

Inklusion på danske arbejdspladser

Arbejdspladsernes perspektiv



Inklusion på danske arbejdspladser – Arbejdspladsernes perspektiv

© VIVE og forfatterne, 2026

e-ISBN: 978-87-7582-559-2

Arkivfoto: Ricky John Molloy/VIVE

Projekt: 302800

Finansiering: TrygFonden

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

På trods af et højt beskæftigelsesniveau og en betydelig offentlig beskæftigelsesindsats er der i Danmark et stort antal mennesker, som er udfordret i forhold til at opnå eller fastholde beskæftigelse. De danske arbejdspladser har en vigtig rolle i forhold til inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

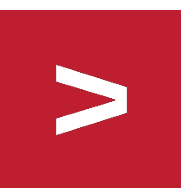
Denne rapport har derfor fokus på inklusion på danske arbejdspladser. Det primære datagrundlag for rapportens analyse er en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdspladser i Danmark gennemført i 2025. Dette suppleres med data fra en tidligere spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2015 blandt arbejdspladser i Danmark.

Rapporten er udarbejdet af senioranalytiker Mads Lybech Christensen, analytiker Lasse Qvistgaard Andersen og projektleder på undersøgelsen seniorforsker Vibeke Jakobsen. Udkast til rapporten er blevet kommenteret af to eksterne referees, som vi takker for konstruktive og indsigtsfulde kommentarer.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af TrygFonden.

Kræn Blume Jensen

Forsknings- og analysechef
for VIVE Sociale forhold og Arbejdsmarked



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	12
1 Indledning	13
1.1 Baggrund	14
1.2 Virksomheders sociale engagement og inklusionskapacitet	16
1.3 Hvad undersøger vi i denne rapport?	18
1.4 Data og metode	20
1.5 Læsevejledning	23
2 Fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	25
2.1 Fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne	25
2.2 Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	30
2.3 Hvad kendetegner de arbejdspladser, som ansætter personer med nedsat arbejdsevne	35
2.4 Sammenfatning	41
3 Forhold, som fremmer eller begrænser tilknytningen af personer med nedsat arbejdsevne	43
3.1 Praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne	43
3.2 Forhold, som fremmer eller begrænser arbejdspladserne i at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne	50
3.3 Sammenfatning	63
4 Inklusion af personer med handicap og psykisk lidelse	66
4.1 Arbejdspladsernes erfaringer	67
4.2 Opfattelser af betydning af ordblindhed samt fysiske og psykiske lidelser	72
4.3 Holdninger og erfaringer	74
4.4 Sammenfatning	79

5	Arbejdspladsernes kendskab til og brug af ordninger	81
5.1	Kendskab til ordninger målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige	81
5.2	Brug af ordninger til ledige	87
5.3	Sammenfatning	89
6	Arbejdspladsernes brug af andre aktører i forhold til inklusion på arbejdspladsen	90
6.1	Arbejdspladsernes kontakt med eksterne aktører og brugen af erfaringer fra andre virksomheder	90
6.2	Arbejdspladsernes behov i samarbejdet med eksterne aktører	94
6.3	Sammenfatning	96
	Dokumentation	97
7	Data og metode	98
7.1	Data	98
7.2	Metode	103
	Litteratur	105
	Bilag 1 Oplysninger om arbejdspladserne	109
	Bilag 2 Bilag til kapitel 2	114
	Bilag 3 Bilag til kapitel 3	116
	Bilag 4 Bilag til kapitel 4	119

Hovedresultater

Der har siden 1990'erne været politisk fokus på virksomhedernes engagement i forhold til inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. I de senere år er samarbejdet mellem beskæftigelsesindsatsen og virksomhederne om inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet øget. Det er derfor vigtigt at have viden om arbejdspladsernes muligheder for at inkludere personer fra udsatte grupper og holdninger på arbejdspladserne hertil.

I denne rapport undersøger vi inklusion med udgangspunkt i arbejdspladsernes erfaringer med og holdninger til inklusion af udsatte grupper på arbejdspladsen. Erfaringer omfatter ud over fastholdelse og ansættelse af personer fra udsatte grupper fx også arbejdspladsernes erfaringer med regler og ordninger, som kan anvendes i inklusionen af personer fra udsatte grupper, og erfaringer med andre aktørers rolle i forhold til inklusion på arbejdspladsen. Holdninger skal her forstås bredt og omfatter fx, om arbejdspladserne oplever, at det er praktisk og økonomisk muligt at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, og hvad de oplever, der fremmer og begrænser ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Hovedfokus i rapporten er på inklusion af personer med nedsat arbejdsevne, men også på inklusion af personer med længerevarende fysiske helbredsproblemer, fysiske handicap eller psykiske lidelser.

Arbejdspladserne fastholder ofte medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne

Blandt de arbejdspladser, som inden for de seneste 2 år har haft medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen, har 82 pct. fastholdt en eller flere af disse medarbejdere på arbejdspladsen på trods af forringelsen af arbejdsevnen.

Andelen af arbejdspladser, som har én eller flere medarbejdere ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet arbejdspladsen, er 38 pct. Hovedparten af disse medarbejdere er ansat på særlige vilkår (fx fleksjob, løntilskudsjob osv.).

Fra 2015 til 2025 er andelen, der har ansat én eller flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne *på særlige vilkår*, steget med 8 procentpoint fra 24 pct. i 2015 til 32 pct. i 2025. Stigningen er primært drevet af en stigning i andelen blandt de private arbejdspladser. For de offentlige arbejdspladser har andelen ikke ændret sig nævneværdigt fra 2015 til 2025, men andelen for de offentlige arbejdspladser ligger dog generelt højt i begge år.

Opgavesammensætning og tilpasningsmuligheder har betydning for inklusion

Andelen af arbejdspladser, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, er næsten dobbelt så stor på de arbejdspladser, hvor der er arbejdsfunktioner, som en nyansat kan lære i løbet af meget kort tid (ca. 40 pct.), sammenlignet med de arbejdspladser, som ikke har arbejdsfunktioner med let oplæring (21 pct.). Arbejdsopgavernes kompleksitet synes altså at have en betydning for inklusionsmulighederne på arbejdspladsen.

Der er også en positiv sammenhæng mellem visse tilpasningsmuligheder på arbejdspladsen i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser og det at have ansat personer, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet. Der er primært en positiv sammenhæng for følgende tilpasningsmuligheder: Fleksibilitet i forhold til arbejdstiden, tilpasning af jobindhold og social eller praktisk støtte.

Ikke alle arbejdspladser finder det muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Lidt under halvdelen (45 pct.) af de danske arbejdspladser finder det 'i nogen' eller 'høj grad' praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen, mens 33 pct. finder det muligt 'i lav grad', og 18 pct. 'slet ikke' finder det praktisk og økonomisk muligt.

Når vi skelner mellem, hvorvidt arbejdspladserne har erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ej, finder vi, at de arbejdspladser, som har erfaringer med at have personer med nedsat arbejdsevne, i højere grad finder det praktisk og økonomisk muligt.

Forhold, som fremmer og begrænser tilknytning af medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Ifølge arbejdspladserne selv vil det være fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, hvis ansættelsen kan løse et problem med manglende arbejdskraft. Arbejdspladsernes egne positive erfaringer er også vigtige, og disse angives oftere som mere fremmende end positive erfaringer fra andre virksomheder. Arbejdspladserne angiver også i høj grad, at økonomisk støtte fra det offentlige virker som et fremmende middel for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.

Hjælp og støtte fra eksterne aktører kan også være fremmende for inklusion af personer med nedsat arbejdsevne. Viden, erfaringer og kompetencer udefra kan i visse tilfælde være med til, at de danske arbejdspladser kan opbygge tilstrækkelig viden til at skabe inklusion.

For arbejdspladser, der har ansat en eller flere personer med nedsat arbejdsevne, har 'et ønske om at bidrage til samfundet' og 'opbakning fra medarbejderne' været særligt fremmende forhold.

Når det kommer til, hvad der begrænser arbejdspladserne i at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, finder vi, at begrænsningerne i høj grad går på praktiske begrænsninger. De fleste arbejdspladser angiver, at personer med nedsat arbejdsevne mangler de rigtige kvalifikationer, at det vil kræve for mange særlige hensyn, og at arbejdspladsen ikke har opgaver, som kan varetages af personer med nedsat arbejdsevne.

Forskelligt, hvad der opleves som mest fremmende og begrænsende i 2015 og 2025

Sammenlignet med arbejdspladserne i 2015 finder arbejdspladserne i 2025 det relativt oftere fremmende, at arbejdspladsen ønsker at bidrage til samfundet trods omkostninger, samt hvis ansættelsen løser et problem med manglende arbejdskraft. Derimod fandt relativt flere arbejdspladser i 2015 det fremmende, hvis arbejdspladsen får økonomisk støtte fra det offentlige, eller hvis ansættelsen styrker arbejdspladsens omdømme.

Sammenlignet med arbejdspladserne i 2015 angiver arbejdspladserne i 2025 i højere grad, at de er begrænset af papirarbejde og bureaukrati, at mulighederne for økonomisk støtte er utilstrækkelige, og at lønudgifterne til personer med nedsat arbejdsevne er for store.

Erfaringer med ansatte med handicap og psykisk lidelse

Lidt over en tredjedel (36 pct.) af arbejdspladserne angiver, at de har en eller flere medarbejdere ansat, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder. 23 pct. angiver, at de har en eller flere medarbejdere med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap, og 28 pct. angiver, at de har en eller flere medarbejdere med en psykisk lidelse.

Holdninger til, hvad det kan betyde at ansætte personer med handicap og psykiske lidelser

Arbejdspladserne er også blevet spurgt, om de mener, at ansættelse af medarbejdere med bestemte karakteristika har betydning for kvaliteten i arbejdet og det sociale fællesskab på arbejdspladsen. De undersøgte karakteristika er 'ordblindhed eller læse- og skrivevanskeligheder', 'stærkt nedsat hørelse', 'lidelse som depression eller stress' og 'lidelse som skizofreni eller bipolar lidelse'.

En stor andel (50-80 pct.) af arbejdspladserne vurderer, at kvaliteten i arbejdet eller det sociale fællesskab hverken forbedres eller forværres som følge af medarbejdere med de ovennævnte karakteristika. Andelene, der vurderer, at en ansættelse kan forværre kvaliteten i arbejdet, er størst for ansættelse af en person med nedsat hørelse (32 pct.) og mindst for ansættelse af en person, der er ordblind eller har læse- og skrivevanskeligheder (18 pct.). Andelene, der vurderer, at en ansættelse kan forværre det sociale fællesskab på arbejdspladsen, er kun 2 pct. for ansættelse af en person, der er ordblind eller har læse- og skrivevanskeligheder, og omkring 20 pct. for de tre andre karakteristika.

Der er en sammenhæng mellem arbejdspladsernes holdninger til (eller opfattelser af), hvad ansættelse af personer fra en bestemt gruppe kan betyde, og deres erfaringer med personer fra gruppen. Der er relativt flere med erfaringer, der svarer 'hverken forbedres eller forværres', og relativt færre, der svarer 'forværres' eller 'ved ikke'. Det er dog vigtigt at bemærke, at sammenhængen mellem holdninger og erfaringer ikke nødvendigvis er kausal.

Mange arbejdspladser kender især til fleksjobordningen

En stor andel af de danske arbejdspladser har kendskab til især fleksjobordningen (89 pct.) og løntilskudsjobordningen for ledige eller førtidspensionister (73 pct.). Til gengæld er der en lavere andel, som kender til ordningen personlig assistance og hjælpemidler til personer med funktionsnedsættelse (54 pct.) samt muligheden for mentorstøtte (44 pct.).

Det er blandt de mindre private arbejdspladser, at vi finder de laveste andele, som kender til de forskellige ordninger. Dog er der en relativ høj andel blandt de mindre private arbejdspladser, som kender til fleksjobordningen (87 pct.) og løntilskudsjobordningen for ledige eller førtidspensionister (69 pct.).

Brug af anden aktør

I alt har 43 pct. af de danske arbejdspladser inden for de sidste 2 år haft kontakt med den kommunale beskæftigelsesindsats eller andre eksterne aktører med henblik på fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Der er endvidere 17 pct. af de danske arbejdspladser, som i nogen eller høj grad anvender erfaringer fra andre virksomheder.

Vi har også undersøgt, hvilke behov der er vigtige for de danske arbejdspladser i samarbejdet med eksterne aktører, når det kommer til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Her angiver arbejdspladserne hyppigst, at de har behov for hjælp, som kan understøtte dem i rekrutteringsfasen. De tre hyppigst angivne behov er, at de eksterne aktører kender arbejdspladsens vilkår, hjælper med at finde den rette person samt klarer papirarbejdet i forbindelse med ansættelsen.

Konkluderende betragtninger

De danske arbejdspladser har en vigtig rolle i forhold til inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. I denne rapport har vi derfor belyst inklusion på det danske arbejdsmarked med udgangspunkt i arbejdspladsernes perspektiv.

Vores resultater viser, at en relativ stor andel af de danske arbejdspladser har erfaringer med både fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Job på særlige vilkår (fx fleksjob og løntilskudsjob) ser ud til at spille en stor rolle for inklusionen, da en stor andel af arbejdspladserne anvender job på særlige vilkår, når de fastholder og ansætter personer med nedsat arbejdsevne. Vi finder også, at andelen af arbejdspladser, der har ansat én eller flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne på særlige vilkår, er steget over de seneste 10 år.

En udfordring for inklusionen er, at omkring halvdelen af de danske arbejdspladser angiver, at de ikke i særlig høj grad finder det praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat på deres arbejdsplads.

I den forbindelse nævner arbejdspladserne, at noget af det, som kan være fremmende for dem i forhold til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, er: a) at ansættelsen kan afhjælpe i forhold til manglende arbejdskraft på arbejdspladsen, b) positive erfaringer med andre ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen samt c) økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen. Derudover fylder ønsket om at bidrage til samfundet og opbakning fra medarbejderne også en del blandt de arbejdspladser, som har ansat personer med nedsat

arbejdsevne. Til gengæld oplever arbejdspladserne, at noget af det, som kan være begrænsende i forhold til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, er: a) at personer med nedsat arbejdsevne mangler de rigtige kvalifikationer, b) at det vil kræve for mange særlige hensyn, og c) at arbejdspladsen ikke har opgaver, som kan varetages af personer med nedsat arbejdsevne.

Støtte fra eksterne aktører nævnes også som et fremmende forhold blandt arbejdspladserne. Arbejdspladserne angiver i den forbindelse, at de især kan have behov for hjælp og støtte fra eksterne aktører i rekrutteringsfasen til fx at finde et godt match samt til at klare papirarbejdet i forbindelse med ansættelsen.

Ud over forskellige eksterne aktører har de danske arbejdspladser også mulighed for at benytte en række forskellige offentlige beskæftigelsesordninger, som har til formål at hjælpe med at øge inklusionen af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet. En meget stor andel af de danske arbejdspladser har kendskab til især fleksjobordningen og løntilskudsjobordningen. Til gengæld er det især blandt de mindre private arbejdspladser, at vi finder de laveste andele, som kender til de forskellige offentlige beskæftigelsesordninger.

Overordnet set peger resultaterne i denne rapport altså på en lang række forhold, som kan være begrænsende for inklusionen på de danske arbejdspladser, men samtidig peger rapporten også på flere forhold, som potentielt kan være fremmende i forhold til at øge inklusionen af personer fra udsatte grupper på de danske arbejdspladser.

Fakta om undersøgelsen

Rapportens primære datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af de danske arbejdspladser foretaget i april-juni 2025 af DST Survey. I alt 2.564 arbejdspladser har deltaget i undersøgelsen svarende til en svarprocent på 31 pct.

I udvalgte analyser anvender vi endvidere data fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2014-2015 til enkelte sammenligninger over tid (2014-2015 og 2025). I alt 1.877 arbejdspladser har deltaget i undersøgelsen i 2014-2015 svarende til en svarprocent på 60 pct.

Endelig anvender vi også enkelte registervariable fra Danmarks Statistik.

> **Afrapportering**

1 Indledning

De danske arbejdspladser – både de private og de offentlige – har en vigtig rolle i forhold til inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Der har siden 1990'erne været politisk fokus på virksomhedernes engagement i inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og i de senere år er samarbejdet mellem beskæftigelsesindsatsen og virksomhederne omkring inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet øget (Madsen et al., 2024)¹. Det er derfor også vigtigt at have viden om virksomhedernes muligheder for og holdninger til inklusion af personer fra udsatte grupper.

Denne rapport er en del af projektet 'Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser 2024-2025', som har til formål at give et større indblik i de danske arbejdspladser in-

klusionskapacitet. Den første rapport fra projektet undersøgte inklusion med udgangspunkt i *lønmodtagernes* erfaringer og holdninger, og analyserne var baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i Danmark, som blev gennemført i foråret 2024, jf. Jakobsen, Christensen & Andersen (2025).

Denne rapport er den anden og sidste rapport fra projektet og har til formål at undersøge inklusion med udgangspunkt i *arbejdspladsernes* erfaringer med og holdninger til inklusion af udsatte grupper på arbejdspladsen.

Rapporten skal bidrage med at skabe øget viden, som kan anvendes af arbejdspladserne og i udviklingen af beskæftigelsespolitiske tiltag og i beskæftigelsesindsatsen over for de udsatte grupper i forhold til at opnå beskæftigelse.

Formål

Formålet med denne rapport er at undersøge inklusion med udgangspunkt i *arbejdspladsernes* erfaringer med og holdninger til inklusion af udsatte grupper på arbejdspladsen.

Erfaringer omfatter ud over ansættelse og fastholdelse af personer fra udsatte grupper fx også arbejdspladsernes erfaringer med regler og ordninger, som kan anvendes i inklusionen af personer fra udsatte grupper, og erfaringer med andre aktørers rolle i forhold til inklusion på arbejdspladsen.

Holdninger skal forstås bredt og omfatter fx, om arbejdspladserne oplever, at det er praktisk og økonomisk muligt at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, og hvad de oplever, der fremmer og begrænser ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

¹ Arbejdspladsernes rolle i inklusion af udsatte grupper fremhæves også i de stigende krav til virksomhederne om, at bæredygtighedsrapportering skal foretages på niveau med den finansielle rapportering og skal bl.a. omfatte standarder for miljø, sociale forhold og ledelse (Erhvervsstyrelsen, 2024).

Udviklingen på arbejdsmarkedet fra 2014/15 til 2024/25

- Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken er faldet fra 5,2 pct. i januar 2015 til 2,6 pct. i maj 2025 (Danmarks Statistik, 2026a).
- Andelen af 16-64-årige i beskæftigelse er steget fra 72,1 pct. i 2015 til 77,4 pct. i 2024 (Danmarks Statistik, 2026b).
- Antal beskæftigede er steget fra omkring 2,8 mio. i november 2015 til omkring 3,1 mio. i november 2024 (Danmarks Statistik, 2026c).
- Andelen af 16-64-årige på offentlig forsørgelse (ekskl. SU) er faldet fra 20,5 pct. i 2014 til 17,0 pct. i 2024 (Olsen et al., 2024).

Analyserne i rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdspladser i Danmark, som er gennemført i 1. halvår 2025. For at få belyst, hvordan arbejdspladsernes erfaringer og holdninger har udviklet sig i de senere år, sammenligner vi endvidere nogle udvalgte resultater for 2025 med resultater fra en undersøgelse gennemført af SFI (nu VIVE) i 2015, som havde fokus på virksomhedernes sociale engagement, jf. Jakobsen et al. (2015). I forbindelse med disse sammenligninger er det bl.a. vigtigt at være opmærksom på, at situationen på arbejdsmarkedet har ændret sig fra 2015 til 2025. Antallet i beskæftigelse er steget, og ledigheden er faldet, hvilket kan have påvirket arbejdspladsernes mulighed og behov for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne eller med andre helbredsrelaterede udfordringer.

1.1 Baggrund

Hovedfokus i denne rapport er på inklusion på arbejdspladserne af personer med nedsat arbejdsevne og personer med længerevarende fysiske helbredsproblemer, fysiske handicap eller psykiske lidelser. Denne gruppe af personer udgør – som det vil fremgå af dette afsnit – en ikke ubetydelig andel af den voksne befolkning i Danmark. Samtidig er de overrepræsenteret blandt personer uden beskæftigelse. Det er derfor væsentligt at få mere viden om inklusion på de danske arbejdspladser af personer med længerevarende fysiske helbredsproblemer, fysiske handicap eller psykiske lidelser.

Overlap mellem personer med nedsat arbejdsevne og personer med længerevarende fysiske eller psykiske lidelser

Der er et sammenfald mellem gruppen af personer med nedsat arbejdsevne og gruppen af personer med længerevarende fysiske helbredsproblemer, fysiske handicap eller psykiske lidelser.

Nedsat arbejdsevne

Arbejdsevne:

- Det at have arbejdsevne er at have det helbred, de grundlæggende kompetencer og de relevante arbejds- eller erhvervsmæssige evner, som er nødvendige for at kunne varetage en form for arbejde, forudsat at arbejdsopgaverne er rimelige, og at arbejdsmiljøet er acceptabelt (Tengland, 2011).

Nedsat arbejdsevne:

- Nedsat arbejdsevne bruges om personer, hvis arbejdsevne er så lav, at de generelt har vanskeligt ved at opfylde kravene på det ordinære arbejdsmarked (Jakobsen et al., 2015). Den nedsatte arbejdsevne kan skyldes fysiske, psykiske eller sociale faktorer (FOA, 2025).

Nedsat arbejdsevne bruges om personer, som har en arbejdsevne, der er så lav, at de har svært ved at opfylde kravene på det ordinære arbejdsmarked. Ofte vil en nedsat arbejdsevne skyldes helbredsudfordringer eller handicap.

Samtidig er det ikke alle med længerevarende helbredsproblemer eller handicap, der har nedsat arbejdsevne. Derfor kan de alligevel godt blive mødt af barrierer i forhold til at finde arbejde og blive inkluderet på arbejdspladsen. Flere studier viser, at personer med fysiske og psykiske lidelser kan blive mødt med fordomme på arbejdspladserne og kan blive diskrimineret på grund af sygdom eller handicap, se fx Rasmussen & Johansen (2013); Shamshiri-Petersen & Krogh (2020); Sharma et al. (2025); Vendsborg et al. (2011).

Hvor mange voksne har nedsat arbejdsevne eller et fysisk handicap eller en psykisk lidelse?

Antallet i den voksne befolkning, der har nedsat arbejdsevne, et fysisk handicap eller en psykisk lidelse, er forholdsvis stort, men vi har ikke tal for, præcis hvor mange mennesker det drejer sig om.

Med hensyn til personer med nedsat arbejdsevne har vi kun tal for, hvor mange der har fået offentlige ydelser relateret til nedsat arbejdsevne eller erstatning for nedsat erhvervsevne. En opgørelse for 2. kvartal 2024 viser, at cirka 450.000 16-66-årige modtog en ydelse rettet mod personer med varig eller midlertidig nedsat arbejdsevne. Heraf modtog især mange førtidspension eller var i et fleksjob (SMVdanmark, 2024). Tilgangen til førtidspension og fleksjob har endvidere været stigende i de senere år (Dansk Arbejdsgiverforening, 2024; Rosenberg et al., 2024). Denne stigning er fulgt af en stigning i antallet, der får tilkendt erstatning for tabt erhvervsevne (F&P, 2024).

Antal voksne, der har et længerevarende fysisk helbredsproblem, fysisk handicap eller psykisk lidelse er heller ikke enkelt at opgøre. I rapporten 'Danskernes Sundhed 2023' præsenteres en række helbredsmål på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt personer, som er 16 år eller ældre (Jensen et al., 2024). Et af målene er

selvvurderet helbred, som kan ses som en samlet vurdering af eget helbred. Det omfatter både objektive og subjektive aspekter af helbredet inden for det fysiske såvel som det mentale helbred. I 2023 var andelen af danskere, der vurderede, at de havde et 'mindre godt' eller 'dårligt' helbred 22 pct., mens de resterende 78 pct. vurderede, at de havde et 'fremragende', 'vældig godt' eller 'godt' helbred (Jensen et al., 2024).

En anden rapport, der også er baseret på spørgeskemadata, finder, at 28 pct. af alle 16-64-årige i 2024 efter eget udsagn har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem (Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2025).²

Selvom vi ikke har præcise tal for, hvor mange der har nedsat arbejdsevne, og hvor mange der har en sygdom eller et handicap, viser de opgørelser, der er beskrevet ovenfor, at det ikke er en ubetydelig andel af den voksne befolkning, som har nedsat arbejdsevne eller har et længerevarende fysisk helbredsproblem, et fysisk handicap eller en psykisk lidelse, og at det derfor er væsentligt, at disse mennesker inkluderes på de danske arbejdspladser.

Arbejdsmarkedstilknytning

Tidligere undersøgelser viser, at personer med helbredsudfordringer eller handicap er overrepræsenterede blandt personer uden beskæftigelse (Gerdes et al., 2026; Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2025; van der Zwan & de Beer, 2021). Fx viser Jakobsen, Christensen & Mikkelsen (2025), at beskæftigelsen generelt er lavere for personer med handicap end for personer uden handicap. I 2024 var 61 pct. af personer med handicap i beskæftigelse sammenlignet med 86 pct. af personer uden handicap. Der var endvidere stor forskel på personer med større og mindre handicap. 45 pct. af personer med større handicap er i beskæftigelse mod 74 pct. af personer med mindre handicap (Jakobsen et al. 2025). Disse beskæftigelsestal understreger – sammen med det store antal personer, som har helbredsudfordringer eller nedsat arbejdsevne – vigtigheden af et stort fokus på inklusion af denne gruppe og mere viden herom.

1.2 Virksomheders sociale engagement og inklusionskapacitet

Formålet med denne rapport er som tidligere beskrevet at undersøge inklusion på arbejdspladser i Danmark med udgangspunkt i arbejdspladsernes erfaringer med og

² En anden spørgeskemaundersøgelse finder, at 31 pct. af 16-64-årige i 2020 har et handicap eller helbredsproblem (Amilon et al., 2021), dvs. en lidt højere andel end i Jakobsen, Christensen & Mikkelsen (2025).

holdninger til inklusion af personer med nedsat arbejdsevne og personer med længerevarende fysiske helbredsproblemer, fysiske handicap eller psykiske lidelser.

Arbejdspladsernes rolle i inklusion af udsatte grupper har været diskuteret i årtier, og der har været anvendt forskellige begreber til at beskrive arbejdspladser eller virksomheders rolle, fx 'virksomheders sociale ansvar', 'det rummelige arbejdsmarked', 'virksomheders sociale engagement' og 'virksomheders samfundsansvar' (Bredgaard, 2014). Et nyere begreb er 'virksomheders inklusionskapacitet' (Dall et al., 2023).

Denne rapport er inspireret af og bygger videre på en tidligere undersøgelse fra VIVE af virksomheders sociale engagement (Jakobsen et al., 2015) og det nyere begreb *inklusionskapacitet* beskrevet i Dall et al. (2023). Fælles for de to begreber er, at de ikke er klart definerede begreber, og de kan være svære at operationalisere og anvende i empiriske undersøgelser (Bredgaard, 2014; Dall et al., 2023; Jakobsen et al., 2015).

Virksomheders sociale engagement

Virksomheders sociale engagement er et begreb, der er skabt i en specifik samfundsmæssig og politisk kontekst, og som derfor på én gang er normativt og ikke præcist defineret. 'Det sociale engagement' indikerer, at virksomheders sociale indsats er frivillig – virksomhederne har ikke et egentligt ansvar, og den sociale indsats er begrænset til at omhandle de konkrete handlinger, der medvirker til at forebygge og afhjælpe, at personer mister tilknytningen til arbejdsmarkedet (se fx Bredgaard, 2014). I VIVEs tidligere undersøgelser operationaliseres det sociale engagement til følgende tre centrale parametre (hvor hovedvægten i analyserne var på parameter 2 og 3):

1. Forebyggelse af, at medarbejdere mister tilknytningen til arbejdsmarkedet
2. Fastholdelse af medarbejdere, der på grund af fx langvarig sygdom eller en funktionsnedsættelse er i fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen
3. Inklusion (ansættelse) af personer, der har udfordringer i forhold til at opnå og fastholde beskæftigelse.

Inklusionskapacitet

Begrebet inklusionskapacitet er et nyere begreb, som lægger vægt på arbejdspladser kapacitet til at inkludere personer med begrænsninger i arbejdsevnen. På baggrund af en litteraturopsamling definerer Dall et al. (2023) inklusionskapacitet som "*den praktiske og sociale kapacitet på en arbejdsplads til at inkludere personer med begrænsninger i arbejdsevnen i ansættelser, der er bæredygtige i den enkeltes livssammenhæng og bæredygtig for virksomhedens forretningsmæssige og sociale virkelighed*".

Litteraturgennemgangen peger på tre grundlæggende aspekter af at være inkluderet på en arbejdsplads (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024):

Subjektive aspekter af inklusion: Den subjektive oplevelse af at kunne være sig selv på arbejdspladsen og opleve at høre til og være en del af arbejdspladsen.

Interpersonelle elementer af inklusion: Det at kunne indgå i arbejdspladsens interpersonelle relationer, dvs. de relationer og det samspil, den enkelte har med kolleger og ledere i det daglige arbejde.

Praktiske/funktionelle aspekter af inklusion: Det at kunne løse relevante arbejdsopgaver gennem tilpasninger af konkrete jobfunktioner og arbejdsvilkår.

Litteraturgennemgangen peger endvidere på, at inklusion af fx personer med begrænsninger i arbejdsevnen bygger på viden, erfaringer og kompetencer på arbejdspladsen, som skal være til stede blandt ledere og medarbejdere på arbejdspladsen. Viden om og erfaringer med personer med begrænsninger i arbejdsevnen mindsker risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe. Viden, erfaringer og kompetencer er dog ikke tilstrækkeligt til at skabe inklusion, men skal manifesteres gennem praksisser, som kontinuerligt må udføres og justeres omkring den enkelte medarbejder(gruppe) (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Relativt få referencer i litteraturen definerer eksplicit inklusionskapacitet, og det varierer, hvilke aspekter der indgår i empiriske analyser af inklusionskapacitet.

Forskel på de to begreber

En forskel på begreberne 'virksomheders sociale engagement' og 'arbejdspladser inklusionskapacitet' er, at 'virksomheders sociale engagement' fokuserer på, om virksomhederne *vælger at engagere sig* i at inkludere personer, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet, mens 'arbejdspladser inklusionskapacitet' fokuserer på arbejdspladsernes muligheder for og *kapacitet* til at inkludere personer, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet. Dermed bliver det også med det sidstnævnte begreb fremhævet, at virksomheder er forskellige med hensyn til kapaciteten til inklusion.

1.3 Hvad undersøger vi i denne rapport?

Formålet med denne rapport er som beskrevet at belyse arbejdspladsernes erfaringer med og holdninger til inklusion af udsatte grupper på arbejdspladsen. I den forbindelse fokuserer vi på følgende temaer:

- Arbejdspladsernes erfaringer med inklusion i form af fastholdelse og nyansætninger

- Arbejdspladsernes holdninger til inklusion, herunder hvad de oplever, der fremmer og begrænser inklusionen
- Arbejdspladsernes erfaringer med regler og ordninger, som kan anvendes i inklusionen af personer fra udsatte grupper, og erfaringer med andre aktørers rolle i forhold til inklusion på arbejdspladsen.

Disse temaer uddybes i det efterfølgende.

Erfaringer med inklusion i form af fastholdelse og nyansættelser

I rapporten belyser vi arbejdspladsernes erfaringer med inklusion af personer med nedsat arbejdsevne og personer med længerevarende fysiske helbredsproblemer, fysiske handicap eller psykiske lidelser. Det gør vi ved at svare på følgende spørgsmål:

- a) Hvilke erfaringer har arbejdspladserne med fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, herunder på særlige vilkår?
- b) Hvilke erfaringer har arbejdspladserne med inklusion af personer med fysiske handicap og psykiske lidelser?

I forhold til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne ser vi på sammenhængen mellem nyansættelser og en række karakteristika ved jobfunktionerne på arbejdspladsen. Dette fokus er inspireret af litteraturen om inklusionskapacitet, som beskriver praktiske/funktionelle aspekter (det, at personer med nedsat arbejdsevne kan løse relevante arbejdsopgaver gennem tilpasninger af konkrete jobfunktioner og arbejdsvilkår) som væsentligt for at være en inkluderende arbejdsplads (jf. afsnit 1.2).

Holdninger til inklusion

I rapporten ser vi også på arbejdspladsernes holdninger til inklusion. Det gør vi ved at svare på følgende spørgsmål:

- c) Hvordan oplever arbejdspladserne deres økonomiske og praktiske muligheder for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne?
- d) Hvilke forhold fremmer og begrænser arbejdspladserne i forhold til at inkludere personer med nedsat arbejdsevne?
- e) Hvilken betydning vurderer arbejdspladserne, at ansatte med specifikke fysiske handicap og psykiske lidelser har for kvaliteten i arbejdet og for det sociale fællesskab på arbejdspladsen?

Spørgsmålene vedrørende holdninger er inspireret af undersøgelserne af virksomheders sociale engagement jf. Jakobsen et al. (2015), men handler også om forhold,

der i litteraturen beskrives som havende betydning for inklusionskapaciteten (Dall et al., 2023). Med spørgsmål c) ser vi på arbejdspladsernes opfattelse af, om det er økonomisk og praktisk muligt at inkludere personer fra målgruppen, dvs. om de oplever, de har kapaciteten hertil. Med spørgsmål d) ser vi på, hvilke forhold arbejdspladserne oplever, der fremmer og begrænser dem i at inkludere personer fra målgruppen. Fx om de mener, at det fremmer inklusionen, at arbejdspladsen får økonomisk støtte til inklusion.

Spørgsmål e) handler om, hvilken betydning arbejdspladserne vurderer, at ansatte med specifikke fysiske handicap og psykiske lidelser har for kvaliteten i arbejdet og for det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Vurderer de fx, at det potentielt kan forværre kvaliteten i arbejdet og det sociale fællesskab på arbejdspladsen?

