

En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar

Helle Holt

København 1998
Socialforskningsinstituttet
98:1

En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar

Forskningsleder: mag.scient.soc. Anders Rosdahl

Forskningsgruppen om arbejdsmarkedsforhold

Undersøgelsens følgegruppe:

Elsebeth Foged, Arbejdsministeriet

Niels Christian Andersen og Tina Voldby, Dansk Arbejdsgiverforening

Michael Jacobsen, Landsorganisationen i Danmark

Pernille Kvarning, Kommunernes Landsforening

Elisabeth Lenzing, Amtsrådsforeningen

Hans Bach, Projektgruppen FormidlingsCenter Aarhus

Biørn Bakdal og Henriette Jul Hansen, Socialministeriet

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-583-3

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principlayout af Bysted A/S

Omslag: Herman Bailey

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

DK-1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

Forord

Den foreliggende rapport "En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar" er den afsluttende udgivelse fra Socialforskningsinstituttets forskningsprojekt af samme navn. Tidligere er offentliggjort arbejdspapiret "En kortlægning af danske virksomheders bidrag til løsning af sociale problemer - foreløbige resultater" (Holt, 1997). En engelsk version heraf, "Social Responsibility of Private Enterprises in Denmark (Holt, 1997a), er udgivet af Socialministeriet i forbindelse med den internationale konference: "A New Partnership for Social Cohesion" afholdt i København, oktober, 1997.

Projektet blev igangsat i maj 1996 på foranledning af Socialministeriet. Undersøgelsens hovedformål er at kortlægge, i hvilket omfang danske virksomheder påtager sig et socialt ansvar over for egne medarbejdere, personer uden for arbejdsmarkedet og for lokalområdet samt at belyse virksomhedernes holdninger til et eventuelt øget socialt ansvar.

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af private og offentlige virksomheder. Socialforskningsinstituttets interviewerkorps har foretaget interviewene pr. telefon. Dataindsamlingen sluttede november 1996. Svarprocenten blev 80%. I alt er personaleansvarlige i 2.355 virksomheder interviewet.

Manuskriptet er læst og kommenteret af lektor Per Kongshøj Madsen, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet. Per Kongshøj Madsen takkes for gode råd og kommentarer.

Endvidere takkes den meget aktive følgegruppe, der har været knyttet til projektet, for konstruktive diskussioner undervejs.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker cand.adm.pol. ph.d. Helle Holt. Projektet er finansieret af Socialministeriet.

København, december 1997

Jørgen Søndergaard



Indhold

Kapitel 1

Sammenfatning og perspektiver	9
1.1. Problemstilling og baggrund	9
1.2. Begreber, metode og data	10
1.3. Resumé	12
1.4. Hovedresultater	13
1.5. Perspektiver – mulige paradokser	24
1.6. Undersøgelsens begrænsninger	27
1.7. Rapportens disponering	29

Kapitel 2

Baggrund, begreber og data	31
2.1. Eksisterende viden på området	32
2.2. Begreber	34
2.2.1. En pragmatisk opdeling	35
2.2.2. Karakteristik af virksomhederne	38
2.3. Datamaterialet	43
2.4. Metode	46
2.4.1. Indekseringer	49
2.5. Undersøgelsens begrænsninger og fordele	50

Kapitel 3

En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar	53
3.1. Almene tiltag over for egne medarbejdere	53
3.1.1. Almene tiltag over for samtlige medarbejdere	54
3.1.2. Almene tiltag over for medarbejdere med mindre børn	59
3.1.3. Almene tiltag over for ældre medarbejdere	62
3.2. Initiativer for medarbejdere i en særlig udsat position	67
3.2.1. Konkrete aftaler i forbindelse med kriser	68
3.2.2. Job på særlige vilkår	71
3.2.3. Handicapgrupper	74
3.3. Bidrag til lokalsamfundet	77
3.3.1. Støtte til aktiviteter i lokalområdet	77
3.3.2. Kortvarige praktikforløb	79
3.4. Integration af personer uden for arbejdsmarkedet	81
3.5. Holdninger til virksomheders sociale medansvar	84

3.5.1. De fire udsagn	85
3.5.2. Hvilke opgaver har virksomhederne et medansvar for?	87
3.5.3. Konkrete ønsker	90
3.6. Opsummering	93

Kapitel 4

Hvad karakteriserer virksomheder, der tager

et socialt ansvar?	97
4.1. Indeks dækkende det sociale ansvar	98
4.2. Baggrundsvariablerne	100
4.3. Hvilke karakteristika har betydning for virksomheders sociale ansvar?	102
4.3.1. Internt forebyggende ansvar med et alment sigte . . .	102
4.3.2. Internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper	108
4.3.3. Internt afhjælpende ansvar	112
4.3.4. Eksternt forebyggende ansvar rettet mod lokalområdet	116
4.3.5. Eksternt afhjælpende ansvar	121
4.3.6. Er der en sammenhæng mellem de forskellige former for socialt ansvar?	126
4.4. Opsummering	130

Kapitel 5

Incitamenter og barrierer i forhold til at tage

et socialt ansvar	135
5.1. Fastholdelse af egne medarbejdere	136
5.1.1. Fastholdelse på almindelige overenskomstmæssige vilkår	136
5.1.2. Fastholdelse på særlige vilkår uden offentlige tilskud	139
5.1.3. Fastholdelse af medarbejdere på særlige vilkår med offentlige tilskud	142
5.1.4. Opsamling	144
5.2. Integration af personer uden for arbejdsmarkedet	145
5.2.1. Ansættelse af personer uden for arbejdsmarkedet . . .	145
5.2.2. Ønsker om fremtidige ansættelser – personer med nedsat erhvervsevne	148
5.2.3. Ønsker om fremtidige ansættelser – langtidsledige . .	151
5.2.4. Opsummering	154

5.3. Stemningen på arbejdspladsen	154
5.4. Opsummering på incitamenter og barrierer	156

Bilag A

Indeks og baggrundsvARIABLE	159
--	------------

Bilagstabeller	169
---------------------------------	------------

Litteratur	179
-----------------------------	------------

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1997	183
---	------------



Kapitel 1

Sammenfatning og perspektiver

1.1. Problemstilling og baggrund

Hovedformålet med denne undersøgelse er at kortlægge danske virksomheders sociale ansvar. Derudover er det hensigten at belyse, om de virksomheder, der har påtaget sig henholdsvis mange eller få sociale opgaver, har bestemte karakteristika.

Baggrunden for undersøgelsen er, at der både i den danske og den internationale debat er blevet sat fokus på virksomheders rolle i forbindelse med forebyggelse og afhjælpning af sociale problemer. Socialministeriets kampagne "Det angår os alle" har sat dagsordenen for den danske debat. Denne kampagnes udgangspunkt er, at der skal ske en fornyelse af dansk socialpolitik, og i denne fornyelse tiltænkes den enkelte virksomhed en større rolle. Opfattelsen er, at man er nået til et punkt, hvor socialpolitikken ikke kan udvikles uden aktiv medvirken fra virksomhederne. På lidt længere sigt skal kampagnen også ses som et bud på, hvordan velfærdssamfundet skal se ud i fremtiden, og hvordan det kan forhindres, at samfundet yderligere polariseres i dem, der har fast arbejde, og dem, der ikke har (Duus, 1994).

Fra politisk side har man forskellige muligheder for at tildele en aktør et nyt ansvarsområde. Man kan kun give en aktør et fuldt ansvar i juridisk forstand for en opgave, hvis man via lovgivning fastsætter fx kvoter eller lignende bestemmelser om virksomhedernes pligt til at ansætte fx langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne.

Et alternativ er at prøve at få virksomheder til at handle socialt ansvarligt uden direkte regulering via lovgivning. Det kan fx bestå i, at der etableres økonomiske incitamenter for at fremme en

bestemt type adfærd fx løntilskud eller lignende ved ansættelse af særlige grupper.

Endelig kan man forsøge at få virksomhederne til af sig selv at handle socialt ansvarligt bl.a. gennem forskellige former for holdningspåvirkning.

Det er bl.a. den sidste vej, der diskuteres i Danmark. Via kampagnen "Det angår os alle" forsøger man at få virksomheder til at handle mere ansvarligt over for egne medarbejdere, personer uden for arbejdsmarkedet og lokalsamfundet.

På baggrund af denne strategi har Socialministeriet bedt Socialforskningsinstituttet foretage en kortlægning af danske virksomheders bidrag til løsning og forebyggelse af sociale problemer. I hvilken udstrækning og på hvilken måde tager danske virksomheder i dag et socialt ansvar?

1.2. Begreber, metode og data

Begrebet "virksomhedernes sociale ansvar" er langt fra klart defineret. Man kan, alt afhængigt af udgangspunkt, lægge forskellige betydninger i udtrykket. I denne undersøgelse har udgangspunktet været, hvad virksomheder konkret gør for at forebygge og løse sociale problemer.

Der skelnes for det første mellem et *internt* og et *eksternt* socialt ansvar. Det interne ansvar vedrører virksomhedernes egne medarbejdere, mens det eksterne ansvar vedrører det omkringliggende samfund.

Man kan endvidere sondre mellem et socialt ansvar for henholdsvis *forebyggelse* og *afhjælpning* (løsning) af sociale problemer. Kombineres disse to dimensioner, får man fire typer socialt ansvar:

- *Et internt ansvar med et forebyggende sigte*, dvs. almene tiltag over for egne medarbejdere fx generelle personalepolitiske

tiltag, familiepolitik, seniorpolitik og støtte til aktiviteter for medarbejderne fx idrætsklubber.

- *Et internt ansvar med et afhjælpende sigte*, dvs. tiltag over for egne medarbejdere i en særlig udsat position fx hjælp til medarbejdere i en krisesituation og fastholdelse af medarbejdere, der af den ene eller anden grund ikke lever op til præstationskravene mere.
- *Et eksternt ansvar med et forebyggende sigte*, dvs. tiltag rettet mod lokalsamfundet, fx økonomisk støtte til foreninger af forskellige slags og modtagelse af skoleelever i erhvervspraktik.
- *Et eksternt ansvar med et afhjælpende sigte*, dvs. tiltag rettet mod integration af personer på arbejdsmarkedet, fx ansættelse af personer med nedsat erhvervsevne og langtidsledige i jobtræning.

Med udgangspunkt i denne pragmatiske opdeling af virksomheders sociale ansvar blev der konstrueret et spørgeskema, hvor de fire typer af socialt ansvar er søgt operationaliseret til konkrete spørgsmål.

Den valgte definition af socialt ansvar er udtryk for en afgrænsning, idet socialt ansvar både kan opfattes snævrere og bredere end dette. Det betyder, at rapportens resultater alene må ses i forhold til præcis denne definition af socialt ansvar. Man kan således ikke slutte, at virksomheder, der i denne rapport scorer lavt på de valgte parametre, er socialt uansvarlige virksomheder. Man kan kun konkludere, at virksomhederne på de valgte parametre ligger på et lavere niveau end andre virksomheder, der målt på samme parametre ligger højere.

Metode og data

Undersøgelsens data er indsamlet via telefoninterview med virksomheder. Interviewene er foretaget af Socialforskningsinstituttets interviewkorps i efteråret 1996. Interviewpersonen har så vidt muligt været den personaleansvarlige på virksomheden. Det vil sige, at det er ledelsens opfattelser, der kommer frem i besvarelsene.

Stikprøven omfatter et landsdækkende udsnit af private virksomheder og offentlige arbejdspladser – i alt 2.960. Virksomhederne er udtrukket fra det Centrale Erhvervsregister, Danmarks Statistik. Stikprøven er stratificeret efter antal ansatte samt efter om virksomheden er offentlig eller privat.

Den samlede svarprocent er 80 pct., dvs. at datamaterialet omfatter svar fra 2.355 virksomheder. Som følge af stratificeringen arbejdes der i de deskriptive dele af rapporten med vægtede tal, således at de præsenterede resultater kan anses for tilnærmelsesvist repræsentative for danske virksomheder.

1.3. Resumé

Kortlægningen bekræfter, hvad tidligere undersøgelser også har vist, nemlig at danske virksomheder koncentrerer indsatsen om egne medarbejdere sammenlignet med indsatsen over for grupper uden for arbejdsmarkedet.

Dette giver sig bl.a. udslag i, at mange danske virksomheder i dag har en personalepolitik og en uddannelsespolitik, at over halvdelen af virksomhederne har mindst én ordning rettet mod medarbejdere med små børn, og at over 1/3 af virksomhederne har mindst et tilbud til seniormedarbejdere.

Med hensyn til det afhjælpende interne ansvar blev virksomhederne spurgt om, hvorvidt de på den ene eller anden måde har fastholdt medarbejdere, der ikke mere lever op til præstationskravene. 21 pct. har fastholdt en medarbejder enten på normale vilkår eller på særlige vilkår. Endvidere har 17 pct. undladt at fyre mindst én medarbejder efter 120 dages sygdom.

Rettes blikket mod det eksterne ansvar er der stor forskel på det forebyggende og det afhjælpende ansvar.

3/4 af virksomhederne støtter mindst én lokal forening mv., ligesom over 3/4 af virksomhederne har haft mindst en type unge i praktik på virksomheden, typisk folkeskoleelever.

Vendes blikket mod det afhjælpende ansvar, falder andelen noget. Knap 1/3 af virksomhederne har enten modtaget langtidsledige eller ansat personer med nedsat erhvervsevne.

Generelt tager offentlige virksomheder hyppigere et socialt ansvar end de private virksomheder, og store virksomheder tager oftere et ansvar end små. Det er dog således, at store private og store offentlige virksomheder på de fleste mål ligner hinanden, mens de små offentlige virksomheder tager et større ansvar end de små private virksomheder.

Virksomhedernes svar på undersøgelsens holdningsspørgsmål viser, at interviewpersonerne er enige i, at virksomhederne har et medansvar nu og i fremtiden både for egne medarbejdere og for personer, der er uden for arbejdsmarkedet.

Materialet viser endvidere en antydning af, at moderne virksomheder tager et større internt ansvar end traditionelle virksomheder.

Endelig kan det konstateres, at der er en sammenhæng mellem de forskellige former for socialt ansvar, således at virksomheder der tager et stort internt ansvar i højere grad også tager et stort eksternt ansvar.

1.4. Hovedresultater

Forebyggende ansvar for egne medarbejdere

Ses på de formelle politikker vedr. det internt forebyggende ansvar, viser undersøgelsen, at 94 pct. af de offentlige og 62 pct. af de private virksomheder har en formel personalepolitik, ligesom mange virksomheder har en uddannelsespolitik.

Omfanget af politikker rettet mod medarbejdere med mindre børn og ældre medarbejdere fremgår af tabel 1.1 og tabel 1.2. 61 pct. har mindst et tilbud til medarbejdere med mindre børn, hvor det mest overraskende måske er, at hele 37 pct. angiver at tilbyde medarbejdere omsorgsdage ud over barns 1. sygedag.

Tabel 1.1.**Virksomhederne fordelt efter familievenlige tiltag, særskilt for antal ansatte. Procent.**

	Antal ansatte			
	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag:</i>				
Ja	37	38	41	37
Nej	63	62	59	63
<i>Særlige arbejdstider for forældre:</i>				
Ja	27	32	37	28
Nej	73	68	63	72
<i>Børn med på arbejde:</i>				
Ja	32	35	33	32
Nej	68	65	67	68
<i>Arbejde hjemme hvis børn har behov:</i>				
Ja	13	19	34	14
Nej	87	81	66	86
<i>Fuld eller delvis løn under barsel:</i>				
Ja	60	84	87	62
Nej	40	16	13	38
Mindst ét af ovenstående tilbud	60	70	70	61
Uvægtet procentgrundlag	1.279	637	421	2.337
Antal virksomheder	93.447	7.675	1.336	102.458

Seniorpolitik er et område, der er stor bevågenhed omkring.

Som det fremgår af tabel 1.2, er virksomhederne forholdsvis aktive på dette område. 61 pct. af de virksomheder, der inden for de sidste 3 år har haft en ældre medarbejder, har konkret tilbudt mindst én medarbejder enten deltidsarbejde, omplacering eller fratrædelsesordning. Som det fremgår af tabellen, er deltidsarbejde det mest almindelige at tilbyde.

Tabel 1.2.

Virksomheder, der inden for de sidste 3 år har haft en medarbejder på 60 år eller derover, fordelt efter om virksomheden har tilbudt deltidsarbejde, omplacering eller fratrædelsesordning til en ældre medarbejder, særskilt efter antal ansatte. Procent.

	Antal ansatte			
	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>Mulighed for deltidsarbejde:</i>				
Ja	47	61	73	50
Nej	53	39	27	50
<i>Mulighed for omplacering:</i>				
Ja	24	46	71	29
Nej	76	54	29	71
<i>Fratrædelsesordning:</i>				
Ja	16	35	62	20
Nej	84	65	38	80
Mindst ét af ovenstående tilbud	56	78	91	61
Uvægtet procentgrundlag	576	514	408	1.498
Antal virksomheder	93.447	7.675	1.336	102.458

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der inden for de sidste 3 år har haft en medarbejder på 60 år eller derover.

Afhjælpende ansvar for egne medarbejdere

Vendes blikket mod det internt afhjælpende ansvar, fremgår det af tabel 1.3, at 39 pct. af virksomhederne har hjulpet mindst én medarbejder, der har været i en eller anden form for personlig krise. Fyring af medarbejdere på grund af 120 dages sygdom er ifølge tabellen kun forekommet på under 5 pct. af virksomhederne inden for de sidste 3 år. 17 pct. af virksomhederne oplyser, at de mindst én gang har undladt at fyre en medarbejder efter 120 dages sygdom.

Fastholdelse af medarbejdere, der ikke (mere) lever op til præstationskravene, kan ske på mindst 3 forskellige måder. Medarbej-

Tabel 1.3.

Virksomhederne fordelt efter om de inden for de sidste 3 år har gjort noget af følgende, særskilt for antal ansatte. Procent.

	Antal ansatte			
	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>Undladt at fyre en medarbejder efter 120 dages sygdom:</i>				
Ja	13	52	83	17
Nej	4	6	3	4
Ikke oplevet ¹⁾	83	42	14	79
<i>Tilbudt en medarbejder at betale for en alkoholbehandling:</i>				
Ja	4	18	41	5
Nej	5	13	14	6
Ikke oplevet ¹⁾	91	69	45	89
<i>Tilbudt hjælp ved personlige krisesituationer:</i>				
Ja	25	57	72	28
Nej	3	3	7	3
Ikke oplevet ¹⁾	72	41	21	69
<i>Tilbudt økonomisk støtte til særlig lægebehandling:</i>				
Ja	8	26	47	10
Nej	5	10	10	5
Ikke oplevet ¹⁾	87	64	42	84
Har gjort én af ovenstående ting	36	78	93	39
Uvægtet procentgrundlag	1.330	592	422	2.344
Antal virksomheder	93.447	7.675	1.336	102.458

1) "Ikke oplevet" betyder, at virksomheden inden for de sidste 3 år ikke har oplevet, at en medarbejder har været syg i 120 dage, ikke har oplevet en medarbejder med alkoholproblemer osv.

deren kan blive fastholdt på almindelige overenskomstmæssige vilkår, på særlige vilkår uden offentlige tilskud, fx i henhold til de sociale kapitler i overenskomsterne, og på særlige vilkår med offentlige tilskud (fx 50/50 ordningen).

Som det fremgår af tabel 1.4, har i alt 21 pct. af samtlige virksomheder fastholdt mindst én medarbejder på en af de ovennævnte måder inden for de sidste 3 år. Den største andel er blevet fastholdt på almindelige vilkår, mens en noget mindre andel er blevet fastholdt på særlige vilkår.

Halvdelen af virksomheder med 51-200 ansatte og 68 pct. af virksomhederne med over 200 ansatte har inden for de sidste 3 år fastholdt en medarbejder på den ene eller anden måde. Det vil sige, at det er de små virksomheder, der trækker gennemsnittet ned.

Tabel 1.4.

Virksomhederne fordelt efter om de inden for de sidste 3 år har fastholdt en medarbejder, der ikke mere levede op til præstationskravene, særskilt for antal ansatte. Procent.

Fastholdt en medarbejder:	Antal ansatte			
	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>På normale overenskomstmæssige vilkår:</i>				
Ja	13	41	56	16
Nej	87	59	44	84
<i>På særlige vilkår uden offentlige tilskud:</i>				
Ja	3	14	25	4
Nej	97	86	75	96
<i>På særlige vilkår med offentlige tilskud:</i>				
Ja	4	12	19	4
Nej	96	88	81	96
<i>Har fastholdt mindst én medarbejder</i>	18	53	68	21
Uvægtet procentgrundlag	1.331	595	420	2.346
Antal virksomheder	93.447	7.675	1.336	102.458

Virksomhederne blev spurgt om grundene til, at de fastholdte medarbejdere ikke mere levede op til præstationskravene. Her svarer virksomhederne primært sygdom, nedslidning eller alder. Virksomhederne angiver følgende grunde til at fastholde medarbejderne: Der er tale om en social forpligtelse, virksomheden har behov for medarbejderens kompetence og erfaring og endelig, at der kan være tale om en økonomisk gevinst, hvis der er tale om ansættelser med offentlige tilskud.

Integration af personer uden for arbejdsmarkedet

I hvor høj grad virksomheder deltager i integrationen af personer uden for arbejdsmarkedet, dvs. udøver eksternt afhjælpende ansvar, har været meget debatteret i de senere år. Virksomhederne kan deltage på forskellig vis. De kan fx modtage ledige i jobtræning, eller de kan ansætte personer på særlige vilkår.

Som det fremgår af tabel 1.5 har 28 pct. af samtlige virksomheder modtaget ledige i tidsbegrænsede jobtræningsforløb, og dertil skal lægges 21 pct. af de offentlige virksomheder, der har haft personer i puljejob. Derimod er der kun 5 pct., der har ansat personer på særlige vilkår.

At der er flere virksomheder, der har modtaget ledige end ansat personer på særlige vilkår, er ikke overraskende, idet der er tale om to forskellige grupper af mennesker og to forskellige typer af job, og dermed er det også to forskellige beslutninger, den enkelte virksomhed skal tage. De langtidslediges eneste problem er i udgangspunktet, at de har været ledige længe. Derudover er der tale om tidsbegrænsede job. Personer ansat på særlige vilkår har pr. definition en nedsat erhvervsevne, og her er jobbene i princippet varige.¹⁾

1) Med "varige job" menes job, der i princippet kan vare frem til, at personen trækker sig ud af arbejdsmarkedet af naturlige årsager. Ansatte i job på særlige vilkår er dog omfattet af de almindelige overenskomst-mæssige regler om opsigelse.

Tabel 1.5.

Virksomhederne fordelt efter om de inden for de sidste 3 år har modtaget ledige i tidsbegrænsede optræningsforløb, i varige¹⁾ job på særlige vilkår eller i puljejob, særskilt for antal ansatte. Procent.

	Antal ansatte			
	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>Tidsbegrænsede optræningsforløb:</i>				
Ja	26	57	45	28
Nej	74	43	55	72
<i>Varige job på særlige vilkår:</i>				
Ja	5	14	12	5
Nej	95	86	88	95
<i>Puljejob:²⁾</i>				
Ja	18	34	45	21
Nej	82	66	55	79
Mindst ét af ovenstående tilbud	28	61	51	31
Uvægtet procentgrundlag	1.331	594	422	2.347
Antal virksomheder	93.447	7.675	1.336	102.458

1) Varige job betyder, at vedkommende i princippet kan blive i stillingen til den forlades af naturlige årsager, men selvfølgelig kan vedkommende opsiges efter almindeligt gældende regler.

2) Er kun en mulighed for offentlige virksomheder. Procentgrundlaget er derfor alene offentlige virksomheder i denne del af tabellen.

Virksomhederne er blevet spurgt om deres motiv til at medvirke til integrationen. Den sociale forpligtelse nævnes som en hovedbegrundelse. En anden begrundelse er økonomien. En del virksomheder angiver, at det kan betale sig økonomisk at medvirke til integrationen. Endvidere påpeger nogle af virksomhederne, at den ekstra arbejdskraft også gør det attraktivt at ansætte langtidsledige og/eller personer med nedsat erhvervsevne.

De virksomheder, der ikke har medvirket til integrationen og heller ikke ønsker at gøre dette, er blevet spurgt om grunden

hertil. Virksomhederne angiver som primære begrundelser, at de ikke har arbejdsopgaver til sådanne personer, og at det er for ressourcekrævende. Endvidere nævner enkelte virksomheder, at de har haft dårlige erfaringer med sådanne ansættelser før.

Endelig blev det belyst, om der er en sammenhæng mellem de forskellige former for socialt ansvar. Her kan det konkluderes, at der er en tendens til, at virksomheder, der tager et stort socialt ansvar inden for et område, også tager et ansvar inden for et andet område. Det vil sige, at virksomheder, der tager et stort internt ansvar i højere grad også tager et stort eksternt ansvar.

Virksomhedernes holdning til deltagelse i det sociale ansvar

Virksomhederne er blevet bedt om at tage stilling til forskellige udsagn om udviklingen på virksomhederne set i relation til det sociale ansvar. 88 pct. af de offentlige og 71 pct. af de private virksomheder er enige i, at virksomheder generelt bliver nødt til at påtage sig et større socialt medansvar for grupper, der er uden for arbejdsmarkedet ved at ansætte langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne i fremtiden.

Virksomhederne er endvidere blevet spurgt om, hvorvidt de mere konkret har ønsker om at modtage langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne. 44 pct. af virksomhederne har et ønske om enten at modtage langtidsledige eller at ansætte personer med nedsat erhvervsevne. Dette dækker dog over, at 36 pct. ønsker langtidsledige, mens 17 pct. ønsker personer med nedsat erhvervsevne. Til sammenligning kan tilføjes, at der var 31 pct. af virksomhederne, der inden for de sidste 3 år havde ansat langtidsledige eller personer med nedsat erhvervsevne jf. tabel 1.5. Der er altså formentlig tale om et vist uudnyttet potentiale.

Ovenstående resulater viser, at jo mere abstrakt virksomhederne skal forholde sig til det sociale ansvar desto mere positive er de. På det abstrakte niveau er virksomhederne enige i, at de kommer til at påtage sig et større ansvar. Når der spørges lidt mere konkret, nemlig om virksomheden har ønsker om at ansætte

Tabel 1.6.

Virksomhederne fordelt efter om de har ønsker om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne eller langtidsledige, særskilt for antal ansatte. Procent.

	Antal ansatte			
	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>Personer med nedsat erhvervsevne:</i>				
Ja	16	31	30	17
Nej	68	54	51	67
Ved ikke	16	15	19	16
<i>Langtidsledige:</i>				
Ja	35	57	51	36
Nej	56	34	39	55
Ved ikke	9	8	10	9
Mindst ét af ønskerne	42	67	63	44
Uvægtet procentgrundlag	1.333	594	422	2.349
Antal virksomheder	93.447	7.675	1.336	102.458

langtidsledige eller personer med nedsat erhvervsevne, falder andelen. Og endelig når virksomhederne spørges helt konkret om, hvorvidt de inden for de sidste 3 år aktuelt har ansat langtidsledige eller personer med nedsat erhvervsevne, er andelen lavest.

Private og offentlige virksomheder

Generelt tager offentlige virksomheder et større ansvar end de private virksomheder. Ligeledes tager store virksomheder et større ansvar end små virksomheder, når socialt ansvar måles som i denne undersøgelse. Det er dog således, at der ikke er så stor forskel på store private og store offentlige virksomheder, mens små offentlige virksomheder tager et større ansvar end små private virksomheder. Undtagelsen fra dette generelle billede er det eksternt forebyggende ansvar, hvor de private virksomheder tager et større ansvar end de offentlige virksomheder, når der ses

på den del af det eksternt forebyggende ansvar, der omfatter støtte til lokalt foreningsarbejde fx idrætsklubber, spejderklubber og frivillige sociale foreninger.

Når der ses på virksomhedernes deltagelse i integrationen, kan det konstateres, at 74 pct. af de offentlige virksomheder har haft mindst én langtidsledig eller én person på særlige vilkår ansat (inden for de sidste 3 år), mens det for de private virksomheder drejer sig om 24 pct. Det må således konkluderes, at det primært er de offentlige virksomheder, der står for integrationen af personer uden for arbejdsmarkedet.

Det kan dog også konstateres, at 40 pct. af de store private virksomheder har haft en langtidsledig eller en person med nedsat erhvervsevne ansat. Det er altså de små private virksomheder, der tager det mindste afhjælpende ansvar, hvilket var forventeligt. Der er stor forskel på små offentlige og små private virksomheder, både hvad angår arbejdets indhold, og med hensyn til de formelle krav virksomhederne er underlagt.

Den moderne virksomhed

i forhold til den traditionelle virksomhed

En gennemgående tese har været, at moderne virksomheder tager et større internt ansvar end traditionelle virksomheder, mens det forholder sig omvendt med det eksterne ansvar.

En moderne virksomhed er i undersøgelsen defineret som en virksomhed med et højt teknologiniveau sammenlignet med virksomhederne inden for samme branche, stor kundeorientering, en maskinintensiv produktion samt prioritering af de menneskelige ressourcer i form af teamwork, større selvstændighed i arbejdet osv., set i forhold til de mere traditionelt orienterede virksomheder, der har et teknologiniveau under gennemsnittet, producerer standardprodukter, har en arbejdskraftintensiv produktion, og som ikke har ændret deres måde at organisere produktionen eller arbejdet på inden for de sidste 3 år.

Begrundelsen for tesen er, at moderne virksomheder, som de er defineret i denne undersøgelse, kræver meget af og er afhængige af deres ansatte, og derfor er det i virksomhedens interesse at sørge for, at medarbejderne trives fx i kraft af personalegoder og personalepolitikker. Disse virksomheder kan formentlig have vanskeligt ved at finde plads til fx langtidsledige eller personer med nedsat erhvervsevne. For det første fordi disse virksomheder kræver høje kvalifikationer, og for det andet fordi konsekvensen af de gode arbejdsforhold kan blive, at der stilles høje krav til dem, der bliver fastansat på virksomheden.

Antagelsen viste sig at kunne bekræftes på nogle områder og afkræftes på andre.

Når der ses på det interne ansvar, dvs. ansvaret over for egne medarbejdere, kan antagelsen bekræftes. Moderne virksomheder tager i højere grad et internt ansvar end traditionelle virksomheder.

Vendes blikket mod det eksterne ansvar, kan tesen ikke bekræftes. Virksomheder, der tager et stort eksternt afhjælpende ansvar, er især karakteriseret ved en arbejdskraftintensiv produktion, at tilhøre servicesektoren og at have foretaget mange organisationsændringer inden for de sidste 3 år. Teknologiniveau og produkttype har derimod ingen betydning for omfanget af eksternt afhjælpende ansvar.

Virksomhedens økonomiske situation

Virksomhedens økonomiske situation og beskæftigelsesmæssige udvikling antages også at have indflydelse på omfanget af det sociale ansvar. Virksomheder, der selv vurderer, at virksomhedens situation er "ikke god" eller "mindre god", tager et større eksternt afhjælpende ansvar end virksomheder, der vurderer virksomhedens økonomiske situation som "særlig god" eller "ret god". Dette kan betyde, at langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne udgør en attraktiv arbejdskraft for virksomheder, der vurderer virksomhedens økonomiske situation som dårlig.

Virksomheder, der har flere medarbejdere end for et år siden, tager et større eksternt afhjælpende ansvar end virksomheder, der har flere medarbejdere end for et år siden. Dette kan bl.a. skyldes, at der for at kunne modtage langtidsledige skal være tale om en merbeskæftigelse.

1.5. Perspektiver²⁾ – mulige paradokser

Den offentlige debat om virksomhedernes sociale ansvar har bl.a. drejet sig om at skabe nye måder at tackle sociale problemer på og på lidt længere sigt at ændre ansvarsfordelingen mellem det offentlige og virksomhederne (især de private virksomheder) i forhold til forebyggelse og løsning af sociale problemer.

Denne undersøgelses formål har primært været at kortlægge, hvad danske virksomheder allerede gør på bestemte områder. Ud over denne kortlægning er det forsøgt belyst, hvilke virksomheder der tager et stort ansvar, og hvilke der tager et mindre ansvar.

I det følgende vil det blive diskuteret, hvilke konsekvenser og paradokser der kan opstå, hvis det danske arbejdsmarked udvikler sig i retning af flere moderne og færre traditionelle virksomheder med hensyn til virksomhedernes deltagelse i forebyggelse og løsning af sociale problemer.

Udgangspunktet for diskussionen kan passende blive taget i virksomhedernes egne holdningstilkendegivelser. Hovedparten af virksomhederne mener, at de i fremtiden bliver nødt til at påtage sig et større socialt ansvar for de grupper, der er uden for arbejdsmarkedet, men samtidig tilkendegives, at udviklingen i virksomhedernes situation i de senere år har gjort det sværere at have medarbejdere, der ikke er i stand til at yde en fuldt normal arbejdsindsats.

Her er altså tale om et paradoks, hvor der på den ene side tales om et mere rummeligt arbejdsmarked og på den anden side om

2) Nogle af de efterfølgende overvejelser findes også i Holt, 1997b.

øgede krav til den enkelte medarbejder. Man kan sige, at den generelle udvikling på arbejdsmarkedet står i modsætning til ønsket om at give mere plads til medarbejdere med nedsat erhvervsevne.

Man kunne forestille sig, at virksomheder i stigende grad vil investere ressourcer i egne medarbejdere i form af en offensiv personalepolitik, uddannelsespolitik, fastholdelsespolitik osv., for både at kunne fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere og for at sikre, at medarbejderne kan honorere de stigende krav. Sådanne tiltag vil formentlig opleves som en socialt ansvarlig handling for de medarbejdere, der får bedre arbejdsvilkår. Men de kan også have nogle negative konsekvenser, når man udvider synsvinklen til at omhandle arbejdsmarkedet som sådan. For det første vil de øgede krav til medarbejderne i sig selv være en barriere for personer med nedsat erhvervsevne. For det andet kan virksomhederne finde det vanskeligt at skabe rum for sådanne personer. For det tredje kan der på sigt være en fare for, at virksomhederne lukker sig om sig selv. Man tager ansvaret for egne medarbejdere. Den socialt ansvarlige adfærd vil alene koncentrere sig om kernearbejdskraften. Det kan i realiteten betyde en øget polarisering mellem de fastansatte på normale vilkår og de "andre". Konsekvenserne kan blive, at det kan blive endnu vanskeligere for de svage grupper at få fodfæste på arbejdsmarkedet. De svage grupper kan måske få midlertidige job i kraft af offentlige tilskudsordninger, men vil aldrig blive dem, der vil blive investeret i.

Prøver man på at se på de samfundsmæssige konsekvenser af et øget socialt ansvar til virksomhederne, er der mindst én konsekvens, der springer i øjnene. I en dansk kontekst er lighed og omfordeling en vigtig del af den ideologiske basis for den skandinaviske velfærdsstat (se fx Esping Andersen, 1990). Et øget ansvar til virksomhederne kan næppe undgå at ændre på dette. Der kan opstå væsentlige forskelle fra område til område afhængigt af virksomhedernes indstilling i de pågældende områder. Der kan blive tale om stor forskelsbehandling både af nuværen-

de ansatte, hvilket der allerede er i dag, men vigtigere, at chancerne for at blive reintegreret på arbejdsmarkedet vil variere stærkt. I dag er det et offentligt ansvarsområde, men med et øget ansvar til virksomhederne kan det betyde, at de sociale rettigheder for den enkelte vil være afhængige af virksomhederne i området.

Ser man derimod på de positive konsekvenser af en ændret rollefordeling, skal det først og fremmest fremhæves, at med inddragelse af virksomhederne i den sociale opgavevaretagelse er det sandsynligt, at der vil fremkomme andre og måske bedre måder at tackle sociale problemer på. Måder som måske aldrig var blevet udtænkt i det offentlige system alene.

Endvidere vil selve ansvarliggørelsen af virksomhederne kunne medvirke til en synliggørelse af de sociale omkostninger ved de forskellige valg og beslutninger, der tages i en virksomhed. En øget social refleksion hos virksomhederne vil i sig selv kunne føre til en ekstra overvejelse, inden en medarbejder fx afskediges.

Derudover vil virksomhedernes vilje til at forebygge marginalisering og udstødning af egne medarbejdere formentlig opleves positivt af de personer, der i stedet for at blive udstødt faktisk bliver fastholdt, ligesom en eventuel forebyggende indsats i lokalområdet vil have en positiv effekt på kommende arbejdskraft.

