

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2009



09:30

HELLE KLØFT SCHADEMAN
HELLE HOLT
SØREN JENSEN
CECILIE DOHLMANN WEATHERALL

09:30

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2009

HELLE KLØFT SCHADEMAN

HELLE HOLT

SØREN JENSEN

CECILIE DOHLMANN WEATHERALL

KØBENHAVN 2009

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT. ÅRBOG 2009

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Ilse Dickmeiss, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Camilla Behrend, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Pernille Steen Pedersen, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Christian Sølyst, Landsorganisationen i Danmark

Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening

Thomas Christensen, KTO

Jette Høy, FTF

Birgitte Dember, SALA

Ulrik Petersen, KL

Dorete Dandanell, AC

Annelise Korreborg, Danske Regioner

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-958-9

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Hedda Bank

Oplag: 600

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2009 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 3348 0800

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

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

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	13
	Virksomheders sociale engagement	14
	Årets temaer	15
	Sammenfatning af resultaterne	18
	Konklusion og perspektiver	25
2	KONTEKSTEN FOR VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT	31
	Den økonomiske situation	32
	Sygefravær	35
	Personer med handicap	36
	Løntilskudsjob	39
	Opsummering	40

3	UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT	43
	Fastholdelser og afskedigelser	45
	Ansættelse af personer på særlige vilkår	47
	Kendskab, informationer og opsøgende arbejde	54
	Virksomheders holdninger til det sociale engagement	57
	Opsummering	60
4	FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR	63
	Tiltag for medarbejderne	63
	Ansvar og direkte forebyggelse	64
	Virksomheder, der yder en stor forebyggende indsats	67
	Opsummering	73
5	SYGEFRAVÆR PÅ VIRKSOMHEDERNE	75
	Sygefravær og belastninger på arbejdspladsen	75
	Virksomhedernes sygefravær	77
	Forventninger og hypoteser ud fra virksomhedernes karakteristika	81
	Resultaterne – virksomheder og sygefravær	83
	Opsummering	86
6	VIRKSOMHEDERNES TILTAG MOD SYGEFRAVÆRET	89
	Tiltag ved langvarigt sygefravær	89
	Sygefravær, virksomhedskarakteristika og tiltag – både før, under og efter sygdom	92
	Opsummering	96
7	OMSORG, TRIVSEL OG FRAVÆR	99
	Metode, data og præsentation af cases	99

	Fysisk forebyggelse	103
	Omsorgssamtaler og sygefraværssamtaler	105
	Det psykiske arbejdsmiljø	109
	Virksomhedernes indsats over for syge medarbejdere	116
	Virksomhederne og det rummelige arbejdsmarked	119
	Opsummering	121
8	ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP	123
	Udviklingen i ansættelser af personer med handicap	123
	Motiver for ansættelse af personer med handicap	127
	Barrierer for ansættelse af personer med handicap	130
	Faktorer, som kan få virksomheder til at ansætte personer med handicap	133
	Faktorer, som forklarer ansættelse af personer med handicap	134
	Opsummering	142
9	KENDETEGN VED SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER	143
	Indikatorer for VSE	144
	Virksomhedskarakteristika	145
	VSE og virksomhedskarakteristika	150
	Opsummering	162
	BILAG	165
	Bilag 1 Databeskrivelse	165
	Bilag 2 Beskæftigelsesstrategi for personer med handicap	170
	Bilag 3 Bilagstabeller	171
	LITTERATURLISTE	179
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2008	183

FORORD

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

Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder, hvor de personaleansvarlige bliver bedt om at svare på virksomhedens vegne, og blandt beskæftigede medarbejdere samt kvalitative data. Første spørgeskemaundersøgelse fandt sted i 1998 og herefter igen i 2000, 2002, 2004, 2006/7 og nu i 2008. Dette er således den sjette årbog med virksomhedsdata.

Ud over at beskrive udviklingen i virksomhedernes sociale engagement er der i denne årbog også sat særlig fokus på, hvordan virksomhederne forebygger og håndterer medarbejderes sygefravær. Sygefravær er stadig et centralt tema på danske arbejdspladser, og derfor finder vi det interessant at undersøge, hvad virksomhederne helt konkret gør, og hvordan medarbejderne oplever indsatsen. Årbogens kvalitative kapitel

indeholder interview med fire personaleansvarlige, som er blevet spurgt om deres tiltag i forbindelse med forebyggelse af sygefravær. Vi takker dem for deres medvirken.

Endelig har vi fulgt op på indsatsen for at få personer med handicap beskæftiget på danske arbejdspladser. Personer med handicap er et højt prioriteret område for Beskæftigelsesministeriet, og der bliver i denne årbog fulgt op på resultaterne fra sidste virksomhedsårbog, hvor temaet også blev behandlet.

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

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.scient.soc. Helle Kløft Schademan og cand.polit. Søren Jensen, af forsker cand.polit., ph.d. Cecilie Dohlmann Weatherall samt af seniorforsker, cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, december 2009

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Årbøgerne om danske virksomheders sociale engagement belyser udviklingen i virksomhedernes indsats for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. Vi undersøger skiftevis virksomhedernes sociale engagement ud fra virksomhedernes synsvinkel ved at spørge personaleansvarlige på virksomhedens vegne og ud fra lønmodtagernes synsvinkel ved at spørge beskæftigede lønmodtagere om deres oplevelse af deres arbejdsplads' sociale engagement. I denne årbog beskriver vi udviklingen ud fra personaleansvarliges syn på virksomhedens sociale engagement. Derudover sætter vi i år særlig fokus på virksomhedernes behandling af medarbejdernes sygefravær.

FÆRRE VIRKSOMHEDER GØR MERE

Der er sket et fald i andelen af virksomheder, der har fastholdt mindst én person med nedsat arbejdsevne, når vi sammenligner med målingen i 2006/2007. Ligeledes er der sket et fald i andelen af virksomheder, der har ansat mindst én person i et løntilskudsjob. Til gengæld er der sket en stigning i antallet af fastholdelser og ansættelser på den enkelte virksomhed. Det betyder, at der er en mindre andel virksomheder, der deltager i det sociale engagement, men at disse virksomheder til gengæld yder en større indsats.

VIRKSOMHEDER HANDLER FORSKELLIGT

Det er forskellige typer af virksomheder, der henholdsvis fastholder mindst én person med nedsat arbejdsevne og ansætter mindst én person på særlige vilkår. På samme måde er det forskellige typer af virksomheder, der fastholder en stor andel af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansætter en stor andel på særlige vilkår.

Det er specielt store offentlige virksomheder inden for fysisk krævende brancher, der minimum har én medarbejder fastholdt med nedsat arbejdsevne eller ansat på særlige vilkår. Derudover er det virksomheder, som vurderer, at de har problemer med økonomien og med at fastholde medarbejdere på ordinære vilkår, der udviser socialt engagement.

Til gengæld er det i høj grad mindre virksomheder inden for transport, engros- og detailbranchen, som fastholder relativt mange medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansætter mange personer på særlige vilkår. Samtidig øger rekrutterings- og fastholdelsesproblemer, og mængden af ufaglærte eller faglærte kolleger andelen af medarbejdere, som virksomheder har ansat på særlige vilkår.

Virksomheder, der bruger nye organisations- og ledelsesformer mere end gennemsnittet, fastholder flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Brugen af nye organisations- og ledelsesformer har dog ikke indflydelse på andelen af medarbejdere på særlige vilkår, som virksomheden ansætter.

DE FLESTE VIRKSOMHEDER HAR EN SYGEFRAVÆRSPOLITIK

Ligesom sygefraværet er på dagsordenen i den offentlige debat, fylder sygefraværet meget på de danske virksomheder. 92 pct. af de store virksomheder og 61 pct. af de små virksomheder har en sygefraværspolitik. Virksomhederne har politikker rettet mod forebyggelse af sygefravær, indsatser over for sygdomsramte medarbejdere og indsatser, der skal lette tilbagegangen til arbejdet ved raskmeldingen af medarbejdere. Undersøgelsen viser, at de virksomheder, der har en sygefraværspolitik, også har flere konkrete tiltag. Et gennemgående tiltag til forebyggelse af sygefravær er samtalen. 68 pct. af virksomhederne svarer, at de tager samtaler med medarbejdere, der er truet af stress, nedslidning eller lignende. Men kun 14 pct. af virksomhederne har retningslinjer for hvordan stress skal håndteres.

De kvalitative interview fra fire virksomheder fremhæver også samtalen som afgørende for fastholdelse af medarbejdere. Dialog og samtale mellem leder og medarbejder er afgørende som forebyggende indsats. Samtalen bruger lederne også under medarbejderes sygdomsforløb som en måde at drage omsorg og holde kontakten på. Slutteligt er samtalen et redskab, når medarbejderen vender tilbage til arbejdet efter sygdom.

ORGANISATIONSFORMER OG UDDANNELSE HÆNGER SAMMEN MED SYGEFRAVÆRET

Dette års måling med fokus på sygefravær viser, at sygefravær hænger sammen med mange forskellige faktorer på virksomheden. Denne kompleksitet gør det vanskeligt at sige noget entydigt om, hvilke indsatser der virker under hvilke omstændigheder.

Der kan være mange årsager til belastninger i arbejdslivet, som kan medføre sygefravær. Andre undersøgelser har vist, at hvis den enkelte medarbejder fx bliver stillet over for mange krav i arbejdet, men ingen indflydelse har på arbejdet, kan det give belastninger. Hvis de høje krav bliver kompenseret med stor indflydelse på arbejdet, giver det generelt færre belastninger.

Undersøgelsen her viser, at stigning i det korte sygefravær oftere forekommer på arbejdspladser med højtuddannede medarbejdere uden stresspolitik og med en overgennemsnitlig brug af nye organisationsformer, som netop tager udgangspunkt i mere indflydelse til den enkelte medarbejder.

Undersøgelsen viser også, at der er en sammenhæng mellem uddannelsessammensætningen i virksomheden og andelen af langtidssyge medarbejdere. Generelt har virksomheder med mange højtuddannede færre langtidssyge.

Til gengæld har virksomheder, der bruger nye organisationsformer mere end gennemsnittet og som har en stor andel af ufaglærte medarbejdere, flere langtidssyge medarbejdere. Indflydelse på eget arbejde har således tilsyneladende en anden betydning for ufaglærte medarbejdere.

Brugen af nye organisationsformer, som vi her vælger at sidestille med indflydelse på eget arbejde, er ikke nødvendigvis godt for det psykiske arbejdsmiljø og dermed for sygefraværet. I det fortsatte arbejde med forebyggelse af sygefravær bliver det en af udfordringerne at finde

ud af, hvordan især et sundt psykisk arbejdsmiljø kan beskrives for forskellige grupper af medarbejdere.

FLERE PERSONER MED HANDICAP KOMMER I BESKÆFTIGELSE

Der er sket en stigning i andelen af virksomheder, der har en person med handicap i beskæftigelse – fra 22 pct. i 2007 til 24 pct. i 2008. Virksomhederne begrundes ansættelserne med, at de ønsker at bidrage til samfundet, uden at det betyder ekstra omkostninger for virksomheden. Løn-tilskuddene har i den forbindelse en positiv betydning.

Virksomheder, der ikke har personer ansat med handicap, begrundes dette med, at de forestiller sig, at personerne ikke matcher kvalifikationskravene, at de kræver særlige hensyn, og at de vil have vanskeligt ved at fungere på arbejdspladsen.

DATA

Data stammer fra en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder, som blev gennemført i sidste kvartal af 2008. 3.350 virksomheder blev udtrukket fra KOB-registeret, og 1.994 besvarede skemaet, hvilket giver en svarprocent på 60. SFI-SURVEY har gennemført undersøgelsen.

SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har i perioden 1998-2009 gennemført en række undersøgelser for at følge udviklingen i danske virksomheders sociale engagement. Baggrunden for undersøgelserne er et politisk ønske om et rummeligt arbejdsmarked – herunder et ønske om at forebygge, at udsatte grupper udstødes fra arbejdsmarkedet, og at integrere personer, der af forskellige årsager kan have svært ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelserne har gennem årlige rapporter bidraget til at belyse, i hvilket omfang virksomhederne opfylder målsætningerne. Virksomhedernes sociale engagement er blevet undersøgt ud fra skiftevis virksomhedernes synsvinkel, hvor de personaleansvarlige er blevet bedt om at besvare skemaet på virksomhedens vegne, og fra lønmodtagernes synsvinkel, hvor beskæftigede lønmodtagere bliver bedt om deres vurdering af deres arbejdsplads' sociale engagement.

Data om virksomheders syn på det sociale engagement stammer fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført af SFI-SURVEY i sidste kvartal af 2008. Stikprøven af virksomheder er trukket fra KOB-registeret og består af 3.350 virksomheder og arbejdssteder. 1.994 besvarede skemaet, hvilket giver en svarprocent på 60. For mere detaljerede oplysninger om data, jf. bilag 1.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

SFI har siden 1998 målt virksomheders sociale engagement. SFI var de første, der kortlagde dette engagement, og blev derfor også de første til at operationalisere 'socialt engagement'. Denne operationalisering fastholder vi, fordi den stadig er brugbar, og fordi vi derved kan bevare udviklingsperspektivet. Siden 1996, hvor det første spørgeskema blev konstrueret, har vi opereret med følgende definition på det sociale engagement: De handlinger virksomheder udfører for direkte eller indirekte at forebygge eller afhjælpe sociale problemer (Holt, 1998; Rosdahl, 2000). Denne definition er blevet operationaliseret til at indeholde tre nøgleindikatorer på virksomheders sociale engagement:

- Forebyggelse, der er de handlinger, der skal hindre, at medarbejdere fx får nedsat arbejdsevne.
- Fastholdelse, som er de handlinger, der skal sikre, at medarbejdere, der er truet på deres arbejdsmarkedstilknytning på grund af nedsat arbejdsevne, bevarer denne.
- Ansættelser¹ af personer på særlige vilkår, fx i fleksjob.

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

Virksomheders sociale engagement (VSE) skal derfor ses i en dansk og efterhånden skandinavisk kontekst, idet dette begreb er langt snævrere end det internationale begreb: Virksomheders sociale ansvar (VSA) eller Corporate Social Responsibility (CSR), som mange danske virksomheder også har taget til sig (Morsing et al., 2003; Morsing et al., 2007). VSA inddrager i højere grad end VSE såkaldte stakeholder-interesser og virksomheders bidrag til det fysiske miljø og bæredygtighed samt virksomhedens overholdelse af menneskerettigheder og børnekonventioner, også hos underleverandører i yderste led.

Men som sagt beskæftiger SFI's årbøger sig udelukkende med det sociale engagement og ikke det sociale ansvar, og derfor vil udvik-

1. Førhen er ordet integration blevet brugt, men dette ord er hen over årene blevet associeret med integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Her mener vi virksomhedernes nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.

lingsspørgsmålene være begrænset til spørgsmål om forebyggelse, fastholdelse og ansættelse af personer på særlige vilkår.

ÅRETS TEMAER

UDVIKLINGSTEMAET

Årbog 2009 adskiller sig ikke væsentligt fra sine forgængere. Årbogen indeholder som altid en udviklingsdel. Her ser vi på, hvordan det er gået med virksomhedernes indsats, siden vi sidst spurgte dem ved årsskiftet 2006/07.² Udviklingstemaet er centralt for årbøgerne, idet det udgør selve grundstammen i årbøgerne om virksomheders sociale engagement. Udviklingsspørgsmålene er dog blevet færre gennem årene, fordi vi gerne vil have plads til mere aktuelle temaer i skemaet. Vi bibeholder dog de helt centrale spørgsmål, såsom spørgsmålene om fastholdelse af medarbejdere og ansættelser af personer på særlige vilkår, selvom spørgsmålene blev formuleret for over 10 år siden. Andre spørgsmål, må vi sande, er blevet uaktuelle i deres ordlyd.

Et godt eksempel er spørgsmålet om virksomhedernes ansættelse af flygtninge/indvandrere. I 1998 gav det mening at spørge til flygtninge/indvandrere – i 2008 må vi konstatere, at besvarelserne vidner om, at spørgsmålet i dag er misvisende, fordi det i 2008 overhovedet ikke er klart, hvad vi mener med flygtninge/indvandrere.³ Besvarelserne viser i hvert fald et fald i virksomhedernes ansættelser af flygtninge/indvandrere, mens alle andre opgørelser, blandt andet fra Danmarks Statistik, viser en stigning i beskæftigelsen af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Begreberne, der anvendes, har således ændret sig. Vi har derfor valgt ikke at tage tabellerne om flygtninge/indvandrere med. I kapitel 2 har vi i stedet medtaget en opgørelse over erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser for personer med en ikke-vestlig baggrund og deres efterkommere.

Der sker således en løbende revision af udviklingsspørgsmålene, men kun når det åbenlyst er helt nødvendigt.

2. I tabellerne vil der stå angivet 2007. Interviewerne var i gang både helt i slutningen af året 2006, men primært i starten af 2007.

3. Spørgsmålet lyder: "Beskæftiger virksomheden for tiden flygtninge/indvandrere?" Forklarende tekst: Med flygtninge/indvandrere tænkes der på personer, der er kommet til Danmark fra ikke-vestlige lande.

SYGEFRAVÆR

Årets hovedtema er sygefravær. I de tidligere årbøger har vi udelukkende fokuseret på virksomhedernes indsats, når sygefraværet er opstået. I dette års årbog fokuserer vi også på, hvordan virksomhederne handler for at reducere sygefraværet. Samtidig ser vi på, hvad virksomhederne konkret gør for den sygdomsramte, både under sygdomsforløbet og ved tilbagevenden til arbejdet.

På et arbejdsmarked med stadigt større produktivtets- og effektivitetskrav ser det ud til, at flere medarbejdergrupper rammes af forskellige former for fysisk og psykisk nedslidning. Udenlandsk forskning bekræfter, at psykiske problemer, der er relateret til arbejdspladserne, er med til at skabe øget fravær fra arbejdspladsen (Curran et al., 2007). I danske sammenhænge tales der fx om en signifikant stigning i personer, der rapporterer symptomer på stress (Sundhedsstyrelsen, 2007). Stress er ikke i sig selv en sygdom, men stress kan føre til forskellige lidelser som fx depression og udbrændthed, der kan føre til sygefravær. Forebyggelse af sygefravær på arbejdspladsen ligger derfor i naturlig forlængelse af temaet sygefravær. Når det endvidere er oplagt at undersøge forebyggelse i relation til virksomheders sociale engagement, er det, fordi vi forventer, at socialt engagerede virksomheder gør en aktiv indsats for at modvirke disse typer af nedslidning.

Ud over at spørge til, hvad virksomhederne faktisk gør for at forebygge sygefraværet, er det muligt, via de mange baggrundsvariable vi har om virksomhederne, at undersøge, hvilke typer af virksomheder der gør en forebyggelsesindsats. Endelig laver vi en analyse med udgangspunkt i virksomhedernes selvrapporterede antal langtidssyge for at få en fornemmelse af, om forebyggelsesindsatsen, tiltagene i sygeperioden og tilbagevendingstiltagene gør en forskel.

Til dette tema om forebyggelse og sygefravær har vi også foretaget en kvalitativ undersøgelse. De kvalitative interview bidrager til at belyse, hvad socialt engagerede virksomheder gør for at forebygge og håndtere stress og sygefravær. Fire virksomheder har deltaget.

PERSONER MED HANDICAP

Et af Beskæftigelsesministeriets indsatsområder er at få flere personer med handicap i beskæftigelse. Der er udfærdiget strategier for indsatsen med forskellige former for succeskriterier, og resultater fra årbogen er med til at vurdere, om målene bliver indfriet.

I årbog 2007 spurgte vi endvidere virksomhederne om, hvilke barrierer og motiver de så for at beskæftige personer med handicap. Disse spørgsmål har vi gentaget i årets undersøgelse, således at vi får en fornemmelse af, om nogle af de oplevede barrierer eventuelt skulle være blevet mindre.

SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER

I alle årbøgerne har vi konkluderet, at der er forskel på virksomheder og deres indsats. Virksomheders forskellighed vil også i år 2009 være et gennemgående tema.

Når vi skal forstå virksomheders adfærd, er det nødvendigt at vide, hvilke rammevilkår virksomheden eksisterer under. Rammevilkårene for en lille håndværksmester er fx væsensforskellig fra et stort offentligt sygehus, og det har konsekvenser for det sociale engagement. Nogle virksomheder er gode til at fastholde, mens andre er gode til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Jo mere detaljeret vi formår at afdække, hvilke karakteristika der sandsynliggør en bestemt adfærd, desto bedre vil indsatsen kunne målrettes bestemte typer af virksomheder.

INDHOLDET I ÅRBOG 2009

Årbog 2009 er bygget op på følgende måde:

- I kapitel 2 gennemgår vi konteksten for virksomheders sociale engagement. Hvilke ændringer er der sket i det omkringliggende samfund i form af fx ændrede konjunkturer samt ændrede love og aftaler, siden sidst vi spurgte virksomhederne? Vi beskriver de ændringer, der har betydning for virksomheders sociale engagement.
- I kapitel 3 beskriver vi udviklingen i virksomhedernes sociale engagement på de centrale indikatorer som fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansættelse af personer på særlige vilkår samt virksomhedernes holdning til at påtage sig et socialt engagement.
- I kapitlerne 4-7 fokuserer vi på sygefravær. Temaet indeholder flere undertemaer: forebyggelse i form af forskellige personalepolitikker herunder også politikker rettet mod forebyggelse af sygefravær på virksomhedsniveau. Virksomhedernes vurdering af sygefraværet, hvordan ser det ud, og er der nogle forklaringer på dette? Virksom-

hedernes egne vurderinger af indsatsen mod sygefraværet, og om det nytter.

- I kapitel 8 gennemgår vi udviklingen i virksomheders beskæftigelse af personer med handicap samt udviklingen i de barrierer og motiver, der blev afdækket i årbog 2007.
- I kapitel 9 ser vi på, hvad der kendetegner virksomheder, der tager et socialt engagement. Er der fx nogle særligt fremtrædende karakteristika ved virksomheder, der i højere grad end andre virksomheder fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne? Endnu en gang prøver vi at kvalificere diskussionen om, at virksomheder har forskellige rammevilkår og derfor også forskellige muligheder for og interesser i at påtage sig forskellige former for socialt engagement.

SAMMENFATNING AF RESULTATERNE

En overordnet konklusion om udviklingen i virksomheders sociale engagement i 2008 er, at der ikke er sket den store udvikling. Virksomhederne har på interviewtidspunktet tilsyneladende endnu ikke oplevet den generelle afmatning i økonomien eller den noget højere ledighed, hvilket fremgår af deres vurdering af virksomhedens økonomiske situation. Hovedparten af de adspurgte virksomheder ser lyst på deres nuværende økonomiske situation. Derfor bliver det ikke i denne årbog, at vi kan sige noget om, på hvilken måde den økonomiske krise vil påvirke virksomhedernes sociale engagement.

FALD I VIRKSOMHEDER, DER FASTHOLDER

Der er sket et fald i andelen af virksomheder, der har fastholdt personer med nedsat arbejdsevne (29 pct. i 2007 til 23 pct. i 2008). Det er dog stadig sådan, at de offentlige virksomheder i højere grad end de private virksomheder fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne (48 pct. over for 20 pct.).

Der er sket et fald i andelen af virksomheder, der har afskediget personer med nedsat arbejdsevne (14 pct. i 2007 og 10 pct. i 2008). Dette fald er ikke signifikant, men tallene dækker over, at der er sket en signifikant stigning i andelen af store offentlige virksomheder, der afskediger, mens der er et fald i andelen af private virksomheder, der afskediger.

Når offentlige virksomheder afskediger mere, kan det hænge sammen med, at væsentligt flere offentlige virksomheder fastholder medarbejdere.

FALD I JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR – STIGNING I FLEKSJOB

Der er sket et generelt fald i andelen af virksomheder, der har personer ansat på særlige vilkår, hvilket er forventeligt, idet den lave ledighed har mindsket behovet for fx aktivering (28 pct. i 2007 mod 20 pct. i 2008). En femtedel af virksomhederne har altså ansat en person på særlige vilkår. De små offentlige og private virksomheder har relativt flere medarbejdere ansat på særlige vilkår end de store virksomheder. Job på særlige vilkår dækker både over midlertidige job som fx aktivering af ledige og permanente job til personer med varig nedsættelse af arbejdsevnen som fx fleksjob.

Ser vi udelukkende på gruppen af personer med varig nedsættelse af arbejdsevnen ansat i et fleksjob, er antallet løbende steget. I 2008 var der 49.500 personer ansat i et fleksjob. Til gengæld er aftalebaserede skånejob stort set ikke-eksisterende.

SMÅ PRIVATE VIRKSOMHEDER HAR MINDST KENDSKAB

De små private virksomheder har mindst kendskab til de forskellige ordninger, hvor det er muligt at modtage hjælp fra det offentlige i forbindelse med et socialt engagement som fx løntilskud. Ligeledes er 58 pct. af de små private og 43 pct. af de små offentlige virksomheder ikke blevet kontaktet af jobcentre eller andre jobformidlere med henblik på ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Dette kunne tyde på, at der stadig er et uopdyrket område både med hensyn til oplysning og med hensyn til opsøgende arbejde i forhold til de små virksomheder.

RUMMELIGHED – PRAKTISK OG ØKONOMISK VANSKELIGT

75 pct. af samtlige virksomheder fandt det i 1998 i mindre grad eller slet ikke muligt at have personer ansat med nedsat arbejdsevne. Siden gik denne andel ned – hvilket ville sige, at der skete et fald i andelen af virksomhederne, der opfattede, at det i mindre grad eller slet ikke var praktisk muligt, men i 2008 er der sket en stigning. 68 pct. af samtlige virksomheder finder det i mindre grad eller slet ikke muligt at have en person

ansat med nedsat arbejdsevne, hvilket er en stigning sammenlignet med 2007. Stigningen er størst hos de små private virksomheder.

En forklaring på dette kan være, at få ansatte giver større sårbarhed over for fx meget fravær. Dog oplever også de store virksomheder det som vanskeligt. Det er således stadig over to tredjedele af virksomhederne, der vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er økonomisk og praktisk muligt at have en person med nedsat arbejdsevne ansat.

SYGEFRAVÆRS-POLITIKKER FØRER OGSÅ TIL INDSATSER

92 pct. af de store og 61 pct. af de små virksomheder har en sygefraværspolitik.⁴ Vores analyser viser, at virksomheder, der har politikker, også har flere konkrete tiltag – politikkerne er således ikke bare 'hylde-dokumenter'.

Der er forskel på indsatser over for medarbejdere, der er sygdomsramte, og så de tiltag, der er rettet mod at forbygge fravær og sygdom. Forebyggelsestiltagene kan deles op i tiltag på virksomhedsniveau såsom arbejdspladsvurderinger og i tiltag på individniveau såsom samtaler med medarbejdere, som måtte være truet af alvorlig stress, fysisk nedslidning eller lignende.

Stort set alle virksomheder gennemfører arbejdspladsvurderinger (78 pct. af samtlige virksomheder). Derudover rettes indsatserne primært mod den enkelte medarbejder. 68 pct. af samtlige virksomheder har samtaler med medarbejdere, der er truet af alvorlig stress eller fysisk nedslidning.⁵ 61 pct. har støtte til medarbejdere, der er i en belastet situation privat, og 58 pct. har støtte til medarbejdere, der er i en belastet situation på arbejde. Ser vi på forebyggelsestiltag, der er rettet mod samtlige medarbejdere, kan vi se, at fx kun 14 pct. af virksomhederne har retningslinjer til håndtering af stress.

Virksomhederne er dog ikke i tvivl om, at det er nærmeste leder eller topledelsen, der er ansvarlig for forebyggelsesindsatsen og ikke medarbejderen selv. Altovervejende betyder det, at virksomhederne ken-

4. Når vi spørger til personalepolitikker, herunder sygefraværspolitik, så lyder spørgsmålet: "Har virksomheden personalepolitikker inden for de områder, jeg nu læser op? Der kan både være tale om nedskrevne politikker eller om systematiske hensyn, der tages i hverdagen, men som ikke er formelt nedskrevet."

5. Spørgsmålet lyder: "Gennemfører virksomheden samtaler med medarbejdere, som måtte være truet af alvorlig stress, fysisk nedslidning el. lign. om, hvad der kan gøres ved disse problemer?"

der deres ansvar i forhold til forebyggelse af arbejdsskader, nedslidning og andet fravær. Kendskabet fører dog ikke til, at lederne bliver uddannet i at håndtere medarbejdernes sygefravær. Kun 14 pct. af virksomhederne svarer positivt på dette.

STIGNING I DET LANGE FRAVÆR – FALD I DET KORTE

Når virksomhederne selv skal vurdere udviklingen i medarbejdernes sygefravær de seneste år, svarer 33 pct. af virksomhederne, at det mellemlange sygefravær på over 14 dage er steget, mens 16 pct. vurderer, at det er faldet. 20 pct. af virksomhederne vurderer, at det lange sygefravær på over 3 måneder er steget, mens 13 pct. vurderer, at det er faldet. Til gengæld vurderer 18 pct. af virksomhederne, at det korte fravær af 1-2 dages varighed i højere grad er faldet, mens 7 pct. vurderer, at det er steget. Hovedparten af virksomhederne svarer dog, at sygefraværet er nogenlunde uændret. Dette resultat er ikke helt i overensstemmelse med DA's og Danmark Statistiks opgørelser over sygefraværet, som gennemgås i kapitel 2.

Ser vi på andelen af medarbejdere, der det seneste år har haft en sammenhængende sygeperiode på mere end 2 uger, viser det sig, at offentlige virksomheder generelt har en højere andel end private virksomheder. Ser vi på størrelse, er det de små virksomheder, der har den højeste andel af langtidssyge sammenlignet med store virksomheder. Ser vi på fraværet i forhold til brancherne, er det inden for branchen 'offentlig produktion', at man finder de største andele, mens det er branchen 'byggeri', der har den største andel inden for den private sektor.

INDSATSERS BETYDNING FOR SYGEFRAVÆRET

Det er vanskeligt at konkludere entydigt på, hvad der har betydning for en virksomheds sygefravær. Der er mange forhold, der kan spille ind.

For det første kan arbejdets karakter være afgørende. Er det for eksempel et hårdt fysisk arbejde inden for fx bygge- og anlægssektoren, eller er det et psykisk hårdt arbejde i fx sundhedssektoren?

For det andet kan virksomhedens indsats i forhold til sygefraværet i form af forebyggelse, indsatser under sygefraværet og indsatser, når den sygdomsramte skal tilbage på arbejdet, have betydning.

For det tredje har virksomheder, der påtager sig et socialt engagement, måske et højere sygefravær end virksomheder, der ikke påtager

sig et socialt engagement. Personer med nedsat arbejdsevne kan have mere fravær end personer ansat på ordinære vilkår.

For det fjerde er det umuligt at afgøre, hvad der så at sige kommer først: sygefraværet eller indsatsen. Har virksomheden en politik og en indsats, fordi virksomheden fx har et højt sygefravær? Eller har virksomheden en politik og en indsats for at forebygge sygefravær? Og hvad betyder det, hvis en virksomhed ingenting gør? At den ikke har noget sygefravær og derfor ikke har behov for en indsats, eller at den er socialt uansvarlig?

Et højt sygefravær kan betyde et stort socialt engagement hos virksomheden, men det kan også betyde, at virksomheden har et højt sygefravær, fordi den intet gør for at forebygge sygefravær.

Det, vi imidlertid kan sige med vores analyser, er, hvilke forhold på virksomhederne der hænger sammen med sygefraværet. Vi kan lave analyser af, om sygefraværet er ens eller forskelligt på virksomheder, der anvender forskellige tiltag. Hvis der ingen signifikant forskel er på virksomheder, som ligner hinanden ud over anvendelsen af et givent tiltag, så har vi en god indikation af, at det pågældende tiltag ikke gør en stor forskel.

ORGANISATIONSFORM HAR BETYDNING FOR SYGEFRAVÆRET

Virksomheder, der har oplevet en stigning i det korte fravær, er kendetegnet ved at have en stor andel af højtuddannede, ikke at have en stresspolitik og beskæftige en lille andel personer på særlige vilkår.

Til gengæld har virksomheder med en stor andel af højtuddannede, og som bruger nye organisationsformer mere end gennemsnittet,⁶ en mindre andel af langtidssyge. Virksomheder med en stor andel af ufaglærte medarbejdere, der bruger nye organisationsformer mere end gennemsnittet, betyder derimod en større andel af langtidssyge.

Medarbejdernes uddannelsesniveau ser således ud til at have betydning for det korte sygefravær og andelen af langtidssyge på virksomheden, ligesom virksomhedens brug af nye organisationsformer har for-

6. Virksomhedernes brug af nye organisationsformer er baseret på virksomhedernes besvarelse af følgende spørgsmål: "Man taler i disse år meget om nye organisations- og ledelsesformer, fx teams, kvalitetscirkler, selvstyrende grupper. Vil De sige, at Deres virksomhed ligger over eller under gennemsnittet i forhold til andre virksomheder af samme slags som Deres, når det drejer sig om anvendelsen af sådanne nye ledelsesformer?"

skellig betydning for medarbejdernes sygefravær afhængig af medarbejdernes uddannelsesniveau.

TILTAG UNDER ET SYGDOMSFORLØB HAR STØRST BETYDNING

Virksomheder kan have tre sæt af indsatser i forbindelse med håndteringen af medarbejdernes sygefravær: Virksomheden kan forebygge sygefravær, virksomheden kan have indsatser under sygefraværet, og virksomheden kan have tiltag ved tilbagevenden til arbejdet. Analyserne viser, at det primært er indsatser rettet mod medarbejderen i sygefraværsperioden, der har en sammenhæng med andelen af medarbejdere med en sygefraværsperiode på over 2 uger. Sammenhængen er dog ikke entydig. To af de nævnte tiltag (henvisninger til specialhjælp og ledermøder med henblik på fastholdelse) har en negativ betydning for andelen af langtidssyge – den stiger, mens to af tiltagene (økonomisk hjælp og arbejdstilpasning) har en positiv sammenhæng – andelen af langtidssyge falder. At der er en sammenhæng mellem en høj andel af langtidssyge og fastholdelsessamtaler kan enten betyde, at samtalerne er udtryk for, at virksomheden fastholder langtidssyge, eller det kan betyde, at virksomheden oplever en stigning i andelen af langtidssyge og derfor afholder samtalerne. Vi kan ikke sige, hvilken fortolkning der er den rigtige, men sammenhængen er ikke nødvendigvis negativ set ud fra et perspektiv om, at fastholdelse – og dermed socialt engagement – er godt.

Det mest anvendte tiltag under sygdomsperioden er tilpasning af arbejdsforholdene, som knap halvdelen af virksomhederne anvender. 46 pct. af samtlige virksomheder anvender rådgivning og vejledning samt løbende møder med henblik på fastholdelse. I de store offentlige og store private virksomheder anvender mellem 72 pct. og 98 pct. de tiltag, som vi har undersøgt. De små private anvender væsentligt færre tiltag.

De mest anvendte tiltag efter tilbagevenden er at give medarbejderen mulighed for at forkorte arbejdsdagen og at kunne arbejde langsommere. Omkring 70 pct. og 90 pct. af de store virksomheder anvender disse tiltag, mens det i mindre grad gælder for små private virksomheder.

SAMTALEN HAR STOR BETYDNING

De kvalitative interview viser først og fremmest, at virksomheder har forskellige rammevilkår, og dermed er det forskelligt, hvilke typer af

indsatser virksomhederne bruger. Ens tiltag ville have vidt forskellige konsekvenser på de fire meget forskellige virksomheder.

Det, de fire virksomheder alle fremhæver som afgørende for indsatsen, er den løbende samtale og dialog med medarbejderen: Samtalen, der kan forebygge et fravær samtalen med den sygdomsramte medarbejder under et fravær, og samtalen med medarbejderen efter en sygefraværperiode er afgørende for at få medarbejderen tilbage på arbejdspladsen og fastholdt i beskæftigelsen. Samtalen og dialogen med den sygdomsramte er afgørende for at kunne drage omsorg, holde kontakten og eventuelt stille krav.

Derudover er interviewpersonerne fra de fire virksomheder enige om, at målet altid må være at få den sygdomsramte tilbage på arbejdspladsen. Alle fire virksomheder ser fastholdelse som succeskriteriet, såfremt en forebyggende indsats ikke har kunnet forhindre, at medarbejderen blev ramt af sygdommen.

VIRKSOMHEDER ANSÆTTER PERSONER MED HANDICAP

24 pct. af samtlige virksomheder har en person med handicap ansat. Det er en stigning fra 2007, hvor andelen var 22 pct. Fordelingen på størrelse og sektor ser således ud:

- store offentlige virksomheder: 69 pct.
- store private virksomheder: 58 pct.
- små offentlige virksomheder: 37 pct.
- små private virksomheder: 20 pct.

Det, der især får virksomheder til at ansætte en person med handicap, er, at virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke koster dem penge. Det økonomiske tilskud spiller også en væsentlig rolle, men ikke i samme omfang som i sidste måling i årbog 2007.

Barriererne mod at ansætte personer med handicap er blandt andet, at de ikke matcher kvalifikationskravene, at personer med handicap kræver mange særlige hensyn, og at virksomhederne er bekymrede for, at personer med handicap ikke kan fungere på virksomheden. Andelen, der ser manglende kvalifikationer som en barriere, er steget siden 2007.

Hvad der derimod fremmer ansættelse af personer med handicap, er mangel på arbejdskraft, ansøgninger fra personer med handicap og information fra jobcentret. Her er der ikke sket ændringer siden 2007.

DE SAMME VIRKSOMHEDER GØR MERE

Det ser ikke ud til, at der er en stigning i andelen af virksomheder, der påtager sig et socialt engagement målt på indikatorerne: fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansættelse af personer på særlige vilkår. Til gengæld er der en større andel af virksomhederne, der gør mere, altså fx fastholder flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansætter flere på særlige vilkår.

Det er forskellige typer af virksomheder, der ansætter eller fastholder minimum én person med nedsat arbejdsevne (bredden af virksomheders sociale engagement) og fastholder en stor andel af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansætter på særlige vilkår (dybden af virksomheders sociale engagement).

Ser vi på virksomhedernes sociale engagement i bredden, så er det specielt store offentlige virksomheder inden for fysisk krævende brancher, der minimum har én medarbejder fastholdt med nedsat arbejdsevne eller ansat på særlige vilkår. Ydermere er det virksomheder, som vurderer, at de har problemer med økonomien og fastholdelse af medarbejdere på ordinære vilkår, der er socialt engagerede.

Dybden i virksomhedernes sociale engagement skiller sig ud, da det i høj grad er mindre virksomheder inden for transport- engros- og detailbranchen, som fastholder relativt mange medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansætter mange personer på særlige vilkår. Samtidig øger rekrutterings- og fastholdelsesproblemer og mængden af ufaglærte eller faglærte kolleger andelen af personer, som virksomhederne har ansat på særlige vilkår.

Til gengæld ser det ud til, at nye organisations- og ledelsesformer har en positiv betydning for andelen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, der fastholdes i virksomheder, men ikke for andelen af medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår.

KONKLUSION OG PERSPEKTIVER

ET FORKLARLIGT FALD I ENGAGEMENTET

Der er sket et fald i andelen af virksomheder, der fastholder personer med nedsat arbejdsevne, og der er sket et fald i virksomheder, der ansætter personer på særlige vilkår. Det vil sige, at en mindre andel af virksomheder påtager sig et socialt engagement målt ud fra de valgte indika-

torer. Men der er ikke tale om et fald, der indikerer økonomisk afmatning. Faldet i andelen af virksomheder, der har ansat en person på særlige vilkår, er udtryk for, at færre personer skal aktiveres på grund af den (på spørgetidspunktet) lave ledighed. Dette bekræfter tal fra Danmarks Statistik, der dog også viser, at antallet af personer ansat i et fleksjob er steget.

Det er værd at bemærke, at knap halvdelen af de offentlige virksomheder har fastholdt mindst én person inden for det sidste år. Dette er i overensstemmelse med, at det også er de offentlige virksomheder, der har den største andel af langtidssyge, ligesom langt de fleste store offentlige virksomheder har personer ansat med nedsat arbejdsevne. De store offentlige virksomheder er således særdeles socialt engagerede målt på vores indikatorer, men betaler i et eller andet omfang også prisen i form af mange langtidssyge. Det interessante i denne forbindelse er selvfølgelig, om de offentlige virksomheder – qua deres arbejdsvilkår – selv er med til at skabe behovet for fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Derudover er der sket en stigning i virksomheder, der har ansat personer med handicap, således at en fjerdedel af virksomhederne i dag beskæftiger en person med handicap. Dette kan tyde på, at Beskæftigelsesministeriets handicap-strategi har en vis effekt, og at der i en periode med lav ledighed generelt er bedre mulighed for, at personer med handicap kan opnå beskæftigelse.

Virksomheder er forskellige, og det er stadig sådan, som allerede skrevet, at det primært er de store virksomheder og især de store offentlige virksomheder, der fastholder personer med nedsat arbejdsevne og nyansætter personer på særlige vilkår. Dette hænger sammen med, at sandsynligheden for, at en stor virksomhed fx har én medarbejder, der har behov for fastholdelse, er større, end når der er tale om en lille virksomhed med fx kun tre medarbejdere.

Billedet bliver til gengæld det modsatte, når vi ser på, hvor mange fastholdelser og ansættelser virksomhederne har relativt i forhold til, hvor mange ansatte de har i alt. Her viser det sig, at det er de små virksomheder, der relativt set har flest fastholdelser og flest ansættelser.