Eksterne forhold: regler, ordninger og hjælp fra andre aktører

Til sidst i rapporten ser vi på arbejdspladsernes erfaringer med regler og ordninger, som kan anvendes i inklusionen af personer fra udsatte grupper, og erfaringer med andre aktørers rolle i forhold til inklusion på arbejdspladsen. Det gør vi ved at svare på følgende spørgsmål:

- f) Har arbejdspladserne kendskab til regler og ordninger, som kan anvendes i inklusionen af personer fra udsatte grupper?
- g) Hvad er andre aktørers rolle i forhold til inklusion på arbejdspladsen?

Regler og forskellige ordninger i beskæftigelsesindsatsen og muligheder for samarbejde med andre aktører er forhold, der kan påvirke den enkelte arbejdsplads' muligheder for at inkludere personer fra udsatte grupper på arbejdspladsen (Dall et al., 2023). Derfor er disse forhold også vigtige at belyse i forhold til inklusion på arbejdspladserne.

1.4 Data og metode

Data

Det primære datagrundlag for undersøgelsen er data fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført blandt arbejdspladser i foråret 2025. Derudover anvender vi data fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført af SFI (nu VIVE) i 2015 samt registerdata fra Danmarks Statistik, jf. Boks 1.1.

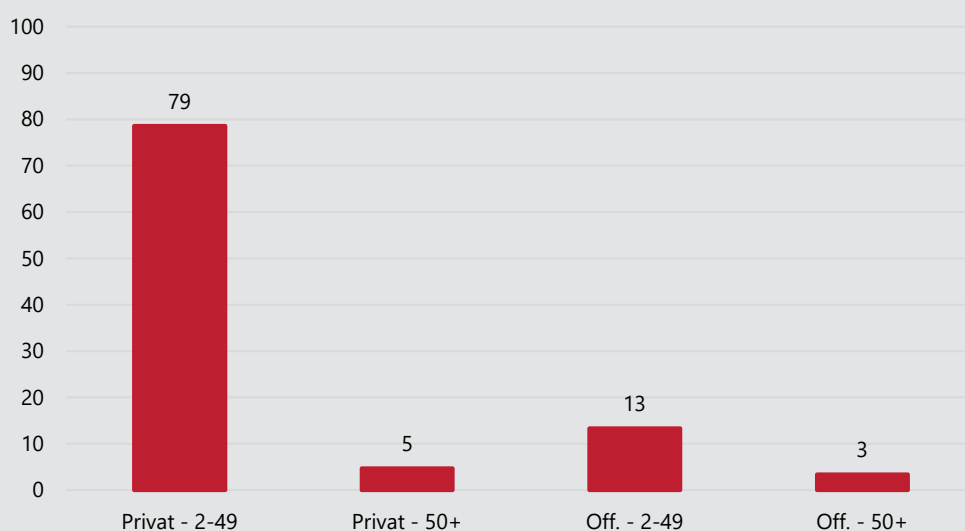
Respondenterne, som har svaret på spørgeskemaet på vegne af deres arbejdsplads, er enten: Ejeren, den øverste direktør/leder, en afdelingsleder, HR-lederen eller en

HR-medarbejder (jf. Bilagstabel 1.2). Besvarelsene er baseret på, hvordan respondenterne opfatter forholdene på arbejdspladsen, fx arbejdspladsens muligheder for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne, og respondentens vurdering af, om arbejdspladsen har ansatte med nedsat arbejdsevne eller en psykisk lidelse. Respondenterne kan være forskellige, med hensyn til hvad de fx forstår ved nedsat arbejdsevne, og dermed også i hvilket omfang de opfatter en given funktionsnedsættelse som en udfordring i forhold til at udføre arbejdsopgaverne på arbejdspladsen.

Stikprøven til spørgeskemaundersøgelsen er stratificeret på baggrund af antal ansatte, sektor og branche. En meget stor andel af arbejdspladserne i Danmark er mindre (under 50 ansatte) og private (jf. Figur 1.1), og for at vi kan sige noget om fx større offentlige arbejdspladser på baggrund af denne undersøgelse, har det været nødvendigt at benytte en stratificeret stikprøve frem for en tilfældig udtrukket stikprøve. For mere information om stikprøven, se afsnit 7.1.1.

Figur 1.1 Arbejdspladserne fordelt efter sektor og størrelse

Arbejdspladser, i alt og særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse. Vægtet procent. 2025.



Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

I analyserne benytter vi vægte til at sikre, at svardata bliver repræsentative for den samlede population. Der er beregnet vægte på baggrund af de oplysninger og grupperinger, som er brugt til at danne stratificeringen, dvs. sektor, branche og antal ansatte for at genskabe repræsentativiteten i data. Det betyder, at arbejdspladser fra grupper, som er underrepræsenteret i datamaterialet, tillægges større vægt, mens arbejdspladser fra overrepræsenterede grupper tillægges mindre vægt. Det betyder, at når vi fx viser tal for 'alle arbejdspladser', er arbejdspladserne vægtet, så de er repræsentative for alle arbejdspladser. Det betyder også, at resultater for 'alle

arbejdspladser' i høj grad er drevet af resultaterne for de små private arbejdspladser, da denne gruppe af arbejdspladser udgør en stor andel af de danske arbejdspladser, jf. Figur 1.1.

Metode

Resultaterne i denne rapport er baseret på beskrivende analyser af sammenhænge. Resultaterne består af både fordelinger og gennemsnit samt resultater fra lineære regressionsmodeller (jf. afsnit 7.2). Det er vigtigt at understrege, at resultaterne i denne rapport ikke kan fortolkes som kausale sammenhænge.

I rapporten ser vi på, hvordan arbejdspladserne fordeler sig i forhold til bl.a. erfaringer med inklusion fordelt på forskellige karakteristika for arbejdspladserne. Derudover ser vi på gennemsnit, fx for antal medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsloven på arbejdspladsen. Vi laver statistiske test, som giver os en såkaldt p-værdi, som altid er mellem 0 og 1. Jo mindre p-værdien er, desto mere sikre kan vi være på, at der er reel forskel på resultaterne for de grupper, vi sammenligner. Vi konkluderer, at der er en statistisk signifikant forskel, hvis p-værdien er mindre end 0,05. Udvalgte steder i rapporten benytter vi os af multiple lineære regressionsmodeller (OLS) til at udregne såkaldte prædikterede sandsynligheder (for mere information, se afsnit 7.2).

Boks 1.1 Datagrundlag

Spørgeskemaundersøgelse 2025

Det primære datagrundlag for undersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse blandt danske arbejdspladser med mindst to ansatte. I alt har 2.564 arbejdspladser deltaget i undersøgelsen svarende til en svarprocent på 31 pct. Dataindsamlingen blev gennemført i 2025 som en kombination af webinterviews og telefoninterviews. Stikprøven til undersøgelsen er stratificeret på baggrund af sektor, branche og antal ansatte, og der anvendes vægte, således at svardata bliver repræsentativ for den samlede population af arbejdspladser.

Spørgeskemaundersøgelse 2015

I enkelte analyser benytter vi data fra en spørgeskemaundersøgelse, der omhandlede Virksomheders Sociale Engagement, og som blev gennemført i 2015 blandt arbejdssteder med mindst to ansatte. I alt 1.877 arbejdspladser har deltaget i undersøgelsen svarende til en svarprocent på 60 pct. Dataindsamlingen blev gennemført i 2015 som en kombination af webinterviews og telefoninterviews.

Stikprøven til undersøgelsen er stratificeret på sektor og antal ansatte, og der anvendes vægte således at svardata bliver repræsentativ for den samlede population af arbejdspladser.

Registerdata fra Danmarks Statistik

Data fra spørgeskemaundersøgelserne er suppleret med enkelte registervariable fra Danmarks Statistik vedrørende sektor, antal ansatte, branche og region. Disse karakteristika ved arbejdspladserne er målt ultimo 3. kvartal 2024.

Datagrundlag er nærmere beskrevet i kapitel 7.

1.5 Læsevejledning

Den resterende del af rapporten er struktureret på følgende vis:

I Kapitel 2 undersøger vi først, i hvilken grad de danske arbejdspladser har erfaringer med fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Derudover undersøger vi, hvad der kendetegner de arbejdspladser, som ansætter personer med nedsat arbejdsevne (besvarelse af spørgsmål a), jf. afsnit 1.3).

I kapitel 3 ser vi på, hvilke praktiske og økonomiske muligheder de danske arbejdspladser vurderer, at de har, når det kommer til fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Vi undersøger også, hvilke forhold som enten fremmer eller begrænser arbejdspladsernes muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne (besvarelse af spørgsmål c) og d), jf. afsnit 1.3).

I kapitel 4 undersøger vi inklusionen af personer med handicap og psykiske lidelser på de danske arbejdspladser med særligt henblik på arbejdspladsernes erfaringer med og holdninger til at have medarbejdere med et fysisk handicap eller en psykisk lidelse eller at have medarbejdere, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder (besvarelse af spørgsmål b) og e), jf. afsnit 1.3).

Kapitel 5 kortlægger arbejdspladsernes kendskab til ordninger målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Dertil undersøger vi arbejdspladsernes brug af ordninger til ledige (besvarelse af spørgsmål f), jf. afsnit 1.3).

Kapitel 6 undersøger arbejdspladsernes brug af andre aktører i forhold til inklusion på arbejdspladsen med særligt henblik på arbejdspladsernes kontakt med eksterne

aktører og brugen af erfaringer fra andre virksomheder (besvarelse af spørgsmål g), jf. afsnit 1.3).

Kapitel 7 indeholder en beskrivelse af undersøgelsens datagrundlag og de anvendte metoder.

2 Fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne

I dette kapitel ser vi på, i hvilken grad de danske arbejdspladser har erfaringer med fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne samt erfaringer med ansættelse af personer, som havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet. Dette giver et indblik i omfanget af inklusion på de danske arbejdspladser med udgangspunkt i arbejdspladsernes perspektiv.

I kapitlet starter vi med at se på arbejdspladsernes erfaringer med fastholdelse – både på almindelige og særlige vilkår. Dernæst ser vi på arbejdspladsernes erfaringer med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet. Til sidst i kapitlet ser vi på, hvad der kendetegner de arbejdspladser, som ansætter personer med nedsat arbejdsevne.

2.1 Fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne

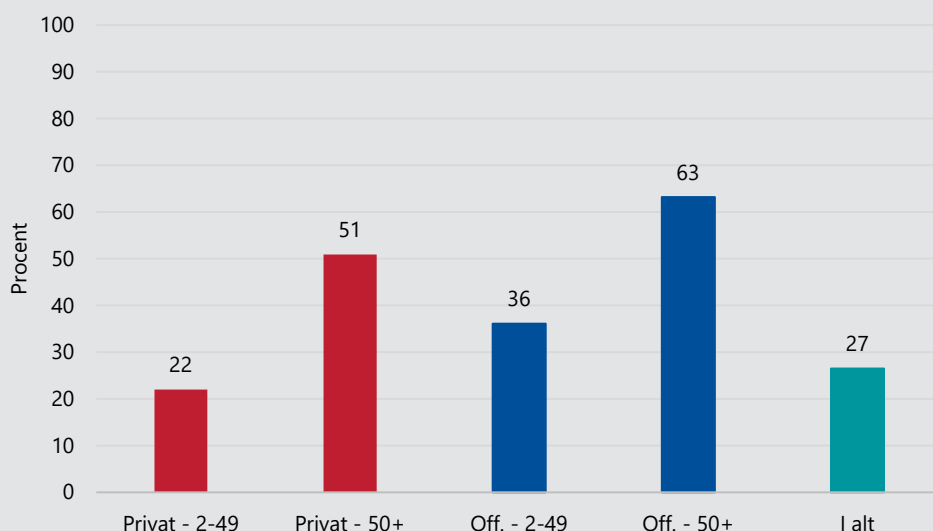
Hvis en medarbejder af den ene eller anden grund får nedsat arbejdsevnen, kan arbejdspladsen vælge at fastholde medarbejderen, dvs. at medarbejderen bliver ved med at være ansat på arbejdspladsen på trods af forringelsen af arbejdsevnen. Denne fastholdelse kan ske på enten almindelige eller særlige vilkår, se Boks 2.1 for mere information om disse vilkår. I dette afsnit ser vi på arbejdspladsernes erfaringer med fastholdelse.

I afsnittet har vi fokus på fastholdelse på arbejdspladser, som inden for de seneste 2 år har haft medarbejdere, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen. I alt har 27 pct. af arbejdspladserne i denne 2-årige periode haft medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen, jf. Figur 2.1. Ikke overraskende har de større arbejdspladser inden for både den private og offentlige sektor en højere andel, der har haft medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen inden for de seneste 2 år, hhv. 51 pct. for private arbejdspladser med 50+ medarbejdere og 63 pct. for offentlige arbejdspladser med 50+ medarbejdere. For de mindre arbejdspladser finder vi også en mindre andel blandt de private arbejdspladser (22 pct.) sammenlignet med de mindre offentlige arbejdspladser (36 pct.).

Bilagsfigur 2.1 viser, at de arbejdspladser, som inden for de seneste 2 år har haft mindst en medarbejder, der har fået nedsat arbejdsevnen, i gennemsnit har haft ca. to medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen. Det vil sige, at en del af disse arbejdspladser har haft flere end én medarbejder, som har fået nedsat arbejdsevnen. De større arbejdspladser har som forventet i gennemsnit haft et højere antal medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen end de mindre arbejdspladser.

Figur 2.1 Andel af arbejdspladserne, som inden for de seneste 2 år har haft medarbejdere, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen, opdelt på sektor og arbejdspladsstørrelse

Baseret på følgende spørgsmål: *Har arbejdspladsen inden for de seneste 2 år haft medarbejdere, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen?* Vægtet procent. 2025.



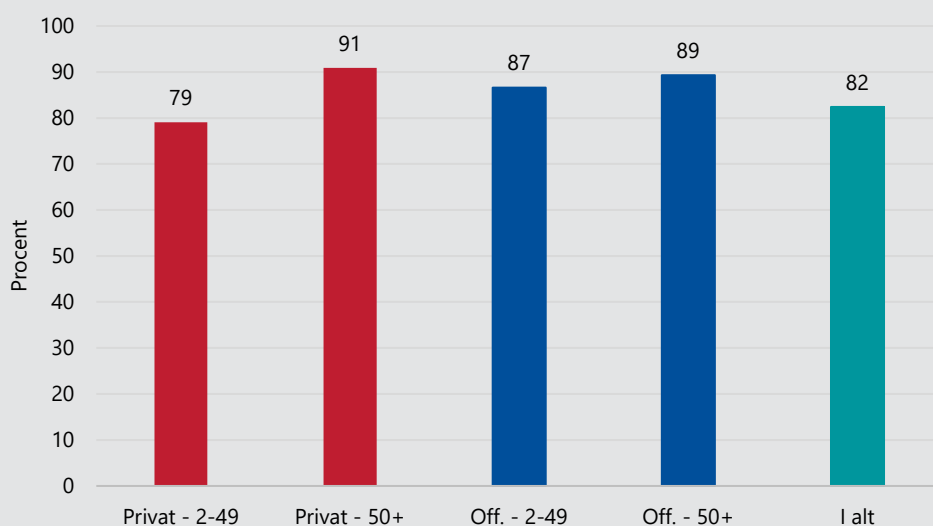
Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem andelen for: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Privat 50+ og Off. 50+, iv) Off. 2-49 og Off. 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 2.453 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Hvis vi går videre og ser på fastholdelse af medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen, finder vi, at 82 pct. af arbejdspladserne, der har haft medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen, efterfølgende har fastholdt en eller flere af disse medarbejdere på trods af forringelsen i arbejdsevnen, jf. Figur 2.2. Når man ser på forskellen i forhold til sektor og arbejdspladsstørrelse, finder vi den laveste andel blandt mindre private arbejdspladser (79 pct.). Forskellen mellem de mindre private og mindre offentlige arbejdspladser er dog ikke statistisk signifikant forskellig fra hinanden. For de større private og offentlige arbejdspladser ligger andelen på omkring 90 pct. Der er altså en ganske stor del af arbejdspladserne, som har haft medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen, som efterfølgende vælger at fastholde en eller flere af disse medarbejdere på arbejdspladsen.

Figur 2.2 Andel af arbejdspladserne, som har haft medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen inden for de seneste 2 år, og som har fastholdt en eller flere af disse medarbejdere

Baseret på spørgsmålet: *Er en eller flere af de medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen, blevet fastholdt, dvs. at de er blevet ved med at være ansat på arbejdspladsen på trods af forringelsen af arbejdsevnen?* Vægtet procent. 2025.



Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem andelen for: i) Privat 2-49 og Privat 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 1.015 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

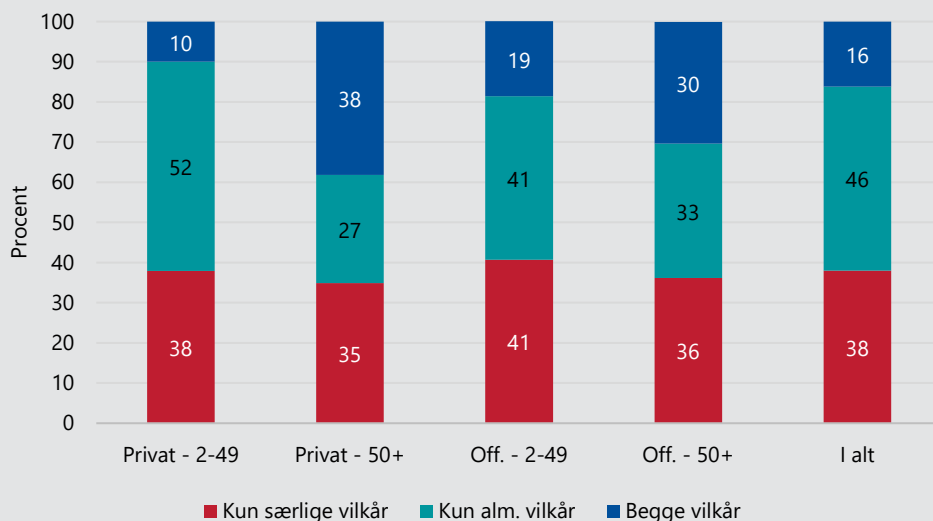
Arbejdspladserne har mulighed for at fastholde medarbejderne på enten almindelige eller særlige vilkår (eller begge vilkår, hvis de har fastholdt flere medarbejdere på forskellige vilkår). Se mere om de forskellige ansættelsesvilkår i Boks 2.1.

Blandt de arbejdspladser, der har fastholdt medarbejdere, har 38 pct. udelukkende fastholdt på særlige vilkår, 46 pct. har udelukkende fastholdt på almindelige vilkår, mens 16 pct. har fastholdt på begge ansættelsesvilkår, jf. Figur 2.3.

Når man ser på forskelle i disse andele i forhold til sektor og arbejdspladsstørrelse, finder vi, at alle fire typer af arbejdspladser ligger på en andel på mellem 35 og 41 pct., som udelukkende har fastholdt på særlige vilkår. Andelen, som udelukkende har fastholdt på almindelige vilkår, er højere for de mindre private og offentlige arbejdspladser, mens andelen, som har fastholdt på både almindelige og særlige vilkår, er større blandt de større private og offentlige arbejdspladser. Sidstnævnte er umiddelbart ikke så overraskende, idet de større arbejdspladser i højere grad end de mindre arbejdspladser fastholder flere medarbejdere i gennemsnit (se Bilagsfigur 2.2) og derfor har større sandsynlighed for at have fastholdt medarbejdere på flere forskellige vilkår.

Figur 2.3 Andel af arbejdspladserne, som har fastholdt på hhv. særlige vilkår, almindelige vilkår eller begge vilkår

Spørgsmålet er udelukkende stillet til de arbejdspladser, som har fastholdt medarbejdere. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem andelen for: Kun alm. vilkår: Privat 2-49 og Privat 50+. Begge vilkår: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Offentlig 2-49, iii) Off. 2-49 og Off. 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 870 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Boks 2.1 Ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne

Almindelige vilkår med skånehensyn:

- Skånehensyn kan fx være nedsat/fleksibel arbejdstid, opgaver uden mange deadlines eller opgaver uden tunge løft.

Særlige vilkår:

- Fleksjob** er et tilbud til personer, der på grund af en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. I fleksjobbet tages der hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset, og kommunen udbetaler et tilskud til lønnen, der kompenserer for den nedsatte arbejdsevne (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026a).
- Løntilskudsjob for førtidspensionister ('Skånejob')** er for personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som får førtidspension, og som ikke er

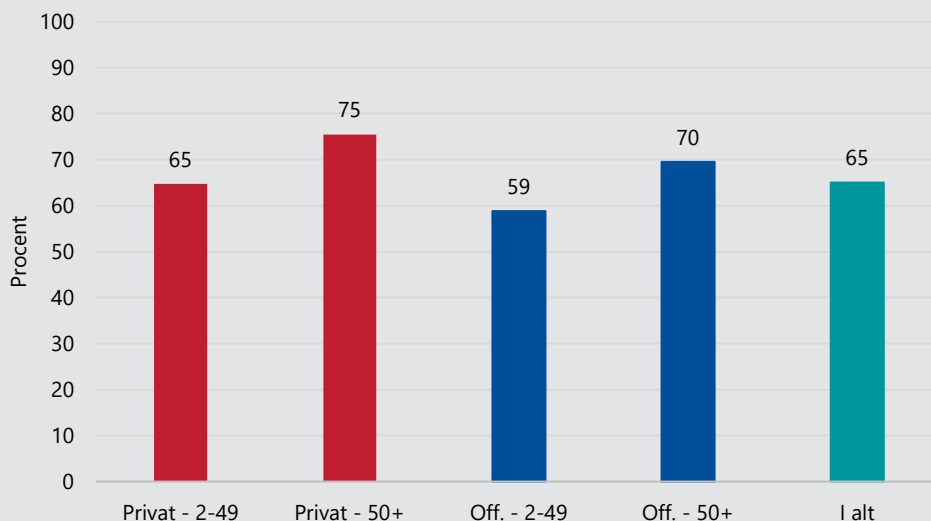
i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår. Formålet med ordningen er at give førtidspensionister mulighed for at opnå eller fastholde beskæftigelse (Social- og Boligstyrelsen, 2025; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026c).

- **Paragraf 56-aftale** indebærer, at arbejdsgiveren har mulighed for at få refunderet udgiften til sygedagpenge, når en medarbejder på grund af en kronisk eller langvarig sygdom har en væsentligt forøget fraværsrisiko. Med en paragraf 56-aftale kan arbejdsgiveren få sygedagpengerefusion allerede fra medarbejderens første sygedag, hvis fraværet skyldes den lidelse eller sygdom, der er omfattet af aftalen (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024).
- **De sociale kapitler** er de aftalemæssige rammer for fastholdelse af allerede ansatte og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne mv. Medarbejdere, der har mere end 6 år til folkepensionsalderen, kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis de pågældende har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår (Cabi, 2025).

Vi har også spurgt arbejdspladserne, som har fastholdt medarbejdere, om disse medarbejdere varetager særligt tilrettelagte arbejdsopgaver, som er anderledes end de arbejdsopgaver, medarbejderen varetog før vedkommende fik nedsat arbejdsevnen. Dette er tilfældet for 65 pct. af arbejdspladserne, som har fastholdt medarbejdere, jf. Figur 2.4. Andelen er højere blandt de større arbejdspladser end de mindre arbejdspladser. Dog er det kun forskellen mellem de større- og mindre offentlige arbejdspladser (11 pct. point), som er statistisk signifikant forskellig fra hinanden.

Figur 2.4 Andel af arbejdspladserne, hvor de fastholdte personer nu varetager særligt tilrettelagte arbejdsopgaver

Spørgsmålet er udelukkende stillet til de arbejdspladser, som har fastholdt medarbejdere. Vægtet procent. Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse, 2025.



Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem andelen for: Off. 2-49 og Off. 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 800 observationer i alt. Arbejdspladserne er blevet spurgt ind til, om de fastholdte personer varetager særligt tilrettelagte arbejdsopgaver eller arbejdsopgaver, som er anderledes end de opgaver, personen varetog, før vedkommende fik nedsat arbejdsevne. Med 'særligt tilrettelagte arbejdsopgaver' menes opgaver, der er blevet tilpasset – enten helt eller delvist – for at imødekomme den nedsatte arbejdsevne.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

2.2 Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne

Det forrige afsnit viser, at en stor andel af arbejdspladserne fastholder medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen. Det er dog også relevant at undersøge, i hvilket omfang arbejdspladserne ansætter personer udefra, som har nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet. Dette undersøger vi i dette afsnit.

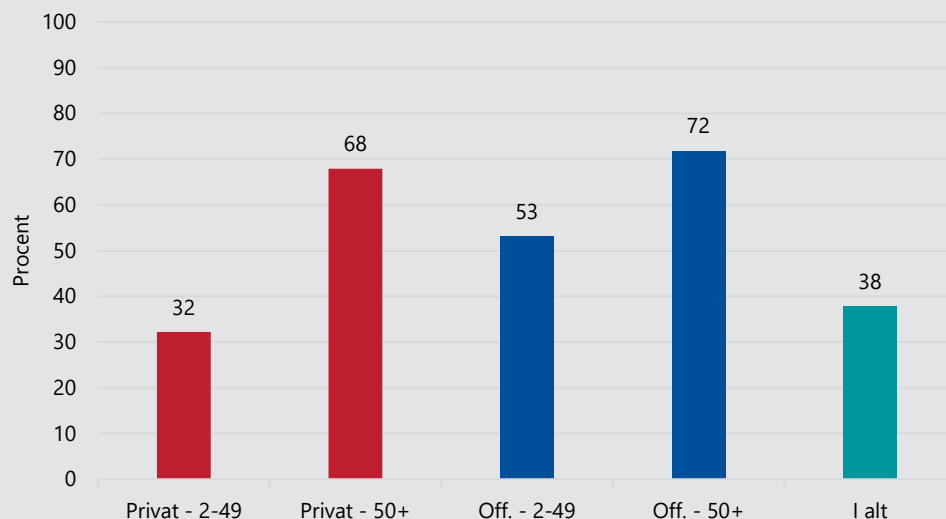
38 pct. af arbejdspladserne har ifølge eget udsagn én eller flere medarbejdere ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, jf. Figur 2.5.³ Dette dækker dog over en stor variation i andelen, når man opdeler på sektor og arbejdspladsstørrelse. 32 pct. af de mindre private arbejdspladser har én eller flere medarbejdere ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, mens andelen for de mindre offentlige arbejdspladser ligger på 53 pct. Den tilsvarende andel ligger på 68 pct. for de større private arbejdspladser, mens andelen

³ I spørgsmålet har vi ikke sondret mellem, om den nedsatte arbejdsevne var kendt af arbejdspladsen på ansættelsestidspunktet eller først er blevet kendt af arbejdspladsen på et senere tidspunkt.

ligger på 72 pct. for de større offentlige arbejdspladser. Der er således en stor andel af både de større private og offentlige arbejdspladser, som har erfaringer med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet.

Figur 2.5 Andel af arbejdspladserne, som har mindst én medarbejder ansat, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet

Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.



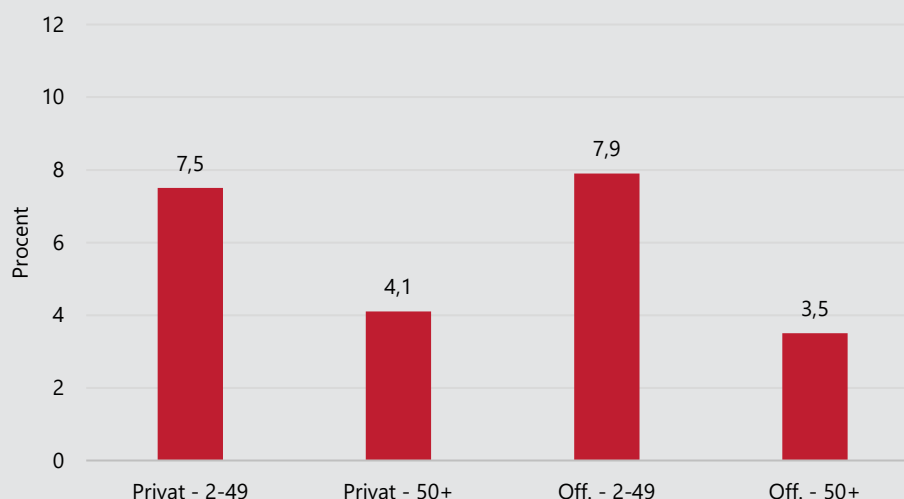
Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Har arbejdspladsen én eller flere medarbejdere ansat, der havde en nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden?'. Antal observationer i alt: 2.466. Uden 'ved ikke'-svar. Statistisk signifikant forskel mellem andelen for: Privat 2-49 og Privat 50+, Privat 2-49 og Off. 2-49, og Off. 2-49 og Off. 50+.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Selvom andelen af arbejdspladser, som har mindst én medarbejder ansat, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet, er højere blandt de større arbejdspladser, udgør medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet, en større andel af alle medarbejderne på arbejdspladsen for de mindre arbejdspladser, jf. Figur 2.6. For både de mindre private og offentlige arbejdspladser udgør medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet, i gennemsnit omkring 8 pct. af alle medarbejdere på arbejdspladsen, jf. Figur 2.6. Samme andel ligger på omkring 4 pct. for de større private og offentlige arbejdspladser med 50+ ansatte.

Figur 2.6 Gennemsnitlig andel af medarbejdere på arbejdspladsen, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet ud af alle medarbejderne på arbejdspladsen

Gennemsnit for, hvor stor en andel medarbejdere med nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet udgør af alle medarbejderne på arbejdspladsen. Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet gennemsnit af andele. 2025.



Anm.: Uden 'ved ikke'-svar for både antal ansatte på arbejdspladsen og antal medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet. Både antal ansatte på arbejdspladsen og antal medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet er selvrapporteret. Observationer i alt: 2.359. Statistisk signifikant forskel mellem: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Off. 2-49 og Off. 50+.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

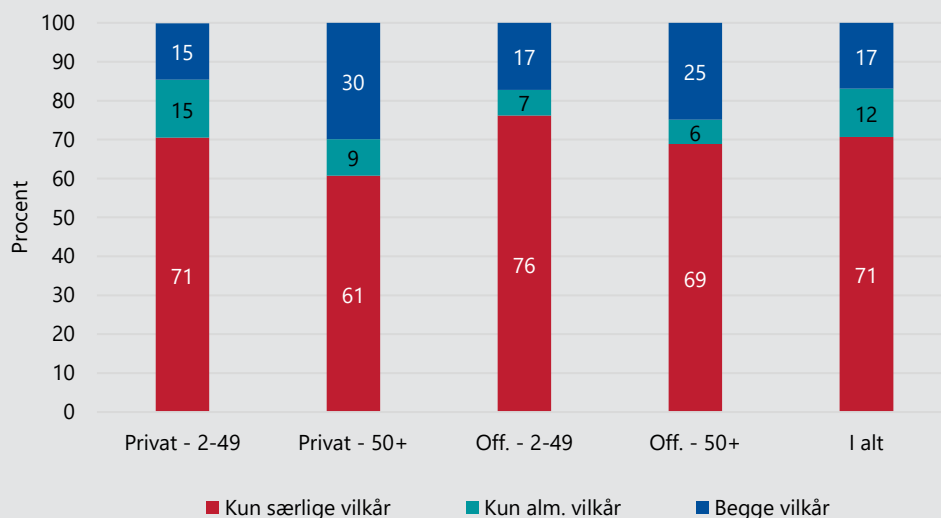
Arbejdspladserne er også blevet spurgt, hvilken slags ansættelsesvilkår personerne med nedsat arbejdsevne er blevet ansat på. Her har de haft mulighed for at svare enten 'særlige vilkår' eller 'almindelige vilkår med skånehensyn' eller begge dele, hvis de fx har flere personer med nedsat arbejdsevne, som er på forskellige ordninger. Se Boks 2.1 for mere information om de nævnte ansættelsesvilkår.

Figur 2.7 viser, at arbejdspladserne hovedsageligt har erfaringer med at have personer med nedsat arbejdsevne ansat på udelukkende særlige vilkår (71 pct.), mens 12 pct. af arbejdspladserne har personer med nedsat arbejdsevne ansat udelukkende på almindelige vilkår. 17 pct. af arbejdspladserne har forskellige personer ansat på hhv. særlige vilkår og almindelige vilkår.

Ansættelse på særlige vilkår ser altså ud til at være vigtig for arbejdspladserne i forhold til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Dette har tidligere undersøgelser også peget på, særligt i forhold til fleksjobordningen (Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2025).

Figur 2.7 Arbejdspladsernes erfaringer med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, opdelt på ansættelsesvilkår

Arbejdspladser, som har mindst én medarbejder ansat, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet. Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Antal observationer i alt: 1.364. Uden 'ved ikke'-svar. Statistisk signifikant forskel mellem andelen for: Kun særlige vilkår: Privat 2-49 og Privat 50+, og Offentlig 2-49 og Offentlig 50+. Kun alm. vilkår: Privat 2-49 og Offentlig 2-49. Begge vilkår: Privat 2-49 og Privat 50+, og Offentlig 2-49 og Offentlig 50+.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

2.2.1 Udvikling over tid i ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne på særlige vilkår

I Virksomheders sociale engagement fra 2015 blev arbejdspladserne spurgt ind til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne *på særlige vilkår* (Jakobsen et al., 2015). Dette har vi også spurgt arbejdspladserne om i 2025, og vi har derfor mulighed for at sammenligne andelen over tid.

Figur 2.8 viser andelen i hhv. 2015 og 2025, som har ansat én eller flere medarbejdere på særlige vilkår, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat på arbejdspladsen, opdelt på sektor og arbejdspladsstørrelse. Figuren viser, at andelen for alle arbejdspladserne er steget med 8 procentpoint, fra 24 pct. i 2015 til 32 pct. i 2025. Figuren viser desuden, at det primært er de private arbejdspladser, som i dag i højere grad end i 2015 har personer med nedsat arbejdsevne ansat på særlige vilkår. Andelen for mindre private arbejdspladser er steget fra 19 pct. til 27 pct., mens andelen er steget fra 49 pct. til 58 pct. for de større private arbejdspladser. For de offentlige arbejdspladser har andelen ikke ændret sig nævneværdigt.