Udfordringen bliver at løse det paradoks, at udviklingen på arbejdsmarkedet på den ene side går i retning af større krav til den enkelte medarbejder, hvilket i værste fald i sig selv kan være med til at fremme en marginaliseringsproces for de svageste medarbejdere, og på den anden side er en udvikling, der gør det mere og mere vanskeligt, men samtidig nødvendigt at få integreret de allerede marginaliserede og udstødte.

Arbejdsmarkedets parter

Fagforeningernes rolle berøres stort set ikke i denne undersøgelse, idet det udelukkende er ledelsernes synspunkter, der er i fokus. Der er dog ingen tvivl om, at fagforeningerne og arbejds-

markedets parter som helhed har en vigtig rolle at spille i denne sammenhæng. Virksomhederne og arbejdsmarkedets parter er tæt forbundne via overenskomsterne. Arbejdsmarkedets parter ser det som deres hovedopgave at varetage arbejdsgivernes og de beskæftigede lønmodtageres interesser. Aktivisering og reintegration af personer på arbejdsmarkedet er hidtil af parterne blevet anset for en samfundsopgave og dermed som en offentlig opgave. I overenskomsterne fra 1995 blev der dog indføjet de såkaldte "sociale kapitler", hvilket blev betragtet som et gennembrud. Kapitlerne mangler dog stadig at blive implementeret på mange virksomheder.

Organisationernes fokusering på de beskæftigede lønmodtageres interesser er kommet tydeligt frem i diskussionerne om skånejob. Modstanden mod skånejob eller job på særlige vilkår skal formentlig primært findes i ét forhold: Medarbejdere ansat på normale vilkår kan føle deres egne stillinger truede. Job i virksomheden, der før har haft karakter af "naturlige" skånejob, kan måske forsvinde til fordel for job, der er langt dårligere betalt, nemlig jobbene på særlige vilkår.

Diskussionen om skånejob viser, at det er vigtigt at medinddrage arbejdsmarkedets parter i diskussionerne om et øget socialt ansvar til virksomhederne. Det er vigtigt, at diskussionerne om det sociale ansvar ikke føres på en måde, så det opleves som en trussel mod allerede ansattes arbejdsvilkår og jobsikkerhed.

De sociale kapitler i overenskomsterne viser, at organisationerne er villige til at diskutere anderledes ansættelser, men det er formentlig vigtigt at erindre, at der i Danmark ikke er stor tradition for, at arbejdsmarkedets parter skal være med til at løfte sociale opgaver, der går ud over deres medlemmers interesser, så også her vil der være tale om en proces, der formentlig vil kræve tid.

1.6. Undersøgelsens begrænsninger

Denne undersøgelse er baseret på spørgeskemadata. Endvidere er der valgt en bestemt operationalisering af begrebet virksomhe-

deres sociale ansvar. Disse valg er taget på baggrund af opgaven nemlig en kortlægning af danske virksomheders deltagelse i forebyggelse og løsning af sociale opgaver.

Her skal kort nævnes nogle af undersøgelsens begrænsninger:

Overordnet skal det fremhæves, at det er virksomhedernes ledelse, der er blevet interviewet, og det betyder, at det kun er ledelsens synspunkter, der fremkommer i undersøgelsen. Interviewpersonen har så vidt muligt været den personaleansvarlige på virksomheden. Det vil sige, at det er én person, der svarer på virksomhedens vegne. Dette kan være en begrænsning, idet man kan forestille sig, at de personaleansvarlige er mere positivt stemt over for personalepolitiske tiltag end fx topledelsen.

Med hensyn til selve spørgsmålsformuleringerne i spørgeskemaet skal også fremhæves en begrænsning.

Når der spørges til formelle politikker, vil de små virksomheder alt andet lige fremstå som mindre ansvarlige end de større virksomheder. Man kan have den antagelse, at man skal have et vist antal ansatte, før man fx laver en nedskreven personalepolitik. Dette betyder, at man ikke kan slutte fra fravær af personalepolitik til fravær af socialt ansvar. En lille virksomhed kan udmærket prioritere medarbejdernes trivsel højt uden at have det nedskrevet. Man klarer blot problemerne, når de opstår. Dette er en vigtig begrænsning i undersøgelsen, som også vil blive påpeget rapporten igennem.

Lignende indvendinger er relevante, når der ses på de mere handlingsrettede parametre. Sandsynligheden, for at en stor virksomhed med mange ansatte har oplevet medarbejdere i krise eller medarbejdere med nedsat erhvervsevne, er større end for de små virksomheder. Derfor kan de små virksomheder også her komme til at se mindre ansvarlige ud, mens det blot er udtryk for, at de ikke har oplevet en situation, hvor det er nødvendigt at hjælpe en medarbejder. Det vil i realiteten sige, at en lav score

her blot kan betyde, at virksomheden kun har medarbejdere, der lever op til præstationskravene.

Undersøgelsen giver altså et billede af, hvilket socialt ansvar virksomheder påtager sig i dag på papiret, vel at mærke socialt ansvar, som det er defineret i denne undersøgelse. Dette billede ville ikke kunne være fremkommet på andre måder end ved en spørgeskemaundersøgelse.

1.7. Rapportens disponering

Kapitel 2 indeholder en præsentation af de anvendte begreber, metoden og datagrundlaget. Endvidere vil der være en diskussion af de antagelser, der vil blive belyst i rapporten.

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af resultaterne med udgangspunkt i de enkelte spørgsmål i spørgeskemaet. Kapitel 3 indeholder således den egentlige kortlægning. Her vil blive foretaget en sammenligning mellem offentlige og private virksomheder samt en sammenligning mellem store og små virksomheder.

Hvor kapitel 3 er et rent deskriptivt kapitel, indeholder kapitel 4 de egentlige analyser. Hvilken type virksomheder påtager sig hvilke typer af socialt ansvar? Skal virksomheder have en vis størrelse, for at de kan påtage sig et socialt ansvar?

Kapitel 5 vil se på de incitamenter og barrierer, virksomheder ser, for henholdsvis at tage et socialt ansvar og ikke at tage et socialt ansvar.



Kapitel 2

Baggrund, begreber og data

Debatten om virksomhedernes adfærd er blusset kraftigt op i Danmark inden for de seneste år ikke mindst båret frem af Socialministeriets kampagne "Det angår os alle" og det Tværministerielle Børneudvalgs indsatsområde: Bedre harmonisering af børneliv, familieliv og arbejdsliv.

Hovedtanken bag både kampagnen og det Tværministerielle Børneudvalgs arbejde er, at der skal ske en fornyelse af dansk socialpolitik, og i denne fornyelse tiltænkes virksomhederne en større rolle. Opfattelsen er, at man er nået til et punkt, hvor socialpolitikken ikke kan udvikles uden aktiv medvirken fra virksomhederne. På lidt længere sigt skal kampagnen også ses som et bud på, hvordan velfærdssamfundet skal se ud i fremtiden, og hvordan det kan forhindres, at samfundet yderligere polariseres i dem, der har arbejde, og dem der ikke har, med social armod og uro til følge (Duus, 1994).

Socialministeriets indsats på området bakkes i stor udstrækning op af større trendsættende virksomheder i Danmark. Således gik 16 danske topchefer i maj 1997 sammen om et socialt manifest, hvor de foreslår andre topchefer at tage et større socialt ansvar. Manifestet skal ses som et debatoplæg til regionale virksomhedskonferencer, som har til formål at sprede det sociale engagement og den sociale tænkning i danske virksomheder (Ugebrevet Mandag Morgen, 1997).

Debatten i Danmark er ikke enestående. I internationale sammenhænge har emnet også været genstand for en stigende interesse. I forbindelse med det sociale topmøde i København i 1995 blev der således afholdt et symposium med netop virksomhedernes sociale ansvar som tema. Her blev der blandt andet argumenteret for, at det er i virksomhedernes langsigtede interesse ud fra en global synsvinkel at påtage sig et øget socialt ansvar.

Det blev påpeget, at det er nødvendigt for at undgå ustabilitet i verden, yderligere forurening af det fysiske miljø, befolknings-eksplosion og stigende fattigdom med folkevandringer til følge. Globale problemer som alle i den industrialiserede del af verden må tage et ansvar for (Mandag Morgens Strategiske Form, 1995). Endvidere er der fx på europæisk plan etableret et netværk af virksomheder, der har underskrevet en deklaration kaldet "European Declaration of Businesses against Exclusion", hvor virksomhederne forpligter sig til at forebygge, at medarbejdere udstødes fra arbejdsmarkedet. Endelig blev der afholdt en større international konference "New Partnership for Social Cohesion" i København i 1997 med socialministeren som vært med deltagere fra virksomheder, organisationer og de politiske systemer om netop dette emne.

2.1. Eksisterende viden på området

Vores viden om danske virksomheders sociale ansvar er størst på det beskrivende plan. Især har FormidlingsCenter Aarhus udarbejdet en række eksempelsamlinger, som beskriver konkrete virksomheder og det sociale ansvar, de har påtaget sig. Ud fra de beskrevne eksempler konkluderes det, at danske virksomheder primært koncentrerer deres indsats om egne medarbejdere, mens ansvaret over for det omkringliggende samfund og i særdeleshed over for personer, der er uden for arbejdsmarkedet, fylder mindre (Kylling, 1993; Kylling, 1994; Kylling & Bach, 1994; Kylling, Bach & Kjær, 1996).

En kortlægning af virksomheders sociale ansvar blev gennemført af Burson-Marsteller A/S via et postspørgeskema til 6.400 virksomheder i to amter, dog kun med en svarprocent på 25.

Undersøgelsen når frem til nogle af de samme konklusioner som FormidlingsCenter Aarhus. De virksomheder, der påtager sig et socialt ansvar, tager primært ansvaret for egne medarbejdere. Virksomhederne er langt mindre tilbøjelige til at tage et ansvar for personer, der ikke direkte har noget med virksomheden at gøre (Burson-Marsteller A/S, 1994a, 1994b).

Ud over at de refererede undersøgelser giver et billede af, hvilke typer af sociale opgaver virksomhederne allerede påtager sig, bekræfter beskrivelserne, at de private virksomheders sociale aktiviteter primært er rettet mod forebyggelse og afhjælpning af marginalisering og udstødning af egne medarbejdere. Der findes fx ikke mange eksempler på, at virksomheder har påtaget sig opgaver, som før primært lå i familierne, eventuelt i et samarbejde med det offentlige som fx virksomhedsbørnehaver. Enkelte virksomheder har en familierpolitik, men den er rettet mod at give fx forældre bedre mulighed for selv at varetage det sociale ansvar for familierne. Dette ligger også i forlængelse af forældres generelle ønske om at adskille familielivet fra arbejdslivet (Holt & Thaulow, 1996).

Endelig kan man få et billede af trenden ved at se på, hvilke typer af projekter der er ansøgt om ressourcer til fra Socialministeriets virksomhedspulje i 1996. Halvdelen af puljemidlerne gik til projekter, der arbejder med at forebygge udstødning på grund af langvarig sygdom. Resten af projekterne fordeler sig mellem udvikling af modeller for indslusning på arbejdsmarkedet, udvikling af modeller for de ældre på arbejdspladsen og udvikling af modeller for et mere rummeligt og fleksibelt arbejdsmarked. Langt den overvejende del af midlerne går til virksomheder, der vil gøre noget for egne medarbejdere, der står i fare for at blive udstødt (Formidlingscenter Aarhus, 1996).

Der mangler dog stadig en mere grundlæggende viden om det sociale ansvar, danske virksomheder påtager sig i dag.

Denne undersøgelse er gennemført for at råde bod på dette. Formålet med undersøgelsen er at kortlægge danske virksomheders sociale medansvar for såvel egne medarbejdere som personer uden for virksomheden samt for det omkringliggende samfund. Derudover skal undersøgelsen belyse, hvilke incitamenter og hvilke barrierer virksomhederne ser for at påtage sig et øget socialt medansvar. Endelig belyses virksomhedernes holdninger til at påtage sig et øget socialt medansvar

2.2. Begreber

I den danske debat diskuterer man bredt virksomheders rolle i forebyggelse og afhjælpning af sociale problemer.

Går man mere abstrakt til begrebet "virksomhedernes sociale ansvar", fremgår det, at begrebet tillægges forskellig betydning, alt efter hvilket teoretisk synspunkt man anlægger.

I den traditionelle *økonomiske teori* har virksomhederne kun et ansvar for at tjene flest muligt penge til gavn for virksomheden, medarbejderne såvel som samfundet i almindelighed. At tale om et virksomhedsansvar, som rækker ud over dette grundlæggende økonomiske ansvar, giver ingen mening (fx Friedman, 1970). Inden for *organisationsteori*erne ser man derimod en langsigtet interesse for virksomhederne i at tage et socialt ansvar i forhold til virksomhedernes egne medarbejdere. Ved at investere i medarbejdernes kvalifikationer og velbefindende antages virksomhederne at kunne optimere brugen af ressourcer og minimere spild og fejl i produktionen. Endvidere ser organisationsteorier også på de markedsføringsmæssige aspekter af virksomhedernes handlemåde og påpeger i den sammenhæng PR-værdien af at fremstå over for offentligheden som en virksomhed med et socialt ansigt (fx Bakka & Fivelsdal, 1986). Endelig tillægger *velfærdsteori*erne virksomhederne et socialt ansvar på linje med såvel staten (det offentlige) som civilsamfundet. Virksomhederne tillægges med andre ord et medansvar for både deres egne medarbejders trivsel og den samfundsmæssige udvikling i bred forstand (fx Wolfe, 1989).

Hvor de to førstnævnte positioner ser virksomhedernes sociale ansvar som snævert knyttet til deres kort- eller langsigtede egeninteresser, ser velfærdsteoriene dette ansvar ud fra et samfundsmæssigt rationale. Det kan alene af den grund være vanskeligt for repræsentanter for hvert af disse synspunkter at nå til en fælles forståelse af, hvori virksomhedernes ansvar består, og i hvilken udstrækning der er behov for at øge det.

Disse forskellige teoretiske positioner afspejles i den måde, hvorpå man i Danmark har diskuteret virksomhedernes samfundsmæssige rolle. Bortset fra virksomhedernes ansvar i miljødebatten diskuterede man helt frem til slutningen af 80'erne stort set ikke virksomhedernes sociale ansvar. I slutningen af 80'erne og begyndelsen af 90'erne dukkede diskussionen af "det etiske regnskab" op. Tankegangen var – i overensstemmelse med dele af organisationsteoriene – at en effektiv produktion i et stærkt pluralistisk og omskifteligt samfund kræver en vis grad af fælles værdigrundlag blandt virksomhedens medarbejdere og dens øvrige interessenter. Derfor begyndte man at diskutere, hvordan virksomheder kunne kortlægge sådanne værdier, så de kunne bruges som et fælles styringsinstrument (Morsing, 1991). Endelig er Socialministeriets kampagne "Det angår os alle" – som i dag dominerer debatten om virksomhedernes sociale ansvar – udtryk for en velfærdsteoretisk tankegang: Velfærdssamfundet står over for nogle problemer, som det vil være svært eller måske ligefrem umuligt at løse med den nuværende ansvars- og opgavefordeling mellem stat, marked og civilsamfund. Staten (det offentlige) kan ikke løse de forestående problemer alene. I forlængelse heraf kan man tale om, at virksomhederne i samarbejde med det offentlige kan medvirke til nye måder at løse de sociale problemer på.

2.2.1. En pragmatisk opdeling

Betragter man problemstillingen med mere praktiske øjne, fx ved at se på den lange liste af aktiviteter som knytter an til virksomhedernes sociale ansvar, tegner der sig et tilsvarende broget billede. Virksomhederne kan – i hvert fald ud fra et velfærdsteoretisk synspunkt – tage et socialt ansvar på mange forskellige måder og på forskellige områder. I Danmark har man imidlertid primært diskuteret, hvordan virksomhederne kan aflaste det offentlige system, og ikke i så høj grad hvordan virksomhederne kan aflaste eller overtage nogle af de sociale opgaver, der i dag ligger hos familierne i et samarbejde med det offentlige. Her tænkes fx på børne- og ældreomsorgen.

Tages udgangspunktet i den danske kontekst, indsnævres de ansvarsområder, der er tiltænkt virksomhederne, sig således noget.

Det kan være formålstjenligt at skelne mellem et *internt* og et *eksternt* socialt ansvar. Det interne ansvar vedrører virksomhedernes egne medarbejdere, mens det eksterne ansvar vedrører det omkringliggende samfund. Det eksterne sociale ansvar kan vedrøre såvel det lokale, det nationale som det internationale samfund. Dernæst kommer selve definitionen af, hvilke sociale opgaver der er tale om ved henholdsvis det interne og det eksterne ansvar. Her er der forskellige sondringer.

Man kan skelne mellem et socialt ansvar for *forebyggelse* af samfundsmæssige problemer, dvs. almene forebyggende initiativer for alle medarbejdere og tiltag rettet mod lokalsamfundet samt et socialt ansvar for *afhjælpning* (løsning af) af problemer, dvs. initiativer der er rettet mod medarbejdere i en særlig udsat position, og tiltag der er rettet mod integration af personer uden for arbejdsmarkedet (Kylling, Bach & Kjær, 1996).

Disse sondringer giver fire forskellige områder, som en virksomhed kan rette sine tiltag mod:

1. Et *forebyggende internt* socialt ansvar omfatter fx det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og hovedparten af virksomhedernes personalepolitik som fx seniorpolitik og familievenlige tiltag. Med andre ord almene tiltag rettet mod samtlige medarbejdere.
2. Et *afhjælpende internt* socialt ansvar omfatter fx omplacering af medarbejdere, der rammes af en længerevarende sygdom, alkoholafvænning af medarbejdere og andre tiltag rettet mod medarbejdere i en særlig udsat position.
3. Et *forebyggende eksternt* socialt ansvar omfatter fx tilbud om praktikpladser til skoleelever eller unge uddannelsessøgende, lokal sponsorering af eller involvering i sociale aktiviteter og andre tiltag, der er rettet mod lokalsamfundet.

4. Et *afhjælpende eksternt* socialt ansvar omfatter fx virksomhedernes medvirken til at skaffe særlige job til langtidsløse og personer med nedsat erhvervsevne eller blot ansættelse af sådanne grupper på almindelige overenskomstmæssige vilkår. Med andre ord tiltag rettet mod integration af personer uden for arbejdsmarkedet.

Opdelingen af de forskellige typer af sociale opgaver, en virksomhed kan påtage sig, er vigtig, fordi det er sandsynligt, at der til hver type opgave findes et sæt af forskellige incitament og barrierer. Det er fx ikke vanskeligt at forestille sig, at medarbejderne på en virksomhed vil finde det helt i sin orden med tiltag, der generelt kommer medarbejderne til gode fx en personalepolitik, mens fx særlige ordninger for en kollega med alkoholproblemer kan møde en vis modstand hos den resterende medarbejdergruppe.

Afslutningsvis skal det præciseres, at der er tale om en definition af socialt ansvar, som udelukkende relaterer sig til den pragmatiske opdeling af det sociale ansvar, det vil sige de fire forskellige former for socialt ansvar. Denne definition er udtryk for en afgrænsning, idet socialt ansvar både kan opfattes snævrere og bredere end dette, jf. de forskellige teoretiske positioner inden for området. Den valgte definition har som konsekvens, at rapportens resultater kun bør ses i forhold til præcis denne definition af socialt ansvar. Man kan således ikke slutte, at virksomheder, der i denne rapport scorer lavt på de valgte parametre, er socialt mindre ansvarlige virksomheder. Man kan kun konkludere, at virksomhederne på de valgte parametre ligger på et lavere niveau end andre virksomheder.

Afgørende for en kortlægningsundersøgelses anvendelsesmuligheder er, at det i materialet for det første bliver muligt at identificere de 4 forskellige ansvarstyper på virksomhederne. For det andet at det er muligt at give en karakteristik af virksomheden på væsentlige baggrundsvARIABLE, og for det tredje at det bliver muligt både at afdække barrierer og incitament for, at virksomheden påtager sig et øget socialt medansvar.

2.2.2. Karakteristik af virksomhederne

Det er afgørende, at det med denne empiriske undersøgelse bliver muligt at belyse sammenhængen mellem virksomhedernes karakteristika og graden og typen af socialt medansvar, idet dette kan skabe grundlag for, at det offentlige kan målrette sin indsats for at få virksomheder til at påtage sig et større socialt medansvar.

Det næste spørgsmål er derfor, hvilke karakteristika ved en virksomhed der kan antages at have indflydelse på graden af social ansvarlighed.

I det følgende vil der blive præsenteret et antal antagelser, der primært vil blive belyst i kapitel 4. Antagelserne er primært begrundet i dels dansk litteratur fra beslægtede områder, dels overvejelser om virksomheders mulige adfærd i en given situation.

Virksomhedens størrelse, dvs. antallet af ansatte, må have indflydelse på graden af socialt ansvar. Det er sandsynligt, at der skal en vis størrelse til, før man fx laver en formel personalepolitik, ligesom det er rimeligt at antage, at jo færre medarbejdere man er, desto vanskeligere bliver det at fastholde medarbejdere, der ikke lever op til præstationskravene af den ene eller anden grund. For eksempel kan et højt fravær være vanskeligt at klare for en lille virksomhed, ligesom det alt andet lige vil kræve relativt flere ressourcer af en lille virksomhed i forhold til en stor at ansætte personer udefra med nedsat erhvervsevne.

Om virksomheden er offentlig eller privat må også antages at have stor indflydelse på virksomhedens sociale ansvar. De offentlige arbejdsgivere er underlagt politiske beslutninger, der kan medføre, at det er obligatorisk at have en formel personalepolitik, at man skal have et vist antal personer ansat på særlige vilkår, skal tage et vist antal langtidsledige i jobtræning osv. Det offentlige har formentlig på nogle områder karakter af rollemodel for det private arbejdsmarked. Her tænkes fx på barselsorlov,

omsorgsdage, deltidsarbejde, flekstid osv.¹⁾ Alt andet lige bør det afspejle sig i, at det offentlige påtager sig et større ansvar end de private virksomheder, sådan som socialt ansvar er defineret i denne undersøgelse.

Det er muligt, at branchen har betydning for, i hvilket omfang virksomheden tager et socialt ansvar. Der vil i analyserne blive skelnet mellem servicevirksomheder og fremstillingsvirksomheder. En antagelse kunne være, at servicevirksomheder tager et større socialt ansvar end fremstillingsvirksomheder, fordi servicevirksomheder i højere grad er afhængige af den enkelte medarbejders arbejdsindsats ligesom et positivt omdømme udadtil kan have betydning for rekruttering og omsætning.

En diskussion af virksomhedernes sociale ansvar hører uløseligt sammen med den parallelle diskussion om, hvordan fremtidens arbejdsmarked skal eller vil se ud. I diskussionen om fremtidens arbejdsplads indgår elementer som brug af højteknologi, en udvikling væk fra masseproduktion hen mod en produktion, der er rettet mod den enkelte kundes konkrete ønsker og behov samt en opprioritering af de menneskelige ressourcer i arbejdslivet, dvs. en prioritering af medarbejdere der trives, har indflydelse, arbejder i teams, har et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø, har mulighed for livslang kvalificering mv. (se fx Csonka, 1997; Erhvervsministeriet, 1996; Bottrup, 1992; Olberg, 1995).

Hvordan vil denne fremtidens arbejdsplads stille sig til at tage et øget socialt ansvar? Man kunne forestille sig, at disse virksomheder vil påtage sig et stort internt ansvar, mens det ville knibe mere med det eksterne ansvar. Virksomheder, der investerer meget i deres medarbejdere, vil formentlig gøre en del for at fastholde de kvalificerede medarbejdere, men vil måske være utilbøjelige til at påtage sig ansvaret for mennesker, der ikke har

1) På andre områder forholder det sig omvendt, jf. fx diskussionen om moderniseringen af den offentlige sektor, hvor de private virksomheder fremstod som rollemodeller for de offentlige virksomheder.

en fuld erhvervsevne. Denne type af virksomheder kræver i udgangspunktet høje kvalifikationer hos deres medarbejdere, i det mindste høje indlæringskvalifikationer.

Ligeledes har flere publikationer plæderet for, at hvis man som virksomhed ønsker at kræve mere af sine medarbejdere i form af ansvar, fleksibilitet, loyalitet, omstillingsvillighed og efteruddannelsesparathed med mere, er det nødvendigt, at man på virksomheden har personalepolitikker, der understøtter disse mål. Det vil sige aktiv familiepolitik, der er med til at gøre tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv nemmere, en uddannelsespolitik, der tager højde for medarbejdernes egne ønsker om uddannelse, en seniorpolitik, der skaber tryghed for alle, en krisepolitik, der signalerer omsorg for medarbejderen osv. (fx Holt & Thaulow, 1996; Finansministeriet, 1994; Torrington & Hall, 1991).

På sigt kunne man frygte, at fremtidens arbejdsplads ville medføre en yderligere polarisering af arbejdskraften, idet det kunne blive vanskeligere at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis man først er røget ud. Man kunne frygte, at flere vil blive marginaliserede, og at grupperne af langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne ville vokse.²⁾

Denne undersøgelse skal ikke og kan ikke udtale sig om eventuelle sociale konsekvenser af fremtidens arbejdsmarked, men den kan give et fingerpeg om, hvorvidt virksomheder, der har nogle af de karakteristika, der ligger i definitionen af den moderne virksomhed, tager et større eller mindre socialt ansvar end de virksomheder, der mere nærmer sig karakteristika som en traditionel virksomhed.

2) Fx viser amerikanske erfaringer, at jo flere rettigheder der følger af tilknytningen til arbejdsmarkedet og den enkelte virksomhed, desto større er tendensen til, at flere bliver ansat på løse vilkår, og at det bliver vanskeligt at få en fast stilling (Christensen, 1996; Lundgren-Gaveras, 1996; Googins, 1996).

Det er selvfølgelig umuligt i en undersøgelse, der skal kortlægge virksomheders sociale ansvar, også at kortlægge hvad der måtte karakterisere henholdsvis en moderne og en traditionel virksomhed. Derfor er her blot valgt nogle centrale elementer såsom brugen af højteknologi, masseproduktion eller produktion rettet mod den enkelte kundes behov, arbejdskraft- eller maskinintensiv produktion samt 4 forskellige typer på organisationsændringer: Organisatoriske ændringer med henblik på at give medarbejdere større selvstændigt ansvar, ændringer af medarbejderes arbejdsopgaver for at fremme den personlige og faglige udvikling, ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre ensformigt og ændringer for at gøre arbejdet mindre fysisk belastende.³⁾ En moderne virksomhed bliver således defineret således:

- en virksomhed, der har et højere teknologisk niveau end tilsvarende virksomheder
- en virksomhed, der leverer produkter, der er tilpasset kunders individuelle behov
- en virksomhed, hvor produktionen kan betragtes som maskinintensiv
- en virksomhed, der inden for de sidste 3 år har foretaget mange organisationsændringer

Herudover er der også andre karakteristika, der må antages at have indflydelse på graden og typen af socialt ansvar.

Det drejer sig fx om virksomhedens økonomiske situation. Her kan man argumentere på to måder. På den ene side kan man argumentere for, at virksomheder, der står i en økonomisk dårlig situation, kan drage nytte af en billig arbejdskraft som fx en langtidsledig med løntilskud. På den anden side kan man argumentere for, at i en periode, hvor medarbejdere ser deres fremtid som usikker, vil det formentlig opleves som udtryk for dårlig

3) Disse variabler er valgt på baggrund af A. Csonkas arbejde med at definere henholdsvis en moderne og en traditionel virksomhed (Csonka, 1998).

ledelse fx at tage personer med nedsat erhvervsevne ind udefra. Det er således vanskeligt på forhånd at vurdere, hvordan virksomhedens økonomiske situation påvirker virksomhedernes andel i det eksternt afhjælpende ansvar.

På samme måde er det vanskeligt at vurdere, hvordan udviklingen i virksomhedens beskæftigelse eventuelt påvirker virksomhedens sociale ansvar. Det kommer fx an på, hvorfor medarbejderantallet er gået ned. Det kan være udtryk for nødvendige tilpasninger i en ellers sund virksomhed, eller det kan være udtryk for en virksomhed i vanskeligheder. Er der tale om en virksomhed i fremgang, er det muligt, at virksomheden har plads og ressourcer til at deltage i integrationen af personer uden for arbejdsmarkedet.

Hvordan henholdsvis virksomhedens økonomiske situation og virksomhedens beskæftigelsesudvikling påvirker virksomhedens deltagelse i det eksternt afhjælpende ansvar, vil analyserne i kapitel 4 belyse.

Endelig er der virksomhedens geografiske placering. Dette er medtaget for at kunne be- og/ eller afkræfte, at de virksomheder, der i dag tager et stort ansvar for lokalsamfundet, er virksomheder, der er placeret i små lokalområder. Overvejelserne, der ligger til grund for denne antagelse, er, at virksomheder i små lokalområder har en større tilknytning til deres lokalområde end virksomheder, der fx er placeret i storbyerne. I det lille lokalsamfund kender virksomheden befolkningen, den beskæftiger nogle af dem, og den skal finde sin fremtidige arbejdskraft her. Dette kunne give et incitament til at deltage i det lokale liv, støtte fodboldklubben og tage unge mennesker i erhvervspraktik. Dette er måske ikke tilfældet for virksomheder i storbyer, hvor fx medarbejdere rekrutteres fra andre lokalområder. Antagelsen er således, at virksomheder i landkommuner tager et større eksternt forebyggende ansvar end virksomheder i storbyer.

En beskrivelse af, hvordan de nævnte virksomhedskarakteristika nærmere er operationaliseret findes i bilag A bagerst i rapporten.

2.3. Datamaterialet

Undersøgelsen omfatter et landsdækkende udsnit af private virksomheder og offentlige arbejdspladser – i alt 3.020 virksomheder, heraf var 39 virksomheder nedlagt, og 21 var udvalgt dobbelt. Det vil sige, at den faktiske stikprøve er på 2.960 virksomheder, som blev kontaktet med henblik på interview.

Virksomhederne er udtrukket fra det Centrale Erhvervsregister, Danmarks Statistik. Enheden *virksomhed* er defineret som et arbejdssted. Det vil sige, at det er virksomheder med ansatte på den i registeret opførte adresse, der er udtræksenheden. Filialer af større virksomheder regnes således for selvstændige arbejdssteder, hvilket i praksis viste sig at volde lidt problemer, idet nogle filialer automatisk henviser til hovedsædet, selvom det var

Tabel 2.1.
Oversigt over population, stikprøve og antal opnåede interview.

Stratum	Population Antal	Stikprøve Antal	Opnået Antal	Opnåelse Pct.
<i>Offentlige virksomheder:</i>				
2-9	5.339	54	47	87
10-19	3.862	132	122	92
20-49	2.582	143	135	94
50-199	1.999	225	211	94
200+	356	235	226	96
I alt	14.138	789	741	94
<i>Private virksomheder:</i>				
2-9	62.637	536	386	72
10-19	13.480	460	322	70
20-49	8.196	454	341	75
50-199	3.489	370	288	78
200+	572	351	277	79
I alt	88.374	2.171	1.614	74
Total	102.512	2.960	2.355	80

filialen, der var udtrukket og skulle interviewes. Endvidere blev der sat en nedre grænse på antal ansatte på mindst to.

En simpel tilfældig stikprøve uden stratificering ville betyde, at over halvdelen af de udvalgte virksomheder ville have 2-9 ansatte, selv om de kun repræsenterer en meget beskeden del af arbejdsstyrken. Derudover ville en simpel tilfældig stikprøve betyde, at kun relativt få offentlige virksomheder ville blive udvalgt, selv om omkring 1/3 af samtlige beskæftigede er ansat her.

Derfor er stikprøven blevet stratificeret efter størrelse og ejerforhold. I hvert stratum er der fastlagt en stikprøvestørrelse, der

Tabel 2.2.

Virksomhederne fordelt efter branche, særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat. Antal og procent.

Branche	Offentlige virks.		Private virks.		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Primær sektor	3	0,4	56	3	59	3
Fremstilling	0	0	411	26	411	17
Bygge og anlæg	3	0,4	177	11	180	8
Handel	2	0,2	379	24	381	16
Hotel/restauration	0	0	33	2	33	1
Transportsektor	69	9	91	6	160	7
Finanssektor	1	0,1	75	5	76	3
Ejendomssektor	9	1,2	150	9	159	7
Offentlig administration	177	24	11	1	188	8
Undervisningssektor	143	19	68	4	211	9
Sundheds- og socialsektor	296	40	74	5	370	16
Organisationer og foreninger	37	5	87	5	124	5
I alt	740	100	1.612	100	2.352 ¹⁾	100

Anm.: Tabellen er baseret på oplysninger fra Det Centrale Erhvervsregister.

1) Antallet af virksomheder er her kun på 2.352, fordi der for 3 virksomheder ikke findes registeroplysninger.

Tabel 2.3.

Virksomhederne fordelt efter placering i landet særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat. Antal og procent.

Fordeling i landet	Offentlige virks.		Private virks.		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Øst-Danmark ¹⁾	352	48	686	43	1.038	44
Fyn	53	7	113	7	166	7
Vest-Danmark	335	45	813	50	1.148	49
I alt	740	100	1.612	100	2.352	100
Storby ²⁾	199	27	375	23	574	24
Bykommune	295	40	656	41	951	40
Landkommune	246	33	581	36	827	35
I alt	740	100	1.612	100	2.352 ³⁾	99

Anm.: Tabellen er baseret på oplysninger fra Det Centrale Erhvervsregister.

1) Øst-Danmark: Sjælland og Bornholm. Vest-Danmark: Jylland.

2) Storby: København, Aarhus, Aalborg og Odense. Bykommune: største by i kommunen har over 10.000 indbyggere. Landkommune: største by i kommunen har under 10.000 indbyggere.

3) Antallet af virksomheder er her kun på 2.352, fordi der for 3 virksomheder ikke findes registeroplysninger.

stort set er proportional med, hvor mange ansatte det pågældende stratum repræsenterer.⁴⁾ Resultatet kan aflæses i tabel 2.1.

Som det fremgår af oversigten, er der forskel på offentlige og private virksomheder med hensyn til besvarelsesprocenten. De offentlige virksomheder har en højere besvarelsesprocent end de private virksomheder, og store virksomheder har en højere besvarelsesprocent end de små virksomheder. Den samlede svarprocent blev på 80.

4) Stikprøveknoten er lig med antal virksomheder i stikprøven i et bestemt stratum divideret med det samlede antal virksomheder i stikprøven. Fremgangsmåden indebærer, at den enkelte virksomheds udvalgssandsynlighed er stigende med virksomhedens størrelse.

Ud over antal ansatte og ejerskab er det af interesse at se på de medvirkende virksomheders branchetilhørsforhold samt placering i landet.

De interviewede virksomheders fordeling efter branche og geografisk placering fremgår af henholdsvis tabel 2.2. og 2.3.

2.4. Metode

Dataindsamlingen er gennemført via telefoninterview med udgangspunkt i et spørgeskema. Interviewene er foretaget af Socialforskningsinstituttets interviewkorps i eftersommeren 1996. Dataindsamlingen var tilendebragt 1. november 1996.

Interviewpersonen har så vidt muligt været den personaleansvarlige på virksomheden. Det vil sige, at det er ledelsens synspunkter, der kommer frem i besvarelsene. Ligeledes er det væsentligt at fremhæve, at det er den konkrete virksomhed placeret på en bestemt adresse, der har været mål for interviewet og ikke et hovedsæde, fx i en anden by. Dette viste sig i praksis at volde noget besvær, idet mange filialer pr. automatik sender en del udefrakommende post videre til hovedsædet. I nogle tilfælde måtte filialer slet ikke deltage i denne slags undersøgelser, som blev anset for at være et anliggende for hovedsædet. Denne præcisering af arbejdssted var imidlertid vigtig, fordi det er velkendt, at en centralt formuleret politik ofte kan få et helt andet udseende på den enkelte arbejdsplads. Implementeringen af en politik kan variere væsentligt afhængigt af placering, arbejdsopgaver, størrelse, den lokale ledelse osv.

Hvem, der har besvaret spørgeskemaet, fremgår af tabel 2.4. Tabellen viser, at for de offentlige virksomheder gælder, at der er lige mange topchefer som personalechefer, der har besvaret spørgeskemaet. De 57 pct. topchefer, der har besvaret skemaet, skal formentlig primært findes på de mindre virksomheder, idet de næppe har en personaleansvarlig som stillingskategori. På de private virksomheder er der 21 pct., der har svaret, at de er ejere af virksomheden. Her drejer det sig formentlig primært

om små virksomheder med meget få ansatte. Derudover er der lige mange topchefer og personaleansvarlige, der har besvaret skemaet.