Dette resultat er interessant, når vi samtidigt kan konstatere, at de små virksomheder ikke har kendskab til de forskellige ordninger, og at de små virksomheder i langt mindre grad end de store virksomheder får besøg af jobcentret ,eller andre jobformidlere. Dette kan betyde, at de

små virksomheder selv er aktive i forhold til at fastholde og ansætte og måske endda er aktive uden at inddrage det offentlige i deres engagement. På den baggrund kan man forestille sig, at de små virksomheder måske kan påtage sig et endnu større engagement, hvis de fx blev gjort bekendt med de forskellige støtteordninger.

Det er dog værd at bemærke, at vores kortlægning også viser en stigning i andelen af virksomheder, der mener, at det i mindre grad eller slet ikke er muligt at have en person med nedsat arbejdsevne ansat. 68 pct. mener, at dette er tilfældet, og det gælder stort set for alle typer af virksomheder. Det er opsigtsvækkende, at 68 pct. af virksomhederne svarer dette i en periode, hvor de selv mener, økonomien ser fornuftig ud. Spørgsmålet er, hvordan denne holdning vil udvikle sig, når samfundsøkonomien og de fleste virksomheders økonomi ændrer karakter.

UDDANNELSESNIVEAU HAR BETYDNING FOR INDSATSEN

Ud over at størrelse og sektor har betydning for virksomheders sociale engagement, så har årets analyser vist, at virksomheder med en høj andel af ufaglærte medarbejdere med en forholdsvis dårlig økonomi og problemer med at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere i højere grad nyansætter personer på særlige vilkår end virksomheder med en høj andel af højtuddannede medarbejdere med god økonomi samt mindre problemer med at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere.

Ligeledes viser analyserne, at virksomheder, som anvender nye organisationsformer over gennemsnittet, når de sammenligner sig med andre virksomheder inden for samme branche, og med en høj andel af højtuddannede medarbejdere i højere grad fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne end virksomheder med en høj andel af ufaglærte medarbejdere og en undergennemsnitlig brug af nye organisationsformer.

Begge resultater bekræfter vores antagelse om, at virksomheder med en stor andel af ufaglærte medarbejdere er vant til hurtig oplæring og har mange jobåbninger og derfor har forholdsvis let ved at integrere nyansatte med nedsat arbejdsevne. Derudover kan det være en billig måde at skaffe arbejdskraft på.

Omvendt vil videnstunge virksomheder have vanskeligere ved at oplære medarbejdere med nedsat arbejdsevne, fordi arbejdsopgaverne kræver nogle særlige kompetencer. Sådanne virksomheder har måske

også sværere ved at finde jobåbninger til personer, der ikke helt matcher kravene. I stedet vil sådanne virksomheder prioritere at fastholde deres medarbejdere, fordi de besidder de kompetencer, der er påkrævet, selv om deres produktivitet går ned.

Dette resultat rejser en diskussion om, hvorvidt der er ved at opstå to arbejdsmarkeder i forhold til det sociale engagement. Et arbejdsmarked for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, hvor der er jobåbninger og dermed nogen fleksibilitet, og et arbejdsmarked, der mere lukker sig om sig selv, fastholder de medarbejdere, der måtte få nedsat arbejdsevne, men som ikke ansætter personer med nedsat arbejdsevne udefra.

INDLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE KAN GIVE ØGET FRAVÆR

Undersøgelsen har vist, at en række forhold hænger sammen med andelen af langtidssyge på arbejdspladsen herunder sygefraværspolitikken og uddannelsessammensætningen.

Belastninger i arbejdslivet kan have mange udspring. Vi har i undersøgelsen brugt Robert Karaseks model om forholdet mellem krav og kontrol (kontrol forstået som indflydelse på eget arbejde) som en ramme for diskussionen af det psykiske arbejdsmiljø og sygefravær. Modellen dikterer, at der skal være en balance mellem mængden af krav og graden af indflydelse. Hvis den enkelte medarbejder bliver stillet over for mange krav og ingen indflydelse, giver det belastninger, hvorimod høje krav kan kompenseres med stor indflydelse på arbejdet.

Analyserne har vist, at selvom indflydelse på eget arbejde gør, at arbejdspladsen kan stille flere krav, så er der alligevel en grænse for mængden af krav. Hvis denne grænse bliver overskredet, belaster det medarbejderen. Det viste konklusionen omkring det kortvarige sygefravær, som kan være udtryk for netop en sådan belastning, idet den forekommer på arbejdspladser med højtuddannede medarbejdere uden stresspolitik og med en brug af nye organisationsformer, der ligger over gennemsnittet, når virksomheden sammenligner sig med andre inden for samme branche, som netop tager udgangspunkt i mere indflydelse til den enkelte medarbejder.

Dernæst er det relevant at spørge, om der er en sammenhæng mellem organisationsformer og ufaglært arbejdskraft. Vi så i vores analyser, at på virksomheder, der anvender nye organisationsformer over gennemsnittet, stiger andelen af langtidssyge, jo større andelen af ufag-

lærte er. Indflydelse på eget arbejde har således tilsyneladende en anden sammenhæng for ufaglærte medarbejdere.

Vi kan ikke entydigt fastslå sammenhængens retning, altså om virksomheder, der anvender nye organisationsformer, ansætter flere svage medarbejdere og derfor genererer flere langtidssyge, eller om nye organisationsformer i sig selv skaber mere sygdom blandt ufaglærte. Hvis vi forestiller os, at det er det sidste, der er tilfældet, så stiller det nogle spørgsmål til, hvilken form for indflydelse der vil have en positiv indflydelse på ufaglærtens helbred. Er det indflydelse på udførelsen af selve arbejdet og beslutninger om fremtiden og fremgangsmåden, eller er det indflydelse på planlægningen og organisering af tiden? Man kan forestille sig, at det kan opleves som en psykisk belastning at skulle forhandle dårlige vagter på plads og organisere tiden selv, hvis man stadig ikke har beslutningskontrol over selve arbejdet, men kun på fordelingen af 'problemerne'.

Resultaterne tyder i hvert fald på, at brugen af nye organisationsformer, som vi her vælger at sidestille med indflydelse på eget arbejde, ikke bare er godt for det psykiske arbejdsmiljø og dermed for sygefraværet. Det bliver en af udfordringerne ved det fortsatte arbejde med forebyggelse af sygefravær at finde ud af, hvordan et sundt psykisk arbejdsmiljø kan beskrives for forskellige grupper af medarbejdere, og at der måske skal flere forskellige indsatser til, hvis virksomheden har en uddannelsesmæssigt blandet medarbejdergruppe.

KONTEKSTEN FOR VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Virksomheders sociale engagement diskuteres både nationalt og internationalt. Den internationale debat, der går under navnet 'virksomheders sociale ansvar' eller Corporate Social Responsibility (CSR), dækker over virksomhedernes sociale ansvar i forhold til de samfund, de har relationer til. Ifølge EU-kommissionen går det sociale ansvar ud på, at virksomheder integrerer sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsstrategi i samspil med deres interessenter på frivillig basis (www.ec.europa.eu/social). For eksempel skal virksomhederne tilgodese kunder, investorer, medarbejdere og det offentlige. Samtidig skal de bidrage til det fysiske miljø, bæredygtighed, overholdelse af menneskerettigheder og børnekonventioner. Det sociale ansvar gælder ikke kun dem selv, men også deres underleverandører.

Den danske debat er helt klart i overensstemmelse med den internationale, men er mere begrænset eller snæver. I den danske debat anvendes begrebet virksomheders sociale engagement, og det benyttes primært i forbindelse med arbejdsmarkedet. Centralt står her virksomhedernes frivillige engagement med at fastholde eller ansætte personer, som har svært ved at leve op til arbejdsmarkedets krav. Samtidig forventes virksomhederne frivilligt at tage særlige personalepolitiske hensyn, hvorved de forebygger, at personer bliver udstødt af arbejdsmarkedet.

Virksomheders sociale engagement blev introduceret i midten af 90'erne af Socialministeriet. Det er det engagement, som SFI har operationaliseret og fulgt siden 1998, og som vi ser på i årbøgerne.

Man skal holde sig for øje, at dette engagement foregår i en bestemt økonomisk og arbejdsmæssig kontekst, derfor har det betydning for engagementet, om det er økonomisk gode eller dårlige tider. Det spiller også en rolle, om regeringen med en handlingsplan forsøger at fremme ansættelsen af udsatte grupper, fx handicappede.

Det er formålet med dette kapitel at beskrive den overordnede økonomiske udvikling og de forhold, der i øvrigt må forventes at have betydning for virksomhedernes sociale engagement som fx politiske tiltag og lovgivningen på området.

DEN ØKONOMISKE SITUATION

Finanskrisen har sat dybe spor i den reale økonomi, og udsigterne for dansk økonomi har ændret sig radikalt. Det fremgår af den økonomiske redegørelse, som regeringen fremlagde i maj 2009 (Finansministeriet, maj 2009). Efter flere år med pæne vækstrater, oplever vi nu negative BNP-vækstrater, jf. tabel 2.1.

I 2008 var BNP-væksten -1,1 pct., og Finansministeriet venter, at den bliver -2,5 pct. i 2009. Alene i fjerde kvartal af 2008 faldt BNP med 1,9 pct., og den negative udvikling er fortsat ind i første kvartal i det nye år. Da data i vores undersøgelse blev samlet ind i fjerde kvartal af 2008, betyder det med andre ord, at det var på et tidspunkt, hvor de økonomiske udsigter så sorte ud for økonomien som helhed. Det influerer overraskende nok endnu ikke på virksomhedernes bedømmelse af deres egen situation, jf. tabel 2.2, hvor 58 pct mener, at virksomhedens økonomiske situation er særdeles god eller ret god. Vi må altså sige, at virksomhederne er ganske positive i sidste kvartal af 2008. Deres vurdering er godt nok faldet fra 67 pct. i 2007, men er stadig på et højt niveau.

TABEL 2.1

Udvalgte nøgletal for udviklingen i dansk økonomi i undersøgelsesperioden.

	1999	2001	2003	2006	2008	2009
Realt BNP (stigning i pct.)	2,8	0,7	0,7	3,3	-1,1	-2,5
<i>Arbejdsmarked</i>						
Arbejdsstyrke (1.000 personer)	2.859	2.888	2.878	2.891	2.933	2.913
Beskæftigede (1.000 personer)	2.701	2.742	2.708	2.781	2.881	2.808
- heraf i privat sektor	1.881	1.919	1.886	2.035	2.067	1.983
- heraf i offentlig forvaltning og service	820	824	822	826	814	824
Beskæftigelse (stigning, pct.)	1,1	0,9	-1,3	1,6	0,4	-1,0
Ledighed (1.000 personer)	158	145	171	109,3	52,6	105
Efterlønsmodtagere (do.)	150	159	175	126	128	129
Ledige i pct. af arbejdsstyrken	5,5	5,0	5,9	3,8	1,8	3,6

Anm.: Flere af tallene i tabellen afviger fra de tilsvarende tal i tidligere rapporter om virksomhedernes sociale engagement, fordi tallene løbende bliver revideret af Finansministeriet.

Kilde: Økonomisk Redegørelse maj 2009, Finansministeriet.

TABEL 2.2

Virksomhedernes opfattelse af deres økonomiske situation i 1998, 2007 og 2008. Særsålt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
<i>Særdeles god og ret god</i>							
1998	67	72	67	44	35	42	62
2007	72	82	72	45	41	45	67
2008	61	72	61	28	33	29	58
<i>Nogenlunde</i>							
1998	27	20	26	38	47	40	29
2007	24	13	23	35	44	37	26
2008	29	21	29	50	44	49	31
<i>Mindre god og ikke god</i>							
1998	6	7	6	18	17	18	9
2007	4	5	4	20	15	19	7
2008	10	8	10	22	24	22	11

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518, for 2008: 1.994.

Den negative vækst afspejler sig i udviklingen i ledigheden, som vil stige fra 52.000 i 2008 til 105.000 i 2009 og 145.000 i 2010 (Finansministeriet, 2009).

Det kommer også til udtryk i virksomhedernes forventninger til deres rekrutteringssituation, jf. tabel 2.3 og 2.4.

TABEL 2.3.

Virksomhedernes opfattelse af mulighederne for at fastholde kvalificerede medarbejdere i de sidste par år. Særsomt for 2008. Særsomt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Let og meget let	67	52	66	66	54	64	66
Hverken let eller svært	20	26	20	18	29	20	21
Svært og meget svært	13	22	14	16	17	16	14
I alt	100	100	100	100	100	100	101

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.994.

TABEL 2.4.

Virksomhedernes opfattelse af mulighederne for at rekruttere kvalificerede medarbejdere i de sidste par år. Særsomt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Meget let og let	43	40	43	54	50	53	44
Hverken let eller svært	23	23	23	15	22	16	23
Svært og meget svært	34	37	34	31	29	31	33
I alt	100	100	100	100	101	100	100

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.994.

67 pct. af virksomhederne forventer, at det er relativt let eller meget let at fastholde kvalificerede medarbejdere. Til gengæld opfatter kun 43 pct. af virksomhederne det som meget let og let at rekruttere nye medarbejdere. Krisen taget i betragtning. På den anden side er der på interviewtidspunktet stadig mangel på arbejdskraft, og måske forventer virksomhederne, at de personer, der bliver arbejdsløse, er de dårligst kvalificerede. Samtidig er mis-match-problemerne ikke forsvundet, idet den arbejdskraft, virksomhederne efterspørger, ikke er til stede.

Finansministeriets prognose stemmer stort set overens med Det Økonomiske Råds (DØR) prognose fra maj 2009, men både DØR og Finansministeriet gør opmærksom på, at konjunkturvurderingen er forbundet med stor usikkerhed.⁷ Derfor arbejder de også med et scenario, hvor der vil ske en endnu større stigning i ledigheden i 2009 og 2010. Det demonstrerer tydeligt, hvor usikre forholdene er for virksomhederne både i øjeblikket og på interviewtidspunktet.

Den negative udvikling i økonomien og ledigheden kan have betydning for beskæftigelsen af resourcesvage personer. Det er ikke utænkeligt, at virksomhederne fyrer dem, som kom sidst til, hvilket i mange tilfælde er de resourcesvage, som i stort omfang fik en mulighed, da der for 1 til 2 år siden var mangel på arbejdskraft. Det vil den kommende udvikling vise.

SYGEFRAVÆR

Regeringen har haft fokus på sygefraværet i de seneste år. Det skyldes primært to forhold. Dels er sygefraværet samfundsøkonomisk dyrt, dels kan man øge arbejdsudbuddet ved at nedbringe sygefraværet. Det sidste er ønskeligt, når de store generationer forlader arbejdsmarkedet de kommende år, og de små tager over, da det vil betyde mangel på arbejdskraft.

I de tidligere årbøger har vi vist, at mange virksomheder allerede i dag gør meget for at holde sygefraværet nede og på den måde udviser socialt engagement. De har indført forskellige personalepolitiske tiltag, som skal forebygge, at medarbejderne bliver syge, fx en seniorpolitik.

7. Usikkerheden skyldes, at det er vanskeligt at vurdere længden og dybden af den internationale finansielle og økonomiske krise samt virkningen af den indenlandske finanspolitik.

Som omtalt i sidste årbog, har regeringen for nylig gennemført en handlingsplan med det sigte at få virksomheder til at bruge delvis raskmelding. Ideen er, at langtidssygemeldte medarbejdere skal komme på arbejde, selv om det blot er nogle få timer hver dag. På den måde mister den sygemeldte ikke kontakten med arbejdspladsen. Et andet tiltag er tidlig opfølgning, så det hurtigt kan afklares, hvad der skal gøres i den enkelte sag. Målet med handlingsplanen er at forebygge langvarig sygemelding, udstødning fra arbejdsmarkedet og dermed førtidspension.⁸

Som det ser ud i dag, er virksomhedernes sygefravær i det sidste år mere eller mindre uændret ifølge denne undersøgelse. Her ser vi, hvordan udviklingen i det lange og korte sygefravær har været i 2008, når vi spørger virksomhederne. De fleste virksomheder siger, at både det lange og det korte sygefravær er uændret. 20 pct. siger dog, at det lange sygefravær er steget, og det kan være, fordi flere ressourcetsvage er kommet i arbejde. Dette resultat er klart i modstrid med Dansk Arbejdsgiverforening (DA), som finder, at både det korte og lange sygefravær er på retur (Agenda, 2009): Omregnet til fuldtidspersoner var der i juli måned i år 77.000 på sygedagpenge, og det er 25 pct. færre end for 1½ år siden.

Tal fra Danmarks Statistik viser dog, at den gennemsnitlige tid, hvor syge medarbejdere modtager sygedagpenge, er steget fra 67 dage i 2006 til 73 dage i 2007 (Danmarks Statistik, 2008). Det betyder, at sygemeldingerne over 14 dage er blevet længere, hvilket passer med vores undersøgelse. På den anden siden siger DA, at sygefraværet toppede for halvdanet år siden, altså i 2007, hvor Danmarks Statistiks opgørelse over udviklingen i sygefraværet slutter.

PERSONER MED HANDICAP

I 2004 iværksatte regeringen en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap, som løb til udgangen af 2008 (Regeringen, 2004). Målsætningerne var dels at øge beskæftigelsen af personer med handicap med 2000 om året indtil udgangen af 2008, dels at øge andelen af virksomheder

8. Fra sommeren 2009 bliver handlingsplanen gradvis udmøntet som en reform ved hjælp af regelstyring og refusionsregler. Ifølge reformen vil kommunerne få dobbelt så høj statsrefusion, hvis de allerede inden for 8 uger har den sygemeldte delvist i arbejde.

med personer med handicap ansat med 1 procentpoint per år i samme periode.

Strategien fokuserede på tre indsatsområder:

- at udbrede kendskabet til handicap
- at ændre holdningen til handicap
- at gøre det lettere at forene handicap og job.

Med 12 initiativer blev indsatsen ført ud i livet. Nogle af initiativerne berørte konkret virksomhedernes sociale engagement, fx blev der indsamlet mere viden om virksomhedernes erfaring med at ansætte personer med handicap. Denne viden skulle bruges til at forbedre indsatsen med at få flere personer med handicap i job. Med samme formål blev der indsamlet mere viden om personer med psykisk handicap. Det skal også nævnes, at ordningen med 'personlig assistent' for personer med handicap blev udvidet, så flere kunne få glæde af den.

I foråret 2009 har regeringen sat en ny handlingsplan (Handicap og job) i gang (Regeringen, 2009). Den skal vi ikke omtale nærmere her. Blot skal det nævnes, at andelen af virksomheder med en person med handicap ansat skal øges med 5 pct. inden udgangen af 2012. Det vil sige, at 27 pct. af virksomhederne til den tid skal have mindst en person med handicap ansat.

Som vi beskriver nærmere i kapitel 8, er beskæftigelsen af personer med handicap steget gennem hele perioden. Navnlig de sidste par år er det gået stærkt frem. Et bidrag til forklaringen på stigningen kan være den store mangel på arbejdskraft, som der har været i de sidste par år. Det har givet plads til personer, som ellers har svært ved at finde arbejde. En anden forklaring kan være regeringens indsats og handlingsplan.

FLYGTNINGE OG INDVANDRERE

Vi har gennem årene fulgt gruppen af personer med anden etnisk baggrund end dansk, fordi de har en svagere position på arbejdsmarkedet end etniske danskere.

Det har vi gjort ved at stille virksomhederne følgende spørgsmål: "Beskæftiger virksomheden for tiden flygtninge/indvandrere?" Intervieweren kan uddybe med følgende forklaring: "Med flygtninge/indvandrere

tænkes der på personer, der er kommet til Danmark fra ikke-vestlige lande.”

Spørgsmålet bærer imidlertid præg af at være formuleret tilbage i 1998, hvor vi lavede den første årbog. Som det er formuleret, er det et holdningsspørgsmål, idet vi ikke ved, hvilke personer svarpersonen placerer i kategorien: flygtninge/indvandrere. For det andet er det vigtigt at gøre opmærksom på, at vi ikke her spørger til personer, der er ansat på særlige vilkår eller personer med nedsat arbejdsevne. Vi spørger kun om der er ansat flygtninge/indvandrere på virksomheden.

Disse usikkerhedsmomenter giver mulighed for mange fortolkningsmuligheder for den, der skal besvare spørgsmålet, og for os, der skal behandle svaret.

I dette års måling falder andelen af virksomheder med flygtninge/indvandrere, og faldet er markant. Dette resultat forekommer ikke validt, når man tager erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenserne i tabel 2.5 i betragtning.

TABEL 2.5

Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser for hhv. indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande i 2006, 2007 og 2008. Procent.

	2006	2007	2008
<i>Erhvervsfrekvens</i>			
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	56,3	59,6	60,7
Efterkommere fra ikke-vestlige lande	64,8	68,6	69,7
<i>Beskæftigelsesfrekvens</i>			
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	49,1	53,4	56,0
Efterkommere fra ikke-vestlige lande	60,9	65,2	66,4

Kilde: Tallene stammer fra Statistikbanken, Danmarks Statistik, juli 2009.

Vi må derfor nok konstatere, at når vi i dag spørger virksomhederne om, hvorvidt de har flygtninge/indvandrere ansat, så svarer de sandsynligvis ikke på, om de har personer med anden etnisk baggrund end dansk ansat, men specifikt på særlige grupper med særlige behov.

LØNTILSKUDSJOB

Løntilskudsjob, job på særlige vilkår og voksenlærlingepladser er led i den aktive beskæftigelsespolitik. Sådanne job er indført for at få virksomhederne til at ansætte personer, som har svært ved at få arbejde, fx fordi de er langtidsledige, har nedsat arbejdsevne eller er ramt af sygdom. Jobbene er derfor en vigtig ramme om virksomhedernes sociale engagement, og sker der ændringer i den aktive beskæftigelsespolitik, kan det påvirke virksomhedernes adfærd, fx deres ansættelse af vanskeligt stillede personer og dermed deres sociale engagement.

Disse jobtyper retter sig primært mod efterspørgselssiden på arbejdsmarkedet, idet de giver et løntilskud til virksomhederne. I en parentes skal det dog nævnes, at den aktive beskæftigelsespolitik også omfatter udbudssiden. Her kan det fx dreje sig om afklaringskurser eller jobsøgningskurser for langtidsledige.

TABEL 2.6

Antal personer i forskellige typer af job på særlige vilkår i udvalgte år.
1000 personer.

	1999	2001	2003	2006	2008
Ledige i job på særlige vilkår ¹	36,9	42,9	36,3	29,0	26,3
Løntilskudsjob til førtidspensionister	4,5	5,7	6,0	5,9	4,9
Fleksjob	6,5	15,2	26,3	41,5	49,5

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

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk.

I tabel 2.6 ser vi udviklingen i løntilskudsjob. Sådanne job er primært til for at hjælpe ledige i gang med et arbejde. Der er sket en mindre tilbagegang fra 2006 til 2008 – fra 29.000 til 26.300 job. Siden begyndelsen af årtiet er tilbagegangen blevet mere markant, idet der på det tidspunkt blev oprettet omkring 40.000 af sådanne job. De færre løntilskudsjob i 2008 end tidligere skyldes formodentlig, at behovet for disse ikke var særligt stort på det tidspunkt, eftersom ledigheden var meget lav. Med den stigende ledig i øjeblikket må vi forvente en stigning i løntilskudsjobbene i de næste par år.

Vi ser også udviklingen i løntilskudsjob til førtidspensionister i tabel 2.6. Disse job er job på særlige vilkår, som førtidspensionister kan

have som et supplement til deres førtidspension. Som det fremgår af tabellen, ligger antallet af førtidspensionister med sådan et job konstant på et niveau på omkring 5.000. Når vi tager i betragtning, at der er ca. 250.000 førtidspensionister, er det således kun en ganske lille andel af dem, som supplerer deres førtidspension med et løntilskudsjob. Det skal i øvrigt bemærkes, at førtidspensionister, som har fået tilkendt pension før 2003, kan tage arbejde på normale vilkår uden at miste retten til deres pension. Den mulighed blev åbnet for dem som led i regeringens jobplan fra februar 2008.

Endelig viser tabel 2.6, hvordan det er gået med udviklingen i fleksjob siden 1999. Fleksjob tildeles personer, som har en varig nedsat arbejdsevne. Disse personer får minimumslønnen inden for det område, de arbejder i, men arbejdsgiveren kompenseres med et løntilskud, der svarer til forskellen mellem minimumslønnen og den arbejdsindsats, som personen i fleksjobbet yder. Af tabellen ser vi, at der er sket en eksplosiv stigning i antallet af fleksjob de senere år. Der er sket en fordobling siden 2003 til de nu lidt under 50.000 fleksjob. Det er ikke muligt at give en entydig forklaring på udviklingen, men en del af forklaringen er, at det offentlige er blevet bedre til at bruge fleksjobbet som et redskab i den aktive beskæftigelsespolitik. Samtidig er virksomhederne blevet gode til at se muligheder i fleksjobbet. Vi kan ligeledes ikke udelukke, at det er en attraktiv ordning for såvel arbejdsgiver som personen med nedsat arbejdsevne.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi vist, at:

- Den økonomiske krise præger Danmark i øjeblikket. Både i 2008 og i 2009 har væksten i BNP været negativ. Det er dog ikke slået igennem hos virksomhederne, som i sidste kvartal af 2008 sidste år – det kvartal, hvor vi interviewede dem – så forholdsvis positivt på deres økonomiske situation.
- Virksomhederne synes, at det er blevet sværere end før at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, hvilket sikkert skyldes den store mangel på arbejdskraft. Til gengæld mener de, at det ikke er så svært at holde fast på deres medarbejdere.

- Virksomhederne har også forholdsvis mange ansat på særlige vilkår. Navnlig udviklingen i fleksjob er slående, idet de er gået markant frem i de senere år.

UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Denne årbog er den sjette, hvor vi har spurgt virksomhederne om deres sociale engagement. I alle årene har vi lagt vægt på, at vi har kunnet følge udviklingen i virksomhedernes indsats på området. Virksomheders indsats på dette område er frivillig, det vil sige, at der ikke findes en lovgivning, der pålægger virksomheder at gøre en indsats. Samtidig er virksomhedernes indsats nødvendig, hvis det skal lykkes at få fastholdt personer på kanten af arbejdsmarkedet i beskæftigelse og få personer med nedsat arbejdsevne i beskæftigelse. Derfor er årbøgernes dokumentation af virksomhedernes indsats vigtig for løbende at kunne justere den aktive beskæftigelsespolitik.

Virksomhedernes indsats er afhængig af flere forhold: lovgivning og overenskomster, konjunkturerne i samfundet generelt og de økonomiske udsigter for den enkelte virksomhed. I kapitel 2 gennemgik vi disse forhold, så her skal det bare igen understreges, at de økonomiske udsigter er væsentlig anderledes, end da virksomhederne blev spurgt omkring årsskiftet 2006/7. På det tidspunkt var Danmark i en højkonjunktur med mangel på arbejdskraft. I sidste kvartal af 2008 var situationen den stik modsatte, og vi forventer, at det vil præge virksomhedernes besvarelser i retning af færre nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Dog er det muligt, at lavkonjunkturerne og den stigende ledighed endnu ikke er slået igennem på interviewtidspunktet. Virksom-

hederne vurderer fx selv, at de forventer, at deres økonomi i fremtiden vil være god (jf. kapitel 2).

Hvert år ændrer vi i antallet af udviklingsspørgsmålene – altså de spørgsmål, som vi gentager år for år. Det har vi også gjort i forbindelse med denne årbog. Det er gået hårdest ud over spørgsmål omkring virksomhedernes indsats for forebyggelse af udstødning. De få spørgsmål om forebyggelse, der er tilbage, bliver gennemgået i kapitel 4. I stedet har vi valgt at opprioritere spørgsmål om forebyggelse og konkrete tiltag i forbindelse med sygefravær, hvilket vil fremgå af kapitel 5.

I dette kapitel ser vi for det første på fastholdelse af medarbejdere:

- virksomheders fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne
- virksomheders afskedigelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

For det andet ser vi på ansættelser af personer på særlige vilkår. Her er tale om:

- personer i løntilskudsjob, herunder personer i et fleksjob
- personer i aftalebaserede skånejob
- løntilskudsjob for førtidspensionister
- personer i uformelle skånejob.

I denne forbindelse bliver virksomhederne spurgt, om de bruger mentorordningen⁹ i forbindelse med integrationen af personer ansat på særlige vilkår på arbejdspladsen.

For det tredje interesserer vi os for, i hvilket omfang virksomhederne oplever at have informationer nok i forhold til at ansætte personer på særlige vilkår.

Endelig spørger vi til virksomhedernes oplevelse af muligheden for at påtage sig et socialt engagement.

9. En virksomhed kan modtage støtte fra jobcenteret til en medarbejder, som er villig til at være mentor for en kollega eller nyansat. Betingelsen for, at jobcenteret kan bevilge støtte til en mentor, er, at mentoren er afgørende for, at kollegaen eller den nyansatte kan fastholde beskæftigelsen.

ÆNDRINGER SIDEN SIDSTE ÅRBOG

I dette års tabeller over udviklingen har vi for det første skåret i antallet af år, der optræder i tabellerne. Således optræder kun årene 1998, 2006/07 og 2008. Vores erfaring er, at det er interessant at sammenligne med udgangspunktet (1998) samt sidst, der blev målt (2006/07). Til gengæld optræder alle år, når vi anvender grafiske fremstillinger frem for tabeller.

Vi bliver stadig dygtigere til at udregne vægte. Dette skyldes, at vi i forbindelse med denne årbog har tjekket vores stratificeringer og vægte grundigt og har fundet, at især de små private virksomheder er blevet underrepræsenteret ved en for lille vægt. Derfor er enkelte tal fra de foregående år blevet justeret. Variationerne mellem de forskellige år er dog de samme, hvilket betyder, at der ikke er ændret ved konklusionerne.

Som i de tidligere årbøger er antallet af medarbejdere samt sektor gennemgående variable. I alle årene har der været forskel på henholdsvis den private og den offentlige sektors indsats, ligesom der har været forskel på henholdsvis store og små virksomheder. De seneste år har der dog været en tendens til, at private og offentlige store virksomheder ligner hinanden mere og mere, mens de små virksomheder stadig adskiller sig fra hinanden på sektor, når vi ser på de valgte indikatorer på socialt engagement.

FASTHOLDELSER OG AFSKEDIGELSER

En af de gennemgående indikatorer for virksomheders sociale engagement i disse årbøger er, i hvilket omfang virksomheder har fastholdt medarbejdere, der af den ene eller anden grund, fx langvarig sygdom, har fået forringet deres arbejdsevne, eller om deres ansættelse er ophørt.

Besvarelsen af dette spørgsmål vil altid være afhængig af, om virksomhederne har oplevet, at en medarbejder har fået en forringet arbejdsevne, ligesom besvarelsen selvfølgelig må være afhængig af antallet af medarbejdere. Jo flere medarbejdere, desto større sandsynlighed for, at virksomheden har oplevet en medarbejder med forringet arbejdsevne.

Som det fremgår af tabel 3.1, er der sket et fald både i fastholdelser og i afskedigelser. I 2006/07 angav 29 pct. af virksomhederne, at de havde fastholdt en medarbejder. I 2008 er denne andel faldet til 23

pct. Ser vi på ophør af ansættelse, er der sket et fald fra 14 pct. i 2006/07 til 10 pct. i 2008. Der er dog tale om en væsentlig forskel mellem de to sektorer. Den private sektor har i de forgangne år oplevet både et fald i fastholdelser og i afskedigelser, mens den offentlige sektor har oplevet en stagnering i fastholdelser og en stigning i afskedigelser. Tallene kan tyde på, at de offentlige virksomheder i højere grad afskediger medarbejdere, der ikke kan leve op til præstationskravene, end fastholder dem, når man sammenligner med de private virksomheder.

TABEL 3.1

Andel virksomheder, der har fastholdt én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, og andel virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere af disse medarbejdere i 1998, 2007 og 2008. Særsilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
<i>Fastholdelser</i>							
1998	19	54*	21	23*	42*	27*	23
2007	20	71	24	39	81	48	29*
2008	17	74	20	41	83	48	23
<i>Ansættelse ophørt</i>							
1998	8	33*	10	11*	40*	17*	11
2007	10*	41	12*	18	41*	23	14
2008	7	39	8	20	57	26	10

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518 og 2008: 1.994.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

De offentlige virksomheder ligger dog stadig på et meget højt niveau, når det gælder fastholdelser. 48 pct. af samtlige offentlige virksomheder har fastholdt en medarbejder. Den tilsvarende andel for de private virksomheder er kun 20 pct. Forskellen skal findes mellem de små private og de små offentlige virksomheder, mens de store virksomheder ligger på niveau.

En forsigtig konklusion på forskellen mellem de private og offentlige virksomheder kan være, at de offentlige virksomheder simpelt-

hen oplever, at der er flere medarbejdere, der har behov for fastholdelse. Enten fordi de offentlige arbejdsgivere i højere grad har blik for sådanne behov, eller fordi arbejdet på offentlige arbejdspladser har en karakter, der i højere grad skaber nedsat arbejdsevne.

ANSÆTTELSE AF PERSONER PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Det må antages, at fastholdelse af personer med forringet arbejdsevne er en indsats, som de fleste på en arbejdsplads vil se med velvilje på – såvel personen selv som kollegaerne. Det er lidt anderledes, når det drejer sig om personer udefra, som virksomhedens ansatte ikke nødvendigvis kender på forhånd, og som medarbejdere og mellemledere i et eller andet omfang skal tage hensyn til. I årbogen fra 2008, hvor lønmodtagerne er blevet spurgt om deres syn på virksomheders sociale engagement, er der fx sket en stigning i den andel af medarbejdere, der oplever det at have en kollega med nedsat arbejdsevne som en belastning (Schademan et al., 2008). En af årsagerne til stigningen kan være, at de personer med nedsat arbejdsevne, der er kommet i beskæftigelse i højkonjunktoren, måske er dårligere end tidligere og derfor opleves som en belastning af kollegaerne. Når kollegaer oplever personer med nedsat arbejdsevne som en belastning, kan vi måske forvente, at virksomhederne ansætter færre personer med nedsat arbejdsevne.

I hvert fald må det forventes, at den lave ledighed har betydet, at der er færre personer, der har skullet i aktivering med løntilskud.

Der er flere forskellige måder, en person med nedsat arbejdsevne kan være ansat på. En af skillelinjerne er, om der er offentlige løntilskud involveret eller ej.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR MED OFFENTLIGT LØNTILSKUD

I tabel 3.2 viser vi andelen af virksomheder, der har ansat personer med et offentligt løntilskud.

TABEL 3.2

Andel virksomheder, der har ansat medarbejdere med løntilskud, andelen af disse, der var på virksomheden i forvejen, og andelen af løntilskudsjobbene, der hører under fleksjobordningen i hhv. 1998, 2007 og 2008. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
<i>Andelen af virksomheder, der har ansat medarbejdere med løntilskud</i>							
1998	11*	32*	12	44	68*	49	21
2007	18*	53*	21*	46	76	52	28*
2008	14	63	16	40	80	46	20
<i>Andelen af medarbejdere med løntilskud, der var på virksomheden i forvejen^{1,3}</i>							
2002	34	43	39	16	30	23	31
2007	27	61	38	33	49	44	41
2008	30	47	33	28	41	32	33
<i>Andelen af virksomheder med mindst én medarbejder ansat i fleksjobordningen^{2,3}</i>							
1998	11	18	12	11	22	14	13
2007	77	83	78	76	89	80	78
2008	75	83	77	80	80	80	80

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518 og 2008: 1.994.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

1. I virksomhedsundersøgelserne i 1998 og 2000 blev der ikke spurgt til, om personen allerede var på virksomheden, da løntilskudsjobbet blev etableret.
2. Tallene viser, hvor stor en andel fleksjobbene udgør af løntilskudsjobbene på den enkelte virksomhed.
3. Der er kun beregnet signifikans på det fulde sample.

Som det fremgår af tabel 3.2, er der sket et fald i andelen af virksomheder, der har ansat personer med et offentligt løntilskud. I 2006/07 var der 28 pct. af virksomhederne, der havde ansat en person med løntilskud. Denne andel er faldet til 20 pct. i 2008. Faldet skyldes formentlig, som allerede skrevet, at vi har haft en historisk lav ledighed, der har mindsket behovet for aktivering af ledige. Det må forventes, at andelen vil stige igen med den stigende ledighed. Det fremgår endvidere af tabel 3.2, at det er de små virksomheder, der i mindre grad har personer ansat

med løntilskud, mens de store virksomheder har haft en stigning i perioden.

80 pct. af de 20 pct. virksomheder, der har en person ansat med løntilskud, angiver, at løntilskudspersonerne er ansat i fleksjob. Denne andel har holdt sig nogenlunde konstant siden sidste måling. Det hænger sammen med, at et fleksjob er et varigt job på linje med ordinære job, hvor aktivering af ledige er midlertidige ansættelser. Antallet af personer ansat i et fleksjob har heller ikke rykket sig meget i denne periode, jf. kapitel 2.

Andelen af virksomheder, der angiver, at personer ansat i et løntilskudsjob var på virksomheden i forvejen, er faldet. Dette kan betyde, at jobcentre og virksomheder er blevet mere opmærksomme på, at medarbejderen fx skal gennemføre en arbejdsprøvning, før vedkommende kan blive visiteret til fx et fleksjob. Det kan dog også betyde, at der er en lavere andel af virksomheder, der oplever at have behov for at fastholde medarbejdere med løntilskud.

Sandsynligheden for, at store virksomheder med mange ansatte har en person ansat i et løntilskudsjob, er selvsagt større end for en lille virksomhed med fx tre ansatte. Derfor måler vi i tabel 3.3 og 3.4 andel personer ansat med løntilskud henholdsvis fleksjob ud af samtlige ansatte på virksomheden. Det giver et noget andet billede.

TABEL 3.3

Andel personer ansat med løntilskud ud af samtlige ansatte på virksomheder, der har mindst én ansat i løntilskudsjob i hhv. 1998, 2007 og 2008. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
<i>Andel ansatte med løntilskud ud af samtlige ansatte</i>							
1998*	16,5	2,5	13,6	13,8	4,2	11,0	12,3
2007*	15,2	2,4	12,6	16,0	4,0	12,3	12,5
2008	15,0	2,4	12,4	15,0	4,0	12,0	12,3

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 1.018, for 2007: 1.343 og 2008: 1.125.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

I tabel 3.3 ser vi på antallet af ansatte i løntilskud i forhold til virksomhedens samlede antal af medarbejdere. Her viser det sig, at det er de små virksomheder, der relativt set har en større andel ansat i løntilskud end de store virksomheder. Eller sagt på en anden måde, så skulle de store virksomheder med mange ansatte have langt flere personer i løntilskudsjob, hvis det skulle matche deres andel af medarbejdere. Der er ikke sket nogen ændring i disse andele fra 2006/07, mens der er sket et lille fald set i forhold til 1998.

Billedet er fuldstændig det samme, når vi ser på fordelingen af personer ansat i et fleksjob.

TABEL 3.4

Andel ansatte i fleksjob ud af samtlige ansatte på virksomheder, der har mindst én ansat i fleksjob, i hhv. 1998, 2007 og 2008. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		ansatte
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
<i>Andel ansatte i fleksjob ud af samtlige ansatte</i>							
1998	9,9*	1,1	7,5*	6,3*	1,5*	3,8*	5,6*
2007	15,9	2,2	13,0	17,1*	3,6	12,5	12,8
2008	15,0	2,3	11,9	14,4	3,6	11,2	11,7

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 223, for 2007: 1.083 og 2008: 998.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

De små virksomheder har relativt set en større andel af personer ansat i et fleksjob end de store virksomheder. Der er dog sket et lille, men signifikant, fald i andelen af de små virksomheder.

Siden sidste måling af virksomhedernes sociale engagement er der blevet åbnet endnu mere op for, at personer, der er tilkendt førtidspension, gerne må have en beskæftigelse ved siden af pensionen. Gruppen af personer med en førtidspension er ikke faldet, selvom den aktive beskæftigelsespolitik blandt andet har haft til formål at mindske gruppen af personer på passiv forsørgelse. De gunstige beskæftigelsesforhold har yderligere sat fokus på denne gruppe (jf. kapitel 2).

En af de muligheder for beskæftigelse, som førtidspensionister har, er et løntilskudsjob. Vi har for første gang spurgt virksomhederne, om de har ansatte, som er på førtidspension. Tabel 3.5 skal altså betragtes som en slags baseline, hvorefter vi i de kommende målinger kan følge udviklingen i denne gruppes beskæftigelse.

Som det fremgår af tabel 3.5, er der tale om små andele af virksomheder, der har førtidspensionister ansat. Måske lidt overraskende er det alligevel 10 pct. af de private og 20 pct. af de store offentlige virksomheder, der svarer bekræftende på spørgsmålet.

TABEL 3.5

Andel virksomheder, der har personer ansat i et løntilskudsjob for førtidspensionister. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49 ansatte	50 + ansatte	I alt	2-49 ansatte	50 + ansatte	I alt	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	
<i>Andel virksomheder, der har ansatte i et løntilskudsjob for førtidspensionister</i>							
2008	1	10	2	6	20	8	3

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.994.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR UDEN OFFENTLIGE LØNSTILSKUD

Job på særlige vilkår dækker også over job uden offentlige løntilskud. Det gælder aftalebaserede skånejob, som aftales lokalt på den enkelte virksomhed mellem den faglige organisation og arbejdsgiveren. Aftalen kan afvige fra overenskomsten, både hvad angår timeantal og løn. Aftalen kan også indeholde oplysninger om, hvilke skånehensyn der skal tages.

De såkaldte 'uformelle skånejob' er en kategori, hvor virksomhederne kan angive, hvis de har ansatte, hvor der i praksis tages skånehensyn, men hvor medarbejderen er ansat på ordinære vilkår.

Tabel 3.6 viser udviklingen i disse to typer af job.

