

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2010



FREDERIK THUESEN
HELLE HOLT
SØREN JENSEN
LARS BRINK THOMSEN

10:28

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2010

FREDERIK THUESEN
HELLE HOLT
SØREN JENSEN
LARS BRINK THOMSEN

KØBENHAVN 2010
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT. ÅRBOG 2010

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Ilse Dickmeiss, Arbejdsmarkedsstyrelsen

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

Peter Hamborg Faarbæk, 3F

Carsten Riis, HK

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-990-9

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Hedda Bank

Oplag: 600

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2010 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

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

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	13
	Temaer i årbog 2010	16
	Læsevejledning	17
	Sammenfatning af resultater	18
	Diskussion og perspektiver	25
2	SAMFUNDSUDVIKLING, TEORI OG HYPOTESER	29
	De økonomiske forhold	30
	Initiativer vedrørende sygefravær m.m.	34
	Udviklingen i ansættelser på særlige vilkår	36
	Teori om virksomhedens sociale kapital	38

	Motivation og barrierer blandt udsatte grupper	42
	Antagelser og hypoteser	44
	Opsummering	46
3	ARBEJDSPLADSERNES KONKRETE TILTAG	47
	Arbejdspladsens konkrete tiltag	48
	Initiativer i forbindelse med langvarigt sygefravær	52
	Lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens rummelighed	55
	Socialt ansvar i en krisetid	57
	Virksomheders handlinger – forklarende faktorer	58
	Faktorer med betydning for virksomheders initiativer ved sygdom	61
	Opsummering	62
4	LØNMODTAGERNES HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT	65
	Holdninger til socialt engagement	65
	Udviklingen i holdningerne	66
	Hvilke forhold bidrager til holdningerne?	69
	Konkrete erfaringers betydning for holdningerne	72
	Alderens betydning for holdningerne	74
	Af- eller belastes lønmodtagerne?	76
	Holdning til personer med psykiske lidelser	80
	Hvilke forhold bidrager til holdningen?	82
	Opsummering	84
5	LØNMODTAGERNES HOLDNINGER UNDER PÅVIRKNING AF KRISEN	87
	Krisen og holdningerne	87
	Hvilke forhold bidrager til holdningerne?	89
	Holdningernes robusthed	91
	Opsummering	94

6	SOCIAL KAPITAL OG SOCIALT ENGAGEMENT	97
	Social kapital – operationalisering	98
	Social kapital i danske virksomheder	100
	Faktorer, som forklarer social kapital	104
	Social kapital og virksomhedernes handlinger	108
	Social Kapital og lønmodtagernes holdninger	109
	Sammenhængen mellem social kapital og holdninger	111
	Opsummering	113
 7	 DE UDSATTE GRUPPER – MOTIVATION FOR JOB OG OPLEVELSER AF RUMMELIGHED	 115
	Førtidspensionister – hvor mange ønsker job?	116
	Begrundelser for ønsket om arbejde	117
	Førtidspensionister om barrierer for job	122
	Skånehensyn til ansatte på særlige vilkår	125
	Oplevelse af arbejdsløshedsrisiko og rummeligheden	127
	Opsummering	131
	 BILAG	 133
	Bilag 1: Databeskrivelse	133
	Bilag 2: Indeks og metoder	137
	Bilag 3: Resultater fra regressionsanalyserne	142
	 LITTERATUR	 161
	 SFI-RAPPORTER SIDEN 2009	 165

FORORD

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

Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder, hvor de personaleansvarlige bliver bedt om at svare på virksomhedens vegne, og blandt beskæftigede lønmodtagere, der bliver bedt om at svare på deres erfaringer med og holdninger til det sociale engagement på deres arbejdsplads. Lønmodtagerne blev spurgt første gang i 1999. Dernæst er de blevet spurgt i: 2001, 2003, 2005, 2007 og i 2009. Dette er således den sjette årbog med lønmodtagerdata.

Ud over at beskrive udviklingen i virksomhedernes sociale engagement set gennem lønmodtagernes øjne er der i denne årbog også sat særlig fokus på, hvordan lønmodtagerne vurderer den økonomiske krises betydning for det rummelige arbejdsmarked og det sociale engagement. Derudover er der fulgt op på resultater fra målingen i 2007, hvor det blandt andet kunne konkluderes, at lønmodtagerne var mere skeptiske

over for at få en kollega med psykiske problemer end over at få en kollega med fysiske problemer. Endelig tager vi i denne årbog begrebet 'social kapital' op til behandling. Social kapital er et samlet mål for medarbejdernes vurdering af niveauet i forhold til samarbejde, tillid og retfærdighed på arbejdspladsen. Vi undersøger, om der er en sammenhæng mellem oplevelsen af den sociale kapital på arbejdspladsen og virksomhedens rummelighed.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten. Derudover er rapporten også blevet kommenteret af professor Tor Eriksson, Handelshøjskolen, Aarhus Universitet. Vi takker dem for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.polit. Søren Jensen og cand.oecon. Lars Brink Thomsen, 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 2010

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Årbøger om virksomheders sociale engagement belyser udviklingen i virksomheders indsats for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. Årbøgerne betragter skiftevis udviklingen set fra henholdsvis et virksomheds- og et lønmodtagerperspektiv. Denne årbog ser på virksomheders sociale engagement fra et lønmodtagerperspektiv.

Data om lønmodtagernes syn på og oplevelser med virksomheders sociale engagement stammer fra en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt beskæftigede danske lønmodtagere gennemført i forbindelse med Danmark Statistiks arbejdskraftundersøgelse. Dataene er indsamlet i 4. kvartal 2009.

Rapporten beskriver udviklingen i lønmodtagernes syn på virksomheders sociale engagement i perioden 1999-2009. Derudover er der i denne årbog særligt sat fokus på, i hvilket omfang den stigende ledighed påvirker det sociale engagement, og i forlængelse heraf, om personer ansat på særlige vilkår har oplevet en forringelse af arbejdspladsernes rummelighed. Endelig er der sat fokus på førtidspensionisters syn på og mulighed for at komme tættere på arbejdsmarkedet.

KRISEN HAR BETYDNING FOR DET SOCIALE ENGAGEMENT

I 2007 havde 35 pct. af lønmodtagerne oplevet, at en kollega var blevet fastholdt på trods af nedsat arbejdssevne. I 2009 er denne andel faldet til

29 pct. 33 pct. havde i 2007 oplevet en nyansættelse af en person med nedsat arbejdsevne ansat på særlige vilkår. I 2009 er andelen faldet til 28 pct. Endelig var der i 2007 63 pct., der havde oplevet en ansættelse af en person med anden etnisk baggrund end dansk. I 2009 er andelen faldet til 59 pct. Faldene er i alle tre tilfælde signifikante. På denne baggrund kan vi konkludere, at når antallet af beskæftigede personer i det hele taget går ned, rammer det også de udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

HOLDNINGER TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT ER POSITIVE

Selvom der er udsigt til højere ledighed, er lønmodtagerne i overvejende grad meget positive over for, at virksomhederne udviser et socialt engagement. 80 pct. eller derover af lønmodtagerne anser i 2009 det som ret positivt eller meget positivt, at virksomheder fastholder og nyansætter personer med nedsat arbejdsevne samt ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Lønmodtagernes betæneligheder ved ansættelse af personer med psykiske lidelser er også gået ned. I 2007 havde 42 pct. af lønmodtagerne betæneligheder ved at skulle have en kollega med psykiske lidelser. Denne andel er i 2009 faldet til 36 pct. Der er dog således over en tredjedel af lønmodtagerne, der har betæneligheder, hvilket må betragtes som en forholdsvis høj andel.

KØN OG ALDER HAR BETYDNING FOR HOLDNINGERNE

Unge lønmodtagere er mindre positive end ældre lønmodtagere over for virksomheders sociale engagement. Dette kan skyldes, at man som ung stadig er usikker på egen placering og sikkerhed på arbejdsmarkedet og derfor kan føle sig truet af grupper, der fx nyansættes med et løntilskud.

Mænd er mindre positive end kvinder, når vi spørger til deres holdning vedrørende fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Til gengæld er der en større andel kvinder end mænd, der har betæneligheder ved at få en kollega med psykiske lidelser. Forklaringerne på disse kønsforskelle i holdningerne skal formentlig findes i det forhold, at kvinder og mænd på grund af det kønsopdelte arbejdsmarked er placeret med forskellige arbejdsvilkår og forskelligt jobindhold.

KONKRETE ERFARINGER HAR BETYDNING FOR HOLDNINGERNE
Der er en tydelig sammenhæng mellem det at have oplevet en kollega blive fastholdt på trods af nedsat arbejdsevne eller at have oplevet en nyansættelse af en person med nedsat arbejdsevne og så holdningen til det sociale engagement. Jo flere konkrete erfaringer, desto mere positive holdninger har lønmodtagerne.

Personer, der selv er ansat på særlige vilkår, har per definition konkrete erfaringer med rummeligheden på arbejdsmarkedet, og denne gruppe er da også den absolut mest positive af alle grupper på arbejdsmarkedet, når de bliver spurgt om arbejdspladsens rummelighed.

Når konkrete erfaringer således avler positive holdninger og disse holdninger ikke – endnu i hvert fald – er påvirket mærkbart af den stigende arbejdsløshed, så er der god grund til at få bredt det sociale engagement ud til så mange virksomheder som muligt.

STIGENDE ARBEJDSLØSHED HAR BETYDNING FOR HOLDNINGER

Vi har spurgt lønmodtagerne direkte om, hvorvidt udsigt til højere arbejdsløshed bør medføre, at virksomhederne i mindre grad skal føle sig forpligtede til at påtage sig et socialt engagement. Til dette svarer lønmodtagerne i langt overvejende grad benægtende.

Dog er der alligevel over en fjerdedel af lønmodtagerne, der mener, at virksomhederne ikke bør være forpligtede til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og at den ældre arbejdskraft bør overveje at trække sig tilbage for at give plads til de yngre. Kun 12 pct. mener, at virksomhederne først og fremmest bør ansætte personer af dansk oprindelse.

Lønmodtagernes selvoplevede arbejdsløshedsrisiko har derimod signifikant betydning for holdningerne. En høj arbejdsløshedsrisiko betyder, at man i højere grad synes, at virksomhederne ikke skal være forpligtede til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne og fastholde ældre.

HVER FEMTE FØRTIDSPENSIONIST VIL GERNE HAVE ET ARBEJDE

20 pct. af førtidspensionisterne uden for arbejdsmarkedet ønsker sig et arbejde. Når man spørger dem hvorfor, svarer 65 pct., at det at have et arbejde vil gøre dem mere tilfredse med tilværelsen, 33 pct., at det vil

give dem gode kollegaer, og endelig angiver 24 pct., at et arbejde vil give mulighed for at indgå i en almindelig arbejdssammenhæng.

Førtidspensionisterne – både de, der ønsker et arbejde, og de, der ikke ser det som en mulighed – kender dog godt de barrierer, der eksisterer mellem dem og et arbejde. Tre fjerdedele af samtlige adspurgte førtidspensionister angiver fysiske begrænsninger som den største barriere for et arbejde, og en femtedel angiver psykiske begrænsninger.

Endvidere viser undersøgelsen, at førtidspensionister, der er i arbejde, oplever, at de er i en udsat position på arbejdspladserne. De oplever en større arbejdsløshedsrisiko end alle andre, og adspurgte om de oplever deres arbejdsplads som rummelig, svarer knap en tredjedel i høj grad, mens den tilsvarende andel for personer ansat i fleksjob er 86 pct.

ÅRBOGENS VIGTIGSTE KONKLUSIONER

- Der er sket et signifikant fald i lønmodtagernes konkrete oplevelser af socialt engagement på deres arbejdsplads.
- Holdningerne til virksomheders sociale engagement er stadig meget positive, om end der er tegn på, at disse holdninger ikke er helt uanfægtede af udsigten til højere ledighed.
- Der er forskel på forskellige lønmodtagergrupper og deres holdninger til det sociale engagement.
- En femtedel af førtidspensionisterne vil gerne arbejde, men ved, at deres fysiske og psykiske funktionsnedsættelser står i vejen.
- Førtidspensionister med arbejde oplever sig udsatte på arbejdspladserne, hvilket vidner om, at der skal gøres en indsats på mange fronter, hvis det skal lykkes at integrere førtidspensionister på arbejdspladserne til glæde for alle.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har siden 1998 gennemført en række kortlægninger af danske virksomheders sociale engagement. Baggrunden for disse kortlægninger skal findes i et politisk ønske om et arbejdsmarked, der også gør plads til udsatte grupper – et såkaldt rummeligt arbejdsmarked. Et rummeligt arbejdsmarked er et arbejdsmarked, hvor den enkelte virksomhed bidrager til at forebygge udstødning, hvor personer, der står i fare for at blive udstødt, fastholdes på arbejdsmarkedet, og hvor personer, der er uden for arbejdsmarkedet, bliver genintegrerede på arbejdsmarkedet. Virksomhedernes indsats på disse områder kaldes virksomheders sociale engagement, og indsatsen er frivillig. Netop fordi der er tale om en frivillig indsats, er det vigtigt at følge udviklingen i virksomhedernes indsats. Et rummeligt arbejdsmarked er det overordnede mål, hvor et af midlerne er virksomheders sociale engagement. Kortlægningerne har gennem årene været med til at belyse, om vi i Danmark er kommet tættere på målet om et rummeligt arbejdsmarked. Kortlægningen består af spørgeskemaundersøgelser, hvor vi hvert andet år spørger repræsentanter fra virksomheder¹ og hvert andet år lønmodtagere.

1. Virksomhederne er blevet spurgt første gang i 1998, dernæst i 2000, 2002, 2004, 2006 og 2008.

Denne årbog 2010 om Virksomhedernes Sociale Engagement er baseret på data fra et spørgeskema rettet til beskæftigede lønmodtagere. Det vil sige, at vi i et spørgeskema har spurgt lønmodtagerne om deres syn på og oplevelse med det sociale engagement og dermed altså også med det rummelige arbejdsmarked. Lønmodtagerne er blevet bedt om at tage udgangspunkt i oplevelser på deres egen arbejdsplads.

Vi spurgte lønmodtagerne første gang i 1999 og har siden spurgt dem i: 2001, 2003, 2005/06, 2007 og i 2009. Dette er således den 6. kortlægning af lønmodtagernes holdning til virksomheders sociale engagement, hvilket i sig selv giver et ganske unikt datamateriale, idet det er muligt at følge en udvikling over lang tid.

Derudover er lønmodtagernes holdninger til og erfaringer med virksomheders sociale engagement interessante, fordi de er kollegaer eller kommende kollegaer til de personer, der betragtes som udsatte. Lønmodtagernes vurderinger har formentlig betydning for virksomhedernes adfærd, ligesom vurderingerne har betydning for, hvordan det opleves at være såkaldt udsat på arbejdsmarkedet. Derfor kan lønmodtagerne betragtes som en slags dørvogtere (gate-keepers) på det rummelige arbejdsmarked.

DATA

Data i denne undersøgelse stammer fra Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse, hvis formål er at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet. Arbejdskraftundersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse, der udføres hvert kvartal, og som bygger på en stikprøve på ca. 30.000 personer af den voksne befolkning mellem 16-66 år, hvoraf omkring 2/3 besvarer skemaet.

Dataindsamlingen i forbindelse med denne undersøgelse er foretaget i 4. kvartal 2009. 15.791 personer deltog, og af dem svarede 9.331, hvilket giver en svarprocent på 59 pct. 5.727 personer af de 9.331 var lønmodtagere på interviewtidspunktet, og det er de personer, som indgår som den ene blok i undersøgelsen. Derudover har vi i denne undersøgelse som særligt tema førtidspensionister, der ikke er i beskæftigelse. Derfor er der også en anden blok, der består af førtidspensionister. I alt deltager 389 førtidspensionister. Opregnet til befolkningen svarer de 5.727 lønmodtagere til cirka 2.417.331 personer, og de 389 førtidspensionister svarer til cirka 166.007 personer. For yderligere oplysninger om data og metode se bilag 1.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

'Virksomheders sociale engagement' er ikke en fast defineret term. Indholdet har ændret sig over tid, og nye konkurrerende termer med et lidt anderledes indhold er opstået.

Når SFI kortlægger det sociale engagement eller det sociale ansvar, er det en delmængde af mange af de andre termer for socialt engagement, hvoraf Corporate Social Responsibility (CSR)² formentlig er det mest anvendte begreb. I modsætning til CSR, der indeholder virksomheders ansvar over for det fysiske miljø, menneskerettigheder, arbejderes rettigheder mv., skal virksomheders sociale engagement (VSE) forstås snævert som de handlinger, danske virksomheder foretager sig frivilligt for at sikre et rummeligt arbejdsmarked.

Et rummeligt arbejdsmarked er, som skrevet, et arbejdsmarked, hvor der også er plads til såkaldte udsatte grupper. Endvidere definerer vi virksomheders sociale engagement pragmatisk. Vi tager udgangspunkt i, hvad virksomheder konkret gør, og hvad lønmodtagerne oplever på deres arbejdsplads i forhold til forebyggelse og afhjælpning af sociale problemer. Målingerne tager udgangspunkt i, hvilke konkrete initiativer virksomheder tager i forhold til de tre temaer:

- *Forebyggelse* af sociale problemer som følge af fx et dårligt psykisk eller fysisk arbejdsmiljø.
- *Fastholdelse* af medarbejdere, der på grund af en social begivenhed, fx sygdom eller krise, står i fare for at miste beskæftigelsen.
- *Nyansattelser* af personer, der har vanskeligt ved at få fodfæste på det danske arbejdsmarked fx på grund af sygdom eller handicap.

Hvert af ovenstående temaer er blevet omsat til konkrete spørgsmål i spørgeskemaet og bliver dermed de indikatorer for det sociale engagement, der arbejdes med i årbogens såkaldte udviklingsspørgsmål, dvs. de spørgsmål, der er anvendt i alle målinger fra 1999 og frem rettet mod lønmodtagerne, og som derved kan måle udviklingen i lønmodtagernes syn på virksomheders sociale engagement over årene.³

2. Begrebet Corporate Social Responsibility stammer primært fra USA, hvor diskussionerne om virksomheders sociale ansvar har en lang historisk tradition.

3. Virksomhederne blev spurgt første gang i 1998.

TEMAER I ÅRBOG 2010

Et centralt tema i denne årbog er at kortlægge udviklingen i virksomheders sociale engagement set gennem lønmodtagernes øjne, men derudover har vi i årets årbog følgende temaer: *krisen/lavkonjunkturens betydning for arbejdsmarkedets rummelighed, erfaringer med rummelighed blandt personer ansat på særlige vilkår* samt *førtidspensionisters relation til arbejdsmarkedet*. Endvidere inddrager vi begrebet *social kapital* i dette års analyser af virksomhedernes sociale engagement.

KRISENS BETYDNING FOR ARBEJDSMARKEDETS RUMMELIGHED

Vi har stillet lønmodtagerne spørgsmål, som drejer sig om, hvorvidt de mener, at virksomhederne som følge af den stigende arbejdsløshed *bør* være mindre forpligtede til at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne; om de mener, at ældre *bør* overveje at trække sig tilbage; og om virksomhederne først og fremmest *bør* ansætte personer med etnisk dansk oprindelse. Antagelsen er, at lønmodtagerne vil være mindre positive over for et rummeligt arbejdsmarked i en krisetid.

PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR OG ARBEJDSMARKEDETS RUMMELIGHED

Vi følger endvidere op på den økonomiske krises betydning for arbejdsmarkedets rummelighed med en række spørgsmål specifikt rettet mod personer ansat på særlige vilkår. Denne gruppe, der selv har et konkret behov for, at arbejdsmarkedet er rummeligt, er også en vigtig kilde til information om, hvorvidt arbejdsmarkedet faktisk opleves som rummeligt.

FØRTIDSPENSIONISTER UDEN BESKÆFTIGELSE

Et tredje tema vi tager op handler om førtidspensionister uden beskæftigelse. Normalt spørger vi udelukkende personer, der er i beskæftigelse. Der er imidlertid i disse år meget fokus på at bringe førtidspensionister ind på – eller tættere på – arbejdsmarkedet. Derfor gør vi i årets årbog en undtagelse og spørger førtidspensionister uden beskæftigelse, om de er interesserede i at få et arbejde ved siden af deres førtidspension. Vi spørger også om, hvorfor de i givet fald gerne vil have et arbejde, samt hvilke

barrierer de selv ser i forhold til at komme i en eller anden form for beskæftigelse.

SOCIAL KAPITAL

Begrebet social kapital bruges til at beskrive grupper eller personers oplevelse af samarbejdsevne, sociale netværk, retfærdighed og tillid enten på samfunds- eller på organisationsplan. Olesen m.fl. (2008) viser i deres Hvidbog om Virksomhedens Sociale Kapital, at der er en sammenhæng mellem virksomheders sociale kapital og arbejdsmiljø, således at arbejdsmiljøet er bedre på virksomheder, hvor der er et højt niveau af social kapital.

Inspireret af Hvidbogen undersøger vi i dette års årbog, om der er en sammenhæng mellem social kapital og socialt engagement på virksomhederne. Hvis der fx er et højt niveau af social kapital på en virksomhed, er det oplagt at formode, at lønmodtagere, som rammes af sygdom eller krise, i højere grad fastholdes end på virksomheder, hvor dette ikke er tilfældet.

Vi undersøger endvidere, om en høj grad af social kapital fremmer rummeligheden, hvad angår nyansættelser af personer med nedsat arbejdssevne. For eksempel om social kapital i form af en høj grad af tillid mellem medarbejdere og ledelse betyder, at medarbejdere og ledelse oplever sig forpligtet til at tage et ansvar over for det omgivende samfund, herunder personer uden for arbejdsmarkedet.

LÆSEVEJLEDNING

Rapporten er bygget således op:

Kapitel 2 gennemgår den samfundsøkonomiske udvikling samt de eventuelle ændringer, der rent lovgivningsmæssigt er sket på området. Derudover vil den teoretiske ramme for årbogen samt de deraf afledte hypoteser blive gennemgået.

Udviklingen i lønmodtagernes erfaringer med virksomheders konkrete indsatser præsenteres i kapitel 3.

Udviklingen i lønmodtagernes holdninger til virksomheders sociale engagement, herunder også når det gælder eventuelle kollegaer med psykiske lidelser, præsenteres i kapitel 4.

Kapitel 5 ser mere specifikt på, om lønmodtagernes holdninger til fx personer med nedsat arbejdsevne ændrer sig, når der forventes stigende arbejdsløshed.

Begrebet den sociale kapital afprøves i kapitel 6 med henblik på at undersøge, om der er en sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale kapital og virksomhedernes sociale engagement.

Kapitel 7 tager udgangspunkt i de personer, der er ansat på særlige vilkår, og hvordan de oplever arbejdspladsernes rummelighed. Derudover beskriver kapitlet førtidspensionisternes motivation for at arbejde – både de, der er i beskæftigelse, og de, der ikke er.

SAMMENFATNING AF RESULTATER

Finanskrisen i efteråret 2008 satte en stopper for en periode med økonomisk vækst og lav ledighed. I 2009 er billedet vendt i forhold til tidligere års højkonjunktur. Den økonomiske vækst er gået i stå, ledigheden er stigende, ligesom den samlede beskæftigelse er faldet. Vi undersøger om, lønmodtagernes syn på virksomhedernes sociale engagement og dermed deres besvarelser af vores spørgsmål kan være påvirket af disse lidt mere dystre udsigter, måske primært i forhold til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, og særligt hvis lønmodtageren selv oplever sig truet på sin beskæftigelse.

Rent lovgivningsmæssigt er det primært sygedagpengelovgivningen, der har været i fokus, men disse revisioner er så forholdsvis nye, at de ikke kan ses af besvarelserne.

FÆRRE HAR KONKRETE ERFARINGER MED RUMMELIGHED

Der er sket et fald i andelen af lønmodtagere, der angiver, at der inden for de sidste 2 år er blevet fastholdt eller ansat personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads, sammenholdt med sidste måling i 2007.

29 pct. af lønmodtagerne har inden for de sidste 2 år oplevet, at der er blevet fastholdt en kollega med nedsat arbejdsevne. Den tilsvarende andel var i 2007 35 pct. 28 pct. af lønmodtagerne har inden for de sidste 2 år oplevet en nyansættelse af en person med nedsat arbejdsevne ansat på særlige vilkår. 33 pct. havde oplevet dette i 2007. 59 pct. svarer,

at der inden for de sidste 2 år er blevet ansat en person med anden etnisk baggrund end dansk. Den tilsvarende andel var i 2007 63 pct.

Færre lønmodtagere har således konkrete erfaringer med fastholdelse af kollegaer og nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Grunden til dette er formodentligt, at virksomhedernes behov for arbejdskraft er faldet på grund af den økonomiske krise. Når der forsvinder arbejdspladser, påvirker det sandsynligvis alle typer af grupper på arbejdsmarkedet.

I alt er der en fjerdedel af lønmodtagerne, der angiver ikke overhovedet at have nogen konkrete oplevelser med fastholdelse af kollegaer, nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne eller ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Nedgangen i konkrete erfaringer har ikke betydning for lønmodtagernes overordnede vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed. 63 pct. af lønmodtagerne oplever, at deres arbejdsplads er rummelig i middel grad eller høj grad. Her er procentandelen gået op fra 52 pct. i 2007.

USYNLIG SYGEFRAVÆRSPOLITIK

Ser vi på initiativer i forbindelse med lønmodtageres sygefravær, kan vi konstatere, at to tredjedele ikke ved, om deres arbejdsplads afholder sygefraværssamtaler med langvarigt syge medarbejdere. Knap halvdelen ved heller ikke, om deres arbejdsplads udarbejder planer for fastholdelse af langvarigt syge medarbejdere. Dog siger 43 pct., at der udarbejdes sådanne planer.

At der er så mange lønmodtagere, der ikke har kendskab til deres virksomheds sygefraværspolitik på disse punkter, kan skyldes flere forhold: For det første, at der ikke har været langvarigt syge medarbejdere på deres arbejdsplads eller i den afdeling, de arbejder i. For det andet, at der ikke findes en sygefraværspolitik på arbejdspladsen. For det tredje, at der findes en politik, men at den ikke anvendes, eller endelig, at der både er en politik, og at den anvendes, men kun kendes af de berørte parter, altså ledelsen og de sygdomsramte.

Hvis årsagerne til lønmodtagernes manglende kendskab er nogle af de sidstnævnte, må vi konstatere, at selvom nedbringelse af sygefraværet er højt prioriteret af alle – både ledelse, medarbejdere og kommunerne – så ser det ud til, at virksomhederne ikke har gjort så meget for at gøre sygefraværspolitikken og indsatserne kendte på arbejdspladsen.

Dermed er det formentlig begrænset, hvilken betydning sygefraværspolitikken i sig selv har som adfærdsregulerende over for medarbejderne.

LØNMODTAGERNE ER POSITIVE OVER FOR RUMMELIGHED

Lønmodtagernes besvarelser bærer ikke umiddelbart præg af udsigten til højere ledighed, når vi spørger om deres holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, personer med anden etnisk baggrund end dansk eller fastholdelse af personer, der er langtidssyge, snarere tværtimod. Der er i 2009 den samme eller en større andel (80 pct. eller derover), der ser meget positivt eller ret positivt på disse gruppers integration på arbejdspladserne. Lønmodtagerne er i særlig grad positive overfor ansættelser af personer med en anden etnisk baggrund end dansk.

Med hensyn til lønmodtagernes syn på personer med psykiske lidelser er der faktisk en positiv udvikling siden 2007, idet det i 2009 er en mindre andel, der har betænkeligheder ved at skulle have en person med psykiske lidelser som kollega – 36 pct. i 2009 mod 42 pct. i 2007.

UNGE MINDRE POSITIVE OVER FOR SOCIALT ENGAGEMENT END ÆLDRE

De yngre lønmodtagere er mindre positive end de ældre over for virksomheders sociale engagement. Dette resultat var også at finde i årbog 2008. Dette kan skyldes flere forhold. For det første, at de unge er mere usikre på deres position på arbejdsmarkedet og derfor også er mindre tolerante end ældre lønmodtagere, der har fundet deres plads. De unge kan, når de bliver ældre, således blive mere tolerante, akkurat som de ældre, der er på arbejdsmarkedet i dag. Der kan for det andet være tale om en generationseffekt, hvilket vil betyde, at de generationer, der kommer ud på arbejdsmarkedet i disse år, er mindre tolerante end de ældre generationer og vil vedblive at være det, selvom de bliver ældre. Om der er tale om en alderseffekt eller en generationseffekt, kan vi ikke afgøre ud fra det foreliggende materiale.

Mænd er mindre positive over for det sociale engagement end kvinder, når det fx gælder ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, hvilket vi også fandt i sidste årbog, så det er næppe en tilfældighed.

Til gengæld viser analyserne, at kvinder i højere grad end mænd har forbehold over for en kollega med psykiske lidelser. Dette resultat er også identisk med resultatet fra årbog 2008.

I årbogen fra 2008 gik vi mere i dybden med temaet vedrørende personer med psykiske lidelser, og der viste det sig, at kvinderne især var bekymrede over, om en ansættelse af en person med psykiske lidelser vil gå ud over kvaliteten af det udførte arbejde, og at det særligt var kvinder ansat i social- og sundhedssektoren, der havde disse bekymringer. Det er sandsynligt, at kvinders forbehold også i 2009 skal findes i bekymringen over kvaliteten af det udførte arbejde.

Med hensyn til den generelle kønsforskel mellem kvinder og mænds holdninger til det sociale engagement skal forklaringerne nok også findes i det kønsopdelte arbejdsmarked. Kvinder og mænd er placeret i forskellige sektorer, i forskellige brancher og med forskellige jobfunktioner. Så det må antages, at forskellige arbejdsvilkår og forskelligt jobindhold har betydning for holdningerne til det sociale engagement.

KONKRETE ERFARINGER AVLER POSITIVE HOLDNINGER

Undersøgelsen viser, at jo flere konkrete erfaringer den enkelte lønmodtager har med et socialt engagement, som fx at der inden for de sidste to år er blevet ansat en person med nedsat arbejdsevne, desto mere positiv holdning har lønmodtageren også. Konkrete erfaringer avler simpelthen positive holdninger.

Det viser sig også ved, at når man selv er ansat på særlige vilkår eller har været langtidssyg, er man mere positiv over for, at arbejdspladsen udviser et socialt engagement.

Konkrete erfaringer betyder dog også, at man har en holdning til, hvorvidt det at have en kollega med nedsat arbejdsevne belaster eller aflaster i det daglige. Sammenlignet med 1999 er der i 2009 en større andel af lønmodtagerne, der tror, at personer med nedsat arbejdsevne i højere grad belaster i det daglige, mens en mindre andel tror, at denne gruppe aflaster i det daglige. Dette gælder også og især for lønmodtagere, der har konkrete erfaringer med personer, der er blevet fastholdt eller nyansat med nedsat arbejdsevne. Der er en større andel, der oplever en belastning end en aflastning. Dette resultat kunne tyde på, at det kræver noget af kollegaerne at have en kollega med nedsat arbejdsevne, og at personer med nedsat arbejdsevne ikke udelukkende kan eller må betragtes som ekstra arbejdskraft.

STIGENDE ARBEJDSLØSHED OG HOLDNINGEN TIL SOCIALT ENGAGEMENT

Vi har spurgt lønmodtagerne direkte om, hvorvidt de mener, at udsigten til højere arbejdsløshed bør medføre, at virksomhederne i mindre grad skal nyansette personer med nedsat arbejdsevne og personer med anden etnisk baggrund end dansk, og hvorvidt de mener, at udsigten til stigende arbejdsløshed bør få den ældre arbejdskraft til at trække sig tilbage. Til dette svarer lønmodtagerne i langt overvejende grad benægtende.

Dog er der alligevel 28 pct., der mener, at virksomhederne ikke bør være forpligtede til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og der er 29 pct., der mener, at den ældre arbejdskraft bør overveje at trække sig tilbage for at give plads til de yngre. 12 pct. mener, at virksomhederne i høj grad eller nogen grad først og fremmest bør ansætte personer af dansk oprindelse i modsætning til personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Lønmodtagernes selvoplevede arbejdsløshedsrisiko har signifikant betydning for holdningerne, således at en høj arbejdsløshedsrisiko betyder, at man i højere grad synes, at virksomhederne ikke skal være forpligtede til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne og fastholde ældre.

Vi kan således konkludere, at den stigende ledighed har haft betydning for det sociale engagement i form af for det første, at lønmodtagerne har færre konkrete erfaringer og for det andet, at holdningerne hos lønmodtagerne stadig er meget positive, men ikke uanfægtede af udsigten til højere arbejdsløshed.

POSITIVE HOLDNINGER TIL RUMMELIGHED ER IKKE SÅ ROBUSTE

For at få et indblik i, hvor robuste lønmodtagernes positive holdninger til det sociale engagement er, har vi sammenholdt to sæt af holdningsspørgsmål. Vi har taget spørgsmålet om holdningen til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne, og sammenholdt med spørgsmålet om, hvordan man stiller sig til ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne i en tid med stigende arbejdsløshed.

Det viser sig, at der er en signifikant sammenhæng mellem de to holdningsspørgsmål, således at ud af de 37 pct., der er meget positive over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, svarer 56 pct., at virksomhederne slet ikke bør ændre dette i en tid med stigende

arbejdsløshed. Blandt de i forvejen negative grupper er den tilsvarende andel 27 pct.

Alligevel må det samtidig konstateres, at ud af de meget positive lønmodtagere er 38 pct. enige i, at virksomhederne skal begrænse deres ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne i en tid med stigende arbejdsløshed. De positive holdninger ser således ikke ud til at være så robuste, når man samtidig minder lønmodtagerne om den stigende arbejdsløshed.

Holdningerne er til gengæld robuste, når vi sammenholder de to spørgsmål vedrørende ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Ud af de 40 pct., der er meget positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, svarer 82 pct., at virksomhederne ikke bør ændre dette i en tid med stigende arbejdsløshed. Ser vi på den gruppe af lønmodtagere, der var negativt stemt over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund, svarer 77 pct., at virksomhederne ikke bør ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk i en tid med stigende arbejdsløshed. Her er således tale om særdeles robuste holdninger, både når det gælder de positive, og når det gælder de negative holdninger.

MEGET SOCIAL KAPITAL – POSITIV HOLDNING TIL RUMMELIGHED

Social kapital, forstået som lønmodtagernes oplevelse af tillid, samarbejde og retfærdighed på arbejdspladsen, har grundlæggende et højt niveau på danske arbejdspladser, når vi spørger lønmodtagerne. Oplevelsen af social kapital har en afsmittende effekt på holdningen til det sociale engagement. En høj grad af social kapital betyder mere positive holdninger hos lønmodtagerne til både fastholdelse på særlige vilkår, til at tage hensyn ved længere sygefravær, til at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk og til ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Til gengæld ser det ikke umiddelbart ud til, at der er en entydig sammenhæng mellem social kapital og socialt engagement i form af virksomhedernes handlinger og initiativer. Der er ingen sammenhæng, når man ser på lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes praksis vedrørende nyansættelse og fastholdelse på særlige vilkår. Derimod er der en sammenhæng mellem social kapital og socialt engagement, hvad angår virksomhedernes initiativer i forbindelse med sygefravær. Lønmodtagere,

der angiver at være på en arbejdsplads med social kapital, mener samtidig, at der også er større vilje til at udarbejde planer og tilpasse arbejdsopgaverne for at fastholde en sygemeldt medarbejder.

Det ser således ud, som om virksomheder med megen social kapital også passer på egne medarbejdere. Virksomhederne er i hvert fald ifølge lønmodtagerne kendetegnet ved, at der fastholdes medarbejdere. Dette giver selvfølgelig også god mening – når en virksomhed fx fastholder en medarbejder, der er sygdomsramt, opbygger de samtidig et tillidsforhold til de raske medarbejdere. Til gengæld ser det altså ikke ud til, at det at fastholde medarbejdere har en afsmittende effekt på viljen til også at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne.

PERSONER PÅ SÆRLIGE VILKÅR OPLEVER STOR RUMMELIGHED
Lønmodtagere, der er ansat på særlige vilkår, er oftest ansat i fleksjob, således også 58 pct. af de adspurgte.

Når man spørger gruppen af personer ansat på særlige vilkår om grundene til at være i arbejde, angiver 48 pct., at arbejdet har givet gode kollegaer, 43 pct., at arbejdet giver et meningsfuldt indhold i hverdagen, og 43 pct., at arbejdet gør dem mere tilfredse med tilværelsen. 35 pct. angiver det, at man tjener sine egne penge som en grund til at være i arbejde, mens kun 8 pct. angiver, at en af grundene til at være i arbejde er, at det giver flere penge til rådighed. Det ser således ud til, at det er selvforsørgelsen, der er afgørende, og ikke nødvendigvis selve indkomstens størrelse.

Endelig oplever 86 pct. af personerne ansat i et fleksjob i høj grad deres virksomhed som rummelig, mens det kun gælder 37 pct. af personerne ansat på ordinære vilkår, hvilket må tages som udtryk for, at de virksomheder, der ansætter personer i fleksjob, faktisk også tager hensyn.

Omvendt viser samme analyse, at førtidspensionister med et skånejob i mindre grad oplever rummelighed på arbejdspladsen. Her svarer kun 32 pct., at de i høj grad oplever arbejdspladsen som rummelig. Dette kan vidne om, at førtidspensionisterne oplever sig mere udsatte på arbejdspladserne end personer i fleksjob.

EN FEMTEDEL AF FØRTIDSPENSIONISTERNE ØNSKER JOB

Førtidspensionister uden beskæftigelse er i denne årbog blevet spurgt, om de kunne tænke sig et arbejde. Dette svarer 20 pct. bekræftende på.

