

07:06

Max Mølgaard Miiller
Louis Havn
Helle Holt
Søren Jensen

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2006



07:06

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2006

Max Mølgaard Müller
Louis Havn
Helle Holt
Søren Jensen

KØBENHAVN 2007
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT
ÅRBOG 2006

Afdelingsleder: cand.polit. Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

Undersøgelsens følgegruppe bestod af repræsentanter fra:
Arbejdsmarkedsstyrelsen, Center for Arbejdsmarkedsservice
Amtsrådsforeningen i Danmark, Forhandlings- og uddannelsesafdelingen
Akademikernes Centralorganisation
Dansk Arbejdsgiverforening
Finansministeriet
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Kommunernes Landsforening
Landsorganisationen i Danmark
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7487-848-3

Layout: Hedda Bank
Oplag: 600
Tryk: BookPartnerMedia / Nørhaven Book A/S

© 2007 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sf@sf.dk
www.sf.dk

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

INDHOLD

FORORD	7
RESUMÉ	9
Personalepolitiske tiltag rettet mod særlige grupper rammer ikke altid	10
Lønmodtagerne er generelt positive over for virksomheders sociale engagement	10
Erfaringer med fastholdelse og nyansættelser	10
Ansatte på særlige vilkår er tilfredse med deres arbejdsvilkår	11
Lederne har rykket sig i positiv retning	12
1 INDLEDNING OG SAMMENFATNING	13
Årbog – 2006	14
Begreber	16
Læsevejledning	17
Sammenfatning af resultater	18
Hvad har betydning for holdninger til socialt engagement?	20
Konklusion og diskussion	23

2	DEN ØKONOMISKE OG ARBEJDSMARKEDSMÆSSIGE KONTEKST	29
	Økonomisk fremgang og faldende ledighed	30
	Lille fald i den oplevede arbejdsløshedsrisiko	32
	Fald i omfanget af sygefravær	33
	Uændret andel personer med nedsat arbejdsevne	35
	Den aktive beskæftigelsespolitik	35
	Jævn stigning i antallet af job på særlige vilkår – især fleksjob	36
3	UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT	39
	Den forebyggende indsats udvikler sig fortsat	39
	Stigning i erfaringer med nyansættelser	45
	Holdningen til det sociale engagement bliver stadig mere positiv	50
	Konklusion	55
4	TO VINKLER PÅ DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED	57
	Ansættelsesvilkår og lederstatus	57
	Lønmodtagere med behov for socialt engagement er mindre positive	60
	Ledere er mere skeptiske over for nyansættelser	69
	Flest vurderer, at en kollega på særlige vilkår vil være en aflastning	71
	En tredjedel af ansatte på særlige vilkår mener ikke, deres arbejdsplads medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer	76
	Personer ansat på særlige vilkår føler, at de hører til socialt på arbejdspladsen	80
	Konklusion	86
5	ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR	89
	Halvdelen er i fleksjob	89

	Fire ud af 10 ansatte på særlige vilkår har selv taget initiativ til ansættelsen	91
	Otte ud af 10 vurderer, at arbejdsomfanget er passende i forhold til deres arbejdsevne	97
	Nedskrevne skånehensyn er vigtige for medarbejdernes trivsel	102
	Tre ud af 10 mener, at arbejdsgiveren bør gøre mere for at udvikle deres faglige kompetencer	105
	Fire ud af 10 mener, at deres mulighed for at skifte til anden ansættelse er dårlig	107
	Konklusion	109
6	ANSAT I FLEKSJOB	111
	Miriam, vibeke, kirstine, mette og peter – en introduktion	113
	Etablering af ansættelse	114
	Arbejdsopgaver	118
	Social trivsel i jobbet	122
	Udvikling og kvalifikationer	125
	Fremtidsperspektiver	128
	Konklusion	130
7	LEDERNE OG DET SOCIALE ENGAGEMENT	133
	To tredjedele af lederne er mænd	134
	Ledere er socialt engagerede	135
	Ledere tager hensyn til medarbejdere med mindre børn – men mindre til ældre medarbejdere	136
	Ledere fastholder underordnede	142
	En tredjedel af lederne nyansætter personer med svag tilknytning til arbejdsmarkedet	147
	Gode udsigter for det sociale engagement	149

BILAG	153
Bilag 1 – datagrundlag	153
Bilag 2 – arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger og personalepolitik	156
Bilag 3 – bilagstabeller	160
LITTERATURLISTE	171
SFI-RAPPORTER SIDEN 2006	175

FORORD

Socialforskningsinstituttet gennemfører årligt en undersøgelse med sigte på at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem de årlige rapporter bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås. Denne rapport belyser lønmodtagernes oplevelse af og holdning til det sociale engagement på deres arbejdsplads. Data stammer fra en spørgeskemaundersøgelse foretaget som et tillæg til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. Det er fjerde gang, de beskæftigede lønmodtagere spørges, så der foreligger nu data fra 1999, 2001, 2003 og 2006.

I dette års rapport er der også foretaget en mindre kvalitativ undersøgelse blandt personer ansat på særlige vilkår. De takkes mange gange for deres bidrag til undersøgelsen.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af professor Per Kongshøj Madsen, Aalborg Universitet. De takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet i Socialforskningsinstituttets afdeling for beskæftigelse og erhverv af forskningsassistenterne cand.scient.soc. Max Mølgaard Miiller og cand.polit. Søren Jensen, studentermedhjælperen

stud.scient.soc. Louis Havn samt seniorforsker, cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder. Forskningsassistent cand.scient.soc. Gitte Schimmell har udarbejdet det spørgeskema, der ligger til grund for rapportens resultater. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, januar 2007

Jørgen Søndergaard

RESUMÉ

Socialforskningsinstituttets årbøger om virksomheders sociale engagement belyser udviklingen i virksomhedernes indsats for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. Årbøgerne betragter skiftevis udviklingen set fra hhv. virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Udviklingen i virksomhedernes sociale engagement belyses ud fra en række indikatorer baseret på konkrete aktiviteter, som skal forebygge, løse eller mindske sociale problemer.

Data om lønmodtagernes syn på og oplevelser med virksomheders sociale engagement stammer fra en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere gennemført i forbindelse med dataindsamlingen til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. Data til denne undersøgelse er blevet indsamlet i første kvartal af 2006. Data til de foregående lønmodtagerundersøgelser er indsamlet i 1999, 2001 og 2003.

Rapporten beskriver udviklingen i lønmodtagernes syn på og oplevelser med det sociale engagement. Derudover har personer ansat på særlige vilkår samt ledere med mindst tre underordnede fået stillet særlige spørgsmål. Endelig er fem personer ansat i fleksjob blevet interviewet om deres oplevelser med denne type ansættelse.

PERSONALEPOLITISKE TILTAG RETTET MOD SÆRLIGE GRUPPER RAMMER IKKE ALTID

Der er i perioden 1999-2006 sket en positiv udvikling i lønmodtagernes oplevelse af, at der tages forebyggende hensyn til særlige grupper af ansatte. I forhold til personalepolitiske tiltag oplever de fleste, at der i høj eller nogen grad bliver taget hensyn til ansatte med længerevarende sygdom (79 pct. i 2006). Færrest oplever, at der i høj eller nogen grad tages hensyn til ældre medarbejdere (49 pct. i 2006). Dog er det sådan, at tilhører man selv målgruppen for en personalepolitisk indsats, så er der mindre sandsynlighed for, at man oplever, at der tages hensyn, end hvis man er uden for målgruppen.

LØNMODTAGERNE ER GENERELT POSITIVE OVER FOR VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Lønmodtagerne er blevet spurgt om deres holdning til forskellige dele af det sociale ansvar, og også her er der sket en stigning i andelen af lønmodtagere, der ser positivt på det sociale engagement. Således har 89 pct. af lønmodtagerne i 2006 en positiv holdning til fastholdelse af kollegaer med nedsat arbejdsevne mod 83 pct. i 1999. 60 pct. af lønmodtagerne var i 1999 positive over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Denne andel er steget til 77 pct. i 2006. Endelig er det største holdnings-skift sket over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. I 1999 var 47 pct. positivt stemt, i 2006 er denne andel steget til 83 pct.