TABEL 3.6

Andel virksomheder, der har mindst én ansat i et aftalebaseret skånejob, og andel virksomheder, der har mindst én ansat i et uformelt skånejob, i hhv. 1998, 2007 og 2008. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
<i>Beskæftigter personer i aftalebaserede skånejob</i>							
1998	3*	9*	4*	3	8*	4	4*
2007	2*	12	2*	2	13	5*	3*
2008	1	5	1	2	10	4	1
<i>Beskæftigter personer i uformelle skånejob</i>							
1998	6	26*	8	10*	24*	13*	9
2007	9*	42	12*	22*	45	27*	15*
2008	6	33	8	18	38	21	9

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518 og 2008: 1.994.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

Som det fremgår af tabel 3.6, er andelen af virksomheder, der har personer ansat i enten aftalebaserede skånejob eller uformelle skånejob, faldet.

Virksomheder, der har lavet aftalebaserede skånejob, er næsten ikke-eksisterende. 1 pct. af samtlige virksomheder svarer bekræftende. Dette er bemærkelsesværdigt, idet disse job er en måde at fastholde ansatte på uden at skulle involvere kommunen. De aftalebaserede skånejob kunne også være en mulighed for de medarbejdere, der fx er for raske til et fleksjob, men for syge til et ordinært job. Denne type job har ikke rigtig slået an, måske fordi fleksjobbene rent økonomisk er attraktive for både medarbejderen og arbejdsgiveren (Dansk Arbejdsgiverforening, 2009; Hohnen, 2006; Jørgensen et al., 2006).

At andelen af virksomheder med personer ansat i et uformelt skånejob er faldet, er der ikke en entydig forklaring på. Et bud kunne være, at den større viden, både virksomheder og medarbejdere har fået om de forskellige muligheder for at modtage hjælp til personer med en nedsat arbejdsevne, har betydet, at de mere uformelle aftaler lige så stille forsvinder. Det er måske en af de utilsigtede effekter af løntilskudsordningerne (Schimmell, 2007).

MENTORORDNING

Et af de redskaber, som virksomheder kan benytte sig af, når de ansætter personer på særlige vilkår, er mentorordningen. Virksomheder kan ansøge om frikøb af en allerede ansat person på virksomheden til at være mentor eller støtteperson for personen ansat på særlige vilkår. Vi har spurgt til mentorordningen siden 2004, hvor ordningen blev indført. Som det fremgår af tabel 3.7, er det ikke en meget udbredt ordning, selvom der er sket en stigning i andelen af store virksomheder, der har brugt ordningen. Kun 6 pct. af virksomhederne angiver at bruge mentorordningen, hvilket dækker over, at 16 pct. af de offentlige virksomheder, men kun 5 pct. af de private virksomheder, bruger ordningen. Spørgsmålet er stillet til alle – også de virksomheder, der fx ikke har nyanansat en person med nedsat arbejdsevne. Alligevel er andelen forholdsvis små, når man tager i betragtning, at en femtedel af virksomhederne har nyanansat en person med nedsat arbejdsevne.

TABEL 3.7

Andel virksomheder, der bruger mentorordningen, i hhv. 2004, 2007 og 2008. Særs­kilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49		I alt	2-49		I alt	
	ansatte	50+		ansatte	50+		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
2004	3*	13*	4*	5*	20*	8*	5*
2007	6*	17	7*	10	24	13*	8*
2008	5	20	5	12	27	15	6

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518 og 2008: 1.994.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

Til gengæld er der sket et lille fald i andelen af små virksomheder, der bruger mentorordningen, hvilket er i overensstemmelse med mønsteret i andelen af virksomheder, der har ansat personer med løntilskud, jf. tabel 3.2.

I dette års måling har vi yderligere spurgt virksomhederne, hvorfor de ikke bruger mentorordningen. Svarene fremgår af tabel 3.8.

TABEL 3.8

Virksomheder, der *ikke* anvender mentorordningen, fordelt efter deres begrundelse for ikke at anvende ordningen. Særsålt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	2-49 ansatte	50+ ansatte	I alt	2-49 ansatte	50+ ansatte	I alt	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Kender ikke til denne mulighed	26	23	26	20	21	20	25
Har ikke behov for mentorer	73	55	72	68	51	65	71
Giver for meget besvær, papirarbejde eller bureaukrati	1	3	1	1	2	1	1
Andet	0	2	0	1	2	1	0

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.994.

Som det fremgår af tabel 3.8, skyldes den manglende brug af ordningen, at virksomhederne ikke har behov for mentorer. Dette er ikke så interessant, idet man selvfølgelig ikke har et behov, hvis man ikke har personer på særlige vilkår ansat i sin virksomhed.

Mere interessant er det, at en fjerdedel af virksomhederne angiver slet ikke at kende til ordningen, og det gælder uanset om virksomheden er lille eller stor, offentlig eller privat.

KENDSKAB, INFORMATIONER OG OPSØGENDE ARBEJDE

For at virksomhederne kan bidrage til, at personer med nedsat arbejdssevne kan få en chance på arbejdsmarkedet, kunne en forudsætning være, at virksomhederne kender til de forskellige tilskudsordninger. Dette vil formentlig også gælde, når der er tale om fastholdelse af egne medarbejdere, der af den ene eller anden grund har behov for særlig støtte.

Derfor har vi igennem alle årene spurgt, om virksomheder har kendskab til de forskellige ordninger, der gør fastholdelser og nyansættelser af personer med nedsat arbejdssevne mulige.

TABEL 3.9

Virksomhederne fordelt efter deres kendskab til ordninger (fleksjob eller andre tilskudsordninger), der gør det muligt at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne, i hhv. 1998, 2007 og 2008. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
<i>Tilstrækkeligt kendskab</i>							
1998*	29	51	30	50	59	52	35
2007	52	75	54	68	89	73	59
2008	48	73	49	73	90	75	52
<i>Ikke tilstrækkeligt kendskab</i>							
1998*	30	31	30	27	32	28	29
2007	25	20	24	23	8	20	23
2008	34	22	33	19	10	18	32
<i>Kender ikke sådanne ordninger</i>							
1998*	42	18	40	23	9	20	36
2007	23	6	21	9	3	7	18
2008	17	5	16	7	0	6	15

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518 og 2008: 1.994.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

Som det fremgår af tabel 3.9, er det kun 15 pct. af samtlige virksomheder, der i dag angiver slet ikke at kende til sådanne ordninger. I 1998 var der over en tredjedel af virksomhederne, der ikke kendte ordningerne. Halvdelen af virksomhederne angiver, at de har tilstrækkeligt kendskab, mens knap en tredjedel kender ordningerne, men ikke synes kendskabet er tilstrækkeligt. Offentlige virksomheder har i højere grad tilstrækkeligt kendskab end de private virksomheder, og store virksomheder har i højere grad kendskab end små virksomheder. Ud fra dette resultat må vi konstatere, at der stadig kan gøres noget i forhold til at informere om de forskellige tilskudsordninger, særligt til små private virksomheder. Omvendt må man også formode, at de fleste virksomheder uanset sektor og størrelse vil opsøge viden, når og hvis behovet opstår.

Af tabel 3.10 fremgår det, hvor virksomhederne søger deres informationer om mulighederne for at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne.

TABEL 3.10

Andelen af virksomheder, der indhenter information om muligheder for ansættelse eller fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne, herunder personer med handicap, fra forskellige informationskilder. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

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

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

Ikke overraskende søger virksomheden deres oplysninger ved jobcenteret og kommunen. De er også de nærmeste til at kende til tilskudsordningerne, da det er disse to offentlige aktører, der beviliger de forskellige tilskud. Jobcentrene ser ud til at være hovedleverandører af informationer, mens de små private virksomheder ikke søger informationer hos kommunerne så ofte. De små private virksomheder er således mindre opsøgende end de større virksomheder, når det gælder om at indhente informationer ved kommunen.

Vi har spurgt virksomhederne, om de er blevet kontaktet af jobcenteret eller andre jobformidlere med henblik på at beskæftige vanskeligt stillede personer. Besvarelserne fremgår af tabel 3.11.

TABEL 3.11

Andel virksomheder, der i løbet af 2008 er blevet kontaktet af jobcenteret eller andre jobformidlere vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Er blevet kontaktet af jobcenteret	36	65	38	52	81	57	40
Er blevet kontaktet af andre jobformidlere	11	24	12	14	24	16	12
Er ikke blevet kontaktet	58	27	56	43	15	38	54
Ved ikke	0	0	0	0	0	0	0

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518 og 2008: 1.994.

Som det fremgår af tabel 3.11, er 58 pct. af de små private og 43 pct. af de små offentlige virksomheder slet ikke blevet kontaktet af jobcenteret eller andre jobformidlere. I modsætning hertil gælder det kun for 27 pct. af de store private og 15 pct. af de store offentlige virksomheder.

De små og især de små private virksomheder oplever for halvdelens vedkommende, at de ikke har kendskab til ordningerne, at de ikke selv opsøger informationer om fastholdelse og nyansættelser ved jobcentre og kommuner, og at de ikke har haft besøg af jobcenteret eller andre jobformidlere om eventuelle nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Det kunne således godt se ud som om, at de små private virksomheder i et eller andet omfang overses og ikke selv er så opsøgende.

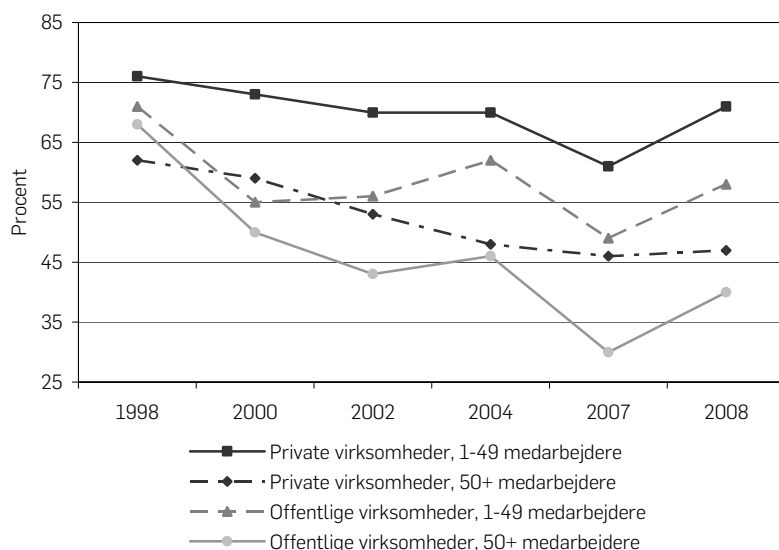
VIRKSOMHEDERS HOLDNINGER TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

Afslutningsvist skal vi kort se på to holdningsspørgsmål, der har været stillet igennem alle årene. Det første er spørgsmålet om, i hvor høj grad virksomhederne opfatter det som praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Svarene fremgår af figur

3.1. I figuren ses kun andelen af de virksomheder, der mener, at det i mindre grad eller slet ikke er muligt.

FIGUR 3.1

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



Som det fremgår af figuren, var udgangspunktet tilbage i 1998, at omkring 70 pct. af samtlige virksomheder i mindre grad eller slet ikke fandt det muligt at have personer ansat med nedsat arbejdsevne. Siden gik denne andel ned – hvilket ville sige, at en større andel af virksomhederne opfattede, at det i høj grad eller nogen grad var praktisk muligt, men, som det fremgår af figuren, er vi i 2008 på niveau med 2002. Det er primært de små virksomheder, der har denne opfattelse, hvilket måske hænger sammen med, at få ansatte giver større sårbarhed over for fx meget fravær. Det er således stadig over to tredjedele af virksomhederne, der vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er økonomisk og praktisk muligt at have en person med nedsat arbejdsevne ansat.

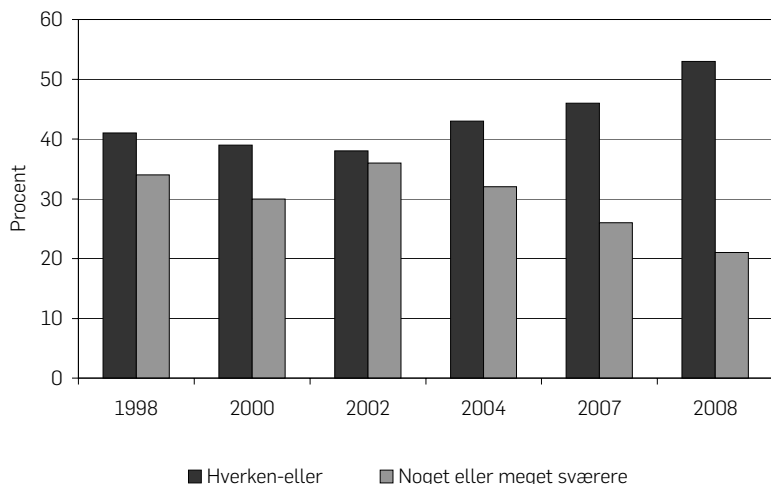
Resultatet understøttes af lønmodtagernes oplevelse af, at kollegaer med nedsat arbejdsevne i højere grad end tidligere belaster. Langt hovedparten af de danske medarbejdere oplever, at kollegaer med nedsat arbejdsevne aflaster, men i sidste årbog kunne vi konstatere, at der er sket en stigning i oplevelsen af belastning (Schademan et al., 2008). En forklaring kan være, at personer med nedsat arbejdsevne er blevet svagere, fordi højkonjunkturen har fået mange i arbejde. En anden forklaring kan være, at højkonjunkturen og manglen på arbejdskraft har betydet, at medarbejdere ansat på ordinære vilkår har skullet arbejde hurtigere, hvilket kan gøre svagere kollegaer til en belastning.

Vi har i alle årene også spurgt virksomhederne om, hvorvidt udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Også her har vi valgt at lave en figur, hvor besvarelserne: 'noget sværere' og 'meget sværere' er slået sammen. Derudover har vi medtaget bevarelsen: 'hverken-eller'.

Som det fremgår af figur 3.2, er her klart tale om en faldende tendens. I 1998 fandt 34 pct. af virksomhederne, at det er blevet noget eller meget sværere. Dette er faldet til 21 pct. i 2008.

FIGUR 3.2

Andelen af virksomheder, der opfatter, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det 'noget eller meget sværere' at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat sammenlignet med virksomheder, der svarer 'hverken-eller', særskilt for 1998, 2000, 2002, 2004, 2007 og 2008. Procent.



Dette er dog ikke et udtryk for, at virksomhederne finder det meget eller noget lettere. Det er et udtryk for, at virksomheder hverken finder det lettere eller sværere. 53 pct. afgiver dette svar mod 41 pct. i 1998. Kun 7 pct. af virksomhederne mener i 2008, at udviklingen har gjort det meget eller noget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat.

OPSUMMERING

En overordnet konklusion på udviklingen i virksomheders sociale engagement i 2008 er, at der ikke er sket den store udvikling. Virksomhederne har på interviewtidspunktet endnu ikke oplevet den generelle afmatning i økonomien eller den noget højere ledighed, hvilket også fremgår af deres vurdering af virksomhedens økonomiske fremtid, jf. kapitel 2. Enkelte ændringer i virksomhedernes besvarelser skal dog fremhæves:

- Der er sket et fald i andelen af virksomheder, der har fastholdt personer med nedsat arbejdsevne (fra 29 pct. i 2007 til 23 pct. i 2008),

og i andelen af virksomheder, der har afskediget personer med nedsat arbejdsevne (fra 14 pct. i 2007 til 10 pct. i 2008). Resultaterne dækker over, at andelen af private virksomheder, der fastholder og afskediger medarbejdere, er faldet, mens der for de offentlige virksomheder er sket en stigning i afskedigelser. Det er dog stadig sådan, at de offentlige virksomheder i højere grad end de private virksomheder fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne (48 pct. over for 20 pct.).

- Der er sket et generelt fald i andelen af virksomheder, der har personer ansat i et løntilskudsjob, hvilket var forventeligt, idet den lave ledighed har mindsket behovet for fx aktivering (28 pct. i 2007 mod 20 pct. i 2008). En femtedel af virksomhederne har altså ansat en person med løntilskud. Hovedparten af disse personer er ansat i et fleksjob. De små offentlige og private virksomheder har relativt flere medarbejdere ansat med et løntilskud end de store virksomheder.
- 3 pct. af samtlige virksomheder har en person ansat i et løntilskudsjob for førtidspensionister. Kun 1 pct. har personer ansat i et aftalebaseret skånejob. Der er sket et fald i virksomheder, der angiver at have personer ansat i et uformelt skånejob, så der i dag er 9 pct., der har en medarbejder i et uformelt skånejob. Det er de små private virksomheder, der trækker andelen ned.
- De små private virksomheder har mindst kendskab til de forskellige ordninger. 58 pct. af de små private og 43 pct. af de små offentlige virksomheder er ikke blevet kontaktet af jobcenter eller andre jobformidlere med henblik på ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.
- 68 pct. af virksomhederne finder det i mindre grad eller slet ikke muligt at have en person ansat med nedsat arbejdsevne, hvilket er en stigning sammenlignet med 2007. Det er særligt de små virksomheder, der finder det vanskeligt.

FOREBYGGELSE AF SYGEFRAVÆR

Debatten om virksomheders sociale engagement har fokus på integration og fastholdelse på arbejdsmarkedet for personer eller grupper med potentielt svagere arbejdsmarkedstilknytning samt fokus på forebyggelse af sygefravær og skader for alle lønmodtagere. I dette kapitel undersøger vi virksomhedernes forebyggelse af sygefravær ved at se på deres personalepolitikker og direkte forebyggelsestiltag.

TILTAG FOR MEDARBEJDERNE

Vi undersøger, om virksomhederne har en familierpolitik, en seniorpolitik, en syge- eller fraværspolitik, en stress- eller trivselspolitik eller en politik om virksomhedernes sociale engagement. Spørgsmålet om stress- og trivselspolitikker er nyt. Resultaterne kan ses i tabel 4.1.

Tabel 4.1 viser, at en syge- eller fraværspolitik er mere udbredt end andre former for personalepolitikker både i 2007 og 2008. Omkring 90 pct. af de store virksomheder har en syge- eller fraværspolitik, mens det gælder for ca. to tredjedele af de små virksomheder. Ingen af de øvrige politikker findes på mere end halvdelen af virksomhederne. Ofte er forskellen i brugen af politikker omkring 30 procentpoint fra de store til de små virksomheder, undtagelsen er familierpolitikken, hvor forskellen kun er 6 procentpoint.

TABEL 4.1

Virksomhedernes personalepolitikker. Særskilt for år og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Familiepolitik	Seniorpolitik	Syge- eller fraværspolitik	Stress- eller trivselspolitik	Politik om virksom- hedens sociale engagement
<i>2007</i>					
2-49 ansatte	43*	29*	68*	-	39*
50+ ansatte	43*	67	90	-	63*
Samlet	43	33	70		41
Opvægtet	121.080	121.599	122.394		120.806
<i>2008</i>					
2-49 ansatte	45	27	58	32	28
50+ ansatte	51	68	91	65	57
Samlet	45	30	60	34	30
Opvægtet til populationen	116.945	115.873	117.155	117.027	115.781

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2007 er 2.501 – 2.538. Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.961 – 1.983.

* ud for 2007 angiver, at der er en signifikant forskel for denne størrelse virksomhed, når vi sammenligner med 2008.

Personalepolitikkerne er en mulig indikator på, om virksomhederne prioriterer et givent område, selvom politikker ikke i sig selv beskriver den praktiske virkelighed på virksomhederne til hverdag. Virksomheder uden personalepolitikker kan også værne om medarbejderne, som fx undersøgelsen af primært offentligt ansattes arbejdsvilkår viste (Christensen, 2006). Medarbejdere på mindre virksomheder oplevede mere omsorg på arbejdspladsen end medarbejdere på større virksomheder. Vi undersøger derfor i næste kapitel, om der er forskel på sygefraværet på virksomheder, der har personalepolitikkerne.

ANSVAR OG DIREKTE FOREBYGGELSE

Vi har spurgt virksomhederne om, hvem der har ansvaret for forebyggelse af sygdom. Tabel 4.2 viser en interessant forskel mellem store og små virksomheder. Kun mellem 4 og 11 pct. af de store private og offentlige virksomheder mener, at ansvaret for forebyggelsen ligger hos den enkelte medarbejder. Blandt de adspurgte små private virksomheder derimod

svarer 21 pct., at medarbejderen selv har ansvaret. Sygdom hos medarbejderne kan forårsages både af faktorer på arbejdspladsen og medarbejdernes egen risikoadfærd. Rygning, manglende motion, usunde kostvaner og højt alkoholforbrug er fx medvirkende årsager til den enkeltes sygdomsbillede.

Det overordnede billede er trods forskellen mellem store og små virksomheder, at virksomhederne placerer ansvaret for forebyggelsen i selve virksomheden enten hos den umiddelbare leder eller hos topledelsen. De to yderpunkter er små private og store offentlige virksomheder, hvor henholdsvis 74 pct. og 93 pct. placerer ansvaret i virksomheden.

TABEL 4.2

Virksomhederne fordelt efter, hvem på virksomheden der har det primære ansvar for at forebygge sygefraværet blandt medarbejderne. Særskkilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		I alt
	2-49 ansatte	50+ ansatte	2-49 ansatte	50+ ansatte	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Medarbejderen selv	21	11	11	4	20
Medarbejderens kolleger	1	2	2	3	1
Medarbejderens umiddelbare leder	39	59	68	68	43
Virksomhedens topledelse	35	26	19	25	33
Ved ikke	3	2	0	0	2
I alt	99	100	100	100	99
Opvægtet til populationen	97.971	5.554	10.469	2.030	116.024

Anm.: Der er signifikant forskel på et 1-procents-niveau på virksomhedernes besvarelser i tabellen. Det uvægtede beregningsgrundlag er 1.962.

Vi har spurgt virksomhederne, hvilke konkrete forebyggelsestiltag de anvender. Tabel 4.3 viser andelen af virksomheder, der bekræfter, at de anvender det pågældende tiltag.

TABEL 4.3

Virksomhedernes forebyggelse af sygefravær. Andel virksomheder, der har det nævnte tiltag til forebyggelse af sygefravær. 2008. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		I alt
	2-49 ansatte	50+ ansatte	2-49 ansatte	50+ ansatte	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Retningslinjer til håndtering af stress-relaterede lidelser blandt medarbejderne*	10	34	42	59	14
Lovpligtig arbejdspladsvurdering* (APV)	75	94	91	97	78
Dialog med arbejdsmiljøkonsulenter*	37	67	52	72	40
Uddannelse af ledere til forebyggelse og nedbringelse af sygefravær*	9	37	46	56	14
Samtaler med medarbejdere, der er truet af alvorlig sygdom – fysisk og psykisk*	64	88	91	98	68
Støtte til medarbejdere, der bringes i belastende situationer på arbejdet*	54	72	84	97	58
Støtte til medarbejdere, der bringes i belastende situationer privat*	58	74	75	83	61

Anm.: De resterende svar er fordelt på 'nej' og 'ved ikke'. Mellem 1 og 3 pct. af virksomhederne svarer 'ved ikke'. Det uvægtede beregningsgrundlag er 1.954 og 1.969. Det svarer til mellem 113.702 og 116.424 virksomheder, hvis man opvægter det til virksomhedsfordelingen i Danmark.

* angiver, at der er forskel mellem de forskellige virksomhedstyper på de enkelte tiltag, som står i kolonnen til venstre. Forskellen er målt med en Chi²-test, og alle forskelle er signifikante på 1-procents-niveau.

Tabellen viser, at der er stor forskel på virksomhedernes brug af tiltagene afhængigt af deres størrelse og sektor. Små private virksomheder anvender tiltagene mindst, og de store offentlige virksomheder anvender dem mest. Resultaterne viser, at omkring 60 pct. af alle virksomheder støtter medarbejdere, der privat eller via arbejdet bliver sat i belastende situationer. 68 pct. af virksomhederne har samtaler med medarbejdere, der er truet af alvorlig sygdom, men kun 78 pct. af virksomhederne anvender de lovpligtige arbejdspladsvurderinger.

De mindst anvendte tiltag er retningslinjer til håndtering af stress og uddannelse af ledere til forebyggelse af sygefravær, som begge anvendes af 14 pct. af virksomhederne. En forklaring på, at retningslinjer til stresshåndtering er skævt udbredt, kan være, at stress er mere udbredt på nogle typer af virksomheder end andre. Imidlertid er samtaler med medarbejdere, der er truet af fysisk eller psykisk sygdom, også skævt fordelt,

selvom vi også ville forvente, at denne form for sygdomstrussel er nogenlunde ligeligt fordelt mellem virksomhederne uanset størrelse og sektor. Det betyder, at det er meget forskelligt, om virksomhederne er 'foran' i at yde omsorg for deres medarbejdere. Når både forekomsten af stress og sygefravær er øget, samtidig med at forebyggelsen på disse områder er lav, viser det nogle mulige indsatsområder.

VIRKSOMHEDER, DER YDER EN STOR FOREBYGGENDE INDSATS

Vi undersøger i dette afsnit, hvad der karakteriserer virksomheder, der anvender forebyggelsestiltag. Vi danner først to indeks for forebyggelsestiltag, derefter fremlægger vi vores hypoteser. Vi laver analyser på indeks frem for på hvert enkelt tiltag for at få et generelt billede af, hvad der øger sandsynligheden for, at virksomhedens forebyggelse øges.

Ved hjælp af faktoranalyse danner vi to indeks, som beskriver henholdsvis forebyggelsen på personniveau¹⁰ og forebyggelsen på virksomhedsniveau,¹¹ se bilag 1 og bilagstabel B4.1.

Tabel 4.4 viser, hvad der karakteriserer virksomheder, der forebygger lidt eller meget. Tabellen viser, hvor stor en andel af de virksomheder, der forebygger, der er henholdsvis store og små. Det er vigtigt at være opmærksom på, at tabellen ikke viser, hvor stor en andel af de store virksomheder, der yder en forebyggende indsats.

Vi kan se, at virksomheder, der forebygger meget på en række punkter, har en anden fordeling på virksomhedskarakteristika end virksomheder, der forebygger mindre.

10. Indeholder følgende 3 spørgsmål: 1) Gennemfører virksomheden samtaler med medarbejdere, som måtte være truet af alvorlig stress, fysisk nedslidning el. lign. om, hvad der kan gøres ved disse problemer? 2) Har virksomheden tiltag til støtte for medarbejdere, der bliver bragt i følelsesmæssigt belastende situationer på arbejdet (fx via verbal chikane el. fysiske overfald fra kunder, klienter eller borgere)? 3) Har virksomheden tiltag til støtte for medarbejdere, der bliver bragt i følelsesmæssigt belastende situationer i deres privatliv (fx skilsmisse el. dødsfald)?

11. Indeholder følgende 4 spørgsmål: 1) Har virksomheden skriftlige retningslinjer til at håndtere stress-relaterede lidelser blandt medarbejderne (fx depression eller udbændthed)? 2) Bruger virksomheden den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) i det daglige arbejde til at skabe et overblik over farer i arbejdsmiljøet? 3) Indgår virksomheden løbende i dialog med arbejdsmiljøkonsulenter om forebyggelse af farer i arbejdsmiljøet? 4) Sender virksomheden ledere på kursus i forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet?

TABEL 4.4

Virksomheder fordelt på virksomhedskarakteristika. Særskilt for antallet af forebyggelsestiltag på henholdsvis person- og virksomhedsniveau. 2008. Procent.

BaggrundsvARIABLE	0-1 Virksom- heds- tiltag	2-4 Virksom- heds- tiltag	0-1 Individ- tiltag	2-3 Individ- tiltag
Virksomhedsstørrelse – 2-49	98	88	97	91
Virksomhedsstørrelse – 50+	2	12	3	9
I alt	100	100	100	100
Sektor – Offentlig	5	18	3	15
Sektor – Privat	95	82	97	85
I alt	100	100	100	100
Virksomhedens øko. situation – God	54	65	63	56
Virksomhedens øko. situation – Middel	37	24	27	32
Virksomhedens øko. situation – Dårlig	10	12	10	12
I alt	100	100	100	100
Nye org.former – Over Gennemsnit	15	26	10	28
Nye org.former – Gennemsnitlig	70	68	73	65
Nye org.former – Under gennemsnit	15	6	17	7
I alt	100	100	100	100
Personaleafdeling – Nej	80	57	80	63
Personaleafdeling – Ja	20	42	20	37
I alt	100	100	100	100
Tiltrække arbejdskraft – Let	36	46	35	45
Tiltrække arbejdskraft – Gennemsnitligt	31	23	36	21
Tiltrække arbejdskraft – Svært	33	31	28	34
I alt	100	100	100	100
Andelen af højtuddannede	12	6	9	10
Andelen af ufaglærte	26	23	25	24
Andelen af langtidssyge på arbejdspladsen	5	5	5	5

KARAKTERISTIKA – FORVENTNINGER OG HYPOTESER

Tidligere VSE-undersøgelser og andre undersøgelser på området (Capacent Epinion, 2008; Christensen, 2006; El-Salanti, 2006) viser, at ud over størrelse og sektor kan følgende forhold have betydning: uddannelsessammensætningen, virksomhedens økonomiske situation, anvendelsen af nye organisationsformer, branche, virksomhedens regionale placering, andelen af ansatte på særlige vilkår, andelen af langtidssygemeldte, virksomhedens rekrutteringsgrundlag og personalepolitikker samt om virk-

somheden har en personaleafdeling. Ud over disse grundvariable kontrollerer vi også for følgende interaktionseffekter:

- Størrelse og sektor
- Nye organisationsformer og andelen af ufaglærte
- Nye organisationsformer og andelen af højtuddannede
- Branche og andelen af personer ansat på særlige vilkår
- Branche og andelen af langtidssygemeldte medarbejdere.

Vi beskriver først hypoteser omkring grundvariablene og dernæst interaktionsvariablene.

Vi inddrager virksomhedens selvvaluerede niveau af nye organisationsformer¹² i analysen af forebyggelse, dels fordi vi forventer, at virksomheder med nye organisationsformer også har flere forebyggelsestiltag, og dels fordi vi forventer, at der er en sammenhæng mellem forebyggelse, organisationsformer og uddannelsessammensætningen på virksomheden.

Vi danner to indeks for virksomhedernes moderne ledelsestiltag (jf. bilag 1 og bilagstabel B4.2). Det første indeks beskriver moderne ledelsestiltag rettet mod medarbejderudvikling (også ledere), mens det andet indeks beskriver udvikling af selve arbejdet. Vi forventer, at virksomheder, der laver medarbejderudvikling og udvikling af arbejdet, også har flere forebyggelsestiltag.

Vi antager, at uddannelsessammensætningen på virksomheden har betydning for virksomhedens interesse i at forebygge sygdom hos medarbejderne af en række grunde: Hvis uddannet arbejdskraft er sværere at få, vil interessen i at passe på medarbejderne være større, fordi værdien, som virksomheden mister, hvis medarbejdernes arbejdsevne forringes, er større. Samtidig er indkøringsperioden for akademikere ofte væsentlig længere end for ufaglærte medarbejdere, hvilket vi forventer øger muligheden for, at virksomheden gennem forebyggelse forsøger at sikre deres investering bedre. Vi undersøger samtidig, om der er en

12. Virksomhedernes brug af nye organisationsformer er baseret på virksomhedernes besvarelse af følgende spørgsmål: "Man taler i disse år meget om nye organisations- og ledelsesformer, fx teams, kvalitetscirkler, selvstyrende grupper. Vil De sige, at Deres virksomhed ligger over eller under gennemsnittet i forhold til andre virksomheder af samme slags som Deres, når det drejer sig om anvendelsen af sådanne nye ledelsesformer?"

sammenhæng mellem andelen af ufaglærte og antallet af forebyggelsestiltag.

Vi undersøger endvidere, om der er forskel på, hvordan nye organisationsformer og uddannelsessammensætningen hænger sammen. Vi forventer, at virksomheder med nye organisationsformer har flere højtuddannede, derfor undersøger vi, om andelen af højtuddannede har forskellig betydning for forebyggelsen i virksomheder med og uden nye organisationsformer. Vi vil se på, om virksomheder med nye organisationsformer forebygger mere eller mindre afhængigt af andelen af højtuddannede og ufaglærte medarbejdere.

Vi forventer, at en god økonomisk situation og et godt rekrutteringsgrundlag giver virksomhederne mere overskud til at forebygge. Rekrutteringsgrundlaget forventer vi har indflydelse, fordi vi forestiller os, virksomheder, der har svært ved at skaffe arbejdskraft, vil have flere forebyggelsestiltag.

Vi forestiller os desuden, at virksomheder, som har meget sygefravær, yder en større forebyggende indsats. Samtidig forventer vi, at virksomheder, som har en stor andel af personer ansat på særlige vilkår, også forebygger mere, fordi der er fokus på medarbejdernes forskellige behov. Disse to forhold indsættes desuden i en interaktion med branche for at se, om der er forskel på, hvordan højt sygefravær påvirker antallet af forebyggelsestiltag i forskellige brancher.

Vi har en antagelse om, at virksomheder, der har personalepolitikker og personaleafdeling, afsætter flere ressourcer til personalepleje og omsorg, og derfor forventer vi, at disse forhold øger sandsynligheden for, at virksomheden yder en forebyggende indsats.

Vi medtager også karakteristika som størrelse, branche, region og sektor, da disse ofte har betydning.

ANALYSERESULTATER FOR FOREBYGGELSE

I dette afsnit beskriver vi resultaterne af vores analyser. Først ser vi på forebyggelse på virksomhedsniveau, dernæst på forebyggelse på individniveau, jf. bilagstabel 4B.3.

Forebyggelse på virksomhedsniveau

Vi har undersøgt, hvilke sammenhænge der er mellem virksomhedskarakteristika og forebyggelse på virksomhedsniveau, når virksomhedsforebyggelse defineres ved at:

- Virksomheden har skriftlige retningslinjer til at håndtere stressrelaterede lidelser blandt medarbejderne (fx depression eller udbrændthed).
- Virksomheden bruger den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) i det daglige arbejde til at skabe et overblik over farer i arbejdsmiljøet.
- Virksomheden indgår i løbende dialog med arbejdsmiljø-konsulenter om forebyggelse af farer i arbejdsmiljøet.
- Virksomheden sender ledere på kursus i forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet.

Der er en lang række forhold, som har en positiv sammenhæng med antallet af forebyggelsestiltag. Hvis virksomheden svarer 'ja' til seniorpolitik, stresspolitik, politik om socialt ansvar og til, at de har en personaleafdeling, er der større sandsynlighed for, at de yder en forebyggende indsats på virksomhedsniveau. Samtidig kan vi se, at jo flere tiltag virksomheden har på medarbejderudvikling og udvikling af arbejdet, jo mere forebygger virksomheden også målt på vores indeks. Resultaterne bekræfter vores forventninger om, at virksomheder, som har fokus på personale, også har større sandsynlighed for at have flere forebyggelsestiltag.

Resultaterne viser overraskende, at jo flere højtuddannede medarbejdere virksomheden har, jo mindre er virksomhedens forebyggende indsats, når vi ser på de virksomhedsmæssige forebyggelsestiltag. Dette kan hænge sammen med karakteren af højtuddannedes arbejde, hvor de fysiske arbejdsvilkår i mindre grad opleves at nødvendiggøre arbejdsmiljødialog og fokusering på farer i arbejdsmiljøet. Imidlertid kan det også hænge sammen med, at højtuddannede ofte har bedre helbred end eksempelvis ufaglærte. Derfor oplever virksomheder med mange højtuddannede måske et mindre behov for eksempelvis at sende ledere på kursus i nedbringelse af sygefraværet.

Virksomheder med mange langtidssygemeldte medarbejdere har også færre forebyggelsestiltag. Virksomhederne gør tilsyneladende ikke noget ved deres store andel af langtidssyge, som vi forventede, at de gjorde. I hvert fald anvender virksomhederne med mange langtidssyge tiltagene mindre.

I modsætning til, hvad vi forestillede os, forebygger virksomheder, der har let ved at tiltrække arbejdskraft, mere. Spørgsmålet er, om sammenhængen kommer af, at det er lettere for virksomhederne at tiltrække arbejdskraft, fordi arbejdsforholdene er bedre.

Inden for byggeribranchen ydes den største forebyggende indsats på virksomhedsniveau. Blandt de brancher, der forebygger mindst, er 'Finans og udlejning' og 'Privat service'.

Ser vi på størrelse og sektor, er der ikke signifikant forskel på private og offentlige eller store og små virksomheder – men interaktionen mellem størrelse og sektor viser os, at små private virksomheder forebygger signifikant mindre end øvrige virksomheder.

Forebyggelse på individniveau

Resultaterne for, hvilke forhold på virksomhederne der hænger sammen med at have individorienterede forebyggelsestiltag, vises i bilagstabel B4.3. Individforebyggende tiltag er:

- Når virksomheden gennemfører samtaler med medarbejdere, som måtte være truet af alvorlig stress, fysisk nedslidning el. lign., og går ind i, hvad der kan gøres ved disse problemer.
- Når virksomheden har tiltag til støtte for medarbejdere, der bliver bragt i følelsesmæssigt belastende situationer på arbejdet (fx via verbal chikane el. fysiske overfald fra kunder, klienter eller borgere).
- Når virksomheden har tiltag til støtte for medarbejdere, der bliver bragt i følelsesmæssigt belastende situationer i deres privatliv (fx skilsmisse el. dødsfald).

Resultaterne viser, at alle personalepolitikker øger sandsynligheden for, at virksomheden har flere forebyggende tiltag. Det vil sige, at det ser ud til, at politikkerne ikke bare er ord på reolen, men fører til konkrete tiltag. Ligeledes ser vi, at jo flere medarbejderudviklingstiltag, og jo mere udvikling af arbejdet virksomheden har, desto flere tiltag vil virksomheden have omkring den personlige forebyggelse (jf. bilagstabel B4.3).

Det sidste forhold, der har en selvstændig betydning, er, om virksomheden har let eller svært ved at tiltrække arbejdskraft. Både virksomheder, som har let, og virksomheder, som har svært ved at tiltrække arbejdskraft, har et højere gennemsnit, når det kommer til personlige forebyggelsestiltag, end tilfældet er for virksomheder med et almindeligt rekrutteringsgrundlag.

Analysen viser, at små private virksomheder forebygger mindre.

På virksomheder, der anvender færre nye organisationsformer end gennemsnittet, gælder, at når antallet af ufaglærte stiger, så falder antallet af forebyggelsestiltag på individniveau.

Vi ser desuden, at når antallet af personer ansat på særlige vilkår stiger, så falder antallet af forebyggelsestiltag i nogle brancher, mens det stiger i andre brancher. Inden for landbrug, fiskeri og råstofudvinding er der signifikant større sandsynlighed for, at der er individforebyggende tiltag, hvis andelen af personer ansat på særlige vilkår stiger, end inden for de fleste af de øvrige brancher. Der er signifikant forskel på informationsbranchen, der har flere tiltag, og på finans- og udlejningsbranchen samt transportbranchen, hvor man har færre tiltag, jo flere medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår.

Er det sådan, at nogle brancher uden særligt meget forebyggelse bedre kan inkludere svagere medarbejdere, fordi jobbene er mindre krævende? Eller kan nogle brancher på trods af at være opslidende og samtidig ikke forebyggende alligevel finde plads til 'opbrugte' medarbejdere?

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi vist, at:

- De mest udbredte personalepolitikker er syge- og fraværspolitikker. Disse findes på 92 pct. af de store virksomheder og 61 pct. af de små virksomheder.
- 48 pct. af virksomhederne, der har lavet flere trivselsmålinger, kan se, at den seneste trivselsmåling viser forbedret trivsel.
- Mellem 94 pct. (store offentlige virksomheder) og 76 pct. (små private virksomheder) af virksomhederne placerer ansvaret for forebyggelsen i virksomheden, enten hos nærmeste leder eller topledelsen.
- Virksomhederne har samlet set mange forebyggelsestiltag. 68 pct. af virksomhederne har eksempelvis samtaler med medarbejdere, der er truet af alvorlig sygdom – fysisk eller psykisk.
- Det er imidlertid tankevækkende, at kun 14 pct. af virksomhederne sender lederne på uddannelse i forebyggelse af sygefraværet, når sygefraværet er højt og samtidig stigende.
- Ligeledes tankevækkende er det, at kun 14 pct. af virksomhederne har retningslinjer til håndtering af stress-relaterede lidelser, når denne

type af lidelser dels er stigende, dels blandt lønmodtagerne udgør en større barriere på arbejdsmarkedet end fysiske lidelser.

- En række forhold har positiv sammenhæng med antallet af **forebyggelsestiltag på virksomhedsniveau**, nemlig flere af de undersøgte personalepolitikker og medarbejdertiltag, foruden personaleafdeling og evnen til let at tiltrække arbejdskraft. Her skal imidlertid fremhæves et par forhold, hvor sammenhængen er negativ: Virksomheder med en større andel af højtuddannede forebygger mindre. Samtidig har virksomheder med en større andel af langtidssyge signifikant færre forebyggelsestiltag end andre virksomheder.
- Virksomheder med flere personaletiltag og personalepolitikker forebygger også mere, når vi ser på de **individrelaterede forebyggelsestiltag**. Desuden kan vi se, at jo flere højtuddannede virksomhederne har, jo mere forebygger virksomhederne på individniveau. Dertil kommer, at små private virksomheder forebygger mindre, ligesom virksomheder med traditionel organisationsform, hvor der er en høj andel af ufaglærte.

SYGEFRAVÆR PÅ VIRKSOMHEDERNE

I dette kapitel ser vi på sygefraværet hos danske virksomheder. Når vi undersøger sygefraværet ud fra virksomhedernes synsvinkel, giver det mulighed for at supplere den viden, som vi har fra individbaserede undersøgelser af sygefraværet. Vi laver både analyser af, hvilke virksomhedsskarakteristika der har betydning for ændringer i sygefraværet og for andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomhederne. Vi undersøger fx, om medarbejdernes sygefravær hænger sammen med arbejdsorganiseringen, uddannelsessammensætningen eller stigende krav til produktivitet på arbejdspladsen.