Førtidspensionisterne, der ønsker et arbejde, er endvidere blevet spurgt om grundene til, at de har dette ønske. 65 pct. angiver, at det at have et arbejde vil gøre dem mere tilfredse med tilværelsen, 33 pct., at det vil give dem gode kollegaer, og endelig angiver 24 pct., at et arbejde vil give mulighed for at indgå i en almindelig arbejdssammenhæng. Der er således hos disse førtidspensionister et ønske om en normalisering – at have en tilværelse som andre, hvilket et arbejde kan være en start på.

Førtidspensionisterne – både de, der ønsker et arbejde, og de, der ikke ser det som en mulighed – kender dog godt de barrierer, der eksisterer mellem dem og et arbejde. Tre fjerdedele af samtlige adspurgte førtidspensionister angiver fysiske begrænsninger som den største barriere for et arbejde, mens en femtedel angiver psykiske begrænsninger som en barriere.

DISKUSSION OG PERSPEKTIVER

DEN STIGENDE LEDIGHED HAR BETYDNING FOR ARBEJDSPLADSERNES RUMMELIGHED

Lønmodtagernes erfaringer med konkrete tiltag på deres arbejdspladser er faldet, især når de bliver spurgt, om de inden for de sidste to år har oplevet, at der er blevet ansat personer med nedsat arbejdsevne udefra. Derudover er der en stigende andel, der på spørgsmålene om virksomhedernes konkrete tiltag svarer 'ved ikke'. Alligevel er der en stigning i den andel af lønmodtagere, der anser deres arbejdsplads for at være rummelig. Endelig ved vi fra Danmarks Statistiks opgørelser, at der til stadighed er en stigning i antallet af personer, der bliver ansat i et fleksjob. Billedet er således ikke entydigt.

Det samme gælder, når vi ser på holdningerne til virksomheders sociale engagement. Umiddelbart er lønmodtagerne meget positive over for det sociale engagement, men bliver de provokeret med spørgsmål om, hvorvidt virksomhederne i en tid med stigende arbejdsløshed stadig skal være forpligtede til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, så er der en del af lønmodtagerne, der reviderer deres ellers positive holdning til det sociale engagement. Lønmodtagere med en stor oplevet ar-

bejdsløshedsrisiko er ligeledes mere negative end lønmodtagere med lille eller ingen oplevet arbejdsløshedsrisiko.

Det er således ikke helt enkelt at drage en konklusion på, i hvilket omfang den højere ledighed har betydning for det sociale engagement og dermed rummeligheden på arbejdspladserne. Man kan måske sige, at det, at resultaterne går lidt i hver sin retning, vidner om, at hverken lønmodtagerne eller arbejdspladserne er upåvirkede af lavkonjunkturen, og at lønmodtagerne måske i det hele taget er lidt mere usikre både på egne og deres arbejdspladsers vegne.

KØN OG ALDER HAR BETYDNING FOR HOLDNINGEN TIL VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Ud over at lønmodtagernes oplevede arbejdsløshedsrisiko har betydning for deres holdning til virksomheders sociale engagement, må vi konstatere, at resultaterne fra tidligere årbøger bekræftes i nærværende årbog. Således kan vi konstatere, at kvinder er mere positive over for socialt engagement end mænd. Men lige når det handler om at integrere personer med psykiske lidelser på arbejdspladserne, er mænd mindre bekymrede end kvinder.

Grunden til dette mønster skal formentlig findes i, at kvinder og mænd på grund af det kønsopdelte arbejdsmarked har forskellige jobfunktioner og dermed forskelligt jobindhold. Skal man således prøve at påvirke holdninger til fx personer med psykiske lidelser, skal udgangspunktet nok tages her snarere end i kønnet. Det er sandsynligvis de konkrete arbejdsvilkår, der er afgørende for ens holdning, og ikke om man er kvinde eller mand.

Vi kan endvidere konstatere, at det stadig er de unge grupper på arbejdsmarkedet, der er mest negative over for det sociale engagement sammenlignet med de lidt ældre grupper. Dette er også en gentagelse af resultatet fra årbog 2008. Vi kan stadig ikke afgøre, om der er tale om en alderseffekt eller en generationseffekt – der skal gå nogle flere år, før vi kan konkludere på det. Resultatet indikerer imidlertid, at uanset årsagen, så er unge lønmodtagere mere usikre på deres plads på arbejdspladsen. Derfor kan virksomhederne med fordel informere bedre om konsekvenserne af, at der fx ansættes en person med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads og de eventuelle konsekvenser for den unges oplevelse af jobsikkerhed.

Endelig viser årets måling, at jo flere konkrete erfaringer den enkelte lønmodtager har med socialt engagement, desto mere positiv er personen over for det sociale engagement. Har lønmodtageren en kollega med nedsat arbejdsevne, er lønmodtageren også positiv over for, at virksomhederne ansætter personer med nedsat arbejdsevne. Dette er et glædeligt resultat, som også har været at finde i tidligere årbøger. Det er selvfølgelig særlig godt, at denne sammenhæng eller gode cirkel ikke brydes, selvom ledigheden er stigende.

Den ultimative konkrete erfaring har man, når man selv er ansat i et job på særlige vilkår, og her ser vi samme tydelige sammenhæng. Er man ansat i et job på særlige vilkår, så tilhører man den gruppe, der er absolut mest positiv over for virksomheders sociale engagement. Dette resultat kan forekomme selvfølgelig, men er det ikke. Man kan sagtens forestille sig, at de personer, der har fået et job på særlige vilkår, ville være negative over for, at virksomheden påtager sig et yderligere socialt engagement, men dette er altså ikke tilfældet.

SOCIAL KAPITAL

I dette års årbog har vi set på sammenhængen mellem social kapital og det sociale engagement, idet vi havde en forventning om en positiv sammenhæng mellem de to fænomener, således at jo mere social kapital, forstået som lønmodtagernes oplevelse af samarbejde, tillid og retfærdighed på arbejdspladsen, desto større socialt engagement vil virksomheden udvise. Resultatet fra analyserne viser imidlertid, at den sociale kapital primært har en positiv betydning i forhold til lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement og ikke har meget sammenhæng med deres oplevelse af konkrete tiltag på arbejdspladsen i form af fx nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Af konkrete tiltag, der har en positiv sammenhæng med den sociale kapital, er kun fastholdelse af langtids-syge.

Der er således noget, der kunne tyde på, at virksomheder med en høj social kapital samtidig er virksomheder, der passer på deres egne medarbejdere i form af fastholdelser af langtids-syge, men ikke breder engagementet ud til at omfatte fx nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Holdningerne blandt lønmodtagerne på disse virksomheder taler dog for det. Vi kan endvidere antage, at virksomheder med en social kapital samtidig er velfungerende virksomheder, hvilket nærmest ligger i definitionen af at have en høj social kapital. Derfor kunne man mene, at

disse virksomheder på mange måder burde have overskuddet til at påtage sig et socialt engagement, der ligger ud over, hvad en gennemsnitlig dansk virksomhed påtager sig. Blandt de socialt velfungerende virksomheder er der altså et potentiale til at være socialt engagerede, et potentiale, som måske kan aktiveres gennem kampagner eller ved, at virksomheder lærer af hinanden via netværk.

FØRTIDSPENSIONISTERNE

Et af de positive resultater fra dette års analyser er, at en femtedel af de adspurgte førtidspensionister uden beskæftigelse godt kunne tænke sig et arbejde. Grunden til dette er et stort ønske om en normal tilværelse, og en normal tilværelse inkluderer et arbejde, når man lever i Danmark. Spørgsmålet er så, om de kan klare et arbejde – givet de barrierer, de selv nævner.

De mener, at det er hos dem selv, de største barrierer ligger, og ikke på arbejdspladserne. De nævner selv fysiske og psykiske barrierer som afgørende for, at de ikke er i beskæftigelse. Førtidspensionisterne oplever altså ikke, at man blot kan lave lidt arbejdspladstilpasning, der skal mere til. Der er en eller flere grunde til, at de har fået tilkendt en førtidspension, og det er den eller de grunde, der skal tages hånd om.

Samtidig viser vores undersøgelse, at de førtidspensionister, der har et arbejde, føler sig temmelig udsatte på arbejdspladserne. De oplever en væsentligt højere arbejdsløshedsrisiko end andre grupper ansat på særlige vilkår, og de oplever ikke den rummelighed, som fx andre grupper af personer ansat på særlige vilkår giver udtryk for. Der er således mange forhold, der skal arbejdes med, både hvad angår de fysiske og psykiske begrænsninger hos personerne på førtidspension, med kollegerne og med lederne på arbejdspladserne, før det kan komme til at fungere optimalt mellem personer med en førtidspensionering og arbejdsmarkedet.

SAMFUNDSUDVIKLING, TEORI OG HYPOTESER

I dette kapitel ser vi nærmere på dels konteksten for virksomhedernes sociale engagement, dels nye indsatser og love siden sidste årbog og dels nogle teorier, som bidrager til at forklare det sociale engagement.

Inden vi går i gang med disse emner, er det vigtigt at få fastlagt, hvad vi forstår ved begrebet *virksomhedernes sociale engagement*. Socialt engagement relaterer sig i disse årbøger til arbejdsmarkedets rummelighed i forhold til udsatte grupper. Vi definerer derfor begrebet socialt engagement som virksomhedernes indsats i forhold til *forebyggelse*, *fastholdelse* og *nyansættelse af udsatte grupper*.

Forebyggelse vedrører, hvad virksomhederne gør for at forebygge, at lønmodtagere efter fx sygdom, krise eller andre personlige eller arbejdsrelaterede problemer, kommer i en situation, hvor de evt. kan miste deres beskæftigelse. *Fastholdelse* handler om, hvad virksomhederne gør for at fastholde personer efter fx langvarig sygdom eller ved en egentlig nedsættelse af arbejdsevne, i job. *Nyansættelse* handler om virksomhedernes indsats for at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne (Schademan et al., 2008).

Virksomhedernes sociale engagement er altså en problematik, som hører under den overordnede diskussion om virksomhedernes sociale ansvar (CSR, Corporate Social Responsibility). Men vi forholder os ikke til alle de andre problemstillinger, der ofte tages op i relation til CSR

– fx miljø, menneskerettigheder, korruption etc. Det er endvidere vigtigt at være opmærksom på, at vi i denne årbog forholder os til socialt engagement fra lønmodtagernes perspektiv – ledere såvel som medarbejdere. Det drejer sig således om *deres* erfaringer med og holdninger til virksomhedernes indsats i forhold til forebyggelse, fastholdelse og nyansættelse. Sidste årbog fra 2009 forholdt sig til denne problemstilling set ud fra virksomhedernes perspektiv (Schademan et al., 2009).

Når vi i dette kapitel behandler konteksten for virksomhedernes sociale engagement, forstår vi de økonomiske forhold, som herskede på det tidspunkt, hvor interviewene bag undersøgelsen blev gennemført – dvs. 4. kvartal 2009. Med hensyn til nye indsatser og love ser vi på dem, som har betydning for det sociale engagement. De benyttede teorier er først og fremmest teorier om social kapital, hvor vi interesserer os for, hvad social kapital betyder for lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til virksomhedernes sociale engagement.

DE ØKONOMISKE FORHOLD

På det tidspunkt, hvor vi gennemførte spørgeskemaundersøgelsen blandt danske virksomheder (4. kvartal 2009), havde Danmark lige gennemlevet det største økonomiske tilbageslag siden anden verdenskrig. Fra andet kvartal 2008 til andet kvartal 2009 faldt BNP med 5 - 7 pct. (DØR, 2009; Finansministeriet, 2009). Ifølge Det Økonomiske Råd (DØR) og Finansministeriet nåede Danmark kort efter bunden, og væksten forventedes at blive positiv resten af 2009, om end lav. I alt forventede begge institutioner, at væksten i 2009 ville falde med ca. 4¾ pct. i forhold til 2008⁴. Væksten for 2010 forventede de ville blive ca. 1½ pct. Den samlede reduktion i BNP for 2009 endte på 4,3 pct. (jf. tabel 2.1, som viser Finansministeriets tal).

4. De seneste tal fra DØR (maj, 2010) og Finansministeriet (august, 2010) viser en nedgang i BNP på 4,9 pct., henholdsvis 4,7 pct.

TABEL 2.1

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

	1999	2001	2003	2006	2008	2009	2010
Real BNP (ændring i pct.)	2,8	0,7	0,7	3,4	-0,9	-4,3	1,3
<i>Arbejdsmarked</i>							
Arbejdsstyrke (1.000 pers.)	2.859	2.888	2.878	2.893	2.953	2.931	2.914
Beskæftigede (1.000 pers.)	2.701	2.742	2.708	2.783	2.902	2.830	2.759
- heraf i privat sektor	1.881	1.919	1.886	1.958	2.089	2.004	1.926
- heraf i offentlig sektor	820	824	822	826	813	826	833
Beskæftigelse (ændring i pct.)	1,1	0,9	-1,3	2,1	1,2	-2,5	-2,5
Ledighed (1.000 pers.)	158	145	171	109	52	101	155
Ledige i procent af arbejdsstyrken	5,5	5,0	5,9	3,8	1,8	3,4	5,3
Efterlønsmodtagere (1.000 pers.)	150	159	175	138	142	131	132

Anm.: Tallene for 2009 og 2010 er baseret på skønnede tal.

Kilde: Økonomisk Redegørelse (Finansministeriet, 2009).

De danske lønmodtagere stod derfor i 4. kvartal 2009, hvor de besvarede vores spørgeskema, ved overgangen fra kraftig økonomisk nedgang til lidt bedre tider. Så man kunne forvente, at en vis usikkerhed om virksomhedens økonomi og deres egen arbejdssituation ville være baggrunden for lønmodtagernes svar på vores spørgeskemaundersøgelse.

Det er selvfølgelig svært at sige, hvad der præger lønmodtagerne mest, fortiden eller fremtiden, når de bliver bedt om at bedømme deres arbejdssituation i en spørgeskemaundersøgelse. Vi har ikke desto mindre spurgt dem, hvordan de vurderede deres risiko for at blive arbejdsløse. I forhold til 2008 er der flere i 2009, som svarer, at der er nogen eller stor risiko for at blive arbejdsløs, jf. tabel 2.2. Vi bemærker også, at der er sket et fald fra 51 pct. til 30 pct. blandt dem, som ikke mener, at der er nogen risiko for at blive arbejdsløs. Der er således noget, der tyder på, at de danske lønmodtagere i høj grad var bevidste om den økonomiske krise i 4. kvartal 2009.

Det skal bemærkes, at genopretningsplanen og kravet om nulvækst i de offentlige udgifter ikke var kendt på det tidspunkt, hvor dataindsamlingen blev gennemført. Hvis det havde været kendt, ville det

måske have rykket på svarfordelingen, da offentligt ansatte ville have svaret anderledes i lyset af afskedigelsesvarslerne.

TABEL 2.2

Hvordan vil De vurdere risikoen for at blive arbejdsløs inden for de næste par år? Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999 ***	2001 ***	2003 ***	2006 ***	2008 ***	2009
Stor risiko	6	6	8	7	4	8
Nogen risiko	9	10	15	13	7	13
Lille risiko	39	45	42	40	38	49
Ingen risiko	47	39	36	40	51	30
I alt	101	100	101	100	100	100
Uvægtet beregnings- grundlag	6.605	6.497	5.956	6.535	6.260	9.278

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999, 2001, 2003, 2006 og 2008 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Den større usikkerhed hos lønmodtagerne stemmer også overens med prognoserne fra Finansministeriet. Heraf fremgik det, at beskæftigelsen ville falde markant i 2009 og 2010. Tilsvarende forventede Finansministeriet, at ledigheden også ville stige markant.

Lønmodtagernes større usikkerhed om deres fremtidige beskæftigelse hænger ikke umiddelbart sammen med deres vurdering af deres arbejdsplads' økonomiske situation. Knap halvdelen af lønmodtagerne svarer, at økonomien for deres arbejdsplads kan karakteriseres som *ret god* eller *særlig god*. Til sammenligning mener kun 22 pct., at virksomhedens økonomi er *mindre god* eller *ikke god*, mens de sidste 30 pct. mener, at den er *nogenlunde*. Selvom der er mange lønmodtagere, der vurderer, at der er vis risiko for, at de bliver arbejdsløse, er der alligevel mange, som mener, at deres arbejdsplads vil komme godt igennem krisen.

TABEL 2.3

Hvordan vil De karakterisere virksomhedens økonomiske situation? 2009.

Procent.

	2009
Særdeles god	14
Ret god	35
Nogenlunde	30
Mindre god	16
Ikke god	6
I alt	101
Uvægtet beregningsgrundlag	9.278

Samme billede ser vi, når vi spørger lønmodtagerne, om der er blevet afskediget eller ansat medarbejdere de seneste 12 måneder på deres arbejdsplads, jf. tabel 2.4. 28 pct. siger, at der er blevet nyansat medarbejdere, og 14 pct. siger, at der er blevet afskediget medarbejdere. 42 pct. siger, at der både er blevet afskediget og nyansat medarbejdere. Disse tal tegner et billede af et arbejdsmarked, hvor mange finder et nyt job trods krisen. Det er samtidig et udtryk for, at vi ligesom i gode tider også i krisetider i Danmark har et fleksibelt arbejdsmarked (Albæk og Sørensen, 1998).

TABEL 2.4

Er der blevet afskediget eller nyansat medarbejdere de seneste 12 måneder?

2009. Procent.

	2009
Der er blevet nyansat	28
Der er blevet afskediget	14
Der er hverken blevet afskediget eller nyansat	16
Der er både blevet afskediget og nyansat	42
I alt	100
Uvægtet beregningsgrundlag	5.097

Den økonomiske situation i 4. kvartal 2009 er vigtig at være opmærksom på, fordi man kan forestille sig, at når lønmodtagerne føler sig pressede, fx i forhold til jobsikkerheden, vil de ikke være så positivt indstillede over for resourcesvage personer som i gode tider. Derfor må man formode, at det kan være sværere for fx personer med handicap og personer visiteret til fleksjob at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Det samme gælder for andre grupper med svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

INITIATIVER VEDRØRENDE SYGEFRAVÆR M.M.

Sygefraværet har betydelig politisk bevågenhed, fordi det er omkostningsfyldt, både for virksomheder, de sygemeldte og de offentlige budgetter (BM, 2008). I henhold til loven skal virksomhederne betale sygedagpenge de første 21 dage af sygdomsperioden, mens det offentlige skal betale sygedagpenge efter de 21 dage. For virksomhederne er der også indirekte omkostninger ved fravær, primært i form af produktivitetstab, administrative omkostninger og omkostninger i forbindelse med at finde og benytte erstatningsarbejdskraft. De indirekte omkostninger for sygemeldte er, at de risikerer at miste jobbet, hvilket navnlig gør sig gældende ved langtidssygefravær og ved hyppige fraværsperioder. Ud over omkostningerne betyder sygefraværet, at arbejdsudbuddet er mindre. Det får navnlig betydning fremover, hvor de store årgange går på pension, og hvor de nye, små årgange kommer ind på arbejdsmarkedet.

For at mindske omkostningerne og nedbringe sygefraværet justerer regeringen løbende sygedagpengeloven. 2009 bragte vigtige ændringer af sygedagpengeloven med det formål at styrke indsatsen over for sygemeldte medarbejdere (www.ams.dk; www.retsinfo.dk). For det første blev det sådan, at sygemeldte medarbejdere fremover er forpligtede til at deltage i kommunens opfølgningsarbejde, fx møder om sygefraværet og indsendelse af lægeerklæring. Hvis medarbejderen undlader dette, ophører sygedagpengeudbetalingen. En anden ændring var, at kommunen skal meddele det til arbejdsgiveren, hvis den sygemeldte ikke deltager i kommunens opfølgningsarbejde ved længerevarende sygdom, og at udbetalingen af sygedagpenge derfor vil ophøre. Det giver arbejdsgiveren mulighed for at kontakte og 'hanke op i' den sygemeldte, således at arbejdsgiveren sikrer sig fortsat sygedagpengerefusion fra kommunen.

Endelig blev der indført en såkaldt *mulighedserklæring*, som erstatte den gamle lægeerklæring (paragraf 36a i sygedagpengeloven). Ideen bag mulighedserklæringen er at sætte fokus på de muligheder, sygemeldte medarbejdere har for at arbejde, frem for på begrænsningerne, som lægeerklæringen gjorde. Mulighedserklæringen består af to dele. Første del udfyldes af arbejdsgiver og sygemeldte på baggrund af en samtale mellem de to. I erklæringen skal det fremgå, i hvilket omfang sygemeldtes funktionsevne er nedsat, hvilke jobfunktioner der er påvirkede, og hvilke skåneinitiativer der er aftalt mellem arbejdsgiver og sygemeldte. Anden del udfyldes af lægen, som på baggrund af en samtale med sygemeldte og

erklæringens første del skal vurdere, hvad der skal til for at få sygemeldte tilbage i arbejde, hvis det overhovedet er muligt. Den sygemeldte har pligt til at deltage i disse samtaler, når arbejdsgiveren kræver det, og mister retten til sygedagpenge, så længe dette ikke sker.

Arbejdsgiveren har også fået mulighed for at bede den sygemeldte medarbejder om en friattest, som bruges, når arbejdsgiveren finder det nødvendigt med lægelig dokumentation for, at fravær skyldes sygdom. Ifølge et notat fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (www.ams.dk) kan friattesten eksempelvis benyttes, når den sygemeldte ikke ønsker at deltage i samtale med sin arbejdsgiver, når sygemeldingen sker i en opsigelsesperiode, eller når sygemeldingen sker i en afskedigelsessituation.

TABEL 2.5

Omtrent hvor mange dage har De inden for de sidste 12 måneder været fraværende fra Deres arbejde som følge af egen sygdom? Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999 ***	2001 ***	2003 ***	2006 **	2008 ***	2009
0	35	33	36	3,6	36	35
1-3	26	27	27	29	28	31
4-6	14	16	16	16	15	16
7-13	12	12	11	9	10	8
14-29	7	7	6	6	6	6
30-365	5	5	5	4	5	4
I alt	99	100	101	100	100	100
Gennemsnitligt sygefravær	7,0	6,7	7,0	6,4	7,5	6,5
Uvægtet beregningsgrundlag	6.729	6.549	6.005	6.570	6.255	8.622

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999, 2001, 2003, 2006, 2008 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Selvom der er gjort en del i 2009 for at nedbringe sygefraværet, er det dog ikke sikkert, at disse ændringer allerede i slutningen af 2009 slår ud i svarene i spørgeskemaundersøgelsen. I vores undersøgelse spørger vi lønmodtagerne, hvor mange dage de har været syge i løbet af de sidste 12 mdr. Svarene fremgår af tabel 2.5. Ser man på fordelingen af sygefraværsdage, minder 2009 meget om 2008 (og faktisk også om de foregående år). Ca. 80 pct. har under en uges fravær, mens ca. 20 pct. har mere. Til gengæld er det gennemsnitlige sygefravær gået ned med en dag fra 7,5 i 2008 til 6,5 i 2009. Om det skyldes de nye initiativer, er selvklaart usik-

kert, men det kan ikke udelukkes, at både arbejdsgiverens og kommunens tættere kontakt med den sygemeldte allerede har givet resultater i 2009.

Regeringen har endvidere iværksat forskellige andre initiativer i 2008, som har betydning for de grupper, vi ser på i årbogen (www.ams.dk). For det første får førtidspensionister på den gamle ordning fra før 2003 fremover sikkerhed for, at de ikke risikerer at miste retten til førtidspension, hvis de arbejder. For det andet får 64-årige et skattnedslag på 100.000 kr., hvis de har arbejdet fuldtid, siden de var 60 år, og i gennemsnit har tjent mindre end 550.000 kr. om året fra 57- til 59-års-alderen. For det tredje har alle modtagere af kontant- og start-hjælp fra den 1. juli 2008 ret og pligt til gentagende gange at komme i aktivering. Det sker som led i planen fra 2005 'Ny chance til alle'. For det fjerde er reglerne i forbindelse med ungeindsatsen blevet forenklet i jobcentrene. Det skal bidrage til, at unge hurtigere kommer i gang med et arbejde eller påbegynder en uddannelse. Blandt andet skal unge hurtigere til samtale eller i gang med et aktivt tilbud for at nå dette mål.

Endelig har regeringen styrket indsatsen over for handicapgruppen med en ny strategi i perioden fra april 2009 til ultimo 2011 (www.ams.dk). I denne periode er det meningen, at andelen af virksomheder med personer med handicap ansat skal stige med 5 pct.; at andelen, som er trygge ved at arbejde sammen med en person med psykisk handicap, skal stige med 5 pct.; og endelig, at 15 pct. af de førtidspensionister, som frivilligt deltager i en afklaringssamtale, skal komme i beskæftigelse. For at opnå de mål har regeringen igangsat en række initiativer, som blandt andet går ud på at opruste medarbejderne i jobcentrene til at tage sig af personer med handicap og informere og rådgive virksomhederne bedre.

UDVIKLINGEN I ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

En væsentlig del af virksomhedernes sociale engagement, som vi definerer det, består i, at virksomheder ansætter personer på særlige vilkår. Med sådanne ansættelser støtter virksomhederne samtidig den aktive arbejdsmarkedspolitik, som er et vigtigt redskab for regeringen til at hjælpe ledige og ressourcesvage personer med at komme i beskæftigelse. Udformningen af den aktive arbejdsmarkedspolitik er med til at bestemme, hvor

mange personer der er på virksomhederne på særlige vilkår, og sker der ændringer i politikken, vil det kunne påvirke, hvor mange af sådanne ansættelser der er i virksomhederne.

De særlige ansættelser er rettet mod personers behov for støtte. Fleksjobbet er for personer med væsentlig og varig nedsættelse af deres arbejdsevne, som derfor ikke kan yde en fuld arbejdsindsats. Det offentlige betaler i forbindelse med fleksjob 1/2 eller 2/3 af lønnen afhængig af, om personernes arbejdsevne er nedsat med 1/2 eller 2/3. Tilskuddet gælder kun op til mindstelønnen inden for det overenskomstmæssige område, hvor personen arbejder (Bekendtgørelse om lov om aktiv beskæftigelsesindsats). Det vil sige, at personer i fleksjob kan godt få mere end mindstelønnen, men arbejdsgiveren betaler så den fulde løn for det, der ligger ud over mindstelønnen. Til førtidspensionister med meget begrænset arbejdsevne findes *løntilskudsjob til førtidspensionister*, hvor arbejdspladser kan få et løntilskud, hvis de ansætter førtidspensionister i sådan et job. For førtidspensionister betyder det et tilskud til deres førtidspension. Langtidsledige kan komme i *løntilskudsjob* på en arbejdsplads, så de vedligeholder deres færdigheder eller udvikler nye. Ud over disse findes også en række andre job på særlige vilkår (jf. note 1 til tabel 2.6.).

Som led i den aktive arbejdsmarkedspolitik gennemfører regeringen løbende en række indsatser for at hjælpe ledige og resourcesvage personer med at komme i beskæftigelse. I 2003 så vi 'Flere i arbejde'-reformen. 'Hurtig i Gang 1' så dagens lys i 2005. I 2006 startede regeringen det 2-årige initiativ 'Ny chance til alle'. Seneste indsats var 'Hurtig i Gang 2 – Det betaler sig', som blev søsat i 2008, og som blev evalueret i 2009. Hvor Hurtig i Gang 1 viste, at man kunne nå langt med at sætte hurtigt ind over for de ledige, var resultatet mere broget for Hurtig i Gang 2, idet denne indsats ikke lige så tydeligt viste, at hurtig indsats betalte sig (se Rosholm og Svarer, 2009; www.ams.dk).

I tabel 2.6 ser vi udviklingen i antallet af personer i de forskellige typer af job på særlige vilkår. 'Job på særlige vilkår' dækker over en række støttede job, som skal hjælpe ledige i arbejde. Siden 2006 har de ligget på et noget lavere niveau end de første år, 1999, 2001 og 2003, hvor vi udarbejdede årbogen. Idet ledigheden i disse første år var højere end nu, var der flere ledige med behov for at komme ud i et løntilskudsjob. Det kan heller ikke undre, at der er sket en stigning i løntilskudsjobbene fra 2006 til 2009, når det tages i betragtning, at ledigheden er steget markant mod slutningen af denne periode.

TABEL 2.6

Antal personer i forskellige typer af job på særlige vilkår (i tusinder).

	1999	2001	2003	2006	2008	2009
Ledige i job på særlige vilkår ¹⁾ (1.000)	36,9	42,9	36,3	29,0	26,1	32,5
Løntilskudsjob til førtidspensionister (1.000)	4,5	5,7	6,0	5,9	5,2	4,8
Fleksjob (1.000)	6,5	15,2	26,3	41,5	49,6	52,0
Ledighedsydelse (1.000)				9,8 ²⁾	8,4	10,5

1. Ledige i job på særlige vilkår dækker over personer i virksomhedspraktik og løntilskudsjob (såsom jobtræning, individuel jobtræning, puljejob, servicejob samt voksenlærlinge).

2. Dette tal er fra 1. kvartal 2007.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Antallet af *fleksjob* er gået markant frem i hele perioden. I 1999 var der 6.500 personer i fleksjob, mens antallet i 2009 var steget til 52.000 personer. Det taler for, at det er en attraktiv ordning, som både den enkelte og virksomheden har glæde af. I 2009 var 10.500 personer på ledighedsydelse. Det er personer, som er visiteret til fleksjob, men endnu ikke har fået sådan et job, hvorfor de er berettigede til ledighedsydelse. Ledighedsydelse svarer altså til en slags dagpenge for ledige fleksjobgodkendte. De 10.500 på ledighedsydelse er en lille stigning i forhold til 2006. Når man betragter stigningen fra 2006 til 2009 på ca. 10.000 i antallet af personer i fleksjob og den lille stigning i antallet af personer på ledighedsydelser under ét, ser vi, at der samlet set er sket en stigning i antallet af tilkendelser af fleksjob.

Ser vi på personer i løntilskudsjob til førtidspensionister, er der sket et fald fra 5.900 personer i 2006 til 4.800 personer i 2009. Ser vi på hele perioden, bemærker vi, at antallet af personer i sådanne job gennemsnitligt ligger på omkring 5.000 personer.

TEORI OM VIRKSOMHEDENS SOCIALE KAPITAL

Ud over økonomiske nøgletal, udvikling i ledighed mv. har en lang række andre forhold også betydning for lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til virksomhedernes sociale engagement. Derfor inddrager vi teorier om *social kapital* i dette års analyse af virksomhedernes sociale engagement. Teorierne om social kapital stiller skarpt på forhold som tillid, samarbejde og hjælpsomhed i forholdet mellem individer. Social

kapital kan således være relevant for både holdninger og handlinger i relation til virksomhedernes sociale engagement.

Sociologer, økonomer og politologer har forsket i social kapital gennem en længere årrække. Begrebet social kapital bruges typisk til at betegne ressourcer – materielle eller symbolske – som individer råder over som et produkt af deres sociale relationer og de netværk, som de indgår i. Ressourcerne kan fx bestå i mulighederne for at få konkret hjælp fra andre eller – mere abstrakt – i den tillid, som andre nærer til én. Der kan også være tale om information, som man får kendskab til i kraft af sit sociale netværk. Konkret hjælp eller information kan eksempelvis være af betydning for mulighederne for at finde et job, idet sociale netværk ofte har betydning i forhold til at skabe forbindelser mellem personer på arbejdsmarkedet (Sabatini, 2009). Den sociale kapital kan imidlertid også have betydning for økonomisk udvikling på regions- eller landesniveau, idet økonomisk og social udvikling ofte afhænger af, at forskellige sociale og politiske grupperinger har tillid til hinanden og til myndighederne (Krishna, 2008).

Den amerikanske politolog Robert Putnam er en af de forskere, som forklarer økonomisk udvikling ud fra den sociale kapital. Putnam definerer social kapital som ”netværk, normer og tillid, som letter koordinering og samarbejde til fælles gavn” (Putnam, 1993, citeret efter oversættelse i Svendsen, 2006). Putnam bruger selv forekomsten af social kapital til at forklare, at der har været større økonomisk udvikling i de nordlige regioner i Italien end i de sydlige. Efter Putnams opfattelse skyldtes dette nemlig et højere niveau for tillid mellem forskellige virksomheder i Norditalien, hvilket igen betød hurtigere og lettere udveksling af varer og tjenesteydelser (lavere transaktionsomkostninger).

Internationalt har der gennem nogle år været interesse for social kapital på organisations- og virksomhedsniveau (Adler, 2002; Bolino, 2002; Podolny, 1997). I de senere år er der også i Danmark opstået en forskningsinteresse for social kapital på virksomhedsniveau. Det Nationale Forskningscenter (NFA) udgav i 2008 en hvidbog om virksomhedens sociale kapital (Olesen et al., 2008). I hvidbogen defineres social kapital på virksomhedsniveau således:

Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave. For at kunne løse denne kerneopgave er det nødven-

digt, at medlemmerne evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed (Olesen et al., 2008:8).

Som Olesen et al. peger på, er den sociale kapital en egenskab ved virksomheden i den betydning, at den er knyttet til relationerne mellem personer, der møder hinanden på arbejdspladsen. Formålet med hvidbogen var at sætte fokus på betydningen af social kapital på virksomhedsniveau og redegøre for den eksisterende forskning i sammenhænge mellem social kapital, produktivitet og arbejdsmiljø (fysisk og psykisk). Forskerne bag hvidbogen kan henvise til adskillige undersøgelser, der peger på gavnlige effekter af eksempelvis tillidsfulde relationer mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejdere og ledelsen i forhold til at reducere både fysiske helbredsproblemer (fx hjertelidelser) og psykiske helbredsproblemer (fx stress). Forskning fra NFA viser, at der er forskelle på niveauet af social kapital i forskellige virksomheder (Kristensen et al., 2008).

I de senere år er nogle udenlandske forskere også begyndt at forske i sammenhænge mellem social kapital og virksomheders sociale ansvar (Habisch, 2006; Russo, 2010; Spence, 2003). Når dette er interessant, skyldes det, at man kan forestille sig, at virksomheder med et højt internt niveau af social kapital – fx stærke tillidsrelationer mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejderne og ledelsen – også vil have større organisatoriske ressourcer til at tage et socialt ansvar. Erhvervsforskere fra Storbritannien og Tyskland har på baggrund af interviews med virksomhedsledere fra små og mellemstore virksomheder i disse to lande argumenteret for en nær kobling mellem social kapital og socialt ansvar (Spence, 2003). Forskerne viser, at for virksomhedsledere i små og mellemstore virksomheder er social kapital afgørende for deres virksomheders overlevelse, samtidig med at opbygningen af social kapital hænger sammen med disse virksomheders måde at praktisere socialt ansvar på. Virksomhedslederne, og i nogle tilfælde deres ægtefæller, involverer sig nemlig i lokalsamfund, både for at tage del i frivillige foreninger og godgørende aktiviteter og for at blive en del af sociale netværk, der kan have betydning for opbygning af kunderelationer og for rekruttering af arbejdskraft.

Andre forskere har ligeledes peget på nære sammenhænge mellem social kapital og socialt ansvar. Italienske erhvervsforskere argumen-

terer for, at social kapital er et begreb, som med fordel kan erstatte begrebet socialt ansvar (eller Corporate Social Responsibility, CSR), når det drejer sig om små og mellemstore virksomheder (Russo & Perrini, 2010). Det skyldes, at de små og mellemstore virksomheder (SMV'er), modsat mange store virksomheder, ofte ikke har en eksplicit politik for socialt ansvar eller ikke selv forstår deres socialt ansvarlige aktiviteter som en form for CSR. Imidlertid tager de alligevel ofte et sådant ansvar i hverdagen, fx hvis en håndværksmester tager ansvar for, at en utilpasset småkriminell ung mand gennemfører sin læretid og bliver udlært som håndværker, men altså uden, at dette bliver omtalt som CSR. Derfor mener disse forskere, at socialt ansvar i SMV'er ofte med fordel kan analyseres på baggrund af teorier om social kapital, mens CSR i store virksomheder bedre kan analyseres ud fra teorier, der eksplicit handler om socialt ansvar – fx stakeholder-teorier⁵.

Mange forskere hæfter sig altså ved de samfundsgavnlige effekter af social kapital. Det skal dog siges, at social kapital også kan have mindre samfundsgavnlige effekter, fx hvis sociale netværk lukker sig om sig selv (Greff, 2009). Dette kan betyde, at rekruttering til visse job bliver afhængig af, at man kender de rette mennesker. At social kapital ofte knytter sig til bestemte afgrænsede samfundsgrupper, som bruger deres sociale relationer til at fremme deres egne interesser, er netop det aspekt ved den sociale kapital, som den franske sociolog Pierre Bourdieu hæfter sig ved (Bourdieu, 1986). For at indfange, at den sociale kapital både kan knytte sig til afgrænsede grupper, men også kan bestå i relationer til personer fra andre samfundsgrupper, skelner den amerikanske politolog Robert Putnam mellem *bindende* ('bonding') og *brobyggende* ('bridging') social kapital. *Bindende* social kapital handler om de bånd, der findes inden for en given social gruppe, fællesskab eller samfund. *Brobyggende* social kapital vedrører de bånd, der går på tværs, og som findes imellem forskellige sociale grupper og fællesskaber.

Vi går i det følgende ud fra en antagelse om, at der er en positiv sammenhæng mellem niveauet af social kapital på en virksomhed og virksomhedens sociale engagement. Social kapital forstår vi, inspireret af

5. Inden for international forskning i virksomheders sociale ansvar findes en indflydelsesrig teoriretning, der fokuserer på, at det sociale ansvar udvikler sig under påvirkning fra forskellige grupper både inden for og uden for virksomheden, og som ledelsen af virksomheden oplever at måtte tage hensyn til. Denne teori kaldes stakeholder-teori.