ERFARINGER MED FASTHOLDELSE OG NYANSÆTTELSER

Andelen af lønmodtagere, der enten har oplevet kollegaer, der er blevet fastholdt på særlige vilkår, eller nyansættelse af kollegaer på særlige vilkår, ligger på godt en fjerdedel. En lidt større andel har oplevet fastholdelser set i forhold til nyansættelser. Der er sket en væsentlig forøgelse i andelen af lønmodtagere, der har oplevet kollegaer med nedsat arbejdsevne fastholdt i et job på særlige vilkår. Endvidere betyder erfaringer med hhv. fasthol-

dels eller nyansættelser, at man som lønmodtager også er positivt stemt over for fremtidige ansættelser på særlige vilkår. Konkrete erfaringer virker positivt på ens holdning. Endelig mener 40 pct. af lønmodtagerne, at kollegaer ansat på særlige vilkår aflaster de øvrige ansatte, mens 21 pct. mener, at de belaster. Lønmodtagere, der har konkrete erfaringer med kollegaer ansat på særlige vilkår, ser i højere grad disse kollegaer som en aflastning end en belastning sammenlignet med de lønmodtagere, der ingen konkrete erfaringer har.

ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR ER TILFREDSE MED DERES ARBEJDSVILKÅR

Gruppen af personer ansat på særlige vilkår er karakteriseret ved, at der er et flertal af kvinder, at der er en overvægt af personer over 45 år og et mindretal med en videregående uddannelse. Halvdelen af de adspurgte ansatte på særlige vilkår er ansat i et fleksjob. Størstedelen har selv taget initiativ til ansættelsen.

Grundlæggende er gruppen af personer ansat på særlige vilkår tilfredse med deres arbejdsvilkår. Alligevel er der en tredjedel, der mener, at arbejdsgiverne kunne gøre mere for at udvikle deres faglige kvalifikationer, ligesom de mangler en præcisering af deres arbejdsopgaver og/eller skånehensyn. En femtedel mangler en person på arbejdspladsen at henvende sig til, hvis de ønsker rådgivning eller information, og denne gruppe er samtidig mere utilfreds med deres arbejdsforhold end gruppen, der har en person at henvende sig til. Endelig oplever en stor gruppe (40 pct.) af de ansatte på særlige vilkår, at de ikke umiddelbart har mulighed for at finde et andet fleksjob, hvis de skulle ønske dette.

Interviewene med de fem personer ansat i et fleksjob udpeger en række forhold, der kan være forklaring på de besvarelser, vi ser i den kvantitative analyse. De fleksjobansatte påpeger vigtigheden af, at der mellem arbejdspladsen og personen i fleksjob er en gensidig forståelse af arbejdsvenhedsættelsen, således at den fleksjobansatte får arbejdsopgaver, der både matcher de faglige kompetencer, og som samtidig tager hensyn til, hvad personen kan klare i forhold til arbejdstid, arbejdsmængde og arbejdsopgaver. En sådan forståelse er også afgørende for, at der på arbejdspladsen er en grundlæggende accept af den fleksjobansatte.

LEDERNE HAR RYKKET SIG I POSITIV RETNING

Der er sket et markant skift i ledernes holdning til det sociale engagement. I 2001, da lederne sidst blev spurgt om deres holdning, mente 31 pct., at de i høj eller meget høj grad personligt var engageret i det rummelige arbejdsmarked. I 2006 mener 66 pct. af lederne, at de i høj eller meget høj grad personligt er engageret i det rummelige arbejdsmarked.

Ledernes egne forhold påvirker deres sociale engagement. Således tager ledere, der selv har små børn, i højere grad hensyn til medarbejdere med små børn end ledere uden små børn. Ledere, der selv er over 50 år, tager i højere grad hensyn til ældre medarbejdere, end yngre ledere gør.

Lederne ser det – ikke overraskende – i højere grad som deres opgave at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne end at nyanstætte personer med nedsat arbejdsevne.

INDLEDNING OG SAMMENFATNING

Siden 1998 har Socialforskningsinstituttet kortlagt udviklingen i virksomheders sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Udviklingen i virksomhedernes sociale engagement belyses ud fra en række indikatorer – baseret på en række konkrete aktiviteter, som skal forebygge, løse eller mindske sociale problemer. I lige år er virksomhederne blevet spurgt, og i ulige år er lønmodtagerne blevet spurgt om virksomheders adfærd i forhold til at forebygge og afhjælpe sociale problemer.

I rækken af årbøger er vi nået til den fjerde årbog om lønmodtagernes syn på virksomheders sociale engagement – og altså den ottende bog i rækken. Dog er der i denne udgave af årbogen foretaget nogle væsentlige ændringer sammenlignet med de foregående år. Vi har ganske enkelt taget årbogskonceptet op til revision. Vi har bevaret, hvad der hidtil har været godt og unikt, og forandret, hvad vi har fundet forældet eller mindre godt.

Vi har bevaret muligheden for at belyse udviklingen over tid. Det har været helt unikt, at vi gennem så mange år har kunnet følge udviklingen i hhv. virksomhedernes og lønmodtagernes syn på det sociale engagement, men vi har skåret ned i det antal spørgsmål, som vi de foregående tre gange har spurgt lønmodtagerne om. Derfor er der blevet plads til nye og mere tidssvarende spørgsmål, og det er netop det, der er den væsentligste nyskabelse. Vi vil hvert år vælge aktuelle temaer ud, som kan belyses via spørgeskemaet.

Endvidere er der åbnet op for, at temaer også kan belyses på anden vis end via spørgeskemadata, fx ved hjælp af kvalitative data, hvilket der vil være et eksempel på i nærværende rapport.

Dette betyder også, at årbøgerne får en ny form. Tidligere var de udelukkende en gennemgang af udviklingen af det sociale engagement. Fremover vil årbøgerne få et mere tematisk præg, idet forskellige temaer vil blive taget op i forskellige kapitler, og heraf vil et kapitel beskrive udviklingen.

ÅRBOG – 2006

Dette er første årbog efter det nye koncept. Dataindsamlingen er denne gang blevet skubbet fra sidste kvartal i 2005 til første kvartal 2006. Det betyder, at årbogen først udkommer i 2007 frem for i 2006. Det har dog næppe den store betydning for resultaterne.

Denne årbog indeholder en beskrivelse af lønmodtagernes syn på og erfaring med det sociale engagement, der udvises på deres arbejdsplads. Derudover har vi valgt at præsentere nogle temaer, som vi har fundet aktuelle og relevante at få belyst lidt dybere.

I denne 2006-undersøgelse er der især fokus på de interviewpersoner, der er ansat på særlige vilkår. Der er konstrueret særlige spørgsmål til denne gruppe af lønmodtagere, der skal belyse nogle af de områder, vi mangler viden om. Det er fx spørgsmål, der vedrører dagligdagen og trivslen på arbejdspladsen, og det er spørgsmål, der vedrører selve etableringen af jobbet på særlige vilkår. Data giver endvidere mulighed for, at vi kan sammenligne personer på særlige vilkår med personer ansat på ordinære vilkår.

Undersøgelsen af personer ansat på særlige vilkår efterfølges af en kvalitativ undersøgelse, hvor et antal interviewede personer med deres udsagn bidrager til en forståelse af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen vedrørende fx, hvordan fleksjobansættelsen kom i stand, hvilke arbejdsopgaver den fleksjobansatte har fået tildelt, og hvordan den fleksjobansatte trives i fleksjobbet.

Det andet tema, der er udvalgt til særlig belysning i denne udgave af årbogen, er, hvordan lederne ser på det daglige arbejde med det sociale engagement. Tilbage i 2001 blev der lavet en spørgeskemaundersøgelse stilet til ledere på danske virksomheder. Det var en stor undersøgelse, der på mange forskellige måder belyste lederes syn på det sociale engagement.

