

Inklusion på danske arbejdspladser – Arbejdspladsernes perspektiv

Hovedresultater



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.

Hovedresultater: Inklusion på danske arbejdspladser – Arbejdspladsernes perspektiv
VIVE/2026
HR_P-302800