SYGEFRAVÆR OG BELASTNINGER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Undersøgelser af lønmodtagernes arbejdsliv viser, at der er en sammenhæng mellem arbejdsvilkår og sygefravær. I dette afsnit fremlægger vi resultater fra tidligere undersøgelser for at få et billede af, hvilke forhold der kan være en belastning i arbejdet.

Høgelund et al. (2003a) viser, at personer med få helbreds- og uddannelsesmæssige ressourcer er sygemeldt oftere end personer med flere helbreds- og uddannelsesmæssige ressourcer. Det giver god mening, at medarbejdere, der har helbredsproblemer, oftere er syge. At personer med få uddannelsesmæssige ressourcer er mere syge kan enten skyldes, at

det er sværere at gennemføre en uddannelse med et i forvejen svagt helbred, eller fordi ufaglærte har hårdere fysiske job, svagere arbejdsmarkedstilknytning og andre arbejdsbetingelser end personer med uddannelse.

I en undersøgelse af FITP'eres psykiske arbejdsmiljø viser Christiansen & El-Salanti (2006) for det første, at 19 pct. af medarbejderne i undersøgelsen oplever ringe personalepleje, og at personalepleje hænger sammen med sygefravær og oplevelsen af stress. Medarbejdere, som oplever dårlig personalepleje, oplever mere stress og har mere sygefravær end medarbejdere, der oplever god personalepleje. For det andet viser de en sammenhæng mellem oplevelsen af stress og fysiske, følelsesmæssige og kognitive symptomer hos lønmodtagerne. Det betyder, at medarbejdere, der oplever stress, også oftere oplever andre typer af symptomer og sygdom. Undersøgelsen kan ikke sige noget om, hvad der er årsag og virkning.

ARBEJDSFORHOLDENES BETYDNING FOR SYGEFRAVÆRET

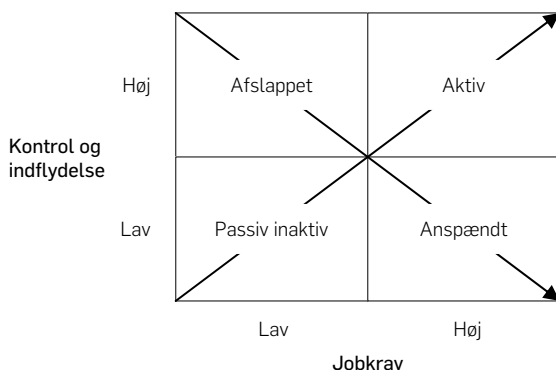
I dette afsnit ser vi på arbejdsforholdenes betydning for medarbejdernes sygefravær. Vi beskriver Robert Karaseks krav/kontrol-model, som forklarer forskelle mellem forskellige arbejdstyper og sygefravær (Hvid et al., 2009). I arbejdslivsforskningen anvender forskere ofte modellen til at karakterisere belastningen i forskellige arbejdsfunktioner. Modellen skelner på den ene side mellem job med henholdsvis høje og lave jobkrav og på den anden side mellem, om medarbejderen har en høj eller lav indflydelse/kontrol på sit eget arbejde, jf. figur 5.1.

Vi anvender den enkle form af modellen, der blev fremsat af Robert Karasek i slutningen af 1970'erne. Ifølge modellen giver nogle jobkarakteristika øget risiko for, at medarbejderen bliver ramt af sygdom. Medarbejdere, som har lav kontrol over deres arbejde, og som bliver udsat for høje psykiske krav, har større sandsynlighed for at få hjerte-kar-sygdomme, depression, sukkersyge, muskel/led-sygdomme og stress-symptomer (Hvid et al., 2009). Samtidig ser vi, at kontrol over eget arbejde mindsker sandsynligheden for en række af disse sygdomme. Kontrol over og indflydelse på eget arbejde skal imidlertid ikke forstås som en medicin, der kan ophæve konsekvenserne af for høje krav i arbejdet.

Vi indarbejder resultaterne fra de beskrevne undersøgelser i vores hypoteser og undersøger problematikken ved hjælp af regressionsmodeller, hvor vi kan tage højde for mange forhold samtidig.

FIGUR 5.1

Robert Karaseks krav/kontrol-model.



Anm.: Kontrol og indflydelse i arbejdet bliver operationaliseret gennem to forskellige dimensioner, der omhandler forhold omkring selve arbejdsopgaven (herunder variation, udviklingsmuligheder og ensformighed) og forhold vedrørende muligheden for at tage beslutninger omkring arbejdet (herunder beslutninger om udførelsen og tilrettelæggelsen af arbejdet). Jobkrav bliver operationaliseret gennem dimensionen, som omhandler tidsmæssige faktorer, modstridende krav, de fysiske krav i arbejdet og evnen til at overkomme arbejdet.

Kilde: Hvid et al. (2009).

VIRKSOMHEDERNES SYGEFRAVÆR

Vi ser på virksomhedernes sygefravær, dels ud fra andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomhederne, dels ud fra om virksomhederne angiver, at der er sket ændringer i det korte sygefravær. Tabel 5.1 viser et gennemsnit for andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomhederne for forskellige virksomhedskarakteristika.

Vores undersøgelse viser, at små virksomheder har flere langtidssyge medarbejdere end store virksomheder, og at offentlige virksomheder har flere langtidssyge medarbejdere end private virksomheder. Vi kan ligeledes se, at der for en række andre virksomhedskarakteristika er forskel på andelen af langtidssyge medarbejdere. For eksempel har virksomheder, der har en sygefraværs- og stresspolitik, flere langtidssygemeldte medarbejdere, og virksomheder med få højtuddannede har flere langtidssyge medarbejdere.

Vi har spurgt virksomhederne om ændringer i sygefraværet på deres virksomhed inden for de seneste 12 måneder for følgende varigheder:

- Det korte sygefravær af 1-2 dages varighed
- Det mellemlange sygefravær på mere end 2 uger¹³
- Det meget lange sygefravær på mere end 3 måneder.

Tabel 5.1 viser andelen af medarbejderne på virksomhederne, der har haft en samlet sygeperiode på mere end 14 dage. Den største forskel, vi ser, er, at 8,50 pct. af medarbejderne i de offentlige virksomheder har en sygemelding på mere end 2 uger, mens det kun gælder 4,68 pct. af medarbejderne i det private. Vi ser også, at små virksomheder har flere langtidssyge end større virksomheder, og at virksomheder med en dårlig økonomisk situation har flere langtidssyge end virksomheder med en god økonomisk situation. Uddannelse og sygefravær er noget af det, som vi har særlige hypoteser om, og indledende kan vi i tabellen se, at i virksomheder med mange højtuddannede har 3,04 pct. af medarbejderne langt sygefravær, mens det gælder for 5,21 pct. blandt medarbejderne i virksomheder med mindre end 50 pct. højtuddannede.

Tabel 5.2 viser virksomhedernes egne vurderinger af forandringen i medarbejdernes sygefravær det seneste år før interviewtidspunktet. Ser vi på medarbejdernes helt korte sygefravær på 1-2 dage, oplever ca. en femtedel af virksomhederne, at sygefraværet er faldet, mens kun 6 pct. oplever, at det er steget. Langt de fleste virksomheder angiver, at medarbejdernes korte sygefravær er uændret.

Blandt de virksomheder, som har langtidssyge medarbejdere, oplever 33 pct. af virksomhederne, at det mellemlange fravær er steget, og 20 pct. oplever, at det lange sygefravær er steget. Flere virksomheder oplever således en stigning frem for fald i deres sygefravær. Det første kig på vores tal bekræfter således, at der opleves en stigning i fraværet.

I tabel 5.3 ser vi, hvordan virksomhederne fordeler sig på virksomhedskarakteristika, hvis sygefraværet er henholdsvis faldet, uændret eller steget. Eksempelvis kan vi se, at der er 30 pct. blandt virksomheder, hvor det korte sygefravær er faldet, der har en overgennemsnitlig brug af nye organisationsformer, mens det kun gælder blandt 20 pct. af virksomhederne, hvor sygefraværet er steget.

13. Andelen af langtidssyge medarbejdere er defineret ved virksomhedens antal af medarbejdere med et fravær længere end 2 uger, delt med antallet af medarbejdere på virksomheden.

TABEL 5.1

Andel af virksomhedernes medarbejdere, der det seneste år har haft en sammenhængende sygeperiode på mere end 2 uger, fordelt på virksomhedskarakteristika. 2008. Procent.

	Andelen af langtidssygemeldte medarbejdere
Små virksomheder 2 – 49	5,21
Store virksomheder 50 +	3,34
Privat sektor	4,68
Offentlig sektor	8,50
Sygefraværspolitik – Ja	6,06
Sygefraværspolitik – Nej	3,72
Stresspolitik – Ja	6,61
Stresspolitik – Nej	4,37
Virksomhedens øko. situation – God	3,81
Virksomhedens øko. situation – Middel	5,78
Virksomhedens øko. situation – Dårlig	6,71
Arbejdsintensiteten – Steget	5,39
Arbejdsintensiteten – Uændret	4,81
Arbejdsintensiteten – Faldet	5,18
Nye org.former ¹ – Over gennemsnittet	5,38
Nye org.former – Som gennemsnittet	4,91
Nye org.former – Under gennemsnittet	5,37
Tiltrække arbejdskraft – Let	3,95
Tiltrække arbejdskraft – Middel	4,46
Tiltrække arbejdskraft – Svært	6,86
<i>Personaleafdeling</i>	
Ja	5,69
Nej	4,81
Andelen af højtuddannede – Mindre end 50 procent	5,21
Andelen af højtuddannede – Større end 50 procent	3,04
Andelen af ufaglærte – Mindre end 50 procent	5,05
Andelen af ufaglærte – Større end 50 procent	5,62

Anm.: I beregningen af gennemsnittet er der anvendt en vægt, der tager højde for, at der er forskelligt antal af de forskellige størrelser af virksomheder. Andelen fremkommer ved, at vi har spurgt virksomhederne om, hvor mange langtidssyge medarbejdere de har haft. Dette tal deles med antallet af medarbejdere på virksomheden.

1. Virksomhedernes brug af nye organisationsformer er baseret på virksomhedernes besvarelse af følgende spørgsmål: "Man taler i disse år meget om nye organisations- og ledelsesformer, fx teams, kvalitetscirkler, selvstyrende grupper. Vil De sige, at Deres virksomhed ligger over eller under gennemsnittet i forhold til andre virksomheder af samme slags som Deres, når det drejer sig om anvendelsen af sådanne nye ledelsesformer?"

TABEL 5.2

Virksomhederne fordelt på udviklingen i sygefraværet de seneste 12 måneder. 2008. Procent.

	Kort sygefravær	Mellemlangt sygefravær	Langt sygefravær
Faldet	18	16	13
Uændret	74	49	64
Steget	6	33	20
Ved ikke	2	2	3
I alt	100	100	100
Opvægtet til populationen	117.958	40.968	40.418
Uvægtet beregningsgrundlag	1.994	1.487	1.471

TABEL 5.3

Ændringer i det korte sygefravær fordelt på en række virksomheds-karakteristika. Procent.

BaggrundsvARIABLE	Faldet	Uændret	Steget
Virksomhedsstørrelse – 2-49	90	95	90
Virksomhedsstørrelse – 50+	10	5	10
I alt	100	100	100
Sektor – Offentlig	15	9	18
Sektor – Privat	85	91	82
I alt	100	100	100
Virksomhedens øko. situation – God	60	58	44
Virksomhedens øko. situation – Middel	26	32	39
Virksomhedens øko. situation – Dårlig	14	10	17
I alt	100	100	100
Nye org.former – Over gennemsnit	30	18	20
Nye org.former – Gennemsnitlig	62	71	67
Nye org.former – Under gennemsnit	8	11	12
I alt	100	100	100
Arbejdsintensitet – Steget	48	44	40
Arbejdsintensitet – Middel	37	51	45
Arbejdsintensitet – Faldet	16	6	15
I alt	100	100	100
Personaleafdeling – Nej	64	73	60
Personaleafdeling – Ja	36	27	40
I alt	100	100	100
Tiltrække arbejdskraft – Let	45	41	34
Tiltrække arbejdskraft – Middel	30	28	30
Tiltrække arbejdskraft – Svært	25	32	36
I alt	100	100	100
Andelen af højtuddannede	8	10	5
Andelen af ufaglærte	28	24	26
Andelen af langtidssyge på arbejdspladsen	4	4	11

FORVENTNINGER OG HYPOTESER UD FRA VIRKSOMHEDERNES KARAKTERISTIKA

De karakteristika, som vi vil undersøge, er følgende:

- Virksomhedens størrelse.
- Virksomhedens økonomiske situation.
- Virksomhedens anvendelse af nye organisationsformer.
- Ændringer i arbejdsintensiteten på virksomheden.
- Personaleafdeling på virksomheden, personalepolitikker.
- Virksomhedens evne til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

I næste afsnit knytter vi hypoteser til hvert af ovenstående karakteristika. Vi indsætter derudover sektor, branche og virksomhedens regionale placering, selvom vi ikke har specifikke forventninger til, hvordan disse parametre hænger sammen med sygefraværet. Vi forventer dog, at de har en betydning.

Tidligere VSE-undersøgelser har vist, at virksomhedsstørrelsen har betydning for det sociale engagement. Hypotesen er, at store virksomheder har et bedre økonomisk grundlag og bedre muligheder for at drage omsorg for medarbejderne. FTF-undersøgelsen (Christensen, 2006) viser imidlertid, at medarbejdere på mindre virksomheder følte sig mere draget omsorg for end medarbejdere på større virksomheder. Det er derfor ikke entydigt, hvordan størrelse hænger sammen med virksomhedens sygefravær.

Hvis virksomheden har en personaleafdeling med medarbejdere ansat til at tage sig af medarbejderforhold, kunne man forestille sig, at der var større kendskab, viden og engagement i forhold til at hjælpe medarbejdere i deres sygeperiode. Vi undersøger derfor også, om virksomheder med personaleomsorg i form af forskellige medarbejderpolitikker har mindre sygefravær. De politikker, som vi undersøger betydningen af, er: familierpolitik, seniorpolitik, sygepolitik, stresspolitik og en politik for det sociale engagement.

Vi forventer at se en sammenhæng mellem virksomheder, der har svært ved at tiltrække arbejdskraft, og virksomheder, hvis medarbejdere har et højere sygefravær, fordi man kunne forvente, at disse virksomheder i højere grad fastholder medarbejdere ved sygdom.

Vi forestiller os, at virksomheder med mange højtuddannede i højere grad fastholder langtidssyge medarbejdere, fordi højtuddannede medarbejdere er dyre at oplære.

Samtidig kan det være, at virksomheder, der har en stor andel af ufaglærte, har et større sygefravær, fordi medarbejdere med korte uddannelser ifølge tidligere undersøgelser er mere syge. Vi kan ikke her sige, om det højere sygefravær blandt medarbejdere med mindre uddannelsesmæssige ressourcer skyldes forhold ved deres arbejde, eller om det skyldes forhold ved deres levevis, der øger sandsynligheden for dårligere helbred, eksempelvis rygning, spisevaner og motionsvaner. Men vores analyse kan vise, om andelen af højtuddannede og andelen af faglærte på virksomhederne har betydning for virksomhedernes andel af langtidssyge medarbejdere.

Når vi anvender indekset for udvikling af arbejdet (se bilagstabel B4.2), kan vi se, at udvikling af arbejdet mindsker belastningen på medarbejderen. Udvikling af arbejdet inkluderer at lytte til medarbejderne, hvilket vi forventer vil have positiv indflydelse på sygefraværet. Vi forventer desuden, at der er en sammenhæng mellem medarbejdernes sygefravær og de organisationsformer, som virksomheden benytter. Vi måler dette ud fra virksomhedernes egen vurdering af, om de anvender nye organisationsformer mere eller mindre end andre tilsvarende virksomheder. Indledningsvis så vi, at medarbejdere med helbredsmæssige problemer oftere er syge. Derfor kontrollerer vi for, hvor stor en andel af medarbejderne på virksomheden, der er ansat på særlige vilkår eller er ansat med hjælpemidler. Vi forventer, at virksomheder, som har en stor andel medarbejdere ansat på særlige vilkår eller ansat med hjælpemidler, har et større sygefravær.

Vi tager også virksomhedens egen vurdering af økonomi og ændringer i arbejdsintensiteten det seneste år med i analyserne. Begge forhold beskriver på hver sin måde virksomhedens situation og overskud. Vi undersøger desuden interaktionen mellem økonomi og ændringer i arbejdsintensitet, hvilket vi beskriver sammen med de øvrige interaktionseffekter.

Vi forventer, at uddannelse har forskellig betydning i forskellige organisationsformer. Tesen på baggrund af Karaseks model er, at virksomheder, der bruger nye organisationsformer mere end gennemsnittet og har en stor andel af højtuddannede medarbejdere, har flere kortere sygeperioder, fordi virksomhederne stiller større krav, end medarbejder-

ne kan leve op til. Vi tester desuden, om sygefraværet ser forskelligt ud på virksomheder med en stor andel af ufaglærte medarbejdere, hvis virksomheden bruger nye organisationsformer mere end gennemsnittet.

Vi undersøger endvidere, om ændringer i arbejdsintensiteten har forskellig betydning på sygefraværet afhængigt af, i hvilken grad virksomheden anvender nye organisationsformer. Er det sådan, at medarbejdere i virksomheder, der henholdsvis anvender og ikke anvender nye organisationsformer, har lige stort sygefravær, når arbejdsintensiteten er steget det seneste år?

Vi forestiller os desuden, at der er forskellig sammenhæng mellem medarbejdernes sygefravær og ændringer i arbejdsintensiteten afhængigt af, om virksomhedens økonomi er henholdsvis god eller dårlig. Hvis virksomheden har en god økonomi, er tesen, at virksomheden har bedre mulighed for at kompensere medarbejderne og have tiltag, der støtter op om medarbejderne, selvom der er sket en stigning i arbejdsintensiteten.

RESULTATERNE – VIRKSOMHEDER OG SYGEFRAVÆR

Vi laver analyser af sygefraværet på virksomhederne på to forskellige måder – dels undersøger vi andelen af langtidssygemeldte medarbejdere på virksomhederne, og dels undersøger vi ændringer i det korte sygefravær blandt medarbejderne.

ANDELEN AF LANGTIDSSYGE MEDARBEJDERE PÅ VIRKSOMHEDEN

Vi undersøger andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomheden for at se, hvilke virksomhedsforhold der har signifikant betydning for sygefraværet, jf. bilagstabel B5.1.¹⁴

Der er fire forhold, som mod forventning ikke er signifikante. Disse forhold er: branche, andelen af medarbejdere, der er ansat på sær-

14. Når vi vælger at undersøge andelen af sygemeldte medarbejdere frem for et simpelt spørgsmål om, hvorvidt virksomheden har sygemeldte medarbejdere eller ej, er det, fordi størstedelen af de store virksomheder vil have langtidssygemeldte medarbejdere. Når vi bruger andelen, kan vi undersøge forskelle mellem virksomheder, som har det samme antal medarbejdere, men forskelligt antal langtidssyge medarbejdere.

lige vilkår, og de to medarbejdertiltag – både udvikling af arbejdet og medarbejderen. Andelen af langvarigt syge medarbejdere er således ikke signifikant forskelligt mellem brancherne, og andelen af medarbejdere ansat på særlige vilkår ændrer ikke på andelen af langtidssyge medarbejdere.

Samtidig viser regressionsanalysen, at medarbejdertiltag ikke hænger sammen med andelen af langtidssyge medarbejdere. Det vil sige, at der er andre forhold, som har større betydning for, hvor stor andelen af medarbejdere med længere sygefravær end to uger er. Virksomheder, der har den største andel af langtidssyge medarbejdere, er kendetegnet ved:

- At have 2-49 medarbejdere.
- At være offentlige.
- At have en sygepolitik.
- At have lille andel af højtuddannede medarbejdere.
- At have stor andel af ufaglærte medarbejdere.
- At have selv vurderet dårlig økonomi.
- At arbejdsintensiteten er ændret – enten faldet eller steget.
- At virksomheden bruger nye organisationsformer mindre eller på samme niveau som gennemsnittet.
- At virksomheden har svært ved at tiltrække arbejdskraft.

Jo flere af ovenstående karakteristika virksomheden har, desto større vil andelen af langtidssyge medarbejdere være. Derudover viser analysen, at nogle karakteristika har særlig betydning for sygefraværet, hvis de kombineres. Det betyder, at:

- Virksomheder, som både er små og private, har en mindre andel af langtidssyge medarbejdere (men stadig flere end de store virksomheder).
- Virksomheder, hvor arbejdsintensiteten er faldet, som samtidig har god økonomi, har en mindre andel langtidssyge.
- Virksomheder, der bruger nye organisationsformer og samtidig har en høj andel af ufaglærte medarbejdere, har en højere andel af langtidssyge.

Når vi ser, at flere ufaglærte medarbejdere på virksomheder med brug af nye organisationsformer øger andelen af langtidssyge, kan der være flere forklaringer. En mulig forklaring er, at arbejdspladser baseret på ufaglært arbejdskraft, som har indført nye organisationsformer, bedre kan rumme langtidssyge medarbejdere på arbejdspladsen og derfor ikke afskediger medarbejdere så ofte som andre virksomheder. En anden forklaring er, at det ansvar og den selvstændige arbejdsform, som nye organisationsformer kræver, belaster ufaglærte mere end andre uddannelsesgrupper.

Vi forventede, at der var mere sygefravær på virksomheder, hvor arbejdsintensiteten var øget. Imidlertid er der ingen sammenhæng mellem økonomi, øget intensitet og sygefravær, mens der er signifikant forskel på andelen af langtidssyge medarbejdere, når vi sammenligner virksomheder med forskellig økonomi, men hvor arbejdsintensiteten er faldet. God økonomi betyder således en mindre andel langtidssyge medarbejdere, hvis arbejdsintensiteten ikke er steget.

ÆNDRINGER I DET KORTE SYGEFRAVÆR

Det korte sygefravær er defineret som sygdom af 1-2 dages varighed, altså sygdom kendetegnet ved sygedage i forbindelse med slemme forkølelser, virusinfektioner, manglende overskud, eventuelt uberettigede sygedage, barns sygdom og måske sygedage i forbindelse med stress. 'Klatfravær' er et af de faresignaler, der nævnes i forbindelse med stress.

Analysen af det korte sygefravær viser, at en stresspolitik på virksomheden mindsker sandsynligheden for, at det korte sygefravær er steget. Samtidig kan vi se, at jo større andelen af højtuddannede medarbejdere på virksomheden er, desto større er sandsynligheden for, at virksomheden angiver, at det korte sygefravær er steget. At det korte sygefravær er steget på virksomheder med mange højtuddannede medarbejdere, kan sammen med betydningen af stresspolitikken være et tegn på, at karakteren af virksomhedernes sygefravær hænger sammen med personalesammensætningen.

Undersøgelsen viser også, at på virksomheder, hvor der er ansat flere på særlige vilkår, er sandsynligheden for en stigning i det korte sygefravær mindre. En mulig forklaring er, at personer på særlige vilkår ansættes til aflastning af de øvrige medarbejdere. En anden forklaring er, at virksomheder, der udviser socialt ansvar og socialt engagement ved at fastholde eller nyansætte personer med særlige behov, generelt tager et større ansvar for sine medarbejdere.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi undersøgt sygefraværet på virksomhederne ud fra to forskellige 'mål' for sygefraværet. Vi har undersøgt, hvad der hænger sammen med, om virksomheden rapporterer ændringer i det korte sygefravær af 1-2 dages varighed, som er det første mål. Det andet mål er andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomheden, som er defineret ved, hvor mange medarbejdere på virksomheden, der har haft en sammenhængende sygdomsperiode af længere varighed end 2 uger.

Når vi i denne undersøgelse spørger til ændringer i sygefraværet, tager vi ikke højde for, om virksomheden i forvejen havde et højt eller lavt sygefravær. Vi undersøger, om nogle forhold på virksomhederne hænger sammen med, hvordan de har svaret på spørgsmålene om ændringer i sygefraværet. Vi kan ikke sige, om ændringerne i sygefravær har ført til tiltag på virksomhederne, eller om tiltag på virksomhederne – eller manglen på samme – har ført til ændringer i sygefraværet.

Når vi derimod undersøger andelen af langtidssyge, er det virksomhedens egentlige sygefravær, vi ser på. Hvad har betydning for, om en virksomhed har mange eller få medarbejdere, der er sygemeldt i en samlet periode på mere end 2 uger? Nedenfor giver vi et kort rids af resultaterne:

RESULTATER FOR ANDELEN AF LANGTIDSSYGE

- 5,21 pct. af medarbejderne i de små virksomheder har haft en sammenhængende sygeperiode på mere end 2 uger det seneste år, mens det gælder for 3,34 pct. af medarbejderne i de store virksomheder. Blandt privatansatte gælder det for 4,68 pct., og for de offentligt ansatte gælder, at 8,5 pct. har haft en sygeperiode på mere end 2 uger. Der er dermed umiddelbart en stor forskel på tallene, når man ser på, hvor de langtidssygemeldte medarbejdere arbejder.
- Der var flere forhold, der hang sammen med andelen af langtidssygemeldte på virksomhederne, eksempelvis anvendelsen af sygepolitik, muligheden for at tiltrække arbejdskraft og ændringer i arbejdsintensitet. Særligt interessant er det, at virksomheder med en stor andel højtuddannede har en mindre andel langtidssyge medarbejdere. Samtidig betyder flere ufaglærte i virksomheder, der bruger nye organisationsformer, en større andel langtidssyge, mens nye organisations-

former i sig selv betyder en mindre andel af langtidssyge. Det sidste betyder, at man må overveje konsekvenserne af nye organisationsformer og indflydelse på arbejdet under hensyntagen til karakteren af arbejdet og medarbejdernes uddannelseslængde.

RESULTATER FOR ÆNDRINGER I DET KORTE SYGEFRAVÆR

- 18 pct. af virksomhederne siger, at det korte sygefravær er faldet, mens 7 pct. siger, at det er steget.
- Der er større sandsynlighed for en stigning i det korte sygefravær på virksomheder: som ikke har en stresspolitik, som har svært ved at tiltrække medarbejdere, og som har en stor andel af højtuddannede, men en lille andel medarbejdere, som er ansat på særlige vilkår. Det tyder på, at ændringer i det korte sygefravær er forårsaget af stress, eller at virksomheder med stigning i det korte sygefravær tror, at det handler om stress, og i højere grad indfører stresspolitik end virksomheder, der ikke har denne stigning.

Resultater for ændringer i sygefravær af varighed over 2 uger:

- 16 pct. af virksomhederne siger, at sygefraværet over 2 uger er faldet, mens 33 pct. siger, at det er steget.
- 13 pct. af virksomhederne siger, at sygefraværet over 3 måneder er faldet, mens 20 pct. siger, at det er steget.

VIRKSOMHEDERNES TILTAG MOD SYGEFRAVÆRET

I den første del af dette kapitel undersøger vi, hvad virksomhederne gør for at mindske sygefraværet på arbejdspladsen. Vi beskriver, hvor mange af virksomhederne der anvender forskellige tiltag for at hjælpe medarbejdere, der er langtidssygemeldte, herunder både tiltag i selve sygeperioden og i perioden, hvor den sygemeldte medarbejder begynder på arbejde igen.

Anden del af kapitlet kombinerer første halvdel af dette kapitel med indholdet i kapitel 4 og 5 om henholdsvis forebyggelse af sygefravær og sygefravær. Vi laver en analyse af det langvarige sygefravær og ser, om der er en sammenhæng mellem det langvarige sygefravær på den ene side og på den anden side både tiltag, som virksomhederne anvender over for sygefraværet, forebyggelsestiltag og virksomhedskarakteristika. Vi kan dermed svare på, hvilke tiltag eller virksomhedskarakteristika der har den stærkeste sammenhæng med sygefraværet. Herved kan vi se, om de forskellige tiltag gør en forskel, når man sammenligner virksomheder, som ligner hinanden.

TILTAG VED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR

Det første, vi skal berøre, er forhold, der vedrører lønmodtagernes mulighed for at vende tilbage til arbejdet igen efter en længerevarende syge-

melding. Høgelund (2003b) opstiller tre grundforhold, der har betydning for, om medarbejderen vender tilbage på arbejdsmarkedet efter en langvarig sygemelding:

- Individet.
- Arbejdsforholdene.
- Exit-betingelser.

Vi ser på de to første punkter. Flere studier viser, at psykologiske faktorer, som fx den syge medarbejders forventninger og forestillinger om at genoptage arbejdet, har betydning for, om medarbejderen rent faktisk vender tilbage til arbejdet. Samtidig har medicinske faktorer betydning for, om den syge kan genoptage arbejdet (Høgelund, 2003b:33). Individets ressourcer har også betydning. Eksempelvis har uddannelse og erfaring på arbejdsmarkedet betydning. Hvis den syge har en uddannelse og har haft god tilknytning til arbejdsmarkedet, vil det være mere sandsynligt, at medarbejderen vender tilbage.

Arbejdsforholdene på arbejdspladsen har også betydning for muligheden for at vende tilbage til arbejdspladsen. Lønmodtagere, som vurderer, at de har gode arbejdsforhold, har større sandsynlighed for at være i beskæftigelse hos deres gamle arbejdsgiver efter en langvarig sygemelding (Høgelund, 2003b). Høgelund henviser desuden til en undersøgelse, der viser, at følgende arbejdsplads/individkarakteristika kan have betydning for tilbagevenden: fysiske og psykiske jobkrav, virksomhedskultur og længden af individets arbejdshandicap.

TILTAG I SYGDOMSPERIODEN

Vi har spurgt virksomhederne, hvilke tiltag de anvender til at hjælpe langvarigt syge medarbejdere i sygeperioden.

Tabel 6.1 viser andelen af virksomheder, der har det pågældende tiltag for langtidssyge medarbejdere. De store virksomheder har flere tiltag end små, og offentlige virksomheder har flere end private. Tiltag som rådgivning, henvisning til behandling, betaling af behandling, tilpasning af arbejdsforhold og løbende møder med ledelsen anvendes af et sted mellem 37 og 49 pct. af virksomhederne. Nye arbejdsopgaver anvendes i ca. en tredjedel af tilfældene, mens delvis rask- eller sygemelding blandt alle virksomheder bliver anvendt på 43 pct. af virksomhederne.

TABEL 6.1

Andel virksomheder, der svarer bekræftende på, at de anvender det pågældende tiltag i sygeperioden. Særsilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Små private	Store private	Små offentlige	Store offentlige	I alt
Rådgivning/vejledning*	39	79	77	95	46
Henvisning til krisehjælp, læge, psykolog el. lign.*	36	79	72	86	42
Økonomisk hjælp til behandling*	34	72	48	73	37
Tilpasning af arbejdsforholdene*	43	83	72	92	49
Nye arbejdsopgaver*	26	76	52	73	32
Løbende møder med ledelsen med henblik på fastholdelse*	38	83	83	98	46
Delvis rask- el. sygemelding*	36	82	82	95	43
Andre tiltag*	3	15	12	24	4
Opvægtet til populationen (mindst)	94.876	5.566	10.090	1.976	112.524

Anm.: Tabellen indeholder kun andelen af virksomheder, der har bekræftet brugen af det enkelte tiltag. Mellem en fjerdedel og en femtedel af virksomhederne svarer 'ved ikke' til, om tiltaget anvendes på deres virksomhed. At tallet er så højt skyldes, at især de små virksomheder og især de små private virksomheder har svaret 'ved ikke'. Til sammenligning svarer kun 1-3 pct. af de store offentlige virksomheder 'ved ikke'. Det uvægtede beregningsgrundlag er 1.945.

* angiver, at der er forskel mellem de forskellige virksomhedstyper på de enkelte tiltag, som står i kolonnen til venstre. Testen er en Chi²-test. Alle test er signifikante på mindst 1-procents-niveau.

TILTAG OMKRING TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDET

Hvilke virksomheder har tiltag for at hjælpe sygemeldte medarbejdere hurtigere tilbage i arbejde og sikre en skånsom overgang fra at være sygemeldt til at være fuldt arbejdsdygtig igen?

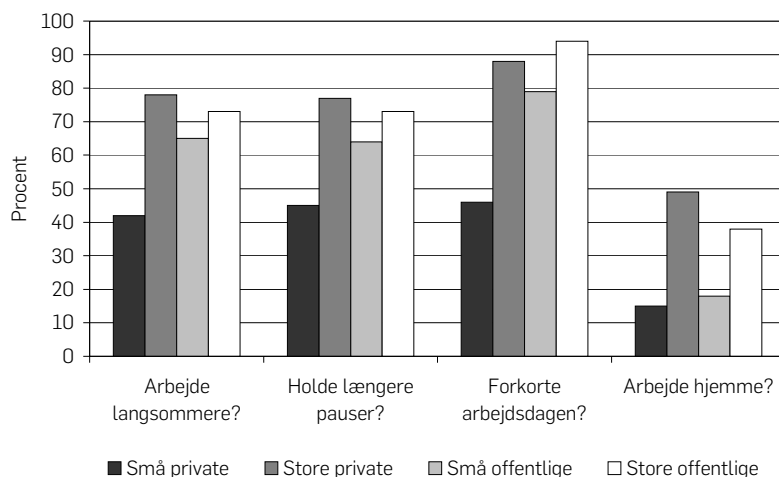
Figur 6.1 viser, hvordan offentlige og private, små og store virksomheder fordeler sig på tiltag, der giver mulighed for: at arbejde langsommere, at holde længere pauser, at forkorte arbejdsdagen og at arbejde hjemme.

Figuren viser, at små private virksomheder anvender de fire tiltag mindre end øvrige typer af virksomheder. Store private virksomheder anvender de fleste tiltag lidt oftere end store og små offentlige virksomheder. Kun muligheden for at arbejde hjemme er mønstret anderledes: Her ligger små offentlige virksomheder lige så lavt som små private virksomheder, hvilket giver mening, når man tænker på, at små offentlige virksomheder er fx daginstitutioner og plejehjem. I det hele taget skal

man være opmærksom på, at det i mange jobfunktioner vil være umuligt at arbejde hjemme.

FIGUR 6.1

Andel virksomheder, der svarer 'ja' til, at de anvender de nævnte tiltag for at hjælpe en langtidssyg medarbejder tilbage på arbejdet. Særskilt for virksomhedsstørrelse og sektor. Procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhederne er testet med en Chi² test. Alle test er signifikante på et 1-procents-niveau.

SYGEFRAVÆR, VIRKESOMHEDSKARAKTERISTIKA OG TILTAG – BÅDE FØR, UNDER OG EFTER SYGDOM

I dette afsnit samler vi elementerne i de udførte delanalyser. Vi laver regressioner for at se, om og i så fald hvilken betydning hver type af tiltag har på andelen af langtidssyge medarbejdere. Nedenfor ser vi på hver type af tiltag for sig (forebyggelsestiltag, tiltag under sygdom og tiltag for tilbagevenden), og dernæst ser vi samlet på alle tiltagene og virksomhedskarakteristika. Det, vi undersøger, når vi medtager virksomhedskarakteristika, er, om tiltagene gør en forskel på virksomhedernes sygefravær på to virksomheder, der i øvrigt ligner hinanden.

FOREBYGGELSESTILTAG

Vi laver først en analyse af sammenhængen mellem forebyggelse og sygefravær (jf. bilagstabel B6.1, kolonne 1). Virksomhedens sygefravær er lavere på virksomheder, der anvender arbejdsmiljødialog og tilbyder hjælp til medarbejdere, der privat udsættes for belastninger. Sygefraværet er derimod højere på virksomheder, der anvender forebyggelseskurser til ledere.

Vi undersøger dernæst, om det, at der er en sammenhæng mellem disse tiltag og sygefraværet, skyldes selve tiltaget, eller at de anvendes på forskellige typer af virksomheder. Når vi på denne måde kontrollerer for alle de forhold, vi mener, kan have betydning, er det igen arbejdsmiljødialogen, der har betydning, og hjælp til belastede medarbejdere. Ingen af de øvrige forebyggelsestiltag bliver signifikante. Det betyder, at når vi sammenligner virksomheder, som er ens på alle øvrige parametre, er der kun 2 ud af 7 forebyggelsestiltag, som har betydning for andelen af langtidssyge: Arbejdsmiljø og hjælp til belastede medarbejdere giver en mindre andel langtidssyge medarbejdere.

TILTAG I SYGEFRAVÆRSPERIODEN

Virksomheder, der anvender: 1. økonomisk hjælp til langtidssyge, 2. arbejdstilpasning og 3. muligheden for at give nye opgaver til medarbejderen, har en mindre andel langtidssyge på virksomheden. Virksomheder, der holder møder mellem ledere og medarbejdere med henblik på fastholdelse har derimod en større andel langtidssyge.

Vi spørger dernæst, om det, at der er en sammenhæng mellem disse tiltag og sygefraværet, skyldes selve tiltaget, eller at de anvendes på forskellige typer af virksomheder. Her bliver anvendelsen af henvisninger til behandling hos læge, psykolog m.v. signifikant, mens anvendelsen af nye opgaver ikke længere er det. Det betyder, at 4 ud af 7 tiltag i sygeperioden har betydning for andelen af langtidssyge medarbejdere: Virksomheder med økonomisk hjælp og arbejdstilpasning har færre langtidssyge medarbejdere, mens virksomheder med fastholdelsessamtaler og hjælp til henvisninger har flere langtidssyge.

TILTAG OMKRING TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDET

Virksomheder, der tilbyder kortere dage ved tilbagekomst efter sygdom, har færre langtidssyge medarbejdere. Derimod har virksomheder, der

tilbyder medarbejderne at arbejde langsommere og holde længere pauser, flere langtidssyge medarbejdere.

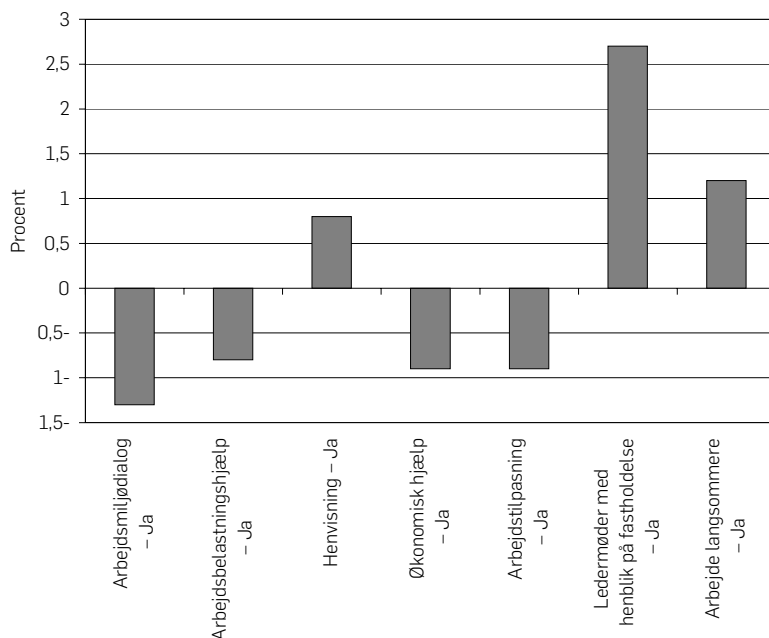
Når vi ser alle tiltag og virksomhedskarakteristika samlet, er det kun tiltaget, der giver en medarbejder mulighed for at arbejde langsommere, der har betydning. På virksomheder, hvor medarbejderen har mulighed for at arbejde langsommere, har virksomheden flere langtidssyge. Altså ét ud af fire tilbagevendingstiltag har betydning, når vi sammenligner ens virksomheder.

Figur 6.2 viser, hvilke tiltag (forebyggelsestiltag, tiltag ved sygefravær og tiltag ved tilbagevenden) der har signifikant betydning, når vi kontrollerer for virksomhedskarakteristika. Virksomheder, der anvender arbejdsmiljødialog, hjælp til belastninger på arbejdet og arbejdstilpasning i sygeperioden, har færre langtidssyge. Virksomheder, der anvender samtaler mellem medarbejder og ledelse for at sikre fastholdelse, justering af arbejdstempo og henvisninger, har flere langtidssyge medarbejdere.

Det tiltag, der har den stærkeste sammenhæng med sygefraværet, er ledermøder med henblik på fastholdelse af medarbejderen. Dette må ses som positivt i forhold til virksomheders sociale engagement, hvad enten det er, fordi virksomheder med højt sygefravær ønsker at fastholde medarbejderne, eller at samtaler med langtidssyge medarbejdere fører til, at virksomheden fastholder og derfor har en større andel af langtidssyge end andre tilsvarende virksomheder.

FIGUR 6.2

Virksomhedstiltag omkring forebyggelse, under sygdom og ved tilbagevenden til arbejdet, som er signifikante, når der også kontrolleres for virksomhedskarakteristika. Andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomheden. Procent.



VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA

Da vi undersøgte sygefraværet alene ud fra virksomhedskarakteristika i kapitel 5, var der mange forhold, der hang sammen med sygefraværet. Nu hvor vi kombinerer alle tiltagene og virksomhedskarakteristika, ser vi, at medarbejdertiltag og medarbejderudvikling og stort set alle personalepolitikker mister betydning. Kun sygefraværspolitikken har fortsat betydning.

Vi kan ikke påvise, at der er forskel på virksomheder, der har eller ikke har familiepolitik, seniorpolitik, stresspolitik, politik om det sociale engagement, medarbejderudviklingstiltag og arbejdsrelaterede tiltag,

når vi sammenligner virksomheder, der anvender de samme forebyggelses-, sygefraværs- og tilbagevendingstiltag.

Virksomheder med en sygepolitik har en større andel af langtidssygemeldte medarbejdere. To mulige forklaringer på det højere sygefravær på disse virksomheder er, at disse virksomheder har en politik om fastholdelse og derfor har flere langtidssyge medarbejdere, eller at virksomheder med mange langtidssyge laver en sygefraværspolitik for at nedbringe sygefraværet. Ud fra en samfundssynsvinkel behøver det ikke at være dårligt, at virksomhederne har en større andel af langtidssyge, fordi et større socialt engagement kan betyde flere langtidssygemeldte medarbejdere.