Resultaterne fra denne undersøgelse kan findes i Rosdahl & Uldall-Poulsen (2003). Undersøgelsen viste, at den enkelte leders syn på virksomheders sociale engagement har stor betydning for, på hvilken måde lederen konkret arbejder for et rummeligt arbejdsmarked på sin egen arbejdsplads. Især er mellemlederens syn på rummelighed ofte mere afgørende end topledelsens syn, idet det er mellemlederen, der skal udføre fx fastholdelserne eller nyansættelserne i praksis.

I denne årbog kan vi selvsagt ikke gentage den omfattende undersøgelse, der blev foretaget i 2001, men vi kan gentage enkelte af spørgsmålene og dermed få en indikation på udviklingen i denne vigtige gruppes holdning til virksomheders sociale engagement, ligesom vi kan få lederens syn på egen indsats i forbindelse med det sociale engagement.

Denne årbog indeholder således tre hovedtemaer – alle belyst ud fra lønmodtagernes synsvinkel:

- En belysning af udviklingen i lønmodtagernes syn på og erfaring med deres arbejdsplads' sociale engagement i perioden 1999-2006
- En belysning af personer ansat på særlige vilkår og deres arbejdsvilkår
- En belysning af ledere med mindst tre underordnede og deres holdning og adfærd i forhold til det sociale engagement.

Data og metode

Danmarks Statistik udfører i hvert kvartal en Arbejdskraftundersøgelse. Arbejdskraftundersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse, der henvender sig til en stikprøve af den danske befolkning på 15.600 personer i alderen 15-66 år med spørgsmål om personernes arbejdsmarkedstilknytning. I 1. kvartal 2006 havde Socialforskningsinstituttet koblet tillægsspørgsmål på om lønmodtagernes syn på virksomheders sociale engagement. 9.719 personer besvarede Danmark Statistiks spørgeskema, hvilket svarer til en gennemførelsesprocent på 62. Socialforskningsinstituttets tillægsspørgsmål blev kun stillet til de lønmodtagere, der var i beskæftigelse. 6.672 personer besvarede spørgsmålene om virksomhedernes sociale engagement. Der blev primært anvendt telefoninterview. For nærmere oplysninger om data og dataindsamlingen, se bilag 1 bagerst i rapporten.

Spørgsmålene om virksomhedernes sociale engagement er domineret af holdningsspørgsmål, idet det er meget vanskeligt at spørge lønmodtagere om forhold de formentlig ikke har konkrete erfaringer med. Det betyder, at man skal være påpasselig med fortolkningerne, ligesom man i en sammenligning med, hvad fx virksomhederne svarer i årbogen fra

2005, skal være opmærksom på, at karakteren af spørgsmålene er forskellige. Vi kan ikke sammenligne virksomhedernes og lønmodtagernes besvarelser direkte, men kun sige noget om, hvorvidt udviklingen i besvarelserne går i den samme retning.

I forbindelse med analyserne af besvarelserne vil der blive anvendt logistiske regressionser. Dokumentationerne af disse analyser vil være at finde i bilag 3, der også indeholder andre bilagstabeller.

BEGREBER

'Virksomheders sociale engagement', 'virksomheders ansvar' og 'virksomheders samfundsmæssige ansvar' – de mange betegnelser vidner måske om, at det er et flyvsk begreb, som ikke let lader sig fastlægge. Når Socialforskningsinstituttet kortlægger det sociale engagement eller det sociale ansvar, gør vi det pragmatisk. Vi tager udgangspunkt i, hvad virksomheder gør konkret, og hvad lønmodtagerne oplever på deres arbejdsplads. Dette gør vi med udgangspunkt i de handlinger og holdninger, der følger begreberne forebyggelse, fastholdelse og nyansættelse, det vil sige følger forskellige former for personalepolitik, egentlige fastholdelser af medarbejdere og ansættelser af personer udefra, der har problemer med at få fodfæste på arbejdsmarkedet, hvad enten det skyldes nedsat arbejdsevne, ledighed eller anden etnisk baggrund end dansk.

Denne pragmatiske tilgang skal dog ikke skjule, at både virksomheders handlinger og lønmodtageres holdninger præges af, hvordan rammerne i det omkringliggende samfund ser ud. Igennem årene har vi vist, at de økonomiske konjunkturer, de politiske fokusområder samt love og overenskomster har en direkte betydning for, hvad der sker på arbejdspladser med hensyn til de konkrete handlinger og holdninger, der måles i disse årbøger. Det er selvfølgelig også tilfældet i 2005/2006, hvor konjunkturerne er gode, ledigheden er lav, og hvor der i den offentlige og politiske debat – bl.a. på grund af den begyndende mangel på arbejdskraft – har været stor fokus på at få personer uden for arbejdsmarkedet i beskæftigelse, ligesom diskussionen om, hvordan man bliver bedre til at fastholde ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet, har været højt prioriteret. Denne kontekst-opdatering kan ikke undværes, når man belyser et løst defineret begreb som virksomheders sociale engagement. Virksomheders sociale engagement vil ændre indhold afhængig af den generelle økonomiske og politiske udvikling.

LÆSEVEJLEDNING

Kapitel 1 vil udover denne indledning indeholde en sammenfatning af resultaterne samt en diskussion af disse.

Kapitel 2 beskriver den politiske og økonomiske kontekst, som denne undersøgelse indgår i og skal ses i forhold til.

Kapitel 3 beskriver udviklingen i lønmodtagernes holdning til og oplevelse af det sociale engagement på deres respektive arbejdspladser i perioden 1999-2006.

I dette års udgave af årbogen er det muligt at skelne mellem fire forskellige grupper af lønmodtagere: lønmodtagere med lederansvar for mindst tre underordnede, lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, men i praksis med skånehensyn – også kaldet 'uformelle skånejob' – og endelig lønmodtagere ansat på særlige vilkår.

I kapitel 4 sammenlignes disse fire grupper, da vi har en formodning om, at deres holdning til og oplevelse af det sociale engagement afhænger af deres placering på arbejdspladsen.

Kapitel 5 ser til gengæld udelukkende på lønmodtagere, der er ansat på særlige vilkår. I dette års årbog er der stillet særlige spørgsmål til denne gruppe.

For at få nogle uddybende forklaringer på resultaterne i kapitel 5 vil kapitel 6 præsentere resultaterne fra en mindre kvalitativ undersøgelse af personer ansat på særlige vilkår.

Endelig vil kapitel 7 beskrive resultaterne af de særlige spørgsmål, der er stillet til ledere med mindst tre underordnede. Udviklingen i ledernes holdning til det sociale engagement vil blive belyst via en sammenligning med en større, men tilsvarende undersøgelse af lederne tilbage i 2001.

Bagerst i rapporten er tre bilag. Bilag 1 indeholder en nærmere beskrivelse af data. Bilag 2 er en gennemgang af de forskellige former for job på særlige vilkår, og bilag 3 indeholder bilagstabeller. Der vil løbende igennem rapporten blive henvist til de tre bilag.

SAMMENFATNING AF RESULTATER

Stigende andel af lønmodtagere rapporterer om socialt engagement

Overordnet oplever en stadig større andel af lønmodtagerne i perioden 1999-2006, at der er et socialt engagement på deres arbejdsplads. Andelen varierer afhængig af, hvilket konkret område af det sociale engagement, der er blevet spurgt til, men den overordnede tendens er klar. Mindst halvdelen af de danske lønmodtagere vurderer i 2006, at der i høj grad eller i nogen grad tages en eller anden form for socialt ansvar på deres arbejdsplads.

Knap 80 pct. oplever hensyn til sygdomsramte ansatte

Det område med den største stigning i andelen af lønmodtagere, der oplever, at der i høj grad eller i nogen grad tages hensyn, angår hensynet til ansatte med længerevarende sygdom eller krise. I 1999 svarede 61 pct., og i 2006 svarede 79 pct., at der i høj grad eller i nogen grad bliver taget hensyn til denne gruppe. Der er altså noget, der tyder på, at den politiske fokus på, hvordan man fastholder ansatte med længerevarende sygdom eller krise, har haft en effekt.