Spørgsmålet om interviewpersonens stilling er interessant, idet ansatte chefer og i særdeleshed personalechefer ikke nødvendigvis har samme prioriteringer som ejeren/topledelsen. Konsekvensen heraf kunne være et pyntet resultat – at de personaleansvarlige så at sige svarer ud fra, hvad de ønskede var virkelighed på virksomheden. På den anden side er der mange af spørgsmålene, som en direktør eller ejer af en større virksomhed formentlig ikke ville kunne svare på, så derfor var det naturlige valg den personaleansvarlige. Validiteten af besvarelserne vil yderligere blive diskuteret i afsnit 2.5.

Tabel 2.4.

Virksomhederne fordelt efter interviewpersonens stilling, særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat. Antal og procent.

IP's stilling	Offentlige virks.		Private virks.		I alt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Ejer	0	0	345	21	345	15
Øverste chef	433	57	641	40	1.064	45
Personaleansvarlig	316	43	625	39	941	40
I alt	739	100	1.611	100	2.350	100

Spørgeskemaet bestod af 219 standardvariabler fordelt på 48 spørgsmål. Interviewenes varighed var på ca. en halv time.

Spørgsmålene i skemaet er disponeret ud fra den pragmatiske opdeling af virksomheders sociale ansvar, som er operationaliseret til konkrete spørgsmål. Der er spørgsmål om det *internt forebyggende ansvar*, der er rettet mod samtlige medarbejdere. Det vil sige spørgsmål om generelle personalepolitiske tiltag og

om virksomhedens støtte til aktiviteter for medarbejderne fx i-drætsklubber. Der er spørgsmål om det internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper, det vil sige spørgsmål om politikker rettet mod børnefamilier og ældre medarbejdere. Spørgsmålene vedrørende det *internt afhjælpende ansvar* drejer sig om virksomhedens hjælp til medarbejdere i en krisesituation samt virksomhedens politik i forhold til at fastholde medarbejdere, der af den ene eller anden grund ikke lever op til præstationskravene mere. Det *eksternt forebyggende ansvar* er i skemaet dækket ved spørgsmål om virksomhedens støtte til lokalsamfundet fx økonomisk støtte til foreninger af forskellige slags, ligesom virksomhedens politik over for at modtage skoleelever i erhvervspraktik kommer under denne kategori. Det *eksternt afhjælpende ansvar* er i skemaet konkretiseret ved spørgsmål om, hvorvidt virksomheden har ansat personer med nedsat erhvervs-evne og eller har modtaget langtidsledige i jobtræning.

Kendetegnende for spørgsmålene er, at en stor del går på den formelle politik og en mindre del går på den faktisk førte politik. Dette skyldes metoden, idet det i en spørgeskemaundersøgelse er meget vanskeligt ved hjælp af få spørgsmål at afdække praksis inden for alle de nævnte områder. For eksempel er det meget vanskeligt at afdække, hvordan en personalepolitik faktisk implementeres og dermed opleves af den enkelte medarbejder og i særdeleshed, når det er personalechefen, der adspørges. På de områder, hvor det er muligt at spørge til den konkrete handling, er det gjort, men især på de brede politikområder har det ikke været muligt.

Ud over spørgsmålene om socialt ansvar er der spørgsmål, der sigter mod en karakteristik af virksomheden, det vil sige baggrundsvARIABLENE, herunder antal ansatte, ejerforholdene, typen af produktion, økonomisk situation og organisatoriske ændringer.

Virksomhedernes oplevelse af barrierer og incitamenter for at påtage sig et øget socialt ansvar er i skemaet afdækket ved spørgs-

mål om, hvorfor virksomheden har eller ikke har fastholdt egne medarbejdere, ansat personer med nedsat erhvervsevne eller modtaget langtidsledige i jobtræning.

Endelig er det i skemaet forsøgt at få en pejling på virksomhedernes generelle holdning til virksomhedernes sociale ansvar både nu og i fremtiden.

2.4.1. Indekseringer

Et af formålene med undersøgelsen er rent deskriptivt. Formålet er ganske enkelt at beskrive, hvilke former for socialt ansvar danske virksomheder påtager sig i dag. Til at opfylde dette formål skulle der i skemaet være mange konkrete spørgsmål om politikker og praksiser på den enkelte virksomhed, fx om virksomheden har en personalepolitik, en sundhedspolitik osv.

Et andet formål med undersøgelsen er at belyse, hvad der karakteriserer virksomheder, der især tager et socialt ansvar. Til sådanne analyser behøves nogle mere samlede udtryk for den sociale ansvarlighed. Derfor er de forskellige konkrete spørgsmål blevet grupperet og samlet i nogle indeks.

Til analyserne konstrueres 5 indeks, der hver drejer sig om en type af socialt ansvar, som det er defineret i denne undersøgelse. Ét indeks dækker de spørgsmål, der er rettet mod almene tiltag over for samtlige medarbejdere, og ét indeks dækker almene tiltag over for særlige grupper. Disse to indeks vedrører tilsammen det, der i undersøgelsen kaldes det internt forebyggende ansvar. De resterende 3 indeks indeholder de spørgsmål, der dækker henholdsvis det internt afhjælpende ansvar, det eksternt forebyggende ansvar samt det eksternt afhjælpende ansvar. Disse 5 indeks omfatter i alt 43 spørgsmål i spørgeskemaet og vil være udgangspunktet for analyserne i kapitel 4.

En samlet gennemgang af undersøgelsens indeks findes i bilag A bagerst i rapporten.

2.5. Undersøgelsens begrænsninger og fordele

Man kan dele begrænsningerne op i to typer: Begrænsninger der kan føres tilbage til selve spørgeskemametoden og begrænsninger ved netop dette spørgeskema.

Spørgeskemaer til virksomheder har en åbenlys begrænsning, nemlig den at det er én person, der svarer på virksomhedens vegne. I dette tilfælde er det den personaleansvarlige på virksomheden, der svarer på vegne af virksomheden. Det vil sige, at i langt de fleste tilfælde vil det være virksomhedens officielle politik, der vil blive afdækket og ikke fx medarbejdernes oplevelse af hverdagen på virksomheden.

Derudover er det relevant at overveje, om den personaleansvarlige, som skemaet blev stilet til, var den rigtige person at interviewe. I sidste ende vil det altid være den øverste ledelse, der tager beslutningerne også om virksomhedens sociale ansvar, og man kan forestille sig, at de personaleansvarlige er mere positivt stemt over for personalepolitiske tiltag end topledelsen. Det er dog svært at forestille sig, at man skulle have stilet spørgeskemaet til andre end den personaleansvarlige, da det må formodes, at det er her den primære viden om de berørte områder ligger.

Som det fremgik af tabel 2.4, er ca. 40 pct. af de interviewede personaleansvarlige, mens ca. 60 pct. enten er ejeren eller den øverste chef. Ved at stile henvendelsen til den personaleansvarlige har man i over halvdelen af tilfældene fået fat i den øverste chef. Dette skyldes formentlig størrelsen af danske virksomheder. Man skal op i en vis størrelse, før man har en person ansat med personale som hovedansvar.

Videre kan det overvejes, om besvarelsesne er pålidelige. Dette er altid vanskeligt at afgøre. Det, man må vurdere i denne forbindelse, er bl.a., om virksomhederne via besvarelsesne har sat sig selv i et bedre lys, end virkeligheden kan bære. Med et emne som virksomhedernes sociale ansvar kan det ikke undgås, at der kan være en moralsk bias. Det er ikke flatterende for en virk-

somhed at fremstå som socialt mindre ansvarlig, og det er formentlig også de færreste virksomheder, der anser sig selv som sådan. Den bedste garanti mod "pyntede" besvarelser er, at interviewpersonen og virksomheden er garanteret fuld anonymitet.

Spørgeskemaer har selvfølgelig også den begrænsning, at spørgsmålene er betinget af spørgerens viden og fantasi om livet på virksomhederne. I dette tilfælde har undersøgelsen været beriget med en aktiv følgegruppe, der har gjort sit til, at spørgsmålene blev formuleret på en relevant måde.

Med hensyn til begrænsninger i forhold til dette specifikke spørgeskema skal særligt to forhold fremhæves:

I og med at det ofte er den formelle politik, der er spurgt til, vil de små virksomheder alt andet lige fremstå som mindre ansvarlige end de større virksomheder. Man kan have den antagelse, at der skal være et vist antal ansatte på en virksomhed, før man fx har en nedskreven personalepolitik. Dette betyder, at man ikke kan slutte fra fravær af personalepolitik til fravær af socialt ansvar. En lille virksomhed kan udmærket prioritere medarbejdernes trivsel højt uden at have det nedskrevet. Man klarer blot problemerne, når de opstår. Dette er en vigtig begrænsning i undersøgelsen, som også vil blive påpeget rapporten igennem.

Den anden begrænsning er spørgeskemaet i forhold til selve emnet. Der er ingen tvivl om, at social ansvarlighed bl.a. handler om holdninger: holdninger hos ledelsen, medarbejderne og organisationerne. Det har formentlig at gøre med kulturen på arbejdspladsen såsom samarbejdsklima, loyalitet, fysisk og psykisk arbejdsmiljø osv. En ledelse kan fx beslutte at være socialt ansvarlig, men derfra kan der være et langt stykke til den egentlige implementering. Der kan fx eksistere nedskrevne personalepolitikker, der har få konsekvenser for livet på virksomheden.

Spørgeskemaet belyser primært den officielle politik og ikke den implementerede politik. Man har altså blot de personaleansvarli-

ges ord for eksistensen af en politik, men intet om, hvordan denne politik opleves af medarbejderne. En belysning af sidstnævnte kræver case-studier og vil meget vanskeligt kunne indgå i en spørgeskemaundersøgelse til virksomheder.

Spørgeskemametoden er trods begrænsningerne valgt, fordi den også indebærer store fordele.

Der er tale om en repræsentativ undersøgelse af danske virksomheder. Undersøgelsen giver altså et billede af, hvilket socialt ansvar virksomheder i dag tager på papiret, vel at mærke socialt ansvar, som det er defineret i denne undersøgelse. Dette overblik kan ikke etableres på andre måder end ved en spørgeskemaundersøgelse.

En kvantitativ undersøgelse giver også mulighed for at kunne belyse, hvilke karakteristika virksomhederne har, sammenholdt med hvilken type af socialt ansvar virksomhederne prioriterer. Man kan altså via denne metode få et differentieret billede af danske virksomheder og deres sociale ansvarlighed, som det er defineret her.

Kapitel 3

En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar

Dette kapitel vil indeholde en kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. Kapitlet vil være opdelt efter den pragmatiske opdeling af begrebet virksomhedernes sociale ansvar, som er foretaget i kapitel 2.

I kapitlet vil der blive foretaget en sammenligning mellem offentlige og private virksomheder samt mellem store og små virksomheder. Grunden til denne sammenligning er to antagelser. For det første antages det, at offentlige virksomheder tager et større socialt ansvar end private virksomheder. Offentlige virksomheder er tættere på de politiske beslutningsprocesser og har en større rolle i aktiveringen. For det andet antages det, at antallet af medarbejdere har indflydelse på, i hvor stor udstrækning og hvilken type af socialt ansvar virksomheden påtager sig. Det antages, at der fx skal et vist antal medarbejdere til, før man begynder at have egentlige politikker, ligesom fx langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne antages primært at kunne findes på de store virksomheder. Om antagelserne holder vil vise sig i løbet af kapitlet.

3.1. Almene tiltag over for egne medarbejdere

I dette afsnit vil der blive set på, i hvilket omfang man på danske virksomheder har formelle politikker enten som aftaler eller som sædvaner, der er rettet mod medarbejderne generelt. Det vil sige politikker, som kommer alle til gode. Dernæst vil der blive set på almene tiltag rettet mod særlige grupper, konkret børnefamilier og ældre medarbejdere. Den type sociale aktiviteter, der belyses i dette afsnit, kan også kaldes internt forebyggende aktiviteter, jf. diskussionen om begrebet det sociale ansvar i kapitel 2.

3.1.1. Almene tiltag over for samtlige medarbejdere

Interviewpersonen, der er den personaleansvarlige på virksomheden, er blevet spurgt om eksistensen af forskellige typer af personalepolitikker på sin virksomhed. Som det fremgår af tabel 3.1, har stort set alle offentlige virksomheder ligesom alle private virksomheder med over 50 ansatte en personalepolitik. De små private virksomheder har – ikke overraskende – i mindre grad en formel personalepolitik. Overraskende er det måske, at stort set alle danske virksomheder i dag har en personalepolitik. En personalepolitik hører tilsyneladende med til at drive en virksomhed. Dette falder godt i tråd med den generelle opmærksomhed, de menneskelige ressourcer i arbejdslivet har fået i de senere år.

Det at have en formel personalepolitik siger selvfølgelig hverken noget om indholdet, eller om hvordan den fungerer i praksis, men det siger noget om, at virksomhedsledere i dag betragter medarbejderne som en vigtig ressource, der skal tages hånd om, ligesom der skal tages hånd om fx produktionsapparatet. Dette afspejler sig også i besvarelserne af det næste spørgsmål. Her spørges om, hvorvidt virksomheden har en formel uddannelsespolitik for medarbejderne. Igen kan det konstateres, at næsten alle offentlige virksomheder og private virksomheder med over 50 ansatte har en sådan, mens de små private virksomheder i mindre grad har en sådan formel politik.

Sundhedspolitik er til gengæld primært et offentligt anliggende. I spørgsmålet er det præciseret, at sundhedspolitik er mere end en rygepolitik.

44 pct. af de offentlige virksomheder mod kun 18 pct. af de private virksomheder har en formel sundhedspolitik. Nu er dette resultat ikke så overraskende, hvis det medtænkes, hvad offentlige arbejdspladser er for størrelser. Det er fx hele sundhedssektoren, det er daginstitutioner, og det er skoler og uddannelsesinstitutioner. Det vil sige virksomheder der må og skal forholde sig til sundhedstilstanden i landet i al almindelighed og børns og unges

Tabel 3.1.

Findes der nogle af følgende politikker som aftaler eller sædvaner? Særsomt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Personalepolitik:</i>								
Ja	93	98	100	94	59	95	97	62
Nej	7	2	0	6	41	5	3	38
<i>Uddannelsespolitik:</i>								
Ja	82	96	92	85	58	86	92	60
Nej	18	4	8	15	42	14	8	40
<i>Sundhedspolitik:</i>								
Ja	44	42	51	44	17	28	55	18
Nej	56	58	49	56	83	72	45	82
<i>Politik om fleks. arbejdstid:</i>								
Ja	45	49	80	47	47	55	74	48
Nej	55	51	20	53	53	45	26	52
<i>Mindst én af ovenstående politikker.</i>								
	98	100	100	98	82	99	100	83
Uvægtet procentgrundlag	315	259	167	741	1.017	336	255	1.608
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Oplysningen om virksomhedernes ejerforhold er fra det Centrale Erhvervsregister, hvorimod oplysningen om antal ansatte stammer fra spørgeskemaet. Som nævnt i kapitel 2 blev kun virksomheder med mindst 2 ansatte udtrukket. Ifølge spørgeskemaoplysningerne er der dog enkelte virksomheder med kun 1 ansat. Derfor er det nedre interval sat fra 1 til 50 ansatte.

i særdeleshed. Har man dette in mente, kan det måske ligefrem undre, at det ikke er mere end 44 pct. af de offentlige virksomheder, der har en sundhedspolitik. Det skal dog siges, at det ikke vides, hvordan de personaleansvarlige fortolker sundhedspolitik.

Offentlige og private virksomheder har nogenlunde lige hyppigt en politik om fleksibel arbejdstid fx flekstid. Til gengæld har de store virksomheder oftere en sådan politik end de små virksomheder. Knap halvdelen af de interviewede virksomheder har en formel politik om fleksibel arbejdstid. Dertil skal formentlig lægges alle de virksomheder, der har flekstid, men hvor den ikke er formel. Fra tidligere undersøgelser vides, at der fx inden for den statslige sektor er ganske mange, der ikke har en formel flekstidsaftale, men som alligevel dagligt kan variere deres arbejdstid (Thaulow, 1993; Holt & Thaulow, 1996).

Opsummerende kan det konstateres, at det at have en formel personalepolitik er reglen snarere end undtagelsen på virksomheder i dag, ligesom en formel uddannelsespolitik er en selvfølge på de fleste danske virksomheder med undtagelse af de mindre, private virksomheder, hvor de fleste dog har det. Endelig kan det konstateres, at en formel politik omkring fleksibel arbejdstid er ganske almindelig. Knap halvdelen af danske virksomheder har en politik om fleksibel arbejdstid.

En anden form for almene tiltag over for samtlige medarbejdere forekommer, når ledelsen på virksomheden går ind og støtter forskellige sociale aktiviteter enten med direkte økonomiske tilskud i form af naturalier eller ved lån af lokaler.

Et blik ned over tabel 3.2 viser, at når det gælder denne type af aktiviteter, er der ikke den store forskel på offentlige og private virksomheder. Dette gælder for personaleforeninger, idrætsklubber, drift af kantine og forsikrings- og pensionsordninger.

Kulturelle aktiviteter, fritidsklubber og udlån af feriehuse findes i højere grad på offentlige virksomheder, mens medarbejderlån stort set kun findes på private virksomheder.

Til gengæld kan det konstateres, at store private virksomheder i højere grad end store offentlige virksomheder støtter de nævnte

Tabel 3.2.

Støtter virksomheden nogle af følgende aktiviteter for medarbejderne? Særsilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Personaleforening:</i>								
Ja	17	48	64	24	19	73	84	23
Nej	14	13	16	14	2	2	7	2
Findes ikke	69	39	20	62	79	25	8	76
<i>Idrætsklubber:</i>								
Ja	20	49	78	27	18	71	85	22
Nej	8	8	14	8	2	2	15	2
Findes ikke	72	43	8	64	80	27	10	77
<i>Kulturelle aktiviteter:</i>								
Ja	21	35	58	25	12	47	67	14
Nej	6	10	11	7	2	2	6	2
Findes ikke	73	55	31	69	87	50	27	84
<i>Fritidsklubber:</i>								
Ja	9	15	34	11	6	23	48	7
Nej	7	14	16	9	2	4	12	2
Findes ikke	84	70	50	81	92	74	39	90
<i>Drift af kantine:</i>								
Ja	9	53	71	19	17	59	90	20
Nej	8	12	16	9	4	7	5	4
Findes ikke	83	36	13	72	79	33	5	76
<i>Virksomhedsbørnehave:</i>								
Ja	0	2	5	1	0	1	3	0
Nej	100	98	95	99	100	99	97	100
<i>Medarbejderlån:</i>								
Ja	4	8	8	5	18	28	27	18
Nej	96	92	92	95	82	72	73	82

(fortsættes)

Tabel 3.2. Fortsat.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾	51-	Over	I	1-	51-	Over	I
	50	200	200	alt	50	200	200	alt
<i>Forsikrings- og pensionsord.:</i>								
Ja	55	52	62	54	48	72	86	50
Nej	45	48	38	46	52	28	14	50
<i>Udlån af feriehus:</i>								
Ja	47	56	51	59	10	19	36	11
Nej	53	44	49	51	90	81	64	89
<i>Støtter mindst én af ovenstående aktiviteter</i>								
	84	96	97	86	67	98	100	69
Uvægtet procentgrundlag	315	259	167	741	1.019	334	255	1.608
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

aktiviteter. Dette kan skyldes, at det er vanskeligere for offentlige virksomheder at støtte den slags aktiviteter, end det er for private virksomheder, eller at der ganske enkelt er en højere grad af traditioner på private end offentlige virksomheder for den slags frynsegoder. I nogle tilfælde vil det formentlig være ulovligt for den offentlige virksomhed at støtte visse af de i tabellen nævnte aktiviteter jf. fx kantinecirkulæret, hvor det forbydes offentlige virksomheder at give tilskud til kantinedriften på virksomheden.

Det kan endvidere konstateres, at mange af de nævnte aktiviteter i højere grad findes på offentlige virksomheder end på private virksomheder, selvom forskellen ikke er ret stor. Fx har 38 pct. af de offentlige virksomheder en personaleforening eller klub, mens kun 25 pct. af de private virksomheder har en sådan. Det er dog igen de små private virksomheder, der trækker gennemsnittet ned, hvilket ikke er så mærkeligt, da man må

formode, at der skal være et vist antal ansatte, før der fx etableres en formel personaleforening. Sammenlignes de store virksomheder ligger de private virksomheder langt over de offentlige virksomheder.

De nævnte aktiviteter findes endvidere i højere grad på store end på små virksomheder, hvilket ikke er så overraskende. Dette gælder både for private og for offentlige virksomheder.

Af tabellen ses endvidere, at danske virksomheder ikke i særlig høj grad er gået ind på børnepasningsområdet. Dette er vel ikke særligt overraskende. Dagforanstaltninger for børn varetages i den offentlige sektor, hvilket er helt i overensstemmelse med anden forskning om forældrenes ønsker til dagpasningen. Forældrene prioriterer offentlig dagpasning (Holt & Thaulow, 1996).

Enkelte store offentlige virksomheder har virksomhedsbørnehaver, og et kvalificeret gæt vil være, at der her er tale om større sygehuse, der i mange år har haft tradition for at tilbyde deres medarbejdere en institutionsplads. Enkelte større private virksomheder har også en virksomhedsbørnehave.

3.1.2. Almene tiltag over for medarbejdere med mindre børn

Børnefamilierne og deres problemer med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen har været flittigt debatteret i de senere år. Især har det Tværministerielle Børneudvalg været udfarende. Det har bl.a. afstedkommet stor fokus på netop medarbejdere med mindre børn i den offentlige sektor, og det har også afspejlet sig i de offentlige overenskomster, hvor bl.a. fuld løn under barsel og omsorgsdage nu er gældende på det offentlige arbejdsmarked. Derimod er det ikke lykkedes at få fuld løn under barsel på hele det private område endnu, ligesom omsorgsdage er noget man må forhandle sig til lokalt.

Ser man ned over tabel 3.3, må det da også konstateres, at det primært er på de offentlige virksomheder, man giver medarbej-

Tabel 3.3.

Giver virksomheden sine medarbejdere med mindre børn mulighed for noget af følgende? Særsomt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag:</i>								
Ja	48	59	77	51	35	26	25	35
Nej	52	41	23	49	65	74	75	65
<i>Særlige arbejdstider for forældre:</i>								
Ja	36	30	36	35	26	33	38	27
Nej	64	70	64	65	74	67	62	73
<i>Børn med på arbejde:</i>								
Ja	59	39	32	55	28	35	33	29
Nej	41	61	68	45	72	65	67	71
<i>Arbejde hjemme hvis børn har behov:</i>								
Ja	13	10	21	13	13	26	40	14
Nej	87	90	79	87	87	74	60	86
<i>Fuld eller delvis løn under barsel:</i>								
Ja	92	93	92	92	56	80	85	57
Nej	8	7	8	8	44	20	15	43
<i>Mindst én af ovenstående muligheder:</i>								
	82	80	85	82	57	64	64	58
Uvægtet procentgrundlag	314	259	167	740	1.002	333	254	1.589
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

dere med mindre børn særlige vilkår. Der er flere offentlige end private virksomheder, der tilbyder nogle af de foreslåede muligheder for medarbejdere med mindre børn.

Det kan konstateres, at det igen generelt er de store virksomheder, der har flest formelle muligheder at tilbyde deres medarbejdere med mindre børn. Langt færre af de mindre, og dette uanset om der er tale om de offentlige eller de private virksomheder, tager særlige formelle hensyn til medarbejdere med mindre børn. Ved en enkelt foranstaltning skiller de små private virksomheder sig dog ud. Der er relativt flere små end store private virksomheder, der giver deres medarbejdere mulighed for mere end én omsorgsdag ved børns sygdom. De små offentlige virksomheder skiller sig ud med hensyn til at kunne have børn med på arbejde. Dette er nemlig en mulighed på 59 pct. af de mindre offentlige arbejdspladser, mens det kun er en mulighed på 32 pct. af de store offentlige arbejdspladser. Dette giver også mening, når der tænkes på, hvad små offentlige virksomheder er, nemlig bl.a. daginstitutioner.

Særlige arbejdstider til forældre og mulighed for at arbejde hjemme, hvis der er et familiært behov, er de muligheder, som færrest virksomheder tilbyder deres ansatte. Cirka 1/3 af de offentlige virksomheder og godt 1/4 af de private virksomheder tilbyder forældre særlige familievenlige arbejdstider. Med hensyn til at kunne arbejde hjemme drejer det sig om henholdsvis 13 pct. og 14 pct. af de offentlige og private virksomheder.

Fuld eller delvis løn under barsel burde være en selvfølge på offentlige virksomheder, men det ser ud til, at der er 8 pct. af de adspurgte, der ikke er klar over dette! Kun 57 pct. af de private virksomheder tilbyder delvis eller fuld løn under barsel. Her er det igen de små private virksomheder, der trækker gennemsnittet ned. Stort set alle store private virksomheder tilbyder delvis eller fuld løn under barsel.

Opsummerende må det konkluderes, at det stadig er en fordel som småbørnsforælder at være offentligt ansat, da det er de offentlige virksomheder, der har de fleste muligheder at tilbyde forældre med mindre børn. Store private virksomheder ligger dog tæt på de offentlige virksomheders niveau. Det kan dog ikke udelukkes, at man på mange små virksomheder giver medarbejdere med mindre børn muligheder, men at det er mere uformelt, og formentlig er noget, der ordnes, når der opstår et konkret problem, fx når en medarbejder har problemer med at klare tilpasningen mellem arbejdsliv og familieliv.

3.1.3. Almene tiltag over for ældre medarbejdere

Interviewpersonerne er blevet spurgt om, hvorvidt man har nogle tilbud til ældre medarbejdere som led i en seniorpolitik. Igen er det den formelle politik og dermed de formelle muligheder, der spørges til først, og ikke praksis på de enkelte virksomheder, som vil fremgå af den efterfølgende tabel.

På små virksomheder vil særlige ordninger for ældre medarbejdere formentlig først opstå, når man har ældre medarbejdere på virksomheden. Ligesom ordninger for forældre med mindre børn formentlig også først opstår, når der er en småbørnsforælder, der får problemer. På især de små virksomheder vil disse politikker være afhængige af virksomhedens personalesammensætning.

Derudover skal det påpeges, at der i mange personalepolitikker ligger seniorpolitiske hensigter, uden at virksomheden har en direkte seniorpolitik.

Som det fremgår af tabel 3.4, er der blevet spurgt om muligheden for deltidsarbejde, om mulighed for omplacering og om mulighed for egentlige fratrædelsesordninger.

Igen kan det konstateres, at det er de offentlige virksomheder, der giver flest af denne slags formelle muligheder, og at det igen er de små private virksomheder, der trækker de private virksomheders gennemsnit ned.

Tabel 3.4.

Har man en aftale om nogle af følgende tilbud som led i en seniorpolitik? Særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Mulighed for deltidsarbejde:</i>								
Ja	46	75	85	52	33	59	68	35
Nej	54	24	15	48	67	41	32	65
<i>Mulighed for omplacering:</i>								
Ja	46	54	73	48	24	64	78	27
Nej	54	46	27	52	76	36	22	73
<i>Fratrædelsesordning:</i>								
Ja	32	38	75	34	12	33	57	14
Nej	68	62	25	66	88	67	43	86
<i>Mindst én af ovenstående muligheder:</i>								
	53	83	88	59	37	65	77	39
Uvægtet								
procentgrundlag	312	259	167	738	1.012	335	254	1.601
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

Faktisk kan det konkluderes, at store private virksomheder i lidt større omfang end de store offentlige virksomheder giver deres ældre medarbejdere mulighed for at blive omplaceret.

Deltidsarbejde som led i en seniorpolitik ser ud til snarere at være normen end undtagelsen på større danske virksomheder. Hvor mange der så konkret benytter sig af denne mulighed, melder historien ikke noget om.

Fratrædelsesordninger ser til gengæld ud til at være noget, der primært tilbydes de ansatte på de store virksomheder, såvel de private som de offentlige.

Vender man blikket mod de næste tabeller, viser det sig, at 42 pct. af de offentlige og 52 pct. af de private virksomheder, der

Tabel 3.5.

Hvis man inden for de sidste 3 år har haft en ældre medarbejder på 60 år eller derover, har man så tilbudt medarbejderen noget af følgende? Særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Mulighed for deltidsarbejde:</i>								
Ja	33	57	67	42	50	63	76	52
Nej	67	43	33	58	50	37	24	48
<i>Mulighed for omplacering:</i>								
Ja	21	40	63	29	24	49	74	29
Nej	79	60	37	71	76	51	26	71
<i>Fratrædelsesordning:</i>								
Ja	20	35	76	28	15	34	55	18
Nej	80	65	24	72	85	66	45	82
<i>Et af ovenstående tilbud</i>	50	76	94	60	57	79	90	61
Uvægtet procentgrundlag	172	241	166	579	404	272	241	917

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har haft en medarbejder på 60 år eller derover inden for de sidste 3 år.

1) Se note 1 i tabel 3.1.

konkret har medarbejdere, der er over 60 år, har givet ældre medarbejdere mulighed for at gå på deltid (tabel 3.5). Når der ses på muligheder for seniormedarbejdere, er der således forskel på at have den formelle politik og så konkret at tilbyde en ældre medarbejder en aflastning. Her gør de private virksomheder tilsyneladende mere.

Selvfølgelig kan der være andre grunde til dette forhold. For eksempel kan der være flere ældre medarbejdere på private virksomheder end på offentlige virksomheder. Det forholder sig imidlertid lige omvendt. 78 pct. af de offentlige virksomheder og 57 pct. af de private virksomheder har medarbejdere over 60 år. Noget kunne således tyde på, at de private virksomheder i hø-

Tabel 3.6.
Private virksomheder, der konkret har tilbudt seniorer deltidsarbejde, omplacering eller fratrædelsesordning, særskilt for om virksomhederne har en aftale på området. Procent.

	Har konkret tilbudt en seniormedarbejder nogle af følgende:								
	Deltids- arbejde		Uvægt. pct.- grundl.	Ompla- cering		Uvægt. pct.- grundl.	Fratræ- delses- ordning	Uvægt. pct.- grundl.	
Har en aftale om	Ja	Nej		Ja	Nej		Ja	Nej	
<i>Deltidsarbejde:</i>									
Ja	69	31	548						
Nej	31	69	366						
<i>Omplacering:</i>									
Ja				58	42	540			
Nej				8	92	375			
<i>Fratrædelsesordning:</i>									
Ja							63	37	333
Nej							7	93	581

Anm.: Tabellen omfatter kun private virksomheder, der inden for de sidste 3 år har haft en medarbejder på 60 år eller derover.

jere grad giver ældre medarbejdere mulighed for deltidsarbejde end de offentlige virksomheder.

Det samme forhold gør sig gældende for muligheden for omplacering og fratrædelsesordning. En del offentlige virksomheder har de formelle muligheder, men bruger dem ikke i så stor udstrækning. De private virksomheder har sjældent en formel politik på området og har heller ikke tilbudt omplacering eller fratrædelsesordning konkret.

Sammenhængen mellem den formelle politik og de konkrete tilbud til ældre medarbejdere fremgår af tabel 3.6 og 3.7.

Tabel 3.7.
Offentlige virksomheder, der konkret har tilbudt seniorer deltidsarbejde, omplacering eller fratrædelsesordning, særskilt for om virksomhederne har en aftale på området. Procent.

	Har konkret tilbudt en seniormedarbejder nogle af følgende:								
	Deltids- arbejde		Uvægt. pct.- grundl.	Ompla- cering		Uvægt. pct.- grundl.	Fratræ- delses- ordning	Uvægt. pct.- grundl.	
Har en aftale om	Ja	Nej		Ja	Nej		Ja	Nej	
<i>Deltidsarbejde:</i>									
Ja	57	43	401						
Nej	20	80	176						
<i>Omplacering:</i>									
Ja				45	55	363			
Nej				11	89	213			
<i>Fratrædelsesordning:</i>									
Ja							50	50	297
Nej							11	89	280

Anm.: Tabellen omfatter kun private virksomheder, der inden for de sidste 3 år har haft en medarbejder på 60 år eller derover.

31 pct. af de private virksomheder mod 20 pct. af de offentlige virksomheder har tilbudt en ældre medarbejder deltidsarbejde, selvom de ikke har en formel politik. Ligeledes fremgår det, at 31 pct. af de private mod 43 pct. af de offentlige virksomheder, der har en formel politik, ikke har anvendt den i praksis, når det gælder deltidsarbejde. Med hensyn til omplacering og fratrædelsesordninger er der ikke mange, hverken offentlige eller private virksomheder, der har tilbudt ordningen uden at have en politik på området. Til gengæld har halvdelen af de offentlige virksomheder ikke anvendt den formelle ordning i praksis.

Det må konkluderes, at især deltidsarbejde for de private virksomheders vedkommende formentlig opstår på baggrund af en konkret situation og ikke på baggrund af en formel politik på området. For de offentlige virksomheders vedkommende er det tilsyneladende lidt sjældnere at give et konkret tilbud, hvis ikke man har en formel politik, ligesom det må konstateres, at en politik ikke nødvendigvis giver sig udslag i konkrete tilbud til ældre medarbejdere.

Med hensyn til omplacering og fratrædelsesordning som seniorpolitisk instrument er det ikke nær så almindeligt som deltidsarbejde hverken på offentlige eller private virksomheder (jf. tabel 3.6 og 3.7).

3.2. Initiativer for medarbejdere i en særlig udsat position

I dette afsnit vil der først blive set på de formelle muligheder med hensyn til internt afhjælpende ansvar. Det vil sige foranstaltninger, der skal hjælpe egne medarbejdere i en særlig udsat position. Hvad gør virksomheden over for medarbejdere, der på den ene eller anden måde er kommet i en krisesituation, enten på grund af arbejdet eller på grund af andre hændelser i livet? Der vil her være tale om foranstaltninger, der er rettet mod den enkelte medarbejder, der har problemer, altså en mere behovsorienteret personalepolitik. Det skal præciseres, at der i de følgende spørgsmål spørges til, om der er en aftale på de nævnte områder. Det vil formentlig igen få de mindre virksomheder til

at fremstå som mindre ansvarlige, da de nok i mindre grad end de store virksomheder har formelle aftaler på områderne. Det er nok mere sandsynligt, at man på mindre virksomheder tager konkret stilling til handlemuligheder, når en medarbejder står i en eller anden form for krisesituation. Dette vil blive belyst i den efterfølgende tabel.

3.2.1. Konkrete aftaler i forbindelse med kriser

Som det fremgår af tabel 3.8, er mønsteret det samme her som ved de foregående spørgsmål. De offentlige virksomheder har flere aftaler om hjælp til medarbejdere i krisesituationer, ligesom store virksomheder har flere aftaler end de små.

Hjælp ved personlige krisesituationer ser ud til at være det mest almindeligt forekommende. 76 pct. af de offentlige virksomheder har aftaler om hjælp. 39 pct. af de private virksomheder har også aftaler om hjælp i krisesituationer.

Alkoholbehandling er der også forholdsvis mange virksomheder, der tilbyder deres medarbejdere. 84 pct. af de offentlige og 55 pct. af de private virksomheder med over 200 ansatte tilbyder dette.

Et er de formaliserede tilbud, noget andet er, om virksomheden faktisk har været i en situation, hvor en medarbejder trængte til hjælp, og hvor virksomheden så trådte til, uanset om virksomheden havde en formel politik eller ej.

Tabel 3.9 viser en opgørelse heraf. Også her fremgår det, at hjælp til medarbejdere i en krisesituation er ofte forekommende. 1/4 af samtlige private virksomheder og 47 pct. af samtlige offentlige virksomheder har inden for de sidste 3 år tilbudt en medarbejder hjælp i en krisesituation.

Det er de store virksomheder, der oftest oplever situationen, hvilket ikke er overraskende. 25 pct. af de små private og 48 pct. af de små offentlige virksomheder har været i sådanne situationer,

Tabel 3.8.

Har virksomheden en aftale om nogle af følgende muligheder? Særsomt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Alkoholbehandling:</i>								
Ja	51	73	84	56	12	29	55	13
Nej	49	27	16	44	88	71	45	87
<i>Hjælp ved personlige krisesituationer:</i>								
Ja	73	86	85	76	37	58	69	39
Nej	27	14	15	24	63	42	31	61
<i>Økonomisk støtte til særlig lægelig behandling:</i>								
Ja	16	31	48	20	12	24	34	13
Nej	84	69	52	80	88	76	66	87
<i>En af ovenstående aftaler:</i>								
	83	93	93	85	41	65	80	42
<i>Uvægtet</i>								
procentgrundlag	313	259	167	739	1.012	335	254	1.601
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

og henholdsvis 22 pct. og 42 pct. af virksomhederne hjalp medarbejderen.