NFA's hvidbogs-definition af social kapital (se ovenfor), som samarbejdsevne, tillid og retfærdighed i relationerne mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledelsen på en virksomhed. Denne sociale kapital forventes at have betydning for fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Konkret bør niveauet for social kapital således vise sig at have betydning for både *holdninger* blandt ledere og medarbejdere til at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne og for virksomhedernes *handlinger*, altså hvad de i praksis gør på disse to områder.

MOTIVATION OG BARRIERER BLANDT UDSATTE GRUPPER

I tidligere årbøger om virksomhedernes sociale engagement har vi konstateret, at personer, der selv er ansat på særlige vilkår, oplever mindre rummelighed på arbejdspladsen end personer ansat på ordinære vilkår (Miiller et al., 2007:60ff). Lønmodtagerne forholder sig mere kritisk, når det gælder forhold, som er personligt vedkommende. Hvordan personer ansat på særlige vilkår oplever rummeligheden, er et tema, som vi også tager op i denne årbog. Her undersøger vi igen, om erfaringer med rummelighed adskiller sig for personer ansat på særlige vilkår sammenlignet med personer ansat på ordinære vilkår. Vi undersøger også, hvad der motiverer personer ansat på særlige vilkår til at arbejde, da denne problemstilling er forbundet med spørgsmålet om, hvorfor rummelighed på arbejdsmarkedet er vigtig. For så vidt som personer ansat på særlige vilkår er motiverede for at arbejde og skaber mening i tilværelsen bl.a. ved at arbejde (på samme vis som andre lønmodtagere), understreger dette, at rummelighed på arbejdsmarkedet er vigtig.

Koblingen mellem arbejds motivation og rummelighed er et tema, som vi udbygger i denne årbog, idet vi også undersøger arbejds motivation og oplevelser af barrierer for at komme i beskæftigelse blandt *førtidspensionister uden for beskæftigelse*. Normalt indgår der i årbøgerne om virksomhedernes sociale ansvar alene svar fra personer, som allerede er i beskæftigelse (på ordinære eller særlige vilkår). Rummelighed på arbejdsmarkedet handler imidlertid ikke kun om personer, der allerede er ansat på særlige vilkår, men også om, hvorvidt der er plads til førtidspensionister uden job, hvis de ønsker at komme i beskæftigelse.

At dette er en relevant problemstilling, fremgår bl.a. af en SFI-rapport fra 2009 om helbred, beskæftigelse og førtidspension (Larsen et al., 2009). Her geninterviewede man i 2008 en række personer med fysiske og psykiske handicap, som var blevet interviewet i 1995. Blandt disse sagde 46 pct., at de i den mellemliggende periode havde fået bedre funktionsevne. 26 pct. gav endda udtryk for, at de i 2008 ikke længere havde en funktionsnedsættelse. I gruppen af personer med funktionsnedsættelser var der også en del personer, som i 1995 modtog førtidspension. Blandt disse sagde to tredjedele i 2008, at deres helbred var blevet værre, mens en tredjedel sagde, at det var blevet bedre. Det er på den baggrund tænkeligt, at nogle i gruppen af førtidspensionister, der har fået det bedre, kunne ønske sig at komme i arbejde.

Den antagelse kan også finde støtte i en rapport fra 2007 udfærdiget af konsulentfirmaet Discus (Discus, 2007) for Arbejdsmarkedsstyrelsen om den lokale indsats i kommunerne for at få flere førtidspensionister i arbejde. I undersøgelsen interviewede man bl.a. 20 førtidspensionister i skånejob om deres motiver for at være i beskæftigelse. Rapporten fremhæver her fire motivationsfaktorer: Ønsket om et socialt netværk, betydningen af at have en arbejdsidentitet og opnå anerkendelse, behovet for at få struktur i hverdagen og ønsket om en bedre økonomi (2007:50ff). Disse motiver for at ønske sig et arbejde minder meget om nogle af de arbejdsværdier, man finder i den danske befolkning generelt (Thuesen, 2010).

I forlængelse af problemstillingen om arbejdsmotivationen blandt førtidspensionister er det interessant, hvilke barrierer, de oplever, forhindrer dem i at komme i job. Det er nærliggende at antage, at dårligt helbred kan have betydning som en barriere, men helbredsforhold er næppe den eneste faktor, der har betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet. Larsen et al. (2009:57ff) peger på, at blandt personer med nedsat funktionsevne, der ikke var i beskæftigelse i 1995, og som frem til 2008 har oplevet forbedret helbred, er det alligevel ikke muligt at spore en forøget beskæftigelsesfrekvens. Forbedret funktionsevne fører altså ikke nødvendigvis til beskæftigelse. Larsen et al. peger bl.a. på, at dette både kan skyldes, at disse personer mangler selvtillid og troen på, at de kan finde et arbejde. Det kan imidlertid også skyldes, at arbejdsgivere i ringe grad efterspørger den arbejdskraft, som personer med funktionsnedsættelser udgør, med andre ord lav rummelighed på arbejdsmarkedet. Derfor undersøger vi i denne årbog, hvilke barrierer førtidspensionister

selv oplever i forhold til at komme i beskæftigelse, og om de selv *ser* manglende rummelighed som en barriere.

ANTAGELSER OG HYPOTESER

Baseret på samfundsudviklingen og de teoretiske perspektiver, som vi har skitseret i de foregående afsnit, opregner vi nedenfor en række hypoteser, som vil være styrende for de efterfølgende kapitler.

De første to hypoteser vedrører krisens potentielt negative indvirkning på erfaringer med og holdninger til personer med nedsat arbejdsevne. Hypotese 1 og 2 lyder derfor:

1. Krisen betyder en reduktion i andelen af lønmodtagere, der har erfaringer med socialt engagement på virksomheden.
2. Krisen betyder mere negative holdninger blandt lønmodtagerne til socialt engagement på virksomheden.

Disse to hypoteser er formulerede ud fra en antagelse om, at virksomhedernes handlinger og lønmodtagernes holdninger i et vist omfang præges af hensynet til egeninteressen. Da socialt engagement kræver en vis 'ekstra indsats' fra virksomhedernes og de ansattes side, forventer vi derfor, at en økonomisk krise *kan* betyde en reduceret indsats fra virksomhedernes side i forhold til personer med nedsat arbejdsevne og mere negative holdninger blandt lønmodtagerne til denne indsats. Man kunne også have formuleret hypoteserne omvendt, hvis man som sit udgangspunkt antog, at virksomhederne, lønmodtagerne og de svage grupper 'rykkede sammen' under en krise. Men for at sætte fokus på, om en økonomisk krise også betyder svækkelse af det sociale engagement, har vi altså valgt førstnævnte udgangspunkt for disse to hypoteser.

Tidligere årbøger om virksomheders sociale engagement har vist, at yngre lønmodtagere (15-29 år) er mere negative over for socialt engagement end ældre lønmodtagere (Schademan et al., 2008). Det samme gælder for mænd sammenlignet med kvinder. Vi er interesserede i at undersøge, om dette fortsat gælder, og hypotese 3 og 4 lyder derfor:

3. Yngre lønmodtagere har, sammenlignet med ældre, mere negative holdninger til virksomhedernes sociale engagement.

4. Mænd har, sammenlignet med kvinder, mere negative holdninger til virksomhedernes sociale engagement.

I forlængelse af teorierne om social kapital har vi endvidere en formodning om, at der er en positiv sammenhæng mellem social kapital på virksomheden og virksomhedens sociale engagement. Derfor lyder hypotese 5 og 6:

5. Et højere niveau af social kapital på virksomheden hænger sammen med en højere sandsynlighed for, at lønmodtageren har erfaringer med socialt engagement på virksomheden.
6. Et højere niveau for social kapital på virksomheden hænger sammen med mere positive holdninger til socialt engagement blandt lønmodtagerne på virksomheden.

Endelig har vi ovenfor kort skitseret resultaterne fra tidligere undersøgelser vedrørende arbejdsmotivation og barrierer for beskæftigelse blandt førtidspensionister. Disse undersøgelser giver anledning til fire hypoteser:

7. Et betydeligt mindretal af førtidspensionisterne uden for arbejdsmarkedet ønsker sig en eller anden form for arbejde.
8. Arbejdsmotivationen blandt personer ansat på særlige vilkår og blandt førtidspensionister, der ønsker et arbejde, ligner den arbejdsmotivation, man finder i den øvrige danske befolkning.
9. Førtidspensionister, der ønsker et job, ser manglende rummelighed på en fremtidig arbejdsplads som en barriere for at komme i job.
10. Personer ansat på særlige vilkår oplever arbejdspladsen som mindre rummelig end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår.

De ovenstående hypoteser diskuteres i de følgende kapitler. Hypotese 1 behandles i kapitel 3. Hypotese 3 og 4 diskuteres i kapitel 4. Hypotese 2 behandles i kapitel 5. Hypotese 5 og 6 diskuteres i kapitel 6. Endelig behandles hypotese 7, 8, 9 og 10 i kapitel 7. Først kommer vi altså i det umiddelbart følgende kapitel 3 ind på udviklingen i lønmodtagernes erfaringer med virksomheders sociale engagement.

OPSUMMERING

I 2009 så vi en kraftig nedgang i BNP. Det afspejlede sig i ledigheden, som steg markant i 2009. Nedgangen betød større krisebevidsthed hos lønmodtagerne i 4. kvartal 2009, hvor vi gennemførte vores survey. Lønmodtagerne følte sig på det tidspunkt mere usikre på deres job end før krisen. Vi ser endvidere, at antallet af personer i løntilskudsjob er steget siden sidste årbog, hvilket kan skyldes stigningen i ledigheden i 2009. Antallet af personer i fleksjob stiger også fortsat, mens antallet af førtidspensionister i løntilskudsjob til gengæld er faldet lidt.

Regeringen har på flere områder gennemført nye love med betydning for det rummelige arbejdsmarked gennem de senere år. Blandt andet har de på flere punkter ændret sygedagpengeloven samt bl.a. indført mulighedserklæring, som erstatter lægeattesten ved sygemelding. Det betyder, at arbejdsgiveren fremover er mere aktivt involveret i sygemeldingen og planlægningen af det videre forløb. Det er endnu for tidligt at vurdere, om disse initiativer påvirker sygefraværet, men vi ser dog i vores spørgeskema en lille nedgang i lønmodtagernes gennemsnitlige antal sygedage i 2009 sammenlignet med 2008.

Kapitlet gennemgår også nyere teorier og undersøgelser om social kapital på virksomhedsniveau. Forskning giver anledning til at antage, at den sociale kapital på arbejdspladsen, som knytter sig til de sociale relationer mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejdere og ledelse, kan have betydning for virksomheders evne og vilje til at tage socialt ansvar.

Kapitlet kommer også ind på undersøgelser og teori om arbejdsmotivation blandt udsatte grupper på arbejdsmarkedet, såsom personer ansat på særlige vilkår og førtidspensionister uden for arbejdsmarkedet. Arbejdsmotivation blandt disse grupper har betydning for mulighederne for at fastholde dem på eller få dem ind på arbejdsmarkedet. Det samme har deres opfattelse af, hvilke barrierer der findes for deres muligheder for beskæftigelse. Begge problemstillinger, arbejdsmotivation og barrierer, er vigtige i forhold til skabelsen af et rummeligt arbejdsmarked. Kapitlet afsluttes med en række hypoteser.

ARBEJDSPLADSERNES KONKRETE TILTAG

I dette kapitel ser vi på, i hvilket omfang lønmodtagerne oplever, at deres arbejdsplads udviser et socialt engagement. Vi starter med at se på lønmodtagernes erfaring med fastholdelse og nyansættelse på særlige vilkår på deres arbejdsplads. Desuden ser vi på ansættelser af ledige med løntilskud og ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Spørgsmålene om disse ansættelser er også blevet stillet i de tidligere årbøger. Dermed kan vi følge udviklingen helt tilbage fra 1999.

Herefter sætter vi fokus på lønmodtagernes erfaringer med tiltag ved sygefravær på deres arbejdsplads. Det drejer sig om tidspunktet for afholdelse af sygefraværssamtaler og om udarbejdelse af planer for fastholdelse af langtidssyge. Hertil kommer lønmodtagernes erfaringer med tilpasningen af arbejdsforholdene i forhold til langtidssyge medarbejdere, så de kan vende tilbage til arbejdet. Det er første gang, vi stiller disse spørgsmål, så vi har ikke mulighed for at sammenligne med tidligere år.

I forlængelse af ovenstående analyser undersøger vi lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads sociale engagement generelt set. Vi ser også på, om lønmodtagerne har andre erfaringer med deres arbejdsplads' sociale engagement under den nuværende krise end før krisen. Som det fremgik af kapitel 2, lyder undersøgelsens hypotese 1, at krisen betyder en reduktion i andelen af lønmodtagere, der har erfaringer med socialt engagement på virksomheden.

Til sidst kommer vi ind på en række baggrundsfaktorer, som kan have betydning for lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' sociale engagement. Eksempelvis har vi en ide om, at virksomhedens økonomiske situation spiller ind på, i hvilket omfang lønmodtagerne har erfaringer med et socialt engagement på deres arbejdsplads. Det skyldes, at virksomheder, der er økonomisk godt stillet, har mere 'rum' for et socialt engagement, mens der er mindre 'rum' på økonomisk dårligt stillede virksomheder.

ARBEJDSPLADSENS KONKRETE TILTAG

I dette afsnit analyserer vi udviklingen i arbejdspladsernes konkrete tiltag. Det gør vi blandt andet på baggrund af spørgsmål, vi har stillet lønmodtagerne om deres arbejdsplads' fastholdelser og nyansættelser.

FASTHOLDELSE

Fastholdelse sker, når virksomheder beholder medarbejdere, som er ramt af sygdom, ulykke eller slid. Disse medarbejdere kan have behov for ansættelse på særlige vilkår. Det kan fx være i et fleksjob eller i et aftalebaseret skånejob. Et fleksjob er et job til personer, hvis arbejdsevne er nedsat med halvdelen eller to tredjedele. Et aftalebaseret skånejob er et ordinært job uden offentligt tilskud, men hvor der på arbejdspladsen er aftalt særlige skånehensyn i form af fx færre timer.

TABEL 3.1

Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på Deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob)?

Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999***	2007***	2009
Ja	22	35	29
Nej	65	48	50
Ved ikke	13	18	22
I alt	100	101	101
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.262	5.727

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

I tabel 3.1 ser vi udviklingen i fastholdelsessager. Vi ser en markant udvikling fra 1999 til 2007. I 1999 var der 22 pct. af lønmodtagerne, som havde oplevet kollegaer, som var blevet fastholdt på deres arbejdsplads. I 2007 var det steget til 35 pct. Fra 2007 til 2009 er der til gengæld sket et markant fald til 29 pct., men man er dog stadig over 1999-niveauet.

Det høje niveau i 2007 kan skyldes tre forhold. For det første steg sygefraværet i perioden op til 2007 (Schademan et al., 2008). Det kan være en medvirkende årsag til stigningen i fastholdelser. Virksomhederne bruger i større omfang fleks- og skånejob til at fastholde sygdomsramte medarbejdere, hvilket ikke mindst gælder langtidssyge medarbejdere.

For det andet var der mangel på arbejdskraft, hvilket kan have tilskyndet virksomhederne til at fastholde deres medarbejdere. Endelig kan den aktive arbejdsmarkedspolitik have bidraget til, at virksomhederne fastholder deres medarbejdere på særlige vilkår.

Når andelen af virksomheder, som fastholder, er faldet fra 2007 til 2009, skyldes det formodentlig, at vi i 2009 ikke ser samme pres på arbejdsmarkedet som i 2007. Arbejdsløsheden er steget markant. Derfor er virksomhederne ikke lige så ivrige nu med at fastholde.

I denne fortolkning af resultaterne skal man være opmærksom på 'ved-ikke'-kategoriens betydning for analysen. Fordelen ved at benytte ved-ikke-kategorien er, at den giver de respondenter, der ikke ved noget, mulighed for at svare i stedet for at skulle ty til rent gætteri. Grunden til, at de ikke ved noget, kan for det første være, at ledelsen ikke har meldt ud, at en kollega er blevet fastholdt i et job på særlige vilkår. I tilfældet med et fleksjob er ledelsen dog forpligtet til at meddele kollegaer, at en kollega er blevet fastholdt i et fleksjob. For det andet kan det være, at respondenterne ikke arbejder i en afdeling eller filial, hvor en medarbejder er blevet fastholdt, og derfor ikke kender til en fastholdelsessag. For det tredje kan fastholdte medarbejdere selv undlade at sige noget om det. Endelig kan det være, at man ikke er sig bevidst om, at en kollega er blevet fastholdt. Ulempen ved at benytte ved-ikke-kategorien er, at man ikke kender den rigtige fordeling af ja- og nej-svar, hvilket navnlig gør sig gældende, når der er en stor andel af respondenterne, der har svaret ved-ikke. Man kender kun til fordelingen blandt de respondenter, som rent faktisk har svaret ja eller nej. Det vil sige, at ens konklusioner primært baserer sig på de respondenter, der konkret ved, om nogen er blevet fastholdt på deres arbejdsplads. Det skal man være opmærksom på, når

man læser resultaterne af vores analyse, også i forbindelse med analyserne i flere af de efterfølgende tabeller.

NYANSÆTTELSE

Nyansættelser angår ansættelser af personer udefra i job på særlige vilkår, nemlig i fleksjob, virksomhedspraktik, løntilskudsjob til førtidspensionister. Idéen bag fleksjob blev forklaret i forrige afsnit. Forskellen i forhold til fastholdelser er, at det i dette tilfælde er til personer, som ikke var ansat på virksomheden, før de fik tilkendt deres fleksjob. Virksomhedspraktik tilbydes ressourcetsvage ledige med henblik på at vurdere pågældendes arbejdsevne eller afprøve mulighederne på en arbejdsplads. Det er en kort, tidsbegrænset ansættelse. Endelig er der løntilskudsjob til førtidspensionister. Disse løntilskudsjob gør det muligt for førtidspensionister at være tilknyttet arbejdsmarkedet i det antal timer, de magter, uden at det går ud over deres pension.

TABEL 3.2

Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob eller jobtræning) på Deres arbejdsplads? Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999***	2007***	2009
Ja	19	33	28
Nej	66	47	48
Ved ikke	15	19	24
I alt	100	99	100
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.262	5.727

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999 og 2007 er testet med en chi2-test.

* indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Tabel 3.2 viser udviklingen i nyansættelserne. I forhold til 1999 ligger 2007 på et højt niveau. 33 pct. i 2007 mod 19 pct. i 1999. Ligesom med fastholdelse skyldes det med al sandsynlighed manglen på arbejdskraft i 2007 og den aktive arbejdsmarkedspolitik. En tidligere undersøgelse i denne serie af årbøger peger på, at den høje efterspørgsel efter arbejdskraft får virksomheder til at ansætte personer, som de under normale forhold ikke ville have ansat. Det vil sige ledige, som på grund af manglende faglige kvalifikationer eller personlige ressourcer ville have haft svært ved at få et job (Schademan et al., 2008).

Faldet fra 2007 til 2009 i antallet af nyansættelser kan skyldes, at svarkategorien 'ved ikke' er gået tilsvarende op. Er faldet reelt, kan det skyldes, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft er faldet kraftigt, herunder efterspørgslen efter personer, der skal ansættes på særlige vilkår.

LØNTILSKUDSJOB

Løntilskudsjob tildeles ledige primært med henblik på genoptræning eller vedligeholdelse af kvalifikationer. Vi må forvente, at der er flere i løntilskudsjob, når ledigheden er høj, end når ledigheden er lav. Samtidig vil der være flere ressourcetsvage ledige, som bliver ansat på ordinære vilkår i gode tider. Det vil sige personer, der ellers ville have haft behov for at udvikle deres faglige og sociale kompetencer i et job på særlige vilkår.

TABEL 3.3

Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat ledige i job med løntilskud (fx jobtræning) på Deres arbejdsplads? Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999***	2007***	2009
Ja	32	27	24
Nej	50	48	49
Ved ikke	17	25	28
I alt	99	100	101
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.262	5.727

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999 og 2007 er testet med en chi²-test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Udviklingen fra 1999 til 2007 bekræfter vores forventninger, jf. tabel 3.3. Der er klart færre i løntilskudsjob i 2007 end i 1999. 27 pct. mod 33 pct. af lønmodtagerne har oplevet sådanne job i de to seneste år. Det fortsatte fald fra 2007 til 2009 er derimod svært at tolke på, idet svarkategorien 'ved ikke' går tilsvarende op, mens nej-kategorien stort set er uændret. Er der tale om et fald, strider det mod vores forventning. Med den stigende ledighed fra 2007 til 2009 burde vi se en stigning i antallet af tildelte løntilskudsjob til ledige. Ifølge Danmarks Statistik er dette også tilfældet, idet deres opgørelse viser, at der er sket en stigning på ca. 3000 løntilskudsjob siden slutningen af 2007 (se www.statistikbanken.dk).

ANSÆTTELSE AF PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

Vi har spurgt lønmodtagerne, om der de seneste 2 år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads. Det skal bemærkes, at vi ikke ved, om ansættelserne er sket på særlige vilkår, i løntilskudsjob eller på ordinære vilkår. Vi ved heller ikke med sikkerhed, hvad respondenterne opfatter som anden etnisk baggrund end dansk. Nogle vil måske sige, at en kollega født i Danmark, men med pakistanske rødder, er dansker.

Ifølge tabel 3.4 er andelen af respondenter, som har oplevet, at deres arbejdsplads har personer af anden etnisk herkomst end dansk ansat, faldet fra 63 pct. i 2007 til 59 pct. i 2009. Andelen uden nogen ansatte er 30 pct. i begge år. Det betyder, at 'ved ikke'-kategorien er gået op med 4 procentpoint. Vi ved derfor ikke, om faldet i andelen af virksomheder med personer med anden etnisk baggrund end dansk ansat er reelt. Det kan være, at der bag stigningen i 'ved ikke'-kategorien gemmer sig sådanne ansættelser, og at der ikke er tale om fald. I så fald går krisen ikke ud over personer med anden etnisk baggrund end dansk. Er der omvendt tale om et fald, rammer krisen også personer med anden etnisk baggrund end dansk.

TABEL 3.4

Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer af anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads? 2007 og 2009. Procent.

	2007***	2009
Ja	63	59
Nej	30	30
Ved ikke	7	11
I alt	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	6.262	5.727

Anm.: Forskellen mellem 2009 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

INITIATIVER I FORBINDELSE MED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR

Det er vigtigt, at virksomhederne tager et initiativ, hvis langtidssyge ikke skal miste tilknytningen til deres arbejdsplads eller i det hele taget til ar-

bejdsmarkedet. Derfor har vi spurgt lønmodtagerne, hvad deres arbejdsplads gør for at fastholde langtidssyge medarbejdere.

SYGEFRAVÆRSSAMTALE

Som det er i 2010, skal en virksomhed afholde en sygefraværssamtale med langtidssyge medarbejdere med henblik på tilbagevenden til arbejdet. Vi har spurgt lønmodtagerne, om der afholdes sådanne samtaler, og hvor lang tid efter sygemeldingen de afholdes. Vi gør opmærksom på, at vi har stillet spørgsmålet, før sådanne samtaler blev lovpligtige i starten af 2010, men efter at hovedparten af de ansatte i kommunerne og regionerne via overenskomsten i 2008 fik ret til en sygefraværssamtale med deres leder, når de har været syge i mere end 4 uger (KTO, 2010; www.retsinfo.dk). Svarene fremgår af tabel 3.5.

TABEL 3.5

Hvornår afholder ledelsen på Deres arbejdsplads en sygefraværssamtale med en medarbejder, der har langvarigt sygefravær? 2009. Procent.

	2009
Inden for 2 uger	15
Inden for 4 uger	11
Inden for 6 uger	2
Inden for 8 uger	2
Senere end 8 uger	2
Der afholdes ikke samtaler	4
Ved ikke	64
I alt	100
Uvægtet beregningsgrundlag	5.727

Af tabellen ser vi, at næsten to tredjedele ikke ved, om der afholdes en samtale med langtidssyge medarbejdere. Det kan skyldes, at ordningen er ny, hvorfor de ikke har kendskab til ordningen. En anden forklaring kan være, at de fleste medarbejdere først bliver opmærksomme på ordningen, når de bliver ramt af langvarig sygdom.

Af dem, der har svaret, siger 26 pct., at deres arbejdsplads afholder en samtale med den langtidssyge, inden der er forløbet 4 uger. Kun 4 pct. siger, at der ikke afholdes nogen samtaler.

UDARBEJDELSE AF PLANER FOR FASTHOLDELSE AF LANGTIDSSYGE MEDARBEJDERE

Planer for fastholdelse kan medvirke til, at den langtidssyge vender tilbage til arbejdspladsen. Fra 1.1.2010 står det i sygedagpengeloven, at syge medarbejdere kan anmode arbejdsgiveren om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis den syge medarbejder forventer at være sygemeldt i mere end 8 uger. Arbejdsgiveren kan dog afslå det, hvis arbejdsgiveren vurderer, at det ikke er nødvendigt med sådan en plan. Det har til gengæld været gældende praksis for hovedparten af de kommunale og regionale medarbejdere ifølge 2008-overenskomsten at få udarbejdet en handplan. Planen skal udarbejdes, når leder og medarbejder er enige om, at sygefraværet er længerevarende, eller at medarbejderen ikke kan vende tilbage på normale vilkår (www.retsinfo.dk, KTO, 2010).

Af tabel 3.6 fremgår lønmodtagernes svar på, om deres arbejdsplads udarbejder sådanne planer. 43 pct. svarer ja til spørgsmålet, mens 10 pct. svarer nej. De resterende lønmodtagere ved det ikke. Set ud fra dem, der har svaret ja eller nej, må vi konstatere, at den overvejende del af virksomhederne udarbejder planer for fastholdelse af langtidssyge medarbejdere.

TABEL 3.6

Udarbejder man på Deres arbejdsplads planer for fastholdelse af medarbejdere med langvarigt sygefravær? 2009. Procent.

	2009
Ja	43
Nej	10
Ved ikke	46
I alt	99
Uvægtet beregningsgrundlag	5.288

TILPASNING AF ARBEJDSFORHOLDENE

Det kan være nødvendigt, at virksomheden tilpasser arbejdsforholdene, hvis den langtidssyge skal vende tilbage til arbejdet. Virksomheden kan fx tillade flere pauser, tilbyde en bedre stol eller nye arbejdsopgaver. Knap 60 pct. af lønmodtagerne siger, at deres arbejdsplads i nogen grad eller i høj grad tilpasser arbejdsforholdene, jf. tabel 3.7. 32 pct. ved det ikke. Et flertal af virksomhederne er altså indstillet på at tilpasse arbejds-

forholdene. Derved er der større chance for, at de langtidssyge vender tilbage til arbejdet.

TABEL 3.7

Tilpasser man på Deres arbejdsplads arbejdsforholdene, for at en langvarigt syg person kan vende tilbage til arbejdet? 2009. Procent.

	2009
I høj grad	31
I nogen grad	28
I mindre grad	5
Slet ikke	4
Ved ikke	32
I alt	100
Uvægtet beregningsgrundlag	5.273

LØNMODTAGERNES VURDERING AF ARBEJDSPLADSENS RUMMELIGHED

Vi har nu set, hvilke erfaringer lønmodtagerne har med virksomhedernes sociale engagement. På den baggrund vender vi nu blikket mod nogle generelle mål for lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed. Til det formål har vi spurgt dem, hvordan de bedømmer deres arbejdsplads' rummelighed, når de tager i betragtning, om virksomheden tager hensyn til ældre medarbejdere, medarbejdere med børn, langvarigt syge medarbejdere, fastholdelse og nyansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne m.m.

Lønmodtagerne er blevet bedt om at bedømme deres arbejdsplads' rummelighed på en skala fra 1-10. 1 står for 'overhovedet ikke rummelig', og 10 for 'meget rummelig'. I præsentationen her har vi inddelt skalaen, så 1-3 gælder for 'lav grad af rummelighed', 4-7 'middel grad af rummelighed', og 8-10 'høj grad af rummelighed'.

TABEL 3.8

Hvis en rummelig arbejdsplads tager hensyn til ældre medarbejdere, børnefamilier, medarbejdere i langvarig sygdom/krise, fastholder og ansætter personer med nedsat arbejdssevne, hvordan vil De så vurdere rummeligheden på Deres arbejdsplads? Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	2007***	2009
Lav grad af rummelighed	5	4
Middel grad af rummelighed	43	34
Høj grad af rummelighed	52	63
I alt	100	101
Uvægtet beregningsgrundlag		5.727

Anm.: Forskellen mellem 2009 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Resultatet af vurderingerne fremgår af tabel 3.8. Stor set alle lønmodtagerne vurderer, at deres arbejdsplads er rummelig i middel grad eller høj grad. En sammenligning med 2007 viser en markant udvikling: I 2007 var der 52 pct., som mente, at deres arbejdsplads i høj grad var rummelig. I 2009 er det tal steget til 63. Vi ser altså en tendens til, at flere og flere lønmodtagere synes, at deres arbejdsplads i høj grad er rummelig.

Selvom man skal være varsom med tolkninger af sådanne målinger, tegner analysen alligevel et billede af, at danske arbejdspladser er rummelige ifølge lønmodtagerne.

Et alternativt mål for virksomhedernes rummelighed er et sumindeks over de fire spørgsmål, som indgår i tabellerne 3.1-3.4 om lønmodtagernes erfaring med virksomheders sociale engagement. I de spørgsmål har lønmodtagerne mulighed for at svare ja eller nej, fx ja eller nej til, om der inden for de sidste to år har været ansat ledige i løntilskud på deres arbejdsplads. Idet ja er kodet 1 og nej 0 i alle spørgsmålene, kan vi summere over den enkelte lønmodtagers svar på de fire spørgsmål og få et tal mellem 0 og 4 som udtryk for den enkelte lønmodtagers erfaring med sin arbejdsplads' rummelighed under et.⁶

I tabel 3.9 fremgår fordelingen af dette mål. Vi ser en nogenlunde ens fordeling for 2007 og 2009. Vi bemærker, at 27 pct. slet ikke har svaret ja til nogen af spørgsmålene i 2009 mod 22 pct. i 2007. Desuden ser vi, at over 75 pct. af lønmodtagerne har svaret ja under 3 gange i 2009, hvilket er en lidt højere andel end i 2007. Beregner vi gennemsnit-

6. Om rapportens indeks, se bilag 2 bagerst.

tet for de fire svar for alle lønmodtagere, får vi et samlet indeks for alle lønmodtageres erfaring med deres arbejdsplads' rummelighed. Dette indeks er 1,57 i 2007 og 1,39 i 2009. Set ud fra dette mål kan vi altså konstatere, at rummeligheden er faldet lidt fra 2007 til 2009. Denne forskel i gennemsnittene i de to år er statistisk signifikant.

TABEL 3.9

Antal ja-svar på de fire spørgsmål i tabel 3.1-3.4. Fordelt på undersøgelsesår. Procent.

Antal ja-svar	2007***	2009
0	22	27
1	32	32
2	23	22
3	15	13
4	9	6
I alt	101	100

Anm.: Forskellen mellem 2009 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Tabel 3.8 og 3.9 giver således to forskellige billeder af lønmodtagernes oplevelse af rummeligheden på deres arbejdsplads. Lønmodtagerne vurderer på den ene side overordnet deres arbejdspladser som mere rummelig i 2009 end i 2007, mens det modsatte er tilfældet, når vi sammenlægger lønmodtagernes oplevelser af de konkrete handlinger på deres arbejdspladser. Lønmodtagerne vurderer således, at virksomhederne i perioden fra 2007-2009 har foretaget færre konkrete handlinger i retning af at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. Dette har imidlertid ikke smittet af på den generelle holdning til rummeligheden på arbejdspladserne.

SOCIALT ANSVAR I EN KRISETID

På baggrund af lønmodtagernes erfaringer kan vi sige, at krisen slår igennem i forhold til virksomhedernes konkrete handlinger, men ikke i forhold til lønmodtagernes overordnede vurdering af arbejdspladsernes rummelighed. Når vi spørger lønmodtagerne direkte om dette, ser vi heller ikke, at lønmodtagerne vurderer virksomhederne som mindre rummelige i krisetid, jf. tabel 3.10. Heraf fremgår det, at 54 pct. af løn-

modtagerne mener, at deres arbejdsplads 'slet ikke' eller 'i mindre grad' er mindre åbne end tidligere med hensyn til at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne. Tolker vi det positivt, betyder det, at personer med nedsat arbejdsevne har lige så gode chancer i gode som i dårlige tider.

TABEL 3.10

Oplever De, at i en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed, er ledelsen og medarbejderne på Deres arbejdsplads mindre åbne end tidligere over for at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne? 2009. Procent.

	2009
I høj grad	5
I nogen grad	12
I mindre grad	14
Slet ikke	40
Ved ikke	30
Uvægtet beregningsgrundlag	5.727

I kapitel 5 kommer vi nærmere ind på, hvordan lønmodtagernes holdninger har udviklet sig under indtryk af krisen.

VIRKSOMHEDERS HANDLINGER – FORKLARENDE FAKTORER

Vi har indtil nu i dette kapitel undersøgt socialt engagement ud fra en række spørgsmål, i hvilke vi har spurgt lønmodtagerne om deres arbejdsplads' handlinger og rummelighed. Nedenfor gennemfører vi en række analyser, hvor vi ser på, hvordan forskellige forklarende faktorer influerer på lønmodtagernes svar med hensyn til deres arbejdsplads' handlinger.

I tabel 3.11 sammenfattes resultaterne fra disse analyser vedrørende faktorer, der kan bidrage til at forklare virksomhedernes handlinger på disse områder. Oversigtstabellen rummer resultater fra regressionsanalyser, hvis fulde resultater kan findes bagerst i rapporten i bilag 3 (tabel 3B.1-3B.4).

TABEL 3.11

Oversigtstabel for signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af virksomhedernes tiltag for fastholdelse, nyansættelse og forebyggelse.

	Indeks for rummelighed (0-4)	Arbejdspladsens generelle rummelighed (1-10)	Tilpasser arbejdsforhold ved sygdom	Udarbejder plan for fastholdelse ved sygefravær
Køn			*	***
Uddannelse		**	*	*
Ansættelsesform (normale eller særlige)	***	**		
Lederstatus	***			
Sektor	***	**		***
Antal ansatte	***		*	***
Arbejdsledelsesrisiko		***	**	
Virksomhedens økonomi	*	***	**	**
Arbejdstid			**	*
Branche	***	*	**	*
Social kapital 0-10		***	***	***

Anm.: Lineær regression er anvendt i forbindelse med analyse af indeks for virksomhedens handlinger og arbejdspladsens generelle rummelighed. Ordinal regression er anvendt ved analysen af tilpasning af arbejdsforhold, mens binær logistisk regression er anvendt ved analysen af udarbejdelse af planer for fastholdelse. Om undersøgelsens metoder, se bilag 2 bagerst i rapporten. Bemærk at svarkategorierne for de signifikante variable fremgår af bilagstabellerne 3B.1-3B.4. Indeks for social kapital forklares i kapitel 6 samt i bilag 2. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Hvis vi først analyserer baggrundsfaktorer, som har betydning for variationen i indekset for virksomhedernes handlinger (indeks for rummelighed 0-4, se bilag 2), viser det sig, at flere forhold har betydning. Det fremgår af tabel 3.11.

Vi ser for det første, at *personer ansat på særlige vilkår* rapporterer mere omfattende erfaringer med virksomhedernes sociale engagement end personer ansat på ordinære vilkår. Dette er ikke overraskende, eftersom personer ansat på særlige vilkår selv – i kraft af deres ansættelse på særlige vilkår – bl.a. er et udtryk for dette sociale engagement. Derfor er det naturligt, at de i en statistisk analyse også rapporterer mere omfattende erfaringer med socialt engagement end personer ansat på ordinære vilkår. Vi ser også, at *ledere* er mere tilbøjelige end medarbejdere uden ledelsesansvar til at melde om erfaringer med virksomhedens rummelighed, hvilket også kan hænge sammen med, at ledere har større kendskab til medarbejdernes ansættelsesvilkår, end øvrige ansatte har.

Sektor og *branche* har betydning. Som tidligere undersøgelser af virksomhedernes sociale engagement har peget på, er den offentlige

sektor mere rummelig end den private (Rosenstock et al., 2008; Schade-man et al., 2008). *Branche* spiller også ind. Vi ser således, at brancherne landbrug m.m., infrastruktur samt finansiering og forretningsservice er mindre rummelige end referencebranchen sundheds- og velfærdsinstitutioner. Dette kan, hvad angår brancherne landbrug m.m. og infrastruktur, hænge sammen med, at disse brancher har en del krævende fysisk arbejde, hvor der er mindre plads til personer med nedsat arbejdsevne. Hvad den sidste branche, finansiering og forretningsservice, angår, skulle man tro, at der var et godt potentiale for rummelighed her – fx i kraft af kontorarbejde, der kan udføres af personer med nedsat arbejdsevne. Tidligere undersøgelser peger dog også på, at finansbranchen ikke er særligt rummelig – bl.a. i kraft af højt arbejdstempo og høje krav om effektivitet (Rosenstock et al., 2008).

Vores analyse viser en (svag) indikation af, at variabelen *virksomhedens økonomiske situation* har betydning for rummeligheden (se også tabel 2.3). Variablen er overordnet betragtet signifikant, og analysen viser, at virksomheder, hvor økonomien er *ret god*, lidt overraskende skulle være mindre rummelige end virksomheder, hvor økonomien *ikke er god* (referencekategorien). Andre virksomheder, fx virksomheder, hvor økonomien vurderes som *særdeles god*, afviger ikke fra referencekategorien (*ikke god*), hverken positivt eller negativt. Det statistiske belæg for, at virksomhedens økonomi har betydning for rummeligheden, er dog ikke stærkt.