Knap halvdelen oplever hensyn til ældre ansatte

De senere år har der været fokus på, hvordan man kan tage særligt hensyn til ældre ansatte, og det har haft en effekt, idet der er tale om en stigende andel af lønmodtagere, der mener, at der bliver taget hensyn til ældre ansatte. I 1999 mente 42 pct. af lønmodtagerne, at der i høj grad eller i nogen grad blev taget hensyn til ældre, i 2006 er andelen oppe på 49 pct. På trods af stigningen, er der dog kun tale om halvdelen af lønmodtagerne – den anden halvdel mener ikke, at der i særlig høj grad tages hensyn til ældre medarbejdere.

Godt halvdelen oplever hensyn til ansatte med mindre børn

Andelen af lønmodtagere, der mener, at der tages hensyn til ansatte med mindre børn, har ligget nogenlunde konstant fra 53 pct. i 1999 til 57 pct. i 2006. Igen kan det måske undre, at det kun er godt halvdelen af lønmodtagerne, der finder, at der tages hensyn. Ser man på virksomhedernes besvarelser (Rosenstock m.fl., 2005), ligger niveauet noget højere. En større andel af virksomhederne mener, at der bliver taget hensyn til denne gruppe. Men det er formentlig udtryk for, at der for det første kan være

forskel på en formuleret politik og så den praktiske brug af den. For det andet, kender man som medarbejder ikke nødvendigvis praksis i personalepolitikken, hvis man ikke selv tilhører målgruppen. For det tredje er en virksomhed formentlig grundlæggende mere positiv over for sin egen politik end medarbejderne, der vil forholde sig mere kritisk.¹

Udvikling af de ansattes faglige kvalifikationer

Når en virksomhed prioriterer at udvikle medarbejdernes faglige kvalifikationer, er det også udtryk for forebyggelse. En vedvarende uddannelsesindsats er formentlig på mange arbejdspladser i dag nødvendig, for at medarbejderne kan bevare deres arbejdsmarkedstilknytning både på kort og på lang sigt. I 2006 svarer 40 pct. af lønmodtagerne, at deres arbejdsplads medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Kun 9 pct. mener, at arbejdspladsen slet ikke medvirker. De tilsvarende tal for 1999 er 38 pct. og 12 pct., så her er tale om en mindre stigning på et område, som både fagbevægelsen og arbejdsgiverne politisk prioriterer højt.

Erfaringer med fastholdelse og nyansættelse

Der er sket et lille fald i andelen af lønmodtagere, der inden for de sidste to år har oplevet en ansat blive fastholdt. Dette fald skyldes dog primært en stigning i kategorien *ved ikke*. I 1999 svarede 22 pct. bekræftende på spørgsmålet, i 2006 28 pct., men ved sidste måling i 2003 lå andelen af bekræftende svar på 32 pct.

Samme billede tegner sig, når vi ser på nyansættelser. Der er sket en stigning i andelen af lønmodtagere, der har erfaring med nyansættelser af personer på særlige vilkår, når vi sammenligner 1999 (19 pct.) med 2006 (25 pct.). Til gengæld er der sket et lille fald fra 2003 (27 pct.). Igen skyldes forskydningerne en stigning i andelen af lønmodtagere, der har svaret *ved ikke*.

Hvad angår vurderingen af fastholdelser og nyansættelser, er virksomhederne og lønmodtagerne fuldstændig enige, men den store andel besvarelser i *ved ikke*-kategorien betyder, at resultatet er behæftet med nogen usikkerhed.

1. Det skal erindres, at der ikke er tale om et sammenfald mellem lønmodtagere og virksomheder – tværtimod. Stikprøverne af hhv. lønmodtagere og virksomheder er helt tilfældige.

Lønmodtagerne er positive over for socialt engagement

Lønmodtagerne er blevet spurgt om deres holdninger til forskellige dele af det sociale engagement. Der er sket en stigning i andelen af lønmodtagere, der har en meget positiv eller ret positiv holdning til at fastholde ansatte på særlige vilkår, fra 83 pct. i 1999 til 89 pct. i 2006. Tilsvarende gælder det for holdningen til nyansættelser på særlige vilkår. I 1999 svarede 60 pct., at de var meget eller ret positive, mens denne andel er steget til 77 pct. i 2006. Selv om en større andel af lønmodtagerne er positive over for fastholdelse sammenlignet med holdningen til nyansættelser, så nærmer holdningerne sig stærkt hinanden, og det er ganske interessant, fordi det i de tidligere års målinger nærmest har været at betragte som en selvfølge, at en større andel af lønmodtagerne var positiv over for fastholdelse end over for nyansættelser.

Endelig kan det også konstateres, at der er sket en markant udvikling i andelen af lønmodtagere, der er meget positive eller ret positive i forhold til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund. I 1999 havde 47 pct. en positiv holdning, mens denne andel er steget til 83 pct. i 2006.

HVAD HAR BETYDNING FOR HOLDNINGER TIL SOCIALT ENGAGEMENT?

Ledere og personer i uformelle skånejob er positive

Vi har sammenlignet forskellige lønmodtageres erfaringer med og holdninger til det sociale engagement. De fire grupper af lønmodtagere er: ledere med mindst tre underordnede, lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, men med skånehensyn (i praksis også kaldet uformelle skånejob) og lønmodtagere ansat på særlige vilkår.²

Baggrunden for sammenligningen er, at vi forventer, at man har forskellig holdning til det sociale engagement afhængig af ens egen stilling eller placering på arbejdspladsen. Denne forventning indfris.

En overordnet konklusion er, at der er en større andel af personer med lederstatus og personer ansat i et uformelt skånejob, der i meget høj

2. For præcis definition af de uformelle skånejob og jobbene på særlige vilkår, se bilag 2.

grad eller i nogen grad oplever, at der drages omsorg for de ansatte – set i forhold til personer ansat på ordinære og personer ansat på særlige vilkår.

Personer ansat på særlige vilkår opleves som en aflastning

40 pct. af lønmodtagerne mener, at personer ansat på særlige vilkår aflaster de øvrige ansatte. Lederne er de mest positive (47 pct.), mens ansatte på ordinære vilkår er de mindst positive (38 pct.).

Lønmodtagerne er også blevet spurgt om, hvorvidt personer på særlige vilkår belaster de andre ansatte. Det mener 21 pct. af de adspurgte, men her er der den interessante detalje, at 29 pct. af lederne finder, at ansatte på særlige vilkår er en arbejdsmæssig belastning, mens kun 19 pct. af de ansatte på ordinære vilkår ser ansatte på særlige vilkår som en belastning.

Endvidere viser analyserne, at lønmodtagere, der har haft en konkret erfaring med en kollega ansat på særlige vilkår, i højere grad ser denne som en aflastning end de lønmodtagere, der ikke har haft konkrete erfaringer.

Erfaringer giver positive holdninger

Lønmodtagerne, der inden for de sidste to år har oplevet at have haft en kollega med ansættelse på særlige vilkår, er mere positive også over for fremtidige ansættelser end lønmodtagere, der ikke har konkrete erfaringer.

Målgruppen for en politik oplever i mindre grad et hensyn

Lønmodtagere med små børn har en mindre sandsynlighed for at vurdere, at arbejdspladsen tager hensyn til ansatte med små børn, end lønmodtagere uden små børn. Lønmodtagere over 50 år har en mindre sandsynlighed for at vurdere arbejdspladsens indsats over for ældre ansatte positivt end lønmodtagere under 50 år. Denne gruppe oplever også en større arbejdsløshedsrisiko sammenlignet med de andre. Lønmodtagere, der har haft mere end 14 dages sygefravær, har en større sandsynlighed for at vurdere indsatsen over for længerevarende syge negativt, end ansatte der har haft under 14 dages sygefravær.

Denne konklusion er en gentagelse af tidligere års konklusioner og bekræfter den formodning, at der stadig er et gab mellem et forventet hensyn hos målgruppen for en politik og det faktiske hensyn, der tages.