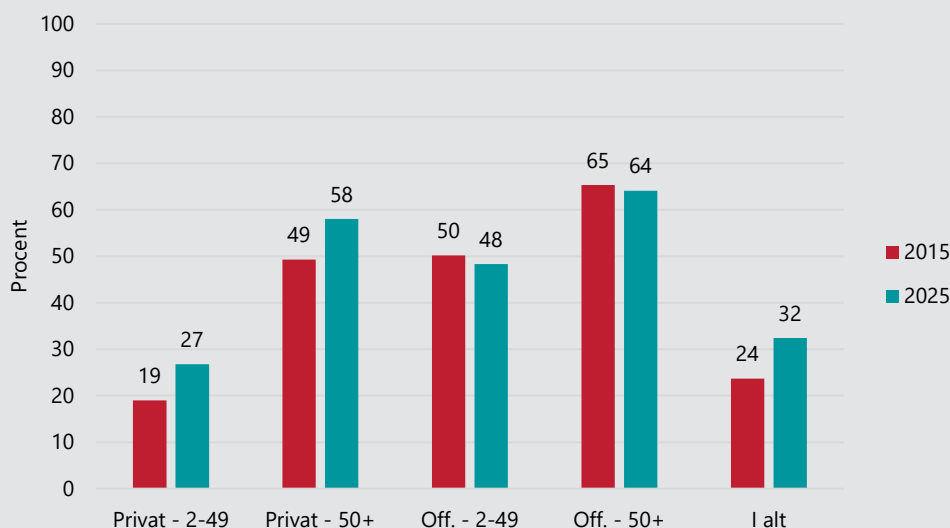
Det vil sige, at stigningen i andelen, som har ansat personer med nedsat arbejds-
evne på særlige vilkår, fra 2015 til 2025, som vi finder for arbejdspladserne i alt, pri-
mært er drevet af stigninger i andelen blandt de private arbejdspladser. Selvom vi
ikke ser samme stigning i den offentlige sektor, er det værd at påpege, at andelen
blandt de offentlige arbejdspladser som nævnt ligger forholdsvis højt for både
mindre og større offentlige arbejdspladser i begge år.

Disse resultater kan tyde på, at inklusionen målt ved ansættelse af personer med
nedsat arbejdssevne især er steget inden for den private sektor. Vi kan dog ikke kon-
kludere dette med sikkerhed, da der, som vi har set tidligere i dette afsnit, også er
arbejdspladser, som ansætter personer med nedsat arbejdssevne på almindelige vil-
kår, og vi har ingen tal for udviklingen i ansættelser af personer med nedsat ar-
bejdsevne på almindelige vilkår.

Stigningen i andelen blandt arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat ar-
bejdsevne på særlige vilkår, afspejler i høj grad også den generelle stigning i personer
i støttet beskæftigelse, som man har set på arbejdsmarkedet over de seneste 10 år,
hvor særligt fleksjobordningen er vokset markant (Beskæftigelsesministeriet, 2024).

**Figur 2.8 Ansættelse af personer med nedsat arbejdssevne på særlige vilkår,
sammenligning mellem 2015 og 2025**

Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet procent. 2015 og 2025.



Anm.: Statistisk signifikant forskel i både 2015 og 2025 mellem andelen for: i) Privat 2-49 og Privat 50+, i) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Off. 2-49 og Off. 50+. Forskellen mellem Privat 50+ og Off. 50+ er kun statistisk signifikant forskellig i 2015. Antal observationer i alt: 1.713 i 2015 og 2.564 i 2025. Uden 'ved ikke'-svar.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2015 og 2025.

2.3 Hvad kendetegner de arbejdspladser, som ansætter personer med nedsat arbejdsevne

I dette afsnit ser vi på, hvad der kendetegner de arbejdspladser, som har ansat personer, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet, med særligt fokus på arbejdsfunktioner med let oplæring på arbejdspladsen, fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaver og tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen.

Vi undersøger betydningen af disse faktorer, fordi tidligere studier har vist, at praktiske og funktionelle tilpasninger af arbejdsopgaver og arbejdsvilkår kan have stor betydning for inklusionen af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). I dette afsnit afdækker vi derfor, hvordan disse faktorer hænger sammen med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

I Bilagstabel 1.3 og Bilagstabel 1.4 kan man se, hvordan arbejdspladserne generelt fordeler sig i forhold til arbejdsfunktioner med let oplæring, fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaver og tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen.

I flere af analyserne i dette afsnit undersøger vi sammenhængene med regressionsmodeller, som gør det muligt at undersøge sammenhængene, samtidig med at vi tager højde for udvalgte arbejdspladskarakteristika (sektor, størrelse og region), som potentielt kan påvirke den sammenhæng, som vi er interesseret i at undersøge (se kapitel 7.2 for yderligere information). På den måde kan vi tage højde for flere faktorer samtidig og dermed bedre isolere betydningen af den specifikke sammenhæng, som vi er interesseret i at undersøge.

2.3.1 Betydning af arbejdsfunktioner med let oplæring på arbejdspladsen

De konkrete arbejdsfunktioner ude på arbejdspladserne kan have betydning i forhold til mulighederne for inklusion af personer med nedsat arbejdsevne ude på arbejdspladserne (Jakobsen et al., 2015). Derfor har vi i spørgeskemaet spurgt arbejdspladserne, om der er arbejdsfunktioner på arbejdspladsen, som en nyansat ville kunne lære at udføre i løbet af meget kort tid. Til dette spørgsmål har de haft mulighed for at svare: 'Ja, mange', 'Ja, nogle få' eller 'Nej'.

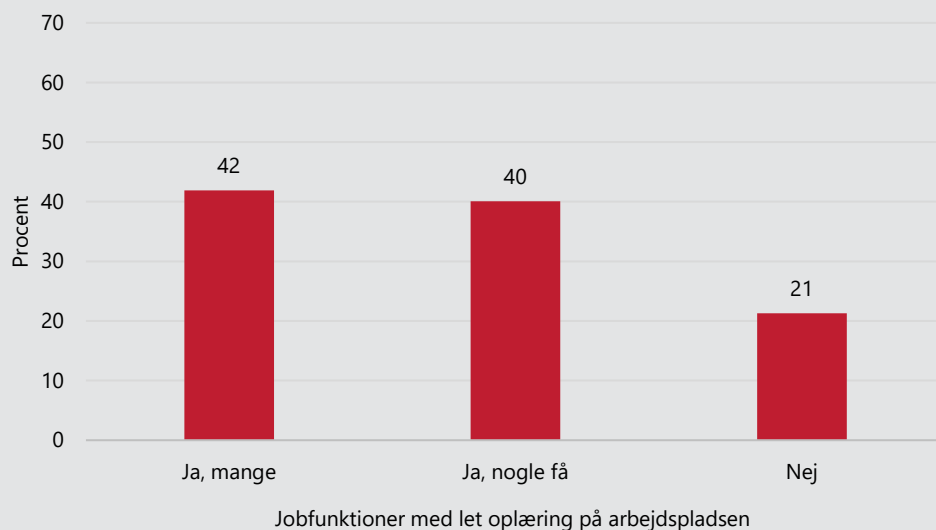
Figur 2.9 viser andelen af arbejdspladser, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, særskilt for de tre ovenstående svarkategorier i forhold til arbejdsfunktioner på arbejdspladsen. Figuren viser, at andelen, som har personer med nedsat arbejdsevne ansat, er næsten dobbelt så stor på de arbejdspladser, hvor der er (mange eller få) arbejdsfunktioner, som en nyansat kan lære i løbet af meget kort

tid (ca. 40 pct.) sammenlignet med de arbejdspladser, som ikke har disse arbejdsfunktioner på arbejdspladsen (21 pct.).⁴

Det tyder altså på, at det har betydning for mulighederne for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne ude på arbejdspladserne, hvorvidt der er arbejdsfunktioner på arbejdspladsen, som en nyansat ville kunne lære at udføre i løbet af meget kort tid. Det er dog vigtigt at tage det forbehold, at der også kan være andre faktorer på spil, som vi ikke har mulighed for at tage højde for i analysen.

Figur 2.9 Andele af arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, opdelt på, om der er arbejdsfunktioner på arbejdspladsen, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid

Arbejdspladserne i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Er der arbejdsfunktioner på arbejdspladsen, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid?' Statistisk signifikant forskel i andelen mellem grupperne: i) 'Ja, mange' og 'Nej', og ii) 'Ja, nogle få' og 'Nej'. Antal observationer i alt: 2.440.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

⁴ Da der kan være forskelle mellem arbejdspladserne i forhold til mulighederne for at have arbejdsfunktioner med let oplæring på arbejdspladsen, har vi undersøgt, om det har betydning for resultaterne, hvis vi ved hjælp af regressionsmodeller tager højde for forskelle mellem arbejdspladserne i forhold til sektor, størrelse og region. Dette viser sig dog ikke at have nævneværdig betydning for konklusionerne i forhold til resultaterne i Figur 2.9 (ej vist). Det er dog vigtigt at påpege, at man ikke af den grund kan fortolke resultaterne i figurene som direkte årsagssammenhænge, da der stadigvæk kan være andre faktorer på spil, som vi ikke har mulighed for at tage højde for i vores regressionsmodel.

2.3.2 Fleksibilitet og tilpasninger i forhold til arbejdsopgaver

Konkrete tilpasninger af arbejdsopgaver og arbejdsvilkår har i tidligere studier vist sig at have stor betydning for inklusionen af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024).

Arbejdspladserne er i den forbindelse blevet spurgt på følgende to måder til mulighederne for tilpasninger af arbejdsopgaver for den enkelte medarbejder ved overbelastning i forbindelse med arbejdet eller privatlivet:

- *'I hvilken grad kan de enkelte medarbejderes arbejdsopgaver overtages af andre med lignende kvalifikationer på arbejdspladsen, hvis medarbejderen fx i en periode er overbelastet på arbejdet eller pga. udfordringer i privatlivet?'*
- *'I hvilken grad kan de enkelte medarbejderes arbejdsopgaver ændres, hvis medarbejderen fx i en periode er overbelastet på arbejdet eller pga. udfordringer i privatlivet?'*

Hvis man ser på andelen af arbejdspladser, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, særligt for de to ovenstående spørgsmål, viser både Figur 2.10 og Figur 2.11, at andelen, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, varierer afhængigt af graden af fleksibilitet og tilpasning af arbejdsopgaver ved travlhed og lignende.

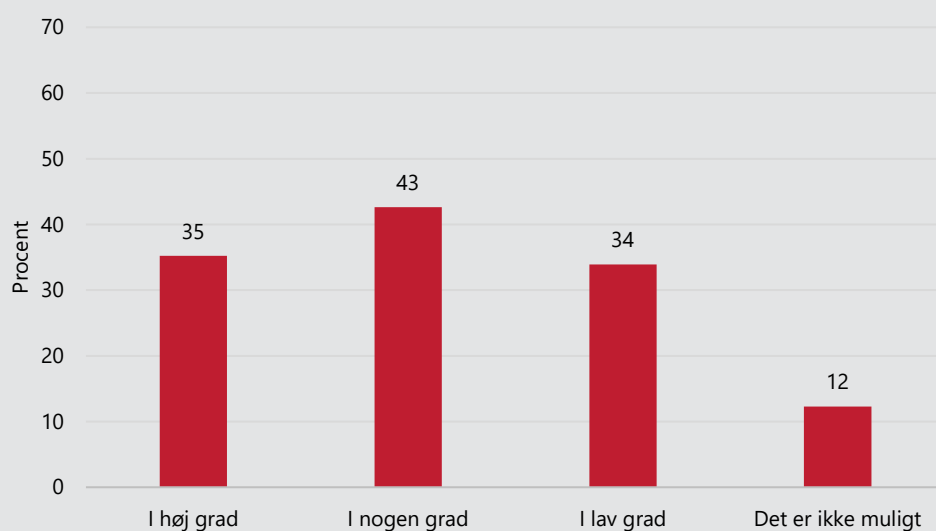
For begge figurer gælder det dog, at det primært er forskellen mellem 'Det er ikke muligt' og de tre andre svarkategorier, som er statistisk signifikant forskellig fra hinanden. I forhold til om det er muligt, at arbejdsopgaverne kan overtages af andre, finder vi desuden en statistisk signifikant forskel mellem 'I høj grad' og 'I nogen grad', jf. Figur 2.10. Men det er altså primært de arbejdspladser, hvor det slet ikke er muligt at tilpasse arbejdsopgaver ved travlhed, som i mindre grad end de resterende arbejdspladser ansætter personer med nedsat arbejdsevne.⁵ Det er samtidig også vigtigt at pointere, at det er en lav andel af arbejdspladserne (3-5 pct. af arbejdspladserne), som angiver, at det ikke er muligt at tilpasse arbejdsopgaverne ved travlhed (se Bilagstabel 1.3).

⁵ Da der kan være forskelle mellem arbejdspladserne i forhold til deres muligheder for tilpasning af arbejdsopgaver ved travlhed, har vi også undersøgt, om det har betydning for resultaterne, hvis vi ved hjælp af regressionsmodeller tager højde for forskelle mellem arbejdspladserne i forhold til sektor, størrelse og region. Dette viser sig dog ikke at have nævneværdig betydning for konklusionerne i forhold til resultaterne i Figur 2.10 og Figur 2.11 (ej vist). Det er dog vigtigt at påpege, at man ikke af den grund kan fortolke resultaterne i figurerne som direkte årsagssammenhænge, da der stadigvæk kan være andre faktorer på spil, som vi ikke har mulighed for at tage højde for i vores regressionsmodel.

Det tyder således ikke på, at der er særlig stærk sammenhæng mellem graden af fleksibilitet og tilpasning af arbejdsopgaver ved travlhed, og hvorvidt man ansætter personer med nedsat arbejdsevne.

Figur 2.10 Andele af arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, opdelt på, i hvilken grad de enkelte medarbejderes arbejdsopgaver kan overtages af andre ved travlhed

Arbejdspladserne i alt. Vægtet procent. 2025.



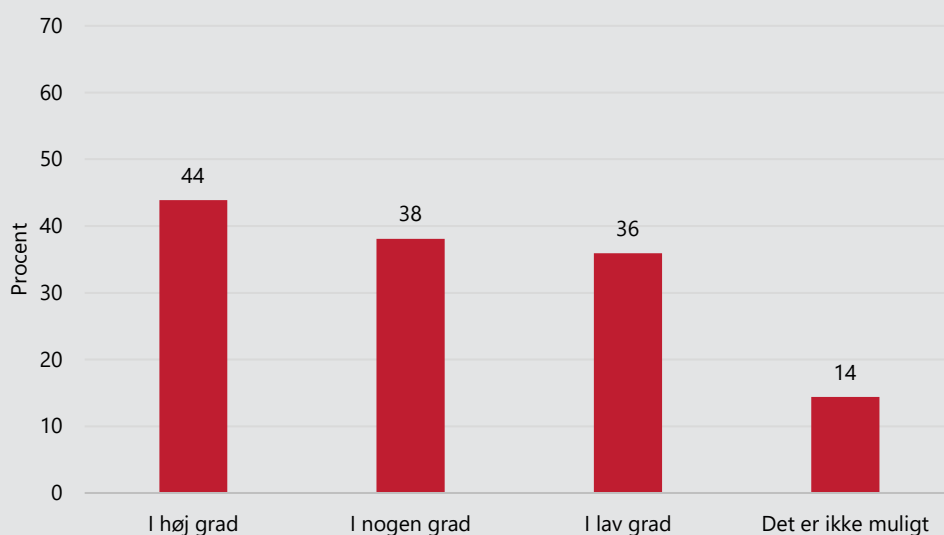
Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'I hvilken grad kan de enkelte medarbejderes arbejdsopgaver overtages af andre med lignende kvalifikationer på arbejdspladsen, hvis medarbejderen fx i en periode er overbelastet på arbejdet eller på grund af udfordringer i privatlivet?'

Statistisk signifikant forskel i andelen mellem grupperne: i) 'I høj grad' og 'I nogen grad', ii) 'I høj grad' og 'Det er ikke muligt', iii) 'I nogen grad' og 'Det er ikke muligt', iv) 'I lav grad' og 'Det er ikke muligt'. Antal observationer i alt: 2.466.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Figur 2.11 **Andele af arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, opdelt på, i hvilken grad de enkelte medarbejders arbejdsopgaver kan ændres ved travlhed**

Arbejdspladserne i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'I hvilken grad kan de enkelte medarbejders arbejdsopgaver ændres, hvis medarbejderen fx i en periode er overbelastet på arbejdet eller på grund af udfordringer i privatlivet?'
Statistisk signifikant forskel i andelen mellem grupperne: i) 'I høj grad' og 'Det er ikke muligt', ii) 'I nogen grad' og 'Det er ikke muligt', iii) 'I lav grad' og 'Det er ikke muligt'. Antal observationer i alt: 2.466.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

2.3.3 Betydning af tilpasningsmuligheder på arbejdspladsen i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser

Som nævnt har tidligere studier vist, at praktiske og funktionelle tilpasninger af arbejdsopgaver og arbejdsvilkår kan have stor betydning for inklusionen af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Derfor undersøger vi i dette afsnit sammenhængen mellem tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

I spørgeskemaet har vi spurgt direkte ind til graden af tilpasningsmuligheder på arbejdspladsen i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser.⁶ Se nærmere i Boks 2.2 i forhold til de konkrete tilpasningsmuligheder, som der spørges ind til i spørge-

⁶ Vi spørger ind til tilpasninger generelt på arbejdspladsen i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser af medarbejdere på arbejdspladsen. Vi spørger dermed ikke eksplicit ind til fastholdelse eller nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Se den konkrete spørgsmålsformulering i Tabel 2.1 eller Bilagstabel 1.4.

skemaet. Se evt. også Bilagstabel 1.4, i forhold til hvordan arbejdspladserne generelt fordeler sig i forhold til tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen.

Boks 2.2 Tilpasningsmuligheder i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser, som der spørges ind til i spørgeskemaet

- Flexibilitet i forhold til arbejdstiden, fx nedsat arbejdstid, flere pauser og mere hjemmearbejde
- Tilpasning af jobindhold
- Fysiske tilpasninger i forhold til medarbejdernes behov, fx særlig indretning af lokaler, tilpasning af arbejdsudstyr og hjælpemidler
- Kompetenceudvikling, sporskifte eller lignende
- Social eller praktisk støtte, fx i form af buddy-ordning, mentor eller lignende.

Tabel 2.1 viser andelen af arbejdspladser, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, fordelt på graden af tilpasningsmuligheder for de fem kategorier af tilpasninger på arbejdspladsen. Tabellen viser, at der for flere af tilpasningsmulighederne er en positiv sammenhæng mellem graden af mulige tilpasninger på arbejdspladsen ved fastholdelse og ansættelser og andelen, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne. Dette gælder primært tilpasningsmulighederne: flexibilitet i forhold til arbejdstiden, tilpasning af jobindhold og social eller praktisk støtte.

Vi finder desuden, at særligt gruppen af arbejdspladser, hvor tilpasningerne 'slet ikke' er mulige, har en forholdsvis lav andel, som har personer med nedsat arbejdsevne ansat. Dette gælder, uanset hvilken tilpasningsmulighed vi ser på, hvilket også afspejler de resultater, vi fandt i forhold til flexibilitet og mulighederne for tilpasning af arbejdsopgaver ved travlhed i afsnit 2.3.2.⁷

⁷ Ligesom i afsnit 2.3.2 har vi også undersøgt, om det har betydning for resultaterne i Tabel 2.1, hvis vi ved hjælp af regressionsmodeller tager højde for forskelle mellem arbejdspladserne i forhold til sektor, størrelse og region (se Bilagstabel 2.1). Når vi tager højde for disse baggrundskarakteristika, stiger andelen, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne en smule for de arbejdspladser, hvor tilpasninger 'slet ikke' er mulige. Vi finder desuden også, at der ikke længere er en statistisk signifikant forskel mellem 'I høj grad'- og 'I lav grad'-grupperne i forhold til social eller praktisk støtte. Overordnet set har det dog ikke nævneværdig betydning for hovedkonklusionerne i forhold til resultaterne i Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Andele af arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, opdelt på graden af fem forskellige tilpasningsmuligheder på arbejdspladsen i forbindelse med fastholdelse og nyansættelser

Baseret på spørgsmålet: I hvilken grad har arbejdspladsen mulighed for at anvende følgende tilpasninger i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser? Arbejdspladserne i alt. Vægtet procent. 2025.

	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke
Fleksibilitet ift. arbejdstiden	46,0*	41,3	33,6	14,3*
Tilpasning af jobindhold	43,1*	44,6*	31,4	14,4*
Fysiske tilpasninger ift. medarbejdernes behov	38,1	44,3*	33,0	20,0*
Kompetenceudvikling, sporskifte eller lignende	33,3	43,0	37,3	29,1
Social eller praktisk støtte, fx i form af buddy-ordning, mentor eller lignende	47,4*	45,4*	33,6	21,4*

Anm.: Uden 'ved ikke'-gruppen for tilpasningsvariabel. Antal observationer i alt: 2.394-2.449.

Note: * Statistisk signifikant forskel mellem andelene i forhold til andelen for referencegruppen ('I lav grad').

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

2.4 Sammenfatning

Fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne

27 pct. af arbejdspladserne har inden for de seneste 2 år haft medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen. 82 pct. af arbejdspladserne, der har haft medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen, har efterfølgende fastholdt disse medarbejdere på trods af forringelsen i arbejdsevnen. Der er altså en ganske stor del af arbejdspladserne, som har haft medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen, som efterfølgende vælger at fastholde disse medarbejdere på arbejdspladsen.

Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne

38 pct. af arbejdspladserne har ifølge eget udsagn én eller flere medarbejdere ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Dette dækker dog over en stor variation i andelene, når man opdeler på sektor og arbejdspladsstørrelse. 32 pct. af de mindre private arbejdspladser har én eller flere medarbejdere ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet arbejdspladsen, mens andelen for de mindre offentlige arbejdspladser ligger på 53 pct. Den tilsvarende andel ligger på 68 pct. for de større private arbejdspladser, mens andelen ligger på 72 pct. for de større offentlige arbejdspladser.

Selvom de større arbejdspladser har en højere andel, som har mindst én medarbejder ansat, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet, udgør medarbejdere, som havde en nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet, en højere andel af *alle* medarbejderne på arbejdspladsen for de mindre arbejdspladser sammenlignet med de større arbejdspladser.

Vi finder også, at arbejdspladserne hovedsageligt har erfaringer med at have personer med nedsat arbejdsevne ansat på udelukkende særlige vilkår (71 pct.), mens 12 pct. af arbejdspladserne har personer med nedsat arbejdsevne ansat udelukkende på almindelige vilkår. 17 pct. af arbejdspladserne har forskellige personer ansat på særlige vilkår og almindelige vilkår.

Hvis man ser på udviklingen over tid, finder vi, at fra 2015 til 2025 er andelen, som har ansat én eller flere medarbejdere *på særlige vilkår*, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat på arbejdspladsen, steget med 8 procentpoint, fra 24 pct. i 2015 til 32 pct. i 2025. Stigningen er primært drevet af en stigning i andelen over tid blandt de private arbejdspladser. For de offentlige arbejdspladser har andelen ikke ændret sig nævneværdigt fra 2015 til 2025, men ligger dog højt for både mindre og større offentlige arbejdspladser i begge år.

Hvad kendetegner de arbejdspladser, som ansætter personer med nedsat arbejdsevne

Når vi ser på, hvad der kendetegner de arbejdspladser, som har ansat personer, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet, finder vi bl.a., at andelen, som har personer med nedsat arbejdsevne ansat, er næsten dobbelt så stor på de arbejdspladser, hvor der er arbejdsfunktioner, som en nyansat kan lære i løbet af meget kort tid (ca. 40 pct.), sammenlignet med de arbejdspladser, som ikke har disse arbejdsfunktioner med let oplæring på arbejdspladsen (21 pct.).

Vi finder også, at der er en positiv sammenhæng mellem visse tilpasningsmuligheder i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser på arbejdspladserne og det at have ansat personer, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsestidspunktet. Vi ser primært en positiv sammenhæng for følgende tilpasningsmuligheder: fleksibilitet i forhold til arbejdstiden, tilpasning af jobindhold og social eller praktisk støtte. Vi finder desuden, at særligt gruppen, hvor tilpasningerne 'slet ikke' er mulige, i mindre grad har personer med nedsat arbejdsevne ansat, uanset hvilken tilpasningsmulighed vi ser på.

3 Forhold, som fremmer eller begrænser tilknytningen af personer med nedsat arbejdsevne

I dette kapitel undersøger vi først, hvilke praktiske og økonomiske muligheder de danske arbejdspladser vurderer, de har for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. I den forbindelse undersøger vi også, om der er en sammenhæng mellem disse selv vurderede muligheder og erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Vi har valgt at se på arbejdspladsernes selv vurderede praktiske og økonomiske muligheder, da det er en central del af arbejdspladsernes inklusionskapacitet, at ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne er bæredygtig for arbejdspladsernes forretningsmæssige og sociale virkelighed (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024).

Dernæst dykker vi ned i, hvilke forhold de danske arbejdspladser finder fremmende og begrænsende i forhold til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Arbejdspladsernes besvarelser på disse spørgsmål er særligt relevante, da de kan give os et indblik i, hvilke specifikke udfordringer og muligheder de danske arbejdspladser oplever i forhold til inklusion af personer med nedsat arbejdsevne.

3.1 Praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

I dette afsnit ser vi først på, i hvor høj grad de danske arbejdspladser vurderer, at de har praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Dernæst ser vi på, om der er en sammenhæng mellem arbejdspladsernes erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne og deres oplevede praktiske og økonomiske muligheder herfor.

3.1.1 Arbejdspladsernes praktiske og økonomiske muligheder fordelt på sektor og størrelse

Knap halvdelen (45 pct.) af de danske arbejdspladser finder det enten 'i nogen grad' eller 'i høj grad' praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne baseret på deres selvvaluerede praktiske og økonomiske muligheder⁸, jf. Figur 3.1. Det fremgår endvidere, at mere end hver sjette (18 pct.) 'slet ikke' og en tredjedel (33 pct.) kun 'i lav grad' finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Når vi opdeler de danske arbejdspladser på tværs af sektor og størrelse, ser vi generelt, at de større arbejdspladser i højere grad end de mindre arbejdspladser finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne (jf. Figur 3.1). Figuren viser også, at det især er de mindre private arbejdspladser, som skiller sig ud, ved at de i betydeligt mindre grad oplever at have praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat på arbejdspladsen. Blandt de mindre private arbejdspladser angiver 21 pct., at det 'slet ikke' er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Tilsvarende andele er mellem 3 og 7 pct. for de resterende tre typer af arbejdspladser (jf. Figur 3.1).

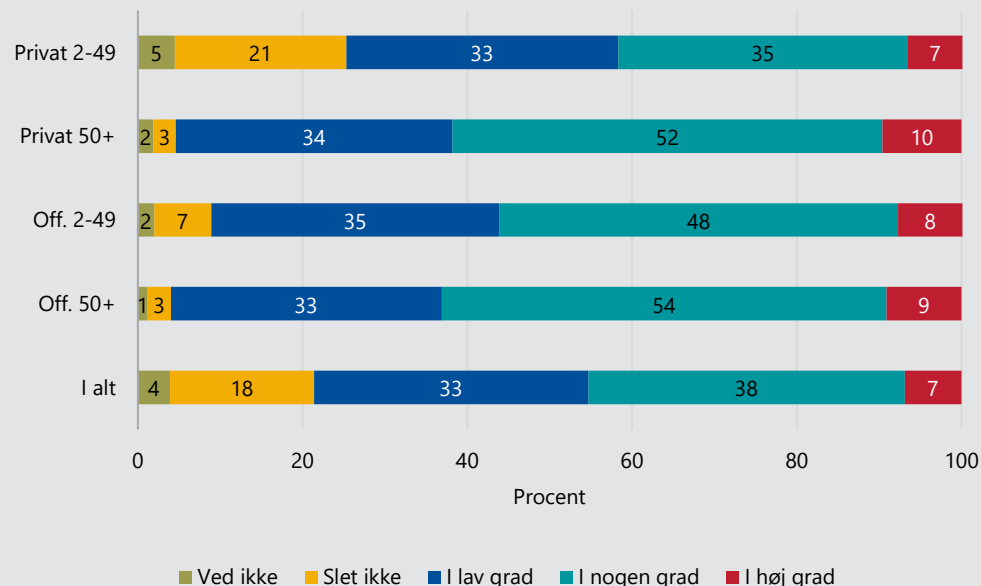
Blandt de større arbejdspladser ser vi ikke betydelige forskelle mellem de større offentlige og de større private i deres vurdering af, hvorvidt det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne (jf. Figur 3.1). Lidt over 60 pct. finder det 'i nogen' eller 'høj grad' praktisk og økonomisk muligt, mens næsten 40 pct. vurderer, at det 'i lav grad' eller 'slet ikke' er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

⁸ Vi har spurgt arbejdspladserne til deres selvvaluerede praktiske og økonomiske muligheder, og disse afspejler altså arbejdspladsernes egne subjektive muligheder.

Figur 3.1 Selvvurderede praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Baseret på spørgsmålet: 'I hvilken grad er det praktisk og økonomisk muligt for jeres arbejdsplads at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne?'

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og antal ansatte. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: i) Private 2-49 og Private 50+, ii) Off. 2-49 og Off. 50+, iii) Private 2-49 og Off. 2-49. 2.564 observation i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.1.2 Arbejdspladserne fordelt efter deres erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Figur 3.2 viser, at de arbejdspladser, som har erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, også i højere grad finder det praktisk og økonomisk muligt. 66 pct. af arbejdspladserne, som har fastholdt eller ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne,⁹ angiver, at det 'i nogen' eller 'høj grad' er praktisk og økonomisk muligt. Det er 40 procentpoint flere end blandt de arbejdspladser, som ikke har erfaringer med medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Omvendt angiver 29 pct. af arbejdspladserne, som ikke har haft medarbejdere med nedsat arbejdsevne, at det 'slet ikke' er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens 5 pct. angiver det samme blandt de

⁹ Arbejdspladser, som enten i) Har haft medarbejdere, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og/eller ii) Har én eller flere medarbejdere ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden.

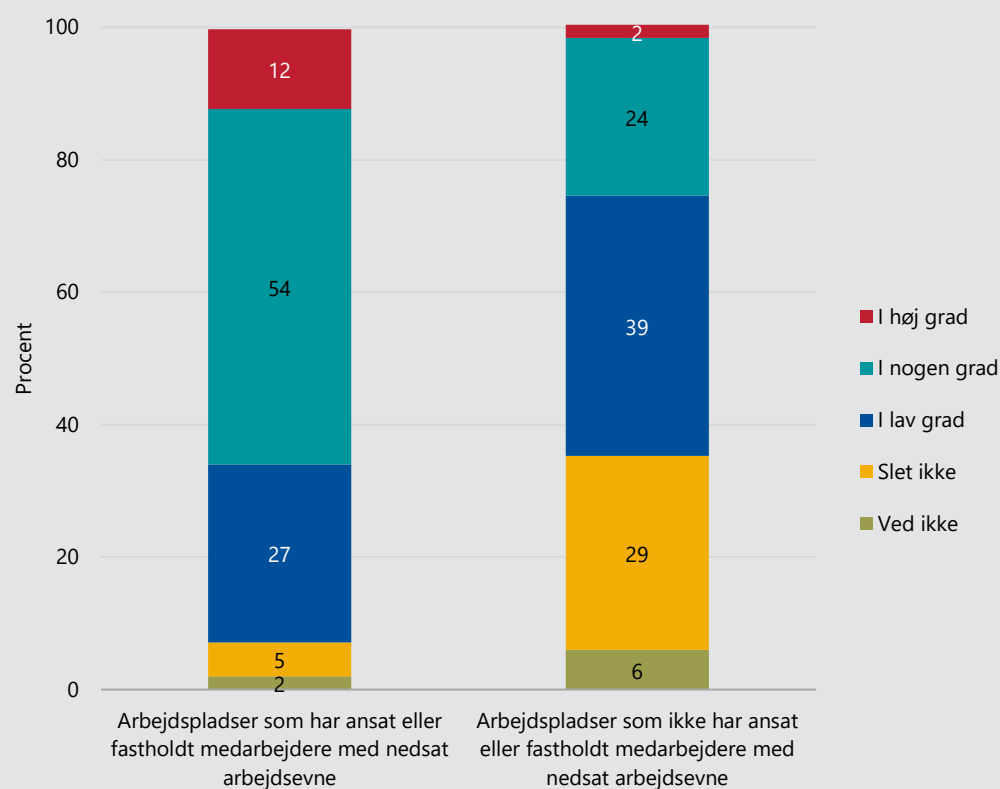
arbejdspladser, som har erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne (jf. Figur 3.2).

Det vil sige, at analyserne viser en sammenhæng mellem, hvorvidt arbejdspladserne har haft medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og om de finder det praktisk og økonomisk muligt. Det skal dog påpeges, at analysen ikke er kausal. Vi kan derfor ikke entydigt konkludere, om det er arbejdspladsernes erfaringer, der gør, at de finder det muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det kan også skyldes, at arbejdspladsernes praktiske og økonomiske muligheder gør, at de har haft mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Figur 3.2 **Selvvrurderede praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne efter erfaring med ansættelse og fastholdelse**

Baseret på spørgsmålet: 'I hvilken grad er det praktisk og økonomisk muligt for jeres arbejdsplads at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne?'

Arbejdspladser særskilt for erfaringer med at have ansat eller fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Arbejdspladser fordelt efter, om de inden for de seneste 2 år har ansat og eller fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ej.

Statistisk signifikant forskel mellem andelen for i) 'I høj grad' ii) 'I nogen grad', iii) 'I lav grad', iv) 'Slet ikke' og v) 'Ved ikke'.