Virksomhedens økonomiske situation, rekrutteringsgrundlag og ændringer i arbejdsintensitet har betydning. Virksomheder med god økonomi har en mindre andel langtidssyge medarbejdere, mens virksomheder, hvor arbejdsintensiteten er faldet, eller hvor virksomhederne har svært ved at tiltrække arbejdskraft, har en større andel langtidssyge.

Vores analyse viser desuden, at jo flere højtuddannede medarbejdere virksomhederne har, desto færre langtidssyge medarbejdere har virksomheden. Vi fandt også, at jo flere ufaglærte medarbejdere virksomheden har, desto flere langtidssyge medarbejdere har virksomheden. Det betyder, at uddannelsessammensætningen på virksomheden som forventet har betydning for andelen af langtidssyge. Dertil gælder, at små private virksomheder, ligesom vi tidligere viste, har en større andel af medarbejdere, der er langtidssygemeldte.

Sammenfattende kan vi sige, at få forebyggelsestiltag har betydning. Lidt over halvdelen af tiltagene i sygeperioden har betydning, og stort set ingen tilbagevendingstiltag bliver signifikante. Når vi kontrollerer for betydningen af forebyggelse samtidig med personalepolitikkerne, betyder det, at flere af personalepolitikkerne bliver insignifikante, hvilket betyder, at konkrete tiltag har større betydning end politikker.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi vist, at:

- Kun 32 pct. af virksomhederne anvender 'nye arbejdsopgaver' over for langtidssygemeldte medarbejdere, mens det mest anvendte tiltag

er 'tilpasning af arbejdsopgaverne', som 49 pct. af virksomhederne anvender.

- Der er stor forskel på, i hvilken grad forskellige virksomheder anvender de forskellige tiltag i sygeperioden. Små private virksomheder anvender samtlige tiltag i mindre omfang end andre typer af virksomheder, mens de store offentlige virksomheder anvender de fleste af tiltagene oftere end andre virksomheder.
- Små private virksomheder anvender i mindre grad end andre virksomheder tiltag ved tilbagekomst til arbejdet, dvs. om medarbejderne får mulighed for at arbejde langsommere, holde længere pauser, forkorte dagen eller arbejde hjemme. Store private virksomheder anvender i 3 ud af 4 tilfælde disse tiltag oftere end andre virksomhedstyper.
- Når vi undersøger andelen af langtidssyge på virksomheden, forebyggelsestiltag, sygefraværstiltag og tiltag i forbindelse med tilbagevenden til arbejdet, kan vi se, at en række af tiltagene stadig har en sammenhæng med sygefraværet, selvom vi kontrollerer for virksomhedskarakteristika. Det betyder, at virksomhedskarakteristika alene ikke kan forklare forskelle i sygefraværet.
- Overordnet set er der dog kun få 'tilbage til arbejdet-tiltag' og få forebyggelsestiltag, der har betydning for andelen af langtidssyge medarbejdere. Derimod har 4 ud af 7 tiltag i sygeperioden betydning, når vi måler på andelen af medarbejdere på virksomhederne, der har haft et sammenhængende fravær på mere end 2 uger. På virksomheder, hvor man henviser til specialhjælp og har fastholdelsessamtaler, er der flere langtidssyge medarbejdere, mens der er færre langtidssyge på virksomheder, der anvender arbejdstilpasning og økonomisk hjælp til syge medarbejdere.

OMSORG, TRIVSEL OG FRAVÆR

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne fra interview med virksomhederne om deres sygefravær, trivsel, tiltag og forebyggelse. Gennem kvalitative interview uddybes de kvantitative resultater fra de tre foregående kapitler, og gennem dialogen får vi mulighed for at kvalificere de kvantitative resultater.

METODE, DATA OG PRÆSENTATION AF CASES

I dette afsnit beskriver vi vores metode herunder udvælgelse af cases. Efterfølgende præsenterer vi virksomhederne. Vi valgte at lave en løst struktureret interviewguide med udgangspunkt i nogle temaer omkring sygefravær. Temaerne i interviewguiden tog udgangspunkt i den kvantitative del af undersøgelsen. Vi spurgte ind til følgende temaer:

- Generelt om virksomheden.
- Moderne ledelsestiltag i virksomheden, fx: medarbejderudviklingssamtaler (MUS), leder- og medarbejderudvikling, teamarbejde m.m.
- Virksomhedens sygefravær.
- Tiltag mod og udfordringer omkring sygefraværet.
- Hvordan virksomheden hjælper sygemeldte medarbejdere.
- Hvordan virksomheden modtager medarbejdere efter sygemelding.

- Hvordan virksomheden fastholder medarbejdere ved længere tids sygdom.
- Virksomhedens forebyggelse af fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- Virksomhedens medarbejderhensyn og politikker.

Vi ønskede at tale med nogle få virksomheder, og nedenstående er vores ønsker til, hvilke typer af virksomheder vi ville tale med:

- En traditionel produktionsvirksomhed (virksomhed 1).
- En kommunal arbejdsplads (virksomhed 2 og 3).
- En videnstung arbejdsplads (virksomhed 4).

Vi differentierer mellem forskellige typer af virksomheder, fordi vi har en forventning om, at arbejdets art har betydning for arbejdsvilkår og udfordringer på arbejdspladsen. I de foregående kapitler viste vi, at forhold som uddannelse, sektor og arbejdsorganiseringen i virksomheden har betydning for sygefraværet og mængden af medarbejdertiltag på arbejdspladserne, og derfor sørger vi for at have virksomheder med forskellige karakteristika vedrørende disse forhold. Ved at vælge ud fra disse kriterier øger vi muligheden for, at forskellige synspunkter kommer til orde. Vi interviewer fem ledere i fire forskellige virksomheder. Vi har ikke brugt størrelse som et kriterium, og det betyder, at kun én af de fire virksomheder har mindre end 50 ansatte.

Det giver en bias, når vi vælger at lave lederinterview, fordi vi ikke får medarbejdernes udsagn, vurdering og oplevelse af arbejdspladsens forebyggelse. Dette er imidlertid et valg, og det kan forsvares, fordi denne årbog netop fokuserer på virksomhederne.¹⁵ Nedenfor præsenterer vi virksomhederne:

VIRKSOMHED 1

Virksomhed 1 kalder vi 'Produktionen', fordi virksomheden er en traditionel produktionsvirksomhed inden for jern- og metalområdet. Den daglige leder, som vi taler med, har ansvaret for en produktionslinje med 25 medarbejdere. Medarbejderne er specialarbejdere og dermed ufaglær-

15. Spørgeskemaet er blevet besvaret af den personaleansvarlige i virksomheden, der er blevet bedt om at svare på hele virksomhedens vegne.

te. Samlet set er mellem 85 og 90 pct. af virksomhedens medarbejdere ufaglærte. Produktionen ansætter både fuldt arbejdsdygtige medarbejdere og personer med nedsat arbejdsevne eller medarbejdere, der skal tages særligt hensyn til. Dette sker i samarbejde med kommunen.

Virksomheden har ingen særlige moderne ledelsestiltag i produktionsafdelingen, hverken MUS, medarbejderudvikling eller teamarbejde. I den øvrige del af virksomheden er der nogle tiltag eksempelvis i form af teamarbejde. Virksomheden er miljøcertificeret, hvilket også øger fokus på nedskrevne politikker omkring personale og sygefravær. I forhold til arbejdsmiljø bruger virksomheden den lovpligtige APV og anbefalingerne i denne til at holde øje med især de fysiske belastninger. Virksomhedens sygefravær er omkring 5,5 pct., og arbejdslederen har stort fokus på sygefravær.

VIRKSOMHED 2

Virksomhed 2 er hjemmeplejen i en mellemstor dansk kommune. Den afdelingsleder, som vi taler med, har ansvaret for en række daglige ledere med hver sin gruppe på mellem 20 og 30 medarbejdere under sig, dvs. i alt omkring 200 medarbejdere. Heraf er ca. halvdelen ufaglært og halvdelen har en sundhedsfaglig uddannelse. Fordelingen af personalet med og uden uddannelse varierer mellem de enkelte grupper. Hjemmeplejen ansætter primært fuldt arbejdsdygtige medarbejdere, selvom der er eksempler på medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår.

Hjemmeplejens kerneopgave er varetagelse af pleje i borgerens eget hjem, herunder ældre, psykisk syge og stofmisbrugere. Hjemmeplejen har en række moderne ledelsestiltag, herunder ledelsesudvikling, medarbejderudvikling, MUS, LUS (ledelsesudviklingssamtaler), personalemøder hver måned, trivselsmålinger, teamarbejde og den lovpligtige APV. Virksomheden har en række nedskrevne politikker, og afdelingen arbejder med implementeringen af nye tiltag fra den centrale personaleafdeling i kommunen. Hjemmeplejens sygefravær er omkring 4,5 pct., og afdelingslederen har stort fokus på sygefraværet.

VIRKSOMHED 3

Virksomhed 3 er en børneinstitution i en sjællandsk kommune. Institutionen har ca. 18 ansatte, heraf er lidt over halvdelen pædagoger, mens resten består af pædagogmedhjælpere, køkkenpersonale, gårdpersonale

og pædagogstuderende. Institutionen ansætter kun en vis andel medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk og en vis andel medarbejdere, der skal tages særligt hensyn til. Det skyldes hensynet til børnenes trivsel og udviklingen af sprog.

Institutionens kerneopgaver er børnene, men også indstillinger til specialhjælp,¹⁶ forældresamtaler, virksomheds- og læringsplaner samt de nye sprog- og motorikscreeninger af børnene, som er igangsat i 2008-2009. Institutionen har en lidt anderledes pædagogisk linje end andre børneinstitutioner, hvilket både er en udfordring, fordi ikke alle pædagoger falder naturligt ind i arbejdet, og en styrke, fordi unge engagerede pædagoger søger ind i institutionen. Institutionen har en række moderne ledelsestiltag, herunder udviklingssamtaler mellem leder og medarbejder, teamarbejde og medarbejderudvikling. Den centrale personaleafdeling i kommunen gennemfører trivselsmålinger på alle kommunale institutioner, og institutionen har en personale- og trivselspolitik. Institutionens sygefravær ligger på mellem 2 og 3 pct., og lederen har stort fokus på sygefraværet.

VIRKSOMHED 4

Virksomhed 4 er en konsulentvirksomhed på Sjælland. Den afdeling i virksomheden, som vi har interviewet, har ca. 50 ansatte, heraf har mere end 80 pct. en lang videregående uddannelse. De øvrige medarbejdere har henholdsvis korte videregående uddannelser og mellemlange videregående uddannelser. Afdelingen har flere medarbejdere på deltid, men ingen ansatte med nedsat arbejdsevne.

Virksomhedens kerneopgaver er rådgivning af private og offentlige institutioner inden for virksomhedens område. Afdelingen i virksomheden har MUS og fokus på personlig udvikling. Derudover har virksomheden for nylig kørt et projekt, der handler om, at medarbejderne skal være mere klare på deres forventninger til deres arbejdsliv og organiseringen af arbejdslivet. Medarbejderne i afdelingen bestemte selv deres indsatsområder.

Virksomheden laver APV- og trivselsmålinger. Til efteråret skal der laves en måling af det psykiske arbejdsmiljø. Afdelingens sygefravær

16. Eksempelvis observationspædagoger, talepædagoger, psykolog og støttepædagog, hvor der skal søges midler centralt i kommunen.

lå i 2008 på 2,3 pct. Hvis graviditetssygdom og fravær i forbindelse med børns sygedage medregnes, så var sygefraværet på 3,1 pct.

I de kommende afsnit ser vi på, hvordan virksomhederne taler om trivsel, forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet. Vi ser på, hvilke holdninger og forståelser der kommer frem på de forskellige virksomheder. Først ser vi på de fysiske forhold på arbejdspladsen, dernæst på samtalen med medarbejderne med højt sygefravær og til sidst på de psykiske forhold, herunder stress.

FYSISK FOREBYGGELSE

I dette afsnit ser vi først på, hvad lederne siger om den fysiske belastning på deres arbejdsplads, og hvad der gøres for at forebygge. Dernæst ser vi på, hvor ansvaret for forebyggelse placeres.

DEN FYSISKE BELASTNING

Karakteren af virksomhedernes kerneydelse er forskellig, og derfor er den fysiske belastning på arbejdspladserne også forskellig. Men både i produktionen, institutionen og hjemmeplejen nævner lederne i løbet af samtalen 'ryggen' som eksempel på, hvor der kan være belastninger. I konsulentvirksomheden har man ikke fysisk krævende arbejde, og de fysiske belastninger består i at sidde stille længe, men umiddelbart opfatter lederne det ikke som noget stort problem. Vores kvantitative analyser viste, at virksomheder med en høj andel af højtuddannede medarbejdere havde færre af de tiltag, som vi kaldte virksomhedsforebyggende, som blandt andet bestod af APV og dialog med arbejdsmiljøkonsulenter for at nedbringe farer i arbejdsmiljøet. Ud fra vores samtale med konsulentvirksomheden blev det tydeligt, at når vi spurgte til belastninger, var det stress og arbejdsmængden, der blev set som udfordringerne og ikke det fysiske arbejdsmiljø, hvilket kan forklare, at der var færre af disse tiltag, fordi behovet var mindre.

De tre virksomheder med fysiske belastninger har fokus på at mindske de fysiske belastninger i hverdagen. Eksempelvis påpeger sikkerhedsrepræsentanten i institutionen, når kollegerne ikke anvender hjælpemidler som krybbebestiger og puslebordsstiger, der er anskaffet for at skåne medarbejdernes rygge. I hjemmeplejen er der sat fokus på de tunge løft for at sikre, at medarbejderne kan få den nødvendige vejled-

ning. Og i produktionen flytter lederen medarbejderne rundt mellem de forskellige opgaver for at undgå ensidig belastning af medarbejderne.

I hjemmeplejen og i institutionen har man nogle andre former for fysiske vilkår, som også har betydning for sygefraværet, nemlig vejret og sygdom blandt børnene. Når vi nævner disse forhold, er det for at vise, at der er andre typer af fysiske forhold på de enkelte virksomheder, som kan påvirke sygdomsbilledet. Afdelingslederen i hjemmeplejen fortæller, at når medarbejderne hver dag cykler rundt, så kommer der nogle forkølelser, når vejret skifter, fordi medarbejderne glemmer det udlevere regntøj eller simpelthen ikke får nok tøj på, når årstiderne ændrer sig.

I institutionen har man problemer med forældre, der afleverer delvist syge børn, og man har som forebyggelsestiltag lavet en skrivelse til forældrene, hvor man opfordrer dem til at holde børnene hjemme, til de er helt raske. Ca. halvdelen af forældrene efterlever dette, og institutionen har kunnet se en reduktion af sygefraværet både blandt de andre børn og blandt personalet.

Lederen i institutionen fortæller i løbet af interviewet, at medarbejderne i en periode har haft medansvar for at sende hinanden hjem ved sygdom, fordi den enkelte ikke var god nok til at mærke, at man var syg, og derfor kom syg på arbejde. Nu lader de igen medarbejderne selv mærke efter, om det er bedre, at de bliver hjemme, så de ikke bliver en smittekilde på arbejdet. Her bliver det tydeligt, at et lavt sygefravær ikke i sig selv er godt. Det nytter ikke, hvis medarbejdernes sygdom ikke anerkendes af dem selv eller arbejdspladsen.

Det er imidlertid tydeligt, at der er en sikkerhedsorganisation på virksomhederne, der tager sig af den fysiske forebyggelse. De kvantitative resultater viste også, at langt størstedelen af virksomhederne anvender de lovpligtige arbejdspladsvurderinger. Lederne i de virksomheder, som vi har talt med, nævner, at de i arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø tager udgangspunkt i de arbejdspladsvurderinger, der er lavet, og for produktionsvirksomhedens vedkommende også i de krav, der stilles i miljøcertifikatet. Det fysiske sygefravær skal således forebygges og nedbringes gennem minimering af risici på arbejdspladsen, hvad enten det er sygdom, svære løft eller ordentlig påklædning.

ANSVARET FOR FOREBYGGELSE

I den kvantitative del af undersøgelsen spurgte vi virksomhedslederne, hvem der havde ansvaret for forebyggelse. I de kvantitative analyser svarede langt størstedelen af virksomhederne, at ansvaret lå i virksomhederne, enten hos topledelsen eller hos den nærmeste leder.

Lederne i institutionen, produktionen og hjemmeplejen påtager sig et ansvar for at forebygge belastninger i det fysiske arbejdsmiljø, men lederne er på hver sin måde afhængige af, at medarbejderne også påtager sig et ansvar for at bruge de redskaber, som der bliver stillet til rådighed, og at medarbejderne også tager ansvar for sig selv ved at give besked, når de oplever problemer. Konsulentvirksomheden oplever ikke at have de store problemer med det fysiske arbejdsmiljø, men virksomheden stiller eksempelvis ergoterapeut og motionsrum til rådighed. Herved er også konsulentvirksomheden afhængig af, at medarbejderne selv deltager i forebyggelsen af de problemer, der måtte være ved stillesiddende arbejde.

Med udgangspunkt i vores kvantitative resultater og ledernes svar på spørgsmålet om ansvar kan man diskutere, hvilken ansvarsfordeling der er rimelig. På de virksomheder, som vi taler med, tager lederne et ansvar og vil næppe mene, at det var medarbejderens ansvar at forebygge, men alligevel er medarbejderen ikke uden ansvar. I sit daglige arbejde forventes det, at medarbejderen tager ansvar for sin egen arbejdssituation. Vi så, at sikkerhedsrepræsentanten i institutionen måtte huske medarbejderne på at passe på, og i hjemmeplejen fik medarbejderne ikke altid rapporteret om fysiske belastninger i hjemmene, så de kunne fjernes. Spørgsmålet er, hvordan virksomhederne bedre kan formidle medarbejdernes eget ansvar for eget fysiske arbejdsmiljø, og hvordan virksomhederne kan skabe en kultur på virksomheden, hvor sjusk med det fysiske arbejdsmiljø ikke accepteres.

OMSORGSSAMTALER OG SYGEFRAVÆRSSAMTALER

En del af forebyggelsen og nedbringelsen af sygefraværet består af samtaler med medarbejderne. Vi viste i forrige kapitel, at rigtigt mange virksomheder har samtaler med medarbejderne i forbindelse med sygefravær, og det gælder også for de virksomheder, vi har interviewet. Det, vi imidlertid kan se, er, at indstillingen til og indholdet i samtalen er lidt forskelligt, når vi sammenligner lederne, men at de problemstillinger, som le-

derne tænker over, er meget ens. I dette afsnit vil vi se på ledernes samtaler med medarbejderne, og vi tager udgangspunkt i de emner, som kommer frem i samtalerne, nemlig 'Den svære samtale', 'Mandagssygen' og 'Grænsen mellem arbejde og privatliv'.

Fælles for virksomhederne er, at lederne afholder samtaler, når en medarbejder har en vis mængde sygefravær. Lederne i hjemmeplejen, institutionen og produktionen har tal for, hvor meget fravær medarbejderne må have, før de laver en samtale med dem. Disse samtaler mindsker fraværet. Samtalerne handler om trivsel, og hvad der er årsagen til, at fraværet er så højt. Nedenfor ser vi på hver af de fire virksomheder.

INSTITUTIONEN

Institutionslederen afholder samtaler med medarbejdere, der har en vis procent fravær, selvom fraværet ikke er stort nok til en egentlig tjenstlig samtale. Lederen beskriver indholdet i denne samtale som lidt diffust og beskriver, hvordan det er medarbejdernes privatliv, som man også taler om:

... hvis det er hver mandag, så er det synligt – hvis det er mere spredt [om medarbejderens sygefravær], så kan man tale om, hvordan folk fordeler arbejde, fritid og søvn. Det er en svær samtale, fordi den er så diffus. [...] Men man bliver nødt til at være udhvilet, når man kommer på arbejde, og det må du rette dit privatliv ind efter, ellers må man vælge at arbejde lidt mindre.

Lederen føler sig ikke altid godt nok klædt på til denne type af samtaler, netop fordi det er en svær balance mellem arbejde og fritid, og samtalens indhold er uklart. Institutionslederen har meget lavt sygefravær i institutionen, og det sygefravær, der tynger i institutionen, og som kan ændres, er fordelt på meget få af de unge medarbejdere, og lederen beskriver, hvordan der også skal ske en tilvænning til arbejdsmarkedet og en 'afpudsning'. Bortset fra dette sygefravær, som nok kunne undgås med mere søvn, har institutionslederen fuld tillid til, at medarbejdernes fravær er reelt. Men tilføjer, at det har ændret sig. For 6-7 år siden var sygefraværet højere, og her var lederen indimellem i tvivl om, hvor reelt sygefraværet var. Alligevel vil lederen gerne have fjernet det unødvendige fravær.

HJEMMEPLEJEN

I hjemmeplejen har man omsorgs- eller trivselssamtaler, når en medarbejder har haft en vis mængde fravær, og det er den daglige leder, der tager samtalen eventuelt sammen med afdelingslederen. Samtalen handler om trivsel, og lederne er instrueret i, at det handler om at finde ud af, hvordan medarbejderen har det, og om der er forhold blandt kollegerne eller i de hjem, medarbejderen besøger, der er årsag til det øgede sygefravær. Afdelingslederen fortæller, at en nyansat daglig leder i sin afdeling efter en periode havde et sygefravær på omkring 16 pct. Efter få måneder kom sygefraværsprocenten ned på samme niveau som i de øvrige grupper, fordi lederen havde fået hjælp til at afholde samtaler med medarbejderne med øget sygefravær om trivsel og problemer.

PRODUKTIONEN

I produktionen afholder lederen også samtaler med medarbejdere, der har højt sygefravær. Lederen fortæller, at det er de samme 3-5 medarbejdere, der står for ca. 75 pct. af sygefraværet, og at det er sygefravær, der varer mellem 3 og 10 dage. Lederen siger:

Typisk har jeg taget en grafisk udskrift ud, og så kan man se de enkelte dage. Så snakker vi om, hvad det kan skyldes – om det er noget derhjemme eller noget her, og om det er noget, vi kan ændre på. Men folk er oftest ikke klar over, hvor meget sygefravær de har. Det ved de ikke selv. Og når man har det på en grafisk fremstilling, hvor man kan se et år tilbage i tiden, så bliver nogen af dem faktisk forskrækkede.

Lederen oplever således ligesom på de to kommunale arbejdspladser, at samtalerne hjælper – dels ved at man forsøger at finde en årsag til sygefraværet, dels ved at samtalen afholdes. Det virker, som om det er ledernes oplevelse, at det har betydning i sig selv, at man gør medarbejderne opmærksomme på deres sygefravær.

Produktionslederen har ikke fået kurser i at afholde samtaler med medarbejderne og siger, at det afhænger af den enkelte situation, hvordan samtalen skal afholdes. Lederen har heller ikke et bagland, som han/hun kan sparre med.

KONSULENTVIRKSOMHEDEN

I konsulentvirksomheden har den afdeling, som vi taler med, ikke et ret højt sygefravær, og sygefraværssamtaler er af den grund ikke noget, som man afholder ofte. Lederen fortæller om et eksempel for et par år siden, hvor et for højt fravær havde resulteret i, at den pågældende medarbejder var blevet tilbudt at arbejde mindre for at få hverdagen med arbejde og familie til at hænge sammen.

For konsulentvirksomheden gælder det, at lederen ud over generelle kurser i ledelse har en HR-medarbejder til sparring før en vanskelig samtale, hvis lederen har behov for at få hjælp til den konkrete problemstilling.

PJÆK ELLER SYGEFRAVÆR

Når en samtale om en grafisk fremstilling af sygefraværet kan mindske sygefraværet, er der så tale om pjæk? I alle fire virksomheder har man prøvet at have medarbejdere med for meget sygefravær, og i alle fire tilfælde hjælper en trivsels- eller fraværssamtale på sygefraværet. I konsulentvirksomheden gik man videre end samtalerne, idet man ændrede på medarbejderens belastning.

Lederne oplever sygefraværet forskelligt. Lederen i produktionen har en stor del af sygefraværet fordelt på nogle få medarbejdere, og her ser lederen i højere grad et mønster i fraværet, som måske ikke er acceptabelt. Det samme gælder for lederen i institutionen. Det betyder, at samtalerne karakter bliver lidt anderledes, fordi der kan være en mistanke om ikke-reelt fravær. I hjemmeplejen og i konsulentvirksomheden handler samtalerne især om, hvordan man får trivslen tilbage, og for konsulentvirksomhedens vedkommende også om, hvordan belastningen på arbejdet kombineret med belastningen uden for arbejdet får et niveau, som medarbejderen kan klare.

I forlængelse af trivsel og belastning ligger området omkring det psykiske arbejdsmiljø og forebyggelse af dette. I det kommende afsnit ser vi på, hvordan lederne ser på betydningen af det psykiske arbejdsmiljø, hvordan der arbejdes med dette, og hvordan det hænger sammen med forebyggelsen af sygefraværet.

DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Vender vi os mod trivslen og arbejdsmiljøet på virksomhederne, er det forskelligt, hvor meget og hvad virksomhederne gør for det psykiske arbejdsmiljø – og hvordan lederne taler om miljøet på arbejdspladsen. Dette afsnit er opdelt i tre mindre afsnit, hvor det første handler om individet, det næste om samarbejde på arbejdspladsen og det sidste om, hvordan lederne tager hensyn til medarbejderne.

INDIVIDET PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hvordan skaber virksomheden trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø? Tre af de fire virksomheder, som vi har talt med, afholder MUS, trivselsmålinger og har medarbejderudvikling. Lederne bruger MUS til at tale om problemer på arbejdet og medarbejderens trivsel. Øget trivsel på arbejdspladsen mindsker ifølge lederne sygefraværet. I de tre forrige kapitler undersøgte vi, hvordan moderne ledelsestiltag (de to indeks for medarbejdertiltag) på arbejdspladserne hænger sammen med sygefravær. Vi viste, at der i mange tilfælde var sammenhæng mellem medarbejdernes sygefravær og antallet af moderne ledelsestiltag på arbejdspladsen. Når vi taler med lederne, kan vi se, at en del af forklaringen på dette måske ikke skal findes i selve den moderne ledelsesform, men i det medarbejderfokus, der også ligger der.

I produktionen er der ikke moderne ledelsestiltag i form af MUS eller medarbejderudvikling. Der er heller ikke trivselsmålinger, som tilfældet er på de to kommunale arbejdspladser og i konsulentvirksomheden.

Ifølge vores kvantitative resultater skulle virksomheder med en høj andel af ufaglærte medarbejdere på virksomheder med nye organisationsformer under gennemsnittet have færre forebyggelsestiltag på personniveau. Det vil sige, at virksomhederne havde færre af følgende tiltag end andre virksomheder: Samtaler med medarbejdere, der er truet af sygdom, støtte til medarbejdere, der enten på arbejdet eller hjemme er udsat for belastende situationer. Produktionslederen, som er i en afdeling med ufaglærte medarbejdere i en virksomhed uden nye organisationsformer, bruger jf. virksomhedens sygefraværspolitik samtaler med medarbejderne som en del af forebyggelsen mod sygefraværet:

Samtaler, følgen op på, om der måske er nogle problemer hjemme, fordi hvis der er problemer hjemme, så afsmitter det også her på virksomheden, så det er et spørgsmål om at tale med folk og se, hvad der sker rundt omkring hele tiden.

Det ser således ud til, at der på denne virksomhed er en opmærksomhed og forebyggelse omkring den enkelte, men det er ikke nedfældet. På de to kommunale arbejdspladser og i produktionen fortæller lederne om arbejdspladser, hvor der tages hånd om medarbejderne. Vi så, at lederen i produktionen også anvendte samtaler om medarbejdernes private belastninger til at forebygge sygefraværet, så der er ikke forskel på ledernes opmærksomhed på eventuel mistrivsel eller problemer hos den enkelte medarbejder. Men i modsætning til de øvrige virksomheder virker engagementet i medarbejderne i produktionen til at være personbåret, mens det i de øvrige virksomheder er båret frem af tiltag og værdier i de enkelte virksomheder.

Afdelingslederne i alle virksomhederne forsøger at holde øje med medarbejdernes trivsel, hvad enten det handler om medarbejdernes generelle trivsel eller belastninger i udførelsen af specifikke opgaver. Men lederne erkender også, at de ikke har mulighed for at se alle medarbejderne og er afhængige af, at medarbejderne selv kommer til lederen, eller at kollegerne holder øje med hinanden og giver lederen et praj. Både i produktionen og på konsulentvirksomheden er kollegerne ifølge lederne gode til at sige til, hvis de oplever, at kollegerne er lidt ved siden af sig selv (produktionen), eller hvis kollegerne virker påvirket af for stor belastning (konsulentvirksomheden).

I hjemmeplejen mødes medarbejderne hver dag og beretter om arbejdsmæssige episoder fra dagen for at tage eventuelle problemer i opløbet. Ligesom konsulentvirksomheden har hjemmeplejen belastningsrapportering. Begge virksomheder har således en ekstra foranstaltning, der skal tage højde for den belastning, som deres medarbejdere udsættes for.

Både i produktionen og i hjemmeplejen kommer lederne med eksempler på medarbejdere med problemer på hjemmefronten, der får ekstra fri til at løse problemerne, eller som i en periode arbejder kortere tid hver dag uden at blive trukket i løn for at få det hele til at hænge sammen. Det ser således ud til, at der er stor opmærksomhed på medarbejderne i de virksomheder, som vi har talt med, både formelt, dvs. fore-

byggelse af belastninger omkring selve arbejdet, og uformelt i forhold til hjælp til at få sammenhængen mellem arbejde og fritid til at hænge bedre sammen.

STRESS

Hvordan virksomhederne taler om stress er forskelligt fra virksomhed til virksomhed. Det er ligeledes forskelligt, i hvilken grad virksomhederne oplever stress som en belastning i hverdagen.

I produktionen har de ikke medarbejdere, der er stressede. Det er kun, hvis virksomheden indimellem skal fyre medarbejdere, at der kommer en belastning, indtil det er afgjort, hvem der skal fyres. I de øvrige tre virksomheder kan der på forskellig vis forekomme en psykisk belastning af medarbejderne.

I konsulentvirksomheden er belastninger som følge af for meget at lave en af de væsentligste årsager til sygefravær. Og det er omkring stress, at virksomheden har et stort forebyggelsesapparat, herunder et medarbejderudviklingsprojekt. Medarbejderne udfylder hver uge et belastningsskema for den kommende uge, og selvom fremtiden hurtigt ændrer sig, giver dette et godt billede af, om der skal rykkes ressourcer rundt. Der er en medarbejder ansat i afdelingen til at tage sig af allokeringen af ressourcer. Fokus er her på, om den enkelte medarbejder tager mere arbejde ind, end vedkommende kan overkomme. Lederen siger, at medarbejdernes egen interesse i arbejdet tit er en af årsagerne til belastning:

Det er jo ikke en chef, der kommer og siger, hvad man skal lave. Det er jo folks egen begejstring for en opgave og ønske om at få nye interessante opgaver ind, der gør, at folk ikke får sagt nej. Så det er det der dilemma mellem på den ene side at være begejstret for sit arbejde, og man så får taget for meget ind.

Vi så i vores kvantitative del af undersøgelsen, at det korte sygefravær var mere sandsynligt på virksomheder med en stor andel højtuddannede og på virksomheder, som ikke havde en stresspolitik. Selvom konsulentvirksomheden i vores undersøgelse har praktikker for at forebygge stress, siger lederen, at der indimellem er medarbejdere, der bliver syge, fordi de har meget at lave, og tilføjer, at der ikke er tale om pjæk. Afdelingslederen siger:

Jamen, vi oplever det nogle gange, at medarbejdere, der har meget om ørerne, så på et tidspunkt, så bliver det for meget, og så bliver vedkommende syg. Rent fysisk syg, og det er ikke pjæk eller noget, de bliver simpelthen syge, og det er noget af det, vi prøver at undgå, og det var et af vores indsatsområder: 'tilpas med arbejde'.

Lederen i konsulentvirksomheden fortæller desuden, at lederne jævnligt taler med medarbejdere, hvor enten de eller kollegerne kan se, at den arbejdsmæssige belastning er for stor. Det er en del af måden, som virksomheden viser omsorg for medarbejderne og yder en forebyggende indsats på. Hvis medarbejderne udvikler rigtig stress og bliver sygemeldte, vil medarbejderen blive sat under administration, og der vil blive igangsat en langsom tilbagevenden til arbejdet. HR-lederen siger:

Og sætter vi medarbejderne under administration, de må ikke selv sige 'ja' og 'nej' til opgaver, det skal lederen gøre. Så lærer vi medarbejderne at sige: 'Tak, fordi du spurgte, om jeg ville være med, og det vil jeg gerne, men det er min leder, der laver min arbejdsplan'. Så laver vi hver uge et møde, hvor vi taler om, hvordan den sidste uge gik, og hvad skal der ske i den næste uge.

HR-lederen fortæller, at det for medarbejderne er en lettelse at blive sat under administration og få hjælp til at prioritere opgaverne, og siger videre:

... det er dybt interessant, fordi man taler om det grænseløse arbejde, og hvor vigtigt det er, at man som vidensmedarbejder beslutter selv, men det er en sandhed, som har nogle flere nuancer.

Det, som HR-lederen her udtrykker, ligger i forlængelse af Karaseks model og Hvids artikel (Hvid, 2009), hvor der netop bliver stillet spørgsmålstegn ved, om indflydelse på eget arbejde kan kompensere for en øget belastning. Og som vi ser HR-lederens erfaringer, så skal det grænseløse arbejde også have grænser. Vidensmedarbejderen, som skal styre sit eget arbejde, får ofte to roller, nemlig både som chef og arbejder, og når der er for meget at lave, er erfaringen således, at vidensmedarbejderen fungerer som hårdtarbejdende medarbejder, som ikke har over-

skuddet og overblikket til at foretage de nødvendige prioriteringer. I det næste afsnit beskriver vi udviklingsprojektet hos konsulentvirksomheden.

Den stress eller belastning, som vi ser i konsulentvirksomheden, er en anden type stress end det, som lederen ser i hjemmeplejen. I konsulentvirksomheden er det mængden af arbejde, der er den væsentligste faktor, mens det i hjemmeplejen handler om de psykiske belastninger, som medarbejderne møder i hjemmene. Medarbejderne mødes hver dag til frokost og beretter, hvad der har været af episoder, og har samtaler om, hvad det er, der stresser den enkelte medarbejder. I hjemmeplejen er der ikke sat medarbejdere under administration, men for et par medarbejdere er der lavet aftaler om, at kollegerne skal holde ekstra øje med, om det går, som det skal.

I institutionen taler man ikke om stress i hverdagen, lederen mener, at stress er et modeord, der kan være med til at skabe problemer. I institutionen taler de om, at de har travlt, og kun hvis det faktisk er alvorligt og belaster i en grad, som truer den enkeltes velbefindende, taler man om stress. Virksomheden har haft en stresskonsulent ude i institutionen og holde et oplæg, så de kan kende forskel på travlhed og stress.

Lederen fortæller, at man netop har fået en medarbejder tilbage, der har været sygemeldt med stress. Lederen har haft samtaler med medarbejderen for at hjælpe med at ændre nogle arbejdsmønstre, og medarbejderen har været trappet langsomt op i arbejdstid over flere måneder. Lederen beretter imidlertid, at det ser ud, som om det er lykkedes, og at medarbejderen har taget vejledningen til sig om at være mere pragmatisk i forhold til at acceptere, at man ikke kan nå det hele.

Lederne i institutionen og i konsulentvirksomheden italesætter balancen mellem at arbejde og passe på sig selv lidt forskelligt, idet lederen i konsulentvirksomheden taler om, at medarbejderne skal passe på ikke at blive så begejstrede for deres arbejde, at de tager flere opgaver ind, end der er tid til, mens lederen i institutionen beskriver, hvordan arbejdet altid kan gøres bedre, og der ikke er tid nok, og at det er nødvendigt med en pragmatisk tilgang til opgaverne. Her er det således ikke, fordi medarbejderen tager flere opgaver ind, men fordi medarbejderen oplever manglende muligheder for at udføre opgaverne godt nok ifølge egne standarder.

SAMARBEJDE OG FÆLLESSKAB

Der arbejdes med projekter på arbejdspladserne, men på forskellig vis. Produktionen er i gang med miljøcertificering, konsulentvirksomheden er i gang med et projekt, der handler om at sætte rammerne for eget arbejde, institutionen er i gang med et arbejdsudviklingsprojekt, der skal skabe bedre rammer i hverdagen, og hjemmeplejen er i gang med et projekt om anerkendende tilgang og medarbejderudvikling i grupperne. Det, vi kan se, er, at de projekter, der er i gang, handler om virksomhedens belastninger, og hvilke årsager sygefraværet i virksomheden har. Fokus på det psykiske arbejdsmiljø de enkelte steder afhænger af den belastning, som der psykisk er i arbejdet.

Både i institutionen, i hjemmeplejen og i konsulentvirksomheden har lederne arbejdet med projekter, som på forskellig vis skulle øge tilfredsheden, sammenholdet og den gensidige respekt mellem medarbejderne. Både i konsulentvirksomheden og i institutionen ser lederne en direkte sammenhæng mellem klimaet på arbejdspladsen og sygefraværet – og disse projekter bliver også set som forebyggelse af sygefraværet. Konsulentvirksomheden ser en direkte sammenhæng mellem forebyggelse af sygefravær og det psykiske arbejdsmiljø. HR-lederen siger, at forebyggelsen på deres virksomhed handler om, hvordan arbejdet bliver organiseret. At forbedre det psykiske arbejdsmiljø er forebyggende, også fordi hele arbejdsorganiseringen er projektopbygget, hvor medarbejderne er afhængige af at kunne arbejde sammen i team.

I institutionen har lederen sat gang i et projekt, hvor man får sparring udefra til at skabe nogle gode arbejdsvaner, en bedre forståelse for hinanden og dermed et mere fælles grundlag at arbejde ud fra. Institutionslederen fortæller, hvordan nye medarbejdere giver 'ringe i vandet' og skaber konflikter, når der skal findes et fælles grundlag. Den gruppe, der senest havde fået en ny medarbejder, havde selv klaret de store konflikter, der opstod, og dette så lederen som et udtryk for, at den fælles medarbejderudvikling havde givet mod til at få sat ord på problemerne og tage fat der, hvor skoen trykkede.

I konsulentvirksomheden var det medarbejderne i den enkelte afdeling, der sammen fandt ud af, hvilke indsatsområder der skulle undersøges. HR-lederen fortæller, at det var hendes oplevelse, at der samtidig med, at medarbejderne fandt indsatspunkter til projektet om 'at være medarbejder i afdelingen', blev der stillet krav til ledelsen om organiseringen af og rammerne for arbejdet. Afdelingslederen fortalte, at medar-

bejderne havde valgt at arbejde med, hvordan der var tilpas med arbejde, hvordan tiden blev administreret, hvordan man signalerede balancen mellem samvær og arbejdsro, og hvordan man kunne give hinanden gode tilbagemeldinger.

I hjemmeplejen er nogle medarbejdere i hver gruppe med i et projekt, hvor man lærer en bedre kommunikation på arbejdspladsen, som handler om at øge respekten og forståelsen for hinanden.

Det, vi kan se, er, at jo mere afhængig virksomheden er af, at medarbejderne skal kunne samarbejde, og jo mere afhængige medarbejderne er af det psykiske klima på arbejdspladsen for udførelsen af deres arbejde, jo mere arbejde bliver der lagt i det psykiske arbejdsklima fra virksomhedens side. I hjemmeplejen er medarbejderne afhængige af hinandens støtte og opbakning til bearbejdning af eventuelle ubehagelige eller problematiske episoder i hjemmene, men selve arbejdet hos klienterne i hjemmene udføres alene. Produktionen står i modsætning til de øvrige virksomheder, idet virksomheden ikke konkret arbejder med det psykiske arbejdsmiljø. Medarbejderne udfører deres arbejde alene, og det er ikke nødvendigt for medarbejderne at samarbejde i hverdagen.

Produktionslederen fortæller om tonen på arbejdspladsen, at man driller hinanden lidt, men at hans indtryk ikke er, at der er nogen, der føler sig stødt eller udenfor.

FLERE PENGE TIL FOREBYGGELSE – HVAD SÅ?

Til sidst i interviewet spurgte vi hver enkelt af lederne, hvad de ville bruge flere penge på, hvis de fik flere penge til at arbejde med det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø. Både institutionslederen og hjemmeplejelederen svarede, at de ville sende flere på udviklingskurser af den slags, som de allerede var i gang med, fordi ikke alle medarbejdere på arbejdspladserne har været af sted.

Produktionen ville lave sociale arrangementer efter fyraften for at få medarbejderne tættere sammen og lære hinanden at kende, eksempelvis bowling. Det viser, at forebyggelse af det psykiske arbejdsmiljø ikke på samme måde naturligt kan kobles til arbejdsprocesserne, fordi der ikke er et egentligt samarbejde. Det er anderledes i konsulentvirksomheden og i institutionen, hvor man i hverdagen på en anden måde skal have projekter og børnegrupper til at fungere.

I konsulentvirksomheden svarer lederen ligesom i hjemmeplejen, at man vil fortsætte de eksisterende tiltag. Konsulentvirksomhedens

projekt var, i modsætning til de andre virksomheders, for alle medarbejdere, så her var lederens fokus på at følge op. Lederen siger, at selvom der er en gejst under projektet, så skal det holdes ved lige. Vi ser, at de virksomheder, vi har talt med, tænker i arbejdsmiljø, men at fokus afhænger af de udfordringer, lederne ser på arbejdspladsen. Forskellen mellem virksomhedernes karakteristika er dermed en vigtig brik til at forstå sygefraværet og dermed også, hvilken indsats der skal gøres på den enkelte virksomhed.