Endvidere er der en høj andel af ja-svar til spørgsmålet om, hvorvidt man har undladt at afskedige en medarbejder, selvom vedkommende har været syg i 120 dage. Det er sådan i de fleste overenskomster, at en arbejdsgiver har mulighed for at afskedige

Tabel 3.9.

Har der inden for de sidste 3 år været eksempler på, at man har gjort noget af følgende? Særsomt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Undladt at fyre en medarbejder efter 120 dages sygdom:</i>								
Ja	28	65	91	37	11	44	80	13
Nej	12	11	4	11	3	4	3	3
Ikke oplevet ²⁾	60	24	5	52	86	52	17	84
<i>Tilbudt en medarbejder at betale for en alkoholbehandling:</i>								
Ja	7	24	41	11	3	15	40	4
Nej	11	11	29	12	4	15	8	5
Ikke oplevet ²⁾	82	65	30	77	93	71	52	91
<i>Tilbudt hjælp ved personlige krisesituationer:</i>								
Ja	42	63	86	47	22	53	66	25
Nej	6	3	4	6	3	2	9	3
Ikke oplevet ²⁾	52	33	11	47	74	45	25	72
<i>Tilbudt økonomisk støtte til særlig lægebehandling:</i>								
Ja	12	32	54	17	8	23	44	9
Nej	14	10	12	13	4	10	10	4
Ikke oplevet ²⁾	74	58	34	70	88	67	46	87
Gjort ét af ovenstående	58	86	97	64	33	74	91	35
Uvægtet procentgrundlag	314	258	167	739	1.017	334	255	1.606
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

2) "Ikke oplevet" betyder, at virksomheden inden for de sidste 3 år ikke har oplevet, at en medarbejder har været syg i 120 dage, ikke har oplevet en medarbejder med alkoholproblemer osv.

en medarbejder, hvis han eller hun har været syg i 120 dage inden for de sidste 12 måneder, uden anden begrundelse end sygefraværet i sig selv. Når en virksomhed *ikke* afskediger en medarbejder på den baggrund, kan man tage det som udtryk for et ønske om at fastholde medarbejderen.

13 pct. af de private virksomheder og 37 pct. af de offentlige virksomheder har inden for de sidste 3 år undladt at fyre en medarbejder efter 120 dages sygdom.

Over 80 pct. af virksomheder med over 200 medarbejdere har undladt at afskedige en medarbejder inden for de sidste 3 år, selvom vedkommende havde et sygefravær på over 120 dage på et år. Til gengæld kan det også konstateres, at det er på de store virksomheder, at man oftest oplever medarbejdere med så langt et sygefravær. På de små virksomheder har 60 pct. af de offentlige og 86 pct. af de private virksomheder angiveligt ikke været i den situation.

Spørgsmålet var formuleret på en sådan måde, at blot virksomheden én gang har undladt at fyre en medarbejder inden for de sidste 3 år, kan vedkommende svare ja, men i realiteten kan virksomheden have fyret 5 andre medarbejdere på baggrund af 120 dages sygefravær. Det kan således kun konkluderes, at det er de færreste virksomheder, der ikke har fastholdt mindst én medarbejder inden for de sidste 3 år. Omvendt er der kun 11 pct. af de offentlige og 3 pct. af de private virksomheder, der direkte angiver at have afskediget en medarbejder på dette grundlag, hvilket må siges at være et positivt resultat.

3.2.2. Job på særlige vilkår

En mere kontant måde at se på, hvordan man løser problemer med medarbejdere, der af den ene eller anden grund ikke kan klare præstationskravene mere, er at spørge til, om man inden for de sidste 3 år har fastholdt medarbejdere, der ikke mere lever op til præstationskravene.

Fastholdelse af en medarbejder kan gøres på mindst 3 forskellige måder. Man kan fastholde medarbejderen på almindelige overenskomstmæssige vilkår, selvom vedkommende ikke mere præsterer det optimale. Man kan kalde det "naturlige" skånejob, hvor der bliver set igennem fingre med, at præstationerne ikke lever helt op til kravene. For det andet kan man lade medarbejderen overgå til en stilling på særlige vilkår uden offentligt tilskud. Det er bl.a. den type job, som skal fremmes via de sociale kapitler i overenskomsterne. Job på særlige vilkår vil være kendetegnet ved, at de afviger fra overenskomstens almindelige bestemmelser om løn og arbejdstid. Virksomheder har dog kunnet indgå denne type aftaler, også inden de sociale kapitler blev en realitet. Endelig kan man lade personen overgå i en stilling på særlige vilkår med offentligt tilskud. Det vil typisk være i det, man kalder en 50/50-stilling, hvor det offentlige betaler halvdelen af mindstelønnen og virksomheden den anden halvdel eller efter indsats. Her er kravet dog, at revalideringsmulighederne skal være udtømte.

Ud over disse tre muligheder for at fastholde medarbejdere vil der i praksis findes en fjerde. På større virksomheder vil der formentlig være medarbejdere, der skifter job inden for virksomheden. Det kan skyldes mange forhold. Men et forhold kunne være, at man søgte mindre belastende arbejde inden for samme virksomhed. Sådanne omplaceringer inden for en virksomhed kan være med til at fastholde medarbejdere, men vil ikke fremstå som en fastholdelsespolitik og kan derfor heller ikke måles i en undersøgelse som denne.

Som det fremgår af tabel 3.10, er der langt flere, der bliver fastholdt på almindelige overenskomstmæssige vilkår både på de offentlige og de private virksomheder end på særlige vilkår. Henholdsvis 3 pct. og 8 pct. af de offentlige virksomheder har oplevet medarbejdere, der er gået fra en normal ansættelse til en ansættelse på særlige vilkår uden eller med offentligt tilskud. De samme tal for de private virksomheder er 4 pct. og 4 pct.

Tabel 3.10.

Er der medarbejdere, der inden for de sidste 3 år er blevet fastholdt på virksomheden, selv om de ikke levede op til præstationskravene? Særsilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>På normale overens-</i>								
<i>komstmæssige vilkår:</i>								
Ja	19	44	63	25	12	40	54	14
Nej	81	56	37	75	88	60	46	86
<i>På særlige vilkår uden</i>								
<i>offentligt tilskud:</i>								
Ja	2	6	32	3	3	19	23	4
Nej	98	94	68	97	97	81	77	96
<i>På særlige vilkår med</i>								
<i>offentligt tilskud:</i>								
Ja	5	18	28	8	3	9	15	4
Nej	95	82	72	92	97	91	85	96
<i>Har fastholdt medarbej-</i>								
<i>dere på mindst én måde:</i>								
Ja	22	54	78	30	17	53	64	19
<i>Uvægtet</i>								
procentgrundlag	313	258	164	735	1.015	330	249	1.594
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

Job på særlige vilkår er tydeligvis primært noget, som store virksomheder etablerer. Dette skyldes formentlig, at det for det første kræver viden om de muligheder, der faktisk er for den slags stillinger og for det andet, at man har muligheder for at oprette et særligt job til de berørte personer.

Generelt må det dog siges, at fastholdelse via job på særlige vilkår endnu ikke er noget udbredt fænomen på det danske arbejdsmarked. Det skal dog tilføjes, at de nye sociale kapitler i overenskomsterne formentlig langt fra er slået igennem endnu.

Det at fastholde personer, der ikke helt lever op til præstationskravene, på normale vilkår, er lidt mere hyppigt forekommende. I den forbindelse skal det fremhæves, at de offentlige virksomheder og de store private virksomheder her ligger på linje. Det er interessant i betragtning af, at det offentlige arbejdsmarked for ikke mange år tilbage havde ry for at tilbyde livstidsstillinger. Tallene viser, at enten er de offentlige virksomheder blevet lige så skrappe i deres krav til den enkelte medarbejder som de private virksomheder, eller også er de private virksomheder lige så langmodige med medarbejdere, der ikke helt lever op til kravene, som de offentlige virksomheder. Stor forskel mellem de to sektorer er der i hvert tilfælde ikke.

Som det ligeledes fremgår af tabellen, har 30 pct. af de offentlige og 19 pct. af de private virksomheder fastholdt en eller flere medarbejdere inden for de sidste 3 år på mindst en af de tre ovennævnte måder. Lægges dertil de virksomheder, der har undladt at fyre en person på grund af 120 dages sygefravær, fås, at over halvdelen af de offentlige og 27 pct. af de private virksomheder har fastholdt egne medarbejdere, der på en eller anden måde ikke er fuldt på højde med kravene på arbejdspladsen.

3.2.3. Handicapgrupper

Et sidste billede på virksomhedernes tiltag over for medarbejdere i en særlig situation er spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden har medarbejdere med en eller anden form for handicap ansat på almindelige overenskomstmæssige vilkår.

Et hurtigt blik på tabel 3.11 viser, at der ikke er mange danske virksomheder, der har handicappede ansat på normale overenskomstmæssige vilkår, hverken de offentlige eller de private virksomheder. I og med at der her spørges til ansættelser på almin-

delige vilkår, må det formodes, at der er tale om den gruppe handicappede, der langt hen ad vejen kan klare sig på lige fod med ikke-handicappede.

Tabel 3.11.

Har virksomheden medarbejdere med et af følgende handicap ansat på normale overenskomstmæssige vilkår? Særsilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Svagtseende/blinde:</i>								
Ja	1	4	17	2	1	3	14	1
Nej	99	96	83	98	99	97	86	99
<i>Tunghøre/døve:</i>								
Ja	5	15	36	7	2	11	23	3
Nej	95	85	64	93	98	89	77	97
<i>Kørestolsbrugere:</i>								
Ja	0	4	12	1	0	1	9	0
Nej	100	96	88	99	100	99	91	100
<i>Andre fysiske handicap:</i>								
Ja	10	25	26	13	6	25	40	7
Nej	90	75	74	87	94	75	60	93
<i>Mentale handicap</i>								
Ja	2	13	15	5	2	6	11	2
Nej	98	87	85	95	98	94	89	98
<i>En af ovenstående grupper:</i>								
	17	50	60	25	10	38	63	12
<i>Uvægtet</i>								
procentgrundlag	315	259	167	741	1.018	336	253	1.607
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

Tunghøre eller døve er den gruppe, der sammen med personer under kategorien andre "fysiske handicap," det vil i denne forbindelse sige: ikke blinde, ikke døve og ikke kørestolsbrugere, som flest virksomheder har ansat. Det gælder især de store virksomheder. Kørestolsbrugere er den gruppe, færrest virksomheder har som medarbejdere. Dette kan skyldes, at kørestolsbrugere kræver særlige adgangsforhold og formentlig også en særlig arbejdspladsindretning.

Alt i alt må det konstateres, at især de store virksomheder har handicappede ansat. Især skal det fremhæves, at hele 40 pct. af de store private virksomheder har personer ansat med "andre fysiske handicap". Endvidere fremgår det af tabellen, at 25 pct. af de offentlige og 12 pct. af de private virksomheder har en medarbejder fra én af ovenstående grupper.

Sammenligner man disse tal med andre undersøgelser om handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet, ser andelen små ud. Sammenligner man fx med Bengtsson (1997), er tallene overordentlig små. Til dette kan anføres, at for det første siger ovennævnte tabel intet om antallet af handicappede, der er ansat på normale vilkår. Tabel 3.11 angiver andelen af virksomheder, der har handicappede ansat. For det andet tages der i Bengtssons undersøgelse udgangspunkt i den enkelte person og dennes egen opfattelse af funktionshæmning, mens der i denne undersøgelse spørges til virksomhedens viden om ansættelse af medarbejdere med et handicap. Da der i Bengtssons undersøgelse er tale om personer, der er ansat på normale vilkår, vil der formentlig i mange tilfælde være tale om handicap, som arbejdsgiveren og dermed interviewpersonen ikke kender til, og som er arbejdsmarkedstilknytningen uvedkommende. Der er således tale om to helt forskellige målinger og dermed også om forskellige resultater.¹⁾

1) Bengtsson (1997) estimerer i sin undersøgelse, at ca 300.000 personer med en lettere eller sværere grad af funktionshæmning er på arbejdsmarkedet.

3.3. Bidrag til lokalsamfundet

I dette afsnit skal der ses på, i hvilket omfang virksomhederne bidrager til lokalsamfundet i form af tilskud og støtte til aktiviteter i lokalområdet og ved at åbne virksomheden ved at tage personer i praktik på virksomheden, fx folkeskoleelever. Aktiviteterne er alle frivillige og involverer ikke nødvendigvis offentlige myndigheder. Det er heller ikke aktiviteter, der direkte har med produktionen at gøre, men denne type af aktiviteter kan være med til at forebygge sociale problemer i et område, og det kan være med til at give virksomheden et positivt omdømme i lokalområdet. Det kan have betydning for virksomhedens muligheder for at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere samt give virksomheden mulighed for at få indflydelse på beslutningerne i lokalområdet.

3.3.1. Støtte til aktiviteter i lokalområdet

I spørgsmålet er nævnt forskellige aktiviteter, som det kunne tænkes, at virksomheder ville støtte enten økonomisk eller ved udlån af lokaler, rabatordninger, naturalier mv. Som det fremgår af tabel 3.12, er støtte til aktiviteter i lokalområdet eller på landsplan primært et anliggende for private virksomheder og i høj grad også for de små private virksomheder.

Over halvdelen af de små private virksomheder støtter idrætsklubber i lokalområdet, og knap halvdelen støtter andre aktiviteter for børn og unge, fx spejderklubber og lignende. De større private virksomheder støtter også ovennævnte, men i lidt mindre grad end de små.

De offentlige virksomheder lever ikke op til de private virksomheders høje niveau. En af grundene til dette kan være, at Rigsrevisionen formentlig ikke vil godkende, at skatteydernes penge går til den lokale boldklub.

Når det gælder denne type af aktiviteter, ser det ud til, at virksomhedens størrelse betyder mindre, end det var tilfældet for nogle af de foregående aktiviteter. Dette spørgsmål er også rettet

Tabel 3.12.

**Støtter virksomheden nogle af følgende aktiviteter i lokalområdet eller på landsplan?
Særsklit for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.**

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Idrætsklubber:</i>								
Ja	22	38	28	25	58	51	39	57
Nej	78	62	72	75	49	49	61	43
<i>Aktiviteter for børn og unge:</i>								
Ja	31	28	24	30	46	39	27	45
Nej	69	72	76	70	54	61	73	55
<i>Frivillige sociale foreninger:</i>								
Ja	19	29	14	20	27	29	21	27
Nej	81	71	86	80	73	71	79	73
<i>Frihed for medarbejdere til at deltage i frivilligt socialt arbejde:</i>								
Ja	30	38	43	32	18	23	33	19
Nej	70	62	57	68	82	77	67	81
<i>Kult. aktiviteter:</i>								
Ja	25	31	20	26	22	35	34	23
Nej	75	69	80	74	78	65	66	77
<i>Særlige begivenheder:²⁾</i>								
Ja	28	35	26	30	38	49	36	39
Nej	72	65	74	70	62	51	64	61
<i>Støtte til én af oven- stående aktiviteter:</i>								
	59	72	59	61	77	81	74	77
<i>Uvægtet</i>								
procentgrundlag	314	259	167	740	1.015	336	254	1.605
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

2) Her tænkes på fx en teaterfestival, en særlig indsamling eller en byfest.

mod virksomhedernes konkrete handlinger og ikke deres formelle politikker, og dette har tydelige konsekvenser for de små virksomheders besvarelser.

At støtte til lokalområdet i højere grad er et anliggende for de private virksomheder end for de offentlige virksomheder, fremgår også af tabellens sidste linje. 61 pct. af de offentlige mod 77 pct. af de private virksomheder støtter mindst én af de i tabellen nævnte aktiviteter.

3.3.2. Kortvarige praktikforløb

Med kortvarige praktikforløb menes forløb, der ikke er en formaliseret del af en uddannelse, men snarere er et tilbud til unge om at komme ind at se og prøve, hvad det vil sige at have arbejde. For virksomheden kan det have den fordel, at virksomheden bliver kendt af de unge. Unge som måske er potentielle medarbejdere. Virksomhederne kan også på denne måde være med til at socialisere de unge til arbejdslivet. Endelig er det med til at åbne virksomheden over for lokalområdet og give virksomheden et godt omdømme udadtil.

Som det fremgår af tabel 3.13, er folkeskoleelever den gruppe, som flest virksomheder har i praktik. 78 pct. af de offentlige virksomheder og 57 pct. af de private virksomheder har inden for de sidste 3 år haft folkeskoleelever i praktik. De små private virksomheder trækker gennemsnittet ned. De store private virksomheder ligger på linje med de offentlige virksomheder. Praktikanten fra andre uddannelsesinstitutioner er også forholdsvis almindeligt. 72 pct. af de offentlige virksomheder og henholdsvis 69 pct. og 83 pct. af de mellemstore og store private virksomheder har haft praktikanten fra andre uddannelsesinstitutioner end folkeskolen. Det samme gælder dog kun 29 pct. af de små private virksomheder.

Ses derimod på de "belastede" unge, falder andelen voldsomt. 19 pct. af de offentlige og kun 8 pct. af de private virksomheder har haft socialt belastede unge i praktik. 40 pct. af de offentlige

Tabel 3.13.

Har virksomheden inden for de sidste 3 år modtaget personer i kortvarige praktikforløb? Særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Folkeskoleelever:</i>								
Ja	76	83	78	78	56	84	81	57
Nej	24	17	22	22	44	16	19	43
<i>Praktikanter fra andre uddannelsesinstitutioner:</i>								
Ja	72	70	83	72	29	69	83	32
Nej	28	30	17	28	71	31	17	68
<i>Socialt belastede unge:</i>								
Ja	19	19	4	19	8	14	17	8
Nej	81	81	96	81	92	86	83	92
<i>Unge kontanthjælpsmodtagere:</i>								
Ja	41	35	24	40	8	17	24	9
Nej	59	65	76	60	92	83	76	91
<i>En af ovenstående grupper:</i>								
	91	98	97	92	73	98	91	74
<i>Uvægtet</i>								
procentgrundlag	314	259	167	740	1.015	335	255	1.605
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

virksomheder har haft unge kontanthjælpsmodtagere i praktik. Her skal det nævnes, at det er de små offentlige virksomheder, der trækker gennemsnittet op. Af de mellemstore og store private virksomheder har henholdsvis 17 pct. og 24 pct. haft unge

kontanthjælpsmodtagere i praktik. Kun 8 pct. af de små private virksomheder har haft unge kontanthjælpsmodtagere i praktik.

Det kan have flere årsager. For det første kræver det formentlig mere opmærksomhed og forberedelse at have de lidt tungere grupper i praktik. For det andet er det ikke sikkert, at der i alle kommuner er traditioner for at sende belastede unge og kontanthjælpsmodtagere i praktik på virksomheder.

Det må konkluderes, at der på danske virksomheder stadig er tradition for at tage folkeskoleelever i praktik, ligesom unge fra andre uddannelsesinstitutioner synes velkomne. Det kniber lidt mere med de lidt tungere grupper af unge, fordi det måske kræver lidt mere af de ansvarlige på virksomhederne, og det måske også i højere grad kræver et samspil mellem virksomheden og de kommunale myndigheder.

3.4. Integration af personer uden for arbejdsmarkedet

Det eksterne ansvar kan have en forebyggende karakter, som det blev beskrevet i afsnit 3.3. Det kan fx være at støtte forskellige aktiviteter i lokalområdet, eller det kan være ved at åbne virksomheden for unge i kortvarige praktikforløb. Det eksterne ansvar kan dog også have en afhjælpende karakter. Det drejer sig om aktiviteter, der medvirker til at få integreret mennesker på arbejdsmarkedet, som ellers var marginaliserede eller helt udstødte.

Der er vel ingen tvivl om, at denne type aktiviteter, hvor virksomheden tilbyder en langtidsledig et jobtræningsforløb eller en person med nedsat erhvervsevne et job på særlige vilkår, kræver nogle andre overvejelser, end når det gælder aktiviteter for virksomhedens egne ansatte. Overvejelserne vil formentlig gå på, om det vil være for ressourcekrævende, og om det vil skabe uro blandt arbejdspladsens øvrige medarbejdere.

Endvidere vil det formentlig også være afgørende, i hvilket omfang virksomhederne kender til de forskellige ordninger, og hvil-

ket samarbejde den enkelte virksomhed har med kommunen i virksomhedens område. De offentlige virksomheder må formodes både at have et bedre kendskab til ordningerne og være vant til at samarbejde med kommunen, hvis de ikke ligefrem selv er en del af kommunens virksomhed.

Som det fremgår af tabel 3.14, er der en større andel af offentlige virksomheder end af de private virksomheder, der inden for de sidste 3 år har modtaget personer i tidsbegrænsede optræningsforløb.

69 pct. af de offentlige virksomheder har inden for de sidste 3 år modtaget personer i tidsbegrænsede optræningsforløb, mens det gælder for 22 pct. af de private virksomheder. Men ses på de private virksomheder med over 50 ansatte, er der godt 40 pct., der inden for de sidste 3 år har haft personer i et tidsbegrænset jobtræningsforløb. Igen er det de små private virksomheder, der trækker procenten ned blandt de private virksomheder.

Ses på de varige²⁾ job på særlige vilkår, falder andelen af virksomheder, der har personer ansat på denne måde, drastisk. Kun 10 pct. af de offentlige og 5 pct. af de private virksomheder har eksterne personer ansat dvs. personer, der ikke før har været ansat på virksomheden, i varige stillinger på særlige vilkår. Det er heller ikke vanskeligt at forestille sig, at det er en helt anden beslutning, der skal til for at ansætte en person varigt, end når det drejer sig om tidsbegrænsede forløb, hvor muligheden for at se personerne an er til stede før en eventuel ansættelse. Medarbejdernes holdninger vil formentlig også variere afhængigt af, om der er tale om tidsbegrænsede job eller varige job.

Både for offentlige og private virksomheder gælder det, at det især er de større virksomheder, der ansætter personer på særlige

2) Varige betyder i denne forbindelse, at jobbet i princippet kan vare til vedkommende forlader arbejdsmarkedet af naturlige årsager, men at også disse ansættelser er underlagt de almindelige bestemmelser om fx opsigelser.

Tabel 3.14.

Har virksomheden inden for de sidste 3 år modtaget personer i tidsbegrænsede optræningsforløb, ansat personer på særlige vilkår eller i puljejob? Særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Tidsbegrænsede optræningsforløb:</i>								
Ja	67	81	60	69	20	44	39	22
Nej	33	19	40	31	80	56	61	78
<i>Varige job på særlige vilkår:²⁾</i>								
Ja	7	20	22	10	4	11	8	5
Nej	93	80	78	90	96	89	92	95
<i>Puljejob:³⁾</i>								
Ja	19	32	46	22				
Nej	81	68	54	78				
<i>Mindst én af ovenstående ansættelser:</i>								
	71	84	78	74	22	48	40	24
<i>Uvægtet</i>								
procentgrundlag	315	259	167	741	1.016	334	255	1.605
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

2) Varige job betyder, at vedkommende i princippet kan blive i stillingen, til den forlades af naturlige årsager, men selvfølgelig kan vedkommende opsiges efter almindeligt gældende regler.

3) Puljejob er kun en mulighed for offentlige virksomheder.

vilkår. Det samme var tilfældet, når det drejer sig om job på særlige vilkår til egne medarbejdere. Her er andelen hos både de små offentlige og de små private virksomheder meget små (se tabel 3.10.).

Puljejob er af gode grunde job, som kun offentlige virksomheder kan tilbyde. Det er tidsbegrænsede job for langtidsledige af en varighed på op til 3 år. Knap halvdelen af de store offentlige virksomheder har modtaget personer i puljejob inden for de sidste 3 år, mens kun 19 pct. af de små offentlige virksomheder har gjort det samme.

Opsummerende må det konstateres, at det stadig primært er de offentlige virksomheder, der står for integrationen af de allerede marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet. De mellemstore og store private virksomheder er dog aktive omkring optræningsforløbene. Knap halvdelen af de større og store private virksomheder har inden for de sidste 3 år haft en person i et tidsbegrænset optræningsforløb.

Men alt i alt har 74 pct. af de offentlige mod 24 pct. af de private virksomheder enten modtaget langtidsledige eller ansat personer med nedsat erhvervsevne.

3.5. Holdninger til virksomheders sociale medansvar

I dette sidste afsnit skal spørgeskemaets holdningsspørgsmål præsenteres. Disse spørgsmål er et forsøg på at få en pejling af interviewpersonernes holdninger til virksomhedernes rolle i forebyggelse og løsning af sociale problemer. Det skal præciseres, at der er tale om holdninger hos den adspurgte, hvilket betyder, at det ikke nødvendigvis er hele ledelsens holdning. Det er for eksempel ikke ukendt, at personalechefer og medarbejdere i personaleafdelinger ofte tænker mere i personalets trivsel end resten af ledelsen. Endvidere kan der være langt fra holdninger til synlig praksis i virksomheden. Holdningstilkendegivelser behøver ikke at blive til eller være udtryk for konkret adfærd. Endelig er det vanskeligt at indbygge realistiske konsekvenser og prioriteringer i holdningsspørgsmål, hvilket også betyder, at svar på holdningsspørgsmål bør tolkes med varsomhed.

Men når forbeholdene er nævnt, skal det påpeges, at diskussioner om virksomhedernes rolle i forebyggelse og løsning af sociale

problemer et langt stykke hen ad vejen er et spørgsmål om holdninger. Holdningsspørgsmål kan i den forbindelse give et indtryk af, hvor der er åbninger, og hvor der ikke er. Men lige så vigtigt kan holdningsspørgsmål i sig selv være med til at påvirke holdningerne hos interviewpersonerne. Holdningsspørgsmål kan få nogle til at tænke over forhold, de ikke før havde overvejet.

3.5.1. De fire udsagn

I tabel 3.15 er anført fire udsagn, som interviewpersonen blev præsenteret for, og som han eller hun blev bedt om at tage stilling til. Den interviewede havde 4 svarmuligheder: Helt enig, noget enig, noget uenig eller helt uenig. I tabel 3.15 er svarene blevet slået sammen til to kategorier.

Endvidere skal der lægges mærke til, at der i de 3 første udsagn spørges til virksomheden, mens der i sidste spørgsmål spørges generelt til virksomheder.

I de hidtil præsenterede tabeller har der gennemgående været forholdsvis store forskelle mellem offentlige og private virksomheder samt mellem små og store virksomheder. Disse forskelle er stort set forsvundet, når der ses på holdninger. *3/4 af de adspurgte er helt eller noget enig i alle 4 udsagn.* Alligevel er der enkelte tal, der springer i øjnene.

Knap 1/3 af de offentlige virksomheder og 1/4 af de private er ikke enige i, at en medarbejder bør fastholdes, selvom vedkommende ikke lever op til præstationskravene. Det vil sige, at mellem 2/3 og 3/4 af virksomhederne er enige i, at man bør fastholde sådanne medarbejdere. Ikke desto mindre var det kun 1/4 af de offentlige virksomheder og 14 pct. af de private, der inden for de sidste 3 år havde fastholdt sådanne personer på normale overenskomstmæssige vilkår (jf. tabel 3.10). Det kunne tyde på, at der her er et gab mellem holdninger og handlinger samt et område at arbejde med i forhold til at få overensstemmelse mellem holdninger og handlinger.

Tabel 3.15.

Er De enig eller uenig i, at følgende udsagn gælder for virksomheden? Særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>En medarbejder, der har været på virksomheden/arbejdspladsen i mange år, bør ikke afskediges, selv om vedkommende ikke er i stand til at yde en fuldt normal arbejdsindsats:</i>								
Helt eller noget enig	68	74	67	69	45	80	84	74
Noget eller helt uenig	32	26	33	31	26	20	16	26
<i>Udviklingen i virksomhedens/arbejdspladsens situation inden for de senere år har gjort det sværere at have medarbejdere, der ikke er i stand til at yde en fuldt normal arbejdsindsats:</i>								
Helt eller noget enig	83	79	98	83	74	81	73	74
Noget eller helt uenig	17	21	2	17	26	19	27	26
<i>Medarbejdernes trivsel på virksomheden/arbejdspladsen har afgørende indflydelse på virksomhedens/arbejdspladsens muligheder for udvikling og vækst?</i>								
Helt eller noget enig	99	100	99	99	98	100	100	98
Noget eller helt uenig	1	0	1	1	2	0	0	2
<i>I fremtiden bliver virksomhederne nødt til at påtage sig et større socialt medansvar for grupper, der er uden for arbejdsmarkedet ved at ansætte langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne?</i>								
Helt eller noget enig	88	91	82	88	70	73	79	71
Noget eller helt uenig	12	9	18	12	30	27	21	29
Uvægtet								
procentgrundlag	314	259	166	739	1.015	334	255	1.604
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

Noget af forklaringen på det formodede skisma mellem holdninger og handlinger med hensyn til fastholdelse af medarbejdere kommer måske i det næste udsagn, idet langt de fleste in-

interviewpersoner svarer bekræftende på, at udviklingen har gjort det vanskeligere at fastholde personer, der ikke yder en normalindsats. 83 pct. af de offentlige og 74 pct. af de private virksomheder er helt eller noget enige i dette udsagn. De små private virksomheder er her de mest uenige, idet 26 pct. er delvis eller helt uenige i dette udsagn.

Det er tankevækkende, at offentlige virksomheder lidt oftere end de private er enige i, at udviklingen har gjort det sværere at fastholde personer, der ikke yder en normalindsats, ligesom det er den offentlige sektor, der er mindst enig i udsagnet om, at man bør fastholde en medarbejder, når man sammenligner med den private sektor. Det siger måske noget om den udvikling, de offentlige virksomheder har været inde i de senere år med krav om større effektivitet for færre penge.

At medarbejdernes trivsel er afgørende for virksomhedens muligheder for udvikling og vækst er alle små som store, offentlige som private enige i. Det er et interessant resultat og understøttes også af, at så mange virksomheder faktisk har en formel personalepolitik (jf. tabel 3.1). En dansk virksomhed af i dag prioriterer altså medarbejdernes trivsel højt. Hvis dette er mere end retorik, er der her virkelig et potentiale at arbejde videre med.

Tager man besvarelsene her for pålydende, er der for de marginaliserede og udstødte håb for fremtiden. Udviklingen på virksomhederne vil lægge et øget pres på medarbejderne, men samtidig prioriterer lederne medarbejdernes trivsel højt. Lederne vil endvidere forsøge at fastholde medarbejdere, der ikke mere kan yde en fuld arbejdsindsats, selvom udviklingen generelt gør det vanskeligere.

3.5.2. Hvilke opgaver har virksomhederne et medansvar for?

Det næste batteri af holdningsspørgsmål går på de forskellige grupper af mennesker, der på den ene eller anden måde er marginaliserede i forhold til arbejdsmarkedet. Interviewpersonerne er

Tabel 3.16.

I hvor høj grad har virksomheder efter Deres mening et medansvar for løsning af følgende opgaver? Særskilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Beskæftigelse og genoptræning</i>								
<i>af langtidsledige:</i>								
I høj grad	43	58	39	46	24	22	24	24
I nogen grad	51	40	60	59	57	62	60	57
Slet ikke/i mindre grad	6	2	2	5	19	16	16	19
<i>Uddannelse af lærlinge/elever:</i>								
I høj grad	86	92	94	87	86	94	94	87
I nogen grad	9	8	6	9	12	5	6	12
Slet ikke/i mindre grad	5	1	0	4	2	1	0	2
<i>Beskæftigelse af handicappede:</i>								
I høj grad	40	53	37	42	23	20	20	23
I nogen grad	47	42	56	46	58	66	67	59
Slet ikke/i mindre grad	13	4	7	11	19	14	13	18
<i>Minimering af nedslidningen</i>								
<i>af medarbejdere:</i>								
I høj grad	91	91	93	91	77	87	89	78
I nogen grad	9	8	7	9	20	13	11	20
Slet ikke/i mindre grad	0	1	0	0	3	0	0	3
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>								
<i>der får sociale problemer</i>								
<i>eller nedsat erhvervsevne:</i>								
I høj grad	50	51	38	50	37	38	36	37
I nogen grad	47	47	61	47	54	58	61	54
Slet ikke/i mindre grad	4	2	1	3	8	4	3	8

(fortsættes)

Tabel 3.16. Fortsat.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Integration af flygtninge på det danske arbejdsmarked:</i>								
I høj grad	46	48	33	46	17	17	18	17
I nogen grad	47	40	55	46	47	55	61	47
Slet ikke/i mindre grad	7	12	12	8	36	28	21	35
<i>Integration af indvandrere på det danske arbejdsmarked:</i>								
I høj grad	47	47	36	46	19	19	19	19
I nogen grad	46	43	53	45	47	52	61	48
Slet ikke/i mindre grad	8	10	12	8	34	29	20	34
Uvægtet								
procentgrundlag	315	259	167	741	1.014	335	254	1.603
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

blevet bedt om at svare på, i hvor høj grad de mener, det er virksomheders medansvar at løse en række opgaver jf. tabel 3.16.

Som det fremgår af tabellen er næsten alle enige i, at uddannelse af lærlinge og elever er virksomheders medansvar, og det uanset om der udbredt er tale om en offentlig eller privat virksomhed. Ligeledes er der udbredt enighed om, at det i høj eller nogen grad er virksomheders ansvar at minimere nedslidningen af medarbejderne.

De to opgaver, som de adspurgte i mindst grad anser for virksomhedernes ansvar, er integration af flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked. 1/3 af de adspurgte personalean-

svarlige på private virksomheder mener slet ikke eller i mindre grad, at denne integration er virksomheders medansvar. De personaleansvarlige fra offentlige virksomheder ser det mere som

virksomheders opgave at integrere disse grupper. 46 pct. af de adspurgte siger i høj grad, og 46 pct. siger i nogen grad. Kun 8 pct. mener slet ikke eller i mindre grad.

De private chefers forbeholdne holdning til integration af flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked kan stamme fra en fornemmelse af medarbejdernes reaktion på disse grupper. Ligesom det kan være et synspunkt, at det er en offentlig opgave at gøre indvandrere og flygtninge parate til det danske arbejdsmarked fx med hensyn til dansk kundskaber.

Derimod mener en større andel, at virksomhederne har et medansvar for beskæftigelse og genoptræning af langtidsledige i hvert tilfælde i nogen grad, ligesom fastholdelse af egne medarbejdere med nedsat erhvervsevne ses som en opgave, virksomheder har et medansvar for at løse. Beskæftigelse af handicappede ses også i nogen grad som virksomheders medansvar.

Alt i alt må disse holdningstilkendegivelser siges at være positive i lyset af et ønske om, at virksomheder i fremtiden kan påtage sig et øget ansvar for egne medarbejdere samt marginaliserede uden for virksomheden. De positive holdninger er i hvert tilfælde til stede og dermed måske også en vilje til at gøre noget aktivt for de nævnte grupper. Holdninger til et medansvar for integration af indvandrere og flygtninge er mest forbeholdne, men her er det måske også særlige problemer, der gør sig gældende.

3.5.3. Konkrete ønsker

At der er et stykke vej fra holdninger til blot ønsker om handling, viser de sidste spørgsmål, der skal præsenteres. I det sidste holdningsspørgsmål spørges der konkret til, om man har ønsker om at ansætte langtidsledige eller personer med nedsat erhvervs-

Tabel 3.17.

Har virksomheden ønsker om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne eller modtage langtidsledige i jobtræning eller i puljejob? Særsilt for om virksomheden er offentlig eller privat og antal ansatte. Procent.

	Offentlige virksomheder/Antal ansatte				Private virksomheder/Antal ansatte			
	1- ¹⁾ 50	51- 200	Over 200	I alt	1- 50	51- 200	Over 200	I alt
<i>Personer med nedsat erhvervsevne:</i>								
Ja	31	44	40	34	14	24	27	15
Nej	49	45	56	48	71	59	49	70
Ved ikke	20	11	4	18	15	16	25	15
<i>Langtidsledige:</i>								
Ja	75	83	79	77	29	43	40	30
Nej	21	14	19	20	61	46	47	60
Ved ikke	4	3	2	4	10	11	14	10
<i>Mindst én af ovenstående:</i>	80	90	83	82	37	53	54	38
<i>Uvægtet</i>								
procentgrundlag	315	259	167	741	1.018	335	255	1.608
Antal virksomheder	10.761	2.982	395	14.138	82.686	4.747	941	88.374

1) Se note 1 i tabel 3.1.

evne. Her er der igen en markant forskel på de offentlige og de private virksomheder.