Man kan derfor ikke konkludere, at økonomiske forhold, herunder den økonomiske krise, afgørende påvirker, hvad virksomhederne gør i forhold til rummelighed. Dette underbygges også af, at andre variable knyttet til virksomhedens økonomiske situation ikke har betydning for rummeligheden. Det gælder baggrundsvariable som den subjektivt oplevede arbejdsløshedsrisiko, den registerbaserede ledighedsgrad samt ændring i den registerbaserede ledighedsgrad. Mest af alt tyder analysen derfor på, at *krisen ikke umiddelbart har betydning* for virksomhedernes sociale engagement udtrykt ved dette indeks for rummelighed.

Social kapital spiller ingen rolle i forhold til at forklare rummeligheden målt ved dette indeks. Ideen bag social kapital blev forklaret nærmere i kapitel 2, og social kapital og virksomhedernes handlinger behandles mere indgående i kapitel 6.

Social kapital spiller til gengæld en vigtig rolle, når det gælder vurderingen af arbejdspladsens generelle rummelighed. Jo mere social kapital, desto større tilbøjelighed til at vurdere, at arbejdspladsen er

rummelig. I øvrigt er der også en klar sammenhæng mellem selv vurderet arbejdsløshedsrisiko, vurderingen af virksomhedens økonomiske situation og vurderingen af arbejdspladsens generelle rummelighed. Jo større individets selv vurderede arbejdsløshedsrisiko, desto lavere er vurderingen af virksomhedens generelle rummelighed. Samtidig gælder, at jo bedre virksomhedens økonomiske situation vurderes, jo højere vurderes også rummeligheden. Når det gælder den generelle vurdering af rummelighed slår arbejdsløshedsrisiko og virksomhedens økonomiske situation altså hårdere igennem, end når det drejer sig om, hvad virksomheden faktisk gør. Her tyder tallene altså på, at krisen har betydning for lønmodtagernes oplevelser af arbejdspladsernes generelle rummelighed, selvom vi ikke umiddelbart kan finde sammenhæng mellem krisen og virksomhedernes konkrete handlinger.

FAKTORER MED BETYDNING FOR VIRKSOMHEDERS INITIATIVER VED SYGDOM

Hvad angår lønmodtagernes erfaringer med, hvad virksomhederne gør for at forebygge problemer i forbindelse med sygdom og for at fastholde personer med langt sygefravær, spiller en række andre baggrundsvariable også ind, som det fremgår af tabel 3.11. Køn har således betydning, idet kvinder er mere tilbøjelige end mænd til at vurdere, at arbejdspladsen gør en indsats i forbindelse med sygefravær. Det er tænkeligt, at dette hænger sammen med, at kvinder typisk har højere sygefravær end mænd (BM, 2008:10). Derfor kan de bedre end mændene vurdere, hvad virksomhederne gør.

Vi ser også, at personer, der kun har en ungdomsuddannelse, er mindre tilbøjelige end personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse til at sige, at virksomhederne tilpasser arbejdsforholdene ved sygdom. Personer med en erhvervsfaglig uddannelse er til gengæld mere tilbøjelige end personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse til at sige, at man udarbejder planer. Forklaringen kan her være, at personer med enten erhvervsfaglig, mellemlang eller en lang videregående uddannelser har nogle kvalifikationer, som gør, at man vil gøre en ekstra indsats for at fastholde dem på arbejdspladsen.

Personer ansat i den offentlige sektor er mere tilbøjelige til at sige, at man udarbejder planer for fastholdelse ved sygefravær end perso-

ner ansat i den private sektor. Dette kan igen skyldes, at sygefraværet er højere i den offentlige sektor end i den private (BM, 2008). Derfor gør man måske en større indsats for at håndtere de problemer, der knytter sig hertil. Virksomhedsstørrelse spiller også ind. Personer ansat i små virksomheder er således mindre tilbøjelige til at sige, både at man udarbejder planer og tilpasser arbejdet. Dette kan givetvis hænge sammen med, at små virksomheder ikke altid har ressourcerne til at udarbejde denne type planer og måske heller ikke har muligheder for at omplacere en medarbejder.

Hvad angår arbejdsløshedsrisiko og virksomhedens økonomiske situation, ser vi, at personer, der mener, at de har en høj arbejdsløshedsrisiko, er mindre tilbøjelige end andre til at sige, at man tilpasser arbejdsforhold ved sygdom. I virksomheder, hvor den økonomiske situation vurderes til at være god, er man omvendt mere tilbøjelige til at sige, at man i virksomheden laver planer og tilpasser arbejdsforholdene. Personer ansat på fuldtid er også mere tilbøjelige til at sige, at man laver planer og tilpasser arbejdsforholdene end personer ansat på deltid. Dette kan skyldes, at lønmodtagerne måske vurderer, at arbejdsgiverne gør en større indsats for at holde på en fuldtidsansat end på en deltidsansat.

Branche spiller også ind her. Personer ansat i landbrug m.m. har lavere sandsynlighed for at sige, at man tilpasser arbejdsforholdene, end personer ansat i sundheds- og velfærdsinstitutioner, måske fordi det er vanskeligere at tilpasse arbejdsforholdene i førstnævnte branche. Personer ansat i offentlig administration har til gengæld højere sandsynlighed for at sige, at man tilpasser arbejdsforholdene, end personer ansat inden for sundheds- og velfærdsområdet. Dette kan igen skyldes, at man har bedre muligheder for at tilpasse arbejdsforholdene i førstnævnte branche end i sidstnævnte.

Endelig ser vi, at social kapital har betydning for forebyggelse og fastholdelse i forbindelse med sygefravær (se kapitel 6).

OPSUMMERING

Vi har i dette kapitel set en tendens til, at der er sket et fald i antallet af personer, der er blevet fastholdt og nyansat på særlige vilkår siden 2007. Grunden til dette er formodentligt, at virksomhedernes behov for arbejdskraft er faldet på grund af den økonomiske krise. Dette kunne pege

i retning af en bekræftelse af vores hypotese 1 om, at krisen betyder en reduktion af andelen af lønmodtagere, der har erfaringer med socialt engagement. På mange arbejdspladser er der gennem de senere år afskediget medarbejdere. Det er nærliggende at antage, at dette også rammer personer ansat på særlige vilkår. I den forstand kan man tænke sig, at rummeligheden reduceres, når den beskæftigede andel af arbejdsstyrken falder, og ledigheden tilsvarende stiger.

Man skal dog være varsom med, hvilken konklusion man drager her. For det første er antallet af personer i fleksjob ifølge tal fra Danmarks Statistik faktisk steget i de seneste år – selv i løbet af ’kriseårene’ 2008 og 2009 (se tabel 2.6). For det andet er andelen af personer, der svarer ’ved ikke’ til, om der fastholdes og nyansættes personer med nedsat arbejdsevne, steget næsten svarende til reduktion i ’ja-svar’. På den baggrund kan man ikke konkludere, at lønmodtagernes svar indikerer, at virksomhedernes sociale engagement er reduceret. Man må snarere konkludere, at krisen skaber større usikkerhed blandt lønmodtagerne om det sociale engagement på virksomheden – altså større usikkerhed om, hvem virksomhederne vælger at fastholde, afskedige og nyansætte i krisetider.

Billedet må også nuanceres, når vi ser på, hvordan lønmodtagerne generelt vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads. De fleste lønmodtagere svarer, at deres arbejdsplads er rummelig i middel grad eller høj grad. Der er navnlig sket en udvikling fra 2007 til 2009 i antallet af lønmodtagere, som mener, at deres arbejdsplads i høj grad er rummelig. Her er procentandelen gået op fra 52 pct. i 2007 til 63 pct. i 2009. Lønmodtagerne vurderer altså faktisk, at deres arbejdsplads er mere rummelig under den nuværende krise, sammenlignet med før krisen satte ind. Lønmodtagerne kan være mere usikre på, hvad deres arbejdsplads faktisk gør mht. socialt engagement, men generelt opfatter de deres arbejdsplads som meget rummelig.

Med hensyn til initiativer i forbindelse med sygefravær kan vi konstatere, at to tredjedele ikke ved, om deres arbejdsplads afholder sygefraværssamtaler med langvarigt syge medarbejdere. Ca. en tredjedel siger, at det sker, inden der er gået 4 uger. Knap halvdelen ved heller ikke, om deres arbejdsplads udarbejder planer for fastholdelse af langvarigt syge medarbejdere. 43 pct. siger, at de udarbejder sådanne planer. At der er så mange lønmodtagere, der ikke har kendskab til deres virksomheds sygepolitik på disse punkter, kan skyldes, at de ikke har erfaringer

med langvarig sygdom. Enten har der ikke været langvarigt syge medarbejdere på deres arbejdsplads eller i den afdeling, de arbejder i.

Til sidst skal vi fremhæve et par enkelte resultater fra de ovenstående regressionsanalyser. For det første rapporterer personer på særlige vilkår flere erfaringer med socialt engagement end personer ansat på ordinære vilkår. Det kan skyldes, at de selv er en del af dette engagement. For det andet rapporterer ledere mere erfaring med socialt engagement end personer uden ledelsesansvar. At lederne gør det, kan skyldes, at de har bedre kendskab til medarbejdernes ansættelsesvilkår end øvrige ansatte. Endelig ser vi fortsat, som i tidligere undersøgelser, at den offentlige sektor fremstår som mere rummelig end den private.

LØNMODTAGERNES HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

HOLDNINGER TIL SOCIALT ENGAGEMENT

I dette kapitel undersøger vi lønmodtagernes holdning til, at deres arbejdsplads påtager sig et socialt engagement. Dette har vi gjort i alle de år, SFI har kortlagt virksomheders sociale engagement, ud fra en forestilling om, at lønmodtagernes holdning har en betydning for virksomhedernes lyst og mulighed for at påtage sig et socialt engagement.

Lønmodtagerne er igennem alle årene blevet spurgt om:

- Deres holdning til ansættelser af personer udefra med nedsat arbejdsevne.
- Deres holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk.
- Deres holdning til, om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår aflaster eller belaster kollegaerne.

Derudover blev lønmodtagerne sidste gang – altså i 2007 – spurgt om deres holdning til at få en kollega med psykiske lidelser, samt hvilken betydning en sådan kollega vil have for kvaliteten af arbejdet. Disse to

spørgsmål er blevet gentaget i denne måling, altså i 2009, og vi har dermed mulighed for at se på udviklingen i denne holdning.

Lønmodtagernes holdninger påvirkes af det omkringliggende samfund, ligesom det kan vise sig, at særlige karakteristika ved lønmodtagerne afstedkommer særlige holdninger. Målingen fra 2007 viste fx, at mænd og særligt yngre mænd var mere negative i deres holdninger til det sociale engagement end kvinder og ældre lønmodtagere (Schademan et al., 2008).

I kapitlet undersøger vi, hvilke forhold og karakteristika der har betydning for lønmodtagernes holdning til arbejdspladsens sociale engagement. Dette gør vi ved hjælp af regressionsanalyser. Kapitlet behandler således hypoteserne 3 og 4 som omtalt i kapitel 2, nemlig at yngre lønmodtagere har, sammenlignet med ældre, mere negative holdninger til virksomheders sociale engagement; samt at mænd har, sammenlignet med kvinder, mere negative holdninger til virksomheders sociale engagement.

UDVIKLINGEN I HOLDNINGERNE

Tabel 4.1 viser udviklingen i lønmodtagernes holdning til, at der på deres arbejdsplads ansættes personer med nedsat arbejdsevne. Som det fremgår, er et flertal af lønmodtagere positivt stemt over for dette, hvilket også var tilfældet ved den sidste måling. Kun 5 pct. af lønmodtagerne er ret negative eller meget negative over for denne slags ansættelser⁷.

Som det fremgår, er der her sket et markant holdningsskift i løbet af de 10 år, vi har foretaget disse målinger. I 1999 var 25 pct. meget positive over for personer med anden etnisk baggrund end dansk. I 2009 er den andel steget til 56 pct., hvilket faktisk også er en stigning i forhold til sidste måling i 2007, hvor andelen lå på 51 pct.

7. I tabellerne har vi valgt kun at medtage den første måling, der blev foretaget i 1999, sidste års måling samt dette års måling. Dette sker af pladshensyn, og fordi det er begrænset, hvilke informationer de mellemliggende år giver.

TABEL 4.1

Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen? Opdelt på undersøgelsesår. Procent.

	1999***	2007***	2009
Meget positiv	33	33	37
Ret positiv	29	38	32
Neutral	27	23	26
Ret negativ	9	4	4
Meget negativ	3	1	1
I alt	101	99	100
Uvægtet beregningsgrundlag	6.494	6.260	6.003

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Tabel 4.2 viser på samme måde lønmodtagernes holdning til, at der på deres arbejdsplads ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk.

TABEL 4.2

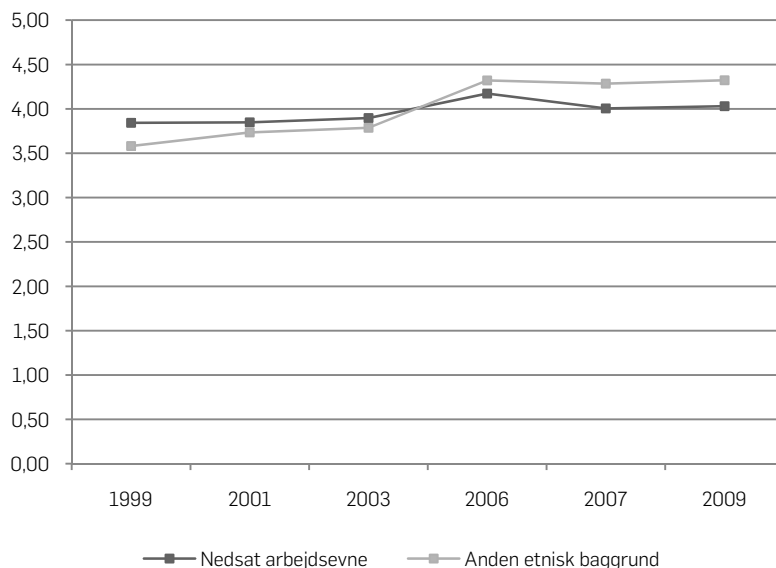
Hvad er Deres holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads? Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999***	2007***	2009
Meget positiv	25	51	56
Ret positiv	26	32	26
Neutral	35	15	16
Ret negativ	10	2	2
Meget negativ	4	1	1
I alt	100	101	101
Uvægtet beregningsgrundlag	6.207	6.260	6.009

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

FIGUR 4.1

Lønmodtagernes holdning til nyansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne og ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk opdelt på undersøgelsesår.



Anm.: Holdningerne er beregnet som gennemsnitsværdier pr. år på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er meget negativ og 5 er meget positiv.

Figur 4.1 viser tydeligt, hvordan der er sket et skift i holdningerne i løbet af de 10 år, hvor vi har målt dem. I 1999 var lønmodtagerne mere positivt stemt over for personer med nedsat arbejdsevne sammenlignet med personer med anden etnisk baggrund end dansk. I 2003 ændrer dette sig, og i 2009 er danske lønmodtagere mere positivt stemt over for personer med anden etnisk baggrund end dansk, end de er over for personer med nedsat arbejdsevne.

Tabel 4.3 viser lønmodtagernes holdning til, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. 72 pct. er enten meget eller ret positive over for dette, og kun 5 pct. er negative. Det er et nyformuleret spørgsmål, så vi kan ikke sige noget om udviklingen, men vi kan konstatere, at de danske lønmodtagere er positive over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær.

TABEL 4.3

Hvad er Deres holdning til, at virksomheden tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte? 2009. Procent.

	2009
Meget positiv	38
Ret positiv	34
Neutral	22
Ret negativ	4
Meget negativ	1
I alt	99
Uvægtet beregningsgrundlag	5.724

De klassiske udviklingsspørgsmål viser således, at der er en positiv holdning til virksomheders sociale engagement, og at holdningerne ikke umiddelbart er påvirkede af de lidt mere dystre fremtidsudsigter for den danske økonomi og ledigheden i særdeleshed (jf. kapitel 2).

HVILKE FORHOLD BIDRAGER TIL HOLDNINGERNE?

For at komme bag holdningerne og få indblik i, hvad der har betydning for lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement, har vi foretaget en regressionsanalyse udelukkende på besvarelsene fra 2009.

Det, vi gerne vil have undersøgt, er, hvad der har betydning for lønmodtagernes holdning til virksomhedernes ansættelse og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne, personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med langvarigt sygefravær. Vi har derfor lavet et holdningsindeks, der samler disse tre spørgsmål⁸.

I forbindelse med en regressionsanalyse af dette indeks inddrager vi en række baggrundsvARIABLE - variable, som vi har en forventning om, har en betydning for lønmodtagernes holdninger. En gennemgang af samtlige baggrundsvARIABLE samt en oversigt over den samlede regressionsanalyse findes i bilag 2 og bilag 3 (tabel 4B.1). Her vil der blot komme en gennemgang af de variable, der bidrager signifikant til lønmodtagernes holdninger til virksomheders sociale engagement.

8. Beskrivelsen af indekset findes i bilag 2.

Følgende variable bidrager:

- Køn: Kvinder er signifikant mere positive end mænd.
- Alder: De unge er signifikant mere negative end de ældre.
- Uddannelsesniveau: De højtuddannede er signifikant mere positive end de lavere uddannede.
- Antal sygedage: Personer med 15 eller flere sygedage er signifikant mere positive end lønmodtagere med færre sygedage.
- Virksomhedens økonomiske situation: Lønmodtagere på virksomheder med en særdeles god økonomi er signifikant mere positive end lønmodtagere, der vurderer deres virksomhed til at have en ret god eller nogenlunde økonomi.
- Branche: Lønmodtagere inden for undervisning og forskning er signifikant mere positive end lønmodtagere inden for andre brancher. Erfaringer med et socialt engagement⁹: Lønmodtagere med flest konkrete erfaringer er signifikant mere positive end lønmodtagere med få eller ingen konkrete erfaringer.
- Social kapital¹⁰: Jo mere social kapital, desto mere positiv holdning.

Tabel 4.4 giver en oversigt over de signifikante variable og hvordan disse variable fordeler sig i forhold til holdningsindekset. Oversigten viser, om variablene ligger henholdsvis over eller under det samlede gennemsnit for holdningsindekset. I holdningsindekset kan man maksimalt score 10 point, som står for den absolut mest positive holdning. Gennemsnittet blandt alle adspurgte ligger på 7,83 point, hvilket viser – og som allerede er vist i de foregående tabeller – at danske lønmodtagere grundlæggende er meget positive over for virksomheders sociale engagement.

9. Ligesom der er konstrueret et indeks, der samler holdningerne (0-10), er der i kapitel 3 konstrueret et indeks for lønmodtagernes konkrete erfaringer (0-4) med virksomhedernes sociale engagement.

10. Der er konstrueret et indeks for lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' sociale kapital (0-10). For en nærmere diskussion og gennemgang af social kapital se i kapitel 5.

TABEL 4.4

Lønmodtagerne fordelt efter, om de ligger over eller under det gennemsnitlige holdningsindeks på 7,83. Særskilt for de signifikante baggrundsvariable, 2009. Procent.

Baggrundsvariable	Signifikansniveau	Under gennemsnittet	Over gennemsnittet
<i>Køn</i>			
Mænd	**	53,56	46,44
Kvinder	Ref.	47,09	52,91
<i>Alder</i>			
15-29 år	***	61,52	38,48
30-44 år		46,56	53,44
45-66 år	Ref.	47,36	52,64
<i>Uddannelse</i>			
Grundskole	***	58,58	41,42
Almen ungdomsuddannelse		50,11	49,89
Erhvervsuddannelse	***	51,36	48,64
Kort videregående uddannelse		50,63	49,37
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	Ref.	40,33	59,67
<i>Sygedage</i>			
Under 14 sygedage	***	50,95	49,05
15 eller flere sygedage	Ref.	39,72	60,28
<i>Lederstatus</i>			
Medarbejder	**	50,20	49,80
Leder	Ref.	49,42	50,58
<i>Branche</i>			
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		73,44	26,56
Industri		50,80	49,20
Infrastruktur	*	46,51	53,49
Bygge- og anlægsvirksomhed		61,13	38,87
Handel, hotel og restauration		56,47	43,53
Transport, post og tele		56,12	43,88
Finansiering og forretningsservice	*	48,70	51,30
Offentlig administration	***	40,50	59,50
Undervisning og forskning	***	37,25	62,75
Andet		58,33	41,67
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	Ref.	49,38	50,62

(Fortsættes)

TABEL 4.4 (FORTSAT)

BaggrundsvARIABLE	Signifikansniveau	Under gennemsnittet	Over gennemsnittet
<i>Indeks for virksomhedens rummelighed</i>			
0 ¹	***	54,77	45,23
1	***	51,37	48,63
2	*	47,77	52,23
3		38,55	61,45
4	Ref.	37,93	62,07
Indeks for social kapital ²	***	7,49	7,84

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

1. Kategorien 0 betyder i dette indeks, at lønmodtageren ikke har svaret ja til nogen af spørgsmålene. Se i øvrigt bilag 2, hvor der findes en gennemgang af indeksene.

2. Indekset for social kapital beskrives i bilag 2 og behandles i kapitel 6.

I det følgende vil vi gå lidt mere i dybden med et par af resultaterne, nemlig de konkrete erfaringers betydning for holdningerne (indeks for virksomhedens rummelighed) samt alderens betydning for holdningerne.

KONKRETE ERFARINGERS BETYDNING FOR HOLDNINGERNE

Som tabel 4.4 viser, er der en signifikant sammenhæng mellem antallet af konkrete erfaringer og holdninger. Jo flere konkrete erfaringer lønmodtageren har haft, desto mere positiv holdning har lønmodtageren. Dette er i overensstemmelse med tidligere års målinger, der viser samme sammenhæng.

I regressionsanalysen er der benyttet et holdningsindeks, her vil vi imidlertid gennemgå de tre holdningsspørgsmål særskilt.

I tabel 4.5 har vi undersøgt, hvordan de lønmodtagere, der har svaret ja til, at de inden for de sidste 2 år har oplevet, at der er ansat personer på særlige vilkår udefra, svarer, når vi spørger til deres holdning til, at der ansættes personer på særlige vilkår.

47 pct. har konkrete erfaringer og er meget positive, mens ”kun” 36 pct. af de lønmodtagere, der ikke har konkrete erfaringer, er meget positive. En markant forskel, der understøtter tesen om, at konkrete erfaringer skaber positive holdninger.

TABEL 4.5

Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen? Opdelt efter, om der inden for de sidste to år har været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår på lønmodtagerens arbejdsplads. 2009. Procent.

	Ja, har oplevet ansættelser ***	Nej, har ikke oplevet ansættelser
Meget positiv	47	34
Ret positiv	32	34
Neutral	18	25
Ret negativ	2	5
Meget negativ	1	2
I alt	101	100
Uvægtet beregningsgrundlag	1.701	2.813

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

TABEL 4.6

Hvad er Deres holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads? Opdelt efter, om der inden for de sidste to år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på lønmodtagerens arbejdsplads. 2009. Procent.

	Ja, har oplevet ansættelser***	Nej, har ikke oplevet ansættelser
Meget positiv	63	49
Ret positiv	26	28
Neutral	10	19
Ret negativ	1	3
Meget negativ	0	2
I alt	100	101
Uvægtet beregningsgrundlag	3.258	1.865

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

Tabel 4.6 er opbygget på samme måde som tabel 4.5, her gælder det blot spørgsmålet om, hvorvidt man har konkrete erfaringer med ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk og holdningen til samme.

Som det fremgår af tabellen, er der her en endnu tydeligere sammenhæng. 63 pct. angiver at have konkrete erfaringer og være meget positive, mens 49 pct. uden konkrete erfaringer er meget positive.

Til gengæld er der ikke den store sammenhæng at spore, når vi ser på konkrete tiltag over for langvarigt syge og holdningen til samme. Tabel 4.7 viser, at 43 pct. med konkrete erfaringer er meget positive, mens det gælder for 39 pct. af lønmodtagerne uden konkrete erfaringer.

Sammenhængen mellem konkrete tiltag/oplevelser og holdningerne til samme er generelt set signifikant, hvilket regressionen allerede har vist. Her ser vi, at den positive sammenhæng er stærkest, når det drejer sig om konkrete erfaringer med personer med anden etnisk baggrund end dansk og holdningen til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdspladsen.

TABEL 4.7

Hvad er Deres holdning til, at virksomheden tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær? Opdelt efter, om der inden for de to sidste år har været ansatte på arbejdspladsen, der som følge af sygdom, ulykke eller slid er overgået til et job på særlige vilkår. 2009. Procent.

	Ja, har oplevet dette***	Nej, har ikke oplevet dette
Meget positiv	42	39
Ret positiv	36	34
Neutral	17	21
Ret negativ	4	5
Meget negativ	2	2
I alt	101	101
Uvægtet beregningsgrundlag	1.683	2.904

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

ALDERENS BETYDNING FOR HOLDNINGERNE

Som det fremgik af tabel 4.4, så har lønmodtagernes alder en signifikant betydning for holdningen til virksomheders sociale engagement. Også denne sammenhæng fandt vi i sidste måling i 2007.

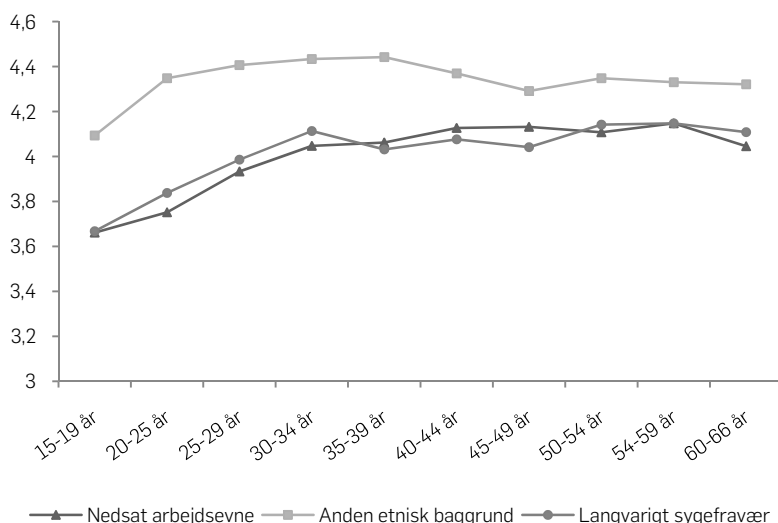
I årbog 2008 var vi bekymrede over resultatet, idet det kunne være et problem, hvis der var tale om et generationsfænomen. Det vil sige, at de generationer, der kommer ud på arbejdsmarkedet i disse år, er mindre rummeligt anlagt end de foregående og dermed vil afstedkomme et mindre rummeligt arbejdsmarked. Hvis der derimod er tale om et

almindeligt aldersfænomen, så vil problemet være mindre, for det vil forsvinde, når lønmodtagerne bliver ældre.

I figur 4.2 viser vi udviklingen i holdningerne på de tre forskellige indikatorer for de forskellige aldersgrupper.

FIGUR 4.2

Lønmodtagernes holdninger til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, og at virksomheden tager særligt hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Fordelt efter holdningsindekset og opdelt på aldersgrupper, 2009.



Anm.: Holdningsindekset fordeler sig på en skala fra 1-5. Her er der tale om et gennemsnit pr. aldersgruppe.

Figuren viser, hvordan de unge lønmodtagere er mere negative end de lidt ældre (jo tættere på værdien 5, desto mere positiv). Det ser også ud til, at de mest positive aldersgrupper er mellem 30 og 40 år, når det gælder holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, mens de mest positive med hensyn til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og personer med langvarigt sygefravær er de ældre aldersgrupper.

Figurens vigtigste budskab er dog, at det er de unge, der er mest negative, mens billedet er anderledes for de ældre lønmodtagere.

AF- ELLER BELASTES LØNMODTAGERNE?

I sidste årbog om lønmodtagerne (Schademan et al., 2008) fremkom det resultat, at der var sket et signifikant fald i andelen af lønmodtagere, der fandt, at ansættelsen af en kollega med nedsat arbejdsevne aflaster i det daglige, samtidig med at der var en stigning i andelen, der følte sig belastet i det daglige på grund af en kollega med nedsat arbejdsevne.

I årbogen blev dette resultat fortolket som udtryk for den meget lave ledighed på det tidspunkt, der for det første betød, at alle lønmodtagere kunne føle sig presset til at arbejde meget og hurtigt. I en sådan situation kan en kollega, der ikke helt kan leve op til præstationskravene, opleves som en belastning. For det andet betød den lave ledighed, at de grupper med nedsat arbejdsevne, der i en situation med mangel på arbejdskraft kommer ud på arbejdsmarkedet, måske er noget svagere og i en anden beskæftigelsessituation ikke ville være kommet ud.

Situationen på arbejdsmarkedet er nu en anden, og vi har en forventning om, at det også vil kunne indvirke på lønmodtagernes besvarelser af dette spørgsmål. Som det fremgår af tabel 4.8, så er dette både rigtigt og forkert. Oplevelsen af, at kollegaer ansat på særlige vilkår aflaster i det daglige arbejde, ligger stadig på et forholdsvis lavt niveau set i forhold til udgangspunktet i 1999. Til gengæld er andelen, der mener, at kollegaer med nedsat arbejdsevne belaster i det daglige, faldet fra de 31 pct. i 2007 til 24 pct. i 2009. Dette er dog stadig en dobbelt så høj andel sammenlignet med 1999, hvor kun 12 pct. mente, at disse kollegaer belaster.

I 2009 svarer 1/3 af de adspurgte hverken-eller, og det er måske et meget godt billede på udviklingen. I 2009 er der langt flere personer ansat på særlige vilkår på arbejdspladserne som følge af den aktive beskæftigelsespolitik og de forskellige tilskudsordninger i den forbindelse. Mange lønmodtagere vil således have erfaringer, og det vil formentlig opleves som forholdsvis almindeligt at have en kollega, der har en nedsat arbejdsevne. Nogle af disse personer fungerer sandsynligvis helt uproblematisk og opleves blot som en kollega som alle andre og derfor som en aflastning. Andre af disse personer fungerer mindre godt og opleves derfor som en belastning. Denne oplevelse af belastning kan skyldes, som skrevet indledningsvist, at der er kommet flere udsatte personer ud på arbejdsmarkedet under perioden med mangel på arbejdskraft. Ople-

velsen kan også skyldes, at der måske er afskediget personer på ordinære vilkår, mens personer på særlige vilkår har bevaret deres beskæftigelse.

TABEL 4.8

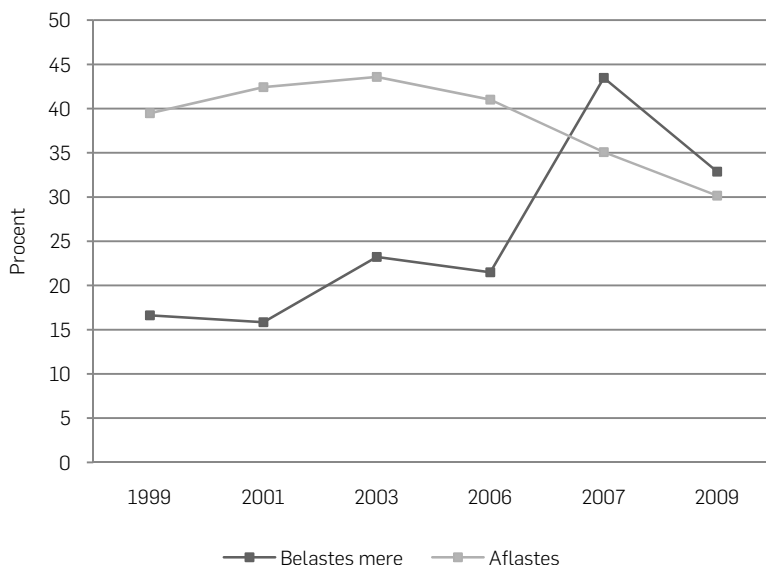
Tror De, at ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår betyder, at De og/eller Deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers? Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999	2007	2009
Aflastes	34***	23***	22
Belastes	12***	31***	24
Både-og	5	12	8
Hverken-eller	26	27	31
Ved ikke	23	8	16
I alt	100	100	101
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.265	5.724

Anm.: Forskellen mellem 2009 og henholdsvis 1999 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Denne tabel adskiller sig fra de øvrige tabeller i dette kapitel, idet den indeholder to forhold (aflastning og belastning), hvis udvikling over tid er testet hver for sig. Testen er således lavet på de oprindelige spørgsmål. Dette er årsagen til den anderledes placering af de stjerner, som angiver signifikansniveauet.

FIGUR 4.3

Andelen af lønmodtagere, der har svaret bekræftende på, at de tror, at ansættelse af personer på særlige vilkår enten aflaster dem eller belaster dem mere end ellers. Opdelt på undersøgelsesår. Procent.



Figur 4.3 illustrerer tydeligt, hvordan de to indikatorer for lønmodtagernes besvarelser vedrørende aflastning og belastning har udviklet sig. Hvordan holdningen til, at en person med nedsat arbejdsevne belaster, er steget siden 1999, kulminerende i 2007, hvorefter den i 2009 er faldet lidt igen, men stadig ligger på et højt niveau, ligesom oplevelsen af aflastninger er faldet støt og roligt siden 2003.

I tabel 4.9 ser vi på, om holdningen til, om man af- eller belastes afhænger af ens jobfunktion eller ansættelsesform. Der er noget, der tyder på, at dette er tilfældet. Der er en signifikant forskel på ens holdning, afhængig af om man er ansat på ordinære vilkår eller på særlige vilkår. Personer, der selv er ansat på særlige vilkår, tror i højere grad, at de er aflastende, og i mindre grad, at de er belastende, hvilket næppe kan siges at være overraskende og heldigvis. Personer ansat på særlige vilkår, der ser sig selv som en belastning, vil formentlig ikke holde længe i jobbet.

Derudover er der en signifikant forskel på, om man selv har lederansvar – altså har underordnede, eller man blot er menig medarbejder.

der. Lederne tror i højere grad end de menige medarbejdere, at personer med nedsat arbejdsevne aflaster, men de mener også, at de i højere grad belaster. Denne umiddelbart ulogiske besvarelse kan skyldes, at ledere tror begge dele, eller at en andel af ledere tror, at personer med nedsat arbejdsevne aflaster, mens en anden andel tror, at personer med nedsat arbejdsevne belaster.

TABEL 4.9

Tror De, at ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår betyder, at De og/eller Deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers? Opdelt efter lederstatus og ansættelsesforhold. 2009, Procent.

	Leder ej ansat på særlige vilkår	Medarbejder ej ansat på særlige vilkår	Medarbejder ansat på særlige vilkår
Aflastes	24 ***	20	43 ***
Belastes	33 ***	23	10 ***
Både-og	8	8	6
Hverken-eller	28	32	26
Ved ikke	6	17	16
I alt	99	100	101
Uvægtet beregningsgrundlag	683	4.801	194

Anm.: Forskellen mellem medarbejder ej ansat på særlige vilkår og henholdsvis leder og medarbejder ansat på særlige vilkår er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Denne tabel adskiller sig fra de øvrige tabeller i dette kapitel, idet den indeholder to forhold (aflastning og belastning). Testen er således lavet på de oprindelige spørgsmål. Dette er årsagen til den anderledes placering af de stjerner, som angiver signifikansniveauet.

Et forhold, man kunne forestille sig havde betydning for oplevelsen af, om personer ansat på særlige vilkår henholdsvis belaster eller aflaster i det daglige, er, om man helt konkret har erfaringer at tale ud fra.

I tabel 4.10 ser vi, hvordan personer, der har erfaring med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, svarer i forhold til personer uden disse erfaringer. Som tabellen viser, er der signifikant forskel på de to gruppers besvarelser. 25 pct. af gruppen med erfaringer mod 22 pct. af gruppen uden erfaringer svarer, at en person med nedsat arbejdsevne aflaster. 27 pct. af gruppen med erfaringer mod 24 pct. af gruppen uden erfaringer svarer, at personer med nedsat arbejdsevne belaster.

Forskellen mellem de to grupper er ikke så stor, som man måske kunne forvente, men forskellen er altså signifikant. De lønmodtagere, der har erfaring, oplever altså både en større aflastning og en større belast-

ning end gruppen uden erfaringer, og en større andel oplever belastning end aflastning.

TABEL 4.10

Tror De, at ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår betyder, at De og/eller Deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers? Opdelt efter, om man har konkrete erfaringer eller ej. 2009, Procent.

	Erfaringer med ansættelse på særlige vilkår***	Ej erfaringer med ansættelse på særlige vilkår
Aflastes	25	22
Belastes	27	24
Både-og	10	8
Hverken-eller	30	33
Ved ikke	8	13
I alt	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	2.653	2.054

Anm.: Forskellen mellem om man har erfaringer eller ej er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Denne tabel adskiller sig fra de øvrige tabeller i dette kapitel, idet den indeholder to forhold (aflastning og belastning). Testen er således lavet på de oprindelige spørgsmål. Dette er årsagen til den anderledes placering af de stjerner, som angiver signifikansniveauet.

HOLDNING TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Personer med nedsat arbejdsevne, personer med fysiske handicap og personer ramt af alvorlig sygdom er alle grupper, som lønmodtagere igennem de sidste 10 år har vænnet sig til indgår som kollegaer som alle andre.

Larsen et al. (2008) ser dog tegn på, at en enkelt gruppe stadig har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdspladserne, og det er den gruppe personer, som vi over en bred kam kalder for personer med psykiske lidelser, velvidende at det er en meget heterogen gruppe. Fælles for gruppen er dog – som sagt – at de har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, men også, at der i de senere år har været et stigende politisk fokus på gruppen. Psykiske lidelser er fx i meget vidt omfang årsag til tilkendelse af førtidspension, hvilket gør gruppen politisk interessant (Ankestyrelsen, 2009).