VIRKSOMHEDERNES INDSATS OVER FOR SYGE MEDARBEJDERE

I det foregående afsnit har vi set på, hvad virksomhederne gør for at forebygge og mindske sygefraværet på virksomheden. I dette afsnit skal vi se på, hvad virksomhederne kan gøre for syge medarbejdere.

SYGDOMSBILLEDET

Vi har talt med virksomhederne om deres sygefravær, og generelt er virksomhederne tilfredse med niveauet. Institutionslederen og produktionslederen synes, at det kan blive bedre, selvom begge har oplevet nedgang, men for institutionslederens vedkommende handler det også om karakteren af sygefraværet i institutionen. Ud over nogle langtidssygemeldinger er det en enkelt eller to, som tegner sig for langt den største del af sygefraværet. Det samme gælder i produktionen, hvor 3-5 medarbejdere tegner sig for 75 pct. af sygefraværet.

De belastninger, som virksomhederne beretter om på de forskellige virksomheder, er meget forskellige. Fra fysiske skader, slidbelastninger og til løft og til belastninger fra travlhed. Spørgsmålet er, om der er forskel på, hvad lederne og virksomhederne kan gøre for deres syge medarbejdere.

STØTTE TIL LEDEREN OG DEN SYGE I SYGEPERIODEN

I sygeperioden har virksomhederne samtaler med de sygemeldte – og nogle af virksomhederne kan desuden yde hjælp af praktisk karakter.

Produktionen, institutionen og hjemmeplejen kontakter medarbejderne ved langtidssygdom for at høre, hvordan det går. Alle lederne

ser sig selv som en støtte, men siger, at det er en svær situation, hvor de ikke vil og skal kontrollere medarbejderen, men tværtimod skal undgå, at medarbejderen får den oplevelse.

De to kommunale arbejdspladser har mulighed for at få hjælp fra en personaleafdeling centralt i kommunen, hvor de kan hjælpe med henvisninger, skubbe på i hospitalssystemet, betale for psykologhjælp eller lignende efter behov. Kommunerne har desuden kurser og lederudvikling, der gør, at lederne i de to kommuner har fået viden og refleksioner omkring samtaler med sygemeldte medarbejdere.

Produktionen har mulighed for at tale med medarbejderne, men betaler ikke for behandling og henviser ikke til læger eller lignende. Lederen besøger den syge medarbejder efter aftale og hører, hvordan det går, og hvornår medarbejderen forventer at komme tilbage. Men lederen har ingen støtte i en personaleafdeling eller på anden vis, ligesom de øvrige ledere har. Lederen har sin erfaring som arbejdsleder, men har ingen kurser i de svære samtaler med medarbejderne. Her ser vi igen, hvordan omsorg og støtte til medarbejderne i sygdomsperioden afhænger af den enkelte leder, fordi lederen ikke har et bagland.

Når lederne taler med medarbejderne i sygeperioden, handler det for lederne om at vise omsorg og hensyn til den syge samtidig med, at man ikke træder for nær. Institutionslederen har lige haft en sygemeldt medarbejder, der skulle opereres, hvor der var en start- og en slutdato på fraværet, hvilket gør kontakten med den sygemeldte medarbejder lettere, fordi der ikke på samme måde skal balanceres mellem at vise omsorg, og at medarbejderen føler sig mistænkeliggjort eller trådt for nær.

Det, som imidlertid fylder mest, når vi ser på, hvad virksomhederne kan hjælpe medarbejderne med i sygeperioden, er at give dem arbejde.

EN HALV MEDARBEJDER ER BEDRE END INGEN

I alle virksomhederne vil lederne gerne have medarbejderne tilbage, selvom de ikke er fuldt arbejdsdygtige, selvom konsekvenserne på arbejdspladserne er lidt forskellige. På virksomhederne har lederne mulighed for at tilbyde medarbejderne at vende tilbage til arbejdet langsomt, så arbejdstiden trappes op, herunder både antallet af dage og antallet af timer per dag. Lederne vil gerne have medarbejderne tilbage, og både i hjemmeplejen og i institutionen er det en hjælp, at der er flere hænder.

Imidlertid er der i hver virksomhed nogle særlige forhold omkring tilbagevenden. I produktionen betyder nedsat produktivitet hos en medarbejder, at kollegernes løn belastes, da man har et kollektivt bonus-system. Lederen i produktionen fortæller til de øvrige medarbejdere, inden medarbejderen kommer tilbage, hvilke arbejdsopgaver den tidligere sygemeldte får for at undgå 'muggeri'. Der er heller ingen problemer, hvis det er for en periode, men hvis det bliver for mange måneder, så skal der findes en anden løsning.

I institutionen kan man ikke altid få vikarer, og derfor er det en hjælp, at man får en medarbejder tilbage, også selvom vedkommende eksempelvis skal skånes og primært kan læse for børnene. Det aflaster de øvrige medarbejdere under alle omstændigheder.

I hjemmeplejen ser lederen også hellere, at folk kommer på arbejde end bliver hjemme – hellere medarbejdere, der ikke er på fuld kraft end ingen medarbejdere. Man kan fritage en medarbejder for nogle belastende opgaver i en kort tilbagevendingsperiode, men det belaster gruppen med for mange særlige hensyn, fordi det betyder, at de hårde opgaver bliver fordelt på færre hænder. Derfor kan man heller ikke have faste aftaler om skånehensyn, selvom disse sagtens kan fungere i en tilbagevendingsperiode. Såfremt der er lavet særlige aftaler for en medarbejder i hjemmeplejen, så fortæller medarbejderen kort til gruppen, når vedkommende kommer tilbage, hvilke aftaler der er indgået. I hjemmeplejen tror de på, at åbenhed fungerer bedst, så det ikke skaber splid mellem kollegerne, at der tages hensyn tids- eller arbejdsmæssigt.

I konsulentvirksomheden er den gradvise tilbagevenden et tiltag, som prioriteres. HR-lederen og afdelingslederen planlægger medarbejderens opgaver efter, hvad den enkelte kan klare, og sætter medarbejderen under administration. I konsulentvirksomheden er sygdomsbilledet også ofte anderledes end på de andre virksomheder, og derfor er indsatsen også anderledes.

Virksomhederne har således både mulighed og villighed til at hjælpe medarbejderne tilbage til arbejdet. Det bekræfter tallene fra kapitel 6, hvor vi så, at rigtigt mange blandt de store private og både de store og små offentlige virksomheder har mulighed for at regulere på arbejdet ved tilbagevenden. De små private virksomheder har i mindre grad denne mulighed. Så da størstedelen af de danske virksomheder er små private virksomheder, betyder det, at en stor del af de danske lønmodtagere

muligvis har væsentlig dårligere forhold end de forhold, vi beskriver hos de virksomheder, vi har undersøgt.

Vores kvantitative analyser viser, hvilke tiltag virksomhederne anvender. De små virksomheder har færre medarbejdere og vil derfor sikkert have et mindre antal af syge medarbejdere. Det betyder, at en række af de tiltag, vi spørger til, vil være irrelevante i mange af de helt små virksomheder. Vi mener dog også, at det vil være rimeligt at formode, at de små virksomheder ikke har samme muligheder for at tage sig af sygefravær, tiltag i sygeperioden og omkring tilbagevenden til arbejdet, fordi virksomhederne i mindre grad har retningslinjer og personaleafdeling, og derfor vil tiltag og hensyn til medarbejderne være mere personbundne. Omvendt kan der være en fordel i, at afstanden mellem chef og medarbejder ofte er kortere.

VIRKSOMHEDERNE OG DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

I dette afsnit skal vi se på, hvordan virksomhedernes svar og holdninger om ansættelse af personer på særlige vilkår og forebyggelse og behandling af sygefravær kan placeres i en diskussion om det rummelige arbejdsmarked.

Spørgsmålet er, om det rummelige arbejdsmarked har en naturlig grænse? I årbogen i 2008 spurgte vi til lønmodtagernes holdning til, at der var ansat personer på særlige vilkår på arbejdspladsen. Vi viste, at der var sket en stigning i antallet af lønmodtagere, der fandt, at det var en belastning, at der blev ansat personer på særlige vilkår. Og færre end tidligere oplevede, at det var en aflastning i hverdagen med personer ansat på særlige vilkår.

I denne årbog, hvor vi fokuserer på sygefraværet, viser vi nogle af de dilemmaer, som arbejdslederne står i. Arbejdslederne skal tage sygesamtaler, hvor de skal forvalte grænsen mellem privatliv og arbejdsliv, men hvor de også må gå ind over grænsen til privatlivet for at løse problemer, der giver en høj sygefraværsprocent på arbejdspladsen. Samtidig skal lederne, der ikke må spørge til sygefraværets årsag, finde en balance mellem at hjælpe medarbejderen til at formindske sygefraværet og have tillid til, at sygefraværet er et reelt sygefravær.

Virksomhederne kan på forskellig vis regulere syge medarbejders tilbagevenden til arbejdet – administration/tid, andre opgaver/tid,

fjernelse af opgaver/tid. Det, vi ser, er, at der i de forskellige virksomheder bliver reguleret på arbejdssituationen ud fra tid i kombination med andre tiltag, men disse andre tiltag afhænger af virksomhedens organisering af arbejdet og karakteren af arbejdet. De virksomheder, som vi har talt med, er imidlertid store virksomheder. Vores forestilling er, at rummeligheden er anderledes i små private virksomheder, fordi afstanden mellem medarbejderne og medarbejdere og leder er lille. Det sociale fællesskab, som derfor kan findes i små private virksomheder, vil sandsynligvis betyde, at der ofte kan være en større fleksibilitet i forhold til at finde ad hoc-løsninger.

De virksomheder, som vi taler med, gør noget for deres medarbejdere på hver deres måde, og sygefraværet på alle virksomhederne er faldet de seneste år. Tydeligvis skal virksomheder med forskellig arbejdsorganisering, medarbejdersammensætning og belastning forebygge og arbejde med sygefraværet på hver sin måde. Her ser vi en stor forskel i de ting, der kræves for at forebygge det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, herunder organiseringen af arbejdet, som kan være et værn for vidensmedarbejdere.

Det fysiske arbejdsmiljø er reguleret af love og regler, som er blevet udviklet over tid. Der stilles krav til et vist sikkerhedsniveau i virksomhederne, og der skal være en sikkerhedsrepræsentant, der skal tage sig af fysiske forhold på arbejdspladsen. Det psykiske arbejdsmiljø er noget andet. Det vil være forskelligt for den enkelte medarbejder, hvad der er belastende, og der er færre regler og rammer for, hvordan organisering af arbejdet og tonen mellem medarbejderne skal være på arbejdspladsen. Det betyder, at de enkelte virksomheder er nødt til at finde deres egne måder på dette område, og at det handler om ledelse og dermed er personafhængigt i højere grad, end det fysiske arbejdsmiljø er. Samtidig så vil personafhængigheden være større, hvis virksomheden ikke har en personaleafdeling eller nogle værdier, som lederen kan og skal styre efter.

Spørgsmålet er, hvad der skal til, for at det psykiske arbejdsmiljø, omsorgen og rummeligheden på arbejdspladserne uden personaleafdelinger kan udbredes? I dette kapitel så vi en mulig forklaring på, at moderne ledelsestiltag hænger sammen med et lavere sygefravær: Når trivsel kædes sammen med sygefravær, er det oplagt at se på de moderne ledelsestiltag som en omsorg for medarbejderen og en mulighed for, at medarbejderens tanker og ønsker bliver hørt. Hvordan dette udbredes, er

ikke ligetil; fordi virksomhederne er forskellige, vil ensartede tiltag være problematiske. Hvilke tiltag, de enkelte virksomheder har gavn og glæde af, er afhængigt af arbejdsorganiseringen på den enkelte virksomhed. Det kan også være, at det øgede fokus på problemer med det psykiske arbejdsmiljø og nogle virksomheders indsats betyder, at virksomhederne generelt presses til at tage problemet seriøst, fordi medarbejderne ellers søger til bedre arbejdspladser. Når problemet med psykiske lidelser øges, må beslutningstagerne imidlertid vurdere, om det er godt nok at lade tiden arbejde for sig.

Lederne udtrykker rummelighed i forhold til deres medarbejdere, og lederne forsøger at se medarbejdernes behov. Noget af det vigtigste, som lederne gør i forbindelse med sygdom, er at få medarbejderne tilbage på arbejde igen, selvom de har været langtidssyge. Lederenes dilemma er imidlertid, hvordan de kan tage hensyn til de syge medarbejdere, der kommer tilbage, og samtidig tage hensyn til de raske medarbejdere, der er på arbejdspladsen. Situationen på flere af de arbejdspladser, vi har talt med, er, at virksomheden ikke har vikarer under sygdom, og at virksomheden og de raske medarbejdere faktisk er bedre stillede, når man kan få en sygemeldt medarbejder tilbage på halv tid.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi underbygget en række af vores resultater fra de forrige kapitler. For det første kan vi se, at de resultater, som vi finder i den kvantitative del af undersøgelsen, hvor virksomhederne forebygger forskelligt, er begrundet i en forskellig virkelighed. Virksomhedernes dagligdag og de belastninger, som medarbejderne møder, er forskellige, og derfor vil den forebyggende indsats også være forskellig. Det betyder, at en ensartet indsats over for forskellige virksomheder vil hjælpe i forskellig grad afhængigt af typen af belastninger i virksomheden. Eksempelvis vil stresspolitikker og -praktikker hjælpe mindre på arbejdspladser med ufaglærte medarbejdere, der arbejder ved hver sin maskine, end på arbejdspladser med projektarbejdende højtuddannede medarbejdere, der arbejder i nye organisationsformer.

Det ene fælles omdrejningspunkt, der er på virksomhederne omkring forbyggende tiltag og håndtering af sygefravær, ligger i 'samta-len'. Vi kan se, at samtalen med medarbejderne har en gennemgående

betydning, uanset hvilken af de fire virksomheder vi har talt med. Samtalen, kontakten med medarbejderen, der har for meget sygefravær, tillægges stor vægt, og virksomhederne mener, at denne har betydning både som hjælp til at opretholde trivsel og som en løftet pegefinger, afhængigt af, hvilken problematik der er aktuel for den enkelte medarbejder.

Det andet fælles omdrejningspunkt, der er på virksomhederne, er, at virksomhederne gerne ser en 'halv' medarbejder tilbage på arbejde – hellere end ingen medarbejder. Virksomhederne forsøger på forskellig vis at få medarbejderne tilbage på arbejde, dels fordi virksomhederne har brug for arbejdskraften, dels fordi virksomhederne ønsker at fastholde medarbejderne trods sygdom.

Der, hvor virksomhederne var forskellige, handlede det blandt andet om, hvor institutionaliserede medarbejdertiltag og omsorg for medarbejderne var. Vi så, at i virksomheder med personalepolitikker og personaleafdeling var tiltagene for medarbejderne en del af virksomheden, mens det er vores konklusion, at i virksomheder uden politikker og personaleafdeling vil medarbejderomsorg være afhængig af den enkelte leder og derfor uberegnelig og omskiftelig.

ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

Gennem en række beskæftigelsesstrategier forsøger regeringen at øge beskæftigelsen for personer med fysiske og psykiske handicap. Sigtet med strategierne er, at arbejdsmarkedet skal være mere rummeligt for personer med handicap. Samtidig vil personer med handicap udgøre en vigtig ressource, når der om få år bliver mangel på arbejdskraft i mange erhverv.

På den baggrund giver vi et overblik over, hvordan det ser ud med beskæftigelsen af personer med handicap i de danske virksomheder. Samtidig sætter vi fokus på, hvorfor virksomheder ansætter personer med handicap, og hvorfor de ikke gør det. I forlængelse heraf ser vi på, hvad der kan få virksomhederne til at ansætte flere personer med handicap.

Til slut ser vi på, hvilke faktorer som har betydning for, om virksomhederne har personer med handicap ansat.

UDVIKLINGEN I ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

I tabel 8.1 ser vi udviklingen i andelen af virksomheder, som har personer med handicap ansat. Andelen er fordoblet siden 1998, og siden 2004 er den gået fra 17 pct. til 24 pct. i dag. Både private og offentlige virk-

somheder er gået markant frem, og udviklingen er også markant for både store og små virksomheder.

TABEL 8.1

Andelen af virksomheder, der har ansatte med handicap, i hhv. 1998, 2007 og 2008. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
	ansatte	ansatte		ansatte	ansatte		
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Beskæftiger personer med handicap							
1998	7*	29*	9*	18*	35*	22*	12*
2007	15	46	17	35	54	39	22
2009	20	58	22	37	69	42	24

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518, for 2008: 1.994.

* angiver, at der er en signifikant forskel mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år på et 5-procents-niveau.

Som det fremgår af tabel 8.2, er antallet af personer med handicap, som er ansat i virksomhederne, gået markant frem i de senere år. I perioden fra 2004 til 2007 er antallet af personer med handicap med job i virksomhederne steget fra ca. 30.000 til ca. 54.000, hvorved udviklingen klart lever op til regeringens 2004-strategi for personer med handicap. Strategien havde som målsætning at øge beskæftigelsen med 2.000 personer med handicap om året. Den efterfølgende udvikling fra 2007 til 2008 er ganske markant, hvor 13.000 flere personer med handicap er kommet i beskæftigelse i denne periode. Det kan ikke udelukkes, at tallet på 13.000 personer overvurderer udviklingen. På den anden side var denne periode præget af en udtalt mangel på arbejdskraft, og det kan have givet chancen for mange personer med handicap. En del af disse personer er formentligt ansat i fleksjob, hvilket den klare stigning i antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden er et tegn på, jf. tabel 8.2. I denne periode var der en markant stigning i antallet af personer i fleksjob, jf. kapitel 2.

TABEL 8.2

Antal personer med handicap ansat på virksomhederne i udvalgte år.

	Antal personer med handicap ansat	Heraf på særlige vilkår
1998	16.957	-
2004	30.489	-
2007	53.751	15.134
2008	66.334	37.848

Anm: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.467, for 2007: 2.518, for 2008: 1.994.

Udviklingen lever som nævnt op til regeringens strategi for personer med handicap, som løb fra 2004 til 2008. Beskæftigelsesstrategien havde først og fremmest til hensigt at få personer med handicap i beskæftigelse, så de kunne få større livskvalitet. Desuden indgik det i overvejelserne, at den øgede beskæftigelse af personer med handicap ville stille Danmark bedre, når arbejdsstyrken falder, og manglen på arbejdskraft stiger. Strategien satsede på tre indsatsområder:

- At øge kendskabet til støtteordninger rettet mod beskæftigelse af personer med handicap. Tankegangen er, at når personer med handicap og arbejdsgivere får kendskab til mulighederne for løntilskud, tilskud til arbejdspladsens indretning, hjælpemidler og mentorordninger, vil det fremme beskæftigelsen for personer med handicap.
- At forbedre mulighederne for at kombinere handicap og job, fx ved at øge brugen af de forskellige støtteordninger for personer med handicap.
- At overvinde medarbejdernes holdninger til personer med handicap i job, så de ser på en handicappet som enhver anden medarbejder.

Denne strategi er afløst af en ny 4-årig strategi, som har som formål at øge andelen af virksomheder, som har personer med handicap ansat, med 5 pct., jf. bilag 2, hvor den nye strategi beskrives.

Den gamle handicapbehandlingsplan er blevet evalueret i to SFI-rapporter fra 2006 og 2009. I den seneste rapport fremkommer to resultater for beskæftigelsesudviklingen for personer med handicap (Larsen et al., 2009). Det ene resultat viser, at beskæftigelsen for personer med handicap er steget med 17.000 personer i perioden fra 2002 til 2007. Resultatet bygger på en registerundersøgelse, som undersøger, hvordan beskæftigelsen ser ud i 2007 for en gruppe af 16-52-årige, som havde et handicap i 2002. Det andet resultat bygger på en survey blandt danske medarbejdere.

bejdere. Her kommer Larsen et al. (2009) frem til, at beskæftigelsen er faldet for personer med handicap. Det skal her tages i betragtning, at evalueringen foregår blandt lønmodtagere og ikke – som i denne undersøgelse – blandt virksomheder. Lønmodtagernes eget syn på, om de har et handicap, kan være forskelligt fra virksomhedernes vurdering af, om de har et handicap. At det forholder sig sådan, er der meget, der taler for, idet der ifølge evalueringen er langt flere personer med handicap, nemlig mellem 600.000 og 700.000, mens der er langt færre i undersøgelsen her, nemlig omkring 65.000. De 65.000 er det tal, vi kommer frem til i denne rapport, når vi spørger virksomhederne.¹⁷ Larsen et al. er inde på, at faldet i beskæftigelsen af personer med handicap kan skyldes, at de personer med handicap, der har fået job, ikke længere mener, de har handicap, netop fordi de er kommet i arbejde.

Vi har også set på virksomhedernes ansættelser af personer med forskellige typer af handicap. De er listet op i tabel 8.3 og angår fx kørestolsbrugere og svagtseende/blinde. Vi skal i den forbindelse gøre opmærksom på, at undersøgelsen ikke definerer, hvad et handicap er. Det er alene den personaleansvarliges egen vurdering, hvornår der er tale om et handicap. For eksempel kan den personaleansvarlige bedømme en svagtseende person som en person uden handicap, mens den pågældende selv synes, der er tale om et handicap. Svarene udtrykker altså, hvad den personaleansvarlige ser som et handicap. Set i lyset af, at vi analyserer det sociale engagement, er det også den mest relevante strategi at benytte virksomhedens egen opfattelse af, hvornår en medarbejder har et handicap.

I tabel 8.3 ser vi på antallet og andelen af virksomheder, som har ansatte med bestemte typer af handicap. Der er flest virksomheder, som har ordblinde eller læsesvage ansat. 13 pct. af virksomhederne har det, og det stemmer formentlig meget godt overens med, hvordan det ser ud i befolkningen, da ca. 7 pct. af voksne danskere opfatter sig selv som helt ordblinde (Dansk Videncenter for Ordblindhed, 2009). 5 pct. af virk-

17. En del af forklaringen på den store forskel er, at Larsen et al. spørger alle handicappede, herunder førtidspensionister, mens vi i nærværende undersøgelse kun spørger virksomhederne, om de beskæftiger personer med handicap. Samtidig er der mange personer med handicap, som arbejder på normale vilkår uden hjælpemidler eller løntilskud, og det kan være, at virksomhederne kun medregner de personer med handicap, hvor brug af hjælpemidler eller løntilskud eller begge dele gør sig gældende i forbindelse med ansættelsen.

somhederne har tunghøre eller døve ansat, og 3 pct. har sindslidende ansat. Det sidste kan måske undre, eftersom personer med psykisk handicap i dag er en af de helt store handicapgrupper (Region Syddanmark, 2007). Dog viste vi i forrige årbog, at personer med psykisk handicap i mindre grad er på arbejdsmarkedet (Schademan et al., 2008)

TABEL 8.3

Virksomheders ansættelse af de nævnte handicap. Antal virksomheder, der svarer "ja" eller "nej" samt ja-sigeres andel af samtlige virksomheder. Særskilt for 2008.

	Ja	Nej	Ved ikke	Ja-sigeres andel af alle virksomheder. Procent.
Svagtseende eller blinde	2.400	115.634	142	2
Tunghøre eller døve	6.259	111.603	314	5
Kørestolsbrugere	926	117.072	178	1
Andre fysiske handicap	10.126	107.742	305	9
Sindslidende	3.073	114.467	604	3
Udviklingshæmmede	2.218	115.720	224	2
Hjerneskedede	2.685	115.278	199	2
Ordblinde eller læsesvage	15.622	99.258	3.293	13
Et andet handicap end de nævnte	2.439	114.587	1.072	2

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.994.

MOTIVER FOR ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

Efter at have set på virksomheders ansættelser af personer med handicap, vender vi os nu mod virksomhedens motiver for at have personer med handicap ansat. I årbog 2007 begrundede vi nærmere, hvorfor det er relevant at se på virksomheders motiver bag det sociale engagement. Her hedder det bl.a., at motiverne kan sige noget om effekten af de forskellige tiltag, når man ønsker at fremme det sociale engagement.

Vi kan se, hvad det betyder at give løntilskud, og vi kan se, hvad interne forhold i virksomheden betyder. Derudover kan vi afdække konjunkturernes indflydelse. Hvad betyder fx manglen på arbejdskraft for virksomhedernes sociale engagement, og vil engagementet være anderledes i en situation med arbejdsløshed? Som en sidste ting skal filantropi-

ske motiver nævnes. Spiller virksomhedens omdømme i den forbindelse en rolle, og vil filantropiske motiver variere med konjunkturerne?

En af de mest anerkendte metoder til at se på virksomheders sociale engagement stammer fra Carroll (1991). Hun kommer frem til fire motiver bag engagementet: det økonomiske, det juridiske, det etiske og det filantropiske. De motiver har vi operationaliseret i en række udsagn.

Ifølge det økonomiske motiv skal virksomheder have en acceptabel profit. Det betyder fx, at virksomheder kun skal ansætte personer i fleksjob, hvis disse personer bidrager til profitten. De udsagn, som relaterer sig til dette økonomiske motiv, er:

- Virksomheden får økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen.
- Ansættelsen løser et rekrutteringsproblem.
- Ansættelsen styrker virksomhedens omdømme.

Det juridiske motiv går ud på, at virksomheden skal følge love og reguleringer formuleret af offentlige myndigheder. Her har vi formuleret et udsagn for at dokumentere det motiv:

- Virksomheden ønsker at signalere, at virksomheden efterlever lovgivningsmæssige krav om ikke at forskelsbehandle ansøgere på grund af handicap.

De etiske motiver omfatter de normer og standarder, som virksomhedens interessenter opfatter som fair eller retfærdige. Disse motiver rækker ud over de økonomiske og juridiske normer om fairness og retfærdighed, og de er ikke en del af lovgivningen. For eksempel kan virksomheden have retningslinjer for, hvor mange udsatte personer den vil nyansette fra kommunen. I relation til nærværende undersøgelse om ansættelse af personer med handicap har vi formuleret to udsagn om de etiske motiver:

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

Det filantropiske motiv omfatter de handlinger, som lever op til samfundets forventninger om, hvad en god virksomhed støtter. Det kan den gøre ved fx at donere penge til kunst eller den lokale sportsklub. I relation til personer med handicap kan virksomheden hjælpe den gruppe ved at ansætte en eller flere personer med handicap, selvom virksomheden ikke profiterer på det, men tværtimod koster den penge. Det filantropiske motiv dækker vi derfor med følgende udsagn:

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

Set i forhold til virksomhedernes sociale engagement er disse spørgsmål om fastholdelse og ansættelse af personer med handicap relevante at stille, da gruppen af personer med handicap statistisk set er vanskeligt stillet på arbejdsmarkedet. Vi skal dog gøre opmærksom på, at vi ikke kan sige noget om arbejdsevne for personer med handicap. Den enkelte person med handicap kan være ansat på almindelige vilkår eller særlige vilkår. Pointen med alligevel at se på gruppen som led i virksomhedernes sociale engagement er, at mange personer med handicap befinder sig i en udsat position på arbejdsmarkedet.

Virksomhedernes svar på motivspørgsmålene fremgår af tabel 8.4. Det er kun virksomheder, som har personer med handicap ansat, der er blevet spurgt. Vi ser på andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte udsagn har været med til at fremme ansættelsen af personer med handicap. Tabellen viser, at ønsket om at bidrage til samfundet, så længe det er omkostningsfrit, opleves som vigtigst. I alt 46 pct. af virksomhederne oplever dette som vigtigt. 39 pct. mener, at det økonomiske tilskud fra det offentlige er vigtigt, hvilket er 7 procentpoint mindre end i årbogen fra 2007. Navnlig store offentlige virksomheder synes, den økonomiske støtte er vigtig. Hele 53 pct. af de store offentlige virksomheder udtrykker, at den økonomiske støtte fremmer ansættelsen af personer med handicap. Kun 35 pct. af de små private virksomheder deler denne holdning, hvilket er 15 procentpoint mindre end i årbogen fra 2007. Det juridiske motiv betyder ikke særlig meget for virksomhederne. Kun 9 pct. har opstillet interne retningslinjer for, hvor mange personer med handicap de skal ansætte. Det svarer stort set til resultatet i årbogen fra 2007.

TABEL 8.4

Andelen af virksomheder, som i høj grad eller i nogen grad mener, at de nævnte ting har været med til at fremme ansættelsen af personer med handicap. Kun virksomheder med ansatte med handicap. Separat for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Alle
	2-49 ansatte	50+ ansatte	2-49 ansatte	50+ ansatte	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Virksomheden får økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen	35	39	57	53	39
Ansættelsen løser et rekrutteringsproblem	29	30	34	26	29
Ansættelsen styrker virksomhedens omdømme	21	34	31	45	25
Virksomheden ønsker at signalere, at den efterlever lovgivningsmæssige krav	22	35	38	50	27
Virksomheden har retningslinjer for, hvor mange personer med handicap der som minimum skal ansættes	8	8	11	15	9
Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger	42	56	50	66	46
Virksomheden ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger	31	42	43	49	35

Anm: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.994.

Endelig skal det nævnes, at 29 pct. af virksomhederne siger, at ansættelsen af personer med handicap løser et rekrutteringsproblem. Det er et fald på 8 procentpoint siden undersøgelsen i 2007. Det kan undre, når man tænker på den store mangel på arbejdskraft, der har været i 2008.

BARRIERER FOR ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

Vi har spurgt de virksomheder, som ikke har personer med handicap ansat, om, hvorfor de ikke har sådanne personer ansat. Virksomheder ne

skulle tage stilling til en række forskellige udsagn. De fleste af dem er økonomisk bestemt:

- Personer med handicap skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer.
- Der er ikke tilstrækkelig mulighed for økonomisk kompensation fra det offentlige.
- Det giver for meget besvær for lederne at have personer med handicap ansat.
- Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati at ansætte personer med handicap.
- Det kræver for mange særlige hensyn at ansætte personer med handicap.

Et enkelt udsagn tager udgangspunkt i de sociale faktorer:

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

Et par udsagn fokuserer på rekrutteringssituationen:

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

Tabel 8.5 viser, hvad de virksomheder, som ikke har personer med handicap ansat, svarer på udsagnene.

Det svar, som vejer tungest, er, at personer med handicap ikke matcher kvalifikationskravene i de udbudte job. 50 pct. af virksomhederne mener dette. Det er 7 procentpoint flere end i undersøgelsen fra 2007. Et par andre vigtige forklaringer på manglende ansættelse af personer med handicap er, at sådanne ansættelser kræver for mange særlige hensyn, og at virksomheden er nervøs for, at personer med handicap ikke kan fungere på virksomheden. Begge disse to barrierer opleves som vigtige af lidt over 40 pct. af virksomhederne. I 2007 lå disse tal mellem 30 og 35 pct. I 2008 er det især de små private virksomheder, som har disse opfattelser.

TABEL 8.5

Andelen af virksomheder, som *ikke* har ansatte med handicap, og som i høj eller i nogen grad mener, at de nævnte forhold forhindrer virksomheden i at ansætte personer med handicap. Særsilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Alle
	2-49 ansatte	50+ ansatte	2-49 ansatte	50+ ansatte	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Personer med handicap skal have for meget i løn i forhold til deres kompetencer	26	24	30	29	27
Der er ikke tilstrækkelig mulighed for økonomisk kompensation fra det offentlige	24	22	23	34	24
Virksomheder modtager ingen ansøgninger fra personer med handicap	37	51	40	51	38
Personer med handicap matcher ikke kvalifikationskravene i de udbudte job	50	49	52	58	50
Det giver for meget papirarbejde og bureaukrati	22	16	9	8	24
Det kræver for mange særlige hensyn	45	28	35	24	42
Virksomheden er nervøs for, om personer med handicap kan fungere på arbejdspladsen	46	28	31	25	43
Det giver for meget besvær for lederne	22	13	9	6	20

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.994.

Kun en femtedel af virksomhederne siger, at det giver for meget papirarbejde og bureaukrati. Det er flere end i 2007, men stadig på et relativt lavt niveau. At det ikke ser ud til at være det store problem, kan eventuelt skyldes, at kommunerne er blevet bedre til at håndtere papirarbejdet efter den megen kritik, der har været af administrationen i forbindelse med denne type af ansættelser.

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

Til sidst har vi stillet alle virksomhederne i undersøgelsen over for en række udsagn om, hvad der kan få dem til at ansætte personer med handicap. Vi har delt udsagnene op i tre temaer. Det første er information:

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

Et par udsagn angår virksomhedens økonomi:

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

Det sidste udsagn angår rekrutteringen:

- Ansøgninger eller henvendelser fra personer med handicap.

TABEL 8.6

Andelen af virksomheder, som i høj eller i nogen grad mener, at de nævnte forhold kan få virksomheden til at overveje at ansætte personer med handicap. Særskkilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Alle
	2-49 ansatte	50+ ansatte	2-49 ansatte	50+ ansatte	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.
Positive erfaringer fra andre virksomheder	37	38	43	45	38
Mere viden fra jobcentret om muligheder for støtte	30	34	35	39	31
Bedre økonomisk støtte fra det offentlige	33	33	40	49	34
Mangel på arbejdskraft	42	47	41	49	42
Ansøgninger eller henvendelser fra personer med handicap	39	58	45	55	40

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.994.

Virksomhedernes svar på spørgsmålene fremgår af tabel 8.6. Som i årbogen fra 2007 er der ingen dominerende forklaringer, og besvarelsener ligger stort set på samme niveau i de to undersøgelsesår. Vi ser, at 42 pct. af virksomhederne i høj eller nogen grad mener, at mangel på arbejdskraft vil fremme ansættelsen af personer med handicap. Ansøgninger fra personer med handicap spiller en næsten lige så stor rolle. Endelig lægger vi mærke til, at en tredjedel af virksomhederne siger, at mere information fra jobcentret vil få dem til at overveje en ansættelse af personer med handicap.

FAKTORER, SOM FORKLARER ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

For at få indtryk af, hvilke faktorer der forklarer ansættelsen af personer med handicap, har vi lavet en logistisk regressionsanalyse. I sådan en model analyserer vi sandsynligheden for, at en virksomhed har en person med handicap ansat bestemt af de forskellige baggrundsvariable. De forskellige forklarende variable er medtaget på baggrund af en række hypoteser. Hypoteserne har vi inddelt i en række kategorier: generelle virksomhedskarakteristika, virksomhedens økonomiske situation, virksomhedens personalesituation, virksomhedens brug af nye organisations- og ledelsesformer samt arbejdsforholdene. Nedenfor gennemgår vi de forskellige hypoteser under de forskellige overskrifter for kategorierne.

GENERELLE VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA

a) Virksomhedens størrelse. Virksomhedens størrelse er målt ved antallet af ansatte. Denne variabel er medtaget, fordi vi formoder, at der er større sandsynlighed for, at store virksomheder har personer med handicap ansat, end små virksomheder har det. Grunden til dette er for det første, at størrelse i sig selv gør det mere sandsynligt med sådanne ansættelser. For det andet har store virksomheder sikkert lettere ved at finde passende arbejde til personer med handicap.

b) Virksomhedens sektor. Her tænker vi på, om virksomheden tilhører den offentlige eller den private sektor. Da navnlig offentlige virksomheder tilskyndes til at ansætte personer med handicap, forestiller vi os, at der er større sandsynlighed for, at de har personer med handicap ansat, end at en privat har det.

c) Virksomhedens personalesammensætning. Den bliver her målt ved andelen af ufaglærte medarbejdere og andelen af medarbejdere med en videregående uddannelse. Vi forestiller os, at der vil være større sandsynlighed for, at en virksomhed ansætter en person med handicap, jo større andelen af ufaglærte medarbejdere i virksomheden er. Det skyldes, at flest ufaglærte rammes af et handicap og evt. bliver fastholdt på virksomheden. Det kan også skyldes, at det er lettere at tilpasse et arbejde til en person med handicap, når der er flere ufaglærte medarbejdere på arbejdspladsen. På den anden side vil højtuddannede personer med handicap lettere kunne bestride et job, som kræver en videregående uddannelse. Derfor vil sandsynligheden være stor for, at virksomheder med stor andel af højtuddannede har personer med handicap ansat.

d) Personaleafdeling, hvilket virksomheden kan svare ”ja” eller ”nej” til. Her formoder vi, at der er større sandsynlighed for, at virksomheden har personer med handicap ansat, når den har en personaleafdeling. Det forklarer vi ved, at en personaleafdeling betyder, at virksomheden har større kendskab til ordninger, som gør det lettere at ansætte personer med handicap. Det at have en personaleafdeling kan også betyde, at virksomheden gerne vil ses som en virksomhed med et socialt engagement.

e) Branche, hvoraf der er 11, jf. tabel 8.10. Vi har valgt, at fremstillingsvirksomhed er den branche, som de andre brancher sammenlignes med. Det har vi gjort, fordi vi formoder, at fremstilling er en af de brancher, hvor det er sværest at arbejde i for personer med handicap, eftersom arbejdet i mange tilfælde er fysisk krævende.

VIRKSOMHEDENS ØKONOMISKE SITUATION

a) Virksomhedens økonomiske situation bliver målt ved, 1) om den er særdeles god eller ret god, 2) om den er nogenlunde, og 3) om den er mindre god eller ikke god. Vores hypotese er, at der er større sandsynlighed for, at en godt stillet virksomhed har personer med handicap ansat end en dårligt stillet virksomhed. Det skyldes, at der er mere ’overskud’ på den godt stillede virksomhed til at tage sig af personer med handicap.

VIRKSOMHEDENS PERSONALESITUATION

a) Virksomhedens muligheder for at fastholde kvalificerede medarbejdere bliver målt ved, 1) om den har meget let eller let ved at

fastholde medarbejdere, 2) om den har hverken svært eller let ved at fastholde medarbejdere, og 3) om den har svært eller meget svært ved at fastholde medarbejdere. Vores tanke er, at når virksomheden har let ved at fastholde medarbejdere, så vil den foretrække at gøre det frem for at ansætte personer med handicap. Omvendt vil den med større sandsynlighed ansætte personer med handicap, når virksomheden har svært ved at fastholde arbejdskraft. I det tilfælde giver rekrutteringsproblemerne personer med handicap en chance på arbejdsmarkedet.

b) Virksomhedens muligheder for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft bliver målt ved, 1) om den har meget let eller let ved at tiltrække medarbejdere, 2) om den har hverken svært eller let ved at tiltrække medarbejdere, og 3) om den har svært eller meget svært ved at tiltrække medarbejdere. Denne hypotese er parallel til den ovenfor. Når det er let at tiltrække kvalificeret arbejdskraft for virksomheden, vil det give færre chancer for personer med handicap.

VIRKSOMHEDENS BRUG AF NYE ORGANISATIONS- OG LEDELSESFORMER

a) Nye organisations- og ledelsesformer. a) Nye organisations- og ledelsesformer. Hvorvidt virksomheden bruger nye organisations- og ledelsesformer bliver målt ved, om den er over, under eller er som gennemsnittet af sammenlignelige virksomheder.

Med nye ledelses- og organisationsformer tænker vi på team, kvalitetscirkler og selvstyrende grupper. Her kunne man tænke sig, at sådanne former gør det vanskeligere at indpasse personer med handicap, navnlig hvis aflønningen af arbejdsgruppen er bestemt af det kollektive resultat. Derfor er hypotesen, at virksomheder, som ligger over gennemsnittet med hensyn til nye organisations- og ledelsesformer, har lavere sandsynlighed for at have personer med handicap ansat, end virksomheder, som ligger under gennemsnittet.

b) Moderne personalepolitiske tiltag sammenfatter vi i to indeks som forklaret i kapitel 4. Det ene indeks omhandler 'medarbejderudviklingstiltag'. Det består af spørgsmålene, om virksomheden gennemfører, 1) medarbejderudviklingssamtaler, 2) uddannelse og udvikling af leder og 3) uddannelse og udvikling af almindelige medarbejdere. Det andet indeks omhandler 'udvikling af arbejdet'. Det består af spørgsmålene, om virksomheden gennemfører, 1) organisatoriske ændringer for at give medarbejderne større ansvar, 2) ændringer med henblik på at gøre arbej-

det mindre ensformigt, 3) ændringer af medarbejdernes arbejdsopgaver for at fremme den personlige udvikling, og 4) ændringer for at gøre arbejdet mindre belastende. De to indeks er almindelige sumindeks, og hvordan vi konstruerer dem, forklarer vi nærmere i bilag 1.

ARBEJDSFORHOLDENE

Arbejdsintensiteten, som bliver målt ved, om den inden for de sidste 2 år er steget, uændret eller faldet. Vores hypotese i den forbindelse er, at der er mindre sandsynlighed for, at virksomheder har personer med handicap ansat, når arbejdsintensiteten er steget, end når den er faldet.

FORDELING AF BAGGRUNDSVARIABLE

Før vi ser på analyseresultaterne, skal vi se på, hvordan baggrundsvariablerne fordeler sig for virksomheder, der har personer med handicap ansat, og for virksomheder, der ikke har personer med handicap ansat. Disse fordelinger fremgår af tabel 8.10 som gennemsnitsfordelinger. Vi ser, at det i udpræget grad er store virksomheder og offentlige virksomheder, som har personer med handicap ansat. Når vi ser på branchefordelingen, er det specielt den store andel af offentlige virksomheder blandt virksomheder med personer med handicap, der springer i øjnene. Der er flere virksomheder, som har let ved at fastholde og rekruttere personale blandt de virksomheder, som ikke har personer med handicap ansat, end blandt de virksomheder, som har personer med handicap ansat. Endelig er der ingen forskel mellem de to slags virksomheder, når vi ser på personalesammensætningen.

TABEL 8.10

Karakteristika for virksomheder, der har personer med handicap ansat, og for virksomheder, der ikke har personer med handicap ansat.

Procent.