Langtidsledige har generelt bedre mulighed for at komme i jobtræning eller i puljejob, end personer med nedsat erhvervsevne har for at få et job. Som det fremgår af tabel 3.17 har 77 pct. af de offentlige virksomheder ønsker³⁾ om at tage langtidsledige i

- 3) Det er spørgsmålet, i hvilken grad man for de offentlige virksomheders vedkommende overhovedet kan tale om at ønske sig langtidsledige, idet det offentlige har pligt til at ansætte et vist antal langtidsledige i jobtræning. Den enkelte offentlige virksomheds ønske om at tage ledige i jobtræning/puljejob kan dog være stærkere eller svagere.

jobtræning. 30 pct. af de private virksomheder har de samme ønsker.

Jobtræningsforløb adskiller sig fra job på særlige vilkår ved at førstnævnte er tidsbegrænsede, mens sidstnævnte er varige i den forstand, at vedkommende har jobbet til det forlades af naturlige årsager, eller at vedkommende opsiges. Det er derfor også en mere vidtrækkende beslutning at ansætte en person med nedsat erhvervsevne end at modtage langtidsledige. Det fremgår også af tilkendegivelserne. Halvdelen af de offentlige virksomheder og 70 pct. af de private virksomheder har *ingen* ønsker om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne. De store private virksomheder ligger på linje med de offentlige virksomheder, idet 49 pct. af de store private virksomheder ingen aktuelle ønsker har. Det er de mindre private virksomheder, der trækker "nej"-procenten op.

Vender man resultatet positivt, kan det konstateres, at 34 pct. af de offentlige virksomheder har ønsker om at ansætte en person med nedsat erhvervsevne. I dag har kun 10 pct. af de offentlige virksomheder en sådan person ansat (jf. tabel 3.14). Det vil sige en stigning i denne type ansættelser, hvis ønskerne bliver omsat til handling. Tilsvarende for den private sektor, hvor 15 pct. har sådanne ønsker, mens kun 5 pct. af de private virksomheder faktisk har haft sådan en person ansat inden for de sidste 3 år (jf. tabel 3.14).

Et tilsvarende billede ses også med hensyn til modtagelse af langtidsledige på virksomhederne. Af de private virksomheder har 22 pct. haft langtidsledige inden for de sidste 3 år, mens 30 pct. har ønsker om at få det (jf. tabel 3.14). De tilsvarende tal for de offentlige virksomheder er 69 pct., der har haft, og 77 pct., der har ønsker om at få.

Endelig kan det konstateres, at 82 pct. af de offentlige og 38 pct. af de private virksomheder har ønske om enten at modtage en langtidsledig eller at ansætte en person med nedsat erhvervsevne.

Opsummerende tyder disse holdningstilkendegivelser fra interviewpersonerne på, at der er et udnyttet potentiale både hos de private og de offentlige virksomheder. Holdningen til at virksomheder i fremtiden skal tage et medansvar over for såvel egne medarbejdere som personer uden for virksomheden, er overvejende positive, ligesom der synes at være konkrete ønsker på virksomhederne om at øge indsatsen for grupper, der ellers har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse.

3.6. Opsummering

Virksomheders sociale ansvar er i denne undersøgelse blevet defineret som et internt ansvar, som er rettet mod virksomhedens egne medarbejdere, og et eksternt ansvar som er rettet mod lokalsamfundet og personer uden for arbejdsmarkedet. Endvidere er det sociale ansvar blevet delt op i henholdsvis et forebyggende og et afhjælpende ansvar.

Svagheden ved denne operationalisering af det sociale ansvar er, at virksomheder med få ansatte vil fremstå som mindre ansvarlige, idet det må formodes, at det fx kræver et vist antal ansatte, før man laver egentlig formelle politikker om fx at fastholde medarbejdere, der ikke mere lever op til præstationskravene.

Ikke desto mindre må en kortlægning nødvendigvis belyse, hvad der faktisk eksisterer af foranstaltninger på danske virksomheder, selvom det sætter små virksomheder i et dårligere lys, end det måske er rimeligt. Det skal blot huskes, at et lille socialt ansvar i denne undersøgelse ikke nødvendigvis betyder, at virksomheden er mindre socialt ansvarlig. Det betyder bare, at der er tale om et lille ansvar i denne undersøgelses forståelse af socialt ansvar.

Kortlægningen har bekræftet, hvad tidligere undersøgelser også har vist, at danske virksomheder koncentrerer indsatsen om egne medarbejdere sammenlignet med det eksterne ansvar.

Dette giver sig bl.a. udslag i, at mange danske virksomheder i dag har en personalepolitik og en uddannelsespolitik, at over

halvdelen af virksomhederne har mindst én ordning rettet mod medarbejdere med små børn, og at over 1/3 af virksomhederne har mindst et tilbud til seniormedarbejdere. I disse tilfælde er der udelukkende tale om formelle politikker.

Rettes blikket mod de afhjælpende foranstaltninger kan det konstateres, at 60 pct. af virksomhederne mindst én gang har tilbudt en seniormedarbejder en særlig ordning. Over 40 pct. af virksomhederne har inden for de sidste 3 år gjort noget konkret for at hjælpe en medarbejder, der af den ene eller anden grund har været i en krise.

Det afhjælpende ansvar kommer også konkret til udtryk, når der ses på, hvorvidt virksomhederne på den ene eller anden måde har fastholdt medarbejdere, der ikke mere lever op til præstationskravene. Omkring 20 pct. har fastholdt en medarbejder enten på normale vilkår eller på særlige vilkår. Endvidere har 17 pct. undladt at fyre mindst én medarbejder efter 120 dages sygdom.

Alt i alt et forholdsvis positivt billede af danske virksomheders sociale ansvar rettet mod egne medarbejdere og dette til trods for, at de små virksomheder, på grund af spørgsmålenes karakter, kan komme til at fremstå som mindre socialt ansvarlige end de er.

Rettes blikket mod det eksterne ansvar er der stor forskel på det forebyggende og det afhjælpende ansvar.

3/4 af virksomhederne støtter mindst én lokal forening mv., ligesom over 3/4 af virksomhederne har haft mindst en type unge i praktik på virksomheden, typisk folkeskoleelever.

Vendes blikket mod det afhjælpende ansvar, falder andelen noget. Det afhjælpende eksterne ansvar er målt ved at undersøge, hvorvidt virksomheden har modtaget langstidsledige eller ansat personer med nedsat erhvervsevne inden for de sidste 3 år.

1/3 af virksomhederne har enten modtaget langtidsledige eller ansat personer med nedsat erhvervsevne.

Meget af den offentlige debat har drejet sig om integrationen af personer uden for arbejdsmarkedet, og derfor er der også stor interesse knyttet til disse tal. De bør tolkes med varsomhed. Umiddelbart forekommer 1/3 at være et højt tal, men det dækker over store variationer mellem virksomhederne.

Gennem hele kortlægningen har der været nogle systematiske forskelle. Den eneste undtagelse er, når der ses på det eksternt forebyggende ansvar.

Generelt tager offentlige virksomheder et større ansvar end de private virksomheder, og store virksomheder tager et større ansvar end små. Det er dog således, at store private og store offentlige virksomheder på de fleste mål ligner hinanden, mens de små offentlige virksomheder tager et større ansvar end de små private virksomheder. Undtagelsen er det eksternt forebyggende ansvar, hvor de private virksomheder tager et større ansvar end de offentlige virksomheder, og hvor det er de små private virksomheder, der tager det største.

Når der ses på det eksternt afhjælpende ansvar kan det konstateres, at den tredjedel af virksomhederne, der enten har modtaget langtidsledige eller ansat personer med nedsat erhvervsevne, dækker over, at 74 pct. af de offentlige virksomheder har haft mindst én langtidsledig eller en person på særlige vilkår ansat, mens det for de private virksomheder drejer sig om 24 pct. Dette dækker dog igen over, at 40 pct. af de store private virksomheder har haft en langtidsledig eller en person med nedsat erhvervsevne. Det er altså de små private virksomheder, der tager det mindste afhjælpende ansvar, hvilket vel var forventeligt. Der er stor forskel på de små offentlige og de små private virksomheder, hvad angår arbejdets indhold, men også hvad angår kontakten til det offentlige system, hvilket meget ofte er en forudsætning for et eksternt afhjælpende ansvar.

Alt i alt er det et forholdsvis opmuntrende billede, der her tegner sig af de danske virksomheder, og kikket der ud i fremtiden, ser det endnu lysere ud.

Virksomhederne er blevet bedt om at tage stilling til forskellige holdningsmæssige udsagn, og virksomhedernes tilkendegivelser er positive i retning af, at de adspurgte er enige i, at virksomhederne kommer til at tage et større socialt ansvar i fremtiden. Ligeledes er der mange virksomheder, der tilkendegiver at have ønsker om at modtage langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne. 82 pct. af de offentlige og 38 pct. af de private virksomheder har sådanne ønsker.

Det eneste alarmerende ved tilkendegivelserne er, at stort set alle er enige i, at det på grund af udviklingen på virksomheden er blevet vanskeligere at fastholde medarbejdere, der ikke er i stand til at yde en fuld arbejdsindsats. Når dette er en generel oplevelse, er der grund til bekymring, idet det betyder, at det er blevet vanskeligere at finde plads til personer, der står i fare for at blive marginaliseret, eller som er udstødt fra arbejdsmarkedet.

Dette kapitel har vist, at der er en sammenhæng mellem ejerforhold og antallet af ansatte for omfanget af socialt ansvar, som det er defineret i denne undersøgelse. I det næste kapitel, vil denne sammenhæng yderligere blive belyst, ligesom det vil blive undersøgt, hvilke andre karakteristika der præger henholdsvis de virksomheder, der tager et stort ansvar, og de virksomheder, der tager et lille ansvar.

Kapitel 4

Hvad karakteriserer virksomheder, der tager et socialt ansvar?

Som det fremgik af kapitel 3, er der en sammenhæng mellem på den ene side antallet af ansatte, og hvorvidt det er en offentlig eller en privat virksomhed, og på den anden side i hvilket omfang virksomheden påtager sig et socialt ansvar, som det er defineret i denne undersøgelse.

I dette kapitel skal der ses nærmere på, om der er andre karakteristika, der har betydning for omfanget og typen af det sociale ansvar virksomheden påtager sig. Hovedformålet er således at give en karakteristik af de virksomheder, der tager et stort ansvar, og de virksomheder, der tager et mindre ansvar. Karakteristikken vil blive givet på baggrund af antagelser om, hvad der kendetegner virksomheder, der tager henholdsvis et stort eller et lille socialt ansvar. Antagelserne vil variere afhængigt af, hvilken form for socialt ansvar der er tale om. Det er fx oplagt, at der må være forskel på antagelserne knyttet til virksomheder, der tager et stort eksternt forebyggende og et stort eksternt afhjælpende ansvar.

For at forenkle analyserne er der konstrueret nogle samlede udtryk for den sociale ansvarlighed på grundlag af de enkelte spørgsmål i spørgeskemaet, som er blevet grupperet og samlet i indeks. En beskrivelse af indeksene findes i bilag A bagerst i rapporten.

I de to næste afsnit vil indeksene for de forskellige former for socialt ansvar samt valg af baggrundsvariabler blive opsummeret. Disse valg er nærmere beskrevet i kapitel 2. Dernæst vil hver enkelt form for socialt ansvar blive behandlet i hvert sit afsnit med præsentation af de dertil hørende antagelser. Hvert afsnit

vil ende med en konklusion om, hvad der kendetegner virksomheder, der tager henholdsvis et større og et mindre socialt ansvar.

4.1. Indeks dækkende det sociale ansvar

Udgangspunktet for hele dette kapitel er de samme spørgsmål vedr. socialt ansvar, som er beskrevet i kapitel 3. I dette kapitel bliver spørgsmålene blot samlet i forskellige indeks.

Første trin i indekseringen er at samle hvert spørgsmålsbatteri til et indeks. Til spørgsmålet om tilstedeværelsen af forskellige formelle politikker på en virksomhed er der fx 4 underspørgsmål. Disse underspørgsmål samles til et indeks med to kategorier. Virksomheder siges at have få politikker, hvis de har mellem 0 og 2 af de foreslåede politikker, mens de har mange politikker, hvis de har mellem 3 og 4 af de foreslåede politikker. På denne måde samles besvarelsene af spørgsmålsbatterierne til 9 indeks, der hver er et samlet udtryk for et tema som fx familievenlige tiltag, støtte til foreninger i lokalområdet osv.

Næste trin i indekseringen er yderligere at samle disse 9 indeks, så de modsvarer den pragmatiske opdeling af det sociale ansvar, der er beskrevet i kapitel 2. Det drejer sig om følgende fem typer af socialt ansvar:

- *Internt forebyggende ansvar rettet mod samtlige medarbejdere:*
Det vil sige, at spørgsmålene vedr. virksomhedens støtte til forskellige personalegoder slås sammen med spørgsmålene vedr. eksistensen af forskellige former for politikker rettet mod samtlige medarbejdere.
- *Internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper af medarbejdere:*
Det vil sige, at spørgsmålene vedr. virksomhedens familievenlige og seniorpolitiske tiltag slås sammen til et indeks.¹⁾

1) Man kan måske sætte spørgsmålstegn ved det rimelige i at samle familiepolitiske og seniorpolitiske tiltag i samme indeks. Grunden er, at der her er tale om personalepolitiske tiltag, der er rettet mod særlige grupper på virksomheden, til forskel fra de generelle personalepolitiske tiltag.

- *Internt afhjælpende ansvar for medarbejdere i en udsat position:*
Det vil sige, at her sammenlægges spørgsmålene vedr. tiltag for medarbejdere i en eller anden form for krise samt spørgsmålene om, hvorvidt virksomheden har fastholdt medarbejdere, der på den ene eller anden måde ikke mere lever op til præstationskravene.
- *Eksternt forebyggende ansvar rettet mod lokalområdet:*
Det vil sige spørgsmålene om, hvorvidt virksomheden støtter lokale foreninger, og om virksomheden tager unge i forskellige former for praktik.
- *Eksternt afhjælpende ansvar rettet mod personer uden for arbejdsmarkedet:*
Dette indeks dækker spørgsmålene vedr. i hvilket omfang virksomheden har modtaget langtidsledige i jobtræningsforløb eller ansat personer med nedsat erhvervsevne på særlige vilkår.

Hvert indeks har tre kategorier (henholdsvis stort, mellem og lille ansvar) med undtagelse af det sidste indeks, der kun har to kategorier (stort og lille ansvar)²⁾.

Fra afsnit 4.3 vil det blive beskrevet, hvad der kendetegner virksomheder, der tager de forskellige typer af socialt ansvar. I første omgang vil der blive set på tovejs-sammenhænge. Dernæst vil de variabler, der viser sig at have en signifikant³⁾ sammenhæng med de forskellige former for socialt ansvar, blive testet i en logistisk regressionsanalyse.

2) For en beskrivelse af de fem indeks, se bilag A bagerst i rapporten.

3) I alle kapitlets tabeller er der foretaget en signifikanstest. Signifikante forskelle er markeret med en eller flere stjerner. Hvis en faktor har tre stjerner, betyder det, at sandsynligheden, for at de forekommende variationer i tabellen er tilfældige er under 0,1 pct. To stjerner betyder, at der er under 1 pct.'s chance for, at variationen er tilfældig. En stjerne betyder, at sandsynligheden for en tilfældighed er under 5 pct. Ingen stjerner betyder, at der er mere end 5 pct.'s chance for, at variationerne er tilfældige og sammenhængen er derfor *ikke* signifikant.

4.2. Baggrundsvariablerne

Der ligger en række antagelser bag valget af baggrundsvariabler, hvilket er nærmere beskrevet i kapitel 2. Her skal variablerne blot opsummeres.

Der er registeroplysninger, der fortæller, hvor i landet virksomheden er placeret, om virksomheden er placeret i en storby, i en kommune, hvor største by har mindst 10.000 indbyggere eller i en kommune hvor største by har under 10.000 indbyggere, og om der er tale om en offentlig eller privat virksomhed.

I spørgeskemaet er der spørgsmål om antallet af ansatte, og kønsfordelingen blandt de ansatte. Det har allerede vist sig, at der er en signifikant sammenhæng mellem antallet af ansatte og i hvilket omfang, virksomheden påtager sig et socialt ansvar.

Kønssammensætningen på virksomheden er interessant, fordi det danske arbejdsmarked er kønssegregeret. Det antages, at familierpolitik primært er at finde på kvindedominerede arbejdspladser, fordi kvinder stadig betragtes som og i vid udstrækning stadigvæk er hovedansvarlige for familiens dagligdag. En anden antagelse er, at mange af de job kvinder udfylder især på det private arbejdsmarked kræver kvalifikationer, der hurtigt kan erstattes, hvilket fører til antagelse om, at kvindedominerede arbejdspladser vil tage et stort eksternt afhjælpende ansvar.

Der er et spørgsmål, der skal indkredse, hvilken produktionstype der er tale om. Er produktionen primært arbejdskraftintensiv, dvs. at der bruges meget arbejdskraft, eller er produktionen maskinintensiv, dvs. at der er et stort og dyrt produktionsapparat, men ikke så mange ansatte?

Der er et spørgsmål, der skal belyse virksomhedens primære produkttype, dvs. hvorvidt der er tale om standardprodukter (masseproduktion), eller der i højere grad er tale om produkter, der er produceret efter den konkrete kundes ønske.

Der er spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en service- eller fremstillingsvirksomhed. Dette belyses ud fra oplysninger om virksomhedens branchetilhørsforhold.

Der er et spørgsmål om teknologiniveau, hvor virksomhederne skal svare på, om de ligger over eller under gennemsnittet, hvad angår teknologiniveau sammenlignet med virksomheder inden for deres egen branche.

Endelig spørges der til, i hvilken udstrækning virksomheden inden for de sidste 3 år har foretaget ændringer i organiseringen af arbejdet dvs. ændringer, der tager hensyn til og forsøger at pleje de menneskelige ressourcer i arbejdslivet. Der spørges til, om der er sket organisatoriske ændringer med henblik på at give medarbejderne større selvstændigt ansvar, ændringer af medarbejdernes arbejdsopgaver for at fremme den personlige og faglige udvikling, ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre ensformigt og ændringer for at gøre arbejdet mindre fysisk belastende (disse 4 spørgsmål kombineres til et samlet indeks, for nærmere beskrivelse se bilag A bagerst i rapporten).

De ovennævnte variabler, produktionstype, produkttype, teknologiniveau og antallet af organisationsændringer indgår i denne undersøgelses operationalisering af henholdsvis den moderne og den traditionelle virksomhed.

Endelig er der spørgsmål, der forsøger at afdække virksomhedens økonomiske situation og udviklingen i antallet af ansatte inden for det sidste år. Antagelsen bag disse spørgsmål er, at nogle former for socialt ansvar kan være ressourcekrævende, ligesom det fx kan være vanskeligt for en virksomhed at ansætte personer udefra i en periode, hvor nogle af virksomhedens egne medarbejdere bliver afskediget.⁴⁾

4) I bilagstabellerne 4.1 og 4.2 er virksomhederne fordelt efter baggrundsvARIABLENE særskilt for henholdsvis ejerforhold og antal ansatte.

I de følgende afsnit vil sammenhængen mellem virksomhedskarakteristika og omfanget af de fem forskellige former for socialt ansvar blive belyst. Ikke alle virksomhedskarakteristika vil blive testet for en sammenhæng med alle fem former for socialt ansvar. Tværtimod vil der blive taget udgangspunkt i nogle antagelser, således at kun de variable, der kan belyse antagelserne, bliver medtaget.

4.3. Hvilke karakteristika har betydning for virksomheders sociale ansvar?

I de følgende afsnit vil det blive belyst, hvad der kendetegner virksomheder med et henholdsvis stort eller lille ansvar. Det sociale ansvar vil i denne sammenhæng være identisk med de 5 indeks, der hver dækker en form for socialt ansvar.

Afsnittene vil indledningsvis præsentere de antagelser, der skal afprøves i de efterfølgende analyser. Dernæst følger en beskrivelse af baggrundsvariablenes betydning for det sociale ansvar. De baggrundsvariable, der viser sig at have en signifikant sammenhæng med virksomhedernes sociale ansvar, vil sluttelig blive testet samlet i en logistisk regressionsanalyse. Således vil hvert afsnit ende med en konklusion om, hvilke karakteristika der har betydning for netop den type af socialt ansvar.

4.3.1. Internt forebyggende ansvar med et alment sigte

Denne type af socialt ansvar er kun dækket via spørgsmål om de formelle politikker samt ved hjælp af spørgsmål om virksomhedens støtte til forskellige aktiviteter for medarbejderne. Spørgsmålene i indekset drejer sig ikke om den faktisk førte politik, dvs. hvordan en konkret personalepolitik implementeres og oplevs i hverdagslivet på virksomheden. Dette betyder, at virksomheder, der scorer lavt her, ikke behøver at være mindre socialt ansvarlige virksomheder. Det betyder kun, at virksomhederne scorer lavt med hensyn til formaliserede politikker og personalegoder. Sådanne må ifølge sagens natur formodes at forudsætte et vist antal medarbejdere. Dette indeks samt det næste (internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper) er de

to indeks, hvor de små virksomheder på grund af spørgsmålene formentlig vil komme til at fremstå som mindre socialt ansvarlige end de i realiteten er.

Det drejer sig altså her om en form for socialt ansvar, der primært vil være at finde på virksomheder med mange ansatte, ligesom denne type af ansvar oftere vil være på offentlige end private virksomheder, dels fordi offentlige virksomheder inden for kommuner, amt eller stat er blevet pålagt fx at have en nedfældet personalepolitik, dels fordi offentlige virksomheder i gennemsnit er større end private.

Ejerforholdet og antallet af ansatte er således mindre interessante variabler i forhold til denne form for socialt ansvar, idet svaret langt hen ad vejen er givet på forhånd, men de er dog vigtige i forhold til det samlede billede.

Derimod er der andre antagelser, der er mere interessante.

Hovedantagelsen er, at moderne virksomheder vil tage et større internt forebyggende ansvar end traditionelle virksomheder.

En moderne virksomhed er i kapitel 2 blevet defineret som en virksomhed med stor kundeorientering, et højt teknologiniveau sammenlignet med virksomhederne inden for samme branche, en maskinintensiv produktion samt prioritering af de menneskelige ressourcer i form af teamwork, større selvstændighed i arbejdet osv., set i forhold til de mere traditionelt orienterede virksomheder, der producerer standardprodukter, i mindre grad anvender ny højteknologi, hvis produktionstype kan karakteriseres som arbejdskraftintensiv, og som ikke har ændret deres måde at organisere produktionen eller arbejdet på inden for de sidste 3 år.

Begrundelsen for den nævnte hovedantagelse er, at moderne virksomheder, som de er defineret i denne undersøgelse, kræver meget af og er afhængige af deres ansatte, og derfor er det også i

Tabel 4.1.

Virksomhederne fordelt efter indekset - det internt forebyggende ansvar med et alment sigte, særsilt for forskellige virksomhedskarakteristika. Procent.

	Internt forebyggende - alment			Uvægtet
	Lille	Mellem	Stort	pct.-grundlag
<i>Produkttype**</i>				
Standardprodukt	61	23	15	606
Både og	47	36	17	820
Kundetilpassede produkter	50	36	13	919
<i>Branche***</i>				
Fremstilling	66	26	8	646
Service	47	35	18	1.700
<i>Organisationsændringer***</i>				
0-1 ændring	72	22	6	580
2 ændringer	41	40	18	546
3-4 ændringer	35	41	24	1.208
<i>Produktionstype</i>				
Arbejdskraft-intensiv	51	34	15	1.754
Midt imellem	59	27	14	437
Maskin-intensiv	52	32	16	153
<i>Teknologiniveau***</i>				
Over gennemsnittet	43	35	22	895
Som gennemsnittet	55	32	13	977
Under gennemsnittet	59	31	10	419
<i>Ejerforhold***</i>				
Offentlig	30	44	26	741
Privat	56	31	13	1.608
<i>Antal ansatte***</i>				
1-50 ansatte	56	32	12	1.331
51-200	15	38	47	593
Over 200	3	24	72	421
<i>Antal virksomheder</i>	660	811	878	2.349

Anm: For beskrivelse af indekset samt baggrundsvARIABLENE - se bilag A.

* signifikant på 5 pct's niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

virksomhedens interesse at sørge for, at medarbejderne trives fx i kraft af personalegoder og en udbygget personalepolitik.

For at belyse antagelsen er følgende baggrundsvariabler medtaget: produkttype, teknologiniveau, produktionstype samt organisationsændringer, jf. ovenfor.

Tabel 4.1 viser, at der er tale om en vis bekræftelse af antagelsen. Når der ses på produkttypen, er det de virksomheder, der ikke udelukkende laver standardprodukter, der tager det største internt forebyggende ansvar. Dette er til en vis grad i overensstemmelse med antagelsen, idet virksomheder, der producerer standardprodukter, må henregnes til de såkaldt traditionelle virksomheder (Csonka, 1997).

Virksomhedens teknologiniveau har signifikant sammenhæng med det internt forebyggende ansvar, således at virksomheder med et højt teknologiniveau set i relation til andre virksomheder inden for samme branche tager et større ansvar end de øvrige virksomheder.

Dette er i tråd med antagelserne om den moderne virksomhed. Den moderne virksomhed, der i stor udstrækning benytter sig af højteknologi, vil antagelig også gøre meget for at fastholde de medarbejdere, der er kvalificeret til at anvende denne teknologi, ligesom det formentlig også er vigtigt for disse virksomheder at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Dette kan gøres ved at tilbyde et spændende arbejde og en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdernes hele liv prioriteres højt i form af fx en personalepolitik og forskellige personalegoder (Erhvervsministeriet, 1996).

Der er til gengæld ingen signifikant sammenhæng mellem produktionstypen og det internt forebyggende ansvar med et alment sigte.

At den moderne virksomhed tager et større ansvar end den traditionelle understøttes yderligere af den sidste baggrundsvariabel.

Det er variabelen, der forsøger at indfange, om der er tale om en virksomhed, der inden for de sidste 3 år har foretaget væsentlige organisationsændringer. Variabelen er et samlet udtryk for følgende 4 spørgsmål:

- Organisatoriske ændringer med henblik på at give medarbejdere større selvstændigt ansvar.
- Ændring af medarbejdernes arbejdsopgaver for at fremme den personlige og faglige udvikling.
- Ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre ensformigt.
- Ændringer for at gøre arbejdet mindre fysisk belastende.

Resultatet her er ganske tydeligt. Virksomheder, der har gennemført 2 og især 3 - 4 af ovenstående ændringer, tager et større ansvar end virksomheder, der har gennemført ingen eller blot en enkelt af disse ændringer.

Dette resultat kan man tolke derhen, at virksomheder der i forvejen er fokuseret på at udnytte de menneskelige ressourcer i arbejdslivet også gør det via de personalepolitiske redskaber.

Endvidere kunne det forventes, at virksomheder i servicesektoren i særlig grad er afhængige af den enkelte medarbejders præstation.

Det vil således være et kvalificeret bud at antage, at servicesektoren generelt vil tage et større internt forebyggende ansvar end fremstillingsvirksomheder under ét.

Som det fremgår af tabellen, kan denne antagelse bekræftes. Virksomheder inden for servicesektoren tager et større internt forebyggende ansvar end virksomheder inden for fremstillingssektoren.

Opsummerende viser tabel 4.1, at følgende variabler hænger signifikant sammen med det internt forebyggende ansvar med et alment sigte:

Ejerforhold
Antal ansatte
Branche
Produkttypen
Teknologiniveau
Organisationsændringer

Det er dog ikke sikkert, at alle seks variabler har en selvstændig betydning i forhold til det internt forebyggende ansvar. For eksempel kunne det tænkes, at forskellen mellem fremstillings- og servicevirksomheder skyldes, at den offentlige sektor næsten udelukkende består af servicevirksomheder. Om alle seks variabler har en selvstændig betydning for virksomhedens deltagelse i det forebyggende interne ansvar med alment sigte er søgt belyst ved hjælp af en logistisk regressionsanalyse⁵⁾.

Analysen viser, at alle seks variabler har en selvstændig betydning for det internt forebyggende ansvar. Hvis man skal rangordne de forskellige variabler, der alle er signifikante, har ejerforholdet mindst betydning.

Man kan således konkludere, at de virksomheder, der tager det største internt forebyggende ansvar med alment sigte, kan karakteriseres ved:

- At det i højere grad er virksomheder med mange ansatte end med få ansatte.
- At det i højere grad er offentlige virksomheder end private virksomheder.
- At det især er virksomheder, der ikke producerer standardprodukter.

5) Jf. bilagstabel 4.3. I analysen er der sket en yderligere forenkling, idet responsvariablen, det vil sige det internt forebyggende ansvar med alment sigte, i analysen kun har to kategorier mod tre kategorier i kapitlets øvrige tabeller. Kategorien "mellem" og "stort" er blevet slået sammen, mens "lille" er bevaret.

- At det især er virksomheder, der ligger over gennemsnittet med hensyn til teknologi.
- At det i højere grad er servicevirksomheder end fremstillingsvirksomheder.
- At det især er virksomheder, der har foretaget organisationsændringer inden for de sidste 3 år.

4.3.2. Internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper

Hovedantagelsen om denne form for socialt ansvar vil være identisk med antagelsen vedr. det internt forebyggende ansvar med alment sigte nemlig:

Moderne virksomheder tager et større internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper end virksomheder, som kan karakteriseres som traditionelle.

Grunden til denne antagelse er den samme som beskrevet førhen, nemlig at den moderne virksomhed i højere grad end den traditionelle er afhængig af den enkelte medarbejders ressourcer og engagement. Derfor må virksomheden sørge for, at medarbejderne trives på virksomheden, også når der er tale om småbørnsforældre eller seniormedarbejdere. Endvidere vil politikker for særlige grupper kunne være med til at gøre virksomheden til en attraktiv arbejdsplads, der vil gøre det lettere at tiltrække kvalificeret arbejdskraft ligesom gode ordninger for familier og ældre kan være med til at fastholde allerede ansatte medarbejdere.

Ud over de seks variabler, hvis betydning også blev inddraget i forbindelse med det internt forebyggende ansvar med alment sigte, skal kønsdominansen på arbejdspladsen medtages her. Begrundelsen herfor er, at anden forskning viser, at familievenlige tiltag især findes på kvindedominerede arbejdspladser (Holt, 1994; Thaulow, 1993).

Som det fremgår af tabel 4.2, er billedet på en del punkter identisk med billedet fra foregående afsnit.

Tabel 4.2.

Virksomhederne fordelt efter indekset - det internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper, særskilt for forskellige virksomhedskarakteristika. Procent.

	Internt forebyggende - Særlige gr.			Uvægtet pct.-grundlag
	Lille	Mellem	Stort	
<i>Produkttype</i>				
Standardprodukt	57	35	8	602
Både og	53	36	11	820
Kundetilpassede produkter	55	35	10	915
<i>Branche***</i>				
Fremstilling	69	25	7	645
Service	50	39	11	1.693
<i>Organisationsændringer***</i>				
0-1 ændring	66	28	6	578
2 ændringer	53	35	12	544
3-4 ændringer	43	43	13	1.206
<i>Produktionstype*</i>				
Arbejdskraft-intensiv	52	37	11	1.748
Midt imellem	67	26	7	438
Maskin-intensiv	55	40	6	151
<i>Teknologiniveau*</i>				
Over gennemsnittet	46	42	12	890
Som gennemsnittet	58	33	9	975
Under gennemsnittet	59	32	9	419
<i>Ejerforhold***</i>				
Offentlig	30	49	20	738
Privat	59	33	8	1.603
<i>Antal ansatte***</i>				
1-50 ansatte	58	34	9	1.322
51-200	29	49	22	595
Over 200	16	48	35	420

(fortsættes)

Tabel 4.2. Fortsat.

	Internt forebyggende - Særlige gr.			Uvægtet pct.-grundlag
	Lille	Mellem	Stort	
<i>Kønsfordeling***</i>				
Mandedomineret	66	28	6	970
Blandet	43	44	14	533
Kvindedomineret	47	40	13	832
<i>Antal virksomheder</i>	900	971	470	2.341

Anm: For beskrivelse af indekset samt baggrundsvariablerne - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

Virksomheder tager i højere grad et ansvar, når de har et teknologiniveau, der ligger over gennemsnittet, og når de har foretaget mange organisationsændringer inden for de sidste 3 år, end når de henholdsvis har et teknologiniveau under gennemsnittet og ikke har foretaget organisationsændringer inden for de sidste 3 år. Produkttypen har ingen signifikant betydning for, om virksomheden har en familie- og seniorpolitik. For såvidt angår produktionstypen viser tabellen et lidt uklart billede. Det største ansvar tages tilsyneladende af arbejdskraftintensive virksomheder, det mindste af virksomheder, der hverken er udpræget arbejdskraftintensive eller maskinintensive.

Med hensyn til branchen er det igen servicevirksomhederne, der tager det største ansvar, når der sammenlignes med fremstilling.

Kønsfordelingen på arbejdspladsen har den betydning, som antagelsen forudså, idet det er på arbejdspladser, som kønsmæssigt er blandede og kvindedominerede, der tages det største ansvar, mens de mandedominerede tager det mindste ansvar, når der ses på internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper.

Alt i alt viser tabel 4.2, at følgende variabler hænger signifikant sammen med indekset for internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper:

Ejerforhold
Antal ansatte
Kønsfordelingen
Branche
Produktionstype
Teknologiniveau
Organisationsændringer

En logistisk regressionsanalyse viser, at alle de nævnte variabler har en selvstændig betydning, når det drejer sig om det internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper.⁶⁾

Dette betyder, at det må konkluderes, at de virksomheder, der har mange formelle politikker, når det drejer sig om det internt forebyggende ansvar rettet mod børnefamilier og seniorer, er karakteriseret ved følgende træk:

- At det i højere grad er virksomheder med mange ansatte end med få ansatte.
- At det i højere grad er offentlige end private virksomheder.
- At det især er virksomheder, der har en kønsmæssigt blandet eller kvindedomineret frem for en mandedomineret medarbejdergruppe.
- At det især er virksomheder, der ligger over gennemsnittet med hensyn til teknologi.
- At det i højere grad er servicevirksomheder end fremstillingsvirksomheder.

6) Jf. bilagstabel 4.4. I analysen er der sket en yderligere forenkling, idet responsvariablen, det vil sige det internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper, i analysen kun har to kategorier mod tre kategorier i kapitlets øvrige tabeller. Kategorien "mellem" og "stort" er blevet slået sammen, mens "lille" er bevaret.

- At det især er virksomheder, der har foretaget organisationsændringer inden for de sidste 3 år.
- At det i højere grad er virksomheder, der er enten maskinintensive eller arbejdskraftintensive, end virksomheder der placerer sig midt imellem.

Den indledningsvis nævnte hovedantagelse kan delvis bekræftes. Virksomheder med visse moderne træk (højt teknologiniveau og mange organisationsændringer) tager et større ansvar end virksomheder, der ikke har disse træk. Dog er der tilsyneladende ingen sammenhæng mellem produkttypen (standardprodukter versus kundetilpassede produkter) og internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper.

4.3.3. Internt afhjælpende ansvar

Når der ses på det internt afhjælpende ansvar, forlades de formelle politikker. Her drejer det sig om, hvorvidt man har foretaget en aktiv handling for at fastholde en medarbejder. Det vil sige, om man har undladt at fyre en person, der har været syg i 120 dage, hjælper medarbejdere i krise, eller om man har fastholdt medarbejdere på normale eller særlige vilkår, selvom de ikke mere lever op til præstationskravene. Det betyder også, at det ikke er politikker over for mange medarbejdere, der er i fokus, men konkrete tiltag over for enkelte medarbejdere, som har fået problemer af den ene eller anden grund.

Selvom det nu er praksis og ikke formelle politikker, der er i fokus, vil der alligevel være en tendens til, at små virksomheder vil kunne komme til at fremstå som mindre socialt ansvarlige. Alt andet lige vil der være en større sandsynlighed for, at man på de større virksomheder har oplevet situationer med en medarbejder, der har krævet hjælp, end på mindre virksomheder.

Ligeledes vil offentlige virksomheder formentlig i højere grad end de private kende til de forskellige muligheder, der er for at fastholde medarbejdere med offentlige løntilskud, fordi de er tæt på en offentlig myndighed. Omvendt har det været fremme i

den offentlige debat, at fx kommuner *skal* afskedige personer, der har over 120 dages sygdom, uanset om de ønskede at beholde vedkommende eller ej.