I årbog 2008 (Schademan et al., 2008) og på baggrund af undersøgelsen om Handicap og beskæftigelse (Larsen et al., 2008) tog vi tema-

et op for at belyse, hvordan andre lønmodtagere ser på mulige kollegaer med psykiske lidelser.

I 2009-spørgeskemaet har vi gentaget et par af spørgsmålene for at kunne følge udviklingen i danske lønmodtageres syn på personer med psykiske lidelser. Der bliver ikke tale om samme grundige belysning som i årbog 2008. Her er udelukkende tale om en opfølgning.

Som det fremgår af tabel 4.11, svarer halvdelen af de adspurgte lønmodtagere, at de næsten eller slet ikke har betænkeligheder ved at skulle arbejde tæt sammen med en kollega med en psykisk lidelse. Til gengæld svarer godt 1/3 af de adspurgte, at de i høj eller nogen grad har betænkeligheder, hvilket vel stadig må betragtes som en ganske stor andel, om end andelen er faldet en smule fra 2007, hvor 42 pct. angav at være betænkelige.

I tabel 4.12 er lønmodtagerne blevet spurgt, om de mener, at ansættelse af personer med psykiske lidelser vil betyde dårligere kvalitet i det udførte arbejde. Her er sket et fald i andelen, der mener, at kvaliteten vil blive dårligere i høj eller i nogen grad. Fra 27 pct. i 2007 til 21 pct. i 2009.

Alt i alt er der således sket en positiv udvikling i holdningen til at få en kollega med psykiske lidelser, om end der stadig er forholdsvis store andele, der er betænkelige ved en kollega med psykiske lidelser.

TABEL 4.11

Andelen af lønmodtagere, der er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Opdelt efter undersøgelsesår og graden af betænkelighed. Procent.

	2007***	2009
Ja, i høj grad betænkelig	9	6
Ja, i nogen grad betænkelig	33	30
Nej, næsten ikke betænkelig	18	22
Nej, slet ikke betænkelig	33	28
Ved ikke	6	13
I alt	99	99
Uvægtet beregningsgrundlag	6.262	5.727

Anm.: Forskellen mellem 2009 og 2007 er testet med en chi²-test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

TABEL 4.12

Andelen af lønmodtagere, der mener, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	2007***	2009
I høj grad	6	4
I nogen grad	21	17
I mindre grad	29	26
Slet ikke	32	33
Ved ikke	11	20
I alt	99	100
Uvægtet beregningsgrundlag	6.262	5.727

Anm. : Forskellen mellem 2009 og 2007 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

HVILKE FORHOLD BIDRAGER TIL HOLDNINGEN?

Ligesom vi undersøgte, hvad der har betydning for holdningerne til virksomheders sociale engagement, vil vi også undersøge, hvad der har betydning for lønmodtagernes holdning til det at skulle arbejde sammen med en person med psykiske lidelser i 2009.

Vi har testet holdningen med et antal baggrundsvARIABLE, som er gennemgået i bilag 2. Selve regressionsanalysen kan findes i bilag 3 (tabel 4B.2).

Analysen viser, at følgende forhold bidrager signifikant til lønmodtagernes holdning til personer med psykiske lidelser:

- Køn: Mændene har færre betæneligheder end kvinderne.
- Alder: De unge har flere betæneligheder end de ældre.

Uddannelsesniveau: Personer med en erhvervsuddannelse har signifikant færre betæneligheder end lønmodtagere med ingen erhvervsuddannelse eller med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Tabel 4.13 viser den procentvise fordeling af personer, der har betæneligheder, og personer, der ikke har betæneligheder, fordelt på baggrundsvARIABLE, som regressionsanalysen har vist signifikante.

TABEL 4.13

Lønmodtagerne fordelt på signifikante baggrundsvariable og om lønmodtagerne har betænkeligheder ved at arbejde sammen med en psykisk syg. 2009. Procent.

	Signifikansniveau	Har betænkeligheder	Har ikke betænkeligheder
<i>Køn</i>			
Mænd	**	39,02	60,98
Kvinder		41,20	58,80
<i>Alder</i>	***		
15-29 år		53,08	46,92
30-44 år		40,41	59,59
45-66 år		36,01	63,99
<i>Uddannelse</i>	*		
Grundskole		39,98	60,02
Almen ungdomsuddannelse		47,30	52,70
Erhvervsuddannelse		36,76	63,24
Kort videregående uddannelse		41,32	58,68
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		42,43	57,57
<i>Indeks for social kapital¹ (gennemsnit af kontinuert variabel)</i>	***	7,59	7,76

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

1. Social kapital bliver behandlet i kapitel 6.

Tabellen viser således igen et billede af, at de unge er mere skeptiske end de ældre. Kvinder har flere forbehold end mænd, når det gælder holdningen til at have en kollega med psykiske lidelser. I årbog 2008 fik vi også dette resultat, og der viste analyser, at det særligt var kvinder, der var ansat inden for social- og sundhedssektoren, der havde forbehold, og det havde de særligt, fordi de var bekymrede over kvaliteten af det udførte arbejde.

OPSUMMERING

Udviklingen i lønmodtagernes holdninger kan opsummeres på følgende måde:

Lønmodtagernes besvarelser bærer ikke præg af den økonomiske krise, når vi ser på de tre klassiske holdningsspørgsmål, nemlig holdningen til personer med nedsat arbejdsevne, til personer med anden etnisk baggrund end dansk eller til personer, der er langtidssyge, snarere tværtimod. Der er i 2009 den samme eller en større andel, der ser meget positivt på disse gruppers integration på arbejdspladserne, og det gælder i særlig grad personer med en anden etnisk baggrund end dansk.

Med hensyn til lønmodtagernes syn på personer med psykiske lidelser er der måske sket en lille positiv udvikling, idet det i 2009 er en lidt mindre andel end i 2007, der har betænkeligheder ved at skulle have en person med psykiske lidelser som kollega. Andelen af lønmodtagere, der ikke har betænkeligheder, er derimod ikke steget, derfor kan vi også kun tale om en lille positiv udvikling.

Med hensyn til, hvilke forhold der bidrager til at forklare lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement, er der nogle forhold, der går igen:

De yngre lønmodtagere er mindre positive end de ældre over for virksomheders sociale engagement. Dette resultat var også at finde i årbog 2008.

Hypotese 3 – yngre lønmodtagere har, sammenlignet med ældre, mere negative holdninger til virksomheders sociale engagement – kan under alle omstændigheder bekræftes.

Mænd er mindre positive over for det sociale engagement end kvinder, hvilket vi også fandt i sidste årbog, så det er næppe en tilfældighed. Hvad denne kønsforskel skyldes, er det vanskeligt at give en entydig forklaring på, men vi ved, at kvinder og mænd, på grund af det kønsopdelte arbejdsmarked, er placeret i forskellige sektorer, i forskellige brancher og med forskellige jobfunktioner. Så det må antages, at forklaringen skal findes i disse forhold (Emerek & Holt, 2008).

Således kan vi også bekræfte hypotese 4 – mænd har, sammenlignet med kvinder, mere negative holdninger til virksomheders sociale engagement.

Herudover er der følgende vigtige resultater:

- Jo flere konkrete erfaringer den enkelte lønmodtager har med et socialt engagement, desto mere positiv holdning har lønmodtageren også til det sociale engagement. Erfaringer avler simpelthen positive holdninger.
- Den udvikling, vi så i årbog 2008, om hvorvidt personer med nedsat arbejdsevne belaster eller aflaster i det daglige, er fortsat. I 2009 er der en større andel af lønmodtagere, der oplever en belastning ved at have en kollega med nedsat arbejdsevne, og en mindre andel, der oplever en aflastning ved at have en kollega med nedsat arbejdsevne, end da målingerne startede i 1999.

LØNMODTAGERNES HOLDNINGER UNDER PÅVIRKNING AF KRISEN

KRISEN OG HOLDNINGERNE

I denne årbog er et af de centrale temaer, om lønmodtagernes holdninger til arbejdsmarkedets rummelighed er påvirket af udsigten til økonomisk smalhals og stigende ledighed. Som beskrevet i kapitel 2 lød hypotese 2: krisen betyder mere negative holdninger blandt lønmodtagerne til socialt engagement på virksomheden. Vi forventer altså, at udsigten til stigende ledighed vil have en negativ indflydelse på lønmodtagernes holdninger til nyansættelse og fastholdelse af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

For at belyse denne hypotese analyserer vi i dette kapitel de samme holdningsspørgsmål som i forrige kapitel, men nu med udgangspunkt i, hvordan de påvirkes af ledighedsændringer i samfundet. Desuden har vi haft behov for mere specifikke målinger af holdninger relateret til den økonomiske krise. Derfor har vi konstrueret et spørgsmålsbatteri, der skal forsøge at indfange netop disse holdninger.

Vi har således stillet lønmodtagerne tre holdningsspørgsmål, der vedrører, hvilken betydning krisen bør have for virksomheders sociale engagement i relation til personer med nedsat arbejdsevne, ældre og personer af anden etnisk herkomst:

- I en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed, bør virksomheder ikke i samme omfang som tidligere være forpligtet til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne?
- I en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed, bør den ældre arbejdskraft overveje at trække sig tilbage tidligere end beregnet for at gøre plads til den yngre arbejdskraft?
- I en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed, bør virksomhederne først og fremmest ansætte personer med dansk oprindelse og nedprioritere at ansætte personer med en anden etnisk oprindelse end dansk?

Som det fremgår af tabel 5.1, er der tydeligvis forskellig opfattelse af de tre nævnte grupper. For eksempel mener 79 pct. af de adspurgte lønmodtagere ikke, at virksomhederne først og fremmest skal ansætte personer af dansk oprindelse. 58 pct. mener i mindre grad eller slet ikke, at virksomhederne ikke bør beskæftige personer med nedsat arbejdsevne, og 61 pct. mener i mindre grad eller slet ikke, at den ældre arbejdskraft bør trække sig tilbage tidligere end beregnet. Altså mener hovedparten af de danske lønmodtagere, at virksomhederne *fortsat* skal beskæftige disse grupper trods den stigende ledighed.

Stadig er der dog over en fjerdedel af de adspurgte lønmodtagere, der mener, at virksomhederne ikke skal være forpligtet til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og at den ældre del af arbejdsstyrken bør trække sig tilbage. Men vi kan også konstatere, at det at være en person med anden etnisk baggrund end dansk i 2009 ikke betyder, at man skal behandles anderledes end etniske danskere. Hovedparten af lønmodtagerne opfatter altså etniske danskere og etniske minoriteter som ligeværdige på det danske arbejdsmarked. Som tabel 3.4 (i kapitel 3) viste, så har 59 pct. af de adspurgte lønmodtagere konkrete erfaringer med at have en kollega med anden etnisk baggrund end dansk som kollega. Tabel 4.2 (i kapitel 4) viste, at 82 pct. af de adspurgte var enten meget eller ret positive over for at have en kollega med anden etnisk baggrund end dansk. Holdningstilkendegivelsen i tabel 5.1 er helt i tråd med dette.

TABEL 5.1

Lønmodtagernes holdninger til beskæftigelser af forskellige grupper i en tid med udsigt til stigende arbejdsløshed, 2009. Procent.

	Virksomheder bør ikke i samme omfang som tidligere være forpligtet til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne	Den ældre arbejdskraft bør overveje at trække sig tilbage tidligere end beregnet for at gøre plads til den yngre arbejdskraft	Virksomhederne bør først og fremmest ansætte personer med dansk oprindelse og nedprioritere at ansætte personer med en anden etnisk oprindelse end dansk
I høj grad	6	10	5
I nogen grad	22	19	7
I mindre grad	18	18	10
Slet ikke	40	43	69
Ved ikke	13	10	9
I alt	99	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	5.727	5.727	5.727

HVILKE FORHOLD BIDRAGER TIL HOLDNINGERNE?

Vi har, som i forbindelse med de andre holdningsspørgsmål behandlet i kapitel 4, gennemført en analyse for at finde frem til, hvilke baggrundsvariable der har betydning for lønmodtagernes holdninger i lyset af krisen.¹¹ De tre krise-spørgsmål, som vi nævnte ovenfor, er til det formål samlet til et indeks for kriseholdninger. I dette indeks indgår også et fjerde spørgsmål, hvor lønmodtagerne bliver bedt om at bedømme arbejdspladsens rummelighed i lyset af krisen (se kapitel 3, tabel 3.10). Beskrivelsen af indekset kan findes i bilag 2, mens selve regressionsanalysen kan findes i tabel 5B.1 i bilag 3.

Følgende variable viste sig i vores regressionsanalyse at give et signifikant bidrag til forståelsen af lønmodtagernes holdninger til krisen og rummelighed:¹²

- Alder: De unge mener i højere grad end de ældre, at krisen bør få konsekvenser for arbejdspladsernes rummelighed.

11. Baggrundsvariablene beskrives i bilag 3.

12. Andre baggrundsvariable er insignifikante, se bilag 2.

- Uddannelse: Personer kun med grundskoleuddannelse mener i højere grad end personer med en længere uddannelse, at krisen bør få konsekvenser for arbejdspladsernes rummelighed.
- Selvvurderet arbejdsløshedsrisiko: Personer, der vurderer, at de selv har en høj arbejdsløshedsrisiko, mener i højere grad end personer med nogen eller ingen arbejdsløshedsrisiko, at krisen bør få konsekvenser for arbejdspladsernes rummelighed.
- Indeks for social kapital¹³.

Vi kan således konstatere, at udsigten til stigende arbejdsløshed har betydning for holdningerne og især holdningerne til personer med nedsat arbejdsevne og ældre. Det, som særligt betyder noget, er alder og uddannelse. Det er ikke overraskende, eftersom unge og personer uden uddannelse ofte er dem, der bliver hårdest ramt af økonomiske kriser. Unge eller ufaglærte lønmodtagere vil ofte være mere udsatte end de ældre eller mere veluddannede lønmodtagere, når det gælder det at have en plads på arbejdsmarkedet. Vi kan ligeledes konkludere, at de lønmodtagere, der anser sig selv som havende en stor arbejdsløshedsrisiko – ikke overraskende – holdningsmæssigt også lader sig påvirke negativt af udsigten til højere arbejdsløshed.

Vi har efterfølgende forsøgt at undersøge, om den selvoplevede arbejdsløshedsrisiko bunder i en reel arbejdsløshedsrisiko.

Vi har derfor inddraget Danmarks Statistiks registrerede ledighedsgrad i Danmark fra 2007 og 2009. I vores analyse anvender vi ledighedsgraden opdelt på køn, aldersgruppe og region,¹⁴ hvilket er det tætteste, vi kommer på et mål for, hvordan lønmodtagere i de respektive befolkningsopdelinger objektivt set er påvirket af krisen. Tanken er, at en lønmodtager med et køn, en alder og bopæl i en region, der samlet gør det svært at få et arbejde, vil have mere negative holdninger end en lønmodtager i en vækstregion med et køn og en alder, som gør det mere sandsynligt at have et job. For ikke blot at måle køns-, alders- eller regionsmæssige forskelle benytter vi endvidere *ændringen* i ledigheden mellem dette og forrige dataindsamlings tidspunkt.

I vores regressionsanalyse (se bilagstabel 5B.1) har vi både forsøgt at inddrage niveauet og ændringen i den registerbaserede ledigheds-

13. Social kapital vil blive gennemgået og diskuteret særskilt i kapitel 6.

14. Se bilag 3 for en nærmere forklaring af ledighedsgraden.

grad som baggrundsvariabel, men ingen af disse variable er signifikante, i modsætning til den selvvrurderede arbejdsløshedsrisiko. Det er oplagt at mene, at det selvvrurderede og det registerbaserede ledighedsmaal til en vis grad kunne være udtryk for den samme forklarende variabel. Derfor har vi i en regressionsanalyse også prøvet at udelade den selvvrurderede arbejdsløshedsrisiko og alene medtaget den registerbaserede ledighedsgrad som forklarende variabel. Det samme er forsøgt med ændringen i den registerbaserede ledighedsgrad.¹⁵

Heller ikke på denne vis f r den registerbaserede ledighed betydning som forklarende faktor i forhold til holdningerne.

Vi har altså ikke kunnet finde nogen sammenhæng mellem den registerbaserede ledighedsgrad (den 'objektive' arbejdsløshedsrisiko) og lønmodtagernes holdninger, mens der er en sammenhæng mellem subjektivt oplevet arbejdsløshedsrisiko og holdningerne. Alligevel kan man ikke heraf konkludere, at lønmodtagernes selvoplevede arbejdsløshedsrisiko er uden hold i virkeligheden – og dermed altså, at deres holdninger påvirkes af noget, som er 'grebet ud af den blå luft', og som alene skyldes personspecifik nervøsitet over krisen. Den manglende sammenhæng kan også skyldes, at vores data for registerbaseret ledighed ikke præcist nok måler, hvilken ledighedsrisiko den enkelte lønmodtager må forholde sig til.

HOLDNINGERNES ROBUSTHED

I kapitel 4 gennemgik vi lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement ved blandt andet at spørge om:

- Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?
- Hvad er Deres holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads?

Holdningssp rgsm lene i nærværende kapitel, der direkte adresserer den stigende arbejdsløshed som et vilkår, berører også henholdsvis personer med nedsat arbejdsevne og personer med anden etnisk baggrund end

15. Disse to regressionsanalyser er ikke medtaget i bilaget, da de ikke bidrager med nye oplysninger.

dansk. Vi vil i de følgende to tabeller sammenholde de to holdnings-spørgsmål for at få et lille indblik i holdningernes robusthed. Er lønmodtagerne fx lige så positive over for personer med anden etnisk baggrund, når de samtidig bliver mindet om den stigende arbejdsløshed?

Vi har taget udgangspunkt i svar-kategorien ”meget positiv” i de to ovenfor beskrevne spørgsmål. Det er den mest positive svarkategori, og derfor er det interessant at undersøge, hvor robust et så positivt svar er, når lønmodtageren mindes om stigende arbejdsløshed. Til sammenligning har vi også medtaget gruppen af lønmodtagere, som udviser en negativ holdning til ovenstående spørgsmål (svarkategorierne ”meget negativ” eller ”ret negativ”)

Tabel 5.2 viser, at ud af de 37 pct. (se tabel 4.1), som har svaret, at de er meget positive over for nyansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne, svarer kun 56 pct., at virksomhederne slet ikke bør ændre dette i en tid med stigende arbejdsløshed. Dette betyder modsat, at 38 pct. er enige i, at virksomhederne skal begrænse deres ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

TABEL 5.2

Holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne i lyset af krisen¹⁾
Opdelt efter besvarelse af tilsvarende holdningsspørgsmål uden henvisning til krisen (meget positiv/ negativ)²⁾, 2009. Procent.

	Meget positiv	Negativ***
I høj grad	7	13
I nogen grad	16	27
I mindre grad	15	23
Slet ikke	56	27
Ved ikke	6	27
I alt	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	2.169	266

Anm.: Forskellen mellem ”Meget positiv” og ”Negativ” er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

1. I en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed, bør virksomhederne ikke i samme omfang som tidligere være forpligtet til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne.
2. Din holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Blandt de i forvejen negative grupper er den tilsvarende andel af enige hele 63 pct. (svarkategorierne ”i høj grad”, ”i nogen grad” og ”i mindre grad”), mens en relativt stor gruppe på 27 pct. er uafklarede og svarer

”ved ikke”. Vi kan konkludere, at lønmodtagernes meget positive holdninger ikke er ubetingede. Kun lidt over halvdelen (56 pct.) af de oprindeligt meget positive lønmodtagere har fortsat en positiv holdning til personer med nedsat arbejdsevne, når de bliver mindet om en øget risiko for arbejdsløshed.

Holdningerne til etniske minoriteter på arbejdsmarkedet er til gengæld mere konstante. Tabel 5.3 viser, at ud af de 40 pct. (se tabel 4.2), som har svaret, at de er meget positive over for ansættelse af personer med en anden etnisk baggrund end dansk, svarer 82 pct. fortsat, at virksomhederne ikke bør ændre dette i en tid med stigende arbejdsløshed. Denne robusthed ses også hos de i forvejen negative grupper (7 pct. af lønmodtagerne, jf. tabel 4.5). Blandt de grupper med negative holdninger svarer hele 77 pct. (svarkategorierne ”i høj grad”, ”i nogen grad” og ”i mindre grad”), at virksomhederne først og fremmest bør ansætte personer med dansk oprindelse.

TABEL 5.3

Holdning til personer med anden etnisk oprindelse end dansk under indtryk af krisen.¹⁾ Opdelt efter besvarelse af tilsvarende holdningsspørgsmål **uden** henvisning til krisen (meget positiv/ negativ)²⁾, 2009. Procent.

	Meget Positiv	Negativ***
I høj grad	2	29
I nogen grad	4	27
I mindre grad	7	21
Slet ikke	82	18
Ved ikke	4	5
I alt	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	3.087	135

Anm.: Forskellen mellem ”Meget positiv” og ”Negativ” er testet med en chi²-test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

1. I en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed, bør virksomhederne først og fremmest ansætte personer med dansk oprindelse og nedprioritere at ansætte personer med anden etnisk oprindelse end dansk.

2. Din holdning til at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Holdningerne til etniske minoriteter er således langt mere robuste over for udsigten til stigende arbejdsløshed end holdningerne rettet mod personer med nedsat arbejdsevne. Det er dog alligevel tankevækkende, at 13 pct. (svarkategorierne ”i høj grad”, ”i nogen grad” og ”i mindre grad”) af

lønmodtagerne med meget positive holdninger til denne befolkningsgruppe ikke fastholder denne positivitet, når arbejdsløsheden stiger.

OPSUMMERING

I det ovenstående har vi på forskellige måder undersøgt, om lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement bliver påvirket af den økonomiske krise konkretiseret ved udsigten til stigende arbejdsløshed.

Ser vi på besvarelsenerne på de spørgsmål, som handler om, hvorvidt etniske minoriteter, ældre eller personer med nedsat arbejdsevne ikke bør rekrutteres eller fastholdes på arbejdspladserne i tider med stigende arbejdsløshed, er billedet lidt sammensat. Langt hovedparten svarer benægtende på, at virksomhederne i mindre grad bør beskæftige disse grupper. Det gælder særligt, når der spørges til personer med anden etnisk baggrund end dansk. Alligevel er der 28 pct., der mener, at virksomhederne ikke bør være forpligtede til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Der er også 29 pct., der mener, at den ældre arbejdskraft bør overveje at trække sig tilbage for at give plads til de yngre.

Vi har i kapitlet fundet en sammenhæng mellem lønmodtagernes holdninger under forudsætning af krisen og deres selv vurderede arbejdsløshedsrisiko. Jo større arbejdsløshedsrisiko, des mere negative er holdningerne. Ét er dog den selv vurderede arbejdsløshedsrisiko, noget andet er den registerbaserede ledighedsgrad. I kapitlet så vi, at den selv vurderede arbejdsløshedsrisiko påvirker indekset for kriseholdninger, mens den registerbaserede ledighedsgrad ikke gør. Derfor kan vi konkludere, at det formodentlig ikke er lønmodtagerens reelle risiko for at blive arbejdsløs, der påvirker deres holdninger, men i højere grad den forventede risiko. Det skal dog også siges, at vores registerdata måske ikke tilstrækkelig præcist måler den ledighedsrisiko, den enkelte er underlagt. Derfor skal denne konklusion tages med et vist forbehold.

Vi har endvidere sammenlignet svarene på kriseholdningsspørgsmål med tilsvarende spørgsmål, hvor krisen ikke er nævnt. Her er det bemærkelsesværdigt, at blandt personer med en meget positiv holdning til medarbejdere med nedsat arbejdsevne mener kun 56 pct., at virksomhederne slet ikke bør begrænse ansættelsen af denne gruppe medarbejdere. Til gengæld giver 82 pct. af personerne med en meget positiv holdning til ansættelse af etniske minoriteter fortsat udtryk for en meget

positiv holdning, selvom de bliver mindet om udsigten til stigende arbejdsløshed.

Hypotesen, der lød: Krisen betyder mere negative holdninger blandt lønmodtagerne til det sociale engagement på virksomheden, kan bekræftes af de foretagne analyser. Holdningerne til virksomheders sociale engagement er ikke overordnet set blevet mere negative siden 2007, hvor der var lav ledighed og lyse udsigter (som det fremgik af kapitel 4). Men vores analyser viser, at de positive holdninger til det sociale engagement er mindre robuste, når lønmodtagerne bliver mindet om risikoen for stigende arbejdsløshed.

SOCIAL KAPITAL OG SOCIALT ENGAGEMENT

I dette kapitel sætter vi fokus på, hvad social kapital betyder for virksomhedernes sociale engagement. Som beskrevet i kapitel 2 tyder nyere danske og udenlandske undersøgelser på, at der er en sammenhæng mellem social kapital og socialt ansvar. I forlængelse af disse undersøgelser formulerede vi to hypoteser vedrørende sammenhængen mellem social kapital og socialt ansvar. Hypotese 5: At et højt niveau for social kapital på virksomheden hænger sammen med en høj sandsynlighed for, at lønmodtageren har erfaringer med socialt engagement på virksomheden. Hypotese 6: At et højt niveau for social kapital hænger sammen med positive holdninger til socialt engagement. Disse hypoteser efterprøver vi i sammenhæng med analysen af andre baggrundsfaktorer, som har betydning for virksomheders sociale engagement.

Før vi går i gang med disse analyser, beskriver vi indledningsvis, hvordan begrebet om social kapital er operationaliseret i undersøgelsen. Vi kommer også ind på, hvordan social kapital på virksomhedsplan varierer mellem forskellige virksomhedstyper og mellem forskellige brancher. Herefter går vi over til at analysere, i hvilket omfang social kapital som en blandt flere faktorer har betydning for virksomhedernes handlinger samt for lønmodtagernes holdninger til rummelighed på arbejdspladsen.

SOCIAL KAPITAL – OPERATIONALISERING

Social kapital er et komplekst fænomen, som kan være vanskeligt at indfange i empiriske undersøgelser. Derfor støtter vi os til tidligere forskning, herunder forslaget til operationalisering af social kapital udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, (Olesen et al., 2008), inden vi går over til at analysere sammenhængen mellem social kapital og socialt ansvar.

Vi vælger også at betragte social kapital og socialt engagement som to *forskellige* fænomener, og som fænomener, der kan påvirke hinanden. Dette gør vi, selvom nogle forskere, som vi tidligere har været inde på i kap. 2, mener, at særligt for små virksomheders vedkommende er social kapital ofte et bedre begreb til at forstå virksomhedens udøvelse af socialt ansvar end de mere 'forkromede' begreber, handlingsplaner og kommunikationsstrategier vedrørende CSR, som man ofte finder i større virksomheder (Russo & Perrini, 2010). Når vi således alligevel vælger at betragte de to fænomener som distinkte, skyldes det, at vi mener, at det giver mening at skelne dem fra hinanden. Social kapital drejer sig om de sociale relationer generelt mellem medarbejdere og ledelse i virksomheden, mens socialt engagement vedrører handlinger og holdninger, der specifikt vedrører svage grupper på arbejdsmarkedet.

Vi så i kapitel 2, at NFA's hvidbog definerer virksomhedens sociale kapital som *den egenskab, der sætter organisationen i stand til at løse dens kerneopgaver* (Olesen et al., 2008:8). Forskerne bag hvidbogen foreslår i forlængelse heraf at forstå social kapital i tilknytning til begreberne *samarbejde, tillid* og *retfærdighed*. De argumenterer for, at det, der har betydning for, om en virksomhed kan løse sine kerneopgaver, handler om *samarbejde* og *tillid* mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejderen og ledelsen samt om medarbejdernes oplevelse af at blive *retfærdigt* behandlet i virksomheden:

For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt, at medlemmerne evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed (Olesen et al., 2008:8).

I tråd med mange andre forskere, fx Putnam, knytter forskerne bag hvidbogen social kapital sammen med *tillid*. Tillid forstås som "en tilstand, hvor man accepterer egen sårbarhed på baggrund af positive for-

ventninger til en anden persons hensigter eller opførsel” (Rousseau i Olesen et al., 2008:46). Tillid er altså forventninger om, at andre ikke vil svigte eller udnytte ens sårbarhed trods deres mulighed for netop at gøre dette. I virksomheder, hvor medarbejderne i mange situationer er gensidigt afhængige af hinanden, er tillid mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejdere og ledelse derfor vigtig.

Forskerne knytter også den sociale kapital til medarbejdernes og ledernes *samarbejdsevne*, der kan forstås som deres evner og vilje til at koordinere deres handlinger med henblik på at nå et fælles mål. Disse evner udvikles gennem arbejde i organisationen, og de står deres prøve i hverdagens samarbejde mellem kollegaer, ledelse, kunder og andre. Samarbejdet og samarbejdsevnen understøttes af erfaringer og normer for, hvordan samarbejdet skal forløbe.

Endelig – og lidt utraditionelt – argumenterer Olesen et al. for, at *retfærdighed* er et relevant begreb at inddrage i forbindelse med en definition af social kapital på virksomhedsniveau. Dette er lidt utraditionelt, fordi retfærdighed ofte betragtes som et juridisk eller et filosofisk begreb og derfor normalt ikke indgår i definitioner af social kapital. Olesen et al. argumenterer imidlertid fornuftigt for, at der findes magtforskelle mellem medarbejdere og ledelsen i virksomheder, som implicit eller eksplicit rejser krav om at blive håndteret rimeligt og retfærdigt. Der kan også opstå konflikter på en arbejdsplads, som også kræver at blive løst retfærdigt. Arbejdspladser er altså steder, hvor der fordeles goder, og hvor der er behov for en fair løsning af konflikter. Derfor er det også rimeligt at inddrage retfærdighed, når man ønsker at undersøge social kapital på virksomhedsplan.

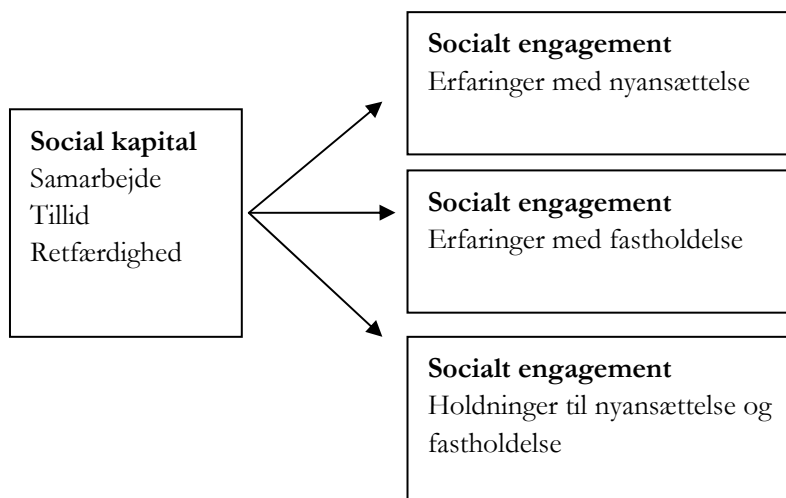
I forlængelse heraf har vi med skelen til NFA’s undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø fra 2005 operationaliseret social kapital via seks spørgsmål om tillid, samarbejde og retfærdighed.¹⁶ To af disse spørgsmål vedrører *tillid*, og de handler om, hvorvidt medarbejderne stoler på hinanden, og om de stoler på udmeldinger fra ledelsen. To spørgsmål handler om *samarbejde* i form af svarpersonens oplevelse af at få hjælp og støtte fra kollegaerne og oplevelsen af at få hjælp og støtte fra nærmeste

16. Spørgsmålene er oprindelig udviklet til NFA’s nationale undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø (den såkaldte Tre-dækker-undersøgelse). Deres brugbarhed som indikatorer på social kapital diskuteres i Kristensen et al. (2008:37).

overordnede. Endelig handler to spørgsmål om *retfærdighed* i relation til fordeling af arbejdsopgaver og til løsning af konflikter.

FIGUR 6.1.

Sammenhæng mellem social kapital og socialt engagement



Som det fremgik af kapitel 2 og indledningen til dette kapitel, havde vi to hypoteser om sammenhængen mellem social kapital og socialt engagement: For det første, at et højere niveau af social kapital ville hænge sammen med mere omfattende erfaringer med socialt engagement (både nyansættelser og fastholdelse). For det andet, at social kapital også ville hænge sammen med mere positive holdninger til socialt engagement. Disse hypoteser er illustreret i figur 6.1. Inden vi går over til at undersøge disse hypoteser, ser vi først på niveauet af social kapital (ifølge lønmodtagerne) i danske virksomheder.

SOCIAL KAPITAL I DANSKE VIRKSOMHEDER

I tabel 6.1. ses fordelingen af svar i relation til de 6 spørgsmål, som bruges til at indfange niveauet af social kapital. Her fremgår det, at langt de fleste lønmodtagere mener, at man altid eller ofte kan stole på udmeldinger fra ledelsen, og at de ansatte stoler på hinanden. Langt hovedparten

mener også, at de almindeligvis får hjælp og støtte fra kollegaerne, mens en stor, men dog en lidt mindre, andel mener, at de får hjælp og støtte fra deres nærmeste overordnede. Endelig siger langt hovedparten, at konflikter løses og arbejdsopgaver fordeles retfærdigt på deres arbejdsplads.

TABEL 6.1

Social kapital. Svarfordeling på spørgsmål vedrørende tillid, samarbejde og retfærdighed på arbejdspladsen, 2009. Procent.

	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Total	Uvægtet beregningsgrundlag
<i>Tillid</i>							
Stole på udmeldinger fra ledelsen	40	38	17	4	2	101	5.725
Ansatte stoler på hinanden	45	42	10	2	1	100	5.725
<i>Samarbejde</i>							
Hjælp og støtte fra kollegaer	33	39	18	8	3	101	5.725
Hjælp og støtte fra nærmeste overordnede	27	32	24	13	5	101	5.725
<i>Retfærdighed</i>							
Retfærdig fordeling af arbejdsopgaver	41	41	13	4	1	100	5.725
Konflikter løses retfærdigt	36	41	17	5	2	101	5.725

Kilde: SFI's tillægsundersøgelse til Danmarks Statistiks AKU-undersøgelse, 2009.

Eftersom vi benytter samme spørgsmålsformulering som i NFA's nationale undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø fra 2005, har vi mulighed for at sammenligne resultaterne vedrørende social kapital med deres resultater. Det er her bemærkelsesværdigt, at niveauet af social kapital på virksomhedsniveau i SFI's undersøgelse ligger betydeligt højere, end hvad der fremgår af resultaterne fra NFA's undersøgelse fra 2005. Hvad alle seks spørgsmål angår, peger vores resultater på mere tillid, mere hjælp og støtte og stærkere subjektivt erfaret retfærdighed i arbejdslivet end NFA's undersøgelse af samme fænomener fra 2005. Svarkategorierne for alle seks spørgsmål er ikke helt de samme. Alligevel er det bl.a.

bemærkelsesværdigt, at hvor NFA's undersøgelse finder, at kun 14 pct. siger, at man *i høj grad* kan stole på ledelsen, så finder vi, at 40 pct. siger, at man *altid* kan stole på ledelsen. Tilsvarende relativt store forskelle gør sig også gældende for de øvrige spørgsmål. Forskellen er lidt mindre, når det gælder hjælp og støtte fra nærmeste overordnede. Her finder vi, at 27 pct. siger, at de *altid* får hjælp fra nærmeste overordnede, mens det tilsvarende tal er 22 pct. hos NFA.

TABEL 6.2

Social kapital, sammenligning af NFA's og SFI's undersøgelser. Pointscore for spørgsmål vedrørende tillid, samarbejde og retfærdighed. Point 0-100.

	NFA 2005	SFI 2009
<i>Tillid</i>		
Stole på udmeldinger fra ledelsen	64	78
Ansatte stoler på hinanden	69	83
<i>Samarbejde</i>		
Hjælp og støtte fra kollegaer	57	73
Hjælp og støtte fra nærmeste overordnede	62	67
<i>Retfærdighed</i>		
Retfærdig fordeling af arbejdsopgaver	61	80
Konflikter løses retfærdigt	58	78

Anm.: Pointene er udregnet ved at tildele svaret *i meget lav grad* 0 point, *i lav grad* 25 point, *delvist* 50, *i høj grad* 75 og *i høj grad* 100 point. Tilsvarende kan man udregne pointscore for svarene i nærværende undersøgelse ved at tildele svaret *aldrig/næsten aldrig* 0 point, *sjældent* 25 point og så fremdeles op til svaret *altid* 100 point.

Kilde: Data fra NFA's undersøgelse vedrørende psykisk arbejdsmiljø 2005 og SFI's tillægsundersøgelse til Danmarks Statistiks AKU-undersøgelse, 2009.

Det skal dog også påpeges, at når man ser på den samlede svarfordeling i relation til disse spørgsmål, så er forskellene knap så markante. Det fremgår også, hvis man tildeler svarene en værdi og beregner gennemsnit eller pointscore for de enkelte spørgsmål. NFA udregner en pointscore mellem 0 og 100 for de enkelte spørgsmål, fx for tillid: 0 = meget ringe grad af tillid, 100 = meget høj grad af tillid. Som det fremgår af tabel 6.2, er den største forskel at finde i relation til spørgsmålet om, hvorvidt konflikter løses retfærdigt. Her er der en forskel på 20 point. Den mindste forskel er i relation til hjælp og støtte fra nærmeste overordnede – her ligger niveauet på 62 point i NFA's undersøgelse og på 67 point i SFI's undersøgelse. NFA's undersøgelse fra 2005 når altså samlet frem til et mere beskedent niveau for samarbejde, tillid og retfærdighed på danske

arbejdspladser end SFI's undersøgelse fra 4. kvartal, 2009, der viser et noget højere niveau af social kapital.