	Virksomheder, der har personer med handicap ansat	Virksomheder, der ikke har personer med handicap ansat
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
2-49 ansatte	35	62
50+ ansatte	65	38
<i>Sektor</i>		
Privat	43	61
Offentlig	57	39
<i>Virksomhedens personale- sammensætning</i>		
Andel ufaglærte	22	22
Andel med videregående uddannelse	12	11
<i>Personaleafdeling</i>		
Har personaleafdeling	70	57
Har ikke personaleafdeling	30	43
<i>Branche</i>		
Fremstilling	13	13
Landbrug, fiskeri, råvare- udvinding	1	1
Byggeri	4	8
Engros og detail	9	14
Transport	4	5
Hotel og restauration	1	2
Information og kommunikation	2	2
Finans, udlejning	3	4
Privat service	6	8
Offentlig produktion	52	37
Andet	4	6
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særdeles god eller god	48	55
Nogenlunde	32	32
Mindre god eller ikke god	20	13
<i>Virksomhedens personale- situation</i>		
Fastholde kvalificeret arbejdskraft		
Meget let eller let	52	62
Hverken let eller svært	28	23
Svært eller meget svært	20	15

TABEL 8.10 (FORTSAT)

	Virksomheder, der har personer med handicap ansat	Virksomheder, der ikke har personer med handicap ansat
Tiltrække kvalificeret arbejdskraft		
Meget let eller let	42	48
Hverken let eller svært	22	22
Svært eller meget svært	36	30
<i>Virksomhedens brug af nye ledelses- og organisations- former</i>		
Mere end gennemsnittet	43	62
Som gennemsnittet	49	23
Mindre end gennemsnittet	8	15
<i>Arbejdsintensiteten</i>		
Steget	66	56
Uændret	31	40
Faldet	4	4

ANALYSERESULTATERNE

Ser vi først på de generelle virksomhedskarakteristika, fremgår det af tabel 8.11, at virksomhedens størrelse ikke spiller nogen rolle. Der er altså lige stor sandsynlighed for, at små og store virksomheder har personer med handicap ansat. Til gengæld betyder det noget, om virksomheden er privat eller offentlig. Offentlige virksomheder er mere tilbøjelige til at have personer med handicap ansat, hvilket bekræfter vores hypotese. Det gør resultatet af personalestrukturens indflydelse til dels også. En større andel af højtuddannede medarbejdere øger ikke sandsynligheden for at have personer med handicap ansat, men det gør en større andel af ufaglærte medarbejdere. Endvidere viser regressionsanalysen det resultat, at fraværet af en personaleafdeling reducerer sandsynligheden for at have en person med handicap ansat, hvilket med al sandsynlighed skyldes, at en personaleafdeling kender mulighederne for at have en person med handicap ansat. Endelig ser vi, at de andre brancher ikke har nogen betydning set i forhold til fremstillingsbranchen.

Når vi kommer til virksomhedens økonomiske situation, har det ingen betydning, om den er god eller dårlig. Uanset om virksomhedens økonomiske situation er god eller dårlig, er der med andre ord lige meget plads til personer med handicap.

TABEL 8.11

Resultat af en logistisk regression af sandsynligheden for, at en virksomhed har ansat personer med handicap, forklaret ved forskellige baggrundsvariable.

	Retning af odd-ratio
Virksomhedsstørrelse	0
<i>Virksomhedens sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	+
<i>Virksomhedens personalesammensætning</i>	
Andel ufaglærte	+
Andel med videregående uddannelse	0
<i>Personaleafdeling</i>	
Har personaleafdeling	
Har ikke personaleafdeling	-
<i>Branche</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug, fiskeri, råvareudvinding	0
Byggeri	0
Engros og detail	0
Transport	0
Hotel og restauration	0
Information og kommunikation	0
Finans, udlejning	0
Privat service	0
Offentlig produktion	0
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	0
Særdeles god eller god	Ref.
Nogenlunde	0
Mindre god eller ikke god	0
<i>Virksomhedens personalesituation</i>	
Fastholde kvalificeret arbejdskraft	
Meget let eller let	Ref..
Hverken let eller svært	+
Svært eller meget svært	0
Tiltrække kvalificeret arbejdskraft	
Meget let eller let	Ref.
Hverken let eller svært	0
Svært eller meget svært	+
<i>Virksomhedens brug af nye ledelses- og organisationsformer</i>	
Mere end gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-
Mindre end gennemsnittet	0
<i>Nye HRM-tiltag</i>	+
Medarbejderudviklingstiltag	+
Udvikling af arbejdet	0

TABEL 8.11 (FORTSAT)

	Retning af odd-ratio
<i>Arbejdsforholdene</i>	
Arbejdsintensiteten	
Steget	Ref.
Uændret	0
Faldet	0

Anm.: + angiver en positiv effekt i forhold til referencekategorien med hensyn til, hvad retning log-odds tager i forhold til referencekategorien; – angiver en negativ effekt. Regression er foretaget med 'ved ikke'-kategorien for de kategorielle variable for at udnytte al information, men afrapporteres ikke, da det drejer sig om få informationer.

Hvad angår virksomhedens personalesituation, er det uden betydning, om det er svært eller meget svært at fastholde kvalificerede medarbejdere set i forhold til referencekategorien 'meget let og let at fastholde medarbejdere'. Når det hverken er svært eller let at fastholde medarbejdere, øger det sandsynligheden for, at virksomheden har personer med handicap ansat. Det har vi ikke nogen umiddelbar forklaring på. Imidlertid stemmer resultatet fra regressionen overens med vores hypotese, når vi ser på virksomhedens mulighed for at skaffe ny arbejdskraft. Når det er svært eller meget svært at tiltrække arbejdskraft, er sandsynligheden større for, at virksomheden har ansat personer med handicap set i forhold til referencekategorien 'meget let eller let at tiltrække egnet arbejdskraft'.

Med hensyn til virksomhedens brug af nye organisations- og ledelsesformer får vi det resultat, at der er større sandsynlighed for, at virksomheden ansætter personer med handicap, når virksomheder bruger nye organisations- og ledelsesformer mere end gennemsnittet. Det strider mod vores hypotese, så det lader til, at nye organisations- og ledelsesformer giver større muligheder for personer med handicap. Det gør indekset for moderne 'medarbejderudviklingstiltag' også. Jo flere af sådanne tiltag, desto større er sandsynligheden for, at virksomheden har personer med handicap ansat. Vi havde ingen hypotese på det punkt, men det kan være, at virksomheder, der benytter sådanne tiltag, udviser større socialt engagement og tager personer med handicap i betragtning i forbindelse med deres rekrutteringsstrategi. Til gengæld spiller indekset for udvikling af arbejdet ingen rolle.

Ser vi til sidst på arbejdsforholdene, fremgår det, at graden af arbejdsintensitet ikke har nogen indflydelse på, om virksomheden har personer med handicap ansat. Det er lidt overraskende, men vi må konstate-

re, at der er lige store muligheder for personer med handicap ansat på arbejdsintensive og ikke-arbejdsintensive virksomheder.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi vist, at:

- Der er i dag markant flere personer med handicap ansat i virksomhederne end for få år siden.
- Det, der især får virksomheder til at ansætte en person med handicap, er, at de ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke koster dem penge. Det økonomiske tilskud spiller også en væsentlig rolle, men ikke for nær så mange virksomheder som i undersøgelsen fra 2007.
- Virksomheder ansætter ikke personer med handicap, fordi personer med handicap kræver mange særlige hensyn, fordi virksomhederne er bekymrede for, at personer med handicap ikke kan fungere på virksomheden, og fordi personer med handicap ikke matcher kvalifikationskravene i de udbudte job. Med hensyn til manglende kvalifikationer er der sket en forskydning fra 2007, idet flere er af den opfattelse i 2008.
- Det er mangel på arbejdskraft, ansøgninger fra personer med handicap og information fra jobcentret, som kan få virksomhederne til at ansætte en person med handicap. Svarfordelingerne her minder om dem i 2007.

Antallet af personer med handicap, som er ansat i virksomhederne, er steget markant de senere år. Det viser, at regeringens strategi med at få flere personer med handicap i beskæftigelse er lykkedes, og at manglen på arbejdskraft har givet personer med handicap en chance. På den måde har personer med handicap fået mulighed for at vise, at de godt kan bestride et job.

KENDETEGN VED SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER

I dette kapitel tegner vi et billede af de virksomheder, som udviser socialt engagement. I tidligere studier (Carroll, 1979; Frederick, 1986; Garriga & Melé, 2004) og i de foregående kapitler kan vi se, at virksomhedernes sociale engagement (VSE) er en kompleks størrelse. Vi har vist, at VSE består af tre dimensioner, som er forebyggende tiltag, fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og nyansættelser af personer på særlige vilkår. Umiddelbart forventer vi, at virksomheder, der tager initiativ til forebyggelse, så deres ansatte ikke får nedsat arbejdsevnen, ikke behøver at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Samtidig forventer vi, at virksomheder, som fastholder mange af deres ansatte med nedsat arbejdsevne, i mindre grad har brug for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. Da en mængde af forebyggelsesinitiativer allerede er belyst i kapitel 4, vil vi i dette kapitel se på VSE ud fra fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne og nyansættelser af ansatte på særlige vilkår.

Formålet med kapitlet er at se, om der er sammenhæng mellem de indikatorer, som vi mener illustrerer VSE, og virksomhedernes karakteristika, som fx branche, sektor og personalesammensætning. Først beskriver vi de forskellige faktorer, som indgår i analysen af virksomheder, der udviser socialt engagement, og derefter laver vi statistiske analyser i form af logistiske og lineære regressioner for at se, om der er signifikante sammenhænge mellem virksomhedskarakteristika og VSE.

INDIKATORER FOR VSE

Vi har spurgt virksomhederne om, hvorvidt de har fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Virksomheder, der svarer bekræftende på spørgsmålet, indgår i gruppen af virksomheder, der udviser socialt engagement. Men i virksomheder, hvor det er let at skifte job internt, er der måske ansatte med nedsat arbejdsevne, uden at virksomheden ved det, da arbejdet, som de udfører, ikke er påvirket af den specifikke reduktion af arbejdsevne. Sagt på en anden måde: En ny stilling ved 'samlebåndet', hvor man bruger venstre arm, kan betyde, at den reducerede arbejdsevne i højre arm bliver uden betydning. Det vil sige, at vi mest får bekræftende svar på, om virksomheden har fastholdt en medarbejder med nedsat arbejdsevne, fra de virksomheder, som mærker en forskel og må tage hensyn til medarbejderen.

Da VSE blandt andet handler om, hvorvidt virksomheder ansætter personer på særlige vilkår, har vi både spurgt, om virksomhederne har medarbejdere ansat i forskellige tilskudsordninger, og hvorvidt virksomhederne mener, at de har medarbejdere ansat uden tilskud, men som uformelt er placeret i en slags skånejob. Vi ønsker at se på de virksomheder, som ansætter medarbejdere på særlige vilkår både med og uden tilskud.

Både når vi ser på virksomheder, der fastholder personer med nedsat arbejdsevne, og virksomheder, der ansætter personer på særlige vilkår, skelner vi mellem, hvad virksomhederne gør, og hvor meget virksomhederne gør. Sagt med andre ord, så sammenligner vi på den ene side virksomheder, der har minimum én medarbejder ansat på særlige vilkår eller med nedsat arbejdsevne, og virksomheder, der ikke har nogen ansat (bredden i det sociale engagement). På den anden side sammenligner vi virksomheder, der har relativt mange ansatte med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår, med virksomheder, der har relativt få ansatte, blandt alle virksomheder, som har mindst én ansat med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår. Det vil sige, vi ser på, hvilke virksomheder som er meget socialt engagerede, fordi de har mange ansatte med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår (dybden i det sociale engagement).

VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA

Tidligere undersøgelser (fx Thaulow & Friche, 2000) og SFI's årbøger viser, at det er langt fra alle virksomheder, der udviser socialt engagement. Når vi ser på beskrivelserne af ansættelser i danske virksomheder i kapitel 3, tegner der sig et bestemt billede. Billedet understøttes af de gennemsnitlige virksomhedskarakteristika, vi finder, når vi sammenligner virksomheder, der udviser socialt engagement, med andre virksomheder. I tabel 9.1 ser vi på følgende virksomhedskarakteristika:

- *Virksomhedens størrelse* viser, om der er over eller under 50 ansatte.
- *Sektor* viser, om virksomheden tilhører den private eller offentlige sektor.
- *Brancher* er en 11-punkts-inddeling af de typiske brancher i Danmark.
- *Virksomhedens økonomiske situation* måles ud fra en 6-punkts-skala fra 'særlig god' til 'ingen information'.
- *Moderne organisations- og ledelsesformer* måles ud fra, hvordan virksomhederne vurderer deres egen brug af organisations- og ledelsesformer, det vil sige, om de bruger dem mere eller mindre end gennemsnittet i forhold til sammenlignelige virksomheder.
- *Andel ufaglærte* er andelen af ufaglærte ud af alle ansatte.
- *Andel højtuddannede* er andelen af medarbejdere med en videregående uddannelse ud af alle ansatte.
- *Fastholdelsesproblemer af medarbejdere uden nedsat arbejdsevne* er en 6-punkts-skala, hvor virksomheden giver udtryk for, hvor svært det er at fastholde medarbejdere.
- *Rekrutteringsproblemer* er en 6-punkts-skala, hvor virksomheden giver udtryk for, hvor svært det er at rekruttere medarbejdere.
- *Oplæringstid* er et udtryk for, at der er job på virksomheden, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid.
- *Regioner* repræsenterer de fem regioner i Danmark.

Ud fra gennemsnitstallene i tabel 9.1 ser vi, at virksomheder, der udviser socialt engagement, i højere grad er repræsenteret af store virksomheder og offentlige virksomheder end blandt andre virksomheder. Når vi ser på branchefordelingen, er det specielt den store andel af offentlig produktion blandt socialt engagerede virksomheder, som springer i øjnene. Andelen af virksomheder, som har mindre økonomiske problemer, og som

har svært ved at fastholde og rekruttere medarbejdere, er større blandt virksomheder, der udviser socialt engagement end blandt virksomheder, der ikke udviser socialt engagement. Sammenligner vi de virksomheder, der udviser socialt engagement med andre virksomheder, med hensyn til produktion og ledelsesform, er andelen af moderne ledede virksomheder og virksomheder med job, hvor det er relativt nemt at lære nye medarbejdere op, relativt store blandt virksomheder, der udviser socialt engagement. Der er dog ingen forskel på den geografiske fordeling af virksomheder, der udviser socialt engagement, og virksomheder, der ikke udviser socialt engagement.

Gennemsnitskarakteristika for virksomheder, der udviser socialt engagement, indikerer, at der er sammenhæng mellem virksomhedskarakteristika og VSE. Først vil vi forklare, hvorfor nogle virksomhedskarakteristika kan have en positiv effekt på VSE, og derefter vil vi via statistiske analyser efterprøve vores forklaringer.

Tidligere studier har vist, at virksomhedens størrelse har betydning for VSE (Udayasankar, 2008). En stor virksomhed, forventer vi, har bedre muligheder for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, da de sandsynligvis vil rumme mange forskellige job og derfor har mulighed for at lave omrokeringer over tid. Omvendt kan en stor virksomhed nogle gange øge afstanden mellem medarbejderne og ledelsen og derved skabe mindre medfølelse og viden om den enkelte medarbejder. Det kan resultere i et mindre incitament til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne kan også forklares ud fra virksomhedens størrelse. De store virksomheder kan måske lettere finde et job til en person med nedsat arbejdsevne, da de forventes at have en større udskiftning af medarbejdere. Omvendt forventer vi, at de store virksomheder i forvejen har egne medarbejdere, som de ønsker at fastholde, og derfor ikke har overskud til at ansætte nye, hvor mindre virksomheder kan se en fordel ved VSE, hvis de kan ansætte en person med et tilskud.

TABEL 9.1

Gennemsnitskarakteristika for virksomheder, der udviser socialt engagement (VSE), og andre virksomheder. 2008. Procent.

	Andre	VSE
<i>Medarbejdersammensætning</i>		
Andel med en videregående uddannelse	10,5	12,1
Andel ufaglærte	23	21,1
<i>Antal ansatte</i>		
2-49	78,9	32,1
50+	21,1	67,9
I alt	100	100
<i>Sektor</i>		
Privat	72	41,4
Offentlig	28	58,6
I alt	100	100
<i>Branche</i>		
Landbrug	3,1	0,5
Fremstilling	11	13,8
Byggeri	10	3,4
Engros og detail	17,5	8,1
Transport mv.	4,7	4,5
Hotel og restauration	2	1
Information mv.	3,4	1,6
Finans mv.	4,7	3,2
Privat service	9,3	5,9
Offentlig produktion	27,3	53,9
Andet	7	4,1
I alt	100	100
<i>Økonomisk situation</i>		
Særdeles god	17,3	10,8
Ret god	40,7	35,7
Nogenlunde	29,1	33,1
Mindre god	9,5	16,7
Ikke god	2	2,3
Ingen info	1,4	1,4
I alt	100	100
<i>Moderne ledelse</i>		
Mere end gennemsnittet	29,1	39,2
Som gennemsnittet	52,2	51,1
Mindre end gennemsnittet	8,9	7,2
Ingen info	9,8	2,5
I alt	100	100

TABEL 9.1 (FORTSAT)

	Andre	VSE
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>		
Meget let	23,9	14,2
Noget let	41,3	37,5
Hverken let eller svært	20,5	28,2
Noget svært	12,5	17,4
Meget svært	1	2,1
Ingen info	0,8	0,6
I alt	100	100
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>		
Meget let	14,4	11,6
Noget let	29,4	32,1
Hverken let eller svært	21,4	21,7
Noget svært	24,2	28,3
Meget svært	6,5	5,1
Ingen info	4,1	1,2
I alt	100	100
<i>Job med kort oplæringstid</i>		
Ja	52,8	68,2
Nej	45,8	31,1
Ingen info	1,4	0,7
I alt	100	100
<i>Region</i>		
Nordjylland	7,2	9,1
Midtjylland	25,9	24,2
Syddanmark	23,6	21,7
Hovedstaden	31,1	34,5
Sjælland	12,1	10,5
I alt	100	100
Antal observationer	707	1.287

Brancher adskiller sig i høj grad fra hinanden med hensyn til målsætninger, produktionsmetoder, konjunkturafhængighed, kundeklientel og budget- og lånemarkeder. Derfor har nogle brancher nemmere ved at udvise socialt engagement end andre. Virksomheder inden for nogle brancher promoverer sig endda over for sine medarbejdere og kunder ved at udvise socialt engagement (Barney, 1991, Godfrey et al., 2009). Umiddelbart synes virksomheder inden for offentlig produktion at have lettere ved at udvise socialt engagement på grund af deres målsætninger og kundeklientel. I brancher, hvor der er hård konkurrence, som fx fremstillingsbranchen eller finansbranchen, forventer vi umiddelbart ikke, at der er overskud eller budget til at finde stillinger til folk med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår. Samtidig er fremstillingsbranchen og virksomheder

inden for bygge- og anlægsbranchen typisk brancher med mange fysisk nedslidende job, og selvom de måske i høj grad må have behov for at finde nye job til deres nedslidte medarbejdere, så må det være svært at finde job i bygge- og anlægsbranchen, hvis en medarbejder har fået nedsat arbejdsevnen på grund af fx rygproblemer (Bengtsson, 2008).

En virksomheds økonomiske situation forventes i høj grad at påvirke virksomhedens økonomiske overskud til at udvise socialt engagement. Samtidig har udenlandske undersøgelser argumenteret for, at socialt engagement kan øge en virksomheds økonomi (Jones, 1999). Vi forventer derfor, at VSE generelt er lavere blandt virksomheder, hvor det går økonomisk dårligt. På den anden side kunne det være, at virksomheder, der er økonomisk pressede, kan se muligheder i at få tilskud til at ansætte en person med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår i stedet for at betale fuld løn.

VSE kan i høj grad hænge sammen med virksomhedens personale-sammensætning. En virksomhed med mange stillinger til ufaglærte medarbejdere forventes at have mange muligheder for personer med nedsat arbejdsevne. På den anden side er der mange stillinger til ufaglærte, som kan være fysisk krævende, hvilket reducerer mulighederne for, at personer, som har fået nedsat arbejdsevnen fysisk, kan varetage sådanne stillinger.

Virksomheder, der har svært ved at fastholde og rekruttere medarbejdere på ordinære vilkår, må ofte tage alternative midler i brug for at kunne producere deres varer. Det kan enten ske ved, at virksomhederne går fra at anvende arbejdskraft til at anvende mere teknologi og maskiner (Geerdsen et al., 2004) eller ved at anvende en arbejdskraft, som ikke er så efterspurgt, fx personer med nedsat arbejdsevne. Vi forventer altså, at virksomheder udviser større socialt engagement, når de har problemer med at tiltrække eller fastholde kvalificerede medarbejdere på ordinære vilkår. Samtidig forventer vi, at virksomheder med personalemangel prøver at tage vare på de medarbejdere, de har, og derfor indfører forebyggende tiltag, så medarbejderne ikke bliver nedslidt.

VSE er i høj grad en alternativ måde at bruge de arbejdskraftressourcer, der er til rådighed. Vi forventer, at de virksomheder, der udviser socialt engagement, er gode til at finde alternative løsninger i forbindelse med deres personalesituation og arbejdskraftressourcer. Det er derfor muligt, at det netop er virksomheder, som i forvejen benytter sig af nye organisations- og ledelsesformer, som udviser socialt engagement

(Gottlieb & Sanzgiri, 1996). Dog forventer vi, at virksomheder, som i forvejen fokuserer på nye organisations- og ledelsesformer, vil være bevidste om at undgå nedslidning, og derfor vil deres forebyggende indsats betyde, at de ikke behøver at vise så stort et socialt engagement i forhold til nedslidte medarbejdere. Omvendt kan nye organisations- og ledelsesformer for nogle medarbejdere være meget opslidende, og derved reduceres deres arbejdsevne.

Mange af ovenstående hypoteser omkring virksomheders konkurrence og muligheder for at rekruttere og fastholde medarbejdere hænger ofte sammen med geografisk beliggenhed og lokalpolitiske beslutninger. For eksempel forventer vi, at regioner, som har mange virksomheder inden for samme branche, gør meget for at tiltrække arbejdskraft, som passer til regionens virksomhedsstruktur. Omvendt kunne man forvente, at kampen om medarbejderne er ekstra hård i regioner, hvor der er mange virksomheder inden for samme branche. Andre regionale forhold som jobcenter-strukturer og infrastruktur kunne også have betydning for graden af VSE.

VSE OG VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA

Vi anvender logistiske regressioner for at se på, hvilke virksomheder der enten fastholder en medarbejder med nedsat arbejdsevne eller ansætter mindst én medarbejder på særlige vilkår. Derimod anvender vi lineære regressioner, når vi ser på, hvilke virksomheder, der har store andele af deres medarbejdere med nedsat arbejdsevne, blandt virksomheder, der enten fastholder eller ansætter mindst én medarbejder med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår.

VIRKSOMHEDER, DER ANSÆTTER

Først fremlægger vi resultaterne af vores sammenlignende analyse af virksomheder, der har medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår ansat, og virksomheder, der ikke har nogen ansat (jf. tabel 9.2). Dernæst fremlægger vi resultaterne af vores sammenlignende analyse af virksomheder, der har relativt mange ansatte, der har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår, med virksomheder, der har relativt få, blandt alle virksomheder, som har mindst én ansat med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår (jf. tabel 9.3).

Sandsynligheden for, at en virksomhed har medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår, er større blandt virksomheder i den offentlige sektor med mere end 50 ansatte. Resultatet stemmer overens med hypoteserne om, at store virksomheder har lettere ved at justere eller omfordele ressourcer end små virksomheder, og at den offentlige sektor har mere økonomisk og budgetmæssigt råderum til at ansætte medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår.

Virksomhedsbranche hænger sammen med VSE. Hvor virksomheder inden for landbrug, information mv. og bygge- og anlæg har mindre sandsynlighed for at udvise socialt engagement i forbindelse med ansættelse af medarbejdere. Specielt job inden for landbrug og bygge- og anlægsvirksomheder er fysisk krævende, og resultaterne understøtter derfor hypotesen om, at brancher, der er fysisk krævende, i mindre grad har mulighed for at have medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår.

Vores hypotese om, at virksomheder med økonomisk overskud i højere grad udviser socialt engagement, bliver ikke understøttet af resultaterne. Tværtimod er det virksomheder, som mener, at deres økonomiske situation er mindre god, som i højere grad har medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår. Forklaringen kan være, at der ser en fordel i at have en medarbejder ansat med en form for tilskud.

Nye organisations- og ledelsesformer, personalesammensætning og rekrutteringsmuligheder på virksomhederne synes ikke at hænge sammen med, hvorvidt en virksomhed har en medarbejder ansat med nedsat arbejdsevne eller ej. Hypoteserne bliver altså ikke underbygget.

TABEL 9.2

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at virksomheden har mindst én medarbejder ansat med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår.

	Sandsynlighed for VSE
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	+
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	+
<i>Branche</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	-
Bygge og anlæg	-
Engros og detail	0
Transport mv.	0
Hotel og restauration	0
Information mv.	-
Finans mv.	0
Privat service	0
Offentlig produktion	0
Andet	0
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	0
Nogenlunde	0
Mindre god	+
Ikke god	0
Ingen info	0
<i>Moderne ledelse</i>	
Mere end gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	0
Mindre end gennemsnittet	0
Ingen info	-
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0
Andel ufaglærte	0
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0
Hverken let eller svært	+
Noget svært	+
Meget svært	+
Ingen info	0

TABEL 9.2 (FORTSAT)

	Sandsynlighed for VSE
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0
Hverken let eller svært	0
Noget svært	0
Meget svært	0
Ingen info	0
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-
Ingen info	
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	-
Syddanmark	-
Hovedstaden	-
Sjælland	-
Antal observationer	1.994

Anm.: + angiver, at der er en positiv effekt i forhold til referencekategorien med hensyn til, om virksomheden udviser socialt engagement. – angiver, at der er en negativ effekt. Signifikansniveauet er 20 pct.

Derimod er der en positiv sammenhæng mellem ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår og virksomheder, der har svært ved at fastholde medarbejdere på ordinære vilkår. Det betyder, at resultaterne til dels kan understøtte hypotesen om, at virksomheder finder alternative løsninger, når de mangler arbejdskraft.

Til sidst ser vi, at virksomheder, der har job, som ufaglærte hurtigt kan bestride, i højere grad har ansat medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår, hvilket understøtter hypotesen om, at 'let oplæring' øger mulighederne for, at medarbejdere med nedsat arbejdsevne hurtigt kan oplæres til en anden jobfunktion i virksomheden og forblive ansat.

Hvis vi ser på resultaterne i tabel 9.3 for dybden af VSE med hensyn til at have personer ansat med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår, så ændres resultaterne en del.

Det er faktisk virksomheder med mindre end 50 ansatte, som har relativt mange ansatte med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår. Ud over det er det brancher som engros og detail, transport mv., privat

service og offentlig produktion, som har relativt mange ansatte i forhold til fremstillingssektoren.

Vi ser, at virksomhedernes økonomiske situation ikke har den samme negative sammenhæng på dybden af VSE som på bredden af VSE. Men igen har nye organisations- og ledelsesformer ingen betydning.

Det er interessant, at virksomhedernes andel af ansatte med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår er afhængig af rekrutteringsmuligheder og personalesammensætning, hvor det ikke havde betydning for bredden af VSE. Det vil sige, at hvis virksomheden har relativt svært ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere på ordinære vilkår, så har de i stedet relativt mange ansatte med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår. Der er en positiv sammenhæng mellem andelen af ufaglærte medarbejdere på virksomheden og andelen af virksomheder, som udviser socialt engagement.

Resultaterne for sammenhænge mellem VSE og virksomhedskarakteristika er i høj grad forskellige i forhold til at have en enkelt medarbejder ansat med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår og at have en relativ stor andel af medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår.

TABEL 9.3

Resultat af lineær regression af sammenhængen mellem andelen af medarbejdere, der har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår i virksomheden, og virksomhedskarakteristika blandt virksomheder, som har mindst én ansat, der enten har nedsat arbejdsevne eller er ansat på særlige vilkår.

	Sammenhæng med andel VSE
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	-
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0
<i>Branche</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	+
Byggeri	0
Engros og detail	+
Transport mv.	+
Hotel og restauration	0
Information mv.	0
Finans mv.	0
Privat service	+
Offentlig produktion	+
Andet	+
<i>Økonomisk situation</i>	
Særlig god	Ref.
Ret god	0
Nogenlunde	+
Mindre god	0
Ikke god	0
Ingen info	0
<i>Moderne ledelse</i>	
Mere end gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	0
Mindre end gennemsnittet	0
Ingen info	0
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0
Andel ufaglærte	+
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0
Hverken let eller svært	0
Noget svært	0
Meget svært	-
Ingen info	0

TABEL 9.3 (FORTSAT)

Sammenhæng med andel VSE	
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0
Hverken let eller svært	0
Noget svært	+
Meget svært	+
Ingen info	+
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-
Ingen info	0
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0
Syddanmark	+
Hovedstaden	0
Sjælland	0
Antal observationer	1.286

Anm.: + angiver, at der er en positiv effekt i forhold til referencekategorien med hensyn til, om virksomheden udviser socialt engagement. – angiver, at der er en negativ effekt. Signifikansniveauet er 20 pct.

VIRKSOMHEDER, DER FASTHOLDER MEDARBEJDERE

I tabel 9.4 sammenligner vi virksomheder, der fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne, med virksomheder, der ikke fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Vi undersøger altså bredden af VSE i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere. Efterfølgende sammenligner vi i tabel 9.5 virksomheder, der fastholder relativt mange medarbejdere med nedsat arbejdsevne, med virksomheder, der fastholder relativt få. Det vil sige, vi ser på dybden af VSE i forbindelse med fastholdelsen.

Igen er det blandt virksomheder i den offentlige sektor med mere end 50 ansatte, der er en større tendens til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvilket er i overensstemmelse med hypoteserne om, at store og offentlige virksomheder i højere grad udviser socialt engagement.

Virksomheder inden for hotel og restauration og privat service har mindre sandsynlighed for at udvise socialt engagement i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere sammenlignet med fremstillingsbranchen. Igen kan det skyldes, at job inden for disse brancher er specielt

fysisk krævende, eller også kan det skyldes, at konkurrencen er stor inden for disse brancher, og virksomhederne derfor ikke har overskud til at udvise socialt engagement. Resultaterne understøtter derfor hypotesen om, at brancher, der er fysisk krævende, i mindre grad har mulighed for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Vores hypotese om, at virksomheder med økonomisk overskud i højere grad udviser socialt engagement, bliver ikke understøttet af resultaterne, da virksomheder, som mener, at deres økonomiske situation er særdeles god, ikke i højere grad har fastholdt medarbejdere.

Virksomheder, der i højere grad benytter sig af nye organisations- og ledelsesformer, synes at have en større sandsynlighed for at fastholde medarbejdere, hvilket stemmer overens med vores hypoteser.

Vi finder dog ikke den forventede sammenhæng mellem personalesammensætning og fastholdelse af ordinær arbejdskraft. Det vil sige, at fagfordelingen på virksomhederne ikke har indflydelse på, om virksomheder fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Samtidig med at de virksomheder, som har særdeles let ved at fastholde medarbejder på ordinære vilkår, ikke har en større sandsynlighed for at udvise socialt engagement i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere.

Til gengæld har virksomheder med relativt dårlige rekrutteringsmuligheder en øget sandsynlighed for at fastholde medarbejdere. Det betyder, at resultaterne bekræfter hypotesen om, at virksomheder finder alternative løsninger, når de mangler arbejdskraft.

Til sidst ser vi, at virksomheder, der ikke har job, som ufaglærte hurtigt kan bestride, i højere grad har fastholdt medarbejdere, hvilket ikke understøtter hypotesen om, at 'let oplæring' øger mulighederne for, at medarbejdere med nedsat arbejdsevne let og hurtigt kan oplæres til en anden jobfunktion i virksomheden og derfor kan blive fastholdt.

TABEL 9.4

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at virksomheden har fastholdt mindst én ansat med nedsat arbejdsevne.

	Sandsynlighed for fastholdelse
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	+
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	+
<i>Branche</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	0
Byggeri	0
Engros og detail	0
Transport mv.	0
Hotel og restauration	-
Information mv.	0
Finans mv.	0
Privat service	-
Offentlig produktion	0
Andet	-
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	+
Nogenlunde	0
Mindre god	0
Ikke god	+
Ingen info	+
<i>Moderne ledelse</i>	
Mere end gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	-
Mindre end gennemsnittet	0
Ingen info	-
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	0
Andel ufaglærte	0
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	+
Hverken let eller svært	+
Noget svært	+
Meget svært	0
Ingen info	0

TABEL 9.4 (FORTSAT)

	Sandsynlighed for fastholdelse
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0
Hverken let eller svært	0
Noget svært	0
Meget svært	0
Ingen info	-
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	-
Ingen info	-
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	0
Syddanmark	0
Hovedstaden	0
Sjælland	-
Antal observationer	1.994

Anm: + angiver, at der er en positiv effekt i forhold til referencekategorien med hensyn til, om virksomheden udviser socialt engagement. – angiver, at der er en negativ effekt. Signifikansniveauet er 20 pct.

Tabel 9.5 viser dybden af VSE med hensyn til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Igen ser vi, at der er stor forskel på de virksomheder, der har fastholdt relativt mange medarbejdere med nedsat arbejdsevne i forhold til virksomheder, som har fastholdt mindst en af deres medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

TABEL 9.5

Resultat af lineær regression af sammenhængen mellem andelen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne på virksomheden, der er blevet fastholdt, og virksomhedskarakteristika blandt virksomheder, som har fastholdt mindst en ansat med nedsat arbejdsevne.

Sammenhæng med andel fastholdt	
<i>Ansatte</i>	
2-49 personer	Ref.
50+ personer	-
<i>Sektor</i>	
Privat	Ref.
Offentlig	0
<i>Branche</i>	
Fremstilling	Ref.
Landbrug	+
Bygge og anlæg	+
Engros og detail	+
Transport mv.	+
Hotel og restauration	0
Information mv.	0
Finans mv.	0
Privat service	0
Offentlig produktion	0
Andet	0
<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	Ref.
Ret god	0
Nogenlunde	0
Mindre god	0
Ikke god	-
Ingen info	-
<i>Moderne ledelse</i>	
Mere end gennemsnittet	Ref.
Som gennemsnittet	+
Mindre end gennemsnittet	0
Ingen info	0
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel med videregående uddannelse	-
Andel ufaglærte	0
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0
Hverken let eller svært	0
Noget svært	+
Meget svært	-
Ingen info	0

TABEL 9.5 (FORTSAT)

Sammenhæng med andel fastholdt	
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	Ref.
Noget let	0
Hverken let eller svært	0
Noget svært	0
Meget svært	+
Ingen info	0
<i>Let oplæring</i>	
Ja	Ref.
Nej	+
Ingen info	0
<i>Region</i>	
Nordjylland	Ref.
Midtjylland	+
Syddanmark	+
Hovedstaden	+
Sjælland	+
Antal observationer	1141

Anm.: + angiver, at der er en positiv effekt i forhold til referencekategorien med hensyn til, om virksomheden udviser socialt engagement. – angiver, at der er en negativ effekt. Signifikansniveauet er 20 pct.

Det er virksomheder med mindre end 50 ansatte, som fastholder mange af deres ansatte med nedsat arbejdsevne. Ud over det er det brancher som landbrug, bygge og anlæg, engros og detail og transport mv., som fastholder relativt mange i forhold til fremstillingssektoren.

Hypoteserne om virksomhedernes økonomiske situation eller nye organisations- og ledelsesformer synes ikke at hænge sammen med fastholdelse af medarbejdere, når vi kun ser på virksomheder, der har fastholdt mindst en medarbejder.

Det er interessant, at fastholdelses- og rekrutteringsproblemer i forbindelse med medarbejdere på ordinære vilkår afgør sandsynligheden for, at virksomheder fastholder personer med nedsat arbejdsevne. Det vil sige, at hvis virksomheden har relativt svært ved at rekruttere eller fastholde kvalificerede medarbejdere, så øges den relative andel af fastholdte medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Andelen af medarbejdere, der er fastholdt, reduceres, når der er en stor andel af medarbejderne med en videregående uddannelse, og øges, når virksomheden ikke umiddelbart har job, som 'manden fra gaden' kan varetage. Resultaterne peger således i forskellige retninger i

forbindelse med virksomheders fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Resultaterne er i høj grad forskellige for sammenhængene mellem fastholdelse af medarbejdere og virksomhedskarakteristika med hensyn til at fastholde en enkelt medarbejder og at fastholde en stor andel af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Igen er der forskel mellem dybde og bredde.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi vist, at:

- Der er klare sammenhænge mellem virksomhedskarakteristika og virksomhedernes sociale engagement (VSE) i form af at ansætte medarbejdere på særlige vilkår eller fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne.
- Der er stor forskel på de virksomheder, som ansætter eller fastholder minimum én medarbejder med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår (bredden af VSE), og de virksomheder, der ansætter og fastholder en stor andel af medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår (dybden af VSE). Dog er det næsten de samme virksomhedskarakteristika, der har betydning for bredden af VSE i forhold til ansættelser og fastholdelser af medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår, hvor det til dels er andre virksomhedskarakteristika, der har betydning for dybden af VSE.
- Ser vi på VSE i bredden, er det specielt store offentlige virksomheder inden for fysisk krævende brancher, der minimum har en medarbejder fastholdt eller ansat med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår. Ydermere er det virksomheder, som vurderer, at de har problemer med økonomien og fastholdelse af medarbejdere på ordinære vilkår, der udviser socialt engagement. Nordjyske virksomheder ser ud til at øge bredden af VSE.
- Dybden af VSE skiller sig ud, da det i høj grad er mindre virksomheder inden for transport, engros- og detailbranchen, som ansætter eller fastholder relativt mange personer med nedsat arbejdsevne. Samtidig øger rekrutterings- og fastholdelsesproblemer og andelen af

ufaglærte eller faglærte medarbejdere andelen af personer, som virksomheder har ansat med nedsat arbejdsevne.

- Interessant er det, at moderne organisations- og ledelsesprincipper kun har en positiv betydning for andelen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, der fastholdes i virksomheder. Der kan ikke findes en entydig sammenhæng mellem, at virksomheder har job, som er nemme at lære, og deres sociale engagement med hensyn til fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller på særlige vilkår. Sammenhængen mellem virksomheders regionale tilhørsforhold ser heller ikke ud til at have en entydig betydning for dybden og bredden af VSE.

BILAG

BILAG 1 DATABESKRIVELSE

DATAGRUNDLAG

I dette bilag beskriver vi det spørgeskema-datasæt og de generelle tal, vi har anvendt i denne årbog. Samtidig beskriver vi, hvilke overvejelser vi har gjort i forbindelse med vægtning til fuld population, bortfald, indeksberegninger og de statistiske regressioner.

VIRKSOMHEDSSURVEYEN: POPULATION, STIKPRØVE OG VÆGTNING

Som virksomheder i populationen ses både private og offentlige virksomheder samt selvejende institutioner med mindst to ansatte. Virksomhederne er defineret ud fra deres fysiske geografiske placering. Det vil sige, at filialer af større virksomheder og institutioner ses som selvstændige enheder.

Til stikprøven blev der i alt udtaget 3.350 virksomheder fra Købmandsstandens Virksomhedsdatabase (KOB), og af dem blev der opnået interview med 1.994 virksomheder. Det svarer til en svarprocent på 60.

TABEL B.1.1.

Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

Sektor og ansatte	Strata	Population	Stikprøve	Opnåelses- antal	Opnåelses- procent	Vægt til population
<i>Privat</i>						
2-4	1	48.713	365	108	30	451
5-9	2	26.690	267	147	55	182
10-19	3	14.919	298	150	50	99
20-49	4	9.387	234	169	72	56
50-99	5	3.191	223	109	49	29
100-199	6	1.376	206	124	60	11
200-499	7	748	224	130	58	6
500-999	8	211	211	69	33	3
1.000-2.499	9	131	131	29	22	5
2.500-4.999	10	10	10	4	40	3
5.000-9.999	11	8	8	2	25	4
10.000-24.999	12	3	3	1	33	3
25.000+	13	3	3	0	0	-
<i>Offentlig</i>						
2-4	14	1.445	36	14	39	103
5-9	15	2.648	53	52	98	51
10-19	16	3.682	129	113	88	33
20-49	17	2.201	220	193	88	11
50-99	18	1.291	194	173	89	7
100-199	19	445	223	144	65	3
200-499	20	128	128	136	106	1
500-999	21	19	19	44	232	1
1.000-2.499	22	53	53	9	17	6
2.500-4.999	23	12	12	19	158	1
5.000-9.999	24	5	5	4	80	1
10.000-24.999	25	2	2	0	0	-
25.000+	26	2	2	1	50	2
<i>Selvejende</i>						
2-4	27	181	5	4	80	45
5-9	28	214	4	3	75	71
10-19	29	199	7	6	86	33
20-49	30	159	16	12	75	13
50-99	31	69	10	6	60	12
100-199	32	41	21	6	29	7
200-499	33	23	23	9	39	3
500-999	34	5	5	4	80	1
I alt		118.214	3.350	1.994	60	

I tabel B.1.1. viser vi, at stikprøven er stratificeret. Dette har vi gjort for at sikre, at der kom nok offentlige virksomheder, selvejende institutioner og store private virksomheder med i stikprøven. Hvis vi ikke havde gjort det, kunne vi med al sandsynlighed ikke have lavet meningsfulde beskrivelser og analyser. Det er fx ikke brugbart kun at udtrække en stor privat virksomhed, som skal repræsentere alle store virksomheder. Derfor er de store private virksomheder oversamplet, så næsten alle er udtaget. På den

baggrund kan vi nu sige noget relevant om store private virksomheder. Vi har dog det generelle problem, når man udvælger via registrerede oplysninger, at virksomhederne er registreret på én måde og oplyser noget andet, når man spørger dem. Derfor har vi nogle gange flere interview, end der er registreret i populationen. Vi har beregnet vægte ud fra opnåede interview og populationen. Yderligere er vægtene afrundet til hele tal, så analyserne ser på hele virksomheder og ikke halve. Den stratificerede stilprøve er i beskrivelserne og analyserne vægtet, så resultaterne bliver repræsentative for den samlede population af virksomheder i Danmark i KOB, som er lidt forskellig fra Danmarks Statistiks registre.