Det internt afhjælpende ansvar belyses i det følgende ved hjælp af et indeks, der angiver i hvilken grad, virksomhederne har fastholdt medarbejdere, der ikke mere levede op til præstationskravene, eller hjulpet medarbejdere i krise. Forudsætningen for at udøve dette ansvar er, at virksomheden har haft mindst én medarbejder med en krise eller nedsat erhvervsevne. Som det fx fremgik af tabel 3.9 har 52 pct. af de offentlige og 84 pct. af de private virksomheder ikke oplevet at have en medarbejder med 120 dages sygdom inden for de sidste 3 år. Dette har som konsekvens, at de virksomheder, der placeres i gruppen, der tager et "lille" ansvar, både omfatter virksomheder, der har været i den relevante situation (fx haft en medarbejder i krise), men som ikke har gjort noget, og de virksomheder, der ikke har været i den pågældende situation.

Det er vanskeligt på forhånd at formulere klare antagelser om, hvilke virksomheder der tager et stort internt afhjælpende ansvar.

Ser man på de moderne virksomheder, som de er defineret i denne undersøgelse, kan man forestille sig to modsatrettede antagelser. For det første kan man antage, at moderne virksomheder tager et mindre afhjælpende ansvar end traditionelle virksomheder. Begrundelsen herfor er, at de moderne virksomheder i særlig grad er afhængige af den enkelte medarbejders kvalifikationer og derfor ikke har plads til medarbejdere, der ikke mere lever op til præstationskravene. Udviklingen af den moderne arbejdsplads kan dermed i sig selv være med til at skabe udstødning fra arbejdsmarkedet. Denne antagelse giver også mening den anden vej. De traditionelle virksomheder vil muligvis i højere grad have nedslidte medarbejdere, som man så at sige selv har skabt, og derfor kan der måske være et incitament til at fastholde disse.

Tabel 4.3.

Virksomhederne fordelt efter indekset for internt afhjælpende ansvar, særskilt for forskellige virksomhedskarakteristika. Procent.

	Internt afhjælpende			Uvægtet
	Lille	Mellem	Stort	pct.-grundlag
<i>Produkttype</i>				
Standardprodukt	70	23	6	605
Både og	69	25	6	817
Kundetilpassede produkter	73	21	6	919
<i>Branche</i>				
Fremstilling	73	23	4	647
Service	71	22	7	1.695
<i>Organisationsændringer***</i>				
0-1 ændring	81	17	3	579
2 ændringer	69	24	7	546
3-4 ændringer	61	29	10	1.204
<i>Produktionstype</i>				
Arbejdskraft-intensiv	72	22	6	1.751
Midt imellem	71	24	5	437
Maskin-intensiv	63	27	9	152
<i>Teknologiniveau*</i>				
Over gennemsnittet	66	25	9	892
Som gennemsnittet	73	22	5	974
Under gennemsnittet	76	20	4	420
<i>Ejerforhold***</i>				
Offentlig	53	33	14	738
Privat	74	21	5	1.607
<i>Antal ansatte***</i>				
1-50 ansatte	75	21	4	1.329
51-200	28	43	29	593
Over 200	14	30	56	419
<i>Antal virksomheder</i>	1061	739	545	2.345

Anm: For beskrivelse af indekset samt baggrundsvARIABLENE - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

Den modsatte antagelse kan dog også begrundes. De moderne virksomheder kunne tænkes at tage et stort afhjælpende ansvar, fordi hver enkelt medarbejder besidder kvalifikationer, som virksomheden er interesseret i at bevare, fx kan virksomheden have ofret uddannelse på en medarbejder, og det kan være dyrere at oplære en ny end at fastholde den gamle, hvis virksomheden tror, at vedkommende kan blive fuldt arbejdsdygtig igen. Ydermere kan denne type ansvar være et vigtigt signal at sende til de resterende medarbejdere, således at virksomheden fremstår som en attraktiv arbejdsplads, der også bekymrer sig om medarbejdere, der af en eller anden grund i en periode ikke lever helt op til kravene. Også denne antagelse giver mening den anden vej, idet man på de traditionelle virksomheder antagelig hurtigere kan oplære en ny medarbejder. Det vil sige, at en medarbejder ikke er uerstattelig, og derfor bliver det dyrere at fastholde en medarbejder end at oplære en ny.

Tabel 4.3 viser et mønster, der i højere grad er i overensstemmelse med den anden af de to antagelser end med den første. Der er en vis tendens til, at jo højere teknologiniveau og jo flere organisationsændringer, desto større er det internt afhjælpende ansvar.

Dette kunne tyde på, at de virksomheder, der investerer i de menneskelige ressourcer, og som benytter sig af højteknologi, ikke kun har formelle politikker jf. de foregående afsnit, men at disse virksomheder også i højere grad hjælper medarbejdere helt konkret.

Af de øvrige baggrundsvariabler i tabel 4.3. er det kun ejerforhold og antal ansatte, der hænger sammen med det internt afhjælpende ansvar. De offentlige virksomheder tager et lidt større ansvar end de private, og de store virksomheder tager et større ansvar end de små virksomheder.

Alt i alt viser tabel 4.3 en sammenhæng mellem følgende fire baggrundsvariabler og omfanget af virksomhedens internt afhjælpende ansvar:

Ejerforhold
Antal ansatte
Teknologiniveau
Organisationsændringer

En logistisk regressionsanalyse viser, at disse variabler hver for sig har selvstændig betydning⁷⁾.

Dette betyder, at man kan beskrive de virksomheder, der tager det største internt afhjælpende ansvar med følgende karakteristika:

- At det i højere grad er virksomheder med mange ansatte end med få ansatte
- At det i højere grad er offentlige virksomheder end private virksomheder,
- At det især er virksomheder, der ligger over gennemsnittet med hensyn til teknologi
- At det især er virksomheder, der har foretaget organisationsændringer inden for de sidste 3 år

Der er altså færre af de valgte baggrundsvariabler, der har sammenhæng med denne type af ansvar, hvor der spørges til konkret praksis, end når der er tale om de to typer af ansvar, der drejer sig om formelle politikker.

4.3.4. Eksternt forebyggende ansvar rettet mod lokalområdet

Det eksternt forebyggende ansvar adskiller sig noget fra de andre former for socialt ansvar. For det første er der nu tale om sociale aktiviteter, der er rettet mod samfundet uden for virksomheden, og for det andet er der ikke tale om tiltag rettet mod enkelte personer, men mere mod hele lokalsamfundet. Endelig er der her tale om konkrete tiltag, idet der spørges til, om virksom-

7) Jf. bilagstabel 4.5. I analysen er der sket en yderligere forenkling, idet responsvariablen, det vil sige det internt afhjælpende ansvar rettet mod særlige grupper, i analysen kun har to kategorier mod tre kategorier i kapitlets øvrige tabeller. Kategorien "mellem" og "stort" er blevet slået sammen, mens "lille" er bevaret.

heden støtter lokale aktiviteter, og om virksomheden tager skoleelever i erhvervspraktik.

Til belysning af antagelserne i dette afsnit er følgende baggrundsvariabler valgt: Ejerforhold, antal ansatte, geografisk placering, kommunetype, økonomisk situation samt personaleudviklingen. Antagelserne vil blive præsenteret i det følgende.

Hypoteser, om hvad der karakteriserer en virksomhed, der tager et stort eksternt ansvar, må nødvendigvis være nogle andre end vedr. de foregående former for socialt ansvar. Det giver fx ikke mening at antage, at moderne virksomheder i højere grad end traditionelle støtter den lokale spejderklub. Derimod er der andre antagelser, der er mere oplagte, når det drejer sig om denne form for socialt ansvar.

Med hensyn til *virksomhedernes ejerforhold*, ville det være rimeligt at formode, at private virksomheder tager et større ansvar end offentlige, fordi offentlige virksomheder hverken har traditioner for eller muligheder for i samme omfang som de private virksomheder at støtte lokalsamfundet.

Som det fremgår af tabel 4.4 tager offentlige virksomheder imidlertid et lidt større ansvar end de private virksomheder, men forskellen er meget lille. Forskellen fremkommer formentlig, fordi det primært er de offentlige virksomheder, der tager unge i praktik, mens det er de private virksomheder, der støtter foreningslivet i lokalområdet (tabel 3.12 og 3.13).

Videre kunne det antages, at støtte til lokalsamfundet er aktiviteter for såvel *store som små virksomheder*. Graden af støtte kan selvfølgelig variere afhængigt af virksomhedens størrelse, men i undersøgelsen spørges blot til, om man støtter aktiviteter og/eller om virksomheden har unge i praktikophold.

Som det fremgik af kapitel 3, tager små private virksomheder et større ansvar end de store private virksomheder, når der udeluk-

Tabel 4.4.

Virksomhederne fordelt efter indekset - det eksternt forebyggende ansvar, særskilt for forskellige virksomhedskarakteristika. Procent.

	Eksternt forebyggende			Uvægtet pct.-grundlag
	Lille	Mellem	Stort	
<i>Antal ansatte***</i>				
1-50 ansatte	50	39	11	1.331
51-200	29	47	24	595
Over 200	22	48	30	421
<i>Ejerforhold*</i>				
Offentlig	41	43	16	739
Privat	49	39	12	1.612
<i>Geografisk placering*</i>				
Øst-Danmark	54	37	9	1.036
Fyn	40	40	20	166
Vest-Danmark	45	42	14	1.146
<i>Kommunetype***</i>				
Storby	65	26	9	573
By	48	39	12	951
Land	39	47	14	824
<i>Økonomisk situation</i>				
God	48	40	12	1.366
Nogenlunde	52	35	13	675
Dårlig	38	50	13	272
<i>Personaleudvikling*</i>				
Færre ansatte end for 1 år siden	50	40	10	427
Det samme antal ansatte	51	39	11	1.128
Flere ansatte end for 1 år siden	42	41	17	794
<i>Antal virksomheder</i>	833	1020	498	2.351

Anm: For beskrivelse af indekset samt baggrundsvARIABLENE - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

kende ses på støtten til de lokale foreninger, mens de små virksomheder tager et mindre ansvar end de store, når der ses på praktikopholdene.

Når de to typer af aktiviteter slås sammen i et indeks, bliver det samlede resultat, at store virksomheder tager et større eksternt forebyggende ansvar end små virksomheder.

Virksomhedernes *geografiske placering* har, især i den offentlige debat, været genstand for nogen opmærksomhed.

Antagelsen har været, at støtte til lokalsamfundet primært finder sted på landet dvs. i landkommunerne, og at det især er i Jylland, man har tradition for at tage et eksternt forebyggende ansvar.

Som det fremgår af tabel 4.4, kan antagelsen bekræftes. Virksomheder i Øst-Danmark tager det mindste ansvar, ligesom virksomheder i storbyer tager et mindre ansvar end virksomheder i landkommuner. Grundene kan være flere, men det skyldes formentlig primært, at virksomheder i landkommuner oplever et ansvar for og kender lokalsamfundet og menneskene her, mens virksomheder i storbyer ikke i samme grad har et tilhørsforhold til lokalsamfundet.

Den sidste antagelse drejer sig om *virksomhedens økonomi og personalesituation*. Antagelsen er, at jo dårligere økonomi, desto mindre støtte giver virksomheden til lokalsamfundet. For at en virksomhed kan interessere sig for det omkringliggende samfund, kræver det, at virksomheden klarer sig godt økonomisk. Ligeledes antages det, at virksomheder, der inden for det sidste år har indskrænket deres medarbejderstab, tager et mindre eksternt forebyggende ansvar end virksomheder, der har udvidet deres medarbejderstab. Nu kan der være mange grunde til at indskrænke medarbejderstaben, og det behøver ikke at være på grund af økonomiske problemer, men det er med denne forståelse af personaleudviklingen, at antagelsen giver mening.

Som det fremgår af tabellen, kan denne antagelse delvist bekræftes. Virksomheder, der har flere medarbejdere end for et år siden, tager et større ansvar end virksomheder, der har færre (eller det samme antal) medarbejdere end for et år siden. Til gengæld viser tabellen, at det er virksomheder som angiver, at de har en dårlig økonomi, der tager det største eksternt forebyggende ansvar.⁸⁾

Alt i alt fremgår det af tabel 4.4, at følgende variabler hænger signifikant sammen med om virksomhederne tager et eksternt forebyggende ansvar:

Geografisk placering
Kommunetype
Ejerforhold
Antal ansatte
Personaleudviklingen

En logistisk regressionsanalyse viser, at alle variabler har selvstændig betydning med undtagelse af virksomhedens ejerforhold.⁹⁾ Det betyder, at de virksomheder, der tager et stort eksternt forebyggende ansvar, kan beskrives på følgende måde:

- At det i højere grad er virksomheder med mange ansatte end med få ansatte.
- At det i højere grad er virksomheder, der geografisk er placeret på Fyn og i Jylland end på Sjælland.
- At det i højere grad er virksomheder, der er placeret i en landkommune end i en storbykommune.

8) Af tabel 4.4 ses dog også, at sammenhængen mellem variablerne virksomhedernes økonomiske situation og det eksternt forebyggende ansvar ikke er signifikant.

9) Jf. bilagstabel 4.6. I analysen er der sket en yderligere forenkling, idet responsvariablen, det vil sige det eksternt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper, i analyserne kun har to kategorier mod tre kategorier i kapitlets øvrige tabeller. Kategorien "mellem" og "stort" er blevet slået sammen, mens "lille" er bevaret.

- At det i højere grad er virksomheder, hvis beskæftigelse er vokset inden for det sidste år, end hvis beskæftigelse er stagneret eller faldet.

4.3.5. Eksternt afhjælpende ansvar

Det eksternt afhjælpende ansvar dækker over, hvorvidt virksomheden har modtaget langtidsledige, ansat personer med nedsat erhvervsevne og for de offentlige virksomheders vedkommende ansat langtidsledige i puljeforløb. Her spørges til konkrete handlinger og ikke om hensigter og politikker.

Stor interesse er der omkring netop denne form for socialt ansvar, idet integration af langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne opfattes som et af de store problemer i det danske samfund.

Til belysning af antagelserne i dette afsnit er valgt følgende baggrundsvARIABLE: Produkttype, organisationsændringer, produktionstype, teknologiniveau, kønsfordeling, branche, økonomisk situation, personaleudvikling, antal ansatte samt ejerforhold.

Som det allerede er fremgået af kapitel 3, tager de offentlige virksomheder et større eksternt afhjælpende ansvar end de private virksomheder, ligesom virksomheder med mange ansatte tager et større ansvar end virksomheder med få ansatte.

Ligesom da der blev set på det internt forebyggende ansvar, skal antagelsen vedr. den traditionelle og moderne virksomhed indtages, men med "modsat fortegn".

Det antages, at moderne virksomheder tager et mindre eksternt afhjælpende ansvar end traditionelle virksomheder.

Begrundelsen for denne antagelse er, at moderne virksomheder formodes at investere meget i deres medarbejdere, hvilket betyder, at hver enkelt medarbejder er dyr, både hvad angår oplæ-

Tabel 4.5.

Virksomhederne fordelt efter indekset for eksternt afhjælpende ansvar, særskilt for forskellige virksomhedskarakteristika. Procent.

	Eksternt afhjælpende		Uvægtet
	Lille	Stort	pct.-grundlag
<i>Produkttype</i>			
Standardprodukt	74	26	607
Både og	65	35	819
Kundetilpassede produkter	69	31	920
<i>Branche***</i>			
Fremstilling	79	21	646
Service	66	34	1.701
<i>Organisationsændringer***</i>			
0-1 ændring	79	21	581
2 ændringer	65	35	546
3-4 ændringer	60	40	1.206
<i>Produktionstype**</i>			
Arbejdskraft-intensiv	67	33	1.756
Midt imellem	75	25	436
Maskin-intensiv	85	15	153
<i>Teknologiniveau</i>			
Over gennemsnittet	71	29	894
Som gennemsnittet	67	33	978
Under gennemsnittet	68	32	419
<i>Antal ansatte***</i>			
1-50 ansatte	72	28	1.332
51-200	39	61	594
Over 200	49	51	420
<i>Kønsfordeling***</i>			
Mandedomineret	73	27	976
Blandet	73	27	535
Kvindedomineret	62	38	833

(fortsættes)

Tabel 4.5. Fortsat.

	Eksternt afhjælpende		Uvægtet pct.-grundlag
	Lille	Stort	
<i>Ejerforhold***</i>			
Offentlig	26	74	740
Privat	76	24	1.610
<i>Økonomisk situation***</i>			
God	76	24	1.364
Nogenlunde	64	36	674
Dårlig	41	59	273
<i>Personaleudvikling**</i>			
Færre ansatte end for 1 år siden	71	29	426
Det samme antal ansatte	73	27	1.130
Flere ansatte end for 1 år siden	61	39	792
<i>Antal virksomheder</i>	1.199	1.151	2.350

Anm: For beskrivelse af indekset samt baggrundsvariablerne - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

ring/uddannelse, men også hvad angår personalegoder. Derfor vil en moderne virksomhed kun ansætte personer, om hvem virksomhederne ved, at de lever op til præstationskravene. Endvidere vil brugen af højteknologi kræve nogle forudsætninger, som mange marginaliserede næppe er i besiddelse af.

Frygten for, at udviklingen på arbejdsmarkedet skal skabe en yderligere polarisering i dem, der har et fast job, og dem, der ikke har, hænger bl.a. sammen med ovenstående argumentation.

I forlængelse af ovenstående kunne det antages, at virksomheder, der ikke kræver specielle kvalifikationer, fx har et lavt teknologiniveau, som er arbejdskraftintensive og som laver standardprodukter, vil tage et større eksternt ansvar end virksomheder med de modsatte kendetegn. Dertil kan føjes, at sådanne virksomhe-

der for en stor dels vedkommende formentlig er kvindedomine-rede på grund af den almindelige kønsarbejdsdeling på arbejds-markedet.

Tabel 4.5 tyder på, at nævnte antagelse ikke klart kan bekræftes. I overensstemmelse med hypotesen viser tabellen, at arbejdskraft-intensive virksomheder tager et større ansvar end virksomheder, der betegner sig selv som maskinintensive. Men der er ingen betydelig sammenhæng mellem produkttype henholdsvis tekno-loginiveau og det eksternt afhjælpende ansvar. Og det forhold, at denne type ansvar især udøves af virksomheder, der har foretaget organisationsændringer, er i direkte modstrid med antagelsen.

En af grundene, til at virksomheder ansætter langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne, kan være, at de på grund af et offentligt løntilskud betragter disse grupper som en billig ar-bejdskraft, selvom det modsatte argument, at man skal have en god økonomi for at have overskud til at modtage langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne, også kunne fremføres.

Tabel 4.5 viser, at det især er virksomheder, der angiveligt har en dårlig økonomi, der tager det største eksternt afhjælpende an-svar. Endvidere fremgår det, at virksomheder hvis beskæftigelse er øget inden for det sidste år, tager et større ansvar end virksom-heder med en faldende eller konstant beskæftigelse.¹⁰⁾

Endvidere ses det af tabellen, at virksomheder i servicesektoren oftere tager et eksternt afhjælpende ansvar end virksomheder in-den for fremstilling. Endelig fremgår det, at denne type ansvar i højere grad praktiseres på kvindedominerede end på mandedomi-nerede og kønsblandede arbejdspladser.

10) Ansættelse af langtidsledige i jobtræning/puljejob kan normalt kun ske, hvis ansættelsen medfører en nettoudvidelse af beskæftigelsen på virksomheden. Dette kan muligvis være en del af forklaringen på, at det især er virksomheder, hvis beskæftigelse er vokset, der tager et eksternt afhjælpende ansvar.

Samlet fremgår det af tabel 4.5, at følgende variabler hænger sammen med, i hvilket omfang virksomhederne tager et eksternt afhjælpende ansvar:

Produktionstype
Organisationsændringer
Branche
Kønsfordeling
Økonomisk situation
Personaludvikling
Ejerforhold
Antal ansatte

En logistisk regressionsanalyse viser, at samtlige variabler har selvstændig betydning for virksomhedernes eksternt afhjælpende ansvar.¹¹⁾ De tre variabler, der er mindst signifikante, men dog signifikante, er produktionstype, branche og kønsfordelingen på virksomheden.

I forhold til tovejssammenhængene sker der i den multivariate analyse visse forskydninger i enkelte baggrundsvariablers betydning for det eksternt afhjælpende sociale ansvar.

Det gælder især kønsfordelingen på arbejdspladsen. Tabel 4.5 viser, at kvindedominerede arbejdspladser tager et større ansvar end mandedominerede og kønsblandede arbejdspladser. Regressionsanalysen (hvor der tages højde for de andre variablers betydning) viser, at der tages større ansvar på arbejdspladser domineret af ét køn (enten kvinder eller mænd) end på de kønsblandede arbejdspladser.

Det vil sige, at virksomheder, der tager et stort eksternt afhjælpende ansvar, har følgende karakteristika:

11) Jf. bilagstabel 4.7.

- At det i højere grad er virksomheder med mange ansatte end med få ansatte.
- At det i højere grad er offentlige end private virksomheder.
- At det i højere grad er virksomheder, der har en medarbejdergruppe, der er domineret af et køn end en kønsmæssigt blandet medarbejdergruppe.
- At det især er virksomheder, der har foretaget organisationsændringer inden for de sidste 3 år.
- At det især er virksomheder, der angiveligt har en dårlig økonomi.
- At det i højere grad er virksomheder, hvis beskæftigelse er vokset inden for det sidste år end virksomheder, hvis beskæftigelse er faldet eller stagneret.
- At det især er virksomheder, der ikke er udpræget maskinintensive.
- At det i højere grad er service- end fremstillingsvirksomheder.

4.3.6. Er der en sammenhæng mellem de forskellige former for socialt ansvar?

Det sidste spørgsmål, der skal undersøges i dette kapitel, er, om der er en sammenhæng mellem de forskellige former for socialt ansvar. Resultaterne fremgår af tabel 4.6 - 4.9.

I tabel 4.6 er der taget udgangspunkt i indekset for det internt forebyggende ansvar med alment sigte. Det fremgår, hvordan virksomhederne placerer sig med hensyn til de fire andre former for socialt ansvar.

Det ses, at der er en klar sammenhæng mellem det internt forebyggende ansvar med alment sigte og de 4 andre indeks. Tager virksomheden fx et lille internt forebyggende ansvar med alment sigte, er der en forøget sandsynlighed for, at virksomheden også tager et lille ansvar på andre områder.

Tabel 4.7 viser fuldstændig samme billede, her er udgangspunktet blot det internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grup-

per. Tages der fx et lille internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper, tages der særligt hyppigt et lille ansvar også på de andre områder.

Tabel 4.6.

Virksomhederne fordelt efter indeksene: internt forebyggende: særlige grupper, internt afhjælpende, eksternt ansvar forebyggende og afhjælpende, særskilt for indekset det internt forebyggende ansvar: alment sigte. Procent.

Internt forebyg., alment sigte	Internt forebyggende, særlige gr.***			Internt afhjælpende ansvar***			Eksternt ansvar				Uvægt. pct.-grundlag	
							Forebyg.***		Afhjælp.***			
	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	St.	
Lille	71	25	4	82	17	1	57	36	7	78	22	658
Mellem	44	44	12	65	29	7	42	42	16	61	39	809
Stort	23	52	25	47	31	22	29	49	22	58	42	877

Anm.: For beskrivelse af indeksene - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

Tabel 4.7.

Virksomhederne fordelt efter indeksene: det internt forebyggende ansvar: alment, internt afhjælpende, eksternt ansvar: forebyggende og afhjælpende, særskilt for indekset det internt forebyggende ansvar: særlige grupper. Procent.

Internt forebyg., særlige grupper	Internt forebyggende, alment***			Internt afhjælpende ansvar***			Eksternt ansvar				Uvægt. pct.-grundlag	
							Forebyg.***		Afhjælp.***			
	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	St.	
Lille	67	26	6	82	15	3	55	36	9	75	25	899
Mellem	37	41	22	60	32	8	43	42	15	64	36	969
Stort	24	40	37	51	31	18	27	51	22	55	45	470

Anm.: For beskrivelse af indeksene - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

Tabel 4.8 viser tilsvarende, at der er en positiv sammenhæng mellem det internt afhjælpende ansvar på den ene side og de fire andre former for socialt ansvar på den anden.

Tabel 4.8.

Virksomhederne fordelt efter indeksene for det internt forebyggende ansvar: alment og særlige grupper, eksternt forebyggende ansvar samt eksternt afhjælpende ansvar, særskilt for indekset internt afhjælpende ansvar. Procent.

Internt afhjælpende ansvar	Internt forebyggende ansvar						Eksternt ansvar					Uvægt. pct.- grund- lag
	Alment***			Særlige grupper***			Forebyg.***			Afhjælp.***		
	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	St.	
Lille	60	30	10	63	29	7	53	38	10	74	26	1.060
Mellem	38	41	20	37	49	14	38	45	17	63	37	738
Stort	12	35	53	24	46	30	27	46	26	40	60	545

Anm.: For beskrivelse af indeksene - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

Tabel 4.9.

Virksomhederne fordelt efter indeksene det internt forebyggende ansvar: alment og særlige grupper, internt afhjælpende ansvar samt eksternt forebyggende ansvar, særskilt for indekset eksternt afhjælpende ansvar. Procent.

Eksternt afhjælpende ansvar	Internt forebyggende ansvar						Internt afhjælpende ansvar***			Eksternt forebyggende ansvar***			Uvægt. pct.- grund- lag
	Alment***			Særlige grupper***									
	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	LI.	MI.	St.	
Lille	59	29	12	60	32	8	76	20	3	53	38	9	1.198
Stort	38	42	21	44	41	15	60	28	12	36	45	19	1.149

Anm.: For beskrivelse af indeksene - se bilag A.

* signifikant på 5 pct.'s niveau, ** signifikant på 1 pct.'s niveau, *** signifikant på 0,1 pct.'s niveau.

Endelig ses af tabel 4.9, at der også er en positiv sammenhæng mellem det eksternt afhjælpende ansvar på den ene side og de fire andre former for socialt ansvar på den anden side.

Alt i alt viser tabellerne, at de forskellige former for socialt ansvar, således som de er defineret i denne undersøgelse, hænger positivt sammen indbyrdes. Jo større socialt ansvar, der tages på ét område, desto større ansvar tages der også på andre områder. På en måde kan man således sige, at de forskellige former for socialt ansvar ikke umiddelbart ser ud til at "konkurrere" med hinanden.

Sammenhængene findes dog ikke alle steder. En del af de virksomheder, der tager et lille ansvar på ét område, tager et stort ansvar på et eller flere andre områder. I denne forstand kan man altså ikke sige, at én type socialt ansvar (fx eksternt afhjælpende ansvar) nødvendigvis forudsætter, at virksomhederne også tager andre typer socialt ansvar (fx internt ansvar).

De fundne sammenhænge mellem de forskellige former for socialt ansvar kan selvsagt ikke uden videre ses som årsagssammenhænge. Forklaringer på resultaterne kan også være, at bestemte virksomhedskarakteristika (fx mange ansatte) fremmer alle typer af socialt ansvar. Resultaterne kan muligvis også i et vist omfang være udtryk for en underliggende social holdning hos virksomhederne - en holdning der kommer til udtryk på de forskellige sociale ansvarsområder, der er medtaget i undersøgelsen.

Endelig kan resultaterne ses i et dynamisk perspektiv. Virksomheder bliver næppe socialt ansvarlige på alle områder på én gang. En uansvarlig virksomhed må begynde et sted. Meget kunne tale for, at man ville starte med det interne ansvar og først derefter vende blikket ud mod fx lokalsamfundet. Resultaterne er ikke i modstrid med en sådan tendens, selvom de også viser, at virksomheder godt kan påtage sig et eksternt ansvar uden at praktisere et særligt stort internt ansvar.

4.4. Opsummering

Mange forhold har indflydelse på typen og omfanget af virksomhedernes sociale ansvar. I denne undersøgelse er udvalgt nogle formodet relevante baggrundsvariabler. I det følgende skal resultaterne kort opsummeres jf. oversigten i tabel 4.10.

Oversigten er konstrueret således: De forskellige baggrundsvariabler er placeret i forspalten. Vandret i oversigten fremgår det, om den pågældende baggrundsvariabel har betydning for en eller flere af de forskellige former for socialt ansvar. Er der fx tre stjerner, betyder det, at sandsynligheden for at sammenhængen er tilfældig, er under 0,1 pct. Et minus angiver derimod, at der ikke er en sammenhæng mellem baggrundsvariablen og graden af socialt ansvar. Hvis der intet står, er variabelen ikke inddraget i analysen af denne type af socialt ansvar. Plus-tegnene angiver, at det er virksomheder med disse karakteristika, der tager det største ansvar.

Ses først på det *interne ansvar*, fremgår det af oversigten, at der er karakteristika, der går igen, uanset hvilken form for internt socialt ansvar der er tale om. Antal ansatte har betydning for alle 3 former for socialt ansvar.

Variablerne, der tilsammen skulle give et fingerpeg om, hvorvidt der er tale om en moderne eller en traditionel virksomhed, viste sig i vidt omfang at have den forventede betydning for de forskellige former for internt ansvar. Virksomheder med visse moderne træk (højt teknologiniveau, mange organisationsændringer) tager et større internt ansvar end traditionelle virksomheder. En undtagelse er, når der ses på det afhjælpende ansvar, idet hverken produktionstype eller produkttype her har betydning for omfanget af det internt afhjælpende ansvar.

Vendes blikket mod det *eksterne ansvar*, er der stor forskel på henholdsvis det afhjælpende og det forebyggende ansvar.

Det forebyggende ansvar har en noget anden karakter end de fire andre former for socialt ansvar, og derfor er det også nogle

andre variabler, der er blevet testet ligesom resultaterne er anderledes.

Den mest markante forskel er, at ejerforholdet ingen betydning har for virksomhedernes eksternt forebyggende ansvar. Antagelser, om at virksomhedens geografiske beliggenhed kunne have betydning for omfanget af denne type aktiviteter, kunne bekræftes. Virksomheder, der tager et stort eksternt forebyggende ansvar, ligger især i kommuner, hvor den største by er på under 10.000 indbyggere og i højere grad på Fyn og i Jylland end på Sjælland. Endelig kunne det konstateres, at økonomien ikke har nogen betydning, mens en beskæftigelsesfremgang har en positiv effekt på omfanget af det eksternt forebyggende ansvar.

Det eksternt afhjælpende ansvar blev testet for de samme variabler som i analyserne af det interne ansvar, men med forventning om det modsatte resultat. Det vil sige, at antagelsen her lød, *at moderne virksomheder tager et lille eksternt forebyggende ansvar, mens traditionelle virksomheder tager et stort*. Dette kunne ikke bekræftes. Som det fremgår af oversigten, har virksomheder, der tager et stort eksternt afhjælpende ansvar, nogle af de samme karakteristika som virksomheder, der tager et stort internt ansvar.

Virksomhedens økonomiske situation og personaleudviklingen har til gengæld betydning for det eksternt afhjælpende sociale ansvar. Virksomheder, der står i en økonomisk dårlig situation, tager et større eksternt afhjælpende ansvar end virksomheder med en god økonomisk situation. Dette kan betyde, at der er et økonomisk incitament til at deltage i integrationen af langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne.

Til gengæld tager virksomheder, der har haft en faldende eller stagnerende beskæftigelse, i mindre grad et eksternt afhjælpende ansvar end virksomheder, der har haft en beskæftigelsesfremgang det sidste år.

Tabel 4.10.

**Oversigt over hvilke virksomhedskarakteristika, der giver det største sociale ansvar.
Resultaterne af analyserne i kapitel 4.**

Virksomheds- kendetegn: Baggrundsvariabler	Internt forebyggende		Internt afhjæl- pende	Eksternt forebyg- gende	Eksternt afhjæl- pende
	Alment	Særl. grupper			
Ejerforhold	**	***	***	÷	***
Off. virksomheder	+	+	+		+
Private virksomheder					
Antal ansatte	***	***	***	***	

1-50					
51-200	+	+	+	+	+
Over 200	+	+	+	+	+
Teknologiniveau	***	***	*		÷
Over gennemsnittet	+	+	+		
Som gennemsnittet					
Under gennemsnittet					
Organisationændringer	***	***	***	***	***
0-1 ændring					
2 ændringer					
3-4 organisationsændringer	+	+	+	+	+
Produkttype	***	÷	÷		÷
Standardprodukt					
Både og	+				
Kundetilpassede produkter	+				
Produktionstype	÷	**	÷		*
Arbejdskraft-intensiv		+			+
Midt imellem					+
Maskinintensiv		+			
Branche	***	***	÷		*
Fremstilling					
Servicevirksomheder	+	+			+

(fortsættes)

Tabel 4.10. Fortsat.

Virksomheds- kendetegn: Baggrundsvariabler	Internt forebyggende		Internt afhjæl- pende	Eksternt forebyg- gende	Eksternt afhjæl- pende
	Alment	Særl. grupper			
Kønsfordelingen		***			**
Kvindedomineret		+			+
Kønsmæssigt blandet		+			
Mandedomineret					+
Økonomisk situation				÷	***
God					
Nogenlunde					
Dårlig					+
Personaleudvikling				***	***
Færre end for 1 år siden					
Det samme antal					
Flere ansatte end for 1 år siden				+	+
Geografisk placering				***	
Øst-Danmark					
Fyn				+	
Vest-Danmark					
Kommunetype				***	
Storby					
By					
Landkommuner				+	

Anm.: Tabellen opsummerer resultaterne af de analyser, der er præsenteret i bilagtabellerne 4.3 - 4.7. Vandret i tabellen fremgår det, om forspaltens baggrundsvariabel har betydning for de forskellige former for socialt ansvar. Hvis ja, vil det være indiceret med et antal stjerner efter testsandsynligheden ud for variabelernes navn. (Tre stjerner angiver en testsandsynlighed på under 0,001; to stjerner en testsandsynlighed på under 0,01; én stjerne en testsandsynlighed på under 0,05). Står der et minus er det udtryk for, at denne baggrundsvariabel ikke har signifikant betydning for den type af socialt ansvar. Hvis der hverken er angivet en/flere stjerner eller et ÷ ud for en variabels navn, betyder det, at denne baggrundsvariabel ikke har været inddraget i analysen af, hvad der påvirker den pågældende type socialt ansvar. Under hver af de signifikante variabler er anført et plus (+) ud for en eller flere af variabelens kategorier. Det betyder, at det er virksomheder i disse kategorier, der tager det største sociale ansvar.

Sluttelig blev der i kapitlet set på sammenhængen mellem de forskellige former for socialt ansvar. Konklusionen er, at der er en positiv sammenhæng mellem de forskellige former for socialt ansvar. Virksomheder, der især tager et stort internt ansvar, tager også et stort eksternt ansvar.

Kapitel 5

Incitamenter og barrierer i forhold til at tage et socialt ansvar

I de foregående kapitler er belyst, hvilke former for socialt ansvar danske virksomheder påtager sig. I dette kapitel skal belyses, hvilke incitamenter og barrierer virksomhederne oplever i forhold til at fastholde egne medarbejdere, hvis arbejdsevne af en eller anden grund reduceres, og til at integrere personer, der står uden for arbejdsmarkedet.

Formålet med kapitlet er således at få indsigt i virksomhedernes bevæggrunde til henholdsvis at fastholde og integrere personer på virksomheden. Desuden belyses virksomhedernes begrundelse for ikke at integrere personer udefra på virksomheden.

Spørgsmålene i skemaet, der dækker ovenstående, er lidt anderledes end de andre gennemgåede spørgsmål. I samtlige spørgsmål, der er anvendt i kapitel 3 og kapitel 4, har der været tale om spørgsmål med faste svarkategorier. Disse faste svarkategorier er blevet læst op af interviewer, hvorefter interviewpersonen har skullet vælge en af svarmulighederne.

De spørgsmål, som anvendes i dette kapitel, er alene blevet læst op af interviewer, der ikke har nævnt nogle svarkategorier. Interviewpersonerne har så at sige kunnet besvare spørgsmålet frit. I skemaet var fortrykt nogle svarkategorier, som interviewer kunne afkrydse, hvis besvarelsen lå inden for en eller flere af disse muligheder. Hvis ikke dette var tilfældet, var der i skemaet plads til, at interviewer kunne nedskrive svaret.

Herudover skal bemærkes, at mange af spørgsmålene kun er stillet til en del af virksomhederne, dvs. til de virksomheder, som spørgsmålet var relevant for. Fx er det kun virksomheder, der har fastholdt medarbejdere, som er blevet bedt om at angive en begrundelse herfor. Det betyder, at tabellerne i det følgende omfatter forholdsvis få virksomheder. I tabellerne er virksomhederne derfor kun opdelt i private og offentlige.

5.1. Fastholdelse af egne medarbejdere

I dette afsnit belyses, hvilke grunde der har været til, at medarbejdere ikke har kunnet leve op til præstationskravene, samt hvilke grunde virksomheden har haft til at fastholde medarbejderen.