804 observationer for arbejdspladser, som har ansat eller fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne. 1.760 observationer for arbejdspladser, som ikke har ansat eller fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.1.3 Arbejdspladserne fordelt på, om de ansætter eller fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne

I sidste afsnit så vi på, om det har en betydning for arbejdspladsernes selvvaluerede praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvorvidt de tidligere har haft medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Dog kan der være væsentlig forskel på at fastholde eksisterende medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevne, og det at ansætte nye medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Fx har man allerede fagligt og personligt kendskab til den eksisterende medarbejder ved en fastholdelse, som kan være med til at motivere fastholdelsen. Derimod har man ikke nødvendigvis samme indgående kendskab til en ny medarbejder ved ansættelse af en person med nedsat arbejdsevne. Derfor er det væsentligt at skelne mellem arbejdspladsernes erfaringer med at fastholde og ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Figur 3.3 viser sammenhængen mellem arbejdspladsernes erfaringer med at ansætte og fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne og deres vurdering af, om det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Figuren viser, at der er en forskel i arbejdspladsernes vurdering af, om det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, i forhold til om de har erfaringer med at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Det skal dog nævnes, at arbejdspladserne godt kan have erfaringer med begge dele. Det vil sige, at en konkret arbejdsplads både kan have fastholdt en medarbejder med nedsat arbejdsevne og ansat en anden og derved kan indgå i begge kategorier.

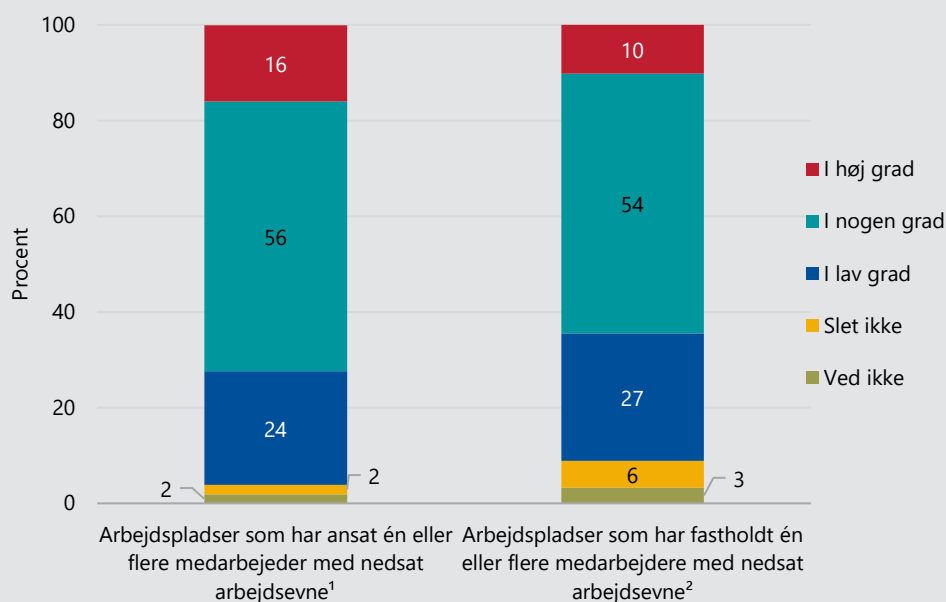
Konkret ses det af Figur 3.3, at 72 pct. af arbejdspladserne, som har erfaringer med at ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne, vurderer, at det 'i nogen' eller 'i høj grad' er praktisk og økonomisk muligt. Tilsvarende andel er 64 pct. blandt de arbejdspladser, som har erfaringer med at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Forskellen kommer især til udtryk i andelen, som angiver, at det 'i høj grad' eller 'slet ikke' er praktisk og økonomisk muligt. 16 pct. af arbejdspladserne, som tidligere har ansat personer med nedsat arbejdsevne, finder det 'i høj grad' muligt, og 2 pct. finder det 'slet ikke' muligt, mens de tilsvarende andele er 10 pct. og 6 pct. blandt arbejdspladserne, som tidligere har fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne (jf. Figur 3.3).

Figur 3.3 Selvvurderede praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, fordelt på erfaringer med ansættelse og fastholdelse

Baseret på spørgsmålet 'I hvilken grad er det praktisk og økonomisk muligt for jeres arbejdsplads at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne?'

Arbejdspladser særskilt for, om de har ansat eller fastholdt personer med nedsat arbejdsevne.

Vægtet procent. 2025.



Anm.: 1.371 observationer for 'Ansæt' og 887 observationer for 'Fastholdt'. Kategorierne er ikke gensidigt udelukkende, og en arbejdsplads, som både har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne og fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne inden for de seneste 2 år, vil indgå i begge kategorier.

Note: 1: Ansæt indebærer arbejdspladser, som har svaret 'ja' til spørgsmålet: 'Har arbejdspladsen én eller flere medarbejdere ansat, der havde en nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden?'

2: Fastholdt indebærer arbejdspladser, som har svaret 'ja' til spørgsmålene: 'Har arbejdspladsen inden for de seneste 2 år haft medarbejdere, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen?' og 'Er den medarbejder, der har fået nedsat arbejdsevnen, blevet fastholdt, dvs. at vedkommende er blevet ved med at være ansat på arbejdspladsen på trods af forringelsen af arbejdsevnen?'

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.1.4 Praktiske og økonomiske muligheder for arbejdspladserne i 2025 sammenlignet med arbejdspladserne i 2015

I undersøgelsen af virksomhedernes sociale engagement fra 2015 (Jakobsen et al., 2015), blev det også undersøgt, om arbejdspladserne fandt det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og det er derfor nærliggende at undersøge, om dette har udviklet sig over tid.

Af Figur 3.4 fremgår arbejdspladsernes vurdering af, om det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne blandt arbejdspladserne

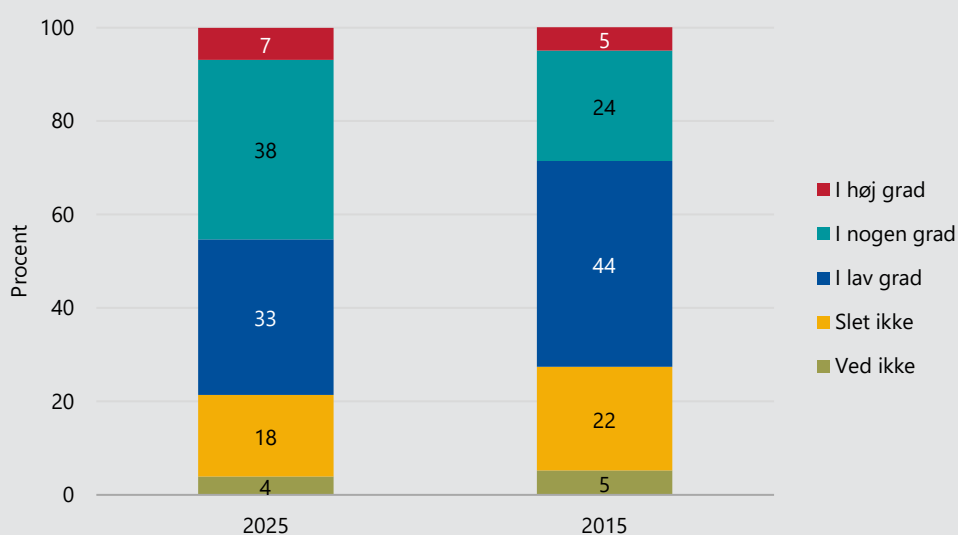
i hhv. 2025 og 2015. Heraf ses det, at arbejdspladserne i 2025 i højere grad finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne sammenlignet med arbejdspladserne i 2015. Fx angiver 29 pct. af arbejdspladserne i 2015, at det 'i høj' eller 'nogen grad' er praktisk og økonomisk muligt, mens 45 pct. af arbejdspladserne i 2025 gør det samme (jf. Figur 3.4). Den største forskel ses i andelen som 'i nogen grad' finder det praktisk og økonomisk muligt, hvor der ses en stigning på 14 procentpoint fra 24 pct. i 2015 til 38 pct. i 2025. 44 pct. af arbejdspladserne i 2015 vurderer, at det 'i lav grad' er muligt, mens 33 pct. af arbejdspladserne i 2025 gør det samme. Endelig ses det også, at mens 22 pct. af arbejdspladserne i 2015 'slet ikke' finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er tilsvarende andel 18 pct. i 2025 (jf. Figur 3.4). Denne forskel er dog ikke statistisk signifikant.

At arbejdspladserne i 2025 i højere grad finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne end arbejdspladserne i 2015, hænger formentlig også sammen med udviklingen på arbejdsmarkedet. I kapitel 1, præsenterede vi, hvordan antallet i beskæftigelse er steget og ledigheden er faldet siden 2015 (Danmarks Statistik, 2026a, 2026b, 2026c; Olsen et al., 2024), hvilket kan have påvirket muligheder og behov for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne eller med andre helbredsrelaterede udfordringer.

Figur 3.4 Selvvurderede praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne i 2025 og 2015

Baseret på spørgsmålet 'I hvilken grad er det praktisk og økonomisk muligt for jeres arbejdsplads at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne?'

Arbejdspladser i alt. Vægtet procent. 2025 og 2015.



Anm.: 1.691 observationer i 2015. 2.564 observationer i 2025.

Statistisk signifikant forskel mellem andelen i 'I nogen grad' og ii) 'I lav grad'.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2015 og 2025.

3.1.5 Opsamling på arbejdspladsernes praktiske og økonomiske muligheder for have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

I afsnit 3.1 har vi set på arbejdspladsernes selv vurderede praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Opsamlende finder vi, at 45 pct. af de danske arbejdspladser 'i nogen' eller 'høj grad' oplever, at det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Vi finder dog også, at de mindre private arbejdspladser har en mindre andel end de øvrige arbejdspladser, som oplever, at det er praktisk og økonomisk muligt, hvilket afspejles i, at 21 pct. af de mindre private arbejdspladser 'slet ikke' finder det praktisk og økonomisk muligt.

Vi finder også, at de arbejdspladser, som har erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, relativt oftere finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, uden vi dog kan sige, hvad der forklarer dette.

Skelner vi mellem, om arbejdspladserne ansætter eller fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne, finder vi, at arbejdspladser, som ansætter, har en lidt større andel, der oplever, at det er praktisk og økonomisk muligt, end arbejdspladser, der fastholder.

Over tid finder vi, at arbejdspladserne i 2025 i højere grad finder det praktisk og økonomisk muligt end arbejdspladserne i 2015, hvilket formentlig også hænger sammen med udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor en øget beskæftigelse og faldende ledighed kan have påvirket lyst til og behov for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne eller med andre helbreds mæssige udfordringer.

3.2 Forhold, som fremmer eller begrænser arbejdspladserne i at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

I dette afsnit ser vi på, hvilke forhold der kan virke fremmende eller begrænsende for de danske arbejdspladser i forbindelse med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Vi skelner mellem, hvorvidt arbejdspladserne allerede har én eller flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ej.

Blandt de arbejdspladser, **som har ansat** medarbejdere med nedsat arbejdsevne, undersøger vi:

- Hvilke forhold har været med til at *fremme ansættelsen* af personer med nedsat arbejdsevne
- Hvilke forhold vil få arbejdspladserne til at *overveje at ansætte flere* personer med nedsat arbejdsevne

Blandt de arbejdspladser, **som ikke har ansat** medarbejdere med nedsat arbejdsevne, undersøger vi:

- Hvilke forhold vil få arbejdspladserne til at *overveje at ansætte* personer med nedsat arbejdsevne

Blandt **alle** arbejdspladserne undersøger vi:

- Hvilke forhold *begrænser arbejdspladsernes muligheder for at ansætte* personer med nedsat arbejdsevne

Ved hvert spørgsmål har arbejdspladserne haft mulighed for at angive, hvilke forhold der har været hhv. fremmende eller begrænsende fra en udvalgt liste af relevante forhold, og det har været muligt at angive flere forhold.

Af Bilagsfigur 3.1, Bilagsfigur 3.2 og Bilagsfigur 3.3 fremgår de fulde fordelinger af arbejdspladsernes besvarelser på de ovenstående spørgsmål, mens vi i det følgende afsnit vil tage udgangspunkt i nogle udvalgte forhold¹⁰.

3.2.1 Udvalgte tendenser for forhold, der fremmer ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne

I det følgende afsnit præsenterer vi nogle af de forhold, som fremmer ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Vi har valgt at udvælge og præsentere de forhold, som arbejdspladserne i høj grad angiver, og som går igen på tværs af, om arbejdspladserne har eller ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne. Arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, blev også spurgt til, om ønsket om at bidrage til samfundet trods omkostninger og opbakning fra medarbejderne på arbejdspladsen var fremmende for ansættelsen, hvilket arbejdspladserne, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, ikke blev. Vi har valgt også at fremhæve disse forhold, da det er de to forhold, som arbejdspladserne, der har ansat personer med nedsat arbejdsevne, hyppigst angiver.

¹⁰ Idet vi sammenligner forhold på tværs af, om arbejdspladserne har eller ikke har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er det vigtigt at pointere, at der generelt er flere arbejdspladser, som ikke har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som angiver 'ingen af ovenstående forhold', i forhold til hvilke forhold der fremmer ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevnen, jf. Bilagsfigur 3.3. Det betyder, at der kan være betydelig forskel på, hvor store andele af arbejdspladserne som angiver et givent forhold som værende fremmende, selvom det pågældende forhold er et af de mest angivne for både arbejdspladserne, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og arbejdspladserne, som ikke har.

Ønskes der et mere detaljeret indblik i de forhold, som ikke fremhæves i det følgende afsnit, henviser vi til Bilagsfigur 3.1, Bilagsfigur 3.2 og Bilagsfigur 3.3, hvoraf arbejdspladsernes besvarelser for alle de inkluderede forhold er vist.

Konkret har vi valgt at fremhæve arbejdspladsernes besvarelser vedrørende følgende forhold:

- Mangel på arbejdskraft
- Egne positive erfaringer
- Hjælp og støtte fra eksterne aktører
- Økonomisk støtte fra det offentlige.

Specifikt for arbejdspladserne, *som har ansat personer med nedsat arbejdsevne*, fremhæver vi også:

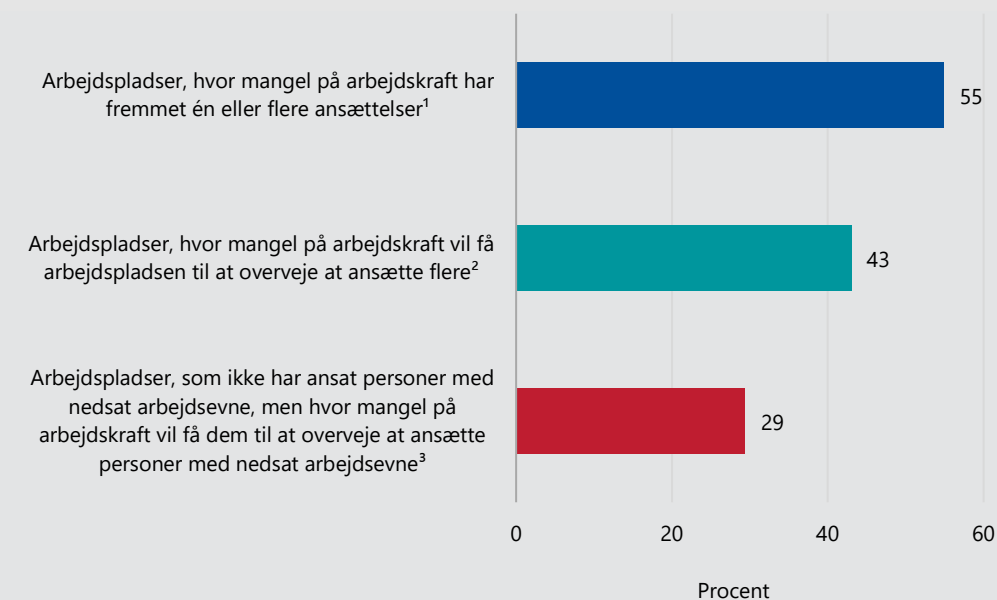
- At arbejdspladserne ønsker at bidrage til samfundet trods omkostninger
- Opbakning fra medarbejderne på arbejdspladsen.

3.2.1.1 Ansættelser som en løsning på udfordringer med mangel på arbejdskraft

Resultaterne af Figur 3.5 viser, at 'mangel på arbejdskraft' er et særligt centralt forhold for arbejdspladsernes overvejelser om at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Fx angiver 55 pct. af arbejdspladserne, som har erfaringer med at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, at 'mangel på arbejdskraft' var et fremmede forhold for ansættelsen. Ligeledes angiver 43 pct. af arbejdspladserne, at 'mangel på arbejdskraft' også vil få dem til at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne. Blandt arbejdspladserne, som ikke har erfaring med at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, er 'mangel på arbejdskraft' også et fremmede forhold, hvor 29 pct. angiver dette som værende fremmede (jf. Figur 3.5). Til trods for at andelen her er mindre, er det stadig det næstmest angivne forhold for de arbejdspladser, som ikke har erfaringer med at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (jf. Bilagsfigur 3.3).

Figur 3.5 Andel arbejdspladser, som angiver 'mangel på arbejdskraft' som et fremmede forhold for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne

Andel arbejdspladser. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: 'Hvilke af følgende forhold har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne?' og 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne?'

Note: 1: Arbejdspladser, som har én eller flere personer ansat, der havde nedsat arbejdsevne på ansættelsestidspunktet, og hvor mangel på arbejdskraft har fremmet ansættelsen. 1.371 observationer. 2: Arbejdspladser, som har én eller flere personer ansat, der havde nedsat arbejdsevne på ansættelsestidspunktet, og hvor mangel på arbejdskraft vil fremme ansættelsen af flere. 1.371 observationer. 3: Arbejdspladser, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, men hvor mangel på arbejdskraft vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne 1.193 observationer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.2.1.2 Arbejdspladsernes egne positive erfaringer og positive erfaringer fra andre virksomheder

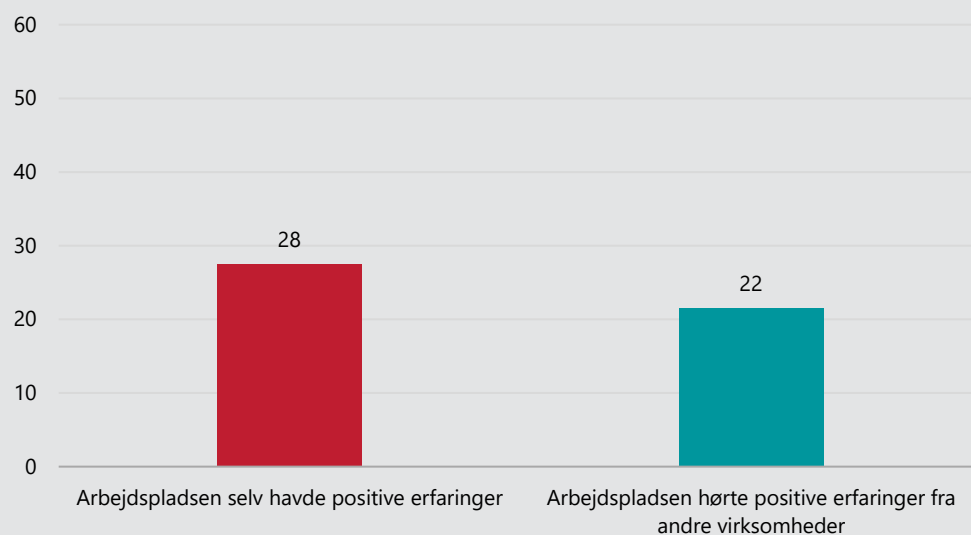
Figur 3.6 og Figur 3.7 viser andelen af arbejdspladser, som finder 'egne positive erfaringer' eller 'positive erfaringer fra andre virksomheder' som fremmede for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, for hhv. arbejdspladser, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, og arbejdspladser, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne.

Ser vi på Figur 3.6 og Figur 3.7, fremgår det, at arbejdspladserne i højere grad finder det fremmede for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, hvis 'arbejdspladsen selv har positive erfaringer', end 'hvis arbejdspladsen hørte positive erfaringer fra andre virksomheder'. Dette er især tydeligt, når de arbejdspladser, som har

ansat én eller flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne, skal overveje at ansætte flere. 48 pct. af disse arbejdspladser angiver, at 'egne positive erfaringer' vil være fremmende, mens 18 pct. angiver, at 'positive erfaringer fra andre' vil være fremmende. Altså en forskel på 30 procentpoint (jf. Figur 3.6 og Figur 3.7).

Figur 3.6 Andel arbejdspladser, som angiver 'egne positive erfaringer' og 'positive erfaringer fra andre virksomheder' som værende fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne

Arbejdspladser, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne. Vægtet procent. 2025.

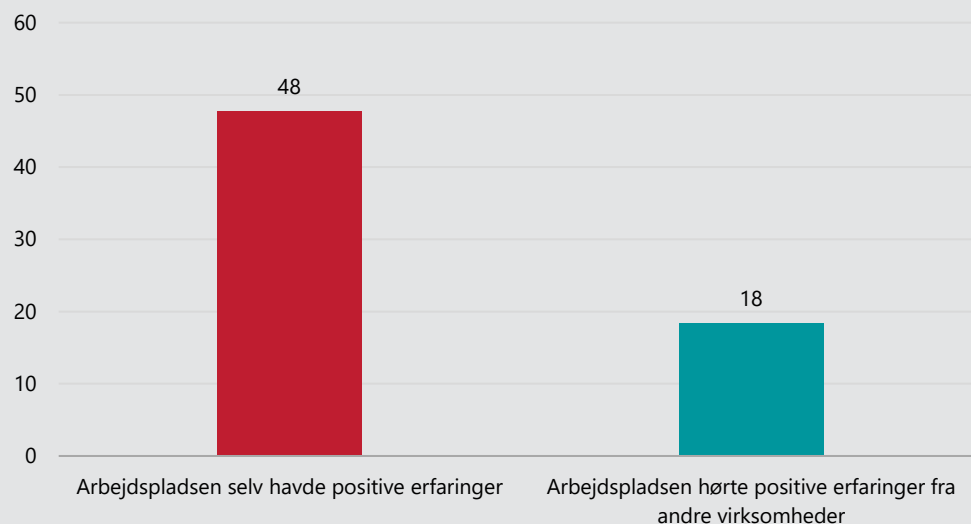


Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?' Arbejdspladser, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, men hvor forholdet vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. 1.193 observationer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Figur 3.7 Andel arbejdspladser, som angiver 'egne positive erfaringer' og 'positive erfaringer fra andre virksomheder' som have været fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne

Arbejdspladser, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvor positive erfaringer vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte flere med nedsat arbejdsevne. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne?' Arbejdspladser, som har én eller flere personer ansat, som havde nedsat arbejdsevne på ansættelsestidspunktet, hvor forholdet vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte flere. 1.371 observationer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.2.1.3 Eksterne aktører og krav i forbindelse med tilbud og udbudsrunder

Generelt ser vi også, at arbejdspladserne udtrykker forhold omhandlende eksterne aktører som værende fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.

Det fremgår af Tabel 3.1, at 45 pct. af arbejdspladserne, som har ansat én eller flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne, angiver, at 'en ekstern aktør, som hjælper med at skabe et godt match', var et fremmende forhold.

38 pct. af arbejdspladserne, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, angiver, at 'viden eller praktisk støtte' fra en ekstern aktør ville få dem til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne (jf. Tabel 3.1).

Derimod angiver 24 pct. af arbejdspladserne, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, at 'viden fra en ekstern aktør' ville fremme deres overvejelser i forhold til at skulle ansætte en person med nedsat arbejdsevne (jf. Tabel 3.1).

Endelig er det også værd at fremhæve, at blandt arbejdspladserne, som har ansat én eller flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er det blot 7 pct., som angiver, at det har været fremmende for ansættelsen, 'at der var krav til, at arbejdspladsen var social ansvarlig i forbindelse med tilbud og udbudsrunder' (jf. Bilagsfigur 2.1).

Tabel 3.1 Andel arbejdspladser, som angiver forhold vedrørende eksterne aktører som værende fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne
Arbejdspladserne opdelt efter, om de har eller ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne. Vægtet procent. 2025.

Arbejdspladsernes erfaring med ansættelse	Fremmende forhold	Andel
Arbejdspladser, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvor forholdet har fremmet én eller flere ansættelser ¹	En ekstern aktør hjælper med at lave et godt match mellem medarbejder og job	44,9
Arbejdspladser, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvor forholdet vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte flere ²	Viden eller praktisk støtte fra en ekstern aktør om muligheder for støtte	38,2
Arbejdspladser, som ikke har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, men hvor forholdet vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne ³	Viden fra en ekstern aktør om muligheder for støtte	23,6

Anm.: Baseret på spørgsmålene: 'Hvilke af følgende forhold har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne?' 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?' og 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne?'

Note: 1: 1.371 observationer. 2: 1.371 observationer. 3: 1.193 observationer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.2.1.4 Økonomisk støtte fra det offentlige

Arbejdspladserne finder i høj grad, at økonomisk støtte fra det offentlige er et fremmende forhold, når det kommer til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

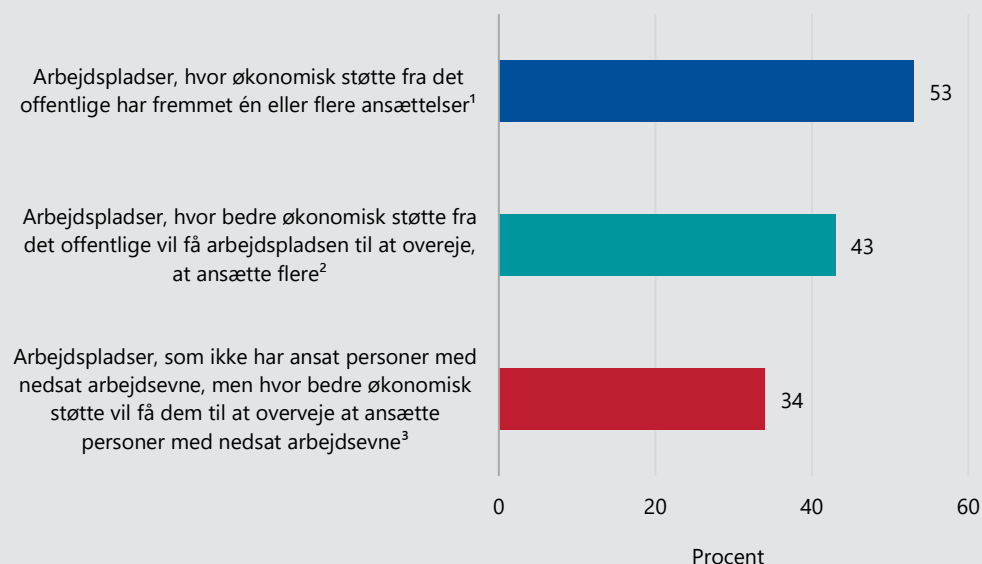
Af Figur 3.8 ses det, at blandt arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, angiver 53 pct., at 'økonomisk støtte fra det offentlige' var et fremmende forhold for ansættelsen. Dette er også det forhold, som disse arbejdspladser angiver fjerde mest (jf. Bilagsfigur 3.1). Hertil angiver 43 pct., at 'bedre økonomisk støtte' ville fremme deres overvejelser i forhold til at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne (jf. Figur 3.8). Det er det forhold, arbejdspladserne angiver tredje mest i forhold til overvejelserne om at ansætte flere (jf. Bilagsfigur 3.2).

Blandt de arbejdspladser, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, angiver 34 pct., at 'bedre økonomisk støtte fra det offentlige' ville være et fremmende forhold (jf. Figur 3.8). Til trods for at denne andel er lavere, er det alligevel det

forhold, som flest arbejdspladser angiver som fremmende, blandt dem, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne (jf. Bilagsfigur 3.3).

Figur 3.8 **Andel arbejdspladser, som angiver 'bedre økonomisk støtte fra det offentlige' som et fremmende forhold for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne**

Andel arbejdspladser fordelt efter, om forholdet har fremmet en ansættelse, fremmer ansættelsen af flere eller fremmer første ansættelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålene: 'Hvilke af følgende forhold har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne?', 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?' og 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne?'

Note: 1: For denne gruppe var forholdet formuleret som 'økonomisk støtte' i stedet for 'bedre økonomisk støtte'. 1.371 observationer. 2: 1.371 observationer. 3: 1.193 observationer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.2.1.5 **Vigtige forhold for arbejdspladserne, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne**

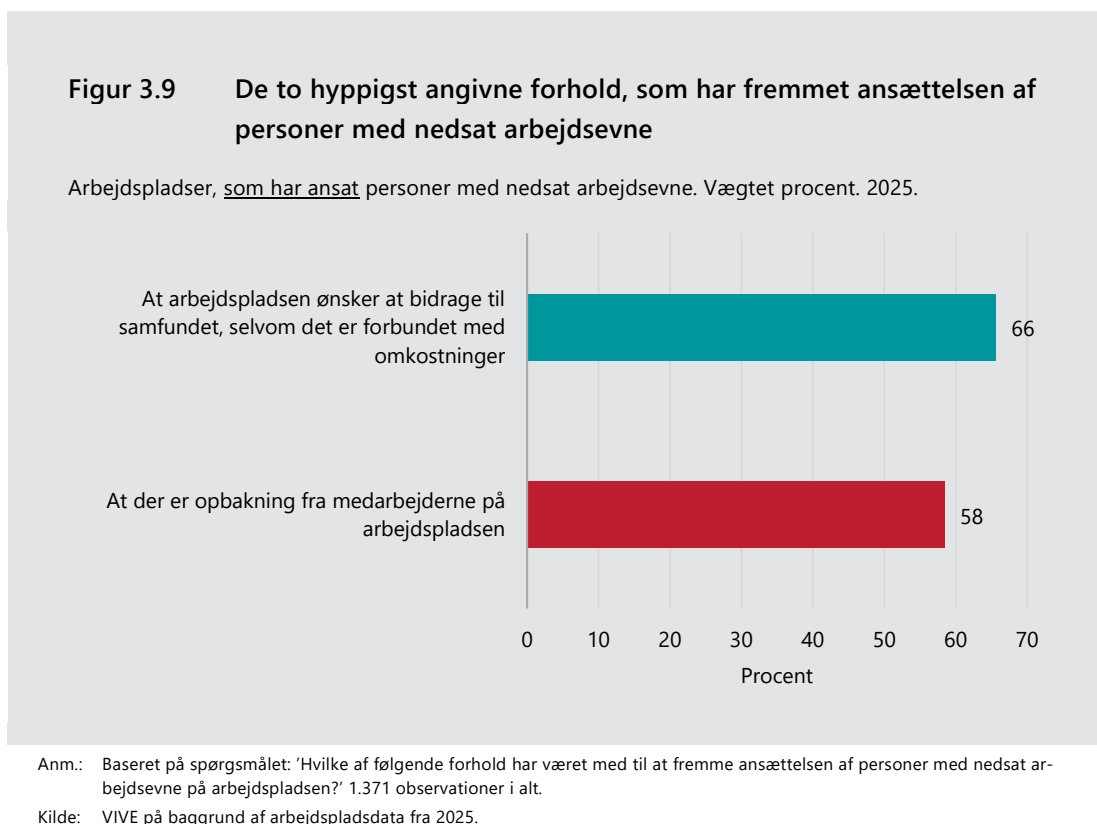
Specifikt for de arbejdspladser, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, fremhæver vi de to forhold, som arbejdspladserne hyppigst angiver som værende fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne i Figur 3.9.¹¹

Af figuren ses det, at 66 pct. af arbejdspladserne, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, angiver, at 'ønsket om at bidrage til samfundet til trods for

¹¹ Fordelingen af de resterende forhold fremgår af Bilagsfigur 3.1.

omkostninger' er fremmende for ansættelsen, mens 58 pct. angiver, at 'opbakning fra medarbejderne' er fremmende for ansættelsen (jf. Figur 3.9).

Det er kun arbejdspladserne, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, som har haft mulighed for at angive disse forhold, og vi kan derfor ikke sammenligne med arbejdspladserne, som ikke har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne.