Ansatte på særlige vilkår

Gruppen af personer ansat på særlige vilkår³ har et flertal af kvinder, en overvægt af personer over 45 år og et mindretal med en videregående uddannelse. Halvdelen af de ansatte på særlige vilkår er ansat i et fleksjob.

Størstedelen af de ansatte på særlige vilkår har selv taget initiativ til ansættelsen. Virksomhederne tager sjældent initiativ til sådanne ansættelser, og hvis de selv tager initiativ, er der primært tale om fastholdelse af egne medarbejdere på særlige vilkår.

Grundlæggende er personer i gruppen af ansatte på særlige vilkår tilfredse med deres arbejdsvilkår, hvor de oplever selv at have indflydelse på fx arbejdstiden. Alligevel er der en tredjedel, der mener, at arbejdsgiverne kunne gøre mere for at udvikle deres faglige kvalifikationer, ligesom de mangler en præcisering af deres arbejdsopgaver og/eller skånehensyn.

En femtedel mangler en person på arbejdspladsen at henvende sig til, hvis de ønsker rådgivning eller information, og denne gruppe er samtidig mere utilfredse med deres arbejdsforhold end gruppen, der har en person at henvende sig til.

Endelige oplever en stor gruppe (40 pct.) af de ansatte på særlige vilkår, at de ikke umiddelbart har mulighed for at finde et andet fleksjob, hvis de skulle ønske dette. Det opleves tilsyneladende ikke som om, der er et egentligt arbejdsmarked for personer ansat på særlige vilkår.

Forventningsafstemning er vigtig

Fem personer ansat i fleksjob er blevet interviewet med henblik på at få et indblik i deres arbejdsforhold. De påpeger samstemmende, at noget af det vigtigste i forbindelse med etableringen af en fleksjobansættelse er, at der sker en forventningsafstemning mellem virksomheden og den fleksjobansatte i forhold til kompetencer og konkrete skånehensyn. En fælles forståelse af jobindhold og ansættelsesvilkår er afgørende for et vellykket forløb. Åbenhed i forhold til kommende kollegaer er en lige så vigtig del, idet accept af skånehensynet er afgørende for, at den fleks-jobansatte kan føle sig som fuldgyldigt medlem af arbejdspladsen.

3. For en nærmere beskrivelse af de forskellige former for job på særlige vilkår, se bilag 2 bagerst i rapporten.

Lederne ser sig selv som socialt engagerede

Ledere med mindst tre underordnede ser grundlæggende sig selv som socialt engagerede ledere. Det er et markant skift, når der sammenlignes med sidste gang, der blev spurgt til ledernes sociale engagement. Tilbage i 2001 svarede 31 pct., at de i høj eller meget høj grad personligt er engageret i det rummelige arbejdsmarked. Den tilsvarende andel i 2006 er 66 pct.

Endvidere ser lederne sig personligt som mere socialt engagerede, end når de skal vurdere det generelle sociale engagement på arbejdspladsen.

Ledernes egne forhold påvirker deres engagement.

Grundlæggende tager lederne hensyn til medarbejdere med mindre børn, til ældre medarbejdere og til sygdomsramte medarbejdere. Men der er derudover en lille tendens til, at ledere med små børn i højere grad end ledere med store børn tager hensyn til medarbejdere med små børn. Det samme gælder med hensyn til alder. Ledere, der er over 50 år gamle, tager i højere grad hensyn til ældre medarbejdere end de yngre ledere. Endelig er der en lille tendens til, at ledere, der selv oplever at have en nedsat arbejdsevne, i højere grad end ledere uden nedsat arbejdsevne tager hensyn til medarbejdere med meget sygefravær.

Lederne fastholder i højere grad end de nyansætter

85 pct. af lederne ser det som deres opgave at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Til gengæld mener kun godt halvdelen af lederne, at det er deres opgave at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. En større andel af de offentlige ledere end de private ser det som deres opgave at medvirke til at få personer ansat udefra.

KONKLUSION OG DISKUSSION

Dette års årbog indeholder en beskrivelse af udviklingen i lønmodtagernes holdninger til og oplevelser med socialt engagement på deres respektive arbejdspladser samt særlige temaer om det at være ansat på særlige vilkår og det at være leder. Ser vi på udviklingen i lønmodtagernes syn på det sociale engagement, og hvad der har betydning for det sociale engagement, kan vi konkludere følgende:

- I perioden 1999-2006 har der været en stadig stigende andel af lønmodtagere, der oplever, at der er et socialt engagement på deres arbejdsplads.
- I forhold til personalepolitiske tiltag oplever flest, at der tages hensyn til ansatte med længevarende sygdom, og færrest oplever, at der tages hensyn til ældre medarbejdere.
- Der er ikke sket den store udvikling i andelen af lønmodtagere, der har oplevet hhv. fastholdelse af kollegaer eller nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.
- Andelen af lønmodtagere, der ser positivt på, at arbejdspladsen påtager sig et socialt engagement, er steget i perioden.
- Tilhørsforholdet til målgruppen for et personalepolitisk initiativ har betydning for vurderingen af samme, således at fx lønmodtagere med små børn har en mindre sandsynlighed for at vurdere, at der på arbejdspladsen tages hensyn til medarbejdere med små børn, end tilfældet er for lønmodtagere med store eller ingen børn.
- Nyansættelser af personer på særlige vilkår opleves primært som en aflastning, især hvis man har haft konkrete erfaringer med sådanne ansættelser.
- Konkrete erfaringer med hhv. fastholdelser og nyansættelser giver også en positiv tilgang til eventuelle fremtidige fastholdelser og nyansættelser på arbejdspladsen.

Konklusionerne i forhold til nogle af dettes års nye temaer:

- Ansatte på særlige vilkår er grundlæggende tilfredse med deres arbejdsvilkår. Dog oplever en tredjedel, at der kan gøres mere for at udvikle deres faglige kvalifikationer, ligesom en femtedel mangler en præcisering af deres arbejdsopgaver og/eller deres skånehensyn.
- Ledere ser i 2006 i højere grad sig selv personligt engageret i at tage et socialt ansvar end i 2001.
- Dette sociale engagement er afhængig af egen situation – er lederen fx småbørnsforælder, tager lederen i større grad hensyn til ansatte med små børn.
- Ledere er i højere grad engageret i at fastholde end i at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Konkrete erfaringer – en mangelvare

Som det er fremgået af dette års årbog, svarer mellem en fjerdedel og en tredjedel af lønmodtagerne bekræftende på, at de har oplevet enten en fastholdelse eller en nyansættelse i løbet af de sidste to år. Disse andele svarer nøje til virksomhedernes angivelse af, hvor mange de hhv. fastholder og nyansætter. Der er altså tale om en høj grad af enighed på dette punkt. Derudover har andelen været nogenlunde konstante, dog med en mindre stigning siden de første målinger.

Dette giver anledning til igen at slå fast, at det stadig er et mindretal af lønmodtagere (og virksomheder), der har konkrete erfaringer med fastholdelser og nyansættelser. Da vi samtidig ved, at der er sket markante stigninger i antallet af personer i fleksjob, er det en nærliggende tanke, at det er de samme virksomheder, der fastholder og nyansætter flere, og det dermed også er de samme lønmodtagere, der får flere erfaringer.⁴

Dette kan både være godt og skidt. Skidt fordi undersøgelserne har vist, at konkrete erfaringer er afgørende for en positiv holdning til et socialt engagement. Godt fordi virksomheder med erfaringer i at fastholde og ansætte personer med nedsat arbejdsevne må fx formodes bedre at kunne sikre, at disse medarbejders kvalifikationer fastholdes og udbygges, ligesom det må give en vis rutine i at kunne beskrive arbejdsopgaver og skånehensyn til glæde for både personen med nedsat arbejdsevne og dennes kollegaer.