Forskellene kan ikke forklares med, at NFA har spurgt en anderledes sammensat stikprøve af den danske befolkning, eftersom deres undersøgelse fra 2005 er besvaret af 3517 lønmodtagere i beskæftigelse i alderen 20-59 år. I SFI's undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement er spørgsmålene besvaret af 5725 lønmodtagere i beskæftigelse mellem 15-66 år. Der kan dog være tale om en vis måleusikkerhed i de to undersøgelser. Spørgsmålene indgår ikke i den samme kontekst i de to skemaer, og som nævnt ovenfor er svarkategorierne for nogle af spørgsmålene ikke helt identiske. Under alle omstændigheder er der tale om forskelle, som kalder på yderligere forskning og metodeudvikling, hvad angår undersøgelser om social kapital.

Det er dog også tænkeligt, at niveauet for social kapital er steget mellem 2005 og 2009. Når det ikke er utænkeligt, at en del af forskellen mellem de to undersøgelser kan bero på et højere niveau af social kapital over tid, skyldes det, at andre undersøgelser, fx den Europæiske Værdiundersøgelse, som er gennemført fire gange mellem 1981 og 2008, peger på et forhøjet niveau for tillid i det danske samfund i denne periode. I den Europæiske Værdiundersøgelse måles tillid via et spørgsmål, hvor respondenterne bliver bedt om at svare på, om de mener, at 'de fleste er til at stole på' over for udsagnet 'man kan ikke være for forsigtig'. Her fremgår det, at mellem 1999 og 2008 stiger andelen af danskerne, der svarer bekræftende på udsagnet 'de fleste er til at stole på' således fra 67 pct. til 76 pct., mens andelen, der svarer 'man kan ikke være for forsigtig', er faldet tilsvarende (se Dinesen & Sønderskov, 2010). Tilliden stiger altså i det danske samfund – i øvrigt i modsætning til i en række andre vestlige lande, som Danmark normalt sammenlignes med, som politologerne Peter Dinesen og Kim Sønderskov har påpeget (ibid.). I nærværende undersøgelse er ovenfor nævnte spørgsmål vedrørende generel tillid også gentaget. Her er spørgsmålet stillet på den vis, at respondenterne blev bedt om at indplacere sig selv på en skala fra 0 (man kan ikke være for forsigtig) til 10 (de fleste er til at stole på). Den gennemsnitlige score på dette spørgsmål om generel social tillid var 8,0 (N = 5489).

Man kan endvidere, på baggrund af de seks spørgsmål ovenfor vedrørende tillid, samarbejde og retfærdighed, konstruere et indeks for

social kapital, der går fra 0-10. Her er 0 udtryk for en meget lav mængde social kapital, mens 10 er udtryk for en meget stor mængde.¹⁷ Det giver mening at konstruere dette indeks, fordi de pågældende spørgsmål antages at være udtryk for en underliggende latent variabel – social kapital. Spørgsmålene måler altså det samme underlæggende fænomen – social kapital – som derfor betegnes som en latent variabel (se Jæger, 2006).

Den gennemsnitlige score på dette indeks for social kapital udregnet for alle respondenter i undersøgelsen er 7,6 (N = 5725). Hvis man accepterer, at dette indeks, konstrueret på denne vis, og spørgsmålet om generel tillid begge søger at måle nært beslægtede fænomener, så synes der altså at være en vis overensstemmelse mellem niveauet for tillid i det danske samfund og for social kapital på danske arbejdspladser. Den sociale kapital på arbejdspladsen, som via dette indeks scorer 7,6 på en skala fra 0-10, ligger på nogenlunde samme niveau som den generelle sociale tillid i det danske samfund, der på skalaen fra 0-10 altså ligger på værdien 8,0.

FAKTORER, SOM FORKLARER SOCIAL KAPITAL

En regressionsanalyse gennemført på dette indeks 0-10 for social kapital afslører, hvilke baggrundsfaktorer der har betydning for niveauet af social kapital. Vi finder her, at en række arbejdsmarkedsrelaterede og virksomhedsspecifikke faktorer spiller ind på niveauet:¹⁸

- Ansættelsesvilkår
- Antal sygedage
- Arbejdsløshedsrisiko
- Virksomhedens økonomiske situation
- Virksomhedsstørrelse
- Branche

Analysen viser således, at personer ansat på *særlige vilkår* giver udtryk for et højere niveau af social kapital end personer ansat på ordinære vilkår. Dette er sandsynligvis et udtryk for, at personer ansat på særlige vilkår

17. Om undersøgelsens konstruktion og validering af indeks, se bilag 2 bagerst.

18. Dette fremgår også af bilagstabel 6B.1 bagerst i rapporten.

har en positiv oplevelse af at være en del af et arbejdsfællesskab, hvor de ellers kunne risikere at stå uden for arbejdsmarkedet – fx pga. fysiske handicaps, psykiske problemer eller lignende. De *har* rent faktisk en position og ansættelsesstatus på arbejdspladsen, hvor samfundet og virksomheden har bekræftet, at man er interesseret i at fastholde dem på arbejdsmarkedet. Sammenlignet med personer ansat på ordinære vilkår kan dette styrke deres niveau af tillid, oplevelser af at blive retfærdigt behandlet og måske også af at få hjælp og støtte fra kollegaer.

TABEL 6.3

Social kapital. Gennemsnitlige svar vedrørende tillid, samarbejde og retfærdighed fordelt på personer ansat på særlige vilkår og personer ansat på ordinære vilkår. Skala: 1 = aldrig/næsten aldrig, 5 = altid, 2009.

	Ordinære vilkår	Særlige vilkår
<i>Tillid</i>		
Stole på udmeldinger fra ledelsen	4,1 *	4,3 *
Ansatte stoler på hinanden	4,3	4,4
<i>Samarbejde</i>		
Hjælp og støtte fra kollegaer	3,9	4,0
Hjælp og støtte fra nærmeste overordnede	3,6 *	3,9 *
<i>Retfærdighed</i>		
Retfærdig fordeling af arbejdsopgaver	4,2	4,2
Konflikter løses retfærdigt	4,0	4,2

Anm.: * markerer, at der er signifikant forskel på gennemsnittene for de to grupper på et 5-pct.-niveau.

Tabel 6.3. viser, at det særligt er, hvad angår tillid til ledelsen og hjælp og støtte fra nærmeste overordnede, at personer ansat på særlige vilkår skiller sig ud fra personer i ordinær ansættelse. Dette er ikke helt overraskende, eftersom det typisk vil være ledelsen eller nærmeste leder, der træffer beslutning om at ansætte disse medarbejdere. Det vil ofte være lederen/lederne, de skylder deres ansættelse. Det viser sig ved, at de også nærer større tillid til disse ledere, og at det ofte også er fra nærmeste leder, at de får hjælp og støtte. Det understreger, at lederne har en vigtig rolle at spille, når det handler om socialt engagement. Alle medarbejdere er af betydning i forhold til dette engagement. Men svarene fra personer

ansat på særlige vilkår tyder på, at det specielt er lederne, man skal tale til, hvis man vil sikre arbejdsmarkedets rummelighed.

Det skal påpeges, at personer ansat på særlige vilkår faktisk svarer mere positivt på *alle seks* spørgsmål vedrørende social kapital (hvis man har 2 decimaler med). Men det er de to spørgsmål, der relaterer sig til tillid til og hjælp fra ledelsen, hvor de skiller sig statistisk signifikant ud – og mest markant ligger over andre medarbejdere.

Personer med et *højt sygefravær* (over 14 dage) giver til gengæld udtryk for et lavere niveau af social kapital end personer med et lavt sygefravær. Det kan efter samme logik som ovenstående skyldes, at de netop i kraft af deres sygefravær er mere fraværende fra arbejdet og derfor i ringere grad indgår i arbejdspladsens fællesskab. Man kan dog også tænke sig, at den lavere mængde af social kapital er medvirkende forklaring til sygefraværet. Personer, der befinder sig i en marginal position på arbejdspladsen, fx i kraft af mobning, må formodes også at være mere tilbøjelige til at melde sig syge. Det kan altså både være sygefraværet, som forklarer det lave niveau af social kapital, men også niveauet af social kapital, som forklarer sygefraværet.

Vores andre resultater underbygger, at en selvoplevet udsat position på arbejdspladsen hænger sammen med en lavere mængde social kapital. Således er en stor (selvvurderet) *arbejdsløbhedsrisiko* stærkt korreleret med et lavere niveau af social kapital. Personer, der vurderer, at de har stor risiko for arbejdsløshed, oplever utvivlsomt, at de befinder sig i en prekær situation, hvilket kan reducere deres tillid til ledere og kollegaer, oplevelser af retfærdighed etc. Denne sammenhæng viser sig også i relation til vurderingen af *virksomhedens økonomiske situation*. Her er det sådan, at jo bedre denne økonomiske situation vurderes til at være, jo højere niveau for social kapital. Det er da også plausibelt, at en virksomhed, som klarer sig godt økonomisk, også er en mere velfungerende virksomhed socialt. Igen kan vi dog ikke vide, om det er den gode økonomi, som fører til et højere niveau af social kapital, eller om det er den sociale kapital, som medvirker til at fremme produktivitet og vækst i virksomheden.

Vi ser også, at medarbejdere på *små virksomheder* giver udtryk for mere social kapital end medarbejdere på store. Dette skyldes givetvis, at små virksomheder er mere overskuelige sociale enheder, hvor det er lettere at lære øvrige ledere og medarbejdere at kende og dermed måske også lettere at opbygge tillid til dem og et velfungerende samarbejde.

Branche har også betydning, idet en række brancher skiller sig ud fra referencekategorien sundheds- og velfærdsinstitutioner ved et lavere niveau af social kapital. Det gælder dog ikke landbrug, fiskeri og råstofudvinding, infrastruktur og bygge- og anlægsvirksomhed, som ikke adskiller sig signifikant fra sundhed og velfærd.

Det er umiddelbart svært at levere enkle forklaringer på, hvorfor netop medarbejdere i disse brancher har en større mængde social kapital end i andre brancher. Man kan dog pege på, at sundhed og velfærd er en branche, hvor arbejdsopgaverne måske tiltrækker personer med empati og engagement i andres velbefindende. Forskning peger således på, at ansatte i sundheds- og omsorgssektorer ofte er motiverede for at ville gøre noget godt for samfundet og deres medborgere (Andersen, 2009). Dette kan måske hænge sammen med et højere niveau af tillid til kollegaer, engagement i samarbejde på arbejdspladsen etc. Samme type arbejdsopgaver kendetegner ikke landbrug m.m., infrastruktur og byggeanlæg. Her findes der til gengæld ofte nogle velintegrerede arbejdsfællesskaber, der bygger på nødvendigheden af at samarbejde om løsning af fysisk krævende arbejdsopgaver, hvilket måske fremmer social kapital og solidaritet mellem medarbejderne.

Det er i øvrigt lidt overraskende, at vores analyser ikke kan påvise, at *uddannelse* eller *alder* har betydning for niveauet af social kapital. Anden forskning peger ellers på, at et højere uddannelsesniveau typisk er korreleret med et højere niveau af tillid (Dinesen & Sønderskov, 2010). Det samme gælder for alder, således at yngre generationer typisk har et højere generelt niveau af tillid end ældre generationer. I litteraturen forklarer man typisk disse to forhold med, at mere uddannelse giver større overblik over egen livssituation og samfundsudvikling, mens yngre individer typisk vokser op i et mere velstående og materielt sikkert samfund, end deres forældre gjorde (Inglehart & Baker, 2000).

Begge forhold skulle altså styrke tillid og social kapital hos den enkelte. Når hverken uddannelse eller alder i vores undersøgelse, men derimod en lang række virksomhedsspecifikke forhold, viser sig at have betydning for niveauet af social kapital på arbejdspladsen, må det derfor siges at være en støtte til de såkaldte institutionelle teorier om social kapital. Det er teorier, som betoner, at de organisatoriske rammer, som man indgår i, har stor betydning for den sociale kapital (Farrell & Knight, 2003). Vores resultater peger altså på, at det er vigtigt og relevant at forske i social kapital på arbejdsplads- og virksomhedsniveau.

SOCIAL KAPITAL OG VIRKSOMHEDERNES HANDLINGER

Er social kapital også relevant i forhold til spørgsmålet om virksomhedernes sociale engagement? Det er jo begrundelsen for at tage spørgsmålet om social kapital op i denne årbog om virksomhedernes sociale engagement. Som vi var inde på i kapitel 2, findes der teorier og undersøgelser, der peger på, at det er relevant at analysere sammenhængen mellem social kapital og virksomhedernes sociale ansvar. Det gør vi i dette afsnit med fokus på erfaringer blandt lønmodtagere i forhold til virksomhedernes handlinger og i næste afsnit med fokus på holdninger blandt lønmodtagere.

Virksomhedernes handlinger vedrører bl.a. fastholdelse og nyansettelse af personer med nedsat arbejdsevne. I kapitel 3 så vi på, om der på virksomhederne var personer, som var overgået til ansættelse på særlige vilkår, om der var nyansat personer på særlige vilkår (skånejob eller fleksjob), om der var nyansat personer med løntilskud, og om der på arbejdspladsen var ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk. Disse fire spørgsmål var også udgangspunkt for et indeks for rummelighed på arbejdspladsen (0-4) (se bilag 2 bagerst).

Som det allerede fremgik af kapitel 3, spiller social kapital ingen rolle i forhold til at forklare rummeligheden målt ved dette indeks (se tabel 3.11). Vi kan altså ikke påvise en sammenhæng, hvad angår de fire spørgsmål vedrørende rekruttering og fastholdelse, som indgår i dette indeks.¹⁹ Dette er lidt overraskende, måske mest hvad angår fastholdelse, der handler om, hvorvidt der på virksomheden inden for de sidste år er personer, som er overgået til ansættelse på særlige vilkår. Her kunne man forvente, at et højt niveau af social kapital ville styrke sandsynligheden for erfaringer med personer på virksomheden, der var blevet fastholdt på særlige vilkår – fordi stærke sociale bånd på virksomheden kunne forventes at styrke sandsynligheden for fastholdelse. Men alligevel er det nok andre forhold, der har mest betydning for fastholdelse og nyansettelse på særlige vilkår, fx om virksomheden har et job, som kan bestrides af en person med nedsat arbejdsevne.

19. Social kapital har heller ikke signifikant betydning for hvert enkelt af de fire spørgsmål, som indgår i indekset for rummelighed. Det fremgår af regressionsanalyser gennemført for hvert enkelt af disse fire spørgsmål. Resultaterne fra disse analyser er ikke optrykt i rapporten.

Social kapital *har* dog betydning for fastholdelse og forebyggelse, som det også fremgik af tabel 3.11 (se også bilagstabel 3B.2 og 3B.3). Ser vi på lønmodtagernes erfaringer med, hvad virksomhederne gør for at tilpasse arbejdsforholdene, så en langvarigt sygemeldt person kan vende tilbage til arbejdet, viser det sig således, at der her er en sammenhæng med den sociale kapital. Der er også en sammenhæng, når det gælder vurderinger af virksomhedens generelle rummelighed.

Social kapital har altså betydning for forebyggelse og fastholdelse i forbindelse med sygefravær. Dette kan tænkes at hænge sammen med, at arbejdspladser kendetegnet ved samarbejde, tillid og retfærdighed er mere tilbøjelige til at tage hensyn til personer ramt af sygdom, som har behov for en indsats i forhold til fastholdelse. Dette er i overensstemmelse med vores forventninger om, at stærke sociale relationer på arbejdspladsen spiller positivt ind i forhold til netop forebyggelse og fastholdelse. Når dette viser sig i forhold til sygefravær, men ikke i forhold til fastholdelse i form af overgang til job på særlige vilkår, kan dette skyldes, at sidstnævnte form for fastholdelsesindsats er mere krævende. Fastholdelse af en ansat på særlige vilkår kræver måske helt nye arbejdsfunktioner og oprettelse af et helt nyt job til den ansatte. Så langt rækker styrken i den sociale kapital på virksomhedsniveau tilsyneladende ikke. Vi kan i hvert fald ikke påvise en sammenhæng. Men den rækker altså i henhold til analysen langt nok til, at man vil gøre en indsats for allerede ansatte, som rammes af sygdom.

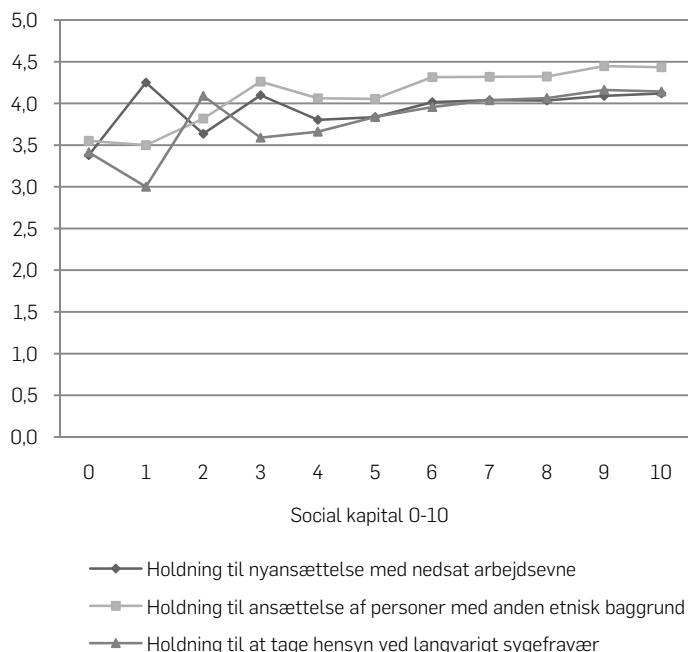
Vi ser som nævnt også, at social kapital har betydning for lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens generelle rummelighed på en skala fra 1-10. Jo mere social kapital, jo bedre vurdering af virksomhedens generelle rummelighed. Dette stemmer udmærket overens med, at social kapital korrelerer positivt med positive holdninger til rummelighed, som vi skal komme ind på i næste afsnit.

SOCIAL KAPITAL OG LØNMODTAGERNES HOLDNINGER

Det fremgik allerede af analyserne i kapitel 4 af de baggrundsfaktorer, der har betydning for holdninger til rummelighed, at social kapital er en af flere faktorer, der er positivt forbundet til disse holdninger. Mere social kapital på virksomhedsplan giver mere positive holdninger til socialt engagement (se bilagstabel 4B.1).

FIGUR 6.1

Sammenhæng mellem social kapital (indeks 1-10) og holdning (1 = meget negativ, 5 = meget positiv) til en række spørgsmål vedrørende rummelighed.



Anm.: N = 5.725 (uvægtet beregningsgrundlag).

Dette fremgår også af figur 6.1, som viser sammenhængen mellem lønmodtagernes holdninger til en række udsatte grupper på arbejdsmarkedet og indekset for social kapital dannet på baggrund af lønmodtagernes svar på spørgsmål om samarbejde, tillid og retfærdighed på arbejdspladsen. Grafen illustrerer sammenhængen mellem lønmodtagernes gennemsnitlige holdningstilkendegivelse fordelt på tre forskellige spørgsmål set i forhold til deres svar vedrørende social kapital. Det fremgår af grafen, at når mængden af social kapital på virksomhedsplan vokser, indebærer dette en mere positiv holdning til socialt engagement. Det gælder for alle tre holdningsspørgsmål – vedrørende nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, personer med anden etnisk baggrund end dansk og vedrørende at tage hensyn ved langvarigt sygefravær. Fra den laveste score på indekset for social kapital til den højeste ændrer holdningerne sig med omkring værdien 1,0. Målt på en 5-pkt.skala er dette en ændring på en

hel svarkategori. Det svarer til ændringen fra at være *neutral* til at være *ret positiv* i relation til disse spørgsmål.

På figuren ser vi altså nogenlunde ens, relativt jævne stigninger for de tre spørgsmål i retning af mere positive holdninger til rummelighed, når mængden af social kapital vokser. Vi ser dog også udsving i holdningerne for de lave niveauer af social kapital. Det er forholdsvis få individer, der har afgivet meget negative bedømmelser af den sociale kapital på deres arbejdsplads, så derfor kan der være tale om, at en vis statistisk usikkerhed gør sig gældende her. Det er dog ikke utænkeligt, at personer, der giver udtryk for en skeptisk bedømmelse af tillid, samarbejde (hjælp og støtte) og retfærdighed på arbejdspladsen, kan mene, at man bør gøre mere for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller for at tage hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Det er muligt, at disse personer vurderer, at de selv kunne have behov for denne type hensyn.

SAMMENHÆNGEN MELLEM SOCIAL KAPITAL OG HOLDNINGER

Regressionsanalyser af sammenhængen mellem social kapital og disse holdningsspørgsmål viser, at sammenhængen er mest sikker, hvad angår holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk herkomst og holdningen til at tage hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Sammenhængen er lidt mindre sikker (signifikant) i forhold til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (se bilagstabellerne 6B.2, 6B.3, 6B.4).²⁰

Hvad angår holdningen til at tage hensyn til personer med langvarigt sygefravær, ligger resultaterne i forlængelse af sidste afsnit. Her så vi, at der er en sammenhæng mellem social kapital på arbejdspladsen og lønmodtagernes erfaringer med, hvad virksomhederne gør for at forebygge marginalisering af medarbejdere med et længere sygefravær. Både hvad angår holdninger og handlinger, kan dette forklares med, at personer, der melder sig syge, typisk er omfattede af bånd mellem personer, som kender eller er knyttede til hinanden. Sygemeldte kan i perioder være

20. Lineære regressionsanalyser af de tre holdningsspørgsmål hver især afslører dette. Hvor sammenhængen mellem social kapital og de to første spørgsmål er meget signifikant (under 0,1 pct.), er den blot signifikant for det sidste spørgsmål (under 5 pct.).

hjemme og dermed borte fra arbejdspladsen, hvilket kan svække deres relationer til kollegaerne. Vi så også ovenfor, at personer med et længere sygefravær *selv* gav udtryk for lavere oplevelse af samarbejde, tillid og retfærdighed på arbejdspladsen end personer uden længerevarende sygefravær. Ikke desto mindre har sygemeldte almindeligvis nogle kollegaer og chefer, som kender dem. Derfor er det sandsynligt, at *hvis* der er stærke sociale bånd på arbejdspladsen (altså megen social kapital), vil man tænke og føle, at man bør gøre en indsats for at undgå marginalisering eller fyring af en sygemeldt kollega.

Hvad angår holdningen til at nyansette personer med nedsat arbejdsevne, ser vi også en sammenhæng med social kapital, men en regressionsanalyse viser dog, at denne sammenhæng er mindre statistisk sikker. Det er tænkeligt, at dette skal forklares med, at nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne typisk vedrører personer, som er nye i forhold til arbejdspladsen. Derfor kan ledere og medarbejdere måske være i tvivl om, hvad de kan bidrage med, og hvilke hensyn der skal tages til dem.

Som det fremgik tidligere i kapitlet, kunne vi da heller ikke påvise en sammenhæng mellem social kapital og lønmodtagernes erfaringer med virksomhedernes handlinger (fastholdelse på særlige vilkår og nyansættelse på særlige vilkår). Ikke desto mindre er der altså en positiv sammenhæng mellem social kapital og holdninger til nyansættelse på særlige vilkår. Dette kan formentlig forklares med, at virksomheder med et højt niveau af social kapital, er virksomheder, hvor man *potentielt* har det organisatoriske overskud til at engagere sig socialt – fx ved at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. Mange andre faktorer end de sociale relationer mellem medarbejderne har imidlertid betydning for, om dette potentiale får indflydelse på virksomhedens faktiske rekrutteringspraksis. Derfor er det ikke sikkert, at disse holdninger også omsættes i handlinger. Dette kan forklare, at sammenhængen kan påvises i relation til holdninger, men ikke i relation til praksis (altså lønmodtagernes erfaringer).

Hvad angår holdninger til at nyansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk, så skulle sammenhængen i henhold til samme logik heller ikke være så stærk. Også her er der tale om personer, som typisk er ukendte på den arbejdsplads, hvor de søger ansættelse. Og heller ikke her kunne vi finde en sammenhæng med social kapital, når det drejede sig om virksomhedernes handlinger. Alligevel er der en statistisk

meget sikker sammenhæng mellem social kapital og holdningen til at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Dette kan måske forklares med, at arbejdspladser med et stærkt samarbejde, et højt tillidsniveau og en stærk oplevelse af retfærdighed er arbejdspladser, der understøtter stærke normer med hensyn til ansvarlighed og anstændighed i arbejdslivet. Andre undersøgelser tyder på styrket tilslutning i den danske befolkning over de senere år til etnisk ligestilling i arbejdslivet – bl.a. at flygtninge, indvandrere og efterkommere i Danmark også har ret til adgang til arbejdsmarkedet (Gundelach, 2010). Det er tænkeligt, at social kapital på arbejdspladsniveau kan understøtte den norm. På arbejdspladser, hvor der er tillid, godt samarbejde og en oplevelse af retfærdighed i forholdet mellem medarbejdere og ledelse, er man måske mindre bekymrede for at få indvandrere eller efterkommere ind i virksomheden.

OPSUMMERING

I dette kapitel lagde vi ud med at argumentere for, at social kapital på virksomhedsplan kan forstås som et udtryk for tillid, samarbejde og retfærdighed på arbejdspladsen. Denne definition var inspireret af NFA's hvidbog om virksomhedens sociale kapital. Vi kom også frem til, at lønmodtagerne på danske arbejdspladser anno 2009 giver udtryk for et ganske højt niveau af tillid, samarbejde og retfærdighed. Dette niveau er noget højere, end hvad man fandt frem til i en sammenlignelig undersøgelse fra NFA vedrørende psykisk arbejdsmiljø fra 2005.

Herefter gik vi over til at undersøge sammenhængen mellem social kapital og socialt engagement i form af virksomhedernes handlinger og initiativer. Vi havde her hypotese 5: At vi ville finde en positiv sammenhæng. Denne hypotese blev kun delvist bekræftet. Vi kunne ikke finde nogen sammenhæng, hvad angår virksomhedernes praksis vedrørende nyansættelse og fastholdelse på særlige vilkår. Derimod var der en sammenhæng, hvad angår deres initiativer i forbindelse med sygefravær.

Vi undersøgte også sammenhængen mellem social kapital og holdninger til socialt engagement. Her havde vi hypotese 6: At der også ville være en positiv sammenhæng mellem social kapital og holdninger til socialt engagement. Denne tese blev bekræftet, idet mere social kapital også betyder mere positive holdninger til både fastholdelse på særlige

vilkår, til at tage hensyn ved længere sygefravær og til at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk.

DE UDSATTE GRUPPER – MOTIVATION FOR JOB OG OPLEVELSER AF RUMMELIGHED

I dette kapitel sætter vi fokus på arbejdsmotivation og oplevelser af rummelighed blandt personer ansat på særlige vilkår og blandt førtidspensionister uden for arbejdsmarkedet. Som beskrevet i kapitel 2 er der grund til at antage, at nogle førtidspensionister uden for arbejdsmarkedet kunne tænkes at ønske sig at komme i en eller anden form for beskæftigelse – fx løntilskudsjob til førtidspensionister (jf. hypotese 7). På baggrund af spørgsmål besvaret af en stikprøve af førtidspensionister uden for arbejdsmarkedet undersøger vi, hvor stor en del af disse som ønsker sig et job.

I forlængelse heraf undersøger vi også, hvorfor nogle førtidspensionister ønsker sig et job. Vi undersøger med andre ord deres arbejdsmotivation og sammenligner denne med personer ansat på særlige vilkår. Er det de samme motiver, som driver ønsket om arbejde blandt disse to grupper? Vi drager også paralleller til arbejdsmotivation i den danske befolkning generelt. Vores hypotese 8 siger, at de udsatte gruppers arbejdsmotivation minder om den arbejdsmotivation, man finder i den øvrige befolkning.

Endvidere undersøger vi, hvilke barrierer førtidspensionister selv ser i forhold til at komme i job. Hypotese 9 siger her, at førtidspensionister, der ønsker et job, ser manglende rummelighed på en fremtidig arbejdsplads som en barriere for at komme i job. Vi sammenligner også

oplevelsen af rummelighed blandt personer ansat på særlige vilkår med oplevelsen af rummelighed hos førtidspensionister i løntilskudsjob og hos personer ansat på ordinære vilkår. Hypotese 10 siger, at personer ansat på særlige vilkår oplever arbejdspladsen som mindre rummelig end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår.

FØRTIDSPENSIONISTER – HVOR MANGE ØNSKER JOB?

I kapitel 2 refererede vi til en tidligere SFI-undersøgelse, der viste, at en tredjedel af en gruppe førtidspensionister, som var blevet interviewet i 1995 om deres helbredsforhold, i 2008 sagde, at deres helbred i den mellemliggende periode var blevet bedre (Larsen, et al., 2009). På den baggrund kunne man tænke sig, at de måske ville have lyst til at genoptage en eller anden form for tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette er også en relevant problemstilling, fordi en kvalitativ undersøgelse blandt 20 interviewede førtidspensionister i skånejob fra konsulentfirmaet Discus fra 2007 viste, at de fleste af disse havde stort personligt udbytte af deres skånejob (Discus, 2007:60f). På baggrund af disse undersøgelser har vi udviklet en hypotese om, at et betydeligt mindretal af førtidspensionisterne uden for arbejdsmarkedet kunne have et ønske om at komme i job (hypotese 7). Af tabel 7.1 fremgår det, at denne hypotese blev bekræftet af de førtidspensionister, som besvarede vores spørgeskemaundersøgelse.

TABEL 7.1

Andel af førtidspensionister, som gerne vil have et løntilskudsjob eller andet arbejde ved siden af førtidspension, 2009. Procent.

	2009
Ja	20
Nej	75
Ved ikke	5

Anm.: N = 389 (uvægtet beregningsgrundlag).

Som det fremgår af tabel 7.1, er det 20 pct., dvs. 68 af i alt 389 adspurgte førtidspensionister, der siger ja til, at de godt kunne tænke sig et løntilskudsjob eller andet arbejde ved siden af deres førtidspension. 75 pct. siger nej, og 5 pct. siger ved ikke. I 2009 var der ifølge Danmarks Stati-

stik 237.000 førtidspensionister i Danmark.²¹ Af disse var kun ca. 4.800 i skånejob (løntilskudsjob til førtidspensionister). Det svarer til, at ca. 2 pct. af Danmarks førtidspensionister er i et skånejob. Men i vores undersøgelse er det altså 18 pct. af førtidspensionisterne uden job, som siger, at de godt kunne tænke sig en eller anden form for arbejde.

Andelen af førtidspensionister, som ikke er i arbejde, men som godt kunne tænke sig at arbejde, er altså væsentligt større end den andel, som faktisk er i job. Dermed er det forholdsvis mange førtidspensionister, som ønsker sig en eller anden form for job, uden at dette resulterer i, at de finder og får et job. Dette understreger, at der findes en række barrierer, som skal overvindes, hvis denne gruppe i højere grad skal have en plads på arbejdsmarkedet. Barriererne kan både være af personlig art, fx manglende selvtillid, som afholder nogle førtidspensionister fra at søge job, eller manglende personligt netværk, der kan hjælpe med at finde et job. Men barriererne kan også ligge på arbejdsmarkedet i form af arbejdsgivere, som ikke mener at kunne finde beskæftigelse til denne gruppe, eller potentielle kollegaer, som er skeptiske over for at få dem ind på arbejdspladsen.

BEGRUNDELSER FOR ØNSKET OM ARBEJDE

Inden vi senere i kapitlet ser nærmere på disse barrierer, som de beskrives af de svage grupper selv, skal vi afdække, hvad der gør, at *nogle* førtidspensionister gerne vil have et job. Førtidspensionister, som har svaret ja til, at de gerne vil have et job, har vi bedt om at svare på, hvorfor de gerne vil have et job. Svarene findes i tabel 7.2. Det fremgår her, at det dominerende motiv blandt disse førtidspensionister er, at det handler om at blive mere tilfreds med tilværelsen. Dette har 65 pct. svaret. At ville have et arbejde drejer sig dermed formodentlig om at have noget at stå op til om morgenen og at have nogle aktiviteter, som bidrager til at give mening i tilværelsen. Det næstvigtigste motiv drejer sig om at få nogle kollegaer (33 pct.), og det tredjevigtigste motiv består i ønsket om at indgå i en almindelig arbejdssammenhæng (24 pct.). Til gengæld er der kun få, som svarer, at det handler om at tjene egen løn eller om at få flere penge til rådighed om måneden (12 pct.). Det er også kun få, som

21. Ifølge Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk, besøgt 19.7.2010.

ønsker et arbejde for at få nogle udfordringer, der passer til deres ambitioner, eller for at komme tilbage til deres arbejdsplads. De to dominerende motiver handler altså om at blive mere tilfreds med tilværelsen og at komme på en arbejdsplads for at få nogle kollegaer.

TABEL 7.2

Førtidspensionister, der gerne vil have et arbejde: Motiver bag ønsket om et arbejde. Mulighed for at sætte kryds ved flere kategorier, 2009. Procent.

	2009
For at blive mere tilfreds med tilværelsen	65
For at få gode kollegaer	33
For at tjene min egen løn	12
For at få et arbejde, hvor der bliver taget højde for min særlige situation	12
For at indgå i en almindelig arbejdssammenhæng	24
For at få udfordringer, som passer til mine ambitioner	10
For at få flere penge til rådighed om måneden	17
For at komme tilbage på min arbejdsplads	9
Andet, åbent svar	3
Ved ikke	2

Anm.: N = 68 (uvægtet beregningsgrundlag).

I kategorien ”andet, åbent svar”, hvor førtidspensionisterne selv har mulighed for at sætte ord på deres ønsker, understreger flere de allerede nævnte hovedmotiver. Respondenter svarer således, at det handler om ønsket om at ”komme ud at møde andre mennesker”, om ”at indgå i sociale sammenhænge”, ”for at holde mig i gang”, ”at gøre noget, der gavner nogen” og ønsket om at ”kunne have et normalt liv”.

Disse svar kan vi sammenligne med tilsvarende svar blandt personer, der er ansat på særlige vilkår – altså personer, der i modsætning til ovenstående allerede er i beskæftigelse. Disse personer er i undersøgelsen blevet spurgt om, hvad der betyder noget for dem i forbindelse med at være i arbejde, se tabel 7.3. Det fremgår her, at også blandt disse spiller det at blive mere tilfreds med tilværelsen og at få et meningsfuldt indhold i hverdagen en vigtig rolle. Det at have gode kollegaer spiller også en betydningsfuld rolle. At tjene sin egen løn fremhæves som et motiv af 1/3. Alligevel er det dog kun få, som mener, at det økonomiske incitament er meget betydningsfuldt, eftersom det kun er 8 pct., som siger, at de har fået flere penge til rådighed om måneden. Det er også kun få, der

fremhæver, at det handler om at få nogle udfordringer, som passer til deres ambitioner.

TABEL 7.3

Personer ansat på særlige vilkår: motiver for at være i arbejde. Mulighed for at sætte kryds ved flere kategorier, 2009. Procent.

	2009
Er blevet mere tilfreds med tilværelsen	43
Har fået et meningsfuldt indhold i hverdagen	43
Har fået gode kollegaer	48
Tjener min egen løn	35
Har fået et arbejde, hvor der bliver taget højde for min særlige situation	28
Har fået mulighed for at indgå i en almindelig arbejdssammenhæng	20
Har fået udfordringer, som passer til mine ambitioner	13
Har fået flere penge til rådighed om måneden	8
Har kunnet komme tilbage på min arbejdsplads	6
Andet, åbent svar	10
Ved ikke	13

Anm.: N = 196 (uvægtet beregningsgrundlag).

Det er her vigtigt at være opmærksom på, at personer ansat på særlige vilkår er en meget sammensat gruppe, som derfor kan have meget forskellige motiver for at være i job. Nogle af disse, fx personer visiteret til et fleksjob, kan have som motiv for at være i job, at de – hvis de ikke søger et fleksjob – risikerer at miste kontanthjælp eller dagpenge. I nærværende undersøgelse har vi imidlertid interesseret os primært for de indre motivationsfaktorer, der får personer ansat på særlige vilkår til at arbejde, og ikke for de ydre faktorer i form af økonomiske sanktioner, der også kan motivere til at søge job.

I den åbne svarkategori, hvor respondenter selv har mulighed for at sætte ord på deres erfaringer, fremhæver en af de ansatte på særlige vilkår, at det handler om ”social værdighed”. Adskillige fremhæver, at det er rart at komme ud og møde andre mennesker, og at arbejde giver oplevelser. En række af de stikord, som disse respondenter har givet, fremgår af boks 7.1.

Både hvad angår førtidspensionister, der ønsker et arbejde, og personer allerede ansat på særlige vilkår, drejer arbejdsmotivationen sig altså særligt om to ting. For det første handler det om at blive mere tilfreds med tilværelsen. Arbejde giver mening og struktur i hverdagen og muligheden for at bruge sig selv og sine evner. Arbejde giver oplevelser

og 'input', som kan være med til at holde en i gang. Det andet dominerende motiv handler om at komme ud af hjemmet og indgå i en social kontekst, hvor man møder andre mennesker. Det kan være kollegaer, ledere, brugere, kunder eller andre. Ambitioner spiller derimod en mindre rolle. Man kan sige, at *det handler om at være med* mere end om at realisere store forkromede ambitioner.

BOKS 7.1

Stikord anført af 15 respondenter ansat på særlige vilkår om deres udbytte af at være i arbejde.

Social værdighed
Selvstændigt arbejde
Rart at vise og føle, at man stadig kan være god til noget
Nye oplevelser
Kunderne, har fået positiv respons fra butikkens kunder
Kommer ud og arbejder og taler dansk med kollegaer
God og forstående ledelse
Glæde ved arbejdet og arbejde med børn og gode kollegaer
Fred og ro og god atmosfære
En uddannelse
Det er rigtig rart at komme ud
At være en del af en moderne organisation
At komme ud blandt andre mennesker
At komme ud af hjemmet
At det er rart at gå på arbejde

Anm.: Stikord fra svarkategorien 'andet, åbne svar', se tabel 6.3.