3.2.2 Forhold, som begrænser arbejdspladserne i at ansætte personer med nedsat arbejdsevne

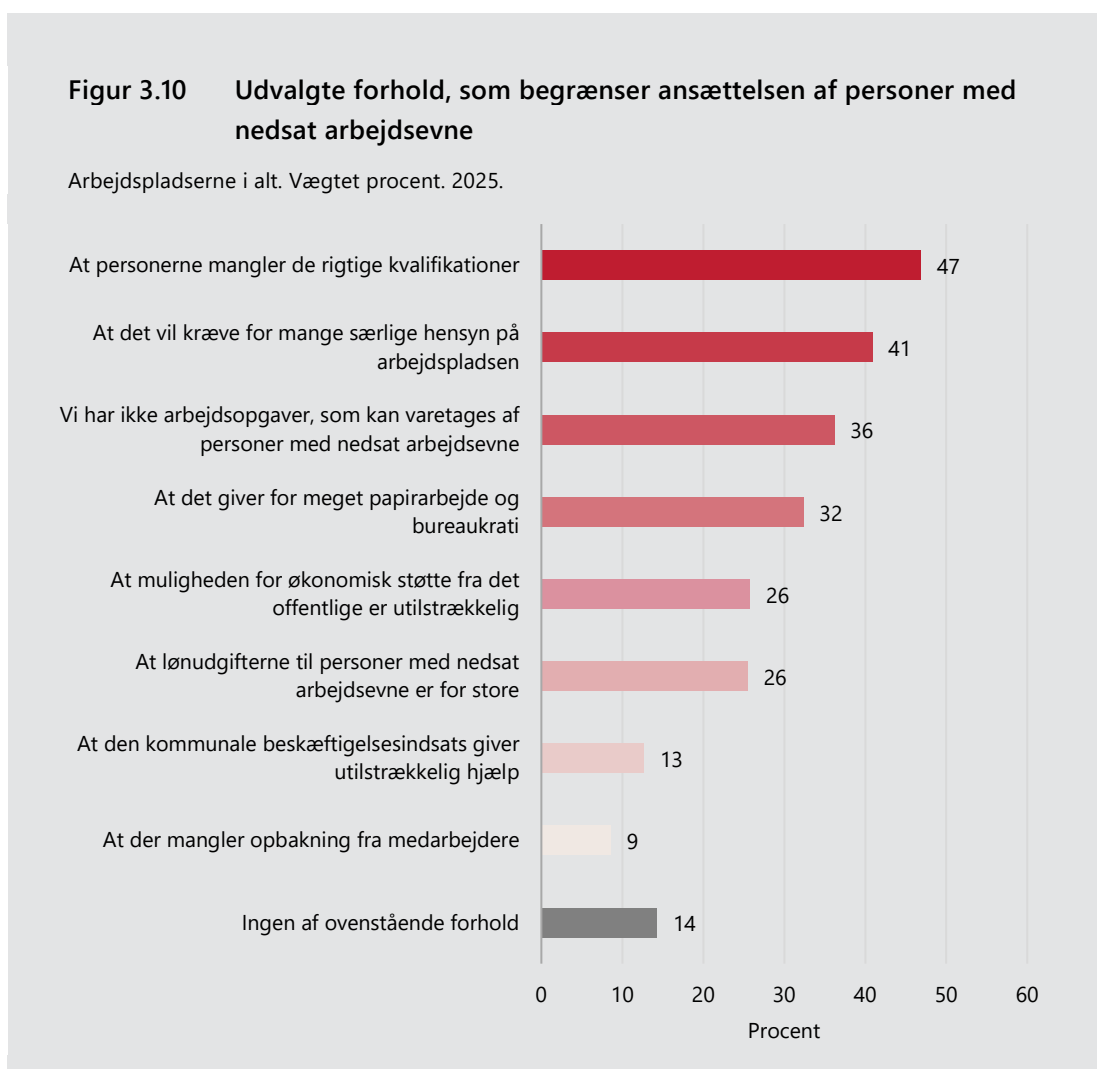
For at blive klogere på, hvorfor eller hvorfor ikke de danske arbejdspladser har medarbejdere ansat med nedsat arbejdsevne, undersøger vi også, hvilke begrænsninger de danske arbejdspladser står over for i forhold til deres muligheder for at ansætte disse personer. Konkret har vi spurgt arbejdspladserne, hvilke forhold der begrænser deres muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Arbejdspladserne har kunnet vælge otte ikke-udelukkende svarmuligheder. Har svarmulighederne ikke været dækkende, kunne de angive 'Ingen af ovenstående forhold'. Arbejdspladsernes besvarelser fremgår af Figur 3.10.

Når vi ser på arbejdspladsernes begrænsninger, ser vi for det første af Figur 3.10, at de tre begrænsninger, som arbejdspladserne hyppigst angiver, er:

1. At personerne mangler de rigtige kvalifikationer (47 pct.)
2. At det vil kræve for mange særlige hensyn på arbejdspladsen (41 pct.)
3. At arbejdspladsen ikke har arbejdsopgaver, som kan varetages af personer med nedsat arbejdsevne (36 pct.).

Ser vi på, hvilke begrænsninger arbejdspladserne mindst angiver, ser vi af Figur 3.10, at de tre mindst angivne forhold er:

1. At lønudgifterne er for store (26 pct.)
2. At den kommunale beskæftigelsesindsats giver utilstrækkelig hjælp (13 pct.)
3. At der mangler opbakning fra medarbejderne (9 pct.).



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Hvilke af følgende forhold begrænser arbejdspladsens muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.' 2.564 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

3.2.3 Udviklingen siden 2015

I undersøgelsen af virksomhedernes sociale engagement fra 2015 (Jakobsen et al., 2015) blev det også undersøgt, hvilke forhold der fremmer og begrænser arbejdspladsernes ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Derfor er det interessant at undersøge, om der er sket en udvikling over tid. Dog skal det nævnes, at spørgsmålsformuleringerne såvel som svarmulighederne ikke er 100 pct. ensartet over tid, hvorfor vi kun vælger at sammenligne, hvor det er relevant og muligt.

Konkret sammenligner vi udviklingen i forhold til:

- De forhold, **som har fremmet** ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, blandt de arbejdspladser, **som har ansat** én eller flere personer med nedsat arbejdsevne
- De forhold, **som begrænser** ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, blandt de arbejdspladser, **som ikke har ansat** personer med nedsat arbejdsevne.

3.2.3.1 Udviklingen i forhold, som har fremmet ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne

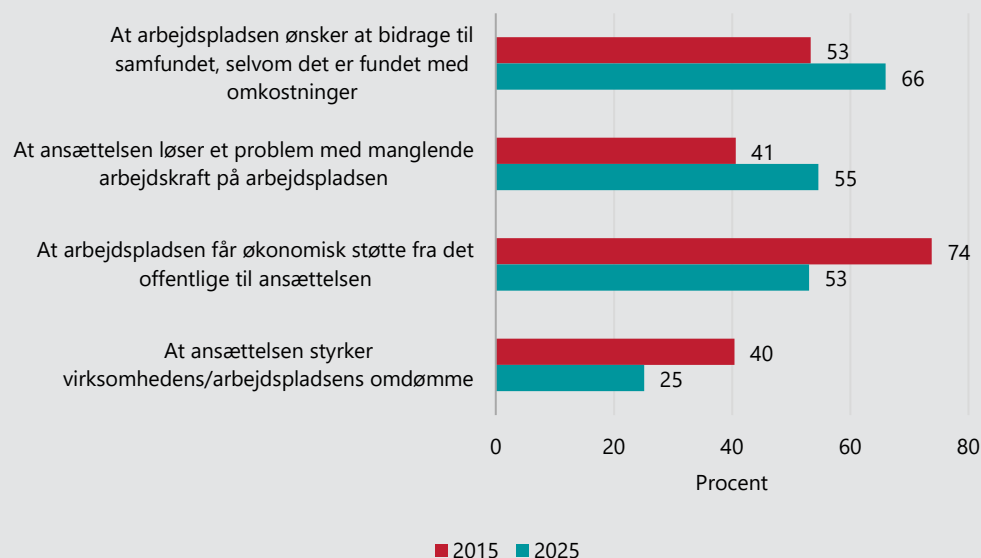
Ser vi først på udviklingen i forholdene, som arbejdspladserne finder fremmende, blandt arbejdspladserne, som har ansat én eller flere personer med nedsat arbejdsevne, ser vi nogle interessante tendenser af Figur 3.11. For det første ses det, at arbejdspladserne i 2025 i højere grad angiver, at deres 'ønske om at bidrage til samfundet trods omkostninger' er et fremmende forhold, end arbejdspladserne i 2015 (66 pct. i 2025 mod 53 pct. i 2015 jf. Figur 3.11). En vigtig pointe er dog, at arbejdspladserne i 2015 også kunne angive, at de 'ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger', hvilket 73 pct. gjorde (ikke vist).

Dernæst ser vi af Figur 3.11, at flere arbejdspladser i 2025 angiver 'ansættelse som en løsning på udfordringer med manglende arbejdskraft' som værende et fremmende forhold sammenlignet med arbejdspladserne i 2015 (55 pct. i 2025 mod 41 pct. i 2015). 'Økonomisk støtte fra det offentlige' er derimod tilsyneladende blevet mindre betydende i forhold til at fremme ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, hvor 53 pct. af arbejdspladserne angav dette forhold i 2025 mod 74 pct. i 2015 (jf. Figur 3.11).

Endelig ses det af Figur 3.11, at arbejdspladserne i 2025 i lavere grad ansætter personer med nedsat arbejdsevne som et led i at styrke arbejdspladsernes omdømme end arbejdspladserne i 2015 (25 pct. i 2025 mod 40 pct. i 2015).

Figur 3.11 Udviklingen i forhold, som fremmer ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, blandt arbejdspladser, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne

Arbejdspladser, som har ansat én eller flere personer med nedsat arbejdsevne. Vægtet procent. 2015 og 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet i 2025: 'Hvilke af følgende forhold har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?' og spørgsmålet i 2015: 'Har det været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, ...'
 1.270 observationer i 2025. 749 observationer i 2015.
 Statistisk signifikant forskel mellem andelen for i) 'Ønsker at bidrage til samfundet', ii) 'Manglende arbejdskraft', iii) 'Økonomisk støtte' og iv) 'Styrker omdømme'.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2015 og 2025.

3.2.3.2 **Udviklingen i forhold, som begrænser arbejdspladsernes muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne**

For at blive klogere på udviklingen i inklusionen af personer med nedsat arbejdsevne på de danske arbejdspladser over tid er det også relevant at dykke dybere ned i udviklingen i, hvilke forhold der begrænser arbejdspladsernes ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. I dette afsnit fokuserer vi specifikt på arbejdspladserne, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne.

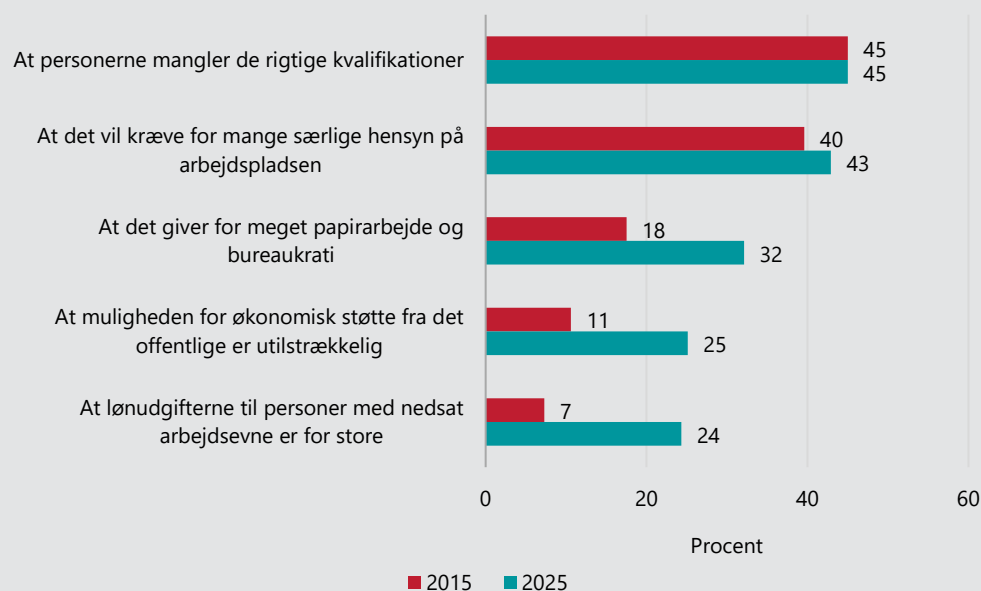
Af Figur 3.12 fremgår det, at en betydelig andel af arbejdspladserne i både 2025 og 2015 har været begrænset af, at 'personerne mangler de rigtige kvalifikationer' (45 pct.), og at ansættelsen 'vil kræve for mange særlige hensyn på arbejdspladsen' (43 og 40 pct.). Dermed har der heller ikke været stor udvikling over tid i andelen af arbejdspladser, som angiver disse forhold som værende begrænsende.

Derimod ses det, at udviklingen i, hvilke forhold der begrænser arbejdspladserne, har været størst, når det kommer til 'papirarbejde og bureaukrati', 'økonomisk støtte fra det offentlige' og 'lønudgifterne'. For 'papirarbejde og bureaukrati' er andelen af arbejdspladser, som angiver dette som et begrænsende forhold, steget fra 18 pct. til 32 pct. Andelen, som angiver 'økonomisk støtte fra det offentlige' er steget fra 11 pct. til 25 pct. Endelig er andelen af arbejdspladser, som angiver, at 'lønudgifterne til personer med nedsat arbejdsevne er for store', steget fra 7 pct. til 24 pct. (jf. Figur 3.12).

Det tyder altså på, at arbejdspladserne ikke er blevet mere eller mindre udfordret i forhold til personelle hensyn såsom kvalifikationer eller særlige hensyn, men i højere grad er blevet begrænset på de praktiske/funktionelle aspekter af inklusion. I dette tilfælde det praktiske papirarbejde og bureaukrati samt økonomiske udfordringer, fx i forbindelse med lønudgifter.

Figur 3.12 Udvalgte forhold, som begrænser ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, blandt arbejdspladser, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne

Arbejdspladser, som ikke har personer med nedsat arbejdsevne. Vægtet procent. 2015 og 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet i 2025: 'Hvilke af følgende forhold begrænser arbejdspladsens muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?' og i 2015: 'Undlader virksomheden/arbejdspladsen at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi ...?' 1.993 observationer i 2025. 898 observationer i 2015. Statistisk signifikant forskel mellem andelen for i) 'Bureaukrati', ii) 'Økonomisk støtte' og iii) 'Lønudgifter'.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2015 og 2025.

3.3 Sammenfatning

I dette kapitel har vi undersøgt, hvilke muligheder de danske arbejdspladser vurderer, at de har for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, med særligt blik på de praktiske og økonomiske muligheder. Dertil har vi undersøgt, hvilke forhold de danske arbejdspladser finder fremmende og begrænsende i forhold til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Praktisk og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Arbejdspladsernes praktiske og økonomiske muligheder er særligt interessante, fordi det siger noget om, hvorvidt arbejdspladserne oplever inklusion af personer med nedsat arbejdsevne som praktisk og økonomisk bæredygtigt. Vi finder, at 45 pct. af de danske arbejdspladser finder det 'i nogen' eller 'høj grad' praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen, mens 51 pct. 'i lav grad' eller 'slet ikke' finder det praktisk og økonomisk muligt. Hertil er det væsentligt, at 18 pct. angiver, at det 'slet ikke' er praktisk og økonomisk muligt. Særligt de mindre private arbejdspladser skiller sig ud, idet 21 pct. angiver, at det 'slet ikke' er praktisk og økonomisk muligt.

Når vi skelner mellem, hvorvidt arbejdspladserne har erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, finder vi, at de arbejdspladser, som har erfaringer med at have personer med nedsat arbejdsevne, i højere grad finder det praktisk og økonomisk muligt. Det kommer særligt til udtryk ved, at 66 pct. af arbejdspladserne med erfaringer finder det 'i nogen' eller 'høj grad' praktisk og økonomisk muligt mod 26 pct. blandt arbejdspladserne uden erfaringer. Hvis vi skelner mellem, om arbejdspladserne ansætter eller fastholder medarbejdere, ser vi, at arbejdspladserne, som ansætter, finder det en smule mere praktisk og økonomisk muligt. Vi skal dog påpege, at analyserne ikke er kausale, og vi derfor ikke entydigt kan sige, om det er arbejdspladsernes erfaringer, der gør, at de finder det muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det kan også skyldes, at arbejdspladsernes praktiske og økonomiske muligheder gør, at de har haft mulighed for at ansætte/fastholde personer med nedsat arbejdsevne.

Ser vi på udviklingen i de praktiske og økonomiske muligheder over tid, finder vi, at arbejdspladserne i 2025 i højere grad finder det praktisk og økonomisk muligt sammenlignet med arbejdspladserne i 2015. Helt konkret finder 45 pct. af arbejdspladserne i 2025 det 'i nogen' eller 'høj grad' muligt, mens tilsvarende andel var 29 pct. i 2015. Denne udvikling hænger formentlig også sammen med udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor en øget beskæftigelse og faldende ledighed kan have påvirket lyst til og behov for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne eller med andre helbredsmæssige udfordringer.

Forhold, som fremmer og eller begrænser arbejdspladserne i at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

I kapitlet har vi også undersøgt, hvilke forhold der virker fremmende og begrænsende for de danske arbejdspladser i forbindelse med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Opsummerende finder vi, at hvis ansættelsen kan løse et problem med manglende arbejdskraft, vil det være fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Arbejdspladsernes egne positive erfaringer er også vigtige, og disse virker mere fremmende end positive erfaringer fra andre virksomheder.

Arbejdspladserne angiver også i høj grad, at økonomisk støtte fra det offentlige virker som et fremmende middel for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Det afspejler formentlig det element af arbejdspladsernes inklusionskapacitet, som indebærer, at inklusion og ansættelse af personer med begrænsninger i arbejdsevnen også skal være bæredygtig for arbejdspladsernes forretningsmæssige virkelighed (Dall et al., 2023).

Vi ser også, at hjælp og støtte fra eksterne aktører kan være fremmende for inklusionen i forhold til arbejdspladsernes overvejelser om at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Det kan indikere et behov for viden, erfaringer og kompetencer udefra, som i visse tilfælde kan være med til, at de danske arbejdspladser kan opbygge tilstrækkelig viden til at kunne skabe inklusion.

Særligt for arbejdspladserne, som har ansat en eller flere personer med nedsat arbejdsevne, ser vi, at arbejdspladsernes ønske om at bidrage til samfundet og opbakning fra medarbejderne er nogle særligt fremmende forhold.

Vender vi blikket mod, hvad der begrænser arbejdspladserne i at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, finder vi, at flest arbejdspladser angiver, at personerne mangler de rigtige kvalifikationer, at det vil kræve for mange særlige hensyn, og at arbejdspladsen ikke har opgaver, som kan varetages af personer med nedsat arbejdsevne. De begrænsende forhold går i høj grad på begrænsninger i de praktiske/funktionelle aspekter af inklusionskapacitet.

Sidst undersøger vi udviklingen i de fremmende og begrænsende forhold over tid i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Her finder vi, at arbejdspladserne i 2025 i højere grad finder det fremmende, at arbejdspladsen ønsker at bidrage til samfundet trods omkostninger, og hvis ansættelsen løser et problem med manglende arbejdskraft. Derimod fandt arbejdspladserne i 2015 det mere fremmende, hvis arbejdspladsen får økonomisk støtte fra det offentlige, eller hvis ansættelsen styrker arbejdspladsens omdømme.

Arbejdspladserne i 2025 er også i højere grad begrænset af papirarbejde og bureaukrati, af at mulighederne for økonomisk støtte er utilstrækkelige, og af at løn-udgifterne til personer med nedsat arbejdsevne er for store – sammenlignet med arbejdspladserne i 2015.

4 Inklusion af personer med handicap og psykisk lidelse

Fokusset skifter i dette kapitel fra personer med nedsat arbejdsevne, som var i fokus i kapitel 2 og 3, til personer med handicap og helbredsproblemer. Som beskrevet i kapitel 1 er der et vist sammenfald mellem gruppen af personer med nedsat arbejdsevne og gruppen af personer med fysisk handicap eller psykisk lidelse. Det er dog ikke alle personer med fysiske eller psykiske lidelser, der oplever begrænsninger i arbejdsmæssige sammenhænge. Derfor kan de alligevel blive mødt af barrierer i forhold til at finde arbejde og blive inkluderet på arbejdspladsen. Flere studier viser, at personer med fysiske og psykiske lidelser kan blive mødt med fordomme på arbejdspladserne og diskrimineres på grund af deres sygdom eller handicap, se Jakobsen, Christensen & Mikkelsen (2025); Rasmussen & Johansen (2013); Shamshiri-Petersen & Krogh (2020); Sharma et al. (2025); Vendsborg et al. (2011). Tidligere undersøgelser viser da også, at personer med fysiske og psykiske lidelser generelt har et lavere beskæftigelsesniveau end personer uden disse helbredsudfordringer (Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2025). Derfor er det relevant at undersøge inklusion af denne gruppe på arbejdspladserne.

I dette kapitel undersøger vi først, hvilke erfaringer arbejdspladserne har med at have ansatte, der: (1) er ordblinde eller har generelle vanskeligheder med at lære at læse og skrive,¹² (2) har et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap eller (3) har en psykisk lidelse.

Dernæst undersøger vi, hvilken betydning arbejdspladserne vurderer, at ansatte med ovenstående karakteristika har for kvaliteten i arbejdet og for det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Her spørger vi ind til specifikke eksempler på handicap og lidelser, da det kan have betydning for arbejdspladsernes holdninger. Vurderer arbejdspladserne, at ansatte med specifikke handicap eller lidelser forværrer kvaliteten i arbejdet eller det sociale fællesskab, kan det betyde, at arbejdspladserne er mindre villige til at inkludere personer med specifikke handicap eller lidelser på arbejdspladsen.

¹² Ordblindhed (dysleksi) er medfødt og er en usynlig udfordring, som gør det vanskeligt at læse og skrive. For mennesker med ordblindhed tager det lang tid at omsætte bogstaver til sproglyde, som er nødvendige for at danne ord. Der findes andre vanskeligheder med at lære at læse end ordblindhed (Christensen, 2025). Derfor har vi spurgt både til ordblindhed og til læse- og skrivevanskeligheder generelt. Ordblindhed er en vedvarende funktionsnedsættelse, som påvirker evnen til at læse, stave og formulere sig skriftligt (Ordblindeforeningen, 2025).

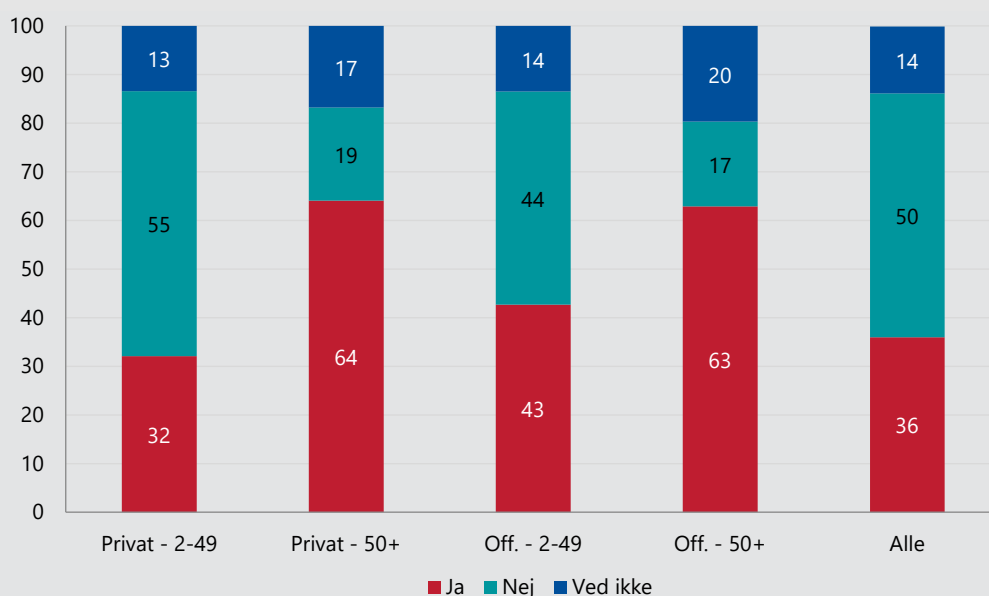
4.1 Arbejdspladsernes erfaringer

4.1.1 Ansatte, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder

Lidt over en tredjedel (36 pct.) af de danske arbejdspladser angiver, at de har en eller flere medarbejdere ansat, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder (Figur 4.1). Andelen er meget større på de større private og offentlige arbejdspladser, hvor 63-64 pct. angiver, at de har en eller flere medarbejdere ansat, som er ordblind eller har andre læse- og skrivevanskeligheder. De tilsvarende andele er 32 pct. for de mindre private arbejdspladser og 43 pct. for de mindre offentlige arbejdspladser.

Figur 4.1 Arbejdspladserne fordelt efter, om de har erfaringer med medarbejdere, som er ordblinde (dysleksi) eller har generelle læse- eller skrivevanskeligheder

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Har arbejdspladsen én eller flere medarbejdere ansat, som er ordblinde (dysleksi) eller har generelle læse-/skrivevanskeligheder?' Antal observationer i alt: 2.564. Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: Privat 2-49 og Privat 50+, Off. 2-49 og Off. 50+, Privat 2-49 og Off. 2-49.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Der er en ikke ubetydelig andel af arbejdspladserne i 2025, der svarer, at de ikke ved, om de har ansatte, der er ordblinde eller har andre former for læse- og

skrivevanskeligheder: 17-20 pct. på de større arbejdspladser og 13-14 pct. på de mindre arbejdspladser (Figur 4.1). Det er måske ikke så overraskende, da nogle medarbejdere har job, de kan varetage på trods af læse- og skrivevanskeligheder.

I en undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement fra 2015 svarede 24 pct. af de danske arbejdspladser ja til, at de havde en eller flere ansatte, der var 'ordblind eller læsesvag', altså en lavere andel end den, vi finder i Figur 4.1. Mønsteret er dog det samme i 2015 og 2025 med hensyn til forskelle på sektor og størrelse. I 2015 var andelen, som angav, at de havde ansatte, som var ordblinde eller læsesvage, også større på de større arbejdspladser end på de mindre – især de mindre private – arbejdspladser (se Jakobsen et al. (2015)).

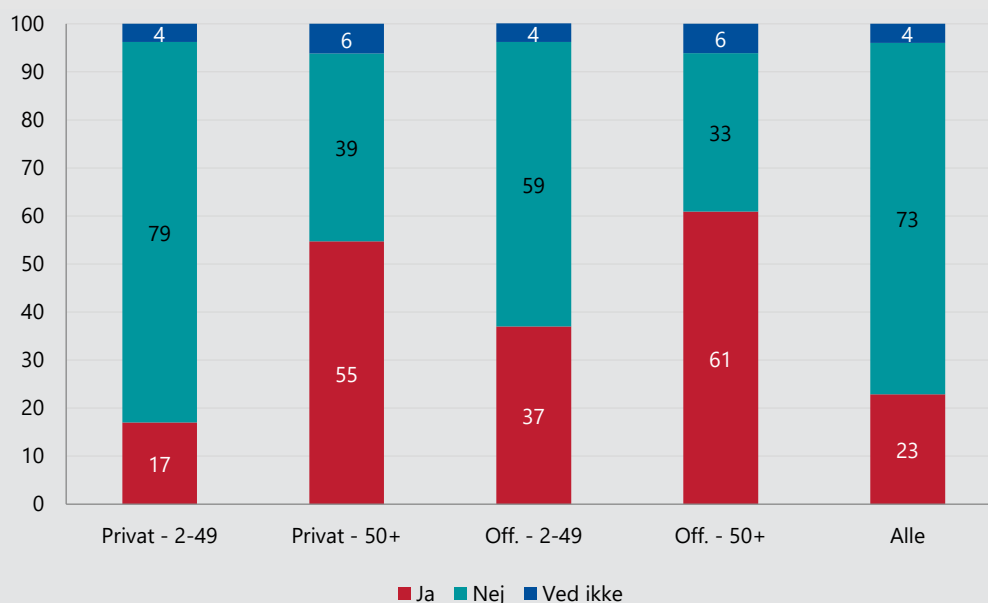
4.1.2 Ansatte, som har et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap

Blandt alle arbejdspladser angiver 23 pct., at de har en eller flere medarbejdere med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap, jf. Figur 4.2. Andelen er mindre for de mindre private end for de mindre offentlige arbejdspladser (17 pct. mod 37 pct.). Blandt de større arbejdspladser angiver 55-61 pct., at de har en eller flere medarbejdere med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap.

Andelen, der svarer 'ved ikke' til, om de har ansatte med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap, er omkring 4 pct. og er væsentlig mindre end for tilsvarende spørgsmål om medarbejdere, der er ordblinde eller har læse- og skrivevanskeligheder, og medarbejdere, der har en psykisk lidelse (se afsnit 4.1.1 og 4.1.3).

Figur 4.2 Arbejdspladserne fordelt efter, om de har erfaringer med medarbejdere, som har et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Har arbejdspladsen én eller flere medarbejdere ansat med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap?' Antal observationer i alt: 2.564. Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: Privat 2-49 og Privat 50+, Off. 2-49 og Off. 50+, Privat 2-49 og Off. 2-49.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

4.1.3 Ansatte, som har en psykisk lidelse

Blandt alle arbejdspladser angiver 28 pct., at de har en eller flere medarbejdere med en psykisk lidelse ansat (Figur 4.3). Andelen er mindre for de mindre private end for de mindre offentlige arbejdspladser (28 pct. mod 42 pct.). Blandt de større arbejdspladser angiver 67-70 pct., at de har en eller flere medarbejdere med psykisk lidelse.

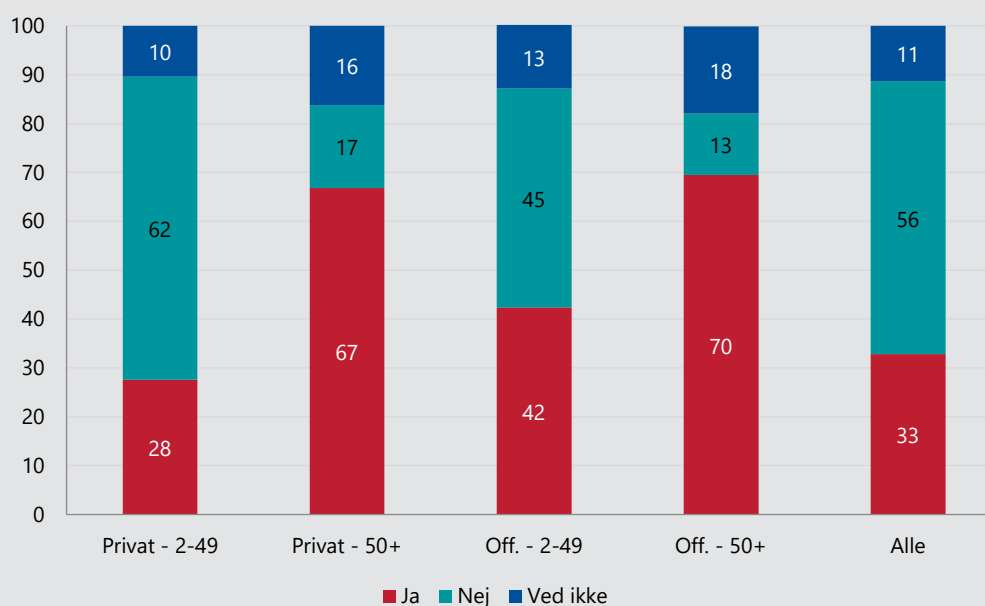
Der er endvidere 10-18 pct., som svarer, at de ikke ved, om de har en medarbejder med en psykisk lidelse, mens de tilsvarende andele i forhold til medarbejdere med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap er 4-6 pct. Denne forskel kan hænge sammen med, at en psykisk lidelse ikke altid er lige så synlig som et fysisk helbredsproblem eller handicap. Den højere andel, der svarer 'ved ikke', kan også hænge sammen med, at nogle medarbejdere med en psykisk lidelse foretrækker ikke at afsløre deres psykiske lidelse på grund af oplevelser med stigmatisering (Corbière et al., 2014). Tidligere forskning viser, at personer med psykiske lidelser i

større omfang end personer med fysiske helbredsproblemer eller handicap bliver udsat for stigmatisering og diskrimination på arbejdspladserne (Hipes et al., 2015).

I undersøgelsen af virksomhedernes sociale engagement fra 2015 er der spurgt særskilt til, om arbejdspladsen har ansatte med en sværere psykisk lidelse, en lettere psykisk lidelse eller anden psykisk lidelse (Jakobsen et al., 2015). Vi kan derfor ikke direkte sammenligne andelen af arbejdspladser, der angiver, at de har en eller flere medarbejdere med en psykisk lidelse, for 2015 og 2025. Mønsteret med hensyn til forskelle på sektor og størrelse ser dog ud til at være det samme i 2015 og 2025 jf. Jakobsen et al. (2015).

Figur 4.3 Arbejdspladserne fordelt efter, om de har erfaringer med medarbejdere, som har en psykisk lidelse

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse. Vægtet procent. 2025.



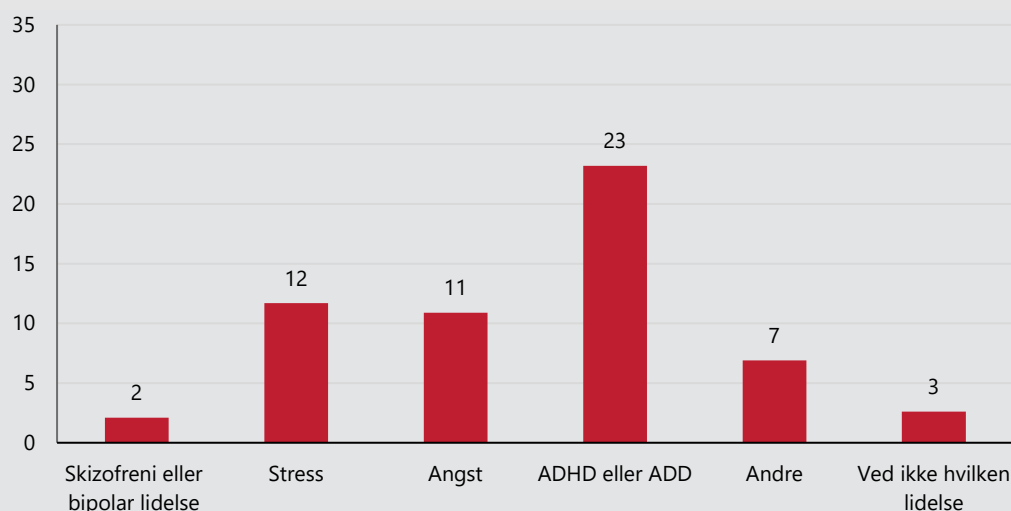
Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Har arbejdspladsen én eller flere medarbejdere ansat, som har en psykisk lidelse?' (hjælpetekst: Det kan fx være skizofreni, bipolar lidelse, angst, depression, stress, ADHD, autisme). Antal observationer i alt: 2.564. Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: Privat 2-49 og Privat 50+; Off. 2-49 og Off. 50+; Privat 2-49 og Off. 2-49.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Af Figur 4.4 fremgår det, at næsten en fjerdedel (23 pct.) af arbejdspladserne angiver, at de har en eller flere medarbejdere, som har ADHD eller ADD. Dette er en stor andel i betragtning af, at det vurderes, at 3-4 pct. af den voksne befolkning har ADHD (inklusive ADD) (Sundhedsstyrelsen, 2016), men kan måske bl.a. hænge sammen med det store fokus, der har været på ADHD de senere år, hvor man har set en markant stigning i forbruget af ADHD-medicin (Sundhedspolitisk Tidsskrift, 2025).