Men uanset hvilken holdning man måtte have til ovenstående, så må det være vigtigt for den videre udvikling af et rummeligere arbejdsmarked, at en større andel af virksomhederne deltager i fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Seniorpolitik – stadig en udfordring

Et er den egentlige fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne. Noget andet er den generelle fokus på at fastholde medarbejdere, også inden de får en nedsat arbejdsevne. Den lave ledighed og den gode økonomi har aktualiseret denne fokus, og især har fokus været rettet mod langtidssyge medarbejdere og ældre medarbejdere.

Tilsyneladende har den politiske diskussion af og fokus på sygefraværets omkostninger for alle involverede haft den ønskede effekt. Langt de fleste lønmodtagere oplever, at der tages hensyn til langtidssyge kolle-

4. Dette ræsonnement kan dog ikke dokumenteres i nærværende undersøgelse.

gaer. Vi kan i disse undersøgelser dog intet sige om, hvorvidt dette hensyn også har den ønskede effekt på sygefraværet forstået som et lavere og kortere sygefravær, og at færre mister forbindelsen til arbejdsmarkedet på grund af sygdom. Vi kan dog måske tillade os at antage, at den megen fokus på sygefraværet på arbejdspladsniveau i sig selv kan have en positiv effekt. Sygdomsramte får i dag ikke bare lov til langsomt at glide ud af arbejdspladsen og dermed måske ud af arbejdsmarkedet. På mange arbejdspladser vil der være lavet særlige regler og forløb for håndteringen af sygefravær.

Det er tilsyneladende vanskeligere at håndtere en seniorpolitik, der er til glæde for alle typer af seniormedarbejdere og alle typer af virksomheder. Det er i hvert tilfælde det personalepolitiske område, som færrest lønmodtagere oplever eksisterer i praksis på deres arbejdsplads, og især har medarbejdere på over 50 år svært ved at se, at der tages hensyn.

Seniorpolitik er en heterogen størrelse, både fordi seniorer har helt forskellige behov på forskellige tidspunkter i deres seniorliv, fordi arbejdsvilkårene har stor betydning for, på hvilken måde der skal tages hensyn, og fordi der kan være stor forskel på, hvornår man selv opfatter sig som en, der skal tages hensyn til, og hvornår arbejdspladsen gør.

Et er imidlertid sikkert: Det er et område, som der vedvarende vil være fokus på, og hvor redskaberne til den gode seniorpolitik tilsyneladende endnu ikke er fundet.

Lederne har rykket sig

Lederne og især mellemliderne har stor betydning for, hvordan personalepolitikken fungerer i praksis. Det er så at sige de daglige ledere, der implementerer politikken. Derfor er det overordentligt positivt, at lederne i dag er langt mere positivt stemt over for at påtage sig et socialt engagement, end de var i 2001, hvor ledernes holdninger sidst blev målt. Faktisk ser lederne sig selv som mere socialt engagerede end arbejdspladsen som sådan.

Der er dog stadig plads til forbedringer, især når det gælder holdningen til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Her har lederne fx i højere grad end de ansatte en oplevelse af, at disse ansættelser belaster. Dette er et vigtigt budskab, for det kan jo netop godt være – eller det er måske ligefrem ret sandsynligt – at det er mellemliderne, der belastes mest af sådanne ansættelser.

Som det netop ses af resultaterne af spørgsmålene til personerne ansat på særlige vilkår, så trives denne gruppe bedst på arbejdspladser, hvor

der er en klar beskrivelse af jobbet og hermed også af skånehensynene, hvor man gør noget ud af både at anvende og videreudvikle kompetencerne hos de ansatte på særlige vilkår, og hvor de føler sig som en integreret del af det sociale liv på arbejdspladsen. Det er alt sammen forhold, som mellemlederen må formodes at have hovedansvaret for.

Måske mangler der på dette område en anerkendelse af, at hvis en nyansættelse skal blive en succes, så kræver det en stor indsats af arbejdspladsen, og det vil ofte i praksis betyde mellemlederen. En større hjælp til mellemlederne i form af fx standardiserede 'huskesedler', hvor det er beskrevet, hvad man skal huske som mellemleder ved ansættelse af en person i fleksjob, samt en større brug af mentorer kunne måske få mellemlederne til med større ildhu at kaste sig ud i nyansættelserne.

DEN ØKONOMISKE OG ARBEJDSMARKEDSMÆSSIGE KONTEKST

Virksomhedernes sociale engagement er i denne og tidligere rapporter opgjort ud fra en lang række indikatorer, som kan opdeles i hhv. forebyggelse, fastholdelse og nyansættelse. Med forebyggelse menes forskellige personalepolitiske hensyn, mens fastholdelse bl.a. dækker over ansættelsesformer, som hjælper til at fastholde personer på arbejdspladsen, efter de har fået nedsat arbejdsevne eller har været langtidssyge. Nyansættelser består i at anvende særlige ansættelsesformer til at ansætte personer udefra, som fx har nedsat arbejdsevne eller er ramt af længerevarende ledighed. Lønmodtagerne er i 2006 blevet spurgt om disse forhold for fjerde gang, så vi har nu oplysninger fra fire år i perioden 1999-2006. For yderligere oplysninger om datamaterialet henvises til bilag 1.

Virksomhedernes udøvelse af socialt engagement foregår i en større økonomisk og arbejdsmarkedsmæssig kontekst, som kan tænkes at have betydning for, i hvilken grad virksomhederne udøver socialt engagement. I dette kapitel giver vi derfor en kort beskrivelse af den overordnede udvikling i dansk økonomi og på det danske arbejdsmarked i den periode, som lønmodtagernes besvarelser stammer fra. Formålet med dette er at afklare, hvordan det kan have påvirket lønmodtagernes besvarelser.

ØKONOMISK FREMGANG OG FALDENDE LEDIGHED

I begyndelsen af 2001 blev USA ramt af en konjunkturedgang, som hurtigt spredte sig til Europa. Dansk økonomi blev ramt af den globale afmatning og oplevede markante fald i væksten i årene 2001-2003 (jf. tabel 2.1). I 2004 vendte udviklingen, og i 2005 oplevede dansk økonomi en stærk fremgang. Lønmodtagerne er blevet adspurgte i starten af 2006, så besvarelsene skal ses i lyset af en gunstig økonomisk udvikling, som følger lige efter nogle magre år for dansk økonomi.

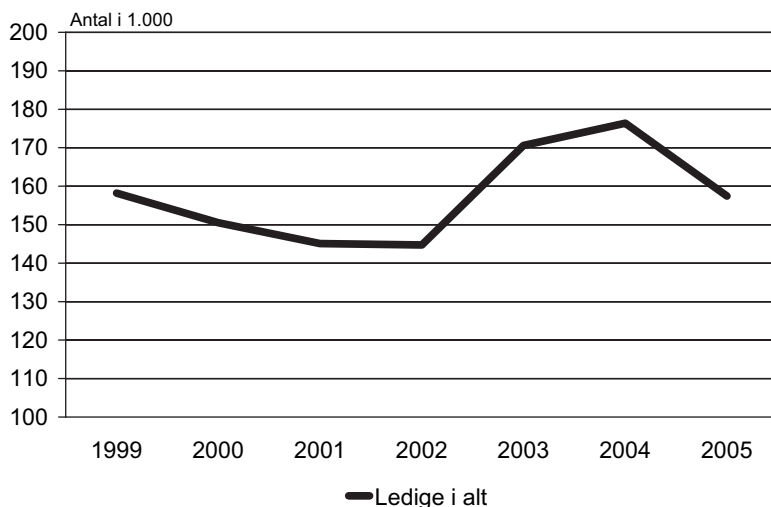
De positive økonomiske konjunkturer kan have direkte indflydelse på virksomhedernes sociale engagement både mht. fastholdelse og nyansættelser. Når virksomhedernes indtjening stiger, er det tænkeligt, at der vil være flere ressourcer til både fastholdelse og nyansættelse af udsatte medarbejdere, fx fordi der bliver flere midler til efteruddannelse (forebyggelse) og til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (nyansættelser). Den positive økonomiske udvikling vil også øge behovet for arbejdskraft, og det giver virksomhederne større incitament til at fastholde udsatte medarbejdere og ansætte personer med en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet.