Ud over disse to vigtige motiver findes der også andre motiver, fx ønsket om at indgå i en normal arbejdssituation, at "kunne have et normalt liv" som en førtidspensionist anfører. I et land som Danmark er et normalt liv for de fleste formodentlig et liv, hvor man bruger en stor del af døgnet 24 timer på arbejde eller uddannelse. Denne normalitetsforestilling findes altså også blandt nogle personer, som tilhører de svage grupper uden for arbejdsmarkedet. Hvad angår økonomisk udbytte, anfører kun få førtidspensionister løn som et afgørende motiv. Dette kan hænge sammen med, at løntilskudsjob til førtidspensionister ofte er job til en ret

lav løn.²² Det at tjene sin egen løn spiller en lidt større rolle blandt personer ansat på særlige vilkår. Her skal man være opmærksom på, at disse personer også tæller fx personer ansat i fleksjob eller aftalebaseret skånejob, hvor lønnen kan nærme sig det almindelige overenskomstmæssige niveau for sammenlignelige typer af job på ordinære vilkår.²³ Alligevel er det få personer ansat på særlige vilkår, som siger, at de har fået flere penge til rådighed om måneden ved at gå på arbejde.

Sammenligner man arbejds motivationen blandt førtidspensionister, der ønsker sig et arbejde, og ansatte på særlige vilkår med de arbejds værdier, man finder i befolkningen som helhed, er der overvejende tale om ligheder, men med enkelte nuanceforskelle. I forskning vedrørende arbejds motivation og arbejds værdier skelner man ofte mellem indre, ydre og sociale arbejds værdier (De Witte, 2004; Rosenberg, 1957). De indre arbejds værdier vedrører arbejdets indhold – fx muligheder for at udrette noget i jobbet og for at realisere sig selv. De ydre arbejds værdier vedrører ydre forhold såsom løn, arbejdstid, ferier etc. Endelig vedrører de sociale arbejds værdier muligheder for at møde mennesker gennem jobbet, fx kollegaer, kunder, brugere etc.

En ny sociologisk undersøgelse peger på, at det er de indre arbejds værdier, som spiller den vigtigste rolle blandt nutidens danske lønmodtagere efterfulgt af de sociale og til sidst de ydre arbejds værdier. Dog skal det her tilføjes, at den sociale værdi *gode kollegaer* spiller en meget vigtig rolle, og at den ydre arbejds værdi *god løn* spiller en forholdsvis vigtig rolle for mange (Thuesen, 2010).

Ser vi på konkrete ligheder og forskelle mellem befolkningen som helhed og de svage grupper, er det for det første klart, at jobbet som en aktivitet, der giver mening i hverdagen, er et motiv, som man finder i befolkningen generelt og blandt førtidspensionister, som ønsker job, og ansatte på særlige vilkår. En mindre forskel her består dog i, at mange i befolkningen som helhed knytter forskellige ambitioner om selvrealisering til det at være i job, mens det for førtidspensionister og ansatte på særlige vilkår handler mere om at få generelt indhold i og struktur på

22. Lønnen i forbindelse med et løntilskudsjob for førtidspensionister aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med de faglige organisationer. Det kommunale løntilskud er i 2010 24,14 kr. pr. time (se også Center for Ligebehandling af Handicappede, 2009).

23. For fleksjob forudsætter dette, at arbejdsgiveren betaler forskellen mellem halvdelen eller to tredjedele af den overenskomstmæssige mindsteløn (hvilket er det, som det offentlige tilskud udgør), og den ordinære løn (se også kapitel 2 om fleksjobordningen).

hverdagen. For det andet går det sociale motiv igen i alle tre grupper. Jobbet er en vej til at møde mennesker og til at interagere med andre. Det gælder på lige fod i befolkningen generelt og blandt medlemmer af disse to grupper. Hvad angår de ydre arbejdsværdier, er der til gengæld nogen forskel. God løn spiller en rolle for mange i befolkningen generelt, mens hensynet til at tjene egen løn spiller en rolle for en mindre del af de ansatte på særlige vilkår og nævnes af endnu færre førtidspensionister.

Overvejende er der altså tale om ligheder i arbejdsmotivation og arbejdsværdier, når man sammenligner førtidspensionister, der gerne vil have et arbejde, og ansatte på særlige vilkår med befolkningen generelt (jf. hypotese 8). Men der er dog også enkelte forskelle, som det fremgår ovenfor. Nogle af disse forskelle beror givetvis på, at personer ansat på særlige vilkår og førtidspensionister alt andet lige ofte har begrænsede ressourcer og dermed nok også et noget lavere ambitionsniveau, end man finder i befolkningen generelt. Dette betyder ikke, at disse grupper ikke i mange tilfælde kan bidrage på arbejdsmarkedet. Men det handler om at tilpasse ansættelsesvilkår og arbejdsopgaver i henhold til det, den enkelte kan overkomme.

FØRTIDSPENSIONISTER OM BARRIERER FOR JOB

Efter at have set på førtidspensionisters motivation sætter vi nu fokus på, hvad de ser som barrierer for at kunne arbejde ved siden af førtidspensionen. De forskellige barrierer, vi har spurgt førtidspensionisterne om, fremgår af tabel 7.4. Der er fx tale om barrierer, som angår førtidspensionisters sygdom, deres faglige og personlige selvtillid, den kommunale hjælp og usikkerheden omkring deres privatøkonomi m.m. Tidligere i kapitlet så vi kun på førtidspensionister, der gav udtryk for, at de godt kunne tænke sig arbejde. Hvad angår barrierer for job, mener vi imidlertid, at der er tale om en problemstilling, hvor det er relevant både at spørge førtidspensionister, der ønsker arbejde, og dem, der ikke ønsker arbejde.

TABEL 7.4

Førtidspensionisters syn på barrierer for at få arbejde ved siden af førtidspensionen. Opdelt på ønske om arbejde. 2009. Procent.

	Førtidspensionister, der ønsker et arbejde	Førtidspensionister, der ikke ønsker et arbejde	Alle førtids- pensionister
Fysiske begrænsninger	71 **	82 **	74
Mine psykiske be- grænsninger	31 **	18 **	20
Manglende faglig selvtillid	1	1	1
Manglende selvtillid i forhold til nye kolle- gaer	0	0	0
Manglende hjælp fra kommunen	4 **	0 **	1
Manglende støtte på en fremtidig arbejds- plads	8 ***	0 ***	2
At man vil se skævt til mig på en fremtidig arbejdsplads	5 **	1 **	2
Usikkerhed omkring min privatøkonomi	1	1	1
Andet	15 **	6 **	7
Ved ikke	1	4	6
Uvægtet beregnings- grundlag	68	301	401

Anm.: Forskellen mellem lønmodtagere, der ønsker at arbejde, henholdsvis ikke at arbejde, er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på 0,1-procents-niveau.

Som det fremgår af tabellen, er den altoverskyggende barriere de fysiske begrænsninger, når førtidspensionister begrundes, hvorfor de ikke arbejder ved siden af deres førtidspension. 74 pct. af førtidspensionisterne siger, at det skyldes deres fysiske begrænsninger. At så mange siger dette, skyldes formentlig, at de fleste førtidspensionister har fået tildelt deres førtidspension på grund af fysisk sygdom, og at det netop er deres fysiske sygdom, som gør dem uarbejdsdygtige.

Tabellen viser desuden, at 71 pct. af de førtidspensionister, der ønsker at arbejde, og 82 pct. af dem, der ikke ønsker at arbejde, siger, at årsagen til, at de ikke arbejder, skyldes deres fysiske begrænsninger. Det tyder på, at fysiske begrænsninger i det hele taget er vigtige i forhold til at sætte skellet mellem at ønske arbejde og ikke ønske arbejde blandt førtidspensionister.

Den næstmest hyppige grund til, at førtidspensionister ikke arbejder, er deres psykiske begrænsninger. 20 pct. af førtidspensionisterne begrundet det med sådanne begrænsninger. Det relativt lave niveau kan måske undre lidt, når man tænker på, hvor ofte man i pressen hører, at unge får tilkendt førtidspension på baggrund af en psykiatrisk diagnose.²⁴ Imidlertid udgør de stadig en mindre del af samtlige førtidspensionister,²⁵ hvilket kan forklare det forholdsvis lave niveau på 20 pct. Opdeler man førtidspensionisterne i personer på under og over 40, fremgår det også, at flere unge end ældre siger, at de ikke arbejder på grund af psykiske begrænsninger (jf. bilagstabel 7B.2). 45 pct. af de unge bruger den begrundelse, mens 17 pct. af dem over 40 siger, at psykiske begrænsninger er årsagen.

Noget overraskende er der ikke andre barrierer, som spiller den store rolle for førtidspensionisterne. Det gælder fx, om de mangler faglig tillid, om de mangler tillid i forhold til nye kollegaer, og om det vil give usikkerhed omkring deres privatøkonomi²⁶. Det er også kun ret få, som angiver bekymringer om manglende støtte på en fremtidig arbejdsplads som begrundelse. 8 pct. af førtidspensionisterne, der ønsker arbejde, ser dette som en barriere. 5 pct. af disse siger, at de ser det, at der vil blive set skævt til dem på en fremtidig arbejdsplads, som en barriere. Ifølge disse tal er manglende rummelighed på arbejdsmarkedet altså ikke den største barriere for at komme i job ifølge de førtidspensionister, som gerne vil i job (jf. hypotese 9). Vi må således konstatere, at de vigtigste grunde for førtidspensionister til, at de ikke arbejder, er deres fysiske og psykiske begrænsninger. At det ifølge førtidspensionisterne selv i ringe grad handler om manglende rummelighed på arbejdsmarkedet, er et ganske optimistisk budskab, eftersom det tyder på, at førtidspensionisterne ikke mangler tro på, at der kunne være plads til dem på arbejdsmarkedet, hvis det ikke var for deres fysiske eller psykiske begrænsninger.

24. Ifølge Ankestyrelsen var det i 1. kvartal af 2009 49 pct. af alle nytilkendelser af førtidspension, der skete på baggrund af en psykiatrisk diagnose. Ankestyrelsen noterer i sit nyhedsbrev nr. 1 fra 2009, at tendensen til, at stadigt flere får førtidspension på baggrund af en psykiatrisk diagnose, dermed fortsætter (Ankestyrelsen, 2009).

25. Det fremgår fx af tal fra Dream-databasen fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

26. Med vores spørgsmål om 'personlige' barrierer har vi ikke udtømt alle muligheder. Vi kunne også have spurgt førtidspensionisterne om deres evne til at samarbejde, manglende interesse for at yde en ekstra indsats, lære nye ting mv. Imidlertid er det tvivlsomt, hvor pålidelige svarene på disse spørgsmål ville være, men det kan ikke udelukkes, at disse faktorer kan forklare, hvorfor personen blev førtidspensionist.

Hvad angår rummeligheden på arbejdsmarkedet, skal man dog tage deres udsagn med et vist forbehold, eftersom førtidspensionister *uden for* arbejdsmarkedet må formodes at have begrænsede opdaterede erfaringer med, hvordan rummeligheden faktisk praktiseres på danske arbejdspladser anno 2009. Derfor handler næste afsnit om, hvordan personer ansat på særlige vilkår oplever rummeligheden.

SKÅNEHENSYN TIL ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I dette afsnit ser vi på de skånehensyn, som personer ansat på særlige vilkår oplever, der tages til dem på virksomhederne. På den måde får vi et indtryk af, hvordan det rummelige arbejdsmarked fungerer på virksomhederne.

TABEL 7.5

Er De ansat på særlige vilkår, fx i fleksjob, løntilskudsjob, virksomhedspraktik eller en af øvrige stillingskategorier? 2009. Procent.

Stilling på særlige vilkår	
Fleksjob	58
Løntilskudsjob til førtidspensionister	7
Aftalebaseret skånejob	3
Virksomhedspraktik	6
Løntilskudsjob for dagpengemodtagere eller kontanthjælpsmodtagere	17
Integrationsstilling	0
Revalidering	1
Andet	8
I alt	100

Anm.: N = 196 (uvægtet beregningsgrundlag).

Før vi undersøger de konkrete skånehensyn, ser vi kort på, hvor mange ansættelser på særlige vilkår der er af hver slags. Det fremgår af tabel 7.5. Vi ser, at 58 pct. af de medvirkende lønmodtagere ansat på særlige vilkår er ansat i fleksjob. Det svarer til knap 50.000 personer. Det fremgår også, at 7 pct. af lønmodtagerne er ansat i løntilskudsjob for førtidspensionister, og at 3 pct. er ansat i et aftalebaseret skånejob. Vi nævner disse job, fordi det i særlig grad er job, hvor der skal tages et eller andet hensyn til indehaveren af jobbet. Det er ikke i samme grad tilfældet med fx løntilskudsjob til dagpengemodtagere eller til kontanthjælpsmodtagere.

TABEL 7.6

Særlige skånehensyn til personer ansat på særlige vilkår. 2009. Procent.

Særlige skånehensyn	Ja
Har støtte fra kollegaer på arbejdspladsen, som kan hjælpe i det daglige	33
Har pauser i løbet af dagen	24
Har ingen tunge arbejdsopgaver (løft mv.)	25
Har ingen stressende arbejdsfunktioner (ingen tidsfrister eller deadlines)	15
Har fysiske hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen	12
Har støtte fra personlig assistent (ledsager, tolk mv.)	1
Har støtte fra handicapmedhjælper	0
Har hjælp til befordring til og fra arbejde	0
Andet, åbent svar	14
Nej, ingen skånehensyn	24
Ved ikke	7

Anm.: N = 196 (uvægtet beregningsgrundlag). Der kan markeres flere svarmuligheder. Procenttallene summerer derfor ikke til 100.

I tabel 7.6 fremgår det, hvilke skånehensyn arbejdspladsen tager til personer ansat på særlige vilkår. Disse skånehensyn er ofte vigtige for disse grupper, hvis de skal beholde deres job og bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det fremgår af tabellen, at 33 pct. har svaret, at de oplever støtte fra kollegaer på arbejdspladsen, som kan hjælpe i det daglige. Man skal her være opmærksom på, at støtte kan betyde flere ting. Det kan fx betyde hjælp til at tage de tunge løft i forbindelse med arbejdsopgaverne. Det kan også betyde, at der er forståelse for, at man kan trække sig lidt tilbage og holde sig i baggrunden, når man har et angstanfald.

24 pct. svarer, at de har pauser i løbet af dagen. Det kan fx være vigtigt, hvis man har dårlig ryg og ikke må belaste den. 25 pct. svarer, at de ikke har tunge løft, hvilket også kan være vigtigt, hvis man har problemer med ryggen. 15 pct. svarer, at de ikke har stressende arbejdsfunktioner, hvilket har betydning for mange med en psykisk lidelse. Kun 1 pct. siger, at de har støtte fra en personlig assistent. Det er ellers en ordning, som regeringen i forbindelse med sin handicapstrategi lægger vægt på for at få ressourcensvage personer ind på arbejdsmarkedet.²⁷ 24 pct. siger, at der ikke tages særlige hensyn til dem. De fleste af disse er dag-

27. Det fremgår fx af regeringens strategi *Handicap og Job – det kan lade sig gøre* fra april 2009 (BM, 2009). Andre tiltag er *støtte til hjælpemidler, isbryderordning* (ledige handicappede med min. 18 mdr.s uddannelse kan få løntilskud i op til 12 mdr.) og *fortrinsadgang* (som betyder, at personer med handicap skal foretrækkes ved besættelse af stillinger i det offentlige, hvis ansøgerne ellers har samme kvalifikationer).

pengemodtagere eller kontanthjælpsmodtagere, som er i et løntilskuds-job. De har i mange tilfælde ikke brug for, at der tages særlige hensyn til dem. Andre hensyn end ovenstående fremgår dog også af kategorien 'åbne svar, andet'. Her har adskillige respondenter noteret, at de er på nedsat eller ændret arbejdstid fx i form af kortere arbejdsdage eller længere ferier.

Vi ser altså, at personer ansat på særlige vilkår oplever, at deres arbejdsplads tager skånehensyn til dem. Det er rimeligt at antage, at de vigtigste af disse skånehensyn vil være dem, som er aftalt i forbindelse med ansættelsen. Eksempelvis aftales det stort set altid, hvilke hensyn arbejdspladsen skal tage i forbindelse med et fleksjob. Det er sandsynligvis disse hensyn, som personer ansat på særlige vilkår særligt tænker på, når de bliver spurgt om hensynene. Det er de hensyn, der er vigtige for at kunne fastholde jobbet. Andre hensyn, som ikke er aftalt, er de ikke så opmærksomme på, fordi disse hensyn ikke betyder lige så meget for at kunne beholde jobbet. Det kan dog ikke udelukkes, at nogle af de hensyn, som svarpersonerne har anført under kategorien 'åbne svar, andet', er hensyn, som ikke er en del af en fast aftale med den enkelte virksomhed, men som alligevel praktiseres i hverdagen.

OPELVELSE AF ARBEJDSLØSHEDSRISIKO OG RUMMELIGHEDEN

Ovenfor så vi på skånehensyn, men rummelighed handler også om tryghed i jobbet og om, hvorvidt man føler sig udsat for en større arbejdsløshedsrisiko end andre lønmodtagere.

TABEL 7.7

Oplevelse af arbejdsløshedsrisiko blandt personer ansat på særlige vilkår.
2009. Procent.

	Stor	Nogen	Lille	Ingen	I alt
Fleksjob	6	11	57	26	100
Løntilskudsjob til førtids- pensionister	53	0	5	42	100
Aftalebaseret skånejob	44	25	31	0	100
Virksomhedspraktik	33	0	11	56	100
Løntilskudsjob for dagpenge- modtagere eller kontant- hjælpsmodtagere	31	34	34	0	99
Andet	22	17	28	33	100
Ordinært ansatte	8	13	49	30	100

Med hensyn til den selv vurderede arbejdsløshedsrisiko inden for de næste par år er der stor forskel mellem de forskellige grupper ansat på særlige vilkår, jf. tabel 7.7. De personer, som er ansat i et fleksjob, har stort set samme opfattelse som ordinært ansatte. 81 pct. af personerne ansat i et fleksjob siger, at der er lille eller ingen risiko for at blive arbejdsløs, mens tallet for ordinært ansatte er 79 pct. Set ud fra personer i fleksjobs synspunkt er de lige så sikre eller usikre på deres job. En anden måde at udtrykke det på kunne måske være, at de anser sig som lige så vigtige for deres arbejdsplads som deres kollegaer ansat på ordinære vilkår.

Et helt andet billede ser vi hos førtidspensionister ansat i et løn-tilskudsjob. 42 pct. siger, at der ikke er nogen risiko for, at de mister deres job, men 53 pct. siger, at risikoen er stor. En mulig forklaring på denne usikkerhed hos førtidspensionister kan være, at de måske udfører perifere arbejdsfunktioner. Deres oplevelser kan derfor være, at de let kan undværes, hvis virksomheden rammes af krise og derfor bliver nødt til at skære ned.

Knap 70 pct. af de personer (svarende til kun 16 personer i stikprøven), der er ansat i et aftalebaseret skånejob, vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Det kan igen skyldes, at disse personer ikke føler sig lige så sikre på deres job, når de ikke kan yde det samme som deres kollegaer ansat på almindelige vilkår. En anden grund er måske, at det ofte er lidt ældre medarbejdere, som er ansat i disse job, og at de som ældre medarbejdere føler sig mere udsatte for fyring end deres kollegaer.

TABEL 7.8

I en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed, er ledelsen og medarbejderne på Deres arbejdsplads mindre åbne end tidligere over for at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdssevne? 2009. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt
Fleksjob	1	14	17	45	24	101
Løntilskudsjob til førtidspensionister	0	0	16	47	37	100
Aftalebaseret skånejob	0	0	0	69	31	100
Virksomhedspraktik	0	0	22	44	33	99
Løntilskudsjob – dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere	3	3	13	47	34	100
Andet – særlige vilkår	11	44	0	22	22	99
Ansatte på ordinære vilkår	5	12	14	40	30	101

Anm.: N = 5.633 (uvægtet beregningsgrundlag).

Når vi ser på, hvordan de forskellige grupper ansat på særlige vilkår oplever virksomhedens åbenhed over for at ansætte personer med nedsat arbejdssevne i en krisetid, fremkommer et relativt klart billede, jf. tabel 7.8. De fleste grupper mener, at deres arbejdsplads ikke er blevet mindre åben over for personer med nedsat arbejdssevne, selvom der er krise. Både personer i fleksjob, førtidspensionister i skånejob og personer ansat på aftalebaserede skånevilkår er positive, idet 60-70 pct. af dem *i mindre grad* eller *slet ikke* mener, at deres arbejdsplads er mindre åben end før krisen. En sammenligning med lønmodtagerne ansat på ordinære vilkår viser, at over halvdelen af dem ansat på ordinære vilkår svarer *i mindre grad* eller *slet ikke* til dette spørgsmål.

En del af forklaringen på, at mange i fleksjob ikke oplever forringet rummelighed, er formodentligt, at denne gruppe føler sig relativt sikker på at beholde deres arbejde, selvom vi befinder os midt i en krise, som det også fremgik af tabel 7.7. Med til forklaringen hører måske også, at personer i fleksjob udfører arbejde, som minder om det arbejde, personer ansat på ordinære vilkår udfører.

Derimod er det mere overraskende, at personer ansat i løntilskudsjob til førtidspensionister heller ikke i særlig grad oplever forringet rummelighed, selvom flere af disse oplever en betydelig arbejdsløshedsrisiko (se tabel 7.7). Det kunne tyde på, at denne gruppe måske permanent oplever sig som udsat – altså uanset krisen. Man skal dog være varsom

med at drage for håndfaste konklusioner her, da det kun er meget få førtidspensionister i løntilskudsjob, som har besvaret vores spørgeskema.

TABEL 7.9

Forskellige beskæftigelsesgruppers oplevelse af virksomhedens rummelighed. 2009. Procent.

	Lav grad	Middel grad	Høj grad	I alt
Fleksjob	1	13	86	100
Løntilskudsjob til førtidspensionister	5	63	32	100
Aftalebaseret skånejob	0	13	87	100
Virksomhedspraktik	0	44	56	100
Løntilskudsjob — dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere	0	22	78	100
Andet — særlige vilkår	22	17	61	100
Ansatte på ordinære vilkår	0	63	37	100

Anm.: Anm.: N = 5.633 (uvægtet beregningsgrundlag). Graden af rummelighed er fastsat på baggrund af spørgsmål, hvor respondenterne er blevet bedt om at vurdere rummeligheden på en skala fra 1 (lav) – 10 (høj). De tre grupper er herefter blevet til ved at inddele svarene i 1-3, 4-7, 8-10.

Til sidst ser vi i tabel 7.9 på de forskellige lønmodtagergruppers oplevelse af virksomhedens rummelighed. Alle grupper mener, at deres arbejdsplads i middel eller høj grad er rummelig. De mest positive er personer ansat i fleksjob eller aftalebaseret skånejob. Blandt disse mener næsten 90 pct., at virksomheden i høj grad er rummelig. Disse grupper er mere positive end personer ansat på ordinære vilkår, idet lidt over 60 pct. i denne gruppe mener, at deres arbejdsplads kun i middelgrad er rummelig.

De mest skeptiske er førtidspensionister i løntilskudsjob, som altså har en væsentligt mindre positiv oplevelse af rummeligheden end særligt den forholdsvis store gruppe af personer i fleksjob. Før så vi, at førtidspensionister i løntilskudsjob oplevede sig som de mest udsatte mht. arbejdsløshedsrisiko, og her fremstår de som de mest skeptiske over for rummeligheden.

En mulig forklaring på det er, at de måske er de mindst ressourcestærke i gruppen af personer ansat på særlige vilkår. Derfor er de måske 'nederst i hierarkiet' af personer ansat på særlige vilkår og er dem, der føler sig mest udsatte på arbejdspladsen. Man skal igen være varsom med at drage håndfaste konklusioner, da der er få respondenter i denne gruppe.

pe. Ikke desto mindre peger de ovenstående resultater på, at hvis man ønsker at få flere førtidspensionister ind på arbejdsmarkedet, og dette kan der være grund til, eftersom 20 pct. af dem faktisk gerne vil have arbejde, som vi så tidligere i kapitlet, skal man være meget opmærksom på, at der er tale om en forholdsvis ressourcsvg gruppe. Derfor skal der være nogle hensigtsmæssige støtteordninger, som kan hjælpe dem i dagligdagen, ligesom der er behov for kollegaer og ledere, som accepterer og støtter op omkring deres særlige behov.

OPSUMMERING

Vi fandt i dette kapitel indledningsvist ud af, at 20 pct. af førtidspensionisterne uden for arbejdsmarkedet godt kunne tænke sig en eller anden form for arbejde – fx et løntilskudsjob til førtidspensionister. Dette var i overensstemmelse med vores hypotese 7, som er beskrevet i kapitel 2. De ovennævnte 20 pct. er et ganske tankevækkende tal, når man tager i betragtning, at det i dag kun er ca. 2 pct. af Danmarks førtidspensionister, der faktisk har et løntilskudsjob for førtidspensionister.

Efterfølgende fandt vi ud af, at der blandt disse 20 pct. og blandt personer ansat på særlige vilkår generelt var to vigtige motivationsfaktorer i forhold til at få eller at have et arbejde. De to respondentgrupper nævnte et generelt ønske om at blive mere tilfredse med tilværelsen og arbejde som en vej til kontakt med andre mennesker. På baggrund af en sammenligning med de arbejdsværdier, man finder i den øvrige befolkning, konkluderede vi, i overensstemmelse med hypotese 8, at disse udsatte grupper minder om den øvrige befolkning i forhold til deres arbejdsmotivation. Dog er der den nuanceforskel, at ambitionerne er mindre – det handler mere om 'at være med' end om 'at sætte rekorder'. De udsatte grupper lægger også mindre vægt på det økonomiske udbytte af arbejdet. Vi ved dog ikke, om dette skyldes, at de tænker mindre i løn og belønning end den øvrige befolkning, eller om det skyldes, at den løn, de regner med, at de kan få for deres arbejde, er forholdsvis beskeden.

Når det handler om førtidspensionisters syn på barrierer for, at de kan få arbejde ved siden af førtidspensionen, er langt den største barriere de fysiske begrænsninger. Den næstmest hyppige barriere er de psykiske begrænsninger. Manglende støtte på arbejdspladsen eller frygt for, at der ville blive set skævt til én blandt potentielle ny kollegaer, blev

imidlertid næsten ikke nævnt som mulige barrierer. Dermed fik vi ikke bekræftet hypotese 9 om, at førtidspensionister, der ønskede job, ser manglende rummelighed på arbejdspladsen som en barriere for at komme i arbejde.

Endelig havde vi hypotese 10 om, at personer ansat på særlige vilkår ville se arbejdspladsen som mindre rummelig end personer ansat på ordinære vilkår. Denne hypotese kunne heller ikke bekræftes. Faktisk oplever de fleste beskæftigelsesgrupper på arbejdsmarkedet, at virksomhederne er ganske rummelige. Personer i fleksjob eller personer i aftalebaseret skånejob ser endda mere positivt på rummeligheden end personer ansat på ordinære vilkår. Førtidspensionister i et løntilskudsjob er til gengæld væsentligt mere skeptiske end fx personer i fleksjob og giver også i højere grad udtryk for, at de føler sig truede af arbejdsløshed.

Hvis arbejdsmarkedet skal gøres mere rummeligt for førtidspensionister, der ønsker arbejde, skal man derfor være opmærksom på, at der er tale om en gruppe med behov for hensigtsmæssige støtteordninger samt ledere og medarbejdere med vilje til at tage hensyn til deres behov.

BILAG

BILAG 1: DATABESKRIVELSE

I dette bilag beskriver vi kort datagrundlaget for undersøgelsen. Vi beskriver Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse, som vores survey var koblet til i 4. kvartal 2009, og vi beskriver de svarpersoner og svarprocenter, som vores undersøgelse bygger på. Endelig beskriver vi, hvilke spørgsmål der er udgået siden sidste undersøgelse, hvilke spørgsmål der er nye i denne undersøgelse, og hvilke temaer som indgår i denne undersøgelse.

ARBEJDSKRAFTUNDERSØGELSEN

Data i denne undersøgelse stammer fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), hvis formål er at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet. Undersøgelsen udføres hvert kvartal, og den bygger på en stikprøve på ca. 30.000 personer af den voksne befolkning mellem 16-66 år. Stikprøven udtages som et roterende panel med fire paneler i hvert kvartal (altså er der ca. 7.500 personer i hvert panel). Interviewpersoner deltager fire gange i løbet af en periode på halvandet år. Først to kvartaler i træk, hvorefter de ikke deltager to kvartaler, og så igen i to kvartaler.

Undersøgelsen omfatter spørgsmål om folks situation på arbejdsmarkedet. Eksempelvis belyses det, om folk er beskæftigede, arbejdsløse (fx dagpengemodtagere) eller står uden for arbejdsmarkedet (fx førtidspensionister). Der indgår herudover spørgsmål om arbejdstid, ansættelsesforhold, deltagelse i uddannelse m.m.

Undersøgelsen benytter og følger nogle bestemte definitioner på de forskellige grupper på og uden for arbejdsmarkedet. *Lønmodtagere* er således personer, som i interviewugen har udført mindst én times betalt arbejde. *Ledige* er personer, som er jobsøgende, og som kan tiltræde et job inden for 14 dage. *Personer uden for arbejdsstyrken* er personer, som ikke deltager på arbejdsmarkedet, fx førtidspensionister.

I fjerde kvartal 2009, hvor SFI's spørgeskemaundersøgelse vedrørende virksomheders sociale engagement blev koblet på undersøgelsen, udgjorde stikprøven 30.653 personer. Denne samlede stikprøve repræsenterer altså *fire paneler*. Af disse personer svarede 19.773, hvilket giver en svarprocent på 65 pct.

DATAGRUNDLAGET FOR ÅRBOGEN

SFI's spørgsmål blev kun stillet til lønmodtagere og førtidspensionister fra *to paneler* (nærmere bestemt personer, som indgik i 2. og 3. panel i AKU'en). 15.791 personer deltog i disse to paneler, og af dem svarede 9.331. Dette giver en svarprocent på 59 pct. for den samlede AKU-undersøgelse med tilhørende VSE-spørgsmål.

5.727 personer af disse 9.331 angav, at de var *lønmodtagere* på interviewtidspunktet. Disse personer udgør det ene sæt respondenter i undersøgelsen. Det andet sæt respondenter består af personer, der i AKU'en angav, at de var førtidspensionister på interviewtidspunktet. I alt deltog 389 førtidspensionister. Opregnet til befolkningen svarer de 5.727 lønmodtagere til 2.417.331 personer, og de 389 førtidspensionister svarer til 166.007 personer.

Spørgsmålene vedrørende virksomheders sociale engagement indgik som to separate sæt af spørgsmål i AKU'en, svarende til en blok af lønmodtagere og en blok af førtidspensionister, som altså hver fik stillet deres sæt af spørgsmål. Eftersom de lønmodtagere med én times arbejde og de førtidspensionister uden arbejde, der deltager i vores undersøgelse, er udvalgt på baggrund af et filterspørgsmål i AKU-undersøgelsen, lader det sig ikke gøre at udregne en svarprocent specifikt for disse grupper. Vi kender kun antallet af lønmodtagere med én times

arbejde og antallet af førtidspensionister uden arbejde, som faktisk har besvaret vores to skemaer, og ikke det præcise antal af disse personer i den samlede stikprøve af voksne personer mellem 16-66 år. Derfor kan vi ikke udregne specifikke svarprocenter for disse grupper.

En del af spørgsmålene til lønmodtagerne er også blevet stillet de fem foregående år, hvor vi har gennemført VSE-undersøgelsen blandt lønmodtagere – i 1999, 2001, 2003, 2005/6 og 2007. Disse udviklings-spørgsmål (hvor vi altså følger en udvikling over tid) udgør sammen med spørgsmål vedrørende dette års tema (jf. nedenfor) denne undersøgelses datamateriale.

Der skal gøres opmærksom på en mindre forskel i datagrundlaget, som adskiller de tre første undersøgelser fra de tre sidste. I de tre første undersøgelser fra 1999 til 2003 blev lønmodtagere med under 15 timers arbejde fravalgt som respondenter. Den procedure gik vi væk fra i 2006. Fra 2006 følger vi arbejdskraftundersøgelsens definition på en lønmodtager. Det vil sige, at en lønmodtager er en person med mindst én times arbejde i interviewugen. På den måde sikrer vi bedre, at vi har personer på kanten af arbejdsmarkedet, fx i fleksjob og skånejob, med i undersøgelsen.

SPØRGSMÅL OG TEMAER

Siden sidste årbog har vi foretaget en del ændringer. En række spørgsmål er gået ud, og en række nye er kommet til. Vi har gjort dette for at give plads til andre temaer end dem, der blev behandlet i sidste årbog. Blandt de spørgsmål, som er udgået, er visse spørgsmål rettet mod personer med fysiske eller psykiske handicap, som der var særligt fokus på i sidste årbog. Visse spørgsmål rettet mod personer med psykiske handicap er dog fortsat med. De spørgsmål, som er kommet med i denne årbog, omhandler holdninger i lyset af krisen, social kapital samt førtidspensionister – som alle tre er vigtige temaer i denne årbog.

Som altid behandler vi udviklingen i virksomhedernes sociale engagement over tid, ligesom vi analyserer udviklingen i lønmodtagernes holdning til det rummelige arbejdsmarked.

Udviklingen i virksomhedernes sociale engagement måler vi ved hjælp af en række indikatorer, som blandt andet angår virksomheders fastholdelse, nyansættelse og tiltag over for langtidssyge.

Når vi ser på lønmodtagernes holdninger til det rummelige arbejdsmarked, inddrager vi blandt andet deres holdning til ansættelse af

personer med nedsat arbejdsevne og til personer med anden etnisk baggrund. Vi ser også på, om lønmodtagerne mener, at ansættelser på særlige vilkår aflaster eller belaster dem. Endvidere rummer denne årbog som nævnt også en række spørgsmål, som vedrører holdninger, som kan tænkes at være påvirket af krisen.

Temaet om social kapital bliver belyst ved hjælp af en række spørgsmål, som angår tillid, samarbejdsevne og retfærdighed. Med disse spørgsmål kan vi fx se på, om den sociale kapital påvirker lønmodtagerens holdning til det rummelige arbejdsmarked. Vi kan også se på, hvad den sociale kapital betyder for virksomheders socialt ansvarlige handlinger. For eksempel ser vi på, hvad den sociale kapital betyder i forhold til virksomheders rummelighed og i forhold til, om virksomheder tilpasser arbejdsforholdene ved sygdom og udarbejder planer for fastholdelse.

Med hensyn til temaet om førtidspensionister undersøger vi, hvad der ligger bag deres ønske om arbejde. Vi analyserer også, hvad førtidspensionister ser som eventuelle barrierer for at komme i arbejde.

BILAG 2: INDEKS OG METODER

I dette bilag beskrives de benyttede metoder i undersøgelsen. Bilaget kommer ind på konstruktionen af undersøgelsens indeks, som indgår i regressionerne. Endvidere behandles kort principperne bag frekvenstabellerne samt de former for regressionsanalyse, som benyttes i de forskellige kapitler. Endelig begrundes valget af kontrolvariable, herunder ledighedsgrad, som indgår i disse regressioner.

INDEKS

Vi benytter fire forskellige indeks i rapporten. **Indeks for rummelighed (0-4).** Indeks for rummelighed er et aggregeret mål for lønmodtagernes erfaringer med virksomhedernes handlinger vedrørende socialt engagement. Indekset summerer svarene på fire spørgsmål, som angår de sidste to år på virksomheden: 1) Om der er personer, som er overgået til job på særlige vilkår, 2) om der er ansat personer udefra i job på særlige vilkår, 3) om der er ansat ledige i job med løntilskud, 4) om der har været ansat personer med anden etnisk baggrund. Til hvert af disse spørgsmål kan respondenterne svare ja (1) eller nej (0). Ved at summere svarene på disse spørgsmål kommer indekset til at variere mellem 0 og 4, hvor 4 repræsenterer en høj grad af rummelighed. Indeksets reliabilitet er testet vha. cronbachs alpha, der viser en rimelig korrelation mellem de spørgsmål, som indgår i indekset (cronbachs alpha = 0,59).

Indeks for holdninger (0-10). Vi bruger også et indeks konstrueret over tre holdningsspørgsmål, nemlig lønmodtagernes holdning til virksomhedernes: 1) ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, 2) ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk og 3) brug af særlige hensyn over for personer med langvarigt sygefravær. Indekset samler disse tre spørgsmål til et samlet mål for holdninger på følgende måde: I hvert spørgsmål har lønmodtagerne mulighed for at svare meget positiv (5), ret positiv (4), neutral (3), ret negativ (2) og meget negativ (1). Disse svarmuligheder er altså tildelt nogle point. Det samlede indeks dannes nu ved at summere svarene på de tre spørgsmål, dividere med 3, trække 1 fra og gange med 2,5. Dermed kommer indekset til at variere mellem 0 og 10, hvor 0 er meget negativ, og 10 er meget positiv. Denne sum udgør indekset og indgår i regressionen i kapitel 4. Indeksets reliabi-

litet er testet vha. cronbachs alpha, der viser en pæn korrelation mellem de spørgsmål, som indgår i indekset (cronbachs alpha = 0,68).