Figur 4.4 Andel arbejdspladser, der har erfaringer med medarbejdere med bestemte psykiske lidelser

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Hvis arbejdspladsen har sagt ja til, at de har én eller flere medarbejdere ansat, som har en psykisk lidelse, er de blevet spurgt om, hvilke psykiske lidelser der er tale om. Denne figur viser andelen, der har ansatte med bestemte psykiske lidelser, ud af alle arbejdspladser. Se Bilagstabel 4.1 for andelenes særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Der er endvidere 12 pct., der angiver, at de har en eller flere medarbejdere med stress, og 11 pct., der har en eller flere medarbejdere med angst.

Det lidt overraskende, at der ikke er flere arbejdspladser, som angiver, at de har medarbejdere med stress, idet en stor andel af den danske befolkning oplever en høj grad af stress (Sundhedsstyrelsen, 2022).

Den relativt lave andel vi finder, som har erfaringer med stress, kan hænge sammen med, at stress ofte ikke karakteriseres som en psykisk sygdom, men en belastningstilstand, som både kan være psykisk og fysisk (Psykiatrifonden, 2025), og at vi har spurgt til stress i forbindelse med psykiske lidelser.¹³ Arbejdspladser, der har svaret, at de ikke har eller ikke ved, om de har ansatte med en psykisk lidelse, har således ikke fået spørgsmålet om, hvorvidt de har ansatte med stress.

¹³ Stress har været nævnt i hjælpe teksten til spørgsmålet, se anmærkning i Figur 4.4.

4.2 Opfattelser af betydning af ordblindhed samt fysiske og psykiske lidelser

I dette afsnit undersøger vi, hvad arbejdspladserne mener, ansættelse af medarbejdere med forskellige karakteristika kan have af betydning for kvaliteten i arbejdet og for det sociale fællesskab på arbejdspladsen. De har haft mulighed for at svare, at det betyder, at kvaliteten i arbejdet eller det sociale fællesskab på arbejdspladsen i) forbedres, ii) hverken forbedres eller forværres, iii) forværres eller iv) at de ikke ved, hvilken betydning det ville have.

I forhold til fysiske helbredsproblemer og handicap og psykiske lidelser har vi valgt at spørge ind til nogle specifikke eksempler på forskellige handicap og psykiske lidelser, da der kan være forskel på, hvilken betydning arbejdspladserne mener, medarbejdere med fx nedsat hørelse og rygproblemer kan have for arbejdspladsen.

Resultaterne af forskningen er ikke entydige med hensyn til betydningen af diversitet på arbejdspladsens effektivitet. Diversitet kan mindske sammenhængskraften på arbejdspladsen, betyde mindre effektiv kommunikation mellem medarbejderne og føre til flere konflikter på arbejdspladser. Omvendt kan det også føre til større åbenhed på arbejdspladsen, større påskønnelse af individuelle forskelle, skabe en tryk virksomhedskultur og øge innovationskraften i virksomheden, hvilket alt i alt kan øge medarbejdernes produktivitet (Hofhuis et al., 2016; Raxner et al., 2025). Derfor kan man også forestille sig, at nogle arbejdspladser vurderer, at ansættelse af medarbejdere, som er ordblinde eller har fysiske eller psykiske lidelser, kan forbedre kvaliteten i arbejdet eller det sociale fællesskab.

4.2.1 Kvalitet i arbejdet

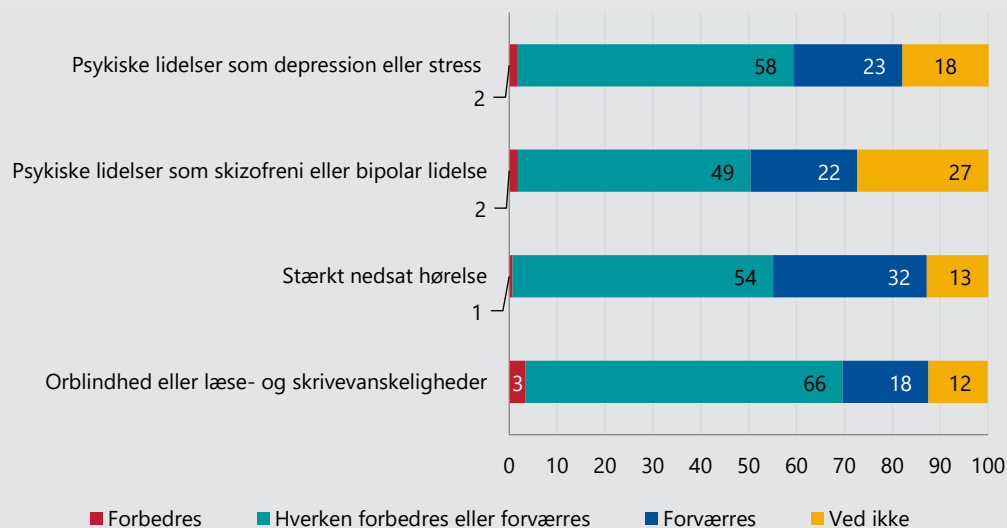
Vi starter med at se på, hvad arbejdspladserne mener, at medarbejdere med forskellige karakteristika kan have af betydning for kvaliteten i arbejdet (Figur 4.5). To tredjedele (66 pct.) af arbejdspladserne mener ikke, at ansættelse af en person, som er ordblind eller har læse- og skrivevanskeligheder, påvirker kvaliteten i arbejdet (den hverken forbedres eller forværres), mens 18 pct. mener, det kan forværre kvaliteten i arbejdet.

Samtidig mener 32 pct. af arbejdspladserne, at ansættelse af en person med nedsat hørelse kan forværre kvaliteten i arbejdet, 23 pct. mener, at ansættelse af en person med en lidelse som depression eller stress kan forværre kvaliteten i arbejdet, og 22 pct. angiver, at ansættelse af en person med en lidelse som skizofreni eller bipolar lidelse kan forværre kvaliteten i arbejdet. Det er især for de psykiske lidelser, at

arbejdspladserne svarer 'ved ikke'. Der er ganske få, der svarer, at kvaliteten i arbejdet kan forbedres.

Figur 4.5 Arbejdspladser fordelt efter, hvad de mener, at ansættelse af personer med specifikke karakteristika kan have for kvaliteten i arbejdet

Arbejdspladser i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmål som fx er formuleret som: 'Mener du, at ansættelse af personer med orbblindhed (dysleksi) eller generelle l se-/skrivevanskeligheder vil betyde, at kvaliteten i arbejdet ...?' H lpetekst i forhold til de to spørgsmål om psyriske lidelser: 'Du skal tænke på psyriske lidelser, der er under kontrol. Det vil sige, at personen eksempelvis er medicineret.'

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

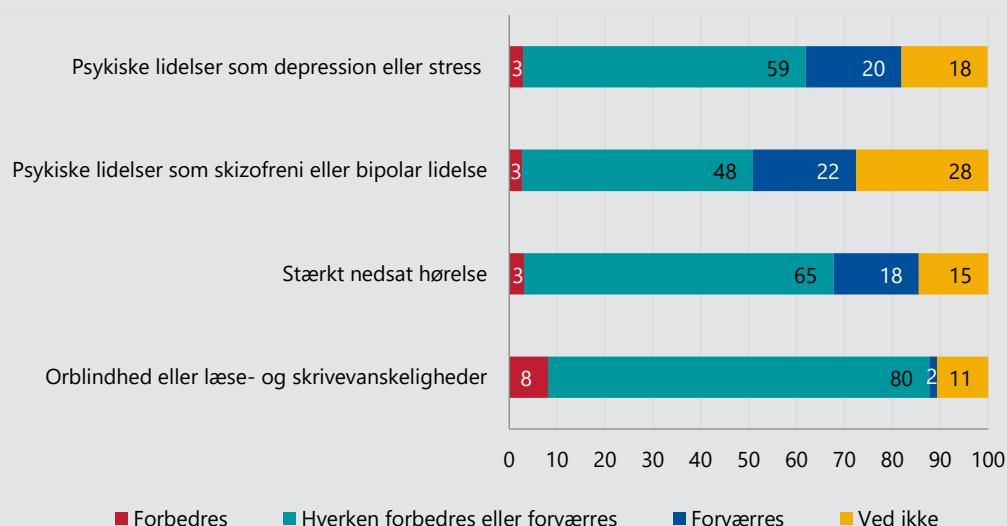
4.2.2 Det sociale fællesskab på arbejdspladsen

Figur 4.6 viser, hvad arbejdspladserne mener, ansættelse af personer med specifikke karakteristika kan have af betydning for det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Der er meget få, der mener, at ansættelse af en person, der er orbblind eller har l se- og skrivevanskeligheder, kan forværre det sociale fællesskab. Til gengæld mener omkring 20 pct. af arbejdspladserne, at ansættelse af en person med nedsat hørelse, en person med en lidelse som depression eller stress og en person med en lidelse som skizofreni eller bipolar lidelse kan forværre det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

Der er 8 pct., som mener, at det sociale fællesskab kan forbedres med ansættelse af en person, der er orbblind eller har l se- og skrivevanskeligheder.

Figur 4.6 Arbejdspladser fordelt efter, hvad de mener, at ansættelse af personer med specifikke karakteristika kan have for det sociale fællesskab på arbejdspladsen

Arbejdspladser i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmål som fx er formuleret som: 'Mener du, at ansættelse af personer med ordblindhed (dysleksi) eller generelle læse-/skrivevanskeligheder vil betyde, at det sociale fællesskab på arbejdspladsen ...?' Hjælpetekst i forhold til de to spørgsmål om psykiske lidelser: 'Du skal tænke på psykiske lidelser, der er under kontrol. Det vil sige, at personen eksempelvis er medicineret.'

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

4.3 Holdninger og erfaringer

Alle arbejdspladser er blevet spurgt om deres holdninger til (eller opfattelser af) betydningen af ansættelse af personer, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder, personer, der har et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap, og personer, der har en psykisk lidelse, jf. afsnit 4.2. Det er dog et mindretal af arbejdspladserne, der har nylige erfaringer med medarbejdere med disse karakteristika, jf. afsnit 4.1. I dette afsnit ser vi på, om holdningerne varierer med arbejdspladsernes erfaringer.

Tidligere studier finder, at viden om og kontakt med personer med funktionsnedsættelse er blandt de vigtigste faktorer i forhold til at påvirke holdninger til personer med funktionsnedsættelse (Wang et al., 2021). Kontakt mellem grupper reducerer typisk fordomme mellem grupper, men der er dog også et mindretal af studier, som finder, at en højere kontaktfrekvens kan fremkalde mere negative holdninger til personer med funktionsnedsættelse (Pettigrew & Tropp, 2006; Wang et al.,

2021). Alt i alt er vores forventning, at erfaringer på arbejdspladsen med fx ansatte med psykiske lidelser i gennemsnit indebærer mere positive holdninger over for personer med psykiske lidelser.

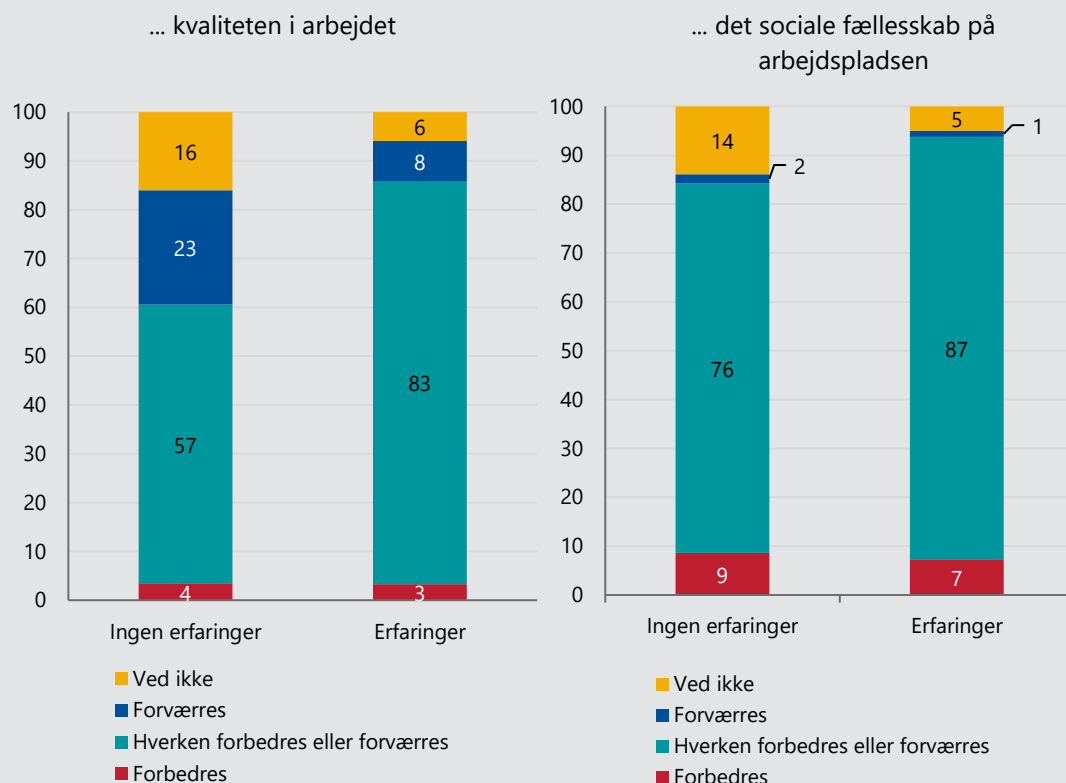
Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at analyserne i dette afsnit ikke siger noget om årsagssammenhænge mellem kontakt og holdninger. For eksempel: Hvis andelen, der vurderer, at ansættelse af en person, som har skizofreni eller en bipolar lidelse, kan forværre kvaliteten i arbejdet, er mindre for arbejdspladser, der har erfaringer med medarbejdere, som har skizofreni eller en bipolar lidelse, end for de øvrige arbejdspladser, kan det skyldes: (1) at erfaringerne giver arbejdspladserne en mere positiv opfattelse af, hvad det betyder at have medarbejdere, som har skizofreni eller har en bipolar lidelse, eller (2) at de arbejdspladser, der ansætter personer, som har skizofreni eller en bipolar lidelse, i forvejen har en mere positiv opfattelse af, hvad det betyder for arbejdspladsen, uanset erfaringer eller ej.

Figur 4.7 viser, at arbejdspladser, der allerede har personer ansat, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder, har en mindre andel end de øvrige arbejdspladser, som angiver, at ansættelse af personer med dette karakteristika kan forværre kvaliteten af arbejdet (8 pct. mod 23 pct.).

Der er også relativt færre med erfaringer end uden erfaringer, som svarer 'ved ikke' på spørgsmålene om betydningen af ansættelse af personer, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder, for både kvaliteten af arbejdet og det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

Figur 4.7 Sammenhæng mellem erfaringer og fordeling efter, om de mener, at ansættelse af personer, der er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder, kan have betydning for ...

Arbejdspladser i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålene fra Figur 4.1, Figur 4.5 og Figur 4.6: Antal observationer er 1.303 for 'Ingen erfaringer' og 1.261 for 'Erfaringer'. Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for 'Ingen erfaringer' og 'Erfaringer' i begge figurer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

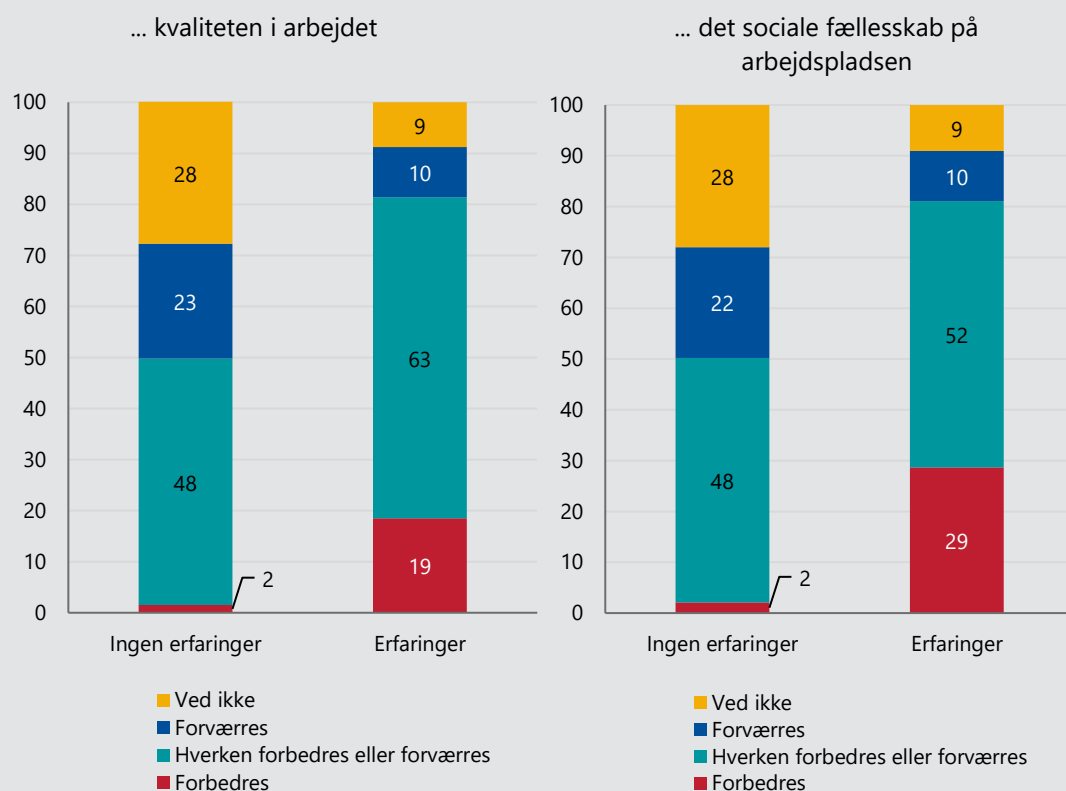
Der er stor forskel på arbejdspladsernes holdninger til betydningen af ansættelse af personer, der lider af skizofreni eller har en bipolar lidelse, alt efter om de allerede har ansatte fra denne gruppe (jf. Figur 4.8). De arbejdspladser, som har erfaringer med gruppen, har en forholdsvis stor andel, der mener, at ansættelse af personer, som lider af skizofreni eller har en bipolar lidelse, kan forbedre kvaliteten i arbejdet (19 pct.) og det sociale fællesskab på arbejdspladsen (29 pct.), jf. Figur 4.8. Endvidere har arbejdspladserne med erfaringer en forholdsvis lav andel, der har mener, at ansættelse af personer, som lider af skizofreni eller har en bipolar lidelse, kan forværre kvaliteten i arbejdet og det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Derudover er der også en mindre andel blandt de arbejdspladser, som har erfaringer med gruppen, som angiver, at de ikke ved, hvilken betydning det ville have på arbejdspladsen.

Det er her vigtigt at være opmærksom på, at meget få arbejdspladser har medarbejdere med skizofreni eller en bipolar lidelse, og at disse arbejdspladser kan være en

meget selekteret gruppe af arbejdspladser, hvilket kan have betydning for resultaterne i Figur 4.8. Man kan derfor ikke fortolke resultaterne som årsagssammenhænge, som nævnt tidligere i dette afsnit.

Figur 4.8 Sammenhæng mellem erfaringer og fordeling efter, om de mener, at ansættelse af personer med svære psykiske lidelser som skizofreni og bipolar har betydning for...

Arbejdspladser i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålene fra Figur 4.3, Figur 4.4, Figur 4.5 og Figur 4.6: Antal observationer er 2.437 for 'Ingen erfaringer' og 127 for 'Erfaringer'. Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for 'Ingen Erfaringer' og 'Erfaringer' i begge figurer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

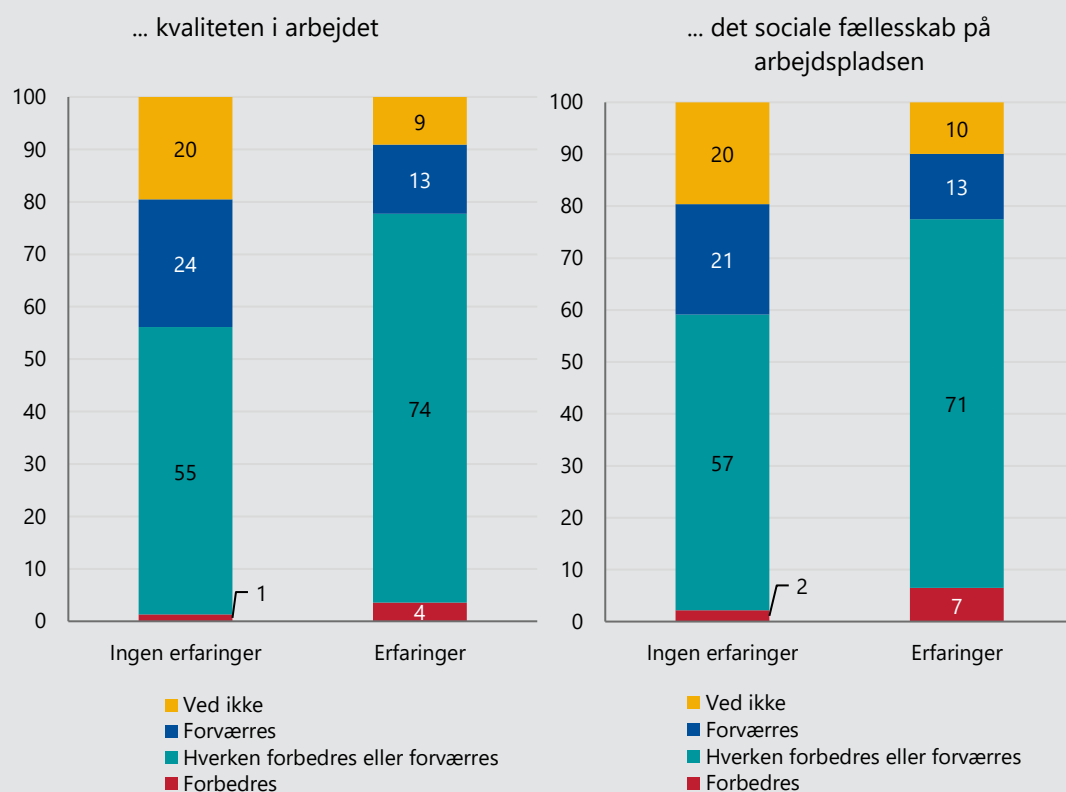
Der er også forskel på arbejdspladsernes holdninger til betydningen af ansættelse af personer med psykisk lidelse som depression eller stress, alt efter om de allerede har ansatte fra denne gruppe (jf. Figur 4.9). De arbejdspladser, som har erfaringer med gruppen, har sammenlignet med arbejdspladser uden disse erfaringer en mindre andel, der mener, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse som depression eller stress kan forværre kvaliteten i arbejdet (13 pct. mod 24 pct.) og det sociale fællesskab på arbejdspladsen (13 pct. mod 21 pct.), jf. Figur 4.9.

Der er også relativt færre med erfaringer end uden erfaringer, som svarer 'ved ikke' på spørgsmålene om betydningen af ansættelse af personer med en psykisk lidelse som depression eller stress.

Ligesom vi nævnte i forbindelse med Figur 4.8, kan resultaterne ikke fortolkes som årsagssammenhænge.

Figur 4.9 Sammenhæng mellem erfaringer og fordeling efter, hvad de mener, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse som depression eller stress har for...

Arbejdspladser i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålene fra Figur 4.3, Figur 4.4, Figur 4.5 og Figur 4.6: Antal observationer er 1.819 for 'Ingen erfaringer' og 745 for 'Erfaringer'. Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for 'Ingen erfaringer' og 'Erfaringer' i begge figurer.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

4.4 Sammenfatning

Arbejdspladsernes erfaringer med ansatte med handicap og psykisk lidelse

Arbejdspladserne er blevet spurgt om, hvorvidt de har en eller flere medarbejdere, som: (1) er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder, (2) har et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap, og (3) har en psykisk lidelse.

Lidt over en tredjedel (36 pct.) af arbejdspladserne angiver, at de har en eller flere medarbejdere ansat, som er ordblinde eller har generelle læse- og skrivevanskeligheder. 23 pct. angiver, at de har en eller flere medarbejdere med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap, og 28 pct. angiver, at de har en eller flere medarbejdere med en psykisk lidelse.

Andelen, der svarer 'ved ikke' til, om de har ansatte med et længerevarende fysisk helbredsproblem eller et fysisk handicap, er omkring 4 pct. og er væsentlig mindre end for tilsvarende spørgsmål om medarbejdere, der er ordblinde eller har læse- og skrivevanskeligheder (14 pct.) og medarbejdere, der har en psykisk lidelse (11 pct.).

Opfattelser af betydning af handicap og psykiske lidelser

Arbejdspladserne er også blevet spurgt om, hvorvidt de mener, at ansættelse af medarbejdere med forskellige karakteristika kan have betydning for kvaliteten i arbejdet og for det sociale fællesskab på arbejdspladsen. De har haft mulighed for at svare, at det betyder, at kvaliteten i arbejdet eller det sociale fællesskab på arbejdspladsen i) forbedres, ii) hverken forbedres eller forværres, iii) forværres, eller iv) at de ikke ved, hvilken betydning det ville have.

Blandt arbejdspladserne er det 18 pct., som mener, at ansættelse af en person, som er ordblind eller har læse- og skrivevanskeligheder, kan forværre kvaliteten i arbejdet. Samtidig mener 32 pct. af arbejdspladserne, at ansættelse af en person med nedsat hørelse kan forværre kvaliteten i arbejdet, 23 pct. mener, at ansættelse af en person med en lidelse som depression eller stress kan forværre kvaliteten i arbejdet, og 22 pct. angiver, at ansættelse af en person med en lidelse som skizofreni eller bipolar lidelse kan forværre kvaliteten i arbejdet.

Der er meget få, der mener, at ansættelse af en person, der er ordblind eller har læse- og skrivevanskeligheder, kan forværre det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Samtidig mener 18 pct. af arbejdspladserne, at ansættelse af en person med nedsat hørelse kan forværre det sociale fællesskab, 20 pct. mener, at ansættelse af en person med en lidelse som depression eller stress kan forværre det sociale

fællesskab, og 22 pct. angiver, at ansættelse af en person med en lidelse som skizofreni eller bipolar lidelse kan forværre det sociale fællesskab.

Der er meget få, som mener, at kvaliteten i arbejdet og det sociale fælles kan forbedres med ansættelse af en person fra en af de nævnte grupper.

Holdninger og erfaringer

Der er en sammenhæng mellem arbejdspladsernes holdninger til (eller opfattelser af), hvad ansættelse af personer fra en bestemt gruppe kan betyde, og deres erfaringer med personer fra gruppen. Der er relativt flere med erfaringer, der svarer 'hverken forbedres eller forværres', og relativt flere uden erfaringer, der svarer 'forværres' eller 'ved ikke'. Det er dog vigtigt at bemærke, at sammenhængen mellem holdninger og erfaringer ikke nødvendigvis er kausal.

5 Arbejdspladsernes kendskab til og brug af ordninger

I dette kapitel undersøger vi først arbejdspladsernes kendskab til ordninger målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Derudover undersøger vi også arbejdspladsernes brug af ordninger til ledige. Grunden til, at vi undersøger dette, er, at forskellige offentlige ordninger spiller en stor rolle i forhold til inklusion af personer med nedsat arbejdsevne i en kontekst som den danske (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). I den forbindelse er kendskab til disse ordninger i mange tilfælde også en forudsætning for, at arbejdspladserne kan gøre brug af disse ordninger. Derfor er det relevant både at undersøge arbejdspladsernes kendskab til og brug af disse ordninger, som alle er en del af den offentlige beskæftigelsesindsats.¹⁴

5.1 Kendskab til ordninger målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige

Arbejdspladsernes kendskab til ordninger, som er målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige, kan som nævnt ovenfor have betydning for, hvorvidt de bruger disse ordninger i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere eller ansættelse af personer med fx nedsat arbejdsevne, og dermed for deres muligheder for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Derfor undersøger vi i dette afsnit arbejdspladsernes kendskab til en række ordninger målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige (se Boks 5.1 for de specifikke ordninger).

¹⁴ Vi har ikke haft mulighed for at spørge ind til alle de offentlige beskæftigelsesordninger, der eksisterer. Vi har derfor valgt at spørge ind til et bredt udvalg af forskellige ordninger såsom fleksjobordningen, løntilskudsjob, mentorstøtte osv.

Fleksjob for personer med nedsat arbejdsevne

- *Fleksjob* er et tilbud til personer, der på grund af en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. I fleksjobbet tages der hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset, og kommunen udbetaler et tilskud til lønnen, der kompenserer for den nedsatte arbejdsevne (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026a).

Løntilskudsjob for ledige eller førtidspensionister

- *Ledige i løntilskud* ansættes i et job med løntilskud, hvor den ledige i en tidsbegrænset periode arbejder i en privat eller offentlig virksomhed og modtager løn fra sin arbejdsgiver (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026c).
- *Løntilskudsjob for førtidspensionister ('Skånejob')* er for personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som får førtidspension, og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår. Formålet med ordningen er at give førtidspensionister mulighed for at opnå eller fastholde beskæftigelse (Social- og Boligstyrelsen, 2025; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026c).

Personlig assistance og hjælpemidler til personer med funktionsnedsættelse

- *Personlig assistance* kan bevilliges til ledige, lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, som på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026e).
- *Hjælpemidler til personer med funktionsnedsættelse* kan bevilges til mennesker med handicap i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger efter lov om kompensation til handicappede i erhverv mv., hvis det er en nødvendig forudsætning for, at borgeren kan udføre arbejdsopgaverne (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026b).

Muligheden for mentorstøtte

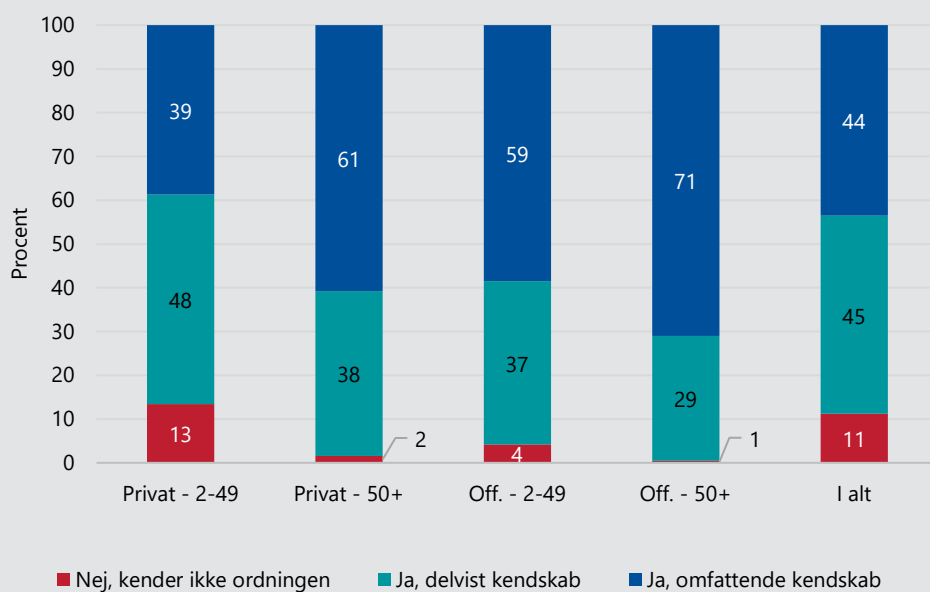
- *Mentorstøtte* kan tilbydes personer for at hjælpe personen til at opnå eller fastholde et uddannelsesrettet forløb, et beskæftigelsesrettet forløb eller et job. En mentors funktioner kan være meget forskelligartede og vurderes ud fra, hvad det præcis er, den enkelte har særlig brug for støtte til (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026d).

Vi starter med at se på kendskabet til *fleksjobordningen*. Som det fremgår af Figur 5.1, har langt størstedelen af de danske arbejdspladser kendskab til denne ordning (89 pct.). 44 pct. af arbejdspladserne har et omfattende kendskab til fleksjobordningen, mens 45 pct. har et delvist kendskab. 11 pct. af arbejdspladserne kender ikke ordningen.

Med hensyn til forskellene i forhold til sektor og arbejdspladsstørrelse finder vi, at næsten alle de større arbejdspladser i både den offentlige og private sektor har kendskab til ordningen (kun 1-2 pct. af disse arbejdspladser kender ikke ordningen). Blandt de mindre arbejdspladser er det 13 pct. af de private arbejdspladser, som ikke kender ordningen, mens denne andel kun er på 4 pct. for de mindre offentlige arbejdspladser. Det er altså primært blandt de mindre private arbejdspladser, at der er en vis andel, som ikke har kendskab til fleksjobordningen. Dog er det samtidig også vigtigt at pointere, at 87 pct. af de mindre private arbejdspladser *har* kendskab til ordningen.

Figur 5.1 Kendskab til fleksjobordningen for personer med nedsat arbejdsevne

Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.