De positive økonomiske konjunkturer har også sat deres spor i ledighedsstatistikken. I 2002 var ledigheden meget lav, men den økonomiske afmatning fik ledigheden til at stige fra år 2003, så den i 2004 lå på sit højeste niveau i 5-6 år. Fra 2005 faldt ledigheden jævnt som konsekvens af den positive økonomiske udvikling.¹

En faldende ledighed virker formentlig fremmende på virksomhedernes sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Når udbuddet af arbejdskraft bliver mindre, vil det give virksomhederne større incitament til at fastholde udstødningstruede medarbejdere, fordi det kan være svært at erstatte dem med folk udefra. På samme måde vil den lave ledighed øge virksomhedernes incitament til at nyansætte fx personer med nedsat arbejdsevne for at få dækket behovet for arbejdskraft, som bliver forøget af den positive økonomiske udvikling.

1. I 2006 nåede ledighedstallene det laveste niveau i over 30 år på 125.000 personer svarende til cirka 4,5 pct. af arbejdsstyrken (Finansministeriet, 2006). Tallene for 2006 er ikke medtaget i denne gennemgang, fordi lønmodtagernes besvarelser er fra starten af 2006, og derfor er det usandsynligt, at de er blevet påvirket af udviklingen i økonomien og på arbejdsmarkedet i løbet af 2006.

Figur 2.1 – Udviklingen i ledigheden fra 1999 til 2005



Kilde: Danmarks Statistik – statistikbanken.dk.

Tabel 2.1

Udvalgte nøgletal for udviklingen i dansk økonomi i undersøgelsesperioden – særligt med henblik på arbejdsmarkedet.¹

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Realt BNP (stigning i pct.)	2,8	3,3	0,7	0,6	0,7	1,7	3,6
Arbejdsmarked							
Arbejdsstyrke (1.000 personer)	2.859	2.867	2.888	2.888	2.878	2.886	2.896
Beskæftigede (1.000 personer)	2.701	2.717	2.742	2.743	2.708	2.710	2.739
– heraf i privat sektor	1.881	1.898	1.919	1.910	1.886	1.893	1.923
– heraf i offentlig forvaltning og service	820	818	824	833	822	817	816
Beskæftigelse (stigning, pct.)	1,1	0,6	0,9	0,0	-1,3	0,1	1,1
Ledighed (1.000 personer)	158	150	145	145	171	176	157
Efterlønsmodtagere (do.)	150	156	159	165	175	180	162
Personer på arbejdsmarkedsorlov (do.)	34	28	24	17	5	3	3
Ledige i pct. af arbejdsstyrken	5,5	5,2	5,0	5,0	5,9	6,1	5,4

1. 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 2005 og august 2006, Finansministeriet.

LILLE FALD I DEN OPLEVEDE ARBEJDSLØSHEDSRISIKO

På et overordnet plan er det muligt at få belyst, hvordan lønmodtagernes besvarelse bliver påvirket af den gunstige økonomiske udvikling og faldende ledighed. Lønmodtagerne er blevet spurgt, hvordan de vurderer risikoen for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Tidligere rapporter har vist, at der er ret god overensstemmelse mellem udviklingen i lønmodtagernes oplevede arbejdsløshedsrisiko og den generelle ledighedsudvikling (Holt m.fl., 2004). Dette ser også ud til at være tilfældet i 2006, hvor den positive økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige udvikling falder sammen med en vis stigning i lønmodtagernes optimisme mht. deres egen arbejdsløshedsrisiko.

Som nævnt ovenfor indtraf der en økonomisk tilbagegang i 2001, hvilket afspejlede sig i, at 23 pct. af lønmodtagerne i 2003 vurderede, at der var stor eller nogen risiko for, at de ville miste deres arbejde inden for de næste par år. I 2005 faldt ledigheden, og det ser ud til at have påvirket lønmodtagerne, så der i 2006 er sket et signifikant om end beskedent fald i den oplevede arbejdsløshedsrisiko. I 2006 er der således 20 pct., som vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de vil miste deres arbejde inden for de næste par år.²

Denne sammenhæng mellem ledighedstallene og lønmodtagernes oplevede arbejdsløshedsrisiko understreger vigtigheden af at tage udviklingen på arbejdsmarkedet i betragtning, når resultaterne i denne rapport fortolkes – især når det handler om spørgsmål relateret til jobsikkerhed.

2. Det skal nævnes, at den oplevede arbejdsløshedsrisiko i 2006 stadigvæk er signifikant større end den var i både 1999 og 2001 (jf. tabel 2.2). Dette kan umiddelbart undre, da ledigheden i 1999 og 2000 var omtrent på højde med ledigheden i 2005. Årsagen til dette er formentlig, at lønmodtagernes oplevede arbejdsløshedsrisiko er 'forsinker' i forhold til den økonomiske udvikling. Man kan således forvente, at lønmodtagernes oplevede arbejdsløshedsrisiko vil falde yderligere i de kommende år som følge af den gunstige udvikling på det danske arbejdsmarked med historisk lave ledighedstal.

Tabel 2.2³

“Hvordan vil De vurdere risikoen for, at De selv bliver arbejdsløs inden for de næste par år?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006
Stor risiko	6	6	8	7
Nogen risiko	9	10	15	13
Lille risiko	39	45	42	40
Ingen risiko	47	39	36	40
I alt	101	100	101	100
Opregnet til befolkningen	2.201.830	2.292.051	2.230.208	2.470.478
Uvægtet beregningsgrundlag	6.605	6.497	5.956	6.535

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

FALD I OMFANGET AF SYGEFRAVÆR

Udviklingen på arbejdsmarkedet og graden af rummelighed er tæt forbundet med omfanget af sygefravær og nedsat arbejdsevne blandt lønmodtagerne. En stigning i andelen af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne kan være et tegn på, at arbejdsmarkedet er blevet hårdere, fordi flere får nedsat arbejdsevne fx pga. fysisk eller psykisk nedslidning, arbejdsulykker mv. På den anden side kan en stigning i andelen af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne også være et tegn på, at arbejdsmarkedet er blevet mere rummeligt, bl.a. fordi virksomhederne i højere grad fastholder og nyansætter personer med nedsat arbejdsevne i forskellige ansættelser på særlige vilkår.

Både sygefraværet og arbejdsevnen er derfor interessante faktorer for denne undersøgelse. En øget forebyggende indsats fra virksomhedernes side kan mindske antallet af sygedage og reducere risikoen for, at medarbejderne får nedsat arbejdsevne. En generel stigning i sygefraværet eller forringelse af arbejdsevnen kan tilsvarende skabe større behov for en fastholdelsesindsats, ligesom denne udvikling kan skubbe flere personer ud i ledighed, hvilket vil øge behovet for nyansættelser.

Tabel 2.3 viser antallet af fraværsdage pga. sygdom, som det er rapporteret af lønmodtagerne.⁴ Som det fremgår af tabellen, er der sket et

3. Da rapportens data overvejende er fra en spørgeskemaundersøgelse, er mange af rapportens tabeller opbygget med interviewspørgsmålet i tabeltitlen (anført i citationstegn). Svarfordelingen udgør selve tabelindholdet.

4. Tallene i tabellen er behæftet med en vis usikkerhed, da de er baseret på lønmodtagernes egne rapporteringer af antal sygedage, og det kan tænkes, at de ikke kan huske det nøjagtige tal. Tallene er desuden nok en smule lavere end det faktiske sygefravær, fordi spørgsmålet kun er stillet til

vist fald i sygefraværet i 2006, og ændringen har også været signifikant i forhold til de tre tidligere undersøgelsesår. Faldet skyldes, at lidt flere lønmodtagere i 2006 har haft maksimalt seks fraværsdage pga. sygdom de sidste 12 måneder, og tilsvarende har færre haft syv dage eller mere. I 2006 havde 81 pct. af lønmodtagerne maksimalt seks dages fravær pga. sygdom inden for de seneste 12 måneder, mens tallet for de tre tidligere undersøgelsesår var hhv. 75, 76 og 79 pct. Denne forskel ses også, når man kigger på det gennemsnitlige årlige sygefravær. I de tre tidligere undersøgelsesår lå dette på mellem 6,7 og 7,0 dage om året, mens det i 2006 er faldet til 6,4 dage.⁵ Samlet set peger tallene altså på, at der er sket et fald i sygefraværet.