Indeks for kriseholdninger (0-10). I kapitel 5 bruger vi et indeks for kriseholdninger udarbejdet på samme måde. Her tager alle spørgsmålene udgangspunkt i en tid, hvor der forventes stigende arbejdsløshed: 1) Bør virksomheder så ikke i samme omfang som tidligere være forpligtede til at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne? 2) Bør den ældre arbejdskraft overveje at trække sig tilbage tidligere end beregnet for at gøre plads til den yngre arbejdskraft? 3) Bør virksomhederne først og fremmest ansætte personer med dansk oprindelse og nedprioritere at ansætte personer med en anden etnisk oprindelse end dansk? 4) Er ledelsen og medarbejderne på arbejdspladsen mindre åbne end tidligere over for at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne? Her er svarmulighederne for det enkelte spørgsmål: I høj grad (1), i nogen grad (2), i mindre grad (3), slet ikke (4). Som ovenfor summerer vi svarene på de fire spørgsmål. Herefter er dette tal (mellem 4 og 16) fratrullet 4, divideret med 6 og ganget med 5. Dermed kommer dette indeks også til at variere mellem 0 og 10. Også her gælder det, at en høj værdi giver udtryk for en positiv holdning til socialt engagement, da en høj værdi er udtryk for uenighed i, at virksomhederne skal være mindre socialt engagerede i en krisetid. Indeksens reliabilitet er testet vha. cronbachs alpha, der viser en rimelig korrelation mellem de spørgsmål, som indgår i indekset (cronbachs alpha = 0,58).

Indeks for social kapital (0-10). Indekset for social kapital, der bl.a. indgår i en række af vores regressionsanalyser, og som bruges i kapitel 6, bygger på seks spørgsmål vedrørende tillid, samarbejde og retfærdighed. Her er lønmodtagerne fx blevet spurgt, hvor ofte de får hjælp og støtte fra deres kollegaer. Indekset er konstrueret ved at tildele svarene aldrig/næsten aldrig 0 point, sjældent 1 point, sommetider 2 point, ofte 3 point, altid 4 point. Herefter er pointene for hvert af de seks spørgsmål ganget med 25. Disse point er så summeret og til sidst divideret med 60. Dermed kommer indekset til at variere mellem 0 og 10.

Da man kunne mene, at tillid, retfærdighed og samarbejde vedrører så forskellige forhold, at det ikke giver mening at lade dem indgå i samme indeks, er dette indeks (for social kapital) valideret vha. faktoranalyse. Faktoranalysen viser, at det er muligt at udtrække to underlig-

gende faktorer – en faktor, der handler om tillid og retfærdighed, og en faktor, der vedrører hjælp og støtte. Alle seks spørgsmål, der vedrører disse tre dimensioner, korrelerer dog i meget høj grad på den første faktor. Derfor vælger vi at lade spørgsmålene indgå i det samme indeks. En analyse af forholdet mellem svarene på de seks spørgsmål, som indgår i indekset, viser da også en betydelig grad af samvariation (cronbachs $\alpha = 0,79$).

STATISTISKE REDSKABER

I årbogen bruger vi forskellige redskaber i vores analyser. Vi benytter for det første almindelige frekvenstabeller. Eksempelvis bruger vi en frekvenstabel, når vi beskriver, hvor mange personer med anden etnisk baggrund der har været ansat i de enkelte undersøgelsesår. For at vurdere, om der er forskel mellem målingen i 2009 og tidligere undersøgelsesår, laver vi en χ^2 -test. I den test er referenceåret 2009, og de andre år bliver sammenlignet med dette år. Det vil sige, at der laves en sammenligning mellem 2009 og 1999, mellem 2009 og 2007 osv. Der laves altså ingen sammenligning mellem fx 1999 og 2007.

I analyserne bruger vi to forskellige slags regressionsmodeller, dels logistiske, dels lineære. **Logistiske regressioner** benyttes, 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.

I logistisk regression kan den variabel, der skal forklares, også have mere end to svarkategorier, fx 4. Det gælder den variabel i kapitel 4, hvor respondenterne skal svare på, om virksomhederne 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 logistiske 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 vælges, 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 1-10. Som ved en logistisk regression kan en række baggrundsvariable inddrages til at forklare, hvad der i det her tilfælde har betydning for virksomhedens rummelighed, dvs. placering på skalaen.

BAGGRUNDSVARIABLE

I vore regressionsanalyser benytter vi en længere række baggrundsvariable, som tidligere undersøgelser (Rosenstock et al., 2008; Schademan et al., 2008) har vist kan have betydning for både erfaringer med og holdninger til VSE. Det gælder generelle personkarakteristika som *kon* (m/k), *alder* (inddelt i tre aldersgrupper), *uddannelse* (inddelt i fem kategorier) og *bopæl* (region). Vi ser også på forhold, der er specifikke for den enkelte lønmodtagers arbejdssituation: *ansættelsesform* (normale eller særlige vilkår), *antal sygedage* (over eller under 14 pr. år), *status som leder eller medarbejder* (leder defineret som en person, der har personaleansvar for tre eller flere personer), *arbejdstid* (heltid eller deltid). Hertil kommer lønmodtagerens selvvaluerede *arbejdsledighedsrisiko* (fra ingen til stor) og dennes vurdering af *virksomhedens økonomiske situation* (fra ikke god til særdeles god). Endelig kommer registerbaserede oplysninger for *sektor* (offentlig/privat) og *branche* (inddelt i 11 kategorier på baggrund af Danmarks Statistiks tocifrede kode for branche i hovedjob).

LEDIGHEDSDATA

Ud over disse baggrundsvariable, som bl.a. rummer subjektivt erfaret ledighedsrisiko, har vi også inddraget objektive registerbaserede tal for faktisk ledighed i vores regressionsanalyser. Det skyldes, at den faktiske ledighedsprocent blandt forskellige grupper af lønmodtagere måske har betydning for respondenternes svar på en række af vores spørgsmål. Tanken bag dette er, at udviklingen i ledighed i forskellige faggrupper eller brancher måske har betydning for respondenternes erfaringer med eller holdninger til socialt engagement. Stigende ledighed i en særlig branche kunne fx tænkes at betyde mere negative holdninger til VSE.

For at belyse effekten af krisen på lønmodtagernes holdninger er der derfor til det eksisterende datagrundlag koblet en variabel for ledig-

hed. Ledighedsgraden er defineret som den månedlige procentandel af fuldtidsledige i arbejdsstyrken og er baseret på Danmarks Statistiks registre for arbejdsmarkedsstatistik (CRAM og RAM). Antallet af ledige omfatter dagpengemodtagere samt kontant- og starthjælpsmodtagere, mens personer på orlov eller i aktivering ikke indgår. Arbejdsstyrken er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) og består af beskæftigede samt arbejdsløse. Pensionister, modtagere af efterløn, sygemeldte, personer i aktivering m.fl. er ikke en del af arbejdsstyrken.

Ledighedsstatistikken offentliggøres med inddelinger i område, alder, køn og a-kassestatus. Vi har benyttet en inddeling i regioner, aldersgrupper og køn til at identificere ledighedsgraden for den enkelte respondent i spørgeskemaundersøgelsen. Ledighedsgraden er altså et mål for den arbejdsløshed, som berører personer med samme bopæl, alder og køn som respondenter. Da der i undersøgelsen opereres med fem regioner, seks aldersgrupper og to køn (i sagens natur), har vi for hver respondent at gøre med 60 mulige gruppeinddelte ledighedsgrader. Disse ledighedsgrader indgår i vores regressionsanalyser på to måder – for det første i form af ledighedsgraden på indsamlingstidspunktet (altså 4. kvartal 2009) og for det andet som ændringen i ledighedsgrad siden sidste undersøgelse af lønmodtagerne og virksomhedernes sociale engagement (altså 4. kvartal 2007). Når vi inddrager ændringen i ledighed, skyldes det, at både ledighedens faktiske niveau, men også ændringen i ledighed, kan tænkes at påvirke lønmodtagernes erfaringer og holdninger.

BILAG 3: RESULTATER FRA REGRESSIONSANALYSERNE

I dette bilag viser vi resultaterne fra de forskellige regressioner, som indgår i kapitel 3, 4, 5 og 6. Regressionernes hovedresultater beskrives nærmere i de enkelte kapitler, mens de forskellige typer af regressionsanalyse kort omtales i bilag 2. De baggrundsvariable, som indgår i regressionsanalyserne, beskrives også i bilag 2.

I alle regressionsanalyser indgår følgende variable:

- Køn (m/k)
- Alder (inddelt i tre aldersgrupper)
- Uddannelse (inddelt i fem kategorier)
- Bopæl (region)
- Ansættelsesform (normale eller særlige vilkår)
- Antal sygedage (over eller under 14 pr. år)
- Leder eller medarbejder (ledere med personaleansvar for tre eller flere personer)
- Arbejdstid (heltid eller deltid)
- Selvvurderede arbejdsløshedsrisiko (fra ingen til stor)
- Virksomhedens økonomiske situation (fra ikke god til særdeles god)
- Sektor (offentlig/ privat)
- Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads
- Branche (inddelt i 11 kategorier)
- Indeks for social kapital 0-10²⁸
- Ledighedsgrad (fordelt på køn, alder og bopæl)
- Ændring i ledighedsgrad mellem 2007 og 2009 (fordelt på køn, alder og bopæl)
- Indeks for rummelighed 0-4²⁹

Nedenstående regressionstabeller opregner kun de variable, som yder et signifikant bidrag til at forklare de afhængige variable. I en anmærkning

28. Indeks for social kapital indgår ikke i den regression, hvor dette indeks selv er genstand for analyse (se tabel 6B.1).

29. Indeks for rummelighed (virksomhedens handlinger) indgår i alle regressionsanalyser *på nær* de analyser, hvor dette indeks selv eller andre variable, der handler om virksomhedens handlinger, er genstand for analyse (se tabel 3B.1, 3B.2, 3B.3, 3B.4).

under hver tabel opregnes de variable, som også indgik i analysen, men som ikke havde signifikant betydning.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 3

TABEL 3B.1

Resultat af lineær regression med indeks for virksomhedens rummelighed som afhængig variabel. 2009

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Ansættelsesform</i>	***	
Normal ansættelse	***	-0,688
Ansættelse på særlige vilkår		Ref.
<i>Lederstatus</i>	***	
Medarbejder	***	-0,196
Leder		Ref.
<i>Virksomhedstype</i>	***	
Offentlige virksomheder	***	+0,473
Private virksomheder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>	***	
1-49	***	-0,747
50 eller flere		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	*	
Særdeles god		0
Ret god	*	-0,195
Nogenlunde		0
Mindre god		0
Ikke god		Ref.
<i>Branche</i>	***	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	*	-0,424
Industri		0
Infrastruktur	*	-0,394
Bygge- og anlægsvirksomhed		0
Handel, hotel og restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretnings-service	*	-0,187
Offentlig administration		0
Undervisning og forskning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Køn, alder, uddannelse, bopæl, sygedage, arbejdstid, arbejdsløshedsrisiko, sektor, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad.

TABEL 3B.2

Resultat af ordinal logistisk regression, som viser sandsynligheden for, at man på lønmodtagerens arbejdsplads tilpasser arbejdsforholdene med henblik på, at en langvarigt syg person kan vende tilbage til arbejdet, som variabel. 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Køn</i>	*	
Mand	*	-0,167
Kvinde		Ref.
<i>Uddannelse</i>	*	
Grundskole		0
Almen ungdomsuddannelse	*	-0,311
Erhvervsuddannelse		0
Kort videregående uddannelse		0
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>	*	
1-49	*	-0,153
50 eller flere		Ref.
<i>Selv vurderet arbejdsløshedsrisiko</i>	**	
Stor	**	-0,493
Nogen	*	-0,252
Lille		0
Ingen		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	*	
Særdeles god	*	+0,500
Ret god		0
Nogenlunde		0
Mindre god		0
Ikke god		Ref.
<i>Arbejdstid</i>	**	
Heltid	**	+0,273
Deltid		Ref.

(Fortsættes)

TABEL 3B.2 (FORTSAT)

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Branche</i>	***	
Landbrug, fiskeri og råstofud- vinding	**	-1,159
Industri		0
Infrastruktur		0
Bygge- og anlægsvirksomhed		0
Handel, hotel og restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretnings- service		0
Offentlig administration	**	+0,435
Undervisning og forskning		0
Andet	*	-3,651
Sundheds- og velfærds- institutioner		Ref.
<i>Indeks for social kapital (kontinueret variabel)</i>	***	+0,228

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Alder, bopæl, ansættelsesform, sygedage, leder eller medarbejder, sektor, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad.

TABEL 3B.3

Resultat af binær logistisk regression, som viser sandsynligheden for, at man på lønmodtagerens arbejdsplads udarbejder planer for fastholdelse af medarbejdere med langvarigt sygefravær, som afhængig variabel. 2009

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Køn</i>	***	
Mand	***	-0,564
Kvinde		Ref.
<i>Virksomhedstype</i>	***	
Offentlige virksomheder	***	+1,284
Private virksomheder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>	***	
1-49	***	-1,044
50 eller flere		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	*	
Sædeles god	**	+0,842
Ret god	*	+0,464
Nogenlunde		0
Mindre god		0
Ikke god		Ref.
<i>Arbejdstid</i>	*	
Heltid	*	+0,376
Deltid		Ref.
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Bygge- og anlægsvirksomhed		0
Handel, hotel og restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretningservice		0
Offentlig administration		0
Undervisning og forskning	**	-0,663
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Indeks for social kapital (kontinuert variabel)</i>	***	+0,221

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Alder, uddannelse, bopæl, ansættelsesform, sygedage, leder eller medarbejder, arbejdsløshedsrisiko, virksomhedens økonomiske situation, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad.

TABEL 3B.4

Resultat af lineær regression med bedømmelse af rummeligheden på lønmodtagerens arbejdsplads som afhængig variabel. 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Uddannelse</i>	**	
Grundskole		0
Almen ungdomsuddannelse	*	-0,287
Erhvervsuddannelse		0
Kort videregående uddannelse		0
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		Ref.
<i>Ansættelsesform</i>	**	
Normal ansættelse	**	-0,486
Ansættelse på særlige vilkår		Ref.
<i>Virksomhedstype</i>	**	
Offentlige virksomheder	**	+0,279
Private virksomheder		Ref.
<i>Selv vurderet arbejdsløshedsrisiko</i>	***	
Stor	***	-0,492
Nogen	***	-0,390
Lille		0
Ingen		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	***	
Særdeles god	***	+0,701
Ret god	***	+0,432
Nogenlunde	*	+0,256
Mindre god		0
Ikke god		Ref.

(Fortsættes)

TABEL 3B.4 (FORTSAT)

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstof- udvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Bygge- og anlægsvirksom- hed		0
Handel, hotel og restaurati- on		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretnings- service		0
Offentlig administration	*	+0,279
Undervisning og forskning	*	+0,254
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinsti- tutioner		Ref.
<i>Indeks for social kapital (kontinuert variabel)</i>	***	+0,311

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifi-
kant betydning: Køn, alder, bopæl, sygedage, leder eller medarbejder, arbejdstid, ledighedsgrad,
ændring i ledighedsgrad, antal ansatte.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

TABEL 4B.1

Resultat af lineær regression med indeks for holdninger som afhængig variabel, 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Køn</i>	**	
Mand	**	-0,178
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>	***	
15-29 år	***	-0,438
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>	***	
Grundskole	***	-0,340
Almen ungdomsuddannelse		0
Erhvervsuddannelse	***	-0,365
Kort videregående uddannelse		0
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		Ref.
<i>Sygedage</i>	***	
Under 14 sygedage	***	-0,454
15 eller flere sygedage		Ref.
<i>Lederstatus</i>	**	
Medarbejder	**	+0,211
Leder		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	**	
Særlig god		0
Ret god		0
Nogenlunde		0
Mindre god		0
Ikke god		Ref.

(Fortsættes)

TABEL 4B.1 (FORTSAT)

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Branche</i>	***	
Landbrug, fiskeri og råstof- udvinding		0
Industri		0
Infrastruktur	*	+0,541
Bygge- og anlægsvirksom- hed		0
Handel, hotel og restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretnings- service	*	+0,282
Offentlig administration	***	+0,535
Undervisning og forskning	***	+0,502
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinsti- tutioner		Ref.
<i>Indeks for virksomhedens rummelighed</i>	***	
0	***	-0,576
1	***	-0,382
2	*	-0,280
3		0
4		Ref.
<i>Indeks for social kapital (kontinuert variabel)</i>	***	+0,111

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifi-
kant betydning: Bopæl, ansættelsesform, arbejdsløshedsrisiko, arbejdstid, sektor, ledighedsgrad,
ændring i ledighedsgrad, antal ansatte.

TABEL 4B.2

Resultat af binær logistisk regression, som viser sandsynligheden for, at lønmodtageren er betænkelig ved at arbejde sammen med en psykisk syg, som afhængig variabel. 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Køn</i>	**	
Mand	**	+0,193
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>	***	
15-29 år	***	-0,796
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>	*	
Grundskole	**	+0,289
Almen ungdomsuddannelse	*	+0,284
Erhvervsuddannelse	**	+0,252
Kort videregående uddannelse		0
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		Ref.
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur	*	-0,649
Bygge- og anlægsvirksomhed		0
Handel, hotel og restaurations		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretnings-service		0
Offentlig administration		0
Undervisning og forskning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Indeks for social kapital (kontinueret variabel)</i>	***	+0,092

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Bopæl, ansættelsesform, sygedage, leder eller medarbejder, arbejdstid, arbejdsløshedsrisiko, virksomhedens økonomiske situation, sektor, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad, antal ansatte, indeks for virksomhedens handlinger.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

TABEL 5B.1

Resultat af lineær regression med indeks for kriseholdninger som afhængig variabel, 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Alder</i>	***	
15-29 år	***	-0,593
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>	***	
Grundskole	***	-0,965
Almen ungdomsuddannelse		0
Erhvervsuddannelse	***	-0,831
Kort videregående uddannelse	***	-0,633
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		Ref.
<i>Selvvrurderet arbejdsløshedsrisiko</i>	**	
Stor	*	-0,374
Nogen	**	-0,465
Lille		0
Ingen		Ref.
<i>Indeks for social kapital (kontinuerlig variabel)</i>	***	+0,109

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Køn, bopæl, ansættelsesform, sygedage, leder eller medarbejder, arbejdstid, virksomhedens økonomiske situation, sektor, branche, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad, indeks for virksomhedens handlinger, antal ansatte.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 6

TABEL 6B.1

Resultat af lineær regression med indeks for social kapital som afhængig variabel. 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Ansættelsesform</i>	*	
Normal ansættelse	*	-0,337
Ansættelse på særlige vilkår		Ref.
<i>Sygedage</i>	***	
Under 14 sygedage	***	+0,347
15 eller flere sygedage		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>	**	
1-49	**	+0,127
50 eller flere		Ref.
<i>Selv vurderet arbejdsløshedsrisiko</i>	***	
Stor	***	-0,544
Nogen	***	-0,385
Lille	*	-0,124
Ingen		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	***	
Særdeles god	***	+0,889
Ret god	***	+0,822
Nogenlunde	***	+0,581
Mindre god	***	+0,383
Ikke god		Ref.
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri	***	-0,422
Infrastruktur		0
Bygge- og anlægsvirksomhed		0
Handel, hotel og restauration	**	-0,321
Transport, post og tele	**	-0,354
Finansiering og forretningsservice	**	-0,345
Offentlig administration	**	-0,273
Undervisning og forskning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Køn, alder, uddannelse, bopæl, leder eller medarbejder, arbejdstid, sektor, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad, indeks for virksomhedens handlinger, antal ansatte.

TABEL 6B.2

Resultat af lineær regression med lønmodtagerens holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne som afhængig variabel. 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Køn</i>	*	
Mand	*	-0,088
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>	***	
15-29 år	***	-0,328
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>	*	
Grundskole	*	-0,101
Almen ungdomsuddannelse		0
Erhvervsuddannelse	**	-0,129
Kort videregående uddannelse		0
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		Ref.
<i>Ansættelsesform</i>	*	
Normal ansættelse	*	-0,219
Ansættelse på særlige vilkår		Ref.
<i>Lederstatus</i>	**	
Medarbejder	**	+0,140
Leder		Ref.
<i>Branche</i>	**	
Landbrug, fiskeri og råstof- udvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Bygge- og anlægsvirksomhed		0
Handel, hotel og restauration	*	+0,131
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretningsservice	*	+0,130
Offentlig administration	***	+0,257
Undervisning og forskning	***	+0,259
Andet		0
Sundheds- og velfærds- institutioner		Ref.

(Fortsættes)

TABEL 6B.2 (FORTSAT)

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Indeks for virksomhedens rummelighed</i>	***	
0	***	-0,276
1	***	-0,259
2	**	-0,200
3		0
4		Ref.
<i>Indeks for social kapital (kontinueret variabel)</i>	*	+0,025

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Bopæl, sygedage, arbejdstid, arbejdsløshedsrisiko, virksomhedens økonomiske situation, sektor, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad, antal ansatte.

TABEL 6B.3

Resultat af lineær regression med lønmodtagerens holdning til ansættelse af personer med en anden etnisk baggrund end dansk som afhængig variabel. 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Køn</i>	*	
Mand	*	-0,073
Kvinde		Ref.
<i>Uddannelse</i>	***	
Grundskole	***	-0,211
Almen ungdomsuddannelse		0
Erhvervsuddannelse	***	-0,253
Kort videregående uddannelse		0
Mellemlang eller lang videregående uddannelse		Ref.
<i>Sygedage</i>	*	
Under 14 sygedage	*	-0,117
15 eller flere sygedage		Ref.
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor	*	-0,130
Nogen		0
Lille		0
Ingen		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	**	
Særdeles god		0
Ret god		0
Nogenlunde		0
Mindre god		0
Ikke god		Ref.
<i>Branche</i>	**	
Landbrug, fiskeri og råstof udvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Bygge- og anlægsvirksomhed		0
Handel, hotel og restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretningsservice		0
Offentlig administration	*	+0,127
Undervisning og forskning	**	+0,187
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

(Fortsættes)

TABEL 6B.3 (FORTSAT)

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Region</i>	**	
Hovedstaden		0
Sjælland		0
Syddanmark		0
Midtjylland	*	-0,085
Nordjylland		Ref.
<i>Indeks for virksomhedens rummelighed</i>	***	
0	***	-0,233
1		0
2		0
3		0
4		Ref.
Indeks for social kapital (kontinuert variabel)	***	+0,047

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Alder, bopæl, ansættelsesform, arbejdstid, sektor, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad, antal ansatte.

TABEL 6B.4

Resultat af lineær regression med lønmodtagerens holdning til ansættelse af personer med langvarigt sygefravær som afhængig variabel. 2009.

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Alder</i>	***	
15-29 år	***	-0,251
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Sygedage</i>	***	
Under 14 sygedage	***	-0,314
15 eller flere sygedage		Ref.
<i>Lederstatus</i>	*	
Medarbejder	*	+0,098
Leder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>	*	
1-49	*	-0,088
50 eller flere		Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	**	
Særdeles god		0
Ret god		0
Nogenlunde		0
Mindre god		0
Ikke god		Ref.
<i>Branche</i>	**	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur	**	+0,463
Bygge- og anlægsvirksomhed	*	+0,164
Handel, hotel og restauration	**	+0,161
Transport, post og tele	*	+0,162
Finansiering og forretningsservice	**	+0,182
Offentlig administration	***	+0,251
Undervisning og forskning	*	+0,137
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

(Fortsættes)

TABEL 6B.4 (FORTSAT)

Personkarakteristika	Signifikansniveau	Koefficient
<i>Indeks for virksomhedens rummelighed</i>	**	
0	**	-0,170
1		0
2		0
3		0
4		Ref.
Indeks for social kapital (kontinuert variabel)	***	+0,060

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Følgende variable indgik også i analysen, men havde ikke signifikant betydning: Køn, uddannelse, bopæl, ansættelsesform, arbejdstid, arbejdsløshedsrisiko, sektor, indeks for social kapital, ledighedsgrad, ændring i ledighedsgrad.

LITTERATUR

- Adler, P.S. & Kwon, S.W. (2002): "Social Capital: Prospects for a New Concept", *The Academy of Management Review*, vol. 27, no. 1, pp. 17-40.
- Albæk, K. & Sørensen, B.E. (1998): "Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing 1980-1991", *The Economic Journal*, 108, pp.1750-1771.
- Ankestyrelsen (2009): Nyhedsbrev: *Førtidspensioner 1*.
- Andersen, L. (2009): "What Determines the Behaviour and Performance of Health Professionals? Public Service Motivation, Professional Norms and/or Economic Incentives" in: *International Review of Administrative Sciences*, 75, 1.
- BM (2008): *Analyse af Sygefraværet*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- BM (2009): *Handicap & Job – det kan lade sig gøre*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H. & Bloodgood, J.M. (2002): "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations", *The Academy of Management Review*, vol. 27, no. 4, pp. 505-522.
- Bourdieu, P. (1986): "The Forms of Capital" in: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Richardson, J.G. (ed.). New York: Greenwood Press, pp. 242-258.

- Center for Ligebehandling af Handicappede (2009): *Job med løntilskud til fortidspensionister. 4. udg.* København: Center for Ligebehandling af Handicappede.
- De Witte, H., Halman, L. & Gelissen, J. (2004): "European Work Orientations at the End of the Twentieth Century" in: *European Values at the End of the Millenium*, Arts, W. & Halman, L. (eds.), Leiden & Boston: Brill pp. 255-279.
- Dinesen, P.T. & Sønderkov, K.M. (2010): "Hvorfor stiger tilliden?" In: *Politica. Tidsskrift for politisk videnskab (artikeludkast indsendt)*.
- Discus (2007): *Flere Fortidspensionister i Job. Undersøgelse og anbefalinger vedr. den lokale indsats*. Viby/København: Discus A/S.
- DØR (2009): Økonomisk Redegørelse. København: Det Økonomiske Råd, oktober 2009.
- DØR (2010): Økonomisk Redegørelse. København: Det Økonomiske Råd, maj 2010.
- Emerek, R. & Holt, H. (2008): Det kønsopdelte danske arbejdsmarked. In: *Lige muligheder – frie valg?* Emerek & Holt (red.). København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Farrell, H. & Knight, J. (2003): "Trust, Institutions, and Institutional Change: Industrial Districts and the Social Capital Hypothesis" in: *Politics & Society*, 31, 4.
- FM (2009): Økonomisk Redegørelse. København: Finansministeriet, december 2009.
- FM (2010): Økonomisk Redegørelse. København: Finansministeriet, august 2010.
- Greff, P. (2009): "Social Capital: The Dark Side" in: *Handbook of Social Capital*, Svendsen, G.T. & Svendsen, L.H.G. (eds.), Edward Elgar, pp. 143-160.
- Gundelach, P. (2010): "Indledning" in: Gundelach, P.: *Store og små forandringer. Danskernes værdier 1981-2008*. København: Udgives på Hans Reitzels Forlag efteråret 2010.
- Habisch, A. & Moon, J. (2006): "Social Capital and Corporate Social Responsibility" in: *The Challenge of Organizing and Implementing Corporate Social Responsibility*. Jonker, J. & Witte, M.C.D. (eds.). Hampshire, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Inglehart, R. & Baker, W.E. (2000): "Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values" in: *American Sociological Review*, 65, 1.
- Jæger, M.M. (2006): "*Skaleringsteknikker – at se det skjulte i data*" in: Bjerg, Ole & Villadsen, Kaspar: *Sociologiske Metoder*. København: Forlaget Samfundslitteratur.
- Krishna, A. (2008): "Social Capital and Economic Development" in *The Handbook of Social Capital*, Castiglione, D. Deth, J.W. & Wolleb, G. (eds.). Oxford: Oxford University Press, pp. 438-466.
- Kristensen, T.S., Hasle, P. & Pejtersen, J.H. (2008): "Virksomhedens sociale kapital – en ny indfaldsvinkel til det psykiske arbejdsmiljø?", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 10, no. 2, pp. 30-45.
- KTO (2010): *Sygefravær. Sygefraværssamtaler og statistik*. København: Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.
- Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J. (2008): *Handicap og beskæftigelse*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:10.
- Larsen, B., Bruun Jonassen, A. & Høgelund, J.(2009): *Personer med handicap: helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Müller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S. (2007): *Virksomhedernes Sociale Engagement. Årbog 2006*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Olesen, K.G., Thoft, E., Hasle, P. & Kristensen, T.S. (2008): *Virksomhedens sociale kapital. Hvidbog*. København: Arbejdsmiljørådet/NFA.
- Podolny, J.M. & Baron, J.N. (1997): "Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace", *American Sociological Review*, vol. 62, no. 5, pp. 673-693.
- Putnam, R.D. (1993): *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1957): *Occupations and Values*. Glencoe: Free Press.
- Rosholm, M. & Svarer, M. (2009): *Kvantitativ Evaluering af Hurtig i Gang 2*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N. (2008): *Virksomhedernes Sociale Engagement. Årbog 2007*. København: SFI.

- Russo, A. & Perrini, F. (2010): "Investigating Stakeholder Theory and Social Capital: CSR in Large Firms and SME's", *Journal of Business Ethics*, vol. 91, no. 2, pp. 207-221.
- Sabatini, F. (2009): "The Labour Market" in: *Handbook of Social Capital*, Svendsen, G.T. & Svendsen, L.H.G. (eds.), Edward Elgar, Cheltenham, pp. 272-286.
- Schademan, H.K., Jensen, S., Thuesen, F., Holt, H. (2008): *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2008*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Schademan, H.K., Holt, H., Jensen, S. & Weatherall, C.D. (2009): *Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2009*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Thuesen, F. (2010): "Et interessant, men ikke nødvendigvis samfundsnyttigt job. Danskernes arbejdsværdier 1981-2008" in: *Små og store forandringer. Værdiudvikling i Danmark 1981-2008 (planlagt til publikation efteråret 2010)*, Gundelach, P. (ed.). København: Hans Reitzels Forlag.

Besøgte hjemmesider:

www.statistikbanken.dk, Danmarks Statistiks statistikbank.

www.ams.dk, Arbejdsmarkedsstyrelsen.

www.retsinfo.dk

SFI-RAPPORTER SIDEN 2009

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 09:01 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*. 145 s. ISBN 978-87-7487-923-7. Kr. 150,00.
- 09:02 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Kalaallit nunaanni meeqqat. Meeqqat 0-imiit 14-it ilanngullugit ukiullit ilaqutariillu atugarissaarnerannik misissuineq*. 172 s. ISBN: 978-87-7487-924-4. Kr. 150,00.
- 09:03 Deding, M. & Filges, T.: *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*. 160 s. 978-87-7487-925-1. Kr. 160,00.
- 09:04 Thuesen, F., Schademan, H.K., Jensen, S., Holt, H. & Høst, A.: *A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-928-2. Kr. 220,00.
- 09:05 Larsen, B. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008*. 98 s. ISBN: 978-87-7487-927-5. Kr. 100,00

- 09:06 Ellerbæk, L.S. & Graversen, B.K.: *Evaluering af jobcentrenes ligestillingsindsats*. 80 s. ISBN: 978-87-7487-929-9. Kr. 80,00.
- 09:07 Bengtsson, S. & Røgeskov, M.: *At skabe netværk. En evaluering af 22 socialpsykiatriske projekter i 15M-puljen*. 132 s. ISBN: 978-87-7487-930-5. Kr. 130,00.
- 09:08 Andersen, D. & Järvinen, M.: *Skadesreduktion i praksis. Behandlingstilbud til opiatmisbrugere i København*. 214 s. ISBN: 978-87-7487-931-2. Kr. 210,00.
- 09:09 Bengtsson, S. & Cayuelas Mateu, N.: *Beskyttet beskæftigelse. En kortlægning*. 118 s. ISBN: 978-87-7487-932-9. Kr. 110,00.
- 09:10 Deding, M. & Gerstoft, F.: *Børnefattigdom i Danmark 2002-2006*. 58 s. ISBN: 978-87-7487-933-6. Kr. 60,00.
- 09:11 Holt, H., Hvid, H., Grosen, S.L. & Lund, H.L.: *It, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-935-0. Kr. 180,00.
- 09:12 Bengtsson, T.T. & Jakobsen, T.B.: *Institutionsanbringelse af unge i Norden. En komparativ undersøgelse af lovgrundlag, institutionsformer og udviklingstendenser*. 318 s. ISBN: 978-87-7487-936-7. Kr. 300,00.
- 09:13 Heltberg, T.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. De frivillige organisationers perspektiv. Del 1*. 228 s. ISBN: 978-87-7487-940-4. Netpublikation.
- 09:14 Sørensen, M., Skov, D., Ellersgaard, C.H., Larsen, A.G. & Stamer, N.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Brugernes og de pårørendes perspektiv. Del 2*. 480 s. ISBN: 978-87-7487-941-1. Netpublikation.
- 09:15 Andersen, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Behandlingstilbud og metoder. Del 3*. 308 s. ISBN: 978-87-7487-942-8. Netpublikation.
- 09:16 Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Kvalitetsudvikling og kvalitetsstandarder. Del 4*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-943-5. Netpublikation.
- 09:17 Andersen, D. & Skov, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Visitation og sagsbehandling. Del 5*. 294 s. ISBN: 978-87-7487-944-2. Netpublikation.
- 09:18 Sørensen, M. & Pedersen, K.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Resultater af behandlingen. Del 6*. 268 s. ISBN: 978-87-7487-945-9. Netpublikation.
- 09:19 Benjaminsen, L., Andersen, D. & Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling i Danmark. Hovedrapport*. 397 s. 978-87-7487-946-6. Kr. 400,00.
- 09:20 Bach, H.B.: *Lediges motivation og forsørgelse. Lediges forsørgelse 2 år efter interview om jobmotivation*. 55 s. ISBN: 978-87-7487-947-3. Kr. 55,00.

- 09:21 Larsen, B., Jonassen, A.B. & Høgelund, J.: *Personer med handicap. Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008*. 111 s. 978-87-7487-948-0. Kr. 110,00.
- 09:22 Jørgensen, M.: *En effektmåling af efterlønsreformen af 1999. Reformens betydning for arbejdsudbuddet*. 194 s. ISBN: 978-87-7487-949-7. Kr. 200,00.
- 09:23 Deding, M. & Olsson, M.: *Hverdagsliv for 11-årige børn med anden etnisk baggrund end dansk. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 105 s. ISBN: 978-87-7487-950-3. Kr. 100,00.
- 09:24 Egelund, T., Christensen, P.S., Jakobsen, T.B., Jensen, T.G. & Olsen, R.F.: *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt*. 255 s. ISBN: 978-87-7487-951-0. Kr. 250,00.
- 09:25 Benjaminsen, L.: *Hjemløshed i Danmark 2009. National kortlægning*. 139 s. ISBN: 978-87-7487-952-7. Kr. 140,00.
- 09:26 Knudsen, L.: *Børn og unge anbragt i slægten. En sammenligning af slægtsanbringelser og anbringelser i traditionel familiepleje*. 169 s. ISBN: 978-87-7487-953-4. Kr. 170,00.
- 09:27 Nielsen, A.A. & Christoffersen, M.N.: *Børnehavens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt*. 101 s. ISBN: 978-87-7487-954-1. Kr. 100,00.
- 09:28 Schmidt, G., Graversen, B.K., Jakobsen, V., Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Ændrede familiesammenføringsregler. Hvad har de nye regler betydet for pardannelsesmønstret blandt etniske minoriteter?* 189 s. ISBN: 978-87-7487-955-8. Kr. 190,00.
- 09:29 Bengtsson, S., Heidemann, J., Jensen, T.G., Tange, J. & Wolff, E.S.: *Kortlægning af de særlige dagtilbud til børn efter § 32. En status to år efter kommunalreformen*. 143 s. ISBN: 978-87-7487-957-2. Kr. 140,00.
- 09:30 Schademan, H.K., Holt, H., Jensen, S. & Weatherall, C.D.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2009*. 185 s. ISBN: 978-87-7487-958-9. Kr. 190,00.
- 09:31 Bach, H. & Milhøj, A.: *Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-959-6. Kr. 100.
- 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.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og buslejestøtte. 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. Følgforskning 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 Ottesen, M.H., Andersen, D., Nielsen, L.P., Lausten, M. & Staage, 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. Netpublikation.
- 10:22 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H., Heiner-Schmidt, L. & Aaquist, M.: *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år. Dialoggruppe – om forebyggelse 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. Statistiske analyser af folkeskolens betydning for unges påbegyndelse og gennemførelse af en ungdomsuddannelse.* 211 sider. ISBN: 978-87-7487-986-2. Vejledende pris: 211,00 kr.
- 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 førtidspensionister med handicap. Jobcentermedarbejderes perspektiver på jobcentreindsats.* 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*. 170 sider. ISBN:978-87-7487-990-9. Vejledende pris: 170 kr.
- 10:29 Jakobsen, V. & Liversage, A.: *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet. Litteraturstudier og registerdata*. 176 sider. ISBN: 978-87-7487-991-6. Vejledende pris: 176 kr.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2010

SFI har siden 1998 årligt kortlagt virksomheders sociale engagement. Hvert andet år anskues emnet fra arbejdsgivernes side og hvert andet år fra lønmodtagernes side. I år er det lønmodtagernes tur. Denne årbog fokuserer særligt på, hvordan den stigende ledighed påvirker det sociale engagement.

Undersøgelsen viser, at den økonomiske krise har påvirket det sociale engagement. Mellem 2007 og 2009 er der således indtruffet et fald i antallet af lønmodtagere, der har erfaringer med fastholdelse og nyan sættelser af personer med nedsats arbejdsevne. Alligevel er lønmodtagerne generelt stadig meget positivt indstillet over for, at virksomhederne udviser et socialt engagement. Unge er dog generelt mindre positive end ældre.

Undersøgelsen viser desuden, at en femtedel af førtidspensionisterne uden for arbejdsmarkedet gerne vil have et arbejde. Samtidig peger årbogen dog også på nogle af de forhold, som førtidspensionisterne selv ser som hindringer for, at de kan bestride et job.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.