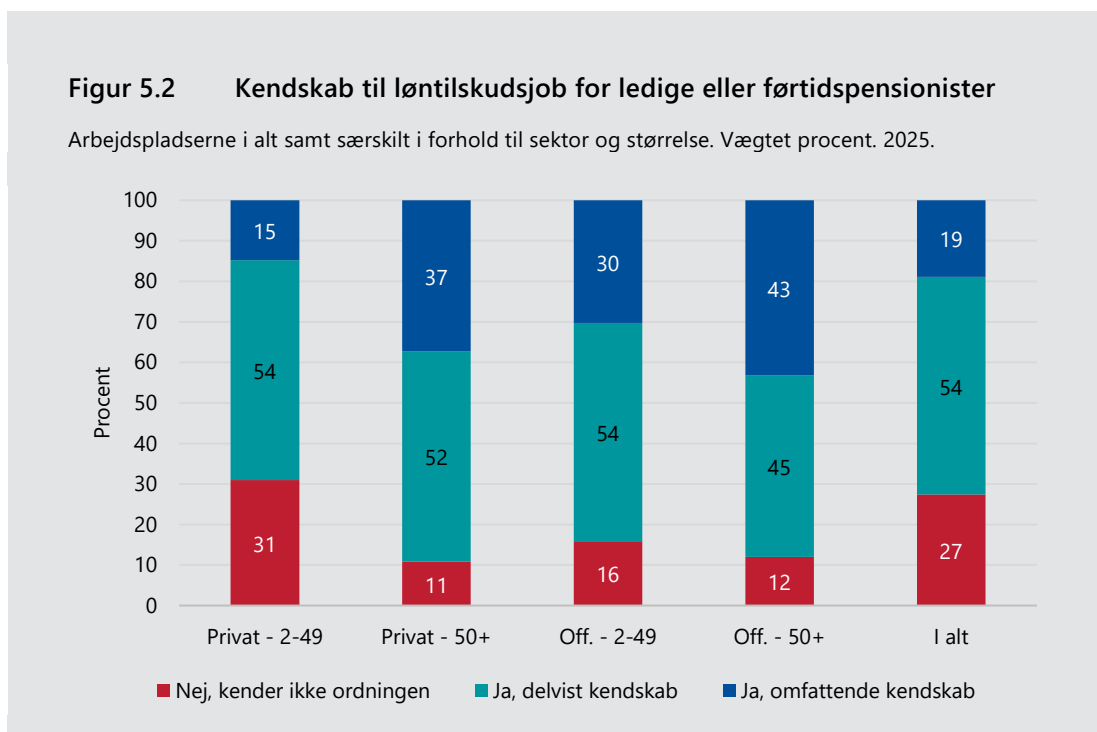
Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Privat 50+ og Off. 50+, og iv) Off. 2-49 og Off. 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 2.532 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Figur 5.2 viser fordelingen i forhold til kendskabet til *løntilskudsjob for ledige eller førtidspensionister*. 19 pct. af arbejdspladserne i Danmark har et omfattende

kendskab til ordningen, mens 54 pct. har et delvist kendskab. Lidt over en fjerdedel (27 pct.) af de danske arbejdspladser har ikke kendskab til ordningen.

Især de større arbejdspladser har et stort kendskab til ordningen (omkring 90 pct.). Blandt de mindre offentlige arbejdspladser finder vi også en relativ høj andel, som har kendskab til ordningen (84 pct.), mens vi finder en relativ lavere andel, som kender til ordningen, blandt de mindre private arbejdspladser (69 pct.), jf. Figur 5.2.



Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Off. 2-49 og Off. 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 2.480 observationer i alt.

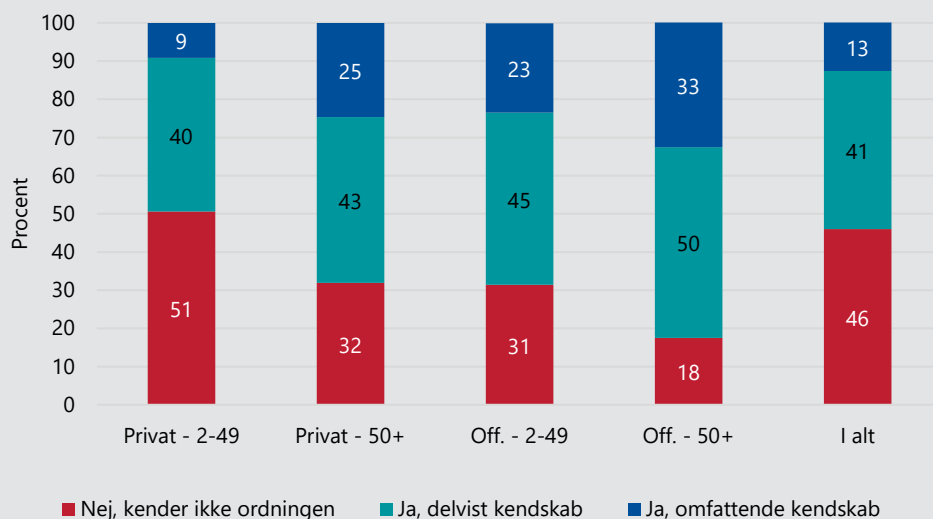
Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Figur 5.3 viser fordelingen i forhold til kendskab til ordningen for *personlig assistance og hjælpemidler til personer med funktionsnedsættelse*. 46 pct. af arbejdspladserne kender ikke til denne ordning. 13 pct. af arbejdspladserne har et omfattende kendskab, mens 41 pct. har et delvist kendskab.

Der er store variationer med hensyn til sektor og arbejdspladsstørrelse. Blandt de større arbejdspladser har en høj andel af de offentlige arbejdspladser kendskab til ordningen (83 pct.), mens 68 pct. af de større private arbejdspladser har kendskab til ordningen. Blandt de mindre arbejdspladser kender lige under halvdelen af de private arbejdspladser til ordningen (49 pct.), mens den tilsvarende andel ligger på 68 pct. for de mindre offentlige arbejdspladser, jf. Figur 5.3.

Figur 5.3 Kendskab til personlig assistance og hjælpemidler til personer med funktionsnedsættelse

Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.



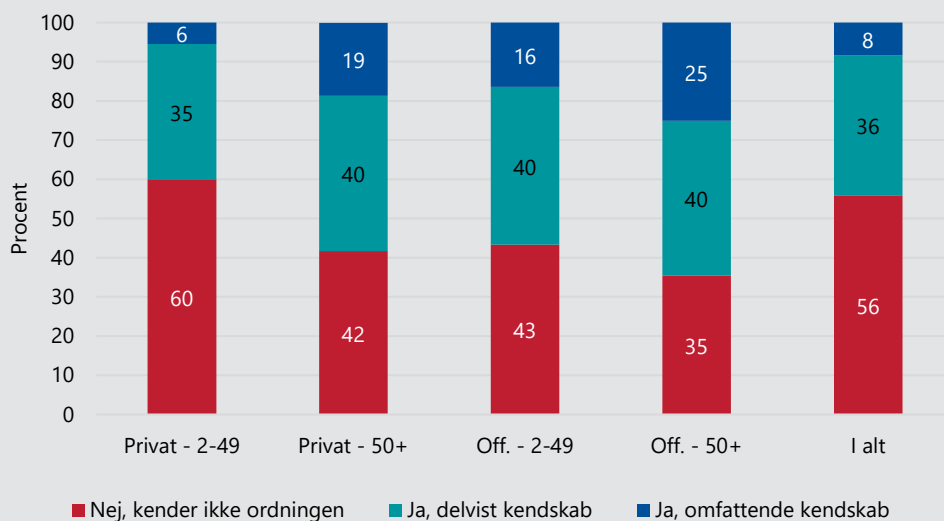
Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Privat 50+ og Off. 50+, og iv) Off. 2-49 og Off. 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 2.436 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Endelig viser Figur 5.4 fordelingen i forhold til kendskab til muligheden for *mentorstøtte*. 56 pct. af arbejdspladserne kender ikke til denne ordning. 8 pct. har et omfattende kendskab, mens 36 pct. har et delvist kendskab. Også her er der store variationer med hensyn til sektor og arbejdspladsstørrelse. Især de mindre private arbejdspladser kender ikke til ordningen (60 pct.), mens samme andel ligger på mellem 35 og 43 pct. for de resterende tre arbejdspladstyper.

Figur 5.4 Kendskab til muligheden for mentorstøtte

Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49 og Off. 50+. Uden 'ved ikke'-svar. 2.407 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

5.1.1 Delsammenfatning – kendskab til ordninger

Overordnet set viser dette afsnit, at store andele af de danske arbejdspladser har kendskab til især fleksjobordningen (89 pct.) og løntilskudsjobordningen for ledige eller førtidspensionister (73 pct.). Til gengæld er der en lavere andel, som kender til ordningen personlig assistance og hjælpemidler til personer med funktionsnedsættelse (54 pct.) samt muligheden for mentorstøtte (44 pct.).

Derudover finder vi også, at det er de mindre private arbejdspladser, som har de laveste andele, der kender til de forskellige ordninger. Dog er der en relativ høj andel blandt de mindre private arbejdspladser, som kender til fleksjobordningen (87 pct.) og løntilskudsjobordningen for ledige eller førtidspensionister (69 pct.).

5.2 Brug af ordninger til ledige

I dette afsnit ser vi på arbejdspladsernes brug af følgende ordninger til ledige: *Midlertidige løntilskudsjob*, *virksomhedspraktik* og *småjob* (se Boks 5.2 for mere information om de enkelte ordninger). Tabel 5.1 viser svarfordelingen særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse samt for alle arbejdspladserne i alt. Arbejdspladserne har haft mulighed for at angive mere end en af de tre ordninger, hvis der har været flere ledige i forskellige ordninger.

16 pct. af arbejdspladserne angiver, at de inden for de seneste 2 år har haft ledige i midlertidige løntilskudsjob, jf. Tabel 5.1. 38 pct. af arbejdspladserne har haft ledige i virksomhedspraktik, mens 10 pct. har haft ledige i småjobs-ordningen. 51 pct. af arbejdspladserne har ikke haft ledige i en af de tre ordninger, mens 5 pct. ikke ved, om de har haft ledige i en af de tre ordninger.

Hvis man ser på brugen af ordninger for ledige særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse, finder vi, at en relativ høj andel af både de større offentlige og private arbejdspladser har haft ledige tilknyttet i en af de tre ordninger. Andelen, som har haft virksomhedspraktikanter tilknyttet, er større for de offentlige arbejdspladser sammenlignet med de private arbejdspladser, mens andelen for midlertidige løntilskudsjob og småjob er næsten lige stor for de større offentlige og private arbejdspladser.

For de mindre arbejdspladser finder vi, at en større andel af de offentlige arbejdspladser har haft ledige tilknyttet i en af de tre ordninger sammenlignet med de private arbejdspladser. Andelen, som ikke har haft ledige tilknyttet i en af de tre ordninger inden for de seneste 2 år, er 57 pct. for de mindre private arbejdspladser, mens den tilsvarende andel er 33 pct. for de mindre offentlige arbejdspladser. Dette er drevet af, at en højere andel af de mindre offentlige arbejdspladser har haft ledige tilknyttet i midlertidige løntilskudsjob eller i virksomhedspraktik sammenlignet med de mindre private arbejdspladser. Til gengæld er der ikke nogen forskel i andelen af ledige i småjob mellem de mindre private og offentlige arbejdspladser, jf. Tabel 5.1.

Tabel 5.1 Arbejdspladsernes brug af forskellige ordninger til ledige inden for de seneste 2 år

Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.

	Privat - 2-49	Privat - 50+	Off. - 2-49	Off. - 50+	I alt
Midlertidige løntilskudsjob	12,7	34,2	20,7	37,3	15,6
Virksomhedspraktik	31,3	58,1	58,6	71,6	37,6
Småjob	9	14,7	10,3	14,1	9,6
Der har ikke været ledige i én eller flere af ovenstående ordninger ¹	57,1	27,5	32,5	18,8	51,1
Ved ikke ¹	5	9	4,6	6	5,2

Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Er der eller har der inden for de seneste 2 år været ledige på arbejdspladsen i én eller flere af de følgende ordninger...'. Arbejdspladserne har haft mulighed for at angive, at de har haft ledige i en eller flere af de tre forskellige ordninger.
Statistisk signifikant forskel mellem følgende andele for: 'Midlertidige løntilskudsjob': i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Off. 2-49 og Off. 50+, 'Virksomhedspraktik': i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Privat 50+ og Off. 50+, iv) Off. 2-49 og Off. 50+, 'Småjob': i) Privat 2-49 og Privat 50+, 'Der har ikke været ledige i én eller flere af ovenstående ordninger': i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Privat 2-49 og Off. 2-49, iii) Privat 50+ og Off. 50+, iv) Off. 2-49 og Off. 50, 'Ved ikke': i) Privat 2-49 og Privat 50.

Note: ¹ Hvis arbejdspladsen har angivet en af disse svarkategorier, har de ikke haft mulighed for også at vælge nogle af de andre svarkategorier.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Boks 5.2 Ordninger til ledige

Midlertidige løntilskudsjob for ledige er et aktiveringstilbud, hvor den ledige arbejder i en tidsbegrænset periode i en virksomhed, som modtager et offentligt løntilskud (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2026c).

Virksomhedspraktik afdækker og optræner den lediges kompetencer i en virksomhed, uden at virksomheden bærer lønomkostninger, da den ledige fortsat modtager offentlige ydelser (VEJ nr 9384 af 01/05/2025).

Småjob er få ordinære løntimer på almindelige vilkår kombineret med offentlige ydelser (Københavns Kommune, 2025).

5.3 Sammenfatning

I dette kapitel har vi undersøgt arbejdspladsernes kendskab til en række ordninger, som er målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige, samt arbejdspladsernes brug af ordninger til ledige.

Kendskab til ordninger målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige

Store andele af de danske arbejdspladser har kendskab til især fleksjobordningen (89 pct.) og løntilskudsjobordningen for ledige eller førtidspensionister (73 pct.). Til gengæld er der en lavere andel, som kender til ordningen personlig assistance og hjælpemidler til personer med funktionsnedsættelse (54 pct.) samt muligheden for mentorstøtte (44 pct.).

Derudover finder vi, at det er de mindre private arbejdspladser, som har de laveste andele, der kender til de forskellige ordninger. Dog er der en relativ høj andel blandt de mindre private arbejdspladser, som kender til fleksjobordningen (87 pct.) og løntilskudsjobordningen for ledige eller førtidspensionister (69 pct.).

Brug af ordninger til ledige

I dette kapitel har vi også undersøgt arbejdspladsernes brug af følgende ordninger til ledige: *Midlertidige løntilskudsjob*, *virksomhedspraktik* og *småjob*. 16 pct. af arbejdspladserne angiver, at de inden for de seneste 2 år har haft ledige i midlertidige løntilskudsjob. 38 pct. af arbejdspladserne har haft ledige i virksomhedspraktik, mens 10 pct. har haft ledige i småjobs-ordningen. 51 pct. af arbejdspladserne har ikke haft ledige i en af de tre ordninger, mens 5 pct. ikke ved, om de har haft ledige i en af de tre ordninger.

Hvis man ser på brugen af ordninger for ledige særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse, finder vi, at de større offentlige arbejdspladser i større grad har virksomhedspraktikanter tilknyttet sammenlignet med de større private arbejdspladser, mens andelen for midlertidige løntilskudsjob og småjob er næsten lige stor for de større offentlige og private arbejdspladser.

For de mindre arbejdspladser finder vi, at de offentlige arbejdspladser i noget højere grad har haft ledige tilknyttet i en af de tre ordninger sammenlignet med de private arbejdspladser. Andelen, som ikke har haft ledige tilknyttet i en af de tre ordninger inden for de seneste 2 år, er på 57 pct. for de mindre private arbejdspladser, mens den tilsvarende andel er 33 pct. for de mindre offentlige arbejdspladser. Dette er drevet af, at en højere andel af de mindre offentlige arbejdspladser har haft ledige tilknyttet i midlertidige løntilskudsjob eller i virksomhedspraktik sammenlignet med de mindre private arbejdspladser. Til gengæld er der ikke nogen forskel i andelen af ledige i småjob mellem de mindre private og offentlige arbejdspladser.

6 Arbejdspladsernes brug af andre aktører i forhold til inklusion på arbejdspladsen

I forbindelse med inklusion af personer fra udsatte grupper kan arbejdspladserne potentielt have brug for hjælp eller støtte fra eksterne aktører (Dall et al., 2023). Derfor undersøger vi i dette kapitel de danske arbejdspladsernes brug af andre aktører i forhold til inklusion på arbejdspladsen.

Arbejdspladserne kan fx have brug for støtte og hjælp fra personer uden for arbejdspladsen med mere viden om og erfaring med inklusion og fastholdelse af fx personer med nedsat arbejdsevne (Dall et al., 2023). Vi så også af Tabel 3.1 i kapitel 3, at netop 'hjælp fra en ekstern aktør til at skabe et godt match mellem medarbejder og job' har været fremmende for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne for 45 pct. af arbejdspladserne, som har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Konkret har vi spurgt de danske arbejdspladser om deres kontakt til eksterne aktører såsom den kommunale beskæftigelsesindsats, jobcentre, handicaporganisationer, konsulentvirksomheder, andre private virksomheder og organisationer eller lignende. Disse aktører er udvalgt, da disse er de typiske aktører, arbejdspladserne samarbejder med i udviklingen af arbejdspladsernes inklusionskapacitet (Dall et al., 2023).

I kapitlet ser vi først på, hvorvidt og i hvilket omfang de danske arbejdspladser har haft kontakt med eksterne aktører, og hvorvidt de anvender erfaringer fra andre virksomheder. Derefter dykker vi ned i, hvilke typer af behov de danske arbejdspladser har i samarbejdet med eksterne aktører.

6.1 Arbejdspladsernes kontakt med eksterne aktører og brugen af erfaringer fra andre virksomheder

Da støtte fra aktører uden for arbejdspladsen kan være en hjælpende faktor i forbindelse med inklusion, er det relevant først at undersøge, i hvilket omfang de danske arbejdspladser har kontakt med eksterne aktører med henblik på inklusion. Konkret har vi undersøgt, hvorvidt de danske arbejdspladser har haft kontakt med eksterne aktører med henblik på ansættelse eller fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed.

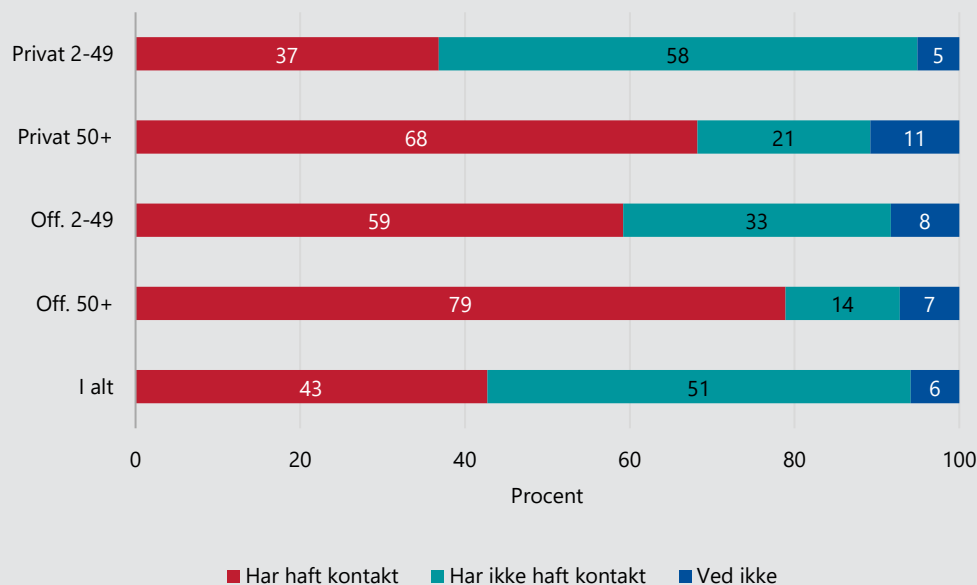
Figur 6.1 viser, at det i alt er 43 pct. af de danske arbejdspladser, som inden for de sidste 2 år har haft kontakt med den kommunale beskæftigelsesindsats eller andre eksterne aktører med henblik på fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed.

Af Figur 6.1 er det særligt tydeligt, at der er markant forskel på sektor og størrelse, når det kommer til arbejdspladsernes kontakt med eksterne aktører. Det fremgår fx, at de større arbejdspladser i langt større omfang har kontakt med eksterne aktører end de mindre arbejdspladser. 79 pct. af de større offentlige arbejdspladser har haft kontakt med eksterne aktører, mens tilsvarende andel er 68 pct. blandt de større private arbejdspladser (jf. Figur 6.1). Blandt de mindre arbejdspladser har 59 pct. af de offentlige haft kontakt, mens 37 pct. af de mindre private arbejdspladser har haft kontakt med eksterne aktører. Dertil ses det også, at de offentlige arbejdspladser i højere grad har kontakt til eksterne aktører end de private (jf. Figur 6.1).

At de mindre arbejdspladser, og især de mindre private, i lavere grad har kontakt med eksterne aktører, afspejler formentlig tendenserne i arbejdspladsernes kendskab til brug af ordninger målrettet personer med nedsat arbejdsevne og ledige, som vist i kapitel 5. Her så vi netop også, at andelen af mindre arbejdspladser, og især mindre private, med kendskab til disse ordninger var lavere end blandt de større arbejdspladser. Eftersom de mindre arbejdspladser ikke har samme kendskab til ordningerne, hænger det formentlig også sammen med, hvorfor de også har mindre kontakt med eksterne aktører.

Figur 6.1 Arbejdspladsernes kontakt med eksterne aktører med henblik på ansættelse eller fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Har arbejdspladsen inden for de seneste 2 år været i kontakt med den kommunale beskæftigelsesindsats eller andre eksterne aktører med henblik på fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed?' Eksterne aktører såsom den kommunale beskæftigelsesindsats (fx jobcenteret), en privat virksomhed/organisation, en handicaporganisation eller lignende. Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for i) Private 2-49 og Private 50+, ii) Off. 2-49 og Off. 50+, iii) Private 2-49 og Off. 2-49, iv) Private 50+ og Off. 50+. 2.564 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Ser vi på arbejdspladsernes brug af erfaringer fra andre virksomheder i forbindelse med fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed, ses det af Figur 6.2, at kun 17 pct. af de danske arbejdspladser 'i nogen' eller 'høj grad' anvender erfaringer fra andre virksomheder. Derimod ser vi, at 77 pct. af arbejdspladserne 'i lav grad' eller 'slet ikke' anvender erfaringer fra andre virksomheder (jf. Figur 6.2).

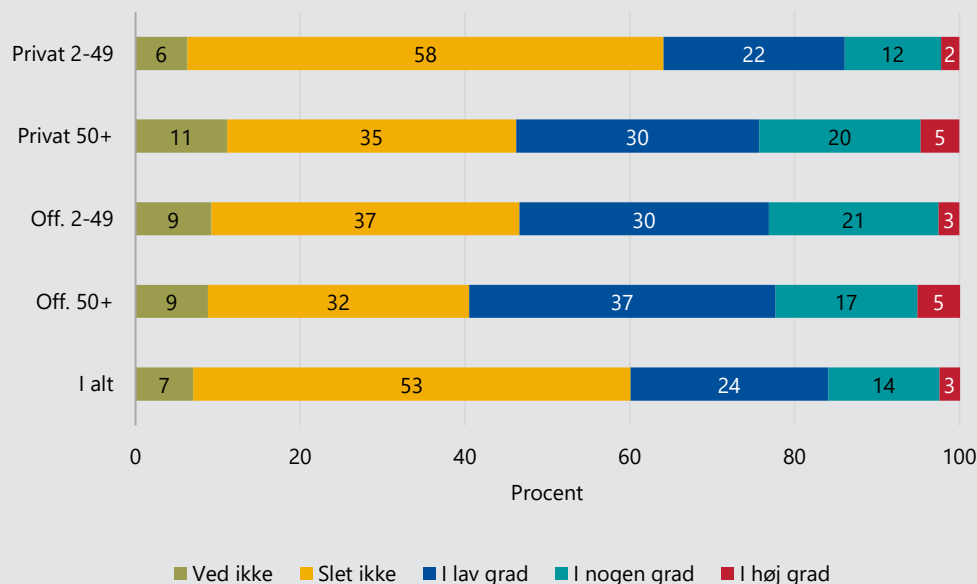
Figur 6.2 viser også, at især de mindre private arbejdspladser skiller sig ud, hvoraf 14 pct. 'i nogen' eller 'høj grad' anvender erfaringer fra andre virksomheder, mens 80 pct. 'i lav grad' eller 'slet ikke' anvender erfaringer fra andre virksomheder.

Blandt de resterende tre arbejdspladstyper (Private – 50+, Off. – 2-49 og Off. – 50+) er det mellem 22 og 24 pct., som 'i nogen' eller 'høj grad' anvender erfaringer fra andre virksomheder i forhold til fastholdelse og/eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Mellem 65 og 69 pct. af disse

arbejdspladser (Private – 50+, Off. – 2-49 og Off. – 50+) anvender 'i lav grad' eller 'slet ikke' erfaringer fra andre virksomheder (jf. Figur 6.2).

Figur 6.2 Arbejdspladsernes brug af erfaringer fra andre virksomheder i forbindelse med fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdssevne eller længerevarende ledighed

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og størrelse. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'I hvilken grad anvender I erfaringer fra andre virksomheder i forhold til fastholdelse og/eller ansættelse af personer med nedsat arbejdssevne eller længerevarende ledighed på jeres arbejdsplads?'
Statistisk signifikant forskel mellem fordelingerne for i) Private 2-49 og Private 50+, ii) Off. 2-49 og Off. 50+, iii) Private 2-49 og Off. 2-49. 2.564 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Resultaterne af Figur 6.2 indikerer altså, at de danske arbejdspladser i nogen grad anvender erfaringer fra andre virksomheder, men også, at en betydelig andel i mindre grad anvender erfaringer fra andre virksomheder. En forklaring er formentlig, at arbejdspladserne vægter egne erfaringer tungere og derfor i mindre grad opsøger og anvender erfaringer fra andre virksomheder. Dette hænger formentlig også sammen med, hvorfor vi i Figur 3.6 og Figur 3.7 i kapitel 3 finder, at arbejdspladserne i højere grad angiver egne positive erfaringer frem for positive erfaringer fra andre virksomheder som værende fremmede forhold for ansættelsen af personer med nedsat arbejdssevne.

6.2 Arbejdspladsernes behov i samarbejdet med eksterne aktører

Når vi ser på arbejdspladsernes brug af eksterne aktører i forhold til inklusion, er det nærlæggende også at undersøge, hvilke specifikke typer af behov de danske arbejdspladser har i samarbejdet med eksterne aktører. Arbejdspladsernes besvarelser kan være med til at belyse, hvilken konkret viden og erfaring de danske arbejdspladser mangler og derfor søger fra eksterne aktører.

Figur 6.3 viser, hvilke behov de danske arbejdspladser mener er vigtige i samarbejdet med eksterne aktører i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Her har arbejdspladserne haft mulighed for at angive ét eller flere behov ud af seks muligheder eller vælge 'ingen af de ovenstående'.

Generelt ser vi, at arbejdspladserne i et betydeligt omfang tilkendegiver, at de har behov for hjælp og støtte fra eksterne aktører i forbindelse med inklusion af personer med nedsat arbejdsevne. Det afspejler også pointen af Dall et al. (2023) om, at der i mange tilfælde er arbejdspladser, som har brug for støtte fra personer uden for arbejdspladsen med mere viden eller erfaring i forhold til inklusion og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Ser vi på, hvilke typer af behov de danske arbejdspladser har i samarbejdet med eksterne aktører, viser Figur 6.3, at de hyppigste behov er, at de eksterne aktører:

1. Kender arbejdspladsens vilkår (56 pct.)
2. Hjælper med at finde den rette person (53 pct.)
3. Klarer papirarbejdet i forbindelse med ansættelsen/tilknytningen (50 pct.)

Derefter ser vi, at arbejdspladserne i mindre grad, men alligevel i betydeligt omfang, angiver, at de har behov for, at en ekstern aktør hjælper med støtte efter ansættelsen (43 pct.), at en ekstern aktør hjælper med at tilrettelægge skånevilkår som fx arbejdspladsens indretning (37 pct.) eller hjælper med viden om en psykisk lidelse eller handicap (34 pct.).

Ud fra resultaterne i Figur 6.3 tyder det altså på, at i forbindelse med samarbejdet med eksterne aktører er det især vigtigt for de danske arbejdspladser at få hjælp/støtte i rekrutteringsfasen (fx af det gode match), og at eksterne aktører hjælper med eventuelle krævende administrative opgaver (fx papirarbejde) samt tilbyder ressourcer til tilpasning af ansættelser (fx tilrettelæggelser af arbejdsopgaver).

Figur 6.3 Arbejdspladsernes behov i samarbejdet med eksterne aktører i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed

Arbejdspladser i alt. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Hvad er vigtigt for jer i samarbejdet med eksterne aktører? At aktørerne ...' Arbejdspladserne har haft mulighed for at angive ét eller flere behov ud af de angivne muligheder eller vælge 'ingen af de ovenstående'.
2.564 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

6.3 Sammenfatning

I dette kapitel har vi undersøgt de danske arbejdspladsers kontakt med eksterne aktører, når det kommer til fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Hertil hvilke behov arbejdspladserne har i samarbejdet med de eksterne aktører.

Resultaterne viser, at det i alt er 43 pct. af de danske arbejdspladser, som inden for de sidste 2 år har haft kontakt med den kommunale beskæftigelsesindsats eller andre eksterne aktører med henblik på fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed.

Vi undersøger også de danske arbejdspladsers brug af erfaringer fra andre virksomheder i forbindelse med fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Her finder vi, at kun 17 pct. af de danske arbejdspladser 'i nogen' eller 'i høj grad' anvender erfaringer fra andre virksomheder, mens 77 pct. 'i lav grad' eller 'slet ikke' anvender erfaringer fra andre virksomheder.

Endelig undersøger vi også, hvilke behov der er vigtige for de danske arbejdspladser i samarbejdet med eksterne aktører i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Her finder vi, at arbejdspladserne i et betydeligt omfang tilkendegiver, at de har behov for hjælp og støtte fra eksterne aktører i forbindelse med inklusion af personer med nedsat arbejdsevne. Arbejdspladsernes behov drejer sig især om at få hjælp og støtte i rekrutteringsfasen, hjælp til at overkomme krævende administrative opgaver (fx papirarbejde) samt støtte til tilpasninger efter ansættelsen såsom tilrettelæggelser af arbejdsopgaver.

> Dokumentation

7 Data og metode

7.1 Data

Rapportens primære datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse gennemført i april-juni 2025 af DST Survey. I udvalgte analyser anvender vi endvidere data fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2015 til enkelte sammenligninger over tid. Data fra en af de to eller begge spørgeskemaundersøgelser er anvendt i alle tabeller og figurer. Spørgeskemadataene er suppleret med enkelte registervariable fra Danmarks Statistik.

I angivelse af kilde ved tabeller og figurer omtaler vi dataene som 'Arbejdspladsdata fra 2025' og 'Arbejdspladsdata fra 2015'.

7.1.1 Spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdspladser i 2025

Population og stikprøve

Populationen for undersøgelsen består af arbejdssteder i Danmark og er afgrænset igennem det Erhvervsstatistiske Register (ESR). Et arbejdssted defineres som produktionsenhed, og hver produktionsenhed har et entydigt p-nummer. Bemærk, at hvis et CVR-nummer har aktiviteter på flere adresser, skal enheden have underliggende produktionsenheder med hvert sit p-nummer. P-nummeret repræsenterer derfor arbejdsstedet.

Et arbejdssted indgår i populationen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- arbejdsstedet har mindst to ansatte (personer, ikke årsværk) ultimo 3. kvartal 2024.
- arbejdsstedet har haft mindst to ansatte i gennemsnit i de foregående 4 kvartaler.
- arbejdsstedet er registreret som enten tilhørende den offentlige eller private sektor. Det betyder, at arbejdssteder, hvor sektor er uoplyst, ikke er en del af populationen.

Populationen består af i alt 153.106 arbejdssteder. Blandt disse arbejdssteder er der udtrukket en stikprøve, som er stratificeret på sektor, branche og antal ansatte. Der er anvendt i alt 114 strata, som er fordelt på 36 strata under den offentlige sektor

og 78 strata under den private sektor (jf. Tabel 7.1). Der er udtrukket arbejdssteder fra hvert stratum med varierende udtrækningssandsynlighed (jf. Tabel 7.2). I strata med større virksomheder er en stor andel af virksomhederne udtrukket, mens en mindre andel af virksomheder er udtrukket i strata med små virksomheder. Havde vi anvendt en tilfældig stikprøve, ville vi næsten kun få små arbejdssteder og især små private arbejdssteder (jf. Tabel 7.1), og der ville ikke være datagrundlag for at sammenligne mindre og større virksomheder. Stikprøven består af i alt 8.192 arbejdssteder fordelt på 4.080 offentlige arbejdssteder og 4.112 private arbejdssteder.

Tabel 7.1 Populationen af arbejdspladser fordelt på strata efter antal ansatte, sektor og branche

	Antal ansatte						
	2-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250+	I alt
Offentlig sektor – branche							
Øvrige	660	322	381	217	174	65	1.819
Offentlig administration, forsvar og politi	275	209	271	197	240	161	1.353
Undervisning	401	553	1.429	1.044	451	74	3.952
Sundhed og socialvæsen	2.283	2.916	3.797	1.221	497	125	10.839
Kultur og fritid	949	458	319	99	30	7	1.862
Andre serviceydelser mv.	2.669	904	446	54	22	12	4.107
I alt	7.237	5.362	6.643	2.832	1.414	444	23.932
Privat sektor – branche:							
Landbrug, skovbrug og fiskeri	4.507	826	271	39	-	-	5.660
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	5.730	2.029	1.817	721	455	198	10.950
Bygge og anlæg	10.165	2.368	1.395	407	156	34	14.525
Handel	19.316	6.017	4.623	911	392	107	31.366
Transport	3.696	892	663	255	134	44	5.684
Hoteller og restauranter	6.933	2.778	1.734	367	53	14	11.879
Information og kommunikation	4.332	993	763	244	121	53	6.506
Finansiering og forsikring	2.734	519	364	121	86	56	3.880
Ejendomshandel og udlejning	4.947	562	276	70	37	8	5.900
Vidensservice	8.206	1.541	971	309	144	70	11.241

							Antal ansatte
Rejsebureauer, rengøring og anden operational service	4.978	1.198	819	265	109	27	7.396
Offentlig administration, undervisning og sundhed	5.371	1.794	862	226	-	-	8.343
Kultur, fritid og anden service	4.341	783	515	108	75	22	5.844
I alt	85.256	22.300	15.073	4.043	1.855	647	129.174

Anm.: Enkelte tal er fjernet fra tabellen af diskretionshensyn.

Kilde: VIVE på baggrund af data om population og stikprøve fra DST Survey.

Tabel 7.2 Udtrækningssandsynlighed for strata. Procent.