STATISTISKE METODER OG BESLUTNINGER

FREKVENSTABELLER OG VÆGTE

I undersøgelsen anvender vi ofte frekvenstabeller og krydstabeller, når vi fremstiller virksomhedernes besvarelser. I alle disse beskrivende tabeller har vi taget højde for den oprindelige stratificering og de beregnede vægte. Når vi sammenligner tallene for 2008 med foregående år, er det vigtigt at tage højde for, at de foregående år er vægtet og stratificeret på en anden måde. I frekvenstabellerne benytter vi χ^2 -testen til at teste, om der er forskel på fordelingerne mellem de forskellige typer af virksomheder. I de tidligere årbøger er der anvendt mange små strata, hvilket betyder, at man ikke kan beregne signifikanssandsynligheder, da flere strata kun har en observation. Vi har, hvor det var muligt og forståeligt, slået strata sammen for signifikansberegninger, men der er nogle beregninger, hvor det ikke har været tidsmæssigt muligt, blandt andet i tabellerne 3.2 og 3.3.

BORTFALD

Vi har taget nogle principielle beslutninger omkring muligt bortfald i analysen. Vi har eksempelvis lavet gennemsnitsberegninger, hvis virksomheder har svaret på alle spørgsmål til en analyse, men ikke har svaret på antallet af ufaglærte medarbejdere. Dette har vi gjort for at undgå bortfald. Det vil sige, at vi har indsat den gennemsnitlige værdi, hvor vi har taget højde for antal ansatte og sektor. Vi anvender altså al den information, vi har om virksomhederne, selvom de mangler at svare på et enkelt spørgsmål.

INDEKS

Nogle steder i rapporten anvender vi indeks, som udtrykker en gennemsnitlig score over forskellige variable, som samlet set udtrykker det samme. Eksempelvis har vi lavet et indeks for antallet af forebyggelsestiltag, antallet af tiltag for tilbagevenden til arbejdet og antallet af tiltag i sygeperioden. Vi har ligeledes lavet indeks for antallet af medarbejdertiltag og tiltag for udvikling af arbejdet på virksomheden. Besvarelsen af hvert spørgsmål er enten be- eller afkræftende. Vi har konstrueret indekset ved at summere antallet af virksomhedens positive svar på hver af de spørgsmål, som indgår i indekset.

Indekskonstruktionen beror på en faktoranalyse, som viser, hvilke tiltag/spørgsmål der hører sammen. I udvælgelsen af faktorer, der hører sammen, tager vi udgangspunkt i egenværdien. Vi medtager det antal faktorer, som genererer en egenværdi på over 1. Indeksenes pålidelighed og robusthed måler vi ved Cronbach's Alpha.

REGRESSIONSMODELLER

Vi benytter to forskellige slags regressionsmodeller – dels logistiske, dels lineære. Valget mellem de to typer er bestemt af, hvordan den variabel, der skal forklares, ser ud. Logistiske regressioner vælges for eksempel, når variablen er opdelt i to svarkategorier, fx ja eller nej. Der bruges også logistiske regressioner, når der er flere svarkategorier, hvis eksempelvis virksomhederne har svaret på, om deres sygefravær er steget, faldet eller er uændret, men vi ikke kan sige noget om, hvor meget det er steget eller faldet.

Lineære regressioner vælges, når variablen er kontinuert, det vil sige en skala, hvor vi også kan sige noget om forskellene mellem de forskellige svarmuligheder. Et eksempel er andelen af langtidssyge medarbejdere, hvor forskellen måles i tal i andelen af medarbejdere, der har været langtidssyge. En regressionsmodel undersøger, hvad der hænger sammen med det forhold, vi undersøger (her er det eksempelvis forskellige mål for sygefraværet), når vi samtidig tager højde for, at virksomhederne er forskellige på en række punkter. Vi spørger således om, hvorvidt eksempelvis 'andelen af højtuddannede på virksomheden' har betydning for sygefraværet, når vi holder alle andre forhold i regressionen konstante. Hvis 'andelen af højtuddannede' bliver ikke-signifikant viser det, at denne variabel ikke forklarer forskelle i andelen af langtidssyge

medarbejdere på virksomhederne, men at de signifikante forhold i regressionen derimod bidrager til forklaringen af forskelle i sygefravær.

I de logistiske og lineære regressioner har vi ikke brugt vægte, da vi ikke mener, at de oprindelige vægte kunne bruges på små underpopulationer. I regressionerne anvendes t-test, når vi tester, om en forklarende variabel bidrager til at forklare variationen i den afhængige variabel. Hvis man sammenligner alle vores regressioner, ser man, at vi bruger forskellige signifikansniveauer ud fra den vurdering, at for nogle undergrupper, som vi undersøger, er vores datamateriale så lille, at det giver mening at lette på signifikanskravet.

BILAG 2 BESKÆFTIGELSESTRATEGI FOR PERSONER MED HANDICAP

Den nye beskæftigelsesstrategi fra i år, ”Handicap og job”, har samme formål som den fra 2004. I alt sigter den mod at øge andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat med 5 pct. i løbet af de næste fire år. Som med den forrige satser den nye strategi ligeledes på 3 indsatsområder, som er:

- At gøre det lettere at kombinere handicap og job. Her handler det om, at medarbejderne i jobcentret skal være gode til skabe en åben og ærlig samtale med ledige med handicap, så de får et realistisk forhold til muligheder på arbejdsmarkedet. Desuden iværksætter beskæftigelsesministeriet et projekt med nogle virksomhedsinnovatører, som skal hjælpe virksomhederne til at se, at de godt kan have handicappede ansat. Endelig skal førtidspensionister tilbydes en afklaringsamtale i jobcentret. Samtalen skal afklare deres muligheder på arbejdsmarkedet og på den baggrund give dem tilbud efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats, fx tilbud om virksomhedspraktik.
- At sprede viden om, hvordan det er muligt at kombinere handicap og job. I den forbindelse skal der laves en inspirationsbank med gode eksempler på virksomheder med personer med handicap ansat. Banken skal være en hjælp for både virksomheder og personer med handicap. Herudover skal der gennemføres en informationsindsats målrettet personer med handicap, så de selv kan påtage sig et ansvar for at få eller blive fastholdt i et job. Hertil kommer, at medarbejderne på jobcentrene skal opkvalificeres, så de bedre kender til støtteordningerne. Endelig skal der gennemføres en informationskampagne om lov om forbud mod forskelsbehandling af personer med og uden handicap.
- At indsamle viden om, hvilke veje der effektivt fører til beskæftigelse for personer med handicap. Herunder skal der indsamles viden om jobcentres hjælp til læse-/stavesvage og ordblinde med sigte på at opkvalificere disse personer, så de stilles bedre på arbejdsmarkedet. Endelig skal hele beskæftigelsesindsatsen for handicappede evalueres, så der kan udformes nye initiativer på handicapområdet.

Med disse initiativer prøver regeringen således at gøre det danske arbejdsmarked mere rummeligt, hvor alle betragter personer med handicap som en værdifuld arbejdskraft på lige fod med alle andre.

BILAG 3 BILAGSTABELLER

BILAGSTABEL B4.1

Indeks for forebyggelse på personniveau og forebyggelse på virksomhedsniveau, dannet på baggrund af virksomhedernes forebyggelsestiltag.

	Forebyggelse på personniveau	Forebyggelse på virksomhedsniveau	Cronbachs alpha-test
1) Har virksomheden skriftlige retningslinjer til at håndtere stress-relaterede lidelser blandt medarbejderne (fx depression eller udbrændthed)?	0,40	0,41	
2) Bruger virksomheden den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) i det daglige arbejde til at skabe et overblik over farer i arbejdsmiljøet?	0,70	0,69	
3) Indgår virksomheden løbende i dialog med arbejdsmiljø-konsulenter om forebyggelse af farer i arbejdsmiljøet?	-0,01	0,78	
4) Sender virksomheden ledere på kursus i forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet?	0,33	0,53	0,531
1) Gennemfører virksomheden samtaler med medarbejdere, som måtte være truet af alvorlig stress, fysisk nedslidning el. lign. om, hvad der kan gøres ved disse problemer?	0,69	0,18	
2) Har virksomheden tiltag til støtte for medarbejdere, der bliver bragt i følelsesmæssigt belastende situationer på arbejdet (fx via verbal chikane el. fysiske overfald fra kunder, klienter eller borgere)?	0,85	0,11	
3) Har virksomheden tiltag til støtte for medarbejdere, der bliver bragt i følelsesmæssigt belastende situationer i deres privatliv (fx skilsmisse el. dødsfald)?	0,78	0,02	0,709

Anm.: De fremhævede tal i de to første kolonner viser, hvilke variable der hører sammen. De sammenhørende variable er efterfølgende summeret i et sumindeks. Hvilket vil sige, at hvert bekræftende svar på et spørgsmål giver virksomheden et 'point'. Cronbachs alpha tester korrelationen mellem variablene i indekset. Jo højere tallet er, jo stærkere er sammenhængen, og jo bedre er indekset.

BILAGSTABEL B4.2

Dannelse af indeks på baggrund af virksomhedernes medarbejdertiltag. Der dannes et indeks for individuel forebyggelse og et for forebyggelse på virksomhedsniveau.

Har virksomheden gennemført ...	Medarbejder- udviklings- tiltag	Udvikling af arbejdet	Cronbachs alpha-test
1) Medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler?	63	18	0,634
2) Uddannelse og udvikling af ledere?	77	4	
3) Uddannelse og udvikling af alm. medarbejdere?	78	3	
1) Organisatoriske ændringer med henblik på at give medarbejderne større selvstændigt ansvar, fx arbejde i team o.l.?	48	45	0,662
2) Ændringer af medarbejdernes arbejdsop- gaver for at fremme den personlige udvikling?	47	56	
3) Ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre ensformigt?	8	80	
4) Ændringer for at gøre arbejdet mindre belastende?	1	77	

BILAGSTABEL B4.3

Virksomhedernes brug af forebyggelse på henholdsvis virksomheds- og individniveau. Lineær regression.

BaggrundsvARIABLE	Forebyggelse på virksomhedsniveau	Forebyggelse på individniveau
Virksomhedsstørrelse – 2-49	0 ⁱ	0 ⁱ
Virksomhedsstørrelse – 50+	Ref.	Ref.
Sektor – Offentlig	Ref.	Ref.
Sektor – Privat	0 ⁱ	0 ⁱ
Familiepolitik – Nej	Ref.	Ref.
Familiepolitik – Ja	0	+
Seniorpolitik – Nej	Ref.	Ref.
Seniorpolitik – Ja	+	+
Sygepolitik – Nej	Ref.	Ref.
Sygepolitik – Ja	0	+
Stresspolitik – Nej	Ref.	Ref.
Stresspolitik – Ja	+	+
Politik om socialt engagement – Nej	Ref.	Ref.
Politik om socialt engagement – Ja	+	+
Arbejdsrelaterede tiltag – indeks	+	+
Medarbejderudviklingstiltag – indeks	+	+
Andelen af højtuddannede	-	0
Andelen af ufaglærte	0	0 ⁱ
Andelen af personer på særlige vilkår	0	0 ⁱ
Andelen af langtidssyge på arbejdspladsen	-	0
Virksomhedens øko. situation – Dårlig	Ref.	Ref.
Virksomhedens øko. situation – God	0	0
Virksomhedens øko. situation – Middel	0	0
Nye org.former – Gennemsnitlig	Ref.	Ref.
Nye org.former – Over gennemsnit	0	0 ⁱ
Nye org.former – Under gennemsnit	0	0 ⁱ
Branche, se bilag	Sign.	Sign.
Landbrug og fiskeri	+	-
Fremstilling	+	-
Andet	0	0
Engros og Detail	0	-
Transport m.m.	0	0
Hotel og restauration	0	0
Information	0	-
Finans og udlejning	+	-
Privatservice	0	0
Offentlig produktion	+	0
Byggeri	Ref.	Ref.
Regions-bilag	0	Sign.
Region Sjælland	Ude	Ref.
Region Syddanmark	Ude	0
Region Nordjylland	Ude	-
Region Hovedstaden	Ude	0
Region Midtjylland	Ude	-

BILAGSTABEL B4.3 (FORTSAT)

BaggrundsvARIABLE	Forebyggelse på virksomhedsniveau	Forebyggelse på individniveau
Personaleafdeling – Nej	Ref.	Ref.
Personaleafdeling – Ja	+	0
Tiltrække arbejdskraft – Middel	Ref.	Ref.
Tiltrække arbejdskraft – Let	+	+
Tiltrække arbejdskraft – Svært	0	+
<i>Interaktioner</i>		
Andel ufaglært*nye org.former	Ude	0
Andel ufaglært*gl. org.former	Ude	-
Private virk. med 1-49 medarb.	-	-
Andel personer på særlige vilkår*branche	Ude	Sign.
Landbrug og fiskeri	Ude	+
Fremstilling	Ude	0
Andet	Ude	0
Engros og Detail	Ude	0
Transport m.m.	Ude	0
Hotel og restauration	Ude	0
Information	Ude	+
Finans og udlejning	Ude	0
Privatservice	Ude	0
Offentlig produktion	Ude	0
Byggeri	Ude	Ref.
Antal virksomheder i analysen	1.854	1.846
R ²	0,43	0,33

Anm: Forebyggelse på virksomhedsniveau var: Skriftlige retningslinjer til håndtering af stressrelaterede lidelser, anvendelsen af lovpligtige APV-målinger, dialog med arbejdsmiljøkonsulenter, kurser for lederne i forebyggelse og nedbringelse af sygefraværet. Forebyggelse på individniveau består af: 1. Anvendelsen af samtaler med medarbejdere, der er truet af alvorlig stress, nedslidning eller lignende, 2. Støtte for medarbejdere, der på arbejdet oplever belastende situationer, 3. Støtte for medarbejdere, der privat bringes i følelsesmæssigt belastende situationer. ¹ angiver, at variablen indgår i interaktion. 0 angiver, at variablen er ikke-signifikant, +/- angiver, at variablen har henholdsvis en positiv/negativ sammenhæng med undersøgelses-spørgsmålet. Ud over de viste signifikante interaktioner testede vi også for, om følgende interaktioner var signifikante, hvilket det viste sig, at de ikke var: arbejdsintensitet * økonomisk situation, andel langtidssyge * branche og andel højtuddannede * organisationsformer. R² angiver, hvor mange procent af variationen i vores observationer, som modellen kan forklare.

BILAGSTABEL B5.1

Signifikans for logistiske regressioner på ændringer i sygefraværet og lineær regression på andelen af langtidssyge medarbejdere i virksomhederne. De logistiske regressioner viser sandsynligheden for, at sygefraværet er faldet eller uændret frem for steget. Den lineære regression viser ændringer i andelen af langtidssyge medarbejdere.

Baggrundsvariable	Ændringer i det korte fravær	Andelen af langtidssyge (lineær regres.)
Virksomhedsstørrelse – 2-49	0	⁺
Virksomhedsstørrelse – 50+	Ref.	Ref.
Familiepolitik – Nej	Ref.	Ref.
Familiepolitik – Ja	0	0
Seniorpolitik – Nej	Ref.	Ref.
Seniorpolitik – Ja	0	0
Sygepolitik – Nej	Ref.	Ref.
Sygepolitik – Ja	0	⁺
Stresspolitik – Nej	Ref.	Ref.
Stresspolitik – Ja	⁺	0
Politik om socialt engagement – Nej	Ref.	Ref.
Politik om socialt engagement – Ja	0	0
Arbejdsrelaterede tiltag – indeks	0	0
Medarbejderudviklingstiltag – indeks	0	0
Sektor – Offentlig	Ref.	Ref.
Sektor – Privat	0	0 ⁱ
Andelen af højtuddannede	-	-
Andelen af ufaglærte	0	0 ⁱ
Andelen af personer på særlige vilkår	⁺	0
Virksomhedens øko. situation – Dårlig	Ref.	Ref.
Virksomhedens øko. situation – God	0	0 ⁱ
Virksomhedens øko. situation – Middel	0	0 ⁱ
Arbejdsintensiteten – Uændret	Ref.	Ref.
Arbejdsintensiteten – Steget	0 ⁱ	0 ⁱ
Arbejdsintensiteten – Faldet	0 ⁱ	⁺
Nye org.former – Gennemsnitlig	Ref.	Ref.
Nye org.former – Over gennemsnit	0 ⁱ	⁻
Nye org.former – Under gennemsnit	0 ⁱ	0 ⁱ
Branche	0	0
Region	0	0
Personaleafdeling – Nej	Ref.	Ref.
Personaleafdeling – Ja	0	0
Tiltrække arbejdskraft – Middel	Ref.	Ref.
Tiltrække arbejdskraft – Let	0	0
Tiltrække arbejdskraft – Svært ^a	0	⁺
<i>Interaktioner</i>		
Øget intensitet og nye org.former	0	Ude
Faldet intensitet og nye org.former	0	Ude
Øget intensitet og gl. org.former	-	Ude
Faldet intensitet og gl. org.former	0	Ude

TABEL B5.1 (FORTSAT)

BaggrundsvARIABLE	Ændringer i det korte fravær	Andelen af langtidssyge (lineær regres.)
Andel ufaglært*nye org.former	Ude	+
Andel ufaglært*gl. org.former	Ude	0
Øget intensitet og god økonomi i virk.	Ude	0
Øget intensitet og middel øko. i virk.	Ude	0
Faldet intensitet og god øko. i virk.	Ude	-
Faldet intensitet og middel øko. i virk.	Ude	0
Private virk. med 2-49 medarb.	Ude	-
Antal virksomheder i analysen	1.782	1.861
R ²	0,04	0,15

Anm.: Positive tal i den første kolonne har en anden betydning end positive tal i den sidste kolonne. Hvis tallene i den første kolonne er positive, angiver det, at der er en positiv sammenhæng til sygefraværet, således at pågældende tiltag betyder, at der er større sandsynlighed for, at sygefraværet er uændret eller faldet. Hvis tallene i den sidste kolonne (der viser andelen af langtidssyge medarbejdere) er positive betyder det, at andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomheden er større, hvis virksomheden har det pågældende tiltag. ' angiver, at variablen indgår i interaktion. 0 angiver, at variablen er ikke-signifikant, +/- angiver, at variablen har henholdsvis en positiv/negativ sammenhæng med undersøgelsesspørgsmålet. Ud over de viste signifikante interaktioner testede vi også for, om følgende interaktioner var signifikante: arbejdsintensitet * økonomisk situation, andel langtidssyge * branche og andel højtuddannede * organisationsformer, hvilket de ikke var. R² angiver, hvor mange procent af variationen i vores observationer, som modellen kan forklare.

BILAGSTABEL B6.1

Lineære regressioner for andelen af langtidssyge medarbejdere på virksomhederne, hvor de forskellige typer af tiltag indsættes i grupper hver for sig, derefter samlet og til slut sammen med virksomhedskarakteristika.

	Forebyg- gelses- tiltag	Syge- periode- tiltag	Tilbage til arbejdet- tiltag	Alle tiltag	Tiltag og virksom heds- karak- teristika
Skriftlige retningslinjer – Ja	0			0	0
Skriftlige retningslinjer – Nej	Ref.			Ref.	Ref.
Arbejdspladsvurdering – Ja	0			0	0
Arbejdspladsvurdering – Nej	Ref.			Ref.	Ref.
Arbejdsmiljødialog – Ja	-			-	-
Arbejdsmiljødialog – Nej	Ref.			Ref.	Ref.
Forebyggelseskurser – Ja	+			0	0
Forebyggelseskurser – Nej	Ref.			Ref.	Ref.
Forebyggelsessamtaler – Ja	0			0	0
Forebyggelsessamtaler – Nej	Ref.			Ref.	Ref.
Arbejdsbelastningshjælp – Ja	0			0	-
Arbejdsbelastningshjælp – Nej	Ref.			Ref.	Ref.
Privatbelastningshjælp – Ja	-			0	0
Privatbelastningshjælp – Nej	Ref.			Ref.	Ref.
Rådgivning – Ja		0		0	0
Rådgivning – Nej		Ref.		Ref.	Ref.
Henvisning – Ja		0		0	+
Henvisning – Nej		Ref.		Ref.	Ref.
Økonomisk hjælp – Ja		-		-	-
Økonomisk hjælp – Nej		Ref.		Ref.	Ref.
Arbejdstilpasning – Ja		-		-	-
Arbejdstilpasning – Nej		Ref.		Ref.	Ref.
Nye opgaver – Ja		-		-	0
Nye opgaver – Nej		Ref.		Ref.	Ref.
Ledermøder med henblik på fastholdelse – Ja		+		-	+
Ledermøder med henblik på fastholdelse – Nej		Ref.		Ref.	Ref.
Delvis rask/sygemelding – Ja		0		0	0
Delvis rask/sygemelding – Nej		Ref.		Ref.	Ref.
Arbejde langsommere – Ja			+	+	+
Arbejde langsommere – Nej			Ref.	Ref.	Ref.
Holde længere pauser – Ja			+	0	0
Holde længere pauser – Nej			Ref.	Ref.	Ref.
Kortere dage – Ja			-	0	0
Kortere dage – Nej			Ref.	Ref.	Ref.
Arbejde hjemme – Ja			0	-	0
Arbejde hjemme – Nej			Ref.	Ref.	Ref.

BILAGSTABEL B6.1 (FORTSAT)

	Forebyg- gelses- tiltag	Syge- periode- tiltag	Tilbage til arbejdet tiltag	Alle tiltag	Tiltag og virksom- heds- karakteris- tika
Virksomhedsstørrelse – 2-49					0 ⁱ
Virksomhedsstørrelse – 50+					Ref.
Sektor – Offentlig					Ref.
Sektor – Privat					0 ⁱ
Familiepolitik – Nej					Ref.
Familiepolitik – Ja					0
Seniorpolitik – Nej					Ref.
Seniorpolitik – Ja					0
Sygepolitik – Nej					Ref.
Sygepolitik – Ja					+
Stresspolitik – Nej					Ref.
Stresspolitik – Ja					0
Politik om socialt engagement – Nej					Ref.
Politik om socialt engagement – Ja					0
Arbejdsrelaterede tiltag – indeks					0
Medarbejderudviklingstiltag – indeks					0
Andelen af højtuddannede					-
Andelen af ufaglærte					+
Andelen af personer på særlige vilkår					0
Virksomhedens øko. situation – God					-0,006
Virksomhedens øko. situation – Dårlig					0
Virksomhedens øko. situation – Middel					Ref.
Arbejdsintensiteten – Uændret					Ref.
Arbejdsintensiteten – Steget					0
Arbejdsintensiteten – Faldet					+
Nye org.former – Gennemsnitlig					Ref.
Nye org.former – Over gennemsnit					0
Nye org.former – Under gennemsnit					0
Branche					0
Region					0
Personaleafdeling – Nej					Ref.
Personaleafdeling – Ja					0
Tiltrække arbejdskraft – Middel					Ref.
Tiltrække arbejdskraft – Let					0
Tiltrække arbejdskraft – Svært					+
Interaktion: Private virk. med 2-49 medarb.					+

Anm.: Ud over de viste signifikante interaktioner testede vi også for om følgende interaktioner var signifikante: arbejdsintensitet * økonomisk situation, andel langtidssyge * branche og andel højtuddannede * organisationsformer, hvilket de ikke var.

LITTERATURLISTE

- Barney, J. (1991): "Firm resources and sustained competitive advantage". *Journal of Management*, 17, s. 99-120.
- Bengtsson, S. (2008): *Handicap og Samfundsdeltagelse*. København: SFI-rapport 08:18.
- Beskæftigelsesministeriet (2008): *Analyse af sygefraværet*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2004): Handicap & job.
- Beskæftigelsesministeriet (2008): *Jobplan 2008*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2009): Handicap & job.
- Budget- og regnskabsudvalget (1997): *Udredning af mulighederne for at forbedre det kommunale budget- og regnskabssystem*. Tilgængelig på: www.im.dk/publikationer/budget_frem/indhold.htm
Besøgt 01-03-2009.
- Capacent Epinion (2008): HK/Danmark Sygefravær. Capacent Epinion. København.
- Carroll, B.A. (1991): "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders." *Business Horizons*, juli-august, s. 30-48.
- Christiansen, J.M. & El-Salanti, N. (2006): *Midt i en omstillingstid, FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø*. København: CASA.

- Curran, C., Knapp, M., McDaid, D. & Tómasson, K. (2007): "Mental health and employment: An overview of Patterns and policies across western Europe". *Journal of Mental Health*. 16(2), s. 195-209.
- Danmarks Statistik (2008): *Nyt fra Danmarks statistik*. Nr. 139. www.dst.dk (Danmarks Statistik, Statistikbanken).
- Dansk Arbejdsgiverforening (2009): *Førtidspension og fleksjob*. København: DA, juni.
- Det Økonomiske Råd (2009): *Dansk økonomi*. København: DØR, maj.
- El-Salanti, N. & Christiansen, J.M. (2006): *Psykosociale faktorer i FTF'ernes arbejde nu og tidligere*. København: CASA.
- Finansministeriet (2009): *Økonomisk redegørelse*. København: Finansministeriet, maj.
- Geerdsen, L.P., Høgelund, J. & Larsen, M. (2004): *Lukning og indskrænkning af virksomheder – konsekvenser af globaliseringen*. København: SFI-rapport 04:20.
- Godfrey, P.C., Merrill, C.B. & Hansen, J.M. (2009): "The Relationship between Corporate Social Responsibility and Shareholder Value: An Empirical Test of the Risk Management Hypothesis". *Strategic Management Journal*, 30 (4), s. 425-445.
- Gottlieb, J.Z. & Sanzgiri, J. (1996): "Towards an Ethical Dimension of Decision Making in Organizations", *Journal of Business Ethics*, 15, s. 1275 -1285.
- Hohnen, P. (2002): *Aftalebaserede skånejob – en kvalitativ analyse*. København: SFI-rapport 02:30.
- Holt, H. (1998): *En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar*. København: SFI-rapport 98:1.
- Hvid, H. (2009): "To be in control – vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation?" *Tidsskrift for arbejdsliv*, 11(1).
- Høgelund J., Filges, T. & Jensen, S. (2003a): *Langvarigt sygefravær. Hvad sker der og hvordan går det?* København: SFI-rapport 03:20.
- Høgelund, J. (2003b): *In search of Effective Disability Policy*. Amsterdam, University Press.
- Jones, M.T. (1999): "The Institutional Determinants of Social Responsibilities". *Journal of Business Ethics*, 20, s. 163-179.
- Jørgensen, S.M., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmell, G. (2006): *Job på særlige vilkår*. København, SFI-rapport 06:05.
- Larsen, B., Jonassen, A.B. (2009): *Personer med handicap*. København: SFI-rapport 09:21.

- Lund, H. & Hvid, H. (2007): "Kvinder og mænds psykiske arbejdsmiljø under grænseløse arbejdsvilkår." *LO-Dokumentation*, 1/2007.
- McWilliams, A. & Siegel, D. (2001): "Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective". *Academy of Management Review*, 26(1), s. 117-127.
- Morsing, M., & Thyssen, C. (red.) (2003): *Corporate Values and Responsibility – the Case of Denmark*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Morsing, M., Midttun, A. & Palmås, K. (2007): "Corporate Social Responsibility in Scandinavia – a Turn Towards the Business Case?" in: May, S., Cheney, G., & Roper, J (red.): *The Debate over Corporate Social Responsibility*. Oxford University Press.
- Region Syddanmark (2007): *Psykiatrien i Region Syddanmark*.
- Rosdahl, A. (2000): *The Social Responsibility of Enterprises. Some Conceptions and Perspectives*. København: SFI Working Paper 2:2000.
- Rosenstock, M. (2008): *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2007*. København: SFI-rapport 08:03.
- Schademan, H.K., Jensen, S., Thuesen, F. & Holt, H. (2008): *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2008*. København, SFI-rapport 08:32.
- Sundhedsstyrelsen, Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Statens Institut for Folkesundhed (2007): *Stress i Danmark – hvad ved vi?* København: Sundhedsstyrelsen.
- Thaulow, I. & Friche, C. (2000): *Changing Work and New Forms of Marginalisation in the Work Place*. København: SFI Working Paper 17:2000.
- Udayasankar, K. (2008): "Corporate Social Responsibility and Firm Size", *Journal of Business Ethics*, 83(2), s. 167-175.

HJEMMESIDER

Danmarks Statistik, Statistikbanken: www.dst.dk

Dansk Videncenter for Ordblindhed (2009): www.dvo.dk

Jobindsats: www.jobindsats.dk

EU: www.ec.europa/social

SFI-RAPPORTER SIDEN 2008

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

- 08:01 Amilon, Anna: *Danskernes forventninger til pension*. 151 s. ISBN: 978-87-7487-885-8. Kr. 150,00.
- 08:02 Jæger, Mads M.: *Mere attraktive almene boliger? Effektevaluering af Omprioriteringsloven 2000*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-886-5. Kr. 100,00.
- 08:03 Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-887-2. Kr. 198,00.
- 08:04 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Fokus på demens. Evaluering af en efteruddannelse i forebyggende hjemmebesøg*. 62 s. ISBN: 978-87-7487-888-9. Netpublikation.
- 08:05 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Metoder til kvalitet i ældreplejen. Evaluering af et metodeudviklingsprojekt*. 76 s. ISBN: 978-87-7487-889-6. Kr. 80,00.
- 08:06 Olsen, B.M. & Dahl, K.M.: *Fritidsliv i børnehøjde. Beretninger fra udsatte børn*. 124 s. ISBN: 978-87-7487-890-2. Kr. 125,00.

- 08:07 Høgelund, J., Boll, J., Skou, M. & Jensen, S.: *Effekter af ændringer i sygedagpengeloven*. 178 s. ISBN: 978-87-7487-891-9. Kr. 175,00.
- 08:08 Bach, H.B.: *Livet efter en ulykke. Arbejdsliv og forsørgelse efter en ulykke, som blev vurderet i arbejdsskadestyrelsen*. 114 s. ISBN: 978-87-7487-892-6. Kr. 100,00.
- 08:09 Christensen, G.: *Hvorfor lejere bliver sat ud af deres boliger. Og konsekvenserne af en udsættelse*. 268 s. ISBN 978-87-7487-894-0. Kr. 238,00.
- 08:10 Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-893-3. Kr. 180,00.
- 08:11 Jørgensen, M.: *Danskernes indbetalinger til pension. Hvordan påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet de fremtidige pensioner?* 222 s. ISBN: 978-87-7487-895-7. Kr. 220,00.
- 08:12 Filges, T.: *Virksomheders rekruttering*. ISBN: 978-87-7487-901-5. 146 s. Kr. 150,00.
- 08:13 Bonfils, I.S., Bengtsson, S. & Olsen, L. (red.): *Handicap og ligebehandling i praksis*. 175 s. ISBN 978-87-7487-897-1. Kr. 180,00.
- 08:14 Andersen, D.: *Anbragte børn i tal. Kvantitative analyser af data om børn, der er anbragt uden for hjemmet med fokus på skolegang. Delrapport 1*. 76 s. ISBN 978-87-7487-899-5. Netpublikation.
- 08:15 Mortensen, M.D. & Neerbek, M.N.: *Fokus på skolegang ved visitation til anbringelse uden for hjemmet. Delrapport 2*. 126 s. ISBN 978-87-7487-900-8. Kr. 125,00.
- 08:16 Mattsson, C., Hestbæk, A-D. & Andersen, A.R.: *11-årige børns hverdagsliv og trivsel. Resultater fra SFT's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 181 s. ISBN: 978-87-7487-902-2. Kr. 180,00.
- 08:17 Bach, H.B. & Larsen, B.: *300-timers-reglen. Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kontanthjælpsmodtagere*. 138 s. ISBN 87-7487-903-9. Kr. 140,00.
- 08:18 Bengtsson, S.: *Handicap og samfundsdeltagelse 2006*. 259 s. ISBN 978-87-7487-904-6. Kr. 260,00.
- 08:19 Beer, F., Winter, S.C., Skou, M.H., Stigaard, M.V., Henriksen, A.C. & Friisberg, N.: *Statslig og kommunal beskæftigelsesindsats. Implementering af "Flere i arbejde" for strukturreformen*. 289 s. ISBN 978-87-7487-905-3. Kr. 278,00

- 08:20 Skou, M.H., Winter, S.C. & Beer, F.: *Udlicitering af sagsbehandling. Andre aktører i beskæftigelsesindsatsen*. 208 s. ISBN: 978-87-7487-906-0. Kr. 210,00
- 08:21 Ottosen, M.H. & Christensen, P.S.: *Anbragte børns sundhed og skolegang. Udviklingen efter anbringelsesreformen*. 129 s. ISBN 978-87-7487-907-7. Kr. 130,00.
- 08:22 Klitgaard, C. & Damgaard, B.: *Integrations- og oplæringsstillinger i kommunerne*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-908-4. Kr. 100,00.
- 08:23 Egelund, T., Andersen, D., Hestbæk, A.-D., Lausten, M., Knudsen, L., Fuglsang Olsen, R. & Gerstoft, F.: *Anbragte børns udvikling og vilkår. Resultater fra SFI's Forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 327 s. ISBN 978-87-7487-910-7. Kr. 298,00.
- 08:24 Emerek, R., & Holt, H.: *Lige muligheder – Frie valg? Om det kønspolitiske arbejdsmarked gennem et årti*. 369 s. ISBN: 978-87-7487-911-4. Kr. 360,00.
- 08:25 Perthou, A.S., Mortensen, M.D. & Andersen, D.: *Skolegang under anbringelse. Delrapport 3*. 121 s. ISBN: 978-87-7487-913-8. Kr. 120,00.
- 08:26 Andersen, D., Mortensen, M.D., Perthou, A.S. & Neerbek, M.N.: *Anbragte børns undervisning. Sammenfatning af tre delrapporter*. 77 s. ISBN: 978-87-7487-914-5. Kr. 70,00.
- 08:27 Nielsen, C. & Heidemann, J.: *Pengespil blandt unge. En rapport om 12-17-åriges spilvaner*. 117 s. ISBN: 978-87-7487-915-2. Kr. 120.
- 08:28 Deding, M. & Larsen, M.: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. 197 s. ISBN: 978-87-7487-916-9. Kr. 190,00.
- 08:29 Amilon, A., Bingley, P. & Nielsen T.H.: *Opsat folkepension. Oger den arbejdsudbuddet?* 166 s. ISBN: 978-87-7487-917-6. Kr. 170,00.
- 08:30 Bengtsson, T.T., Knudsen, L., Nielsen, V.L.: *Kortlægning af kommunernes foranstaltninger til udsatte unge*. 199 s. ISBN: 978-87-7487-918-3.
- 08:31 Wüst, M., Thorsager, L. & Bengtsson S.: *Indsatsen over for børn med handicap og træningsbehov*. 117 s. ISBN: 978-87-7487-919-0. Kr. 120.
- 08:32 Kløft Schademan, H., Jensen, S., Thuesen, F. & Holt, H.: *Virksomheders sociale engagement*. Årbog 2008. 202 s. ISBN: 978-87-7487-920-6. Kr. 200.

- 08:33 Mattsson, C. & Munk, M.D.: *Social uddannelsesmobilitet på kandidat- og forskeruddannelser*. 77 s. ISBN: 978-87-7487-921-3. Netpublikation.
- 08:34 Baviskar, S. & Dahl, K.M.: *11-årige børns fritid og trivsel*. 159 s. ISBN: 978-87-7487-922-0. Kr. 160.
- 09:01 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*. 145 s. ISBN 978-87-7487-923-7. Kr. 150,00.
- 09:02 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Kalaallit nunaanni meeqqat. Meeqqat 0-imiit 14-it ilanngullugit ukiullit ilaqtariillu atugarissaarannik misissuineq*. 172 s. ISBN: 978-87-7487-924-4. Kr. 150,00.
- 09:03 Deding, M. & Filges, T.: *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*. 160 s. 978-87-7487-925-1. Kr. 160,00.
- 09:04 Thuesen, F., Schademan, H.K., Jensen, S., Holt, H. & Høst, A.: *A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-928-2. Kr. 220,00.
- 09:05 Larsen, B. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008*. 98 s. ISBN: 978-87-7487-927-5. Kr. 100,00
- 09:06 Ellerbæk, L.S. & Graversen, B.K.: *Evaluering af jobcentrenes ligestiltingsindsats*. 80 s. ISBN: 978-87-7487-929-9. Kr. 80,00.
- 09:07 Bengtsson, S. & Røgeskov, M.: *At skabe netværk. En evaluering af 22 socialpsykiatriske projekter i 15M-puljen*. 132 s. ISBN: 978-87-7487-930-5. Kr. 130,00.
- 09:08 Andersen, D. & Järvinen, M.: *Skadesreduktion i praksis. Behandlingstilbud til opiatmisbrugere i København*. 214 s. ISBN: 978-87-7487-931-2. Kr. 210,00.
- 09:09 Bengtsson, S. & Cayuelas Mateu, N.: *Beskyttet beskæftigelse. En kortlægning*. 118 s. ISBN: 978-87-7487-932-9. Kr. 110,00.
- 09:10 Deding, M. & Gerstoft, F.: *Børnefattigdom i Danmark 2002-2006*. 58 s. ISBN: 978-87-7487-933-6. Kr. 60,00.
- 09:11 Holt, H., Hvid, H., Grosen, S.L. & Lund, H.L.: *It, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-935-0. Kr. 180,00.
- 09:12 Bengtsson, T.T. & Jakobsen, T.B.: *Institutionsanbringelse af unge i Norden, En komparativ undersøgelse af lovgrundlag, institutionsformer og udviklingstendenser*. 318 s. ISBN: 978-87-7487-936-7. Kr. 300,00.

- 09:19 Benjaminsen, L., Andersen, D. & Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling i Danmark. Hovedrapport.* 397 s. 978-87-7487-946-6. Kr. 400,00.
- 09:20 Bach, H.B.: *Lediges motivation og forsørgelse. Lediges forsørgelse 2 år efter interview om jobmotivation.* 55 s. ISBN: 978-87-7487-947-3. Kr. 55,00.
- 09:21 Larsen, B., Jonassen, A.B. & Høgelund, J.: *Personer med handicap. Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008.* 111 s. 978-87-7487-948-0. Kr. 110,00.
- 09:22 Jørgensen, M.: *En effektmåling af efterlønsreformen af 1999. Reformens betydning for arbejdsudbuddet.* 194 s. ISBN: 978-87-7487-949-7. Kr. 200,00.
- 09:23 Deding, M. & Olsson, M.: *Hverdagsliv for 11-årige børn med anden etnisk baggrund end danske. Resultater fra SFT's forløbsundersøgelser af årgang 1995.* 105 s. ISBN: 978-87-7487-950-3. Kr. 100,00.
- 09:24 Egelund, T., Christensen, P.S., Jakobsen, T.B., Jensen, T.G., Olsen, R.F.: *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt.* 255 s. ISBN: 978-87-7487-951-0. Kr. 250,00.
- 09:25 Benjaminsen, L.: *Hjemløshed i Danmark 2009. National kortlægning.* 139 s. ISBN: 978-87-7487-952-7. Kr. 140,00.
- 09:26 Knudsen, L.: *Børn og unge anbragt i slægten. En sammenligning af slægtsanbringelser og anbringelser i traditionel familiepleje.* 169 s. ISBN: 978-87-7487-953-4. Kr. 170,00.
- 09:27 Nielsen, A.A. & Christoffersen, M.N.: *Børnehavens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt.* 101 s. ISBN: 978-87-7487-954-1. Kr. 100,00.
- 09:28 Schmidt, G., Graversen, B.K., Jakobsen, V., Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Ændrede familiesammenføringsregler. Hvad har de nye regler betydet for pardannelsesmonstret blandt etniske minoriteter?* 189 s. ISBN: 978-87-7487-955-8. Kr. 190,00.
- 09:29 Bengtsson, S., Heidemann, J., Jensen, T.G., Tange, J. & Wolff, E.S.: *Kortlægning af de særlige dagtilbud til børn efter § 32. En status to år efter kommunalreformen.* 143 s. ISBN: 978-87-7487-957-2. Kr. 140,00.
- 09:30 Schademan, H.K., Holt, H., Jensen, S., Weatherall C.D.: *Virksomheders sociale engagement.* 187 s. ISBN: 978-87-7487-958-9. Kr. 190,00.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2009

SFI gennemfører årligt en undersøgelse af virksomheders sociale engagement for at kortlægge udviklingen på området. Dette år er der sat særlig fokus på, hvordan virksomhederne forebygger og håndterer medarbejdernes sygefravær. Derudover er der fulgt op på indsatsen for at få personer med handicap i beskæftigelse.

Sygefraværet og forebyggelsen af dette hænger sammen med mange faktorer på virksomhederne eksempelvis sektor, anvendelsen af nye ledelses- og organisationsformer samt medarbejdergruppens uddannelsesniveau. Den kvalitative del af undersøgelsen viser, at samtalen mellem lederen og medarbejderen er central både i forebyggelsen af sygefravær og i fastholdelsen af medarbejdere.

Der er sket en lille stigning i andelen af virksomheder, der har mindst én person med handicap ansat. Undersøgelsen viser desuden, at der er en mindre andel virksomheder, der deltager i det sociale engagement, men at disse virksomheder til gengæld yder en større indsats.

Undersøgelsens data stammer fra en spørgeskemaundersøgelse blandt 1.994 danske virksomheder, som blev gennemført i sidste kvartal af 2008. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.