Tabel 2.3

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

	1999*	2001*	2003*	2006
0	35	33	36	36
1-3	26	27	27	29
4-6	14	16	16	16
7-13	12	12	11	9
14-29	7	7	6	6
30-365	5	5	5	4
I alt	99	100	101	100
Gennemsnitligt antal sygefraværsdage	7,0	6,7	7,0	6,4
Opregnet til befolkningen	2.239.047	2.308.167	2.241.083	2.484.846
Uvægtet beregningsgrundlag	6.729	6.549	6.005	6.570

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

personer, som på interviewtidspunktet var i beskæftigelse. Dette medfører, at tallene ikke inkluderer opgørelser af sygedage for personer, som har været langtidssyge i løbet af året, men som nu er ledige. Kigger man på Dansk Arbejdsgiverforenings opgørelse af det gennemsnitlige sygefravær (DA, 2005), finder man et gennemsnitligt sygefravær på 9,0 dage i 2005 imod 8,7 dage i 2002.

5. Lønmodtagernes besvarelser er blevet indsamlet primo 2006, så når de oplyser antallet af sygedage inden for de sidste 12 måneder, dækker deres besvarelse i grove træk antallet af sygedage i løbet af 2005.

UÆNDRET ANDEL PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Som begrebet nedsat arbejdsevne bruges i dag, dækker det over en lang række forskellige årsager til, at en person ikke er fuldt arbejdsdygtig: fx sygdom, handicap, nedslidning, ulykke, mangelfulde sociale eller faglige kompetencer, misbrug mv. I 2006 er lønmodtagerne blevet spurgt, om de har nedsat arbejdsevne pga. handicap, sygdom, ulykke, slid eller andet.

Andelen af lønmodtagere i beskæftigelse med nedsat arbejdsevne kan forventes at være større i 2006 pga. den historisk lave ledighed, som blev belyst ovenfor, jf. tabel 2.1. Årsagen er, at den lave ledighed vil give virksomhederne større incitament til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne for at dække deres behov for arbejdskraft, fordi udbuddet af arbejdskraft er mindre. Og i takt med at virksomhederne i stigende grad benytter sig af forskellige ansættelsesformer, hvortil der er knyttet offentligt løntilskud⁶, bliver der bedre muligheder på arbejdsmarkedet for folk med nedsat arbejdsevne.

Tabel 2.4 viser imidlertid, at forventningen om en stigning i andelen af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne ikke bliver indfriet. Andelen, som svarer, at de i høj eller nogen grad har nedsat arbejdsevne, ligger på 7 pct., hvilket stort set ikke adskiller sig fra de øvrige år.⁷

DEN AKTIVE BESKÆFTIGELSESPOLITIK

Den aktive beskæftigelsespolitik er også en vigtig del af konteksten for virksomhedernes sociale engagement. Beskæftigelsespolitikken består af en lang række tiltag, som har til formål at øge beskæftigelsen. Tiltagene retter sig mod modtagere af dagpenge, kontant- og starthjælp samt mod virksomheder, som søger arbejdskraft, eller som vil fastholde ansatte i beskæftigelse. Den aktive beskæftigelsespolitik kan tænkes at indvirke positivt på

6. I kapitel 3 fremlægger vi nogle tal fra Danmarks Statistik, som viser, at der inden for de seneste 6-7 år er sket en stigning i antallet af personer ansat på særlige vilkår – især af personer ansat i fleksjob.

7. En anden undersøgelse (Miiller m.fl., 2006) er kommet frem til, at der i perioden 2002-2005 faktisk er sket en mindre, men signifikant stigning i andelen af personer med handicap, som er i beskæftigelse. Årsagen til, at dette ikke viser sig i vores undersøgelse, kan være, at ændringen ikke for alvor er slået igennem endnu, og at der er tale om små ændringer fra år til år, som ikke slår ud, når man sammenligner de enkelte år med hinanden.

Tabel 2.4

“Vil De sige, at Deres arbejdsevne er nedsat på grund af handicap, sygdom, ulykke, slid eller andet?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999	2001	2003	2006
Ja, i høj grad	1	2	2	2
Ja, i nogen grad	6	4	5	5
Nej, ikke særligt	4	4	4	4
Nej, slet ikke	89	90	89	90
I alt	100	100	100	101
Opregnet til befolkningen	2.247.248	2.317.098	2.255.297	2.506.378
Uvægtet beregningsgrundlag	6.751	6.578	6.038	6.628

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

virksomhedernes sociale engagement, bl.a. fordi politikken skaber øgede incitamenter til at agere socialt ansvarligt. I 2003 blev den såkaldte *Flere i arbejde-reform* gennemført og blev derved en del af den aktive beskæftigelsespolitik. Reformen kunne tænkes at øge virksomhedernes sociale engagement yderligere, og dette ville i så fald indvirke positivt på lønmodtagernes besvarelse i år 2006 i forhold til deres besvarelser i de tre tidligere undersøgelsesår.

JÆVN STIGNING I ANTALLET AF JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR – ISÆR FLEKSJOB

Blandt andet beskæftigelsespolitikken ser ud til at have øget antallet af personer ansat i job på særlige vilkår. Tabel 2.5 er baseret på tal fra Danmarks Statistik og viser antallet af personer ansat i forskellige job på særlige vilkår. De tre kategorier i tabellen kan ikke fuldstændig opdeles i hhv. fastholdelse og nyansættelse, fordi både løntilskudsjob til førtidspensionister⁸ og til fleksjob kan anvendes til såvel fastholdelse som nyansættelse.

Ledige i job på særlige vilkår er den første kategori i tabel 2.5. Kategorien hører til under nyansættelse og dækker over en lang række midlertidige ansættelsesformer, som er rettet mod ledige, der anses for at have særlig risiko for langtidsledighed. Antallet af personer i en af disse

8. Løntilskudsjob til førtidspensionister er den ansættelsesform, som tidligere blev benævnt skånejob.

ansættelsesformer var 36.900 i 1999. I 2001 toppede tallet med knap 43.000 personer. Tallet er siden faldet lidt, så det i 2004 lå på knap 38.000.

Løntilskudsjob til førtidspensionister er en varig ansættelsesform, der er beregnet til førtidspensionister, som har en restarbejdsevne, der sætter dem i stand til at arbejde på særlige vilkår, men som ikke er stor nok til, at de kan bestride et fleksjob. I 1999 var der 4.500 personer ansat i løntilskudsjob til førtidspensionister, og siden har der været en gradvis stigning, så tallet i 2002 var på 6.000 personer, hvilket det stadig er i 2005.

Fleksjob er en varig ansættelsesform, som retter sig mod personer med varig nedsættelse af arbejdsevnen. Fleksjob anvendes i tilfælde, hvor de midlertidige ansættelsesformer ikke vurderes at kunne føre til beskæftigelse på ordinære vilkår. Fleksjobordningen har gennemløbet en kraftig udvikling siden 1999, og antallet af personer på ordningen er siden da blevet mangedoblet. I 1999 var der 6.500 personer ansat i fleksjob, og seks år senere i 2005 er antallet af personer seksdoblet og ligger nu på ca. 40.000.⁹

Tabel 2.5

Antal personer i forskellige typer af job på særlige vilkår.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ledige i job på særlige vilkår ¹ (1.000 personer)	36,9	33,2	42,9	42,2	36,3	37,9	---
Løntilskudsjob til førtidspensionister (do.)	4,5	5,4	5,7	6,0	6,0	6,0	6,0
Fleksjob (do.)	6,5	9,9	15,2	21,6	26,3	33,2	39,2

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.

Figur 2.2 illustrerer udviklingen i antallet af personer ansat i forskellige typer af job på særlige vilkår.