							Antal ansatte
							2-9 10-19 20-49 50-99 100-249 250+
Offentlig sektor – branche							
Øvrige	13	15	18	19	25	40	
Offentlig administration, forsvar og politi	13	15	18	19	25	40	
Undervisning	13	15	18	19	25	40	
Sundhed og socialvæsen	13	15	18	19	25	40	
Kultur og fritid	13	15	18	25	100	100	
Andre serviceydelser mv.	13	15	18	46	100	100	
I alt							
Privat sektor – branche:							
Landbrug, skovbrug og fiskeri	2	3	9	64	100	100	
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	2	3	4	12	20	40	
Bygge og anlæg	2	3	4	12	20	74	
Handel	2	3	4	12	20	40	
Transport	2	3	4	12	20	57	
Hoteller og restauranter	2	3	4	12	47	100	
Information og kommunikation	2	3	4	12	21	47	
Finansiering og forsikring	2	5	7	21	29	45	
Ejendomshandel og udlejning	2	4	9	36	100	100	
Vidensservice	2	3	4	12	20	40	

	Antal ansatte					
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	2	3	4	12	23	93
Offentlig administration, undervisning og sundhed	2	3	4	12	32	100
Kultur, fritid og anden service	2	3	5	23	33	100

Kilde: VIVE på baggrund af data om population og stikprøve fra DST Survey.

Dataindsamling

Dataindsamlingen er foretaget via webinterviews og telefoninterviews og blev gennemført i perioden april 2025-juni 2025.

Hvis der var 10 p-numre eller derunder knyttet til CVR-enheden, blev invitationen til deltagelse i undersøgelsen og påmindelser sendt som Digital Post til CVR-enheden og indeholdt et link til spørgeskemaet. Hvis CVR-enheden og produktionsenheden ikke var den samme, har CVR-enheden, som med alle andre digitale henvendelser, skullet videresende invitationen til de udtrukne p-numre. Den Digitale Post indeholdt p-numre og adresse på den udvalgte enhed, så den person, der var ansvarlig for at administrere Digital Post i den enkelte virksomhed (på CVR-niveau), nemt og hurtigt kunne se, at invitationen skulle videresendes til rette modtager. De arbejdspladser, som ikke svarede på spørgeskemaet i første omgang, modtog to rykkere via Digital Post. Havde de stadig ikke bevaret spørgeskemaet, blev de kontaktet telefonisk med mulighed for at deltage i et telefoninterview.

Stikprøven til undersøgelsen omfatter 89 CVR-enheder med 11 p-numre tilknyttet eller derover. DST sender som hovedregel højst 10 Digital Post-beskeder pr. CVR-enhed, så indbakkerne ikke bliver fuldstændig oversvømmet. Deres erfaring er, at jo flere de sender til den samme CVR-enhed, jo færre bliver videresendt. Derfor er invitationen til deltagelse i undersøgelsen sendt som et postbrev, hvis der er mere end 10 p-numre knyttet til CVR-enheden. Svarprocenten viste sig at være meget lav her, og derfor valgte vi ikke at sende rykkere per brev, da vurderingen var, at det ikke ville give mange ekstra svar, samtidig med at det er dyrt at sende postbreve.

Svarprocent og bortfald

Svarprocenten er 31 pct. svarende til 2.564 gennemførte interviews. Bortfaldet er på 67 pct. svarende til 5.520 arbejdssteder og består af følgende undergrupper (se Tabel 7.3):

- Delvist gennemførte interviews (2 pct. svarende til 154 arbejdssteder).

- Arbejdssteder, som har nægtet at deltage i undersøgelsen (23 pct. svarende til 1.857 arbejdssteder). De fleste nægttere har begrundet deres manglende villighed til at deltage i undersøgelsen med udfordringer i forhold til tid og ressourcer.
- Arbejdssteder, der ikke har svaret (43 pct. svarende 3.509 arbejdssteder).

Endelig er der 2 pct. af arbejdspladserne svarende til 108 arbejdspladser, som er kategoriseret som 'ikke-relevante'.¹⁵ Det er arbejdspladser, der (a) i spørgeskemaet har angivet, at de har en enkelt eller ingen ansatte, eller (b) har svaret, at de ikke ønsker at deltage i undersøgelsen og har begrundet dette med, at de har en enkelt eller ingen ansatte. Som beskrevet ovenfor blev populationen for undersøgelsen udtrukket i 3. kvartal 2024, mens dataindsamlingen startede i april 2025. Der kan være sket store ændringer for arbejdsstederne i denne periode på cirka et halvt år, og det er derfor forventeligt, at en vis andel af arbejdsstederne kategoriseres som 'ikke relevant'. Det er især private arbejdssteder med 2-9 ansatte inden for Bygge og anlæg, Handel og Transport, der har svaret 'ikke relevant'.

Tabel 7.3 Svarprocent og bortfald

	Antal	Procent
Gennemførte interviews	2.564	31,3
Delvist gennemførte interviews	154	1,9
Nægter pga. tid/ressourcer	1.763	21,5
Nægter, fordi arbejdspladsen (snart) er lukket, solgt, under konkurs mv.	16	0,2
Nægter, fordi arbejdspladsen ikke passer til undersøgelsens målgruppe	67	0,8
Nægter pga. emne	11	0,1
Ikke svaret	3.509	42,8
Ikke relevante	108	1,3
I alt	8.192	100,0

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Vægte

I analyserne benytter vi vægte til at sikre, at svardata bliver repræsentative for den samlede population. Der er beregnet vægte på baggrund af de oplysninger og

¹⁵ Andelen af populationen af arbejdssteder på 153.106, som er 'ikke-relevante', har Danmarks Statistik estimeret til 10 pct. (15.250 arbejdssteder) ved brug af vægte.

grupperinger, som er brugt til at danne stratificeringen, dvs. sektor, branche og antal ansatte, for at genskabe repræsentativiteten i data. Det betyder, at arbejdspladser fra grupper, som er underrepræsenterede i datamaterialet, tillægges større vægt, mens arbejdspladser fra overrepræsenterede grupper tillægges mindre vægt.

7.1.2 Spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdspladser i 2015

I enkelte analyser benytter vi data fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2015, som omhandlede 'Virksomheders Sociale Engagement', til sammenligninger over tid.

Stikprøven til denne spørgeskemaundersøgelse blev udtrukket blandt alle arbejdssteder i Danmark med mindst to ansatte. Stikprøven var stratificeret efter sektor og antal ansatte. Der blev udtrukket en stikprøve på i alt 3.321 arbejdspladser, hvoraf 1.877 arbejdspladser deltog i spørgeskemaundersøgelsen svarende til en svarprocent på 60 pct. Dataindsamlingen blev gennemført i perioden november 2014 til april 2015 (men vi skriver for nemheds skyld '2015' i den øvrige del af denne rapport). Ligesom i spørgeskemaundersøgelsen fra 2025 anvender vi en vægtning, for at svardata bliver repræsentative for den samlede population af arbejdssteder. Dataene fra 2015 er nærmere beskrevet i Jakobsen et al. (2015).

7.1.3 Registerdata fra Danmarks Statistik

Data fra spørgeskemaundersøgelserne er suppleret med enkelte registervariable fra Danmarks Statistik vedrørende sektor, antal ansatte, branche og region. Disse karakteristika ved arbejdspladserne er målt ultimo 3. kvartal 2024.

7.2 Metode

Resultaterne i denne rapport er baseret på beskrivende analyser af sammenhænge med vægtede data. Resultaterne består af både fordelinger og gennemsnit samt resultater fra lineære regressionsmodeller. Det er vigtigt at understrege, at resultaterne i denne rapport ikke kan fortolkes som kausale sammenhænge.

Som nævnt benytter vi vægte til at tage højde for skævt bortfald og for at sikre repræsentativiteten i forhold til vores resultater. I den forbindelse benytter vi STATA's SVY-kommando til at arbejde med vægtede data.

Fordelinger og gennemsnit

I rapporten ser vi på, hvordan arbejdspladserne fordeler sig i forhold til bl.a. erfaringer med inklusion fordelt på forskellige karakteristika for arbejdspladserne. Derudover ser vi på gennemsnit for fx antal medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevnen på arbejdspladsen. Vi tester, om der er statistisk signifikante forskelle med χ^2 -test (ved fordelinger) eller Wald-test (ved gennemsnit eller test af forskelle mellem specifikke andele). Disse statistiske test bruges til at undersøge, hvorvidt eventuelle forskelle i fordelinger, gennemsnit eller andele skyldes den statistiske usikkerhed, der er forbundet med, at vi arbejder med en stikprøve, eller om de eventuelle forskelle med stor sandsynlighed kan findes i befolkningen (dvs. er statistisk signifikante). De statistiske test giver os en såkaldt p-værdi, som altid er mellem 0 og 1, og jo mindre p-værdien er, desto mere sikre kan vi være på, at der er reel forskel på resultaterne for de grupper, vi sammenligner. Vi konkluderer, at der er en statistisk signifikant forskel, hvis p-værdien er mindre end 0,05 (angivet med en * i tabeller og figurer eller skrevet i anmærkningen til figurer eller tabeller). På grund af afrundinger summerer alle andele ikke op til 100 i tabellerne og figurerne.

Regressionsmodeller

Udvalgte steder i rapporten benytter vi os af multiple lineære regressionsmodeller (OLS) til at udregne såkaldte prædikterede sandsynligheder. Multiple regressionsmodeller gør det muligt at undersøge specifikke sammenhænge, mens man samtidig kontrollerer for karakteristika, som kan påvirke den sammenhæng, man er interesseret i at undersøge. Der kan dog stadigvæk være karakteristika, som vi ikke har mulighed for at tage højde for, og derfor kan regressionsresultaterne ikke fortolkes som kausale sammenhænge.

Medmindre andet angives i teksten, inkluderer vi følgende arbejdspladskarakteristika som kontrolvariable i regressionsmodellerne: sektor, størrelse (antal medarbejdere) og region. Alle disse karakteristika er baseret på registeroplysninger.

Litteratur

- Amilon, A., Østergaard, S. V., & Olsen, R. F. (2021). *Mennesker med handicap: Hverdagsliv og levevilkår 2020*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Beskæftigelsesministeriet. (2024). *Status på arbejdsmarkedet*. Beskæftigelsesministeriet.
- Bredgaard, T. (2014). *Virksomhedernes sociale ansvar: Et studie i politisk forandring*. Aalborg Universitetsforlag.
- Cabi. (2025). *De sociale kapitler*. <https://www.cabiweb.dk/lovstof/de-sociale-kapitler/>
- Christensen, B. (2025). *Dysleksi*. <https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/boern/sygdomme/vaekst-og-udvikling/dysleksi/>
- Corbière, M., Villotti, P., Lecomte, T., Bond, G. R., Lesage, A., & Goldner, E. M. (2014). Work accommodations and natural supports for maintaining employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 90–98.
- Dall, T., Madsen, M. B., Larsen, F., & Dokkedal, A. A. (2023). *Udviklingen af inklusionskapacitet på arbejdsmarkedet: Et trygt arbejdsliv - nu og i fremtiden*. Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet.
- Danmarks Statistik. (2026a). *Statistikbanken: AUP02: Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken*. <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1680>
- Danmarks Statistik. (2026b). *Statistikbanken: RAS200: Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser (ultimo november)*. <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1680>
- Danmarks Statistik. (2026c). *Statistikbanken: RAS201: Befolkningen (ultimo november) efter socioøkonomisk status*. <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1680>
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2024). *Kraftig stigende tilgang til permanent offentlig forsørgelse*. <https://www.da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2024/kraftig-stigende-tilgang-til-permanent-offentlig-forsorgelse/>

- Erhvervsstyrelsen. (2024). *Vejledning om Indfasningsmuligheder og de europæiske standarder for bæredygtighed*. <https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-esrs-de-europaeiske-standarder-baeredygtighedsrapportering>
- F&P. (2024). *Flere og flere danskere får erstatning for tabt erhvervsevne*. <https://fogp.dk/nyheder/flere-og-flere-danskere-faar-erstatning-for-tabt-erhvervsevne>
- FOA. (2025). *TR: Alt om ansatte med nedsat arbejdsevne*. <https://www.foa.dk/raad-regler/tillidsvalgt/saerlige-ansaettelser/tr-ansatte-med-nedsat-arbejdsevne>
- Gerdes, R., Jackson, T. D., Roberts, R., Lytvyak, E., Deibert, D., Dennett, L., Burton, A. K., Gross, D. P., Els, C., Doroshenko, A., Hagtvedt, R., & Straube, S. (2026). Associations between employment and health Outcomes: A systematic review of reviews. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2026, 1–22.
- Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2015). The stigma of mental illness in the labor market. *Social Science Research*, 56, 16–25.
- Hofhuis, J., Van Der Rijt, P. G. A., & Vlug, M. (2016). Diversity climate enhances work outcomes through trust and openness in workgroup communication. *Springer-Plus*, 5(1), 1–14.
- Jakobsen, V., Christensen, L., & Andersen, L. Q. (2025). *Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion: Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser. Hovedresultater*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jakobsen, V., Christensen, M. L., & Mikkelsen, C. H. (2025). *Handicap og beskæftigelse 2024*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jakobsen, V., Larsen, M., & Jensen, S. (2015). *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2015*. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jensen, H. A. R., Møller, S. R., Jezek, A. H., Davidsen, M., Ekholm, O., & Christensen, A. I. (2024). *Danskernes sundhed 2023*. Statens Institut for Folkesundhed, SDU.
- Københavns Kommune. (2025). *Ansæt ledige i småjob*. <https://www.kk.dk/erhverv/find-arbejdskraft/ansaettelserformer/smaajob>
- Madsen, M. B., Dall, T., & Larsen, F. (2024). Virksomheders inklusionskapacitet: Bidrag til udvikling af et begreb og et forskningsfelt. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(2), 8–25.
- Olsen, F., Glavind, K. L., & Schwartz, S. (2024). *Historisk lav andel af danskerne modtager offentlig forsørgelse*. AE – Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd.

- Ordblindeforeningen. (2025). *Ordblindhed – viden og støtte*. <https://www.ordblindeforeningen.dk/om-ordblindhed/>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751–783.
- Psykiatrifonden. (2025). *Tema: Stress*. <https://psykiatrifonden.dk/viden/temaer/tema-stress>
- Rasmussen, P. S., & Johansen, K. S. (2013). *Oplevet diskrimination og stigmatisering blandt mennesker med psykisk sygdom: En landsdækkende spørgeskemaundersøgelse som led i evalueringen af kampagnen EN AF OS*. KORA – Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.
- Raxner, I. S., Haarbo, M., Sløk-Andersen, B., Koob, S. A., Vester-Andersen, N., & Dissing, M. (2025). *Danske virksomheders arbejde med diversitet og inklusion*. Institut for Menneskerettigheder & Dansk Erhverv.
- Rosenberg, A. W., Rasmussen, A. L., Andersen, L. S., & Holt, H. (2024). *Årsager til stigning i antallet af unge førtidspensionister*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability disqualifies: A vignette experiment on Danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198–209.
- Sharma, R. H., Asselin, R., Stainton, T., & Hole, R. (2025). Ableism and employment: A scoping review of the literature. *Social Sciences*, 14(2), 1–26.
- SMVdanmark. (2024). *Antallet af borgere på helbredsbetingede ydelser er historisk højt. Temaanalyse*. SMVdanmark.
- Social- og Boligstyrelsen. (2025). *Job med løntilskud for førtidspensionister ("skånejob")*. <https://www.sbst.dk/tvaergaende-omrader/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse/lovgivning/de-handicapkompenenserende-ordninger/job-med-loentilskud-for-foertidspensionister-1>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2024). *Sygdom og barsel - refusion af ydelser*. <https://star.dk/til-virksomheder/sygdom-og-barsel>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2026a). *Fleksjob*. <https://star.dk/indsatser/indsatser-ved-sygdom-nedslidning-mv/fleksjob>

- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2026b). *Hjælpemidler*.
<https://star.dk/indsatser/handicapomraadet/hjaelpemidler>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2026c). *Job med løntilskud*.
<https://star.dk/indsatser/virksomhedsrettede-redskaber/job-med-loentilskud>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2026d). *Mentorordningen - om mentorstøtte, ordningens målgruppe m.m.* <https://star.dk/indsatser/mentorordningen/om-mentorstoette-ordningens-maalgruppe>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2026e). *Personlig assistance til personer med handicap*. <https://star.dk/indsatser/handicapomraadet/personlig-assistance>
- Sundhedspolitisk Tidsskrift. (2025). *Forbruget af ADHD-medicin accelererer som aldrig før – kvinder fører an*. <https://sundhedspolitisktidsskrift.dk/nyheder/sundhedspolitik/10060-forbruget-af-adhd-medicin-accelererer-som-aldrig-for-kvinde-forer-an.html>
- Sundhedsstyrelsen. (2016). *Udredning og behandling af ADHD hos voksne: Faglig visitationsretningslinje*. Sundhedsstyrelsen.
- Sundhedsstyrelsen. (2022). *Tal og fakta om stress*. <https://www.sst.dk/vidensbase/forebyggelse/mental-sundhed/fakta-om-mental-sundhed/stress/tal-og-fakta-om-stress>
- Tengland, P. (2011). The concept of work ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 275–285.
- van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473–486.
- VEJ nr 9384 af 01/05/2025. (2025). *Vejledning om virksomhedspraktik*.
<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2025/9384>
- Vendsborg, P., Nordentoft, M., & Lindhardt, A. (2011). Stigmatisering af mennesker med psykisk lidelse. *Ugeskrift for Læger*, 173(16), 1194–1198.
- Wang, Z., Xu, X., Han, Q., Chen, Y., Jiang, J., & Ni, G. X. (2021). Factors associated with public attitudes towards persons with disabilities: a systematic review. *BMC Public Health*, 21(1), 1–15.

Bilag 1 Oplysninger om arbejdspladserne

Bilagstabel 1.1 **Registerbaserede oplysninger om arbejdspladserne i 2025**
Vægtede andele og uvægtet antal. 2025.

Variable	Andele	Observationer
<i>Sektor</i>		
Offentlig	16,7	1.464
Privat	83,3	1.100
<i>Antal ansatte</i>		
2-49 ansatte	91,9	1.615
50+ ansatte	8,1	949
<i>Sektor og antal ansatte</i>		
Privat - 2-49	78,6	655
Privat - 50+	4,7	445
Off. - 2-49	13,3	960
Off. - 50+	3,4	504
<i>Sektor og branche</i>		
1 Offentlig – Øvrige brancher	1,3	106
2 Offentlig – Offentlig administration, forsvar og politi	1,0	129
3 Offentlig – Undervisning	2,9	324
4 Offentlig – Sundhed og socialvæsen	7,7	595
5 Offentlig – Kultur og fritid	1,3	104
6 Offentlig – Andre serviceydelser mv.	2,6	206
7 Privat – Landbrug, skovbrug og fiskeri	3,7	60
8 Privat – Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	7,3	137
9 Privat – Bygge og anlæg	9,1	117
10 Privat – Handel	20,9	233
11 Privat – Transport	3,1	59
12 Privat – Hoteller og restauranter	8,6	67
13 Privat – Information og kommunikation	4,0	47
14 Privat – Finansiering og forsikring	2,0	54

Variable	Andele	Observationer
15 Privat – Ejendomshandel og udlejning	3,2	49
16 Privat – Videnservice	7,6	90
17 Privat – Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	4,5	58
18 Privat – Offentlig administration, undervisning og sundhed	5,7	70
19 Privat – Kultur, fritid og anden service	3,5	59
<i>Region</i>		
Nordjylland	11,2	277
Midtjylland	25,1	606
Syddanmark	20,0	535
Hovedstaden	30,6	801
Sjælland	13,1	345
I alt	100	2564

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilagstabel 1.2

Spørgeskemabaserede oplysninger om arbejdspladserne i 2025

Vægtede andele og uvægtet antal, 2025.

Variable	Andele	Observationer
<i>Hvad beskriver bedst din primære position på arbejdspladsen?</i>		
Ejer	38,5	295
Øverste leder/direktør	20,9	686
Leder af en afdeling/teamleder	16,1	739
HR-leder/HR-administrator/HR-medarbejder	16,7	666
Andet	7,8	178
<i>Hvordan vil du karakterisere arbejdspladsens økonomiske situation?</i>		
Særdeles god	15,5	321
Ret god	40,9	1013
Nogenlunde	34,7	902
Mindre god	7,1	204
Ikke god	1,8	64
I alt	100	2.504-2.564

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilagstabel 1.3

Arbejdsgaver og arbejdsfunktioner på arbejdspladserne i 2025

Vægtede andele og uvægtet antal. 2025.

Variable	Andele	Observationer
<i>Er der arbejdsfunktioner på arbejdspladsen, som en nyan-sat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid?</i>		
Ja, mange	40,8	1.063
Ja, nogle få	44,5	1.206
Nej	14,7	264
<i>I hvilken grad kan de enkelte medarbejderes arbejdsopga-ver overtages af andre med lignende kvalifikationer på ar-bejdspladsen, hvis medarbejderen fx i en periode er overbe-lastet på arbejdet eller pga. udfordringer i privatlivet?</i>		
I høj grad	36,1	820
I nogen grad	47,4	1.376
I lav grad	13,4	333
Det er ikke muligt	3,1	35
<i>I hvilken grad kan de enkelte medarbejderes arbejdsopga-ver ændres, hvis medarbejderen fx i en periode er overbela-stet på arbejdet eller pga. udfordringer i privatlivet?</i>		
I høj grad	23,3	520
I nogen grad	52,3	1.510
I lav grad	19,4	466
Det er ikke muligt	5,0	68
I alt	100	2.533-2.564

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilagstabel 1.4**Muligheder for tilpasninger på arbejdspladsen**

Baseret på følgende hovedspørgsmål: *I hvilken grad har arbejdspladsen mulighed for at anvende følgende tilpasninger i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser?*

Vægtede andele og uvægtet antal. 2025.

Variable	Andele	Observationer
<i>Fleksibilitet ift. arbejdstiden – fx nedsat arbejdstid, flere pauser, arbejde mere hjemmefra</i>		
I høj grad	28,5	695
I nogen grad	38,6	1.116
I lav grad	23,2	593
Slet ikke	9,7	139
<i>Tilpasning af jobindhold</i>		
I høj grad	14,6	295
I nogen grad	48,5	1.395
I lav grad	30,0	751
Slet ikke	6,9	96
<i>Fysiske tilpasninger ift. medarbejdernes behov – fx særlig indretning af lokaler, tilpasning af arbejdsudstyr og hjælpemidler</i>		
I høj grad	21,2	532
I nogen grad	43,4	1.219
I lav grad	26,9	669
Slet ikke	8,5	125
<i>Kompetenceudvikling, sporskifte eller lignende</i>		
I høj grad	12,4	307
I nogen grad	41,8	1.227
I lav grad	35,0	832
Slet ikke	10,8	157
<i>Social eller praktisk støtte, fx i form af buddy-ordning, mentor eller lignende</i>		
I høj grad	16,2	594
I nogen grad	37,8	1.117
I lav grad	29,3	582
Slet ikke	16,7	194
I alt	100	2.487-2.545

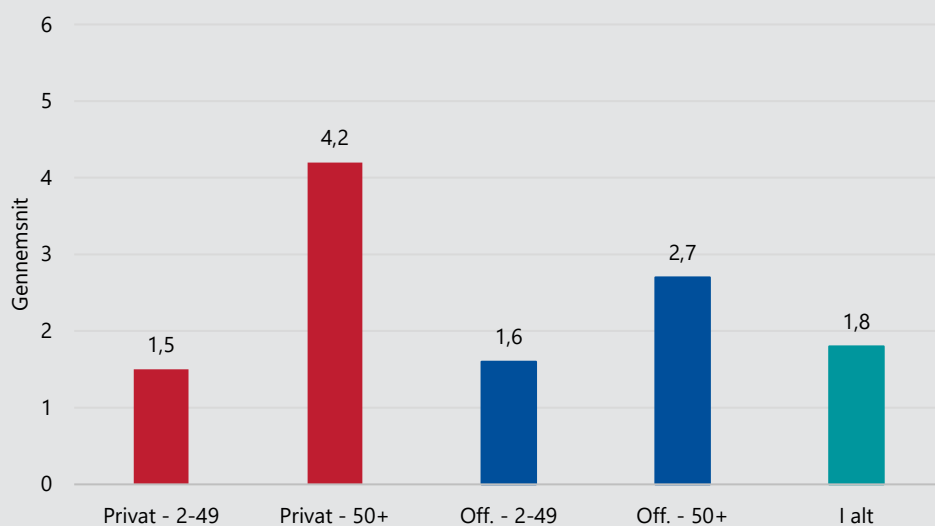
Anm.: Uden 'ved ikke'-svarkategorien.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilag 2 Bilag til kapitel 2

Bilagsfigur 2.1 Gennemsnit for, hvor mange medarbejdere der har fået nedsat arbejdsevnen inden for de seneste 2 år på arbejdspladsen

Kun dem, som har angivet, at de har haft medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen inden for de seneste 2 år. Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet gennemsnit. 2025.

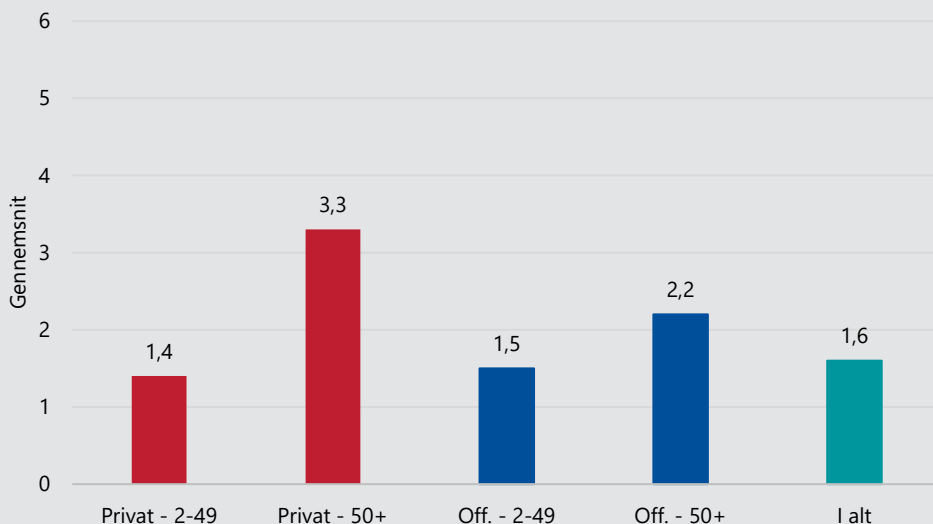


Anm.: Uden 'ved ikke'-svar. Observationer i alt: 895. Statistisk signifikant forskel mellem: i) Privat 2-49 og Privat 50+, ii) Off. 2-49 og Off. 50+.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilagsfigur 2.2 Gennemsnit for, hvor mange medarbejdere der er blevet fastholdt inden for de seneste 2 år på arbejdspladsen

Kun dem, som har angivet, at de har haft medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen inden for de seneste 2 år, og som har fastholdt én eller flere af disse medarbejdere. Arbejdspladserne i alt samt særskilt i forhold til sektor og størrelse. Vægtet gennemsnit. 2025.



Anm.: Uden 'ved ikke'-svar. Observationer i alt: 770. Statistisk signifikant forskel mellem: i) Off. 2-49 og Off. 50+.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilagstabel 2.1 Prædikterede andele af arbejdspladserne, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, opdelt på graden af fem forskellige tilpasningsmuligheder på arbejdspladsen i forbindelse med fastholdelse og nyansættelser

Baseret på spørgsmålet: I hvilken grad har arbejdspladsen mulighed for at anvende følgende tilpasninger i forbindelse med fastholdelse eller nyansættelser? Arbejdspladserne i alt. Prædikterede vægtede andele. 2025.

	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke
Fleksibilitet ift. arbejdstiden	46,4*	40,6	33,2	16,8*
Tilpasning af jobindhold	43,5*	44,2*	31,0	18,2*
Fysiske tilpasninger	38,1	43,2*	33,7	23,0
Kompetenceudvikling	33,3	41,8	37,3	33,4
Social og praktisk støtte	43,3	44,0*	35,1	25,8

Anm.: Uden 'ved ikke'-gruppen for tilpasningsvariabel. Antal observationer i alt: 2.394-2.449. Tabellen viser prædikterede andele, hvor vi vha. regressionsmodeller har taget højde for forskelle i forhold til sektor, størrelse og region (se kapitel 7.2. for mere information).

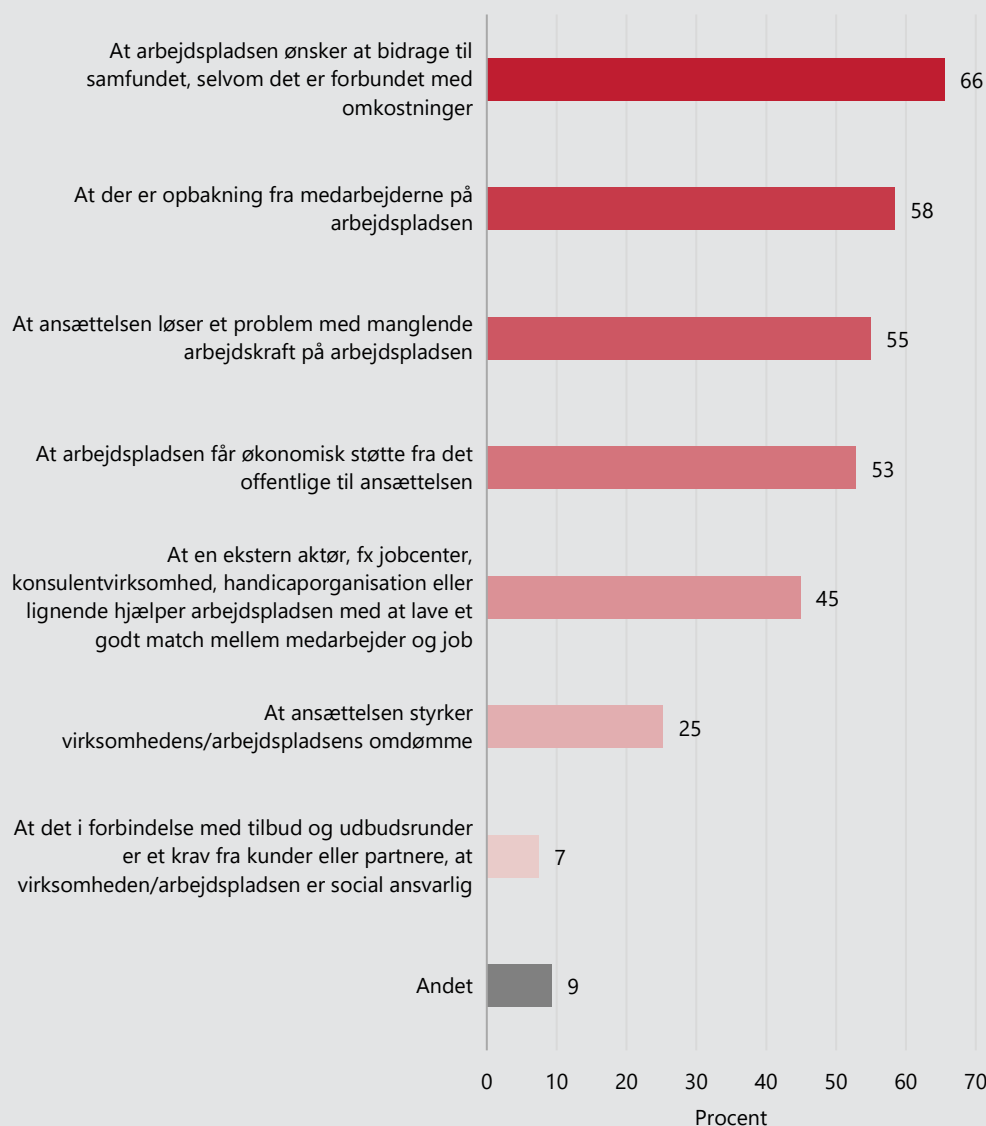
Note: * Statistisk signifikant forskel mellem andelen i forhold til andelen for referencegruppen ('I lav grad').

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilag 3 Bilag til kapitel 3

Bilagsfigur 3.1 Forhold, som har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne

Andel arbejdspladser, som har angivet pågældende forhold. Arbejdspladser, som har én eller flere personer ansat, som havde nedsat arbejdsevne på ansættelsestidspunktet. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Hvilke af følgende har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?'
1.371 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilagsfigur 3.2 Forhold, som vil få arbejdspladserne til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne

Andel arbejdspladser, som har angivet pågældende forhold. Arbejdspladser, som har én eller flere personer ansat, som havde nedsat arbejdsevne på ansættelsestidspunktet. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne?'
1.371 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilagsfigur 3.3 Forhold, som vil få arbejdspladserne til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne

Andel arbejdspladser, som har angivet pågældende forhold. Arbejdspladser, som ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne. Vægtet procent. 2025.



Anm.: Baseret på spørgsmålet: 'Hvilke af følgende forhold vil få arbejdspladsen til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne?'
1.193 observationer i alt.

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

Bilag 4 Bilag til kapitel 4

Bilagstabel 4.1 Arbejdspladserne fordelt efter, om de har erfaringer med medarbejdere, som har en psykisk lidelse

Arbejdspladser i alt og særskilt for sektor og arbejdspladsstørrelse. Vægtet procent. 2025.

	Privat - 2-49	Privat - 50+	Off. - 2-49	Off. - 50+	Alle
Depression ¹⁾	6,2	21,6	13,6	24,9	8,6
Skizofreni eller bipolar lidelse	1,2	4,3	4,6	9,6	2,1
Stress ¹⁾	7,8	33,3	20,1	39,9	11,7
Angst ¹⁾	8,2	26,9	16,2	28,7	10,9
ADHD ADD ¹⁾	20,0	50,8	24,9	50,9	23,2
Andre ²⁾	6,3	13,3	7,1	13,4	6,9
Ved ikke hvilken lidelse ¹⁾	1,9	8,4	3,4	6,3	2,6
N	655	445	960	504	2564

Note: Med enkelte undtagelser er der statistisk signifikant forskel på andelen for små og store private arbejdspladser, små og store offentlige arbejdspladser, små private og offentlige arbejdspladser og store private og offentlige arbejdspladser. Undtagelserne er lidelser markeret med ¹ (ingen statistisk signifikant forskel på store offentlige og store private arbejdspladser) og ² (ingen statistisk signifikant forskel på små offentlige og små private arbejdspladser).

Kilde: VIVE på baggrund af arbejdspladsdata fra 2025.