Som allerede beskrevet flere gange i løbet af rapporten, er der mindst 3 måder, virksomheden kan fastholde egne medarbejdere på: almindelige overenskomstmæssige vilkår, særlige vilkår uden offentlige tilskud og særlige vilkår med offentlige tilskud. I forbindelse med spørgsmålene til virksomhederne vedr. fastholdelse af egne medarbejdere er der blevet spurgt om, hvilken grund der har været til, at medarbejderen ikke mere levede op til præstationskravene, og hvilke grunde virksomheden havde til alligevel at fastholde medarbejderen.

5.1.1. Fastholdelse på almindelige overenskomstmæssige vilkår

Fastholdelse af medarbejdere på normale overenskomstmæssige vilkår er det mest almindelige sammenlignet med fastholdelse af medarbejdere på særlige vilkår. Jævnfør tabel 3.10 i kapitel 3 har henholdsvis 25 pct. af de offentlige og 14 pct. af de private virksomheder fastholdt en medarbejder/medarbejdere på almindelige overenskomstmæssige vilkår. Det er disse virksomheder, der er blevet spurgt om årsagen til, at medarbejderen ikke mere levede op til præstationskravene samt om grunden til, at virksomheden fastholdt medarbejderen/medarbejderne.

Årsagerne til, at de(n) pågældende ikke mere levede op til præstationskravene, fremgår af tabel 5.1.

Tabel 5.1.

Virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på almindelige overenskomstmæssige vilkår, fordelt efter hvilke grunde der typisk har været til at medarbejderen/medarbejderne ikke mere levede op til præstationskravene, særskilt for ejerforhold. Procenter.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Generel nedslidning	15	6	8
Sygdom	34	20	23
Et fysisk handicap	9	10	9
Et psykisk handicap	15	8	10
Sociale problemer i øvrigt	6	13	12
Misbrugsproblemer	12	6	7
Familiemæssige forpligtelser, der indebærer et stort fravær	4	4	4
Personens alder gjorde det vanskeligt for personen at leve op til de voksende arbejdskrav	21	9	19
Manglende kvalifikationer	17	25	24
Andre grunde	13	9	10
Uvægtet procentgrundlag	285	445	730

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på almindelige overenskomstmæssige vilkår. Interviewpersonen har kunnet angive flere grunde.

Sygdom, manglende kvalifikationer og personens alder er de årsager, som flest virksomheder angiver som grunde til, at medarbejderen ikke mere levede op til præstationskravene.

Der er dog nogle forskelle på henholdsvis offentlige og private virksomheders besvarelser. 34 pct. af de offentlige virksomheder, mens kun 20 pct. af de private virksomheder angiver sygdom som en af grundene. 21 pct. af de offentlige mod kun 9 pct. af de private virksomheder angiver personens alder som en årsag. Sociale problemer angives af 13 pct. af de private, men kun af 6 pct. af de offentlige virksomheder. Misbrugsproblemer angives af 12 pct. af de offentlige, men kun af 6 pct. af de private virksomheder.

Som det ligeledes fremgår af tabellen, har 10 pct. virksomheder angivet andre grunde. Ved en gennemgang af disse viser det sig, at 2/3 af de åbne besvarelser på forskellig vis beskriver, at medarbejderen ikke har kunnet følge med udviklingen, bl.a. fremhæves den teknologiske udvikling som en af årsagerne, ligesom forældede kvalifikationer nævnes. Af andre begrundelser kan nævnes ulykker enten på arbejde eller i trafikken samt fejlansættelser.

Ses dernæst på spørgsmålet om, hvorfor virksomheden har fastholdt medarbejderen (jf. tabel 5.2), svarer knap halvdelen, at det er på grund af en social forpligtelse over for medarbejderen. 61 pct. af de offentlige og 45 pct. af de private virksomheder angiver dette som en af grundene.

Endvidere svarer 1/3 af virksomhederne, at det er vigtigt at give medarbejderen en chance til at blive bedre, henholdsvis at det er

Tabel 5.2.

Virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på almindelige overenskomst-mæssige vilkår, fordelt efter grundene til at virksomheden ønskede at fastholde medarbejderen/medarbejderne, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det var vigtigt at give medarbejderne en chance til at blive bedre	31	36	35
Det var vigtigt at fastholde medarbejdernes kompetence og erfaring	32	33	33
Det kunne betale sig økonomisk	2	0	0
Det var vigtigt for samarbejdsklimaet	16	10	11
Det var vigtigt for virksomhedernes omdømme	8	3	4
Der var tale om en social forpligtelse	61	45	48
Andet	17	14	15
Uvægtet procentgrundlag	286	445	731

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på almindelige overenskomstmæssige vilkår. Interviewpersonen har kunnet angive flere grunde.

vigtigt at fastholde medarbejderens kompetence og erfaring. Disse begrundelser nævnes nogenlunde lige hyppigt af offentlige og private virksomheder.

15 pct. af virksomhederne har afgivet en åben besvarelse. Ved en gennemlæsning af disse fremgår det, at knap halvdelen af disse besvarelser angiver overenskomsten som begrundelse for, at man har fastholdt medarbejderen. Det kan enten betyde, at overenskomsten har givet mulighed for at fastholde medarbejderen, eller det kan betyde, at virksomheden så at sige er blevet nødt til at fastholde vedkommende på grund af overenskomsten. Af andre begrundelser nævnes personalepolitikkenes målsætninger, menneskelige hensyn herunder aldershensyn samt mange års anciennitet.

De angivne begrundelser kan føre til en forsigtig konklusion om, at det ikke kun er de uundværlige medarbejdere, virksomhederne ønsker at fastholde, men at fastholdelse i lige så høj grad sker ud fra et socialt hensyn.

5.1.2. Fastholdelse på særlige vilkår uden offentlige tilskud

Jævnfør tabel 3.10 i kapitel 3 er der kun 3 pct. af de offentlige og 4 pct. af de private virksomheder, der inden for de sidste 3 år har fastholdt en medarbejder på særlige vilkår uden offentlige tilskud. Det er disse meget få virksomheder, der er blevet spurgt om årsagen til medarbejderens nedsatte erhvervsevne og grunden til fastholdelsen.

Hvor fastholdelse af medarbejdere på almindelige overenskomstmæssige vilkår formentlig ofte sker helt uformelt, kræver fastholdelse af medarbejdere på særlige vilkår en mere aktiv handling fra både medarbejderside og ledelsens side. Medarbejderen skal fx selv have erkendt, at han/hun ikke mere lever op til præstationskravene. Derefter skal der formentlig indledes forhandlinger med den pågældende fagforening, før man kan få de særlige vilkår på plads.

Tabel 5.3.

Virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår uden offentlige tilskud, fordelt efter hvilke grunde der typisk har været til, at medarbejderen/medarbejderne overgik til ansættelse på særlige vilkår uden offentlige tilskud, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Generel nedslidning	34	18	20
Sygdom	36	29	30
Et fysisk handicap	9	7	8
Et psykisk handicap	7	4	4
Sociale problemer i øvrigt	1	4	4
Misbrugsproblemer	1	0	0
Familiemæssige forpligtelser, der indebærer et stort fravær	10	5	6
Andre grunde	30	50	48
Uvægtet procentgrundlag	61	164	225

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår uden offentlige tilskud. Interviewpersonen har kunnet angive flere grunde.

Det er således en mere omstændelig proces at fastholde på særlige vilkår end på almindelige vilkår, og måske derfor er der også færre virksomheder, der gør det.

Årsagerne, til at medarbejderen er overgået til en ansættelse på særlige vilkår, fremgår af tabel 5.3.

48 pct. af de adspurgte personaleansvarlige angav åbne besvarelser. Halvdelen af disse åbne besvarelser angiver personens alder som grund til ansættelsen på særlige vilkår. Af andre grunde nævnes personens eget ønske om at få ændrede ansættelsesforhold, ulykker, personens manglende/forældede kvalifikationer samt virksomhedens oplevelse af at have et ansvar for personen.

Herudover angives sygdom og generel nedslidning som hovedårsagerne til at fastholde medarbejdere på særlige vilkår. Særligt

de offentlige virksomheder angiver nedslidning som en af grundene til at fastholde medarbejderen på særlige vilkår.

Sammenligner man med grundene til, at en medarbejder er blevet fastholdt på almindelige vilkår i tabel 5.1, er forskellen tydelig. Nedslidning er ikke en af de væsentlige grunde til at fastholde på almindelige vilkår, men i særdeleshed på særlige vilkår.

Næste spørgsmål er, hvorfor virksomheden har fastholdt medarbejderen, jf. tabel 5.4.

Her er den helt overvejende grund fra virksomhedens side et ønske om at fastholde medarbejderens kompetence og erfaring. Omkring 3/4 af virksomhederne nævner denne begrundelse. På grund af den mere omstændelig proces vedr. denne type ansættelse, er det muligt, at der er tale om medarbejdere, der på den ene eller anden måde er uundværlige for virksomheden. For at fastholde deres kompetence og erfaring er virksomheden antagelig villig til at gøre en aktiv indsats for at bevare medarbejderen på virksomheden.

Tabel 5.4.

Virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår uden offentlige tilskud, fordelt efter grunde til at virksomheden ønskede at fastholde medarbejderen/medarbejderne, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det var vigtigt at fastholde medarbejdernes kompetence og erfaring	80	73	74
Det kunne betale sig økonomisk	2	6	5
Det var vigtigt for samarbejdsklimaet	17	19	18
Det var vigtigt for virksomhedernes omdømme	18	13	14
Der var tale om en social forpligtelse	44	30	32
Andet	1	11	10
Uvægtet procentgrundlag	61	164	225

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår uden offentlige tilskud. Interviewpersonen har kunnet angive flere grunde.

Derudover angiver 1/3 af de adspurgte den sociale forpligtelse over for medarbejderen som en af grundene til, at man har fastholdt medarbejderen.

5.1.3. Fastholdelse af medarbejdere på særlige vilkår med offentlige tilskud

Hvor en fastholdelse på særlige vilkår uden offentlige tilskud kræver en aktiv indsats fra de involverede parter, må det formodes, at det kræver en endnu større indsats, når der er tale om en ansættelse på særlige vilkår med offentlige tilskud – flere samarbejdspartnere og mere papirarbejde. Til gengæld er der ved denne type af ansættelser et økonomisk incitament i form af et løntilskud.

Tabel 5.5.

Virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår med offentlige tilskud, fordelt efter hvilke grunde der typisk har været til, at medarbejderen/medarbejderne overgik til en ansættelse på særlige vilkår med offentlige tilskud, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Generel nedslidning	13	7	8
Sygdom	42	46	45
Et fysisk handicap	16	18	17
Et psykisk handicap	6	20	17
Sociale problemer i øvrigt	3	5	4
Misbrugsproblemer	0	0	0
Familiemæssige forpligtelser, der indebar et stort fravær	2	3	2
Personens alder gjorde det vanskeligt for personen at leve op til de voksende arbejdskrav	22	4	9
Manglende kvalifikationer	3	2	2
Andre grunde	6	11	10
Uvægtet procentgrundlag	106	140	246

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår med offentlige tilskud. Interviewpersonen har kunnet angive flere grunde.

Jævnfør tabel 3.10 i kapitel 3 er det henholdsvis 8 pct. af de offentlige og 4 pct. af de private virksomheder, der har fastholdt medarbejdere på særlige vilkår med offentlige tilskud. Det er disse få virksomheder, det følgende drejer sig om.

Sygdom hos medarbejderen er den altovervejende grund til denne form for fastholdelse. Henholdsvis 42 pct. af de offentlige og 46 pct. af de private virksomheder angiver dette som en årsag. Derudover angiver 22 pct. af de offentlige mod kun 4 pct. af de private virksomheder personens alder som en årsag. Til gengæld angiver henholdsvis 18 pct. og 20 pct. af de private virksomheder et fysisk eller psykisk handicap hos medarbejderen som årsag til ansættelse på særlige vilkår. De tilsvarende andele for de offentlige virksomheder er henholdsvis 16 pct. og 6 pct.

Sygdom, nedslidning og alder blev anført som hovedårsager til fastholdelse på særlige vilkår uden offentlige tilskud, men altså ikke når det gælder ansættelser med offentlige tilskud.

Tabel 5.6.

Virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår med offentlige tilskud, fordelt efter grunde til, at virksomheden ønskede at fastholde medarbejderen/medarbejderne, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det var vigtigt at fastholde medarbejdernes kompetence og erfaring	75	37	46
Det kunne betale sig økonomisk	10	21	19
Det var vigtigt for samarbejdsklimaet	13	2	5
Det var vigtigt for virksomhedernes omdømme	2	4	4
Der var tale om en social forpligtelse	50	76	69
Andet	4	7	7
Uvægtet procentgrundlag	106	140	246

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har fastholdt mindst én medarbejder på særlige vilkår med offentlige tilskud. Interviewpersonen har kunnet angive flere grunde.

10 pct. af virksomhederne har angivet andre grunde. Her nævnes bl.a., at medarbejderen selv har ønsket en sådan ansættelse, og at medarbejderen har været ude for et ulykkestilfælde.

Virksomhederne har angivet forskellige grunde til at fastholde medarbejderen (jf. tabel 5.6). 75 pct. af de offentlige og 37 pct. af de private virksomheder angiver ønsket om at fastholde medarbejderens kompetence og erfaring som en af årsagerne til fastholdelsen. 76 pct. af de private og 50 pct. af de offentlige virksomheder angiver, at der var tale om en social forpligtelse. 10 pct. af de offentlige og 21 pct. af de private virksomheder angiver økonomien som en af grundene. Der er således forskelle mellem de offentlige og private virksomheders begrundelser. Det er dog umiddelbart vanskeligt at give en forklaring herpå.

7 pct. af de interviewede har afgivet en åben besvarelse. Her angives blandt andet grunde som "almindelig anstændighed", lang og tro tjeneste samt personalepolitikkenes målsætninger.

5.1.4. Opsamling

Ved alle tre former for fastholdelse er sygdom en væsentlig årsag til, at den pågældende ikke mere lever op til præstationskravene. I forbindelse med fastholdelse på almindelige vilkår og på særlige vilkår uden tilskud spiller medarbejderens alder også en væsentlig rolle. Herudover har nedslidning og manglende kvalifikationer især betydning i forbindelse med fastholdelse på henholdsvis særlige vilkår uden tilskud og almindelige vilkår.

Virksomhederne angiver behovet for at fastholde medarbejderens kompetence og erfaring og virksomhedens sociale forpligtelse over for medarbejderen som incitamenterne til at fastholde medarbejderen.

Der er dog forskel på begrundelserne i de forskellige situationer. Medarbejderne ansat på særlige vilkår uden offentlige tilskud bliver i højere grad fastholdt på grund af deres erfaring og kompetence, mens medarbejdere ansat på almindelige vilkår samt på

særlige vilkår med offentlige tilskud i højere grad fastholdes på grund af den sociale forpligtelse.

5.2. Integration af personer uden for arbejdsmarkedet

Som det allerede er påpeget flere gange i rapporten, er overvejelserne omkring at tage langtidsledige eller personer med nedsat erhvervsevne ind på virksomheden formentlig af en anden karakter, end når det drejer sig om at fastholde egne medarbejdere. Når der er tale om integration af personer uden for arbejdsmarkedet, vil det være personer, som virksomheden ikke kender. Der skal derfor være et incitament til deltagelsen i integrationen. Ud over at en social forpligtelse i sig selv kan være et incitament, er det sandsynligt, at en økonomisk tilskyndelse kan spille en rolle.

Endvidere er det sandsynligt, at der er forskel på overvejelserne og dermed begrundelserne for henholdsvis at modtage en langtidsledig og ansætte en person med nedsat erhvervsevne. I førstnævnte tilfælde er der tale om et tidsbegrænset ansættelsesforhold, mens ansættelse af en person med nedsat erhvervsevne på særlige vilkår i princippet er et varigt ansættelsesforhold. Der er formentlig også forskel på de to grupper i forhold til arbejdsduelighed, idet førstnævnte i princippet "blot" er ude af vanen, mens sidstnævnte pr. definition har nedsat erhvervsevne.

5.2.1. Ansættelse af personer uden for arbejdsmarkedet

De virksomheder, der inden for de sidste 3 år har modtaget langtidsledige eller ansat personer med nedsat erhvervsevne, er blevet spurgt om, for det første hvem der tog initiativet til ansættelsen, og for det andet hvorfor virksomheden tog imod en langtidsledig og/eller en person med nedsat erhvervsevne.

50 pct. af samtlige interviewede virksomheder har inden for de sidste 3 år modtaget en langtidsledig eller ansat en person på særlige vilkår, og det er disse 50 pct., det følgende drejer sig om.

Tabel 5.7.

Virksomheder, der har modtaget langtidsledige eller ansat personer på særlige vilkår, fordelt efter hvem der tog initiativet til disse ansættelser, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Virksomheden tog selv initiativet	55	53	54
Henvendelse fra en uddannelsesinstitution	3	4	4
Medarbejderrepræsentanterne tog initiativet	2	2	2
Kommunen henvendte sig	50	32	38
Personen henvendte sig	7	16	13
Henvendelse fra en social institution	4	6	5
Henvendelse fra en revalideringsinstitution	3	4	4
Fagforening/A-kasse henvendte sig	3	3	3
AF henvendte sig	17	10	12
Andre	3	4	4
Uvægtet procentgrundlag	586	563	1.149

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har modtaget langtidsledige eller ansat personer på særlige vilkår. Interviewpersonen har kunnet angive flere initiativtagere.

Virksomhederne blev spurgt, hvem der havde taget initiativ til de pågældende ansættelser. Det var muligt at nævne flere initiativtagere.

Som det fremgår af tabel 5.7, angiver over halvdelen, at de selv har taget initiativet til enten at modtage en langtidsledig eller at ansætte en person med nedsat erhvervsevne.

Halvdelen af de offentlige virksomheder angiver, at kommunen har taget et initiativ. Dette gælder for 1/3 af de private virksomheder.

Endvidere angiver 17 pct. af de offentlige og 10 pct. af de private virksomheder, at AF har taget initiativet.

Det fremgår således, at de aktive i denne forbindelse især har været virksomheden selv og kommunen. Det mest overraskende er måske i denne forbindelse, at virksomhederne selv er så aktive på dette område, og at det gælder både for de private og de offentlige virksomheder.

Ser man på, hvilke incitamenter virksomheden havde for at ansætte disse personer, fremgår det af tabel 5.8, at økonomien spiller en ikke uvæsentlig rolle. 41 pct. af de offentlige og 44 pct. af de private virksomheder angiver dette som en af grunde til, at de ansatte en af disse personer.

Flest virksomheder nævner dog den sociale forpligtelse som grund, og her er der tale om en social forpligtelse over for et samfundsproblem og ikke en forpligtelse over for fx en nedslidt medarbejder, man har kendt i 30 år.

32 pct. af interviewpersonerne har afgivet en åben besvarelse. Over halvdelen af disse nævner behovet for arbejdskraft som en begrundelse (behov for ekstra hænder, ressourcetilskud, aflaste

Tabel 5.8.
Virksomheder, der har modtaget langtidsledige eller ansat personer på særlige vilkår, fordelt efter grunde til, at virksomheden ansatte disse personer, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det kunne betale sig økonomisk	41	44	43
Det var vigtigt for samarbejdsklimaet	6	6	6
Det var vigtigt for virksomhedens omdømme	8	5	6
Der var tale om en social forpligtelse	63	57	59
Andet	33	31	32
Uvægtet procentgrundlag	583	558	1.141

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har modtaget langtidsledige eller ansat personer på særlige vilkår. Interviewpersonen har kunnet angive flere begrundelser.

faste medarbejdere, få gjort ting, der aldrig bliver gjort osv.). Derudover er der følgende begrundelser: Man *skal* af politiske grunde, det er en måde at se personen an på til en rigtig ansættelse, og endelig at man ønsker at give nogle af de tunge en chance til.

Det må konkluderes, at incitamenterne til at modtage langtidsledige og/eller personer med nedsat erhvervsevne dels er en oplevet social forpligtelse, dels en tilførsel af ressourcer i form af løntilskud og arbejdskraft.

Ovenstående spørgsmål blev som nævnt stillet til de virksomheder, der i skemaet havde svaret bekræftende på, at de enten havde modtaget langtidsledige eller ansat personer med nedsat erhvervsevne. Man kan således ikke skelne mellem, hvilke incitamenter der hører til hvilke typer af ansættelser, men da der er langt flest, der har modtaget langtidsledige og meget få virksomheder, der har ansat personer med nedsat erhvervsevne, drejer de oplyste incitamenter sig primært om langtidsledige.

5.2.2. Ønsker om fremtidige ansættelser – personer med nedsat erhvervsevne

Af tabel 3.17 i kapitel 3 fremgår det, at 34 pct. af de offentlige og 15 pct. af de private virksomheder ønsker at ansætte personer med nedsat erhvervsevne i fremtiden. Disse virksomheder er blevet bedt om en begrundelse for denne tilkendegivelse.

Som det fremgår af tabel 5.9, angives den sociale forpligtelse som hovedårsagen til ønsket om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne. 29 pct. af de offentlige og 22 pct. af de private virksomheder angiver, at det kan betale sig økonomisk at ansætte personer med nedsat erhvervsevne.

29 pct. af virksomhederne har afgivet en åben besvarelse. Knap halvdelen af disse drejer sig om behovet for arbejdskraften. Af andre grunde nævnes, at man som offentlig arbejdsplads har en

særlig forpligtelse, og at det handler om at tage menneskelige hensyn.

Incitamenterne kan altså sammenfattes til tre: Der er tale om en social forpligtelse, det kan betale sig økonomisk, og virksomhederne har brug for arbejdskraften.

Tabel 5.9.

Virksomheder, der har ønsker om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne, fordelt efter begrundelser for ønsket, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det kan betale sig økonomisk	29	22	24
Det er vigtigt for samarbejdsklimaet	7	2	3
Det er vigtigt for virksomhedens omdømme	10	7	7
Der er tale om en social forpligtelse	78	67	70
Andet	22	31	29
Uvægtet procentgrundlag	312	315	627

Anm.: Tabellen omfatter kun virksomheder, der har ønsker om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne. Interviewpersonen har kunnet angive flere begrundelser.

De virksomheder, der ikke har ønsker om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne, er blevet spurgt om, hvorfor man ikke ønsker dette. Det drejer sig om 48 pct. af de offentlige og 70 pct. af de private virksomheder. Hvor begrundelserne for at ville integrere personer kan ses som incitament, kan begrundelserne for ikke at have dette ønske ses som en slags barrierer for integrationen af personer uden for arbejdsmarkedet.

Som det fremgår af tabel 5.10, er begrundelserne de samme blot med modsat fortegn. 58 pct. af de offentlige og 73 pct. af de private virksomheder angiver som begrundelse for ikke at integrere personer med nedsat erhvervsevne, at de ikke har arbejdsopgaver til sådanne personer. Derudover angiver 39 pct. af de offentlige

og 33 pct. af de private virksomheder, at det er for ressourcekrævende at ansætte personer med nedsat erhvervsevne.

15 pct. af virksomhederne har afgivet en åben besvarelse. Ved en gennemlæsning af disse fremgår det, at knap halvdelen af disse begrundelser er forklaringer på, hvorfor det er umuligt netop på denne virksomhed at have sådanne personer ansat eller med andre ord, at man ikke finder, at man har job til sådanne personer. Endvidere er der også uddybende forklaringer på, hvorfor det er for ressourcekrævende for virksomheden. En del påpeger, at virksomheden i forvejen er i en nedskæringssituation, hvor fyringer af egne medarbejdere har været nødvendige eller kan komme på tale. I denne situation finder man, at det ikke vil være rigtigt at ansætte personer ude fra. Man prioriterer sine egne medarbejdere højest.

Endelig er der nogle, der giver udtryk for, at virksomheden aldrig er blevet opfordret til at ansætte sådanne personer, og derfor har virksomheden heller ikke overvejet, om det var noget virksomheden skulle.

Tabel 5.10.

Virksomheder, der ikke ønsker at ansætte personer med nedsat erhvervsevne, fordelt efter begrundelser for ikke at ansætte personer med nedsat erhvervsevne, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det er for ressourcekrævende	39	33	34
Der er ingen arbejdsopgaver til vedkommende	58	73	71
Det skaber modstand internt på arbejdspladsen	2	2	2
Vi har sådanne ansættelser i forvejen	6	2	3
Andet	15	15	15
Uvægtet procentgrundlag	324	1.032	1.356

Anm.: Tabellen omfatter kun de virksomheder, der ikke ønsker at ansætte personer med nedsat erhvervsevne. Interviewpersonen har kunnet angive flere begrundelser.

Disse resultater kan ses i sammenhæng med resultaterne i kapitel 4. Her blev det antaget og til dels bekræftet, at moderne virksomheder i stor udstrækning tager ansvaret for egne medarbejdere, men har vanskeligere ved at finde plads til personer, der ikke lever op til præstationskravene. Der er ikke arbejdsopgaver til dem. Hvorimod mere traditionelle arbejdspladser i højere grad har arbejdsopgaver, der kan tilpasses en person, der ikke lever op til præstationskravene. Det vil fx sige ufaglært arbejde, der ikke kræver specielle kvalifikationer.

Ovenstående resultater kan være et billede på det samme. Enten har man arbejdsopgaverne og kan dermed se det økonomisk fornuftige i at ansætte en person med nedsat erhvervsevne, eller også har man ikke umiddelbart arbejdsopgaverne, og derfor bliver det for ressourcekrævende at gå ind i det.

5.2.3. Ønsker om fremtidige ansættelser – langtidsledige

Jobtræning eller puljejob for langtidsledige er tidsbegrænsede stillinger i modsætning til job på særlige vilkår for personer med nedsat erhvervsevne. Der er også tale om to forskellige grupper af mennesker, idet langtidsledige ikke pr. definition har en nedsat erhvervsevne, men måske er ude af vane med at gå på arbejde på grund af lang tids fravær fra arbejdsmarkedet.

Det er således en mindre vidtgående beslutning at modtage langtidsledige end at ansætte personer med nedsat erhvervsevne på særlige vilkår, hvilket kan være en af forklaringerne på, at jobtræning/puljejob er mere udbredt end ansættelser på særlige vilkår.

Som det fremgår af tabel 3.17 i kapitel 3, tilkendegiver 77 pct. af de offentlige og 30 pct. af de private virksomheder, at de i fremtiden ønsker at modtage langtidsledige. Disse virksomheder er blevet spurgt om, hvorfor man har dette ønske jf. tabel 5.11.

Igen nævnes den sociale forpligtelse meget hyppigt. 66 pct. af de offentlige og 56 pct. af de private virksomheder angiver dette som en af begrundelserne. Dernæst betyder økonomien noget.

Tabel 5.11.

Virksomheder, der har ønsker om at modtage langtidsledige i jobtræning/puljejob, fordelt efter begrundelser for dette ønske, særskilt for ejerforhold. Procent.

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det kan betale sig økonomisk	46	49	48
Det er vigtigt for samarbejdsklimaet	6	2	3
Det er vigtigt for virksomhedens omdømme	9	6	7
Der er tale om en social forpligtelse	66	56	59
Andet	29	28	28
Uvægtet procentgrundlag	607	584	1.191

Anm.: Tabellen omfatter kun de virksomheder, der har ønsker om at modtage langtidsledige. Interviewpersonen har kunnet angive flere begrundelser.

46 pct. af de offentlige og 49 pct. af de private virksomheder mener, at det kan betale sig økonomisk at modtage en langtidsledig.

28 pct. af virksomhederne har givet en åben besvarelse. Over halvdelen af disse angiver, at det er behovet for arbejdskraften, der er begrundelsen for at modtage langtidsledige. Af andre grunde kan nævnes, at virksomhederne finder, det er vigtigt at give folk en chance, at man kan bruge langtidsledige som afløssere, når faste medarbejdere skal uddannes og i forbindelse med jobrotation samt at ansættelse af langtidsledige er en måde at rekruttere nye medarbejdere på.

20 pct. af de offentlige og 60 pct. af de private virksomheder har angivet, at de ikke ønsker at modtage langtidsledige. Disse virksomheder er blevet spurgt om, hvorfor de ikke ønsker at modtage langtidsledige jf. tabel 5.12.

Over halvdelen af virksomhederne angiver, at der ikke findes arbejdsopgaver til vedkommende på virksomheden. Dernæst

Tabel 5.12.**Virksomheder, der *ikke* har ønsker om at modtage langtidsledige, fordelt efter begrundelser for ikke at modtage langtidsledige, særskilt for ejerforhold. Procent.**

	Offentlige virks.	Private virks.	I alt
Det er for ressourcekrævende	43	41	41
Der er ingen arbejdsopgaver til vedkommende	51	60	59
Det skaber modstand internt på arbejdspladsen	2	4	4
Vi har langtidsledige i jobtræning i forvejen	1	1	1
Andet	23	22	22
Uvægtet procentgrundlag	111	865	976

Anm.: Tabellen omfatter kun de virksomheder, der ikke ønsker at modtage langtidsledige. Interviewpersonen har kunnet angive flere begrundelser.

angiver 41 pct., at det er for ressourcekrævende at modtage langtidsledige.

Altså samme mønster som da der var tale om de varige job på særlige vilkår. Dette kan måske undre lidt, da det trods alt er to forskellige typer af ansættelser og to forskellige grupper af personer.

22 pct. af virksomhederne har angivet andre grunde, som er af en lidt anden karakter end i forbindelse med varige job på særlige vilkår.

Lige knap halvdelen af disse begrundelser kan kategoriseres som dårlige erfaringer. Virksomhederne giver således udtryk for, at de har prøvet at have en langtidsledig i jobtræning, men at det ikke var nogen succes. Der er udsagn om, at de langtidsledige er dovne, umotiverede, for dårligt uddannede, upålidelige, ustabile mv.

Af andre begrundelser kan nævnes nedskæringer, hensynet til egne medarbejdere, nok af kvalificeret arbejdskraft at ansætte af, samt at man generelt er imod sådanne offentlige ordninger.

En del virksomheder har praktiske erfaringer med langtidsledige, mens det formentlig er de færreste virksomheder, der har erfaringer med ansættelser på særlige vilkår. Erfaringerne har i nogle tilfælde været positive, og disse virksomheder ønsker formentlig at modtage langtidsledige igen, mens de virksomheder, der har haft negative erfaringer, vælger muligheden fra.

5.2.4. Opsummering

Det ser ud til, at virksomhederne ser forholdsvis ens på henholdsvis langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne med hensyn til både incitamenter og barrierer. Dog er der langt flere virksomheder, der har ønsker om at modtage langtidsledige, end der er virksomheder, der har ønsker om at ansætte personer med nedsat erhvervsevne.

Resultaterne ovenfor er endnu en brik i den diskussion, der kort blev berørt i kapitel 2 og uddybet i kapitel 4. Nogle virksomheder kan se en fordel i og har gode erfaringer med at ansætte personer med nedsat erhvervsevne eller langtidsledige, mens andre virksomheder angiver ikke at have arbejde til sådanne personer, og derfor ser det som en omkostning. Den moderne virksomhed og dermed måske fremtidens arbejdsplads findes måske især i den sidste kategori, hvilket analyserne i kapitel 4 har antydnet, og det kan derfor i denne sammenhæng få uheldige konsekvenser, hvis det er denne type arbejdsplads, der vinder frem, medmindre også disse virksomheder finder plads til personer, der ikke helt lever op til præstationskravene.

5.3. Stemningen på arbejdspladsen

Sluttelig er alle interviewpersoner blevet bedt om en vurdering af stemningen på arbejdspladsen i forhold til henholdsvis at ansætte personer med nedsat erhvervsevne og at modtage langtidsledige. Interviewpersonerne blev anmodet om at vurdere stemningen henholdsvis i ledelsen og blandt medarbejderne på virksomheden.

En antagelse kunne være, at medarbejderne på en virksomhed generelt var mere positivt stemt over for at modtage langtids-

ledige i tidsbegrænsede stillinger, end over for ansættelser af personer på særlige vilkår i varige stillinger. Ydermere kunne en modstand mod de varige job begrundes med en bekymring for, at personer ansat på særlige vilkår eventuelt ville overtage arbejdsopgaver, der ellers kunne være anvendt til fx at fastholde en nedslidt kollega på normale vilkår.

Af tabel 5.13 og 5.14 ses, at antagelsen kan bekræftes. Ifølge interviewpersonernes vurdering er stemningen både i ledelsen og blandt medarbejderne mere positiv over for tidsbegrænsede optræningsforløb end over for varige stillinger på særlige vilkår.

I øvrigt er der efter interviewpersonernes vurdering stort set ikke forskel mellem ledelsens og medarbejdernes holdninger. Efter det oplyste er der dog en svag tendens til, at ledelsen er mere positiv end medarbejderne. Ved vurderingen af disse resultater bør erindres, at svarene er afgivet af et medlem af ledelsen på virksomheden.

Endelig fremgår det af de to tabeller, at både ledelse og medarbejdere på de offentlige virksomheder angiveligt er mere posi-

Tabel 5.13.
Offentlige og private virksomheder fordelt efter interviewpersonens vurdering af, om stemningen i ledelsen henholdsvis blandt medarbejderne er positiv, neutral eller negativ med hensyn til ansættelse af personer med nedsat erhvervsevne i varige job på særlige vilkår. Procent.

	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				I alt			
	Pos.	Neut.	Neg.	Uvægt. pct.-grundl.	Pos.	Neut.	Neg.	Uvægt. pct.-grundl.	Pos.	Neut.	Neg.	Uvægt. pct.-grundl.
I ledelsen	47	29	24	681	32	37	31	1.436	34	36	30	2.117
Blandt medarbejderne	41	36	29	654	29	40	31	1.361	30	38	31	2.015

Tabel 5.14.

Offentlige og private virksomheder fordelt efter interviewpersonens vurdering af, om stemningen i ledelsen henholdsvis blandt medarbejderne er positiv, neutral eller negativ med hensyn til at modtage personer i tidsbegrænsede optræningsforløb. Procent.

	Offentlige virksomheder				Private virksomheder				I alt			
	Pos.	Neut.	Neg.	Uvægt.	Pos.	Neut.	Neg.	Uvægt.	Pos.	Neut.	Neg.	Uvægt.
	pct.- grundl.				pct.- grundl.				pct.- grundl.			
I ledelsen	77	16	7	730	45	35	19	1.506	50	33	18	2.236
Blandt medarbejderne	68	22	10	715	42	39	20	1.451	46	36	18	2.166

tive over for at integrere personer, der står uden for arbejdsmarkedet, end ledelse og medarbejdere på private virksomheder.

Generelt kan det konkluderes, at lige knap halvdelen af de adspurgte virksomheder vurderer stemningen på arbejdspladsen som positiv over for at modtage langtidsledige i tidsbegrænsede optræningsforløb, og 1/3 af virksomhederne vurderer stemningen som positiv over for varige job på særlige vilkår. På 18% af virksomhederne vurderes stemningen som negativ over for at modtage personer i tidsbegrænsede optræningsforløb, mens 30% af de adspurgte angiver stemningen som negativ, når der er tale om personer ansat på særlige vilkår i varige job.

5.4. Opsummering på incitamenter og barrierer

Virksomhederne angiver tre hovedårsager til, at en medarbejder har haft behov for at blive fastholdt: sygdom, nedslidning samt alder. Virksomhederne angiver følgende grunde til at fastholde medarbejderne: Der er tale om en social forpligtelse, virksomheden har behov for medarbejderens kompetence og erfaring, og endelig kan der være en tale om en økonomisk gevinst, hvis der er tale om ansættelser med offentlige tilskud.

Vendes blikket mod virksomhedernes oplyste motiver til at integrere personer uden for arbejdsmarkedet, viste det sig, at der stort set ikke er forskel på begrundelserne, når det drejer sig om ansættelse af henholdsvis langtidsledige i jobtræning/puljejob og personer med nedsat erhvervsevne.

Som incitament nævnes meget hyppigt den sociale forpligtelse, men økonomien ser også ud til at have betydning. Det kan ofte betale sig økonomisk at medvirke til integrationen. Endvidere påpeger virksomhederne, at behovet for arbejdskraft også kan gøre det attraktivt at medvirke til integrationen.

Barriererne mod at deltage i integrationen af personer uden for arbejdsmarkedet er de samme som incitamenterne blot med modsat fortegn. Virksomhederne angiver som begrundelse, at de ikke har arbejdsopgaver til sådanne personer, og at det er for ressourcekrævende. Endvidere nævner nogle af virksomhederne, at de har haft dårlige erfaringer med sådanne ansættelser og derfor ikke ønsker at gøre det igen.

Der danner sig således et billede af to forskellige typer virksomheder. Der er de virksomheder, der oplever at have arbejdsopgaver til langtidsledige og personer med nedsat erhvervsevne, og som dermed kan få en økonomisk gevinst ved at deltage i integrationen. Andre virksomheder synes ikke at have arbejdsopgaver til disse grupper, og dermed kan det heller ikke betale sig økonomisk.

Hvis ovenstående sammenholdes med konklusionerne fra kapitel 4, er det en nærliggende tanke, at de sidstnævnte virksomheder er "moderne" virksomheder, mens førstnævnte i højere grad er de mere traditionelle virksomheder. Som allerede nævnt flere gange vil de moderne virksomheder med høje krav til kvalifikationer i højere grad prioritere deres egne medarbejdere end deltage i integrationen af de allerede marginaliserede. Hvis sådan en tendens breder sig, kan det blive vanskeligt at få en større andel af aktiveringen flyttet til det private arbejdsmarked. På

den anden side viste holdningsspørgsmålene, at stort set alle var enige i, at det er et område, hvor virksomhederne i fremtiden kommer til at tage et større ansvar, så det er muligt, at der er vilje til at ændre på prioriteringerne også på de moderne virksomheder.

Indeks og baggrundsvariabler

Indeks vedrørende det sociale ansvar

Princippet i de valgte indekseringer er, at man adderer ja-svarene fra nogle spørgsmål og laver en ny variabel (antal ja-svar). Udgangspunktet for de 5 indeks, der anvendes i rapporten, er 9 indeks, der hver samler underspørgsmålene i et spørgsmålsbatteri til et enkelt udtryk.

I spørgeskemaet er der fx et spørgeskemabatteri med 4 underspørgsmål om, hvorvidt der findes forskellige former for politikker på virksomheden. Nu lægges svarene sammen, således at en virksomhed får en indekssværdi mellem 0 og 4 afhængigt af, hvor mange politikker de har og dermed har svaret ja til.

I de 9 indeks er det valgt at lade hvert enkelt underspørgsmål vægte lige meget. Det vil sige, at det tæller lige meget, at virksomheden har fx en personalepolitik eller en sundhedspolitik.

Et af de 5 indeks, der anvendes i rapporten, er baseret på et enkelt spørgsmålsbatteri. De øvrige 4 indeks er hver baseret på to spørgsmålsbatterier.

Det enkelte indeks er konstrueret på en sådan måde, at hver kategori i det endelige indeks omfatter et passende (ikke for stort eller lille) antal virksomheder.

I det følgende beskrives de 5 indeks.

Indekset:

Internt forebyggende ansvar rettet mod samtlige medarbejdere

Først samles to spørgsmålsbatterier:

Første spørgsmålsbatteri:

Støtter virksomheden/arbejdspladsen nogle af følgende aktiviteter for medarbejderne:

- a. Personaleforening?
- b. Idrætsklubber?
- c. Kulturelle aktiviteter?
- d. Fritidsklubber?
- e. Kantine?
- f. Virksomhedsbørnehave?
- g. Medarbejderlån?
- h. Forsikringsordninger og pensioner?
- i. Udlån af feriehuse?

Her er lavet en todeling:

0-2 aktiviteter: 1.107 (47 pct.)

3-9 aktiviteter: 1.245 (53 pct.)

Andet spørgsmålsbatteri:

Findes nogle af følgende politikker som aftaler eller sædvaner:

- a. Personalepolitik?
- b. Uddannelsespolitik?
- c. Sundhedspolitik?
- d. Politik om fleksibel arbejdstid eller flekstid?

Her er lavet en todeling:

0-2 politikker: 1.029 (44 pct.)

3-4 politikker: 1.323 (56 pct.)

Indekset

Hvis en virksomhed har svaret bekræftende på 0-2 af spørgsmålene i første spørgsmålsbatteri og svaret bekræftende på 0-2 af spørgsmålene i andet, placeres den i første kategori i indekset, dvs. at virksomheden tager et "lille" internt forebyggende ansvar med hensyn til almene tiltag. Har virksomheden derimod svaret bekræftende på henholdsvis 3-9 og 3-4 af spørgsmålene i de to spørgsmålsbatterier, placeres den i den kategori, der tager et "stort" ansvar. Den tredje kategori i indekset omfatter de virksomheder, der scorer højt i første spørgsmålsbatteri, men lavt i

det andet eller omvendt. Her kan man tale om et socialt ansvar på mellemniveau. Indekset kommer på denne måde til at se således ud:

Lille ansvar: 660 (28 pct.)

Mellem ansvar: 811 (35 pct.)

Stort ansvar: 878 (37 pct.).

Indekset: Internt forebyggende ansvar/særlige grupper

Først samles to spørgsmålsbatterier.

Første spørgsmålsbatteri:

Giver man sine medarbejdere med mindre børn mulighed for:

- a. Omsorgsdage?
- b. Særlige arbejdstider?
- c. Børn med på arbejde?
- d. Arbejde hjemme?
- e. Løn under barsel?

Her er lavet en todeling:

0-2 muligheder: 1.525 (64 pct.)

3-5 muligheder: 828 (36 pct.)

Andet spørgsmålsbatteri:

Har man en aftale om nogle af følgende tilbud som led i en seniorpolitik:

- a. Deltidsarbejde?
- b. Omplacering?
- c. Fratrædelsesordning?

Her er lavet en todeling:

0-1 mulighed: 1.258 (54 pct.)

2-3 muligheder: 1.085 (46 pct.)

Indekset

Sammenlægningen til indekset foregår på helt samme måde som beskrevet i forbindelse med forrige indeks. Hvis en virksomhed har svaret bekræftende på 0-2 af spørgsmålene i første spørgs-

målsbatteri og svaret bekræftende på 0-1 af spørgsmålene i andet, placeres den i første kategori i indekset, dvs. at virksomheden tager et "lille" internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper. Har virksomheden derimod svaret bekræftende på henholdsvis 3-5 og 2-3 af spørgsmålene i spørgsmålsbatterierne, placeres den i den gruppe, der tager et "stort" internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper. Den tredje kategori i indekset omfatter de virksomheder, der scorer højt i første spørgsmålsbatteri, men lavt i andet eller omvendt. Her kan man tale om et socialt ansvar på mellemniveau. Indekset kommer på denne måde til at se således ud:

Lille ansvar: 900 (38 pct.)

Mellem ansvar: 971 (42 pct.)

Stort ansvar: 470 (20 pct.)

Indekset: Internt afhjælpende ansvar

To spørgsmålsbatterier samles.

Første spørgsmålsbatteri:

Har der inden for de sidste 3 år været eksempler på, at man har:

- a. Undladt at fyre en medarbejder efter 120 dages sygdom?
- b. Tilbudt at betale en alkoholbehandling?
- c. Tilbudt hjælp ved personlige krisesituationer?
- d. Tilbudt økonomisk støtte til særlig lægelig behandling?

Til ovenstående fire spørgsmål har det været muligt at svare: ja, nej eller "ikke oplevet". Sidstnævnte svar er udtryk for, at virksomheden ikke har været i den pågældende situation (fx haft en medarbejder med mindst 120 dages sygdom).

Der er lavet en todeling:

0-1 ja-svar: 1.460 (62 pct.)

2-4 ja-svar: 888 (38 pct.)

Når dette indeks bruges, er de virksomheder, der har svaret "ikke oplevet", medtaget. Det indebærer, at en lav værdi på indekset er udtryk for enten et "lille ansvar" eller, at virksom-

heden ikke har været i de pågældende situationer. Denne fremgangsmåde er valgt, fordi indekset bruges sammen med det andet spørgsmålsbatteri nedenfor, hvor der ikke findes en kategori med betegnelsen "ikke oplevet".

Andet spørgsmålsbatteri:

Er der medarbejdere på virksomheden, der er gået fra en normal ansættelse til en ansættelse på særlige vilkår uden offentlige tilskud?

Er der medarbejdere på virksomheden, der er gået fra en normal ansættelse til en ansættelse på særlige vilkår med offentlige tilskud?

Er der medarbejdere på virksomheden, der er blevet fastholdt på normale vilkår, selvom de ikke mere levede op til de præstationskrav, der normalt stilles på virksomheden?

Her er lavet en todeling:

Hvis ingen er blevet fastholdt: 1.408 (60 pct.)

Har svaret ja til 1-3 former for fastholdelser: 941 (40 pct.)

Indekset

Hvis en virksomhed har svaret bekræftende på 0-1 af spørgsmålene i første spørgsmålsbatteri og ingen bekræftende svar har i det andet, placeres den i første kategori i indekset, dvs. at virksomheden tager et lille internt afhjælpende ansvar. Har virksomheden derimod svaret bekræftende på henholdsvis 2-4 og 1-3 af spørgsmålene i spørgsmålsbatterierne, placeres den i gruppen, der tager et "stort" internt afhjælpende ansvar. Den tredje kategori i indekset omfatter de virksomheder, der scorer højt i første spørgsmålsbatteri, men lavt i andet eller omvendt. Her kan man tale om et socialt ansvar på mellemniveau. Indekset kommer på denne måde til et se således ud:

Lille ansvar: 1.061 (45 pct.)

Mellem ansvar: 739 (32 pct.)

Stort ansvar: 545 (23 pct.)

Indekset: Eksternt forebyggende ansvar

Igen samles to spørgsmålsbatterier:

Første spørgsmålsbatteri:

Støtter virksomheden nogle af følgende aktiviteter:

- a. Idrætsklubber?
- b. Aktiviteter for børn og unge?
- c. Frivillige sociale foreninger?
- d. Kulturelle aktiviteter?
- e. Særlige begivenheder?
- f. Frihed for medarbejderne til at deltage i frivilligt socialt arbejde?

Her er lavet en todeling:

Støtter 0-2 aktiviteter: 1.454 (62 pct.)

Støtter 3-6 aktiviteter: 900 (38 pct.)

Andet spørgsmålsbatteri:

Indgår virksomheden kontrakter med eller modtager virksomheden personer i kortvarige praktikforløb?

- a. Folkeskoleelever?
- b. Praktikanter fra uddannelsesinstitutioner?
- c. Socialt belastede unge?
- d. Kontanthjælpsmodtagere?
- e. Elever og lærlinge?

Her er lavet en todeling:

Har modtaget 0-2 slags personer: 1.234 (53 pct.)

Har modtaget 3-5 slags personer: 1.118 (47 pct.)

Indekset

Hvis en virksomhed har svaret bekræftende på 0-2 af spørgsmålene i første spørgsmålsbatteri og svaret bekræftende på 0-2 i andet, placeres den i første kategori i indekset, dvs. at virksomheden tager et "lille" eksternt forebyggende ansvar. Har virksomheden derimod svaret bekræftende på henholdsvis 3-6 og 3-5 af spørgsmålene i spørgsmålsbatterierne, placeres den i den gruppe, der tager et "stort" eksternt forebyggende ansvar. Den tredje kategori i indekset omfatter de virksomheder, der scorer

højt i første spørgsmålsbatteri, men lavt i andet eller omvendt. Her kan man tale om et socialt ansvar på mellemniveau. Indekset kommer på denne måde til at se således ud:

Lille ansvar: 833 (35 pct.)

Mellem ansvar: 1.020 (43 pct.)

Stort ansvar: 498 (21 pct.)

Indekset: Eksternt afhjælpende ansvar

Har man modtaget ledige eller personer med nedsat erhvervsevne i:

- a. Tidsbegrænsede optræningsforløb?
- b. Varige job på særlige vilkår?
- c. Puljejob?

Her er lavet en todeling:

Ingen ansættelser: 1.199 (51 pct.)

Mellem 1 og 3 af ansættelsesformerne: 1.151 (49 pct.)

BaggrundsvARIABLENE

Der findes 8 spørgsmål i spørgeskemaet, der drejer sig om forskellige karakteristika ved virksomheden. Derudover er anvendt 3 registerbaserede baggrundsvARIABLE.

Spørgsmålene og svarmulighederne fra spørgeskemaet, er:

Antal ansatte

Hvor mange ansatte har virksomheden cirka?

Antal:

Kønsfordelingen

Hvordan er fordelingen mellem kvinder og mænd på virksomheden?

Kvinder udgør under 1/3

Der er nogenlunde lige mange kvinder og mænd

Kvinder udgør mere end 2/3.

Produkttype

Leverer virksomheden overvejende standardprodukter eller produkter, der i hvert enkelt tilfælde tilpasses konkrete kunders individuelle ønsker?

Overvejende eller udelukkende standardprodukter/ytelser.

Standardprodukter/ytelser, der til en vis grad tilpasses konkrete modtageres/kunders individuelle ønsker.

Overvejende eller udelukkende produkter/ytelser, der tilpasses konkrete modtageres/kunders individuelle ønsker.

Produktionstype

Vil De betragte produktionen som overvejende arbejdskraftintensiv, maskinintensiv eller midt imellem?

Arbejdskraftintensiv produktion

Hverken overvejende maskin- eller arbejdskraftintensiv produktion

Maskinintensiv produktion.

Teknologiniveau

Hvis man opdeler virksomheder af samme type som Deres efter anvendelse af højteknologi eller avanceret teknisk udstyr, vil De så sige, at Deres virksomhed er placeret under eller over gennemsnittet?

Over gennemsnittet

Omtrent som gennemsnittet

Under gennemsnittet.

Personaleudvikling

Har virksomheden flere eller færre ansatte end for 1 år siden?

Færre ansatte end for 1 år siden

Nogenlunde samme antal ansatte som for 1 år siden

Flere ansatte end for 1 år siden.

Økonomisk situation

Vil De sige, at virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, ret god, nogenlunde, mindre god eller ikke god?

Særdeles god

Ret god

Nogenlunde

Mindre god
Ikke god.

Organisationsændringer

Er der inden for de sidste 3 år sket nogle af følgende ting på virksomheden?

Til dette spørgsmål er der 4 underspørgsmål, som kunne besvares med ja eller nej:

- a. Organisatoriske ændringer med henblik på at give medarbejdere større selvstændigt ansvar?
- b. Ændring af medarbejderes arbejdsopgaver for at fremme den personlige og faglige udvikling?
- c. Ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre ensformigt?
- d. Ændringer for at gøre arbejdet mindre belastende?

Der er lavet en 3-delning:

0-1 ændringer: 582 (25 pct.)

2 ændringer: 647 (23 pct.)

3-4 ændringer: 1.209 (52 pct.)

Tre baggrundsvariabler er trukket fra Det Centrale Erhvervsregister:

Ejerforhold

Dvs. om der er tale om en offentlig eller en privat virksomhed.

Branche

Her bruges primært en skelnen mellem servicevirksomheder og fremstillingsvirksomheder:

Fremstilling: primære erhverv, fremstillingsvirksomhed samt bygge- og anlægsvirksomhed.

Service: handelsvirksomhed, hotel og restaurationsbranchen, transport, finanssektoren, ejendomshandel og udlejning, offentlig

administration, undervisning, sundhed og socialsektoren samt organisationer.

Geografisk placering

Her er valgt en tredeling:

Øst-Danmark: kommuner placeret på Sjælland og Bornholm

Fyn: kommuner placeret på Fyn

Vest-Danmark: kommuner placeret i Jylland.

Kommunetype:

Storby: København, Århus, Odense og Ålborg.

Bykommune: Største by i kommunen har mindst 10.000 indbyggere.

Landkommune: Største by i kommunen har under 10.000 indbyggere.

Bilagstabeller

Bilagstabel 4.1.

**Virksomhederne fordelt efter forskellige baggrundsvariabler, særskilt for ejerforhold.
Procent.**

	Offentlige virksomheder	Private virksomheder	I alt
<i>Geografisk placering:</i>			
Øst-Danmark	49	38	39
Fyn	7	7	7
Vest-Danmark	44	55	53
<i>Kommunetype:</i>			
Storby	17	20	20
Bykommune	40	40	40
Landkommune	43	40	40
<i>Kønsfordeling:</i>			
Mandedomineret	15	52	47
Blandet kønsfordeling	21	20	20
Kvindedomineret	65	29	34
<i>Økonomisk situation:</i>			
God	31	68	63
Nogenlunde	46	25	28
Dårlig	23	7	9
<i>Personaleudvikling:</i>			
Færre end for 1 år siden	15	14	14
Det samme	57	56	56
Flere end for 1 år siden	27	30	30

(fortsættes)

Bilagstabel 4.1. Fortsat.

	Offentlige virksomheder	Private virksomheder	I alt
<i>Produkttype:</i>			
Standardprodukter	20	29	28
Både standard- og kundetilpassede	27	30	31
Kundetilpassede produkter	44	40	40
<i>Branche:</i>			
Fremstilling	1	33	28
Service	99	67	72
<i>Organisationsændringer:</i>			
0-1 ændring	23	46	43
2 ændringer	28	20	21
3-4 ændringer	49	34	36
<i>Produktionstype:</i>			
Arbejdskraftintensiv	91	73	76
Både arbejdskraft- og maskinintensiv	7	21	19
Maskinintensiv	2	6	6
<i>Teknologiniveau:</i>			
Over gennemsnittet	18	36	33
Som gennemsnittet	48	44	45
Under gennemsnittet	33	20	22
Uvægtet procentgrundlag	741	1.614	2.355

Anm.: For beskrivelse af baggrundsvariablene - se bilag A.

Bilagstabel 4.2.**Virksomhederne fordelt efter forskellige baggrundsvariabler, særskilt for antal ansatte. Procent.**

	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>Geografisk placering:</i>				
Øst-Danmark	39	48	51	39
Fyn	7	5	6	7
Vest-Danmark	54	47	42	53
<i>Kommunetype:</i>				
Storby	19	28	46	20
Bykommune	40	40	31	40
Landkommune	41	32	23	40
<i>Kønsfordeling:</i>				
Mandedomineret	47	39	46	47
Blandet kønsfordeling	19	30	33	20
Kvindedomineret	34	31	21	34
<i>Økonomisk situation:</i>				
God	63	59	52	63
Nogenlunde	28	28	32	28
Dårlig	8	14	16	9
<i>Personaleudvikling:</i>				
Færre end for 1 år siden	13	19	23	14
Det samme	58	43	28	56
Flere end for 1 år siden	29	38	48	30
<i>Produkttype:</i>				
Standardprodukter	28	30	26	28
Både standard- og kundetilpassede produkter	31	36	35	31
Kundetilpassede produkter	42	34	39	41
<i>Branche:</i>				
Fremstilling	29	22	29	28
Service	71	78	71	72

(fortsættes)

Bilagstabel 4.2. Fortsat.

	1-50	51-200	Over 200	I alt
<i>Organisationsændringer:</i>				
0-1 ændring	46	16	10	43
2 ændringer	20	31	24	21
3-4 ændringer	34	54	66	36
<i>Produktionstype:</i>				
Arbejdskraftintensiv	76	78	71	76
Både arbejdskraft- og maskinintensiv	19	16	21	19
Maskinintensiv	6	6	8	6
<i>Teknologiniveau:</i>				
Over gennemsnittet	32	47	52	33
Som gennemsnittet	45	36	38	45
Under gennemsnittet	23	16	10	22
Uvægtet procentgrundlag	1.293	637	422	2.352

Anm.: For beskrivelse af baggrundsvariabler - se bilag A.

Bilagstabel 4.3.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte baggrundsvariablers betydning for virksomhedernes internt forebyggende ansvar rettet mod samtlige medarbejdere.

	Friheds- grader	Para- meter	Standard- afvigelse	Test- størrelse	Testsand- synlighed
Teknologiniveau	2			21,89	0,000
Under gennemsnittet	1	-0,619	0,134		
Som gennemsnittet	1	-0,319	0,110		
Over gennemsnittet	0	0	0		
Produkttype	2			18,53	0,000
Standardprodukter	1	-0,478	0,126		
Kundetilpassede produkter	1	-0,015	0,111		
Både standard- og kunde- tilpassede produkter	0	0	0		
Branche				65,49	0,000
Fremstilling	1	-0,911	0,113		
Service	0	0	0		
Organisationsændringer	2			182,86	0,000
0-1 ændring	1	-1,439	0,112		
2 ændringer	1	-0,275	0,127		
3-4 ændringer	0	0	0		
Antal ansatte	2			50,51	0,000
1-50	1	-3,278	1,080		
51-200	1	-1,782	1,102		
Over 200	0	0	0		
Ejerforhold	1			10,52	0,001
Privat	1	-0,487	0,150		
Offentlig	0	0	0		

Anm.: Den sidste kategori (fremhævet) under hver baggrundsvariabel er reference. Referencen er valgt således, at det er virksomheder med disse karakteristika, der tager det største ansvar. Parametre med negativt fortegn betyder, at virksomheder med disse karakteristika tager et mindre ansvar. For beskrivelse af indekset og baggrundsvariabler - se bilag A.

Bilagstabel 4.4.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte baggrundsvariablers betydning for virksomhedernes internt forebyggende ansvar rettet mod særlige grupper.

	Friheds- grader	Para- meter	Standard- afvigelse	Test- størrelse	Testsand- synlighed
Kønsfordeling	2			31,98	0,000
Mandedomineret	1	-0,619	0,126		
Kvindedomineret	1	-0,103	0,130		
Blandet kønsfordeling	0	0	0		
Teknologiniveau	2			24,99	0,000
Under gennemsnittet	1	-0,577	0,130		
Som gennemsnittet	1	-0,448	0,107		
Over gennemsnittet	0	0	0		
Produktionstype	2			11,53	0,003
Arbejdskraftintensiv	1	-0,147	0,205		
Både arbejdskraft- og maskinintensiv	1	-0,552	0,222		
Maskinintensiv	0	0	0		
Branche	1			23,12	0,000
Fremstilling	1	-0,567	0,118		
Service	0	0	0		
Organisationsændringer	2			51,76	0,000
0-1 ændring	1	-0,761	0,107		
2 ændringer	1	-0,256	0,125		
3-4 ændringer	0	0	0		
Antal ansatte	2			26,00	0,000
1-50	1	-1,631	0,519		
51-200	1	-0,850	0,546		
Over 200	0	0	0		
Ejerforhold	1			18,02	0,000
Privat	1	-0,623	0,147		
Offentlig	0	0	0		

Anmærkning modstående side.

Anmærkning til bilagstabel 4.4.

Anm.: Den sidste kategori (fremhævet) under hver baggrundsvariabel er reference. Referencen er valgt således, at det er virksomheder med disse karakteristika, der tager det største ansvar. Parametre med negativt fortegn betyder, at virksomheder med disse karakteristika tager et mindre ansvar. For beskrivelse af indekset og baggrundsvariabler - se bilag A.

Bilagstabel 4.5.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte baggrundsvariablers betydning for virksomhedernes internt afhjælpende ansvar.

	Friheds- grader	Para- meter	Standard- afvigelse	Test- størrelse	Testsand- synlighed
Teknologiniveau	2			8,96	0,011
Under gennemsnittet	1	-0,424	0,143		
Gennemsnittet	1	-0,199	0,115		
Over gennemsnittet	0	0	0		
Organisationsændringer	2			34,26	0,000
0-1 ændring	1	-0,670	0,116		
2 ændringer	1	-0,404	0,132		
3-4 ændringer	0	0	0		
Antal ansatte	2			116,05	0,000
1-50	1	-2,654	0,542		
51-200	1	-0,831	0,567		
Over 200	0	0	0		
Ejerforhold	1			21,97	0,000
Privat	1	-0,652	0,139		
Offentlig	0	0	0		

Anm.: Den sidste kategori (fremhævet) under hver baggrundsvariabel er referencen. Referencen er valgt således, at det er virksomheder med disse karakteristika, der tager det største ansvar. Parametre med negativt fortegn betyder, at virksomheder med disse karakteristika tager et mindre ansvar. For beskrivelse af indekset og baggrundsvariabler - se bilag A.

Bilagstabel 4.6.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte baggrundsvariablers betydning for virksomhedernes eksternt forebyggende ansvar.

	Friheds- grader	Para- meter	Standard- afvigelse	Test- størrelse	Testsand- synlighed
Kommune	2			98,49	0,000
Storby	1	-1,224	0,123		
Bykommune	1	-0,351	0,096		
Landkommune	0	0	0		
Geografisk placering	2			23,96	0,000
Øst-Danmark	1	-0,710	0,178		
Vest-Danmark	1	-0,352	0,174		
Fyn	0	0	0		
Personaleudvikling	2			17,21	0,000
Færre ansatte	1	-0,457	0,140		
Samme antal	1	-0,374	0,099		
Flere ansatte	0	0	0		
Antal ansatte	2			46,85	0,000
1-50	1	-1,647	0,457		
51-200	1	-0,553	0,485		
Over 200	0	0	0		

Anm.: Den sidste kategori (fremhævet) under hver baggrundsvariabel er referencen. Referencen er valgt således, at det er virksomheder med disse karakteristika, der tager det største ansvar. Parametre med negativt fortegn betyder, at virksomheder med disse karakteristika tager et mindre ansvar. For beskrivelse af indekset og baggrundsvariabler - se bilag A.

Bilagstabel 4.7.

Logistisk regressionsanalyse af udvalgte baggrundsvariablers betydning for virksomhedernes eksternt afhjælpende ansvar.

	Friheds- grader	Para- meter	Standard- afvigelse	Test- størrelse	Testsand- synlighed
Kønsfordeling	2			9,66	0,008
Kvindedomineret	1	-0,142	0,125		
Blandet kønsfordeling	1	-0,463	0,152		
Mandedomineret	0	0	0		
Personaleudvikling	2			39,60	0,000
Færre ansatte	1	-0,774	0,169		
Samme antal	1	-0,662	0,114		
Flere ansatte	0	0	0		
Økonomisk situation	2			60,66	0,000
God	1	-1,402	0,181		
Nogenlunde	1	-1,071	0,190		
Dårlig	0	0	0		
Produktionstype	2			6,72	0,035
Maskinintensiv	1	-0,715	0,293		
Arbejdskraftintensiv	1	-0,010	0,140		
Både arbejdskraft- og maskinintensiv	0	0	0		
Branche	1			6,48	0,011
Fremstilling	1	-0,331	0,130		
Service	0	0	0		
Organisationsændringer	2			29,85	0,000
0-1 ændring	1	-0,645	0,119		
2 ændringer	1	-0,364	0,136		
3-4 ændringer	0	0	0		

(fortsættes)

Bilagstabel 4.7. Fortsat.

	Friheds- grader	Para- meter	Standard- afvigelse	Test- størrelse	Testsand- synlighed
Antal ansatte	2			27,44	0,000
1-50	1	-0,993	0,193		
51-200	1	-0,465	0,458		
Over 200	0	0	0		
Ejerforhold	1			132,19	0,000
Privat	1	-1,851	0,161		
Offentlig	0	0	0		

Anm.: Den sidste kategori (fremhævet) under hver baggrundsvariabel er referencen. Referencen er valgt således, at det er virksomheder med disse karakteristika, der tager det største ansvar. Parametre med negativt fortegn betyder, at virksomheder med disse karakteristika tager et mindre ansvar. For beskrivelse af indekset og baggrundsvariabler - se bilag A.

Litteratur

Bakka, J.F. & Fivelsdal, E. (1986)

Organisationsteori. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.

Bengtsson, S. (1997)

Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. København: Socialforskningsinstituttet 97:1.

Bottrup, P. (1992)

"Det udviklende arbejde" - fremtidens arbejde. København: Dansk Teknologisk Institut.

Burson-Marsteller A/S (1994a)

Det angår os alle. Rapport om Socialministeriets spørge-skemaundersøgelse i Vejle og Frederiksborg Amter.

Burson-Marsteller A/S (1994b)

Det angår os alle. Rapport fra Socialministeriets høring d.15. juni.

Csonka, A. (1997)

Bevægelser i arbejdskraftefterspørgelsen, i Pedersen. L.(red.) *Er der veje til fuld beskæftigelse?* København: Socialforskningsinstituttet 97:13.

Csonka, A. (1998)

Virksomheder under forandring. København: Socialforskningsinstituttet. Under udgivelse.

Christensen, K. (1996)

Contingent Work Arrangements in Family - Sensitive Corporations in the United States, i Holt & Thaulow (eds.): *Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies.* København: Socialforskningsinstituttet 96:12.

Duus, P. (1994)

Virksomhedernes sociale ansvar. Socialpolitisk Forening nr. 3

Erhvervsministeriet (1996)

Erhvervsredegørelsen 1996. København: Erhvervsministeriet.

Esping Andersen, G. (1990)

The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity.

Finansministeriet (1994)

Medarbejder i staten - ansvar og udvikling. København.

Formidlingscenter Aarhus (1996)

Virksomhedernes Sociale Engagement. Nyhedsbrev 2.

Friedman, S.M. (1970)

The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits.
New York Magazine. 13.9.

Googins, B. (1996)

Family Friendly Corporations/Family Friendly Societies. A redefinition of public-private roles, i Holt & Thaulow (eds.): *Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies.* København: Socialforskningsinstituttet 96:12.

Holt, H. (1994)

Forældre på arbejdspladsen - en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde-og mandefag.
København: Socialforskningsinstituttet 94:8.

Holt, H. (1997)

En kortlægning af danske virksomheders bidrag til løsning af sociale problemer - foreløbige resultater. Arbejdspapir, Socialforskningsinstituttet.

Holt, H. (1997a)

Social Responsibility of Private Enterprises in Denmark - Results from a Representative Survey. The Danish Ministry of Social Affairs.

Holt, H. (1997b)

Virksomhedernes sociale ansvar, i Fridberg, T. (red.): Hvem løser opgaverne i fremtidens velfærdssamfund? København: Socialforskningsinstituttet 97:11.

Holt & Thaulow (1996)

Erfaringer fra et udviklingsprojekt om familievenlige arbejdspladser. København: Social-forskningsinstituttet 96:17.

Kylling, A.B. (1993)

Socialt engagement i danske virksomheder - en pilotundersøgelse. Arbejdsrapport. FormidlingsCenter Aarhus.

Kylling, A.B. (1994)

Virksomhedernes sociale engagement - en interviewundersøgelse. FormidlingsCenter Aarhus.

Kylling, A.B. & Bach, H. (1994)

Virksomhedernes sociale engagement - en eksempelsamling. FormidlingsCenter Aarhus.

Kylling, Bach & Kjær (1996)

Initiativer på 70 private virksomheder. FormidlingsCenter Aarhus.

Lundgren-Gaveras, L. (1996)

The Impact of Family-friendly Policies and Work Options on Low-Income Families: A Cross-National Concern? i Holt & Thaulow (eds.): Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies. København: Socialforskningsinstituttet 96:12.

Mandag Morgens Strategiske Forum (1995)

Partnership for new social development. UN World Summit for Social Development. København.

Morsing, M. (1991)

Den etiske praksis. København: Handelshøjskolens forlag.

Olberg, D. (red.) (1995)

Endringer i arbejdslivets organisering. Oslo: FAFO-rapport 183.

Thaulow, I. (1993)

Børnefamiliers arbejdstider - en analyse af fleksible arbejdstider i staten. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 93:3.

Torrington, D. & Hall, L.(1991)

Personnel Management: A New Approach. UK: Prentice Hall International.

Ugebrevet Mandag Morgen (1997)

18. 12. maj, pp. 33-36

Wolfe, A. (1989)

Whose Keeper? Social Science and Moral Obligation. University of California Press.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1997

97:1

Bengtsson, S.: Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. 1997. 196 s. ISBN87-7487-552-3. Kr. 140,00.

97:2

Gregersen, O.: Virksomhedernes brug af arbejdsmarkedsuddannelserne. 1997. 242 s. ISBN 87-7487-553-1. Kr. 175,00.

97:3

Andersen, D.: Uddannelsesvalg efter 9. klasse. Delprojekt under forskningsprogrammet UDDANNELSE TIL ALLE. 1997. 205 s. ISBN 87-7487-555-8. Kr. 135,00.

97:4

Gruber, T. & Villadsen, K.: Kvalitet i det frivillige sociale arbejde. 1997. 166 s. ISBN 87-7487-556-6. Kr. 130,00.

97:5

Bonke, J. (red.): Dilemmaet arbejdsliv – familieliv i Norden. 1997. 256 s. ISBN 87-7487-557-4. Kr. 140,00.

97:6

Hestbæk, A-D: Når børn og unge anbringes. En undersøgelse af kommunernes praksis i anbringelsessager. 1997. 304. s. ISBN 87-7487-558-2. Kr. 210,00.

97:7

Brogaard, S. & Weise, H.: Evaluering af Lov om kommunal aktivering. Kommuneundersøgelsen. 1997. 110 s. ISBN 87-7487-559-0. Kr. 100,00.

97:8

Hansen, H.: Elements of Social Security in 6 European Countries. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Germany, Great Britain, The Netherlands. 1997. 140 s. ISBN 87-7487-560-4.

97:9

Zeuner, L. (red.): Social integration. 1997. 226 s. ISBN 87-7487-561-2. Kr. 170,00.

97:10

Kjær Jensen, M., Kirkegaard, O. & Varming, M.: Sociale boformer. Boformer for psykisk syge, alkohol- og stofmisbrugere samt socialt understøtte og hjemløse. SBI-rapport 281. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1997. 195 s. ISBN 87-563-0959-7. Kr. 200,00.

97:11

Fridberg, T. (red.): Hvem løser opgaverne i fremtidens velfærdssamfund? 1997. 236 s. ISBN 87-7487-564-7. Kr. 170,00.

97:12

Bunnage, D.: Young Elderly in Denmark in the Mid-1990's. 1997. 39 s. ISBN 87-7487-565-5.

97:13

Pedersen, L. (red.): Er der veje til fuld beskæftigelse? 1997. 304 s. ISBN 87-7487-566-3. Kr. 200,00.

97:14

Kjær Jensen, M.: Valg af ungdomsuddannelse efter 10. klasse. Delprojekt under forskningsprogrammet UDDANNELSE TIL ALLE. 1997. 38 s. ISBN 87-7487-567-1. Kr. 50,00.

97:15

Bonke, J.: Hans ægteskab/hendes ægteskab - økonomiske beslutninger i familier og hjemmeservice. 1997. 269 s. ISBN 87-7487-569-8. Kr. 190,00.

97:16

Fridberg, T.: Fra eliteforbrug til masseforbrug. Interessen for kultur 1964-1993. 1997. 94 s. ISBN 87-7487-573-6. Kr. 90,00.

97:17

Hansen, E.J.: Perspektiver og begrænsninger i studiet af den sociale rekruttering til uddannelserne. 1997. 68 s. ISBN 87-7487-574-4. Kr. 60,00.

97:18

Just Jeppesen, K.: Børns kriminalitet. Forsøgserfaringer fra en hurtig forebyggende indsats. 1997. 89 s. ISBN 87-7487-575-2. Kr. 125,00

97:19

Bjerregård Bach, H.: Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen II. 1997 157 s. ISBN 87-7487-576-0. Kr. 150,00.

97:20

Langager, K.: Indsatsen over for de forsikrede ledige. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen I. 1997. 264 s. ISBN 87-7487-577-9. Kr. 230,00.

97:21

Weise, H. & Brogaard, S.: Aktivisering af kontanthjælpsmodtagere. En evaluering af Lov om kommunal aktivisering. 1997. 192 s. ISBN 87-7487-578-7. Kr. 180,00.

97:22

Fridberg, T. & Koch-Nielsen, I.: Konsekvensanalyse af kulturby 96. 1997. 78 s. Kr. 150,00. Fridberg, T. & Koch-Nielsen, I.: Cultural Capital of Europe Copenhagen 96. 78 s. Kr. 150,00. Både dansk og engelsk udgave sælges gennem Københavner Information, Rådhuspladsens Informationscenter, 1550 København V, tlf. 33 66 66 33.

97:23

Vestergaard, H., Gottschalk, G., Trærup, T., Gruber, T. & Ørum Rasmussen, I.: De 8 modelområder. Evaluering af et Byudvalgs-initiativ. SBI-rapport 288. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1997. 215 s. ISBN 87-563-0972-4. Kr. 325,00.

97:24

Heide Ottosen, M.: Børn i sammenbragte familier. Et studie af forældreskab som social konstruktion. 1997. 412 s. ISBN 87-7487-579-5. Kr. 270,00.

97:25

Nygaard Christoffersen, M.: Spædbarnsfamilien. Rapport fra første fase i en forløbsundersøgelse af børn født i efteråret 1995. 1998. ISBN 87-7487-580-9. Under udgivelse.

97:26

Bruun-Vierø, I.M.: Annual Report 1996. Catalogue of Projects 1997. 1997. 44 s. ISBN 87-7487-581-7.

97:27

Bengtsson, S.: Kvalitet gennem brugerindflydelse. Et forsøg med styring af indhold i stedet for form. 1997. 144 s. ISBN 87-7487-582-5. Kr. 115,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning:

Det sociale ansvar. September '96. 68 s.

Borgerne om velfærdssamfundet. Særnummer. August '96. 66 s.

Kr. 50,00.

Børn. Familie. Samfund. Marts '97. 98 s.

En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@smsfi.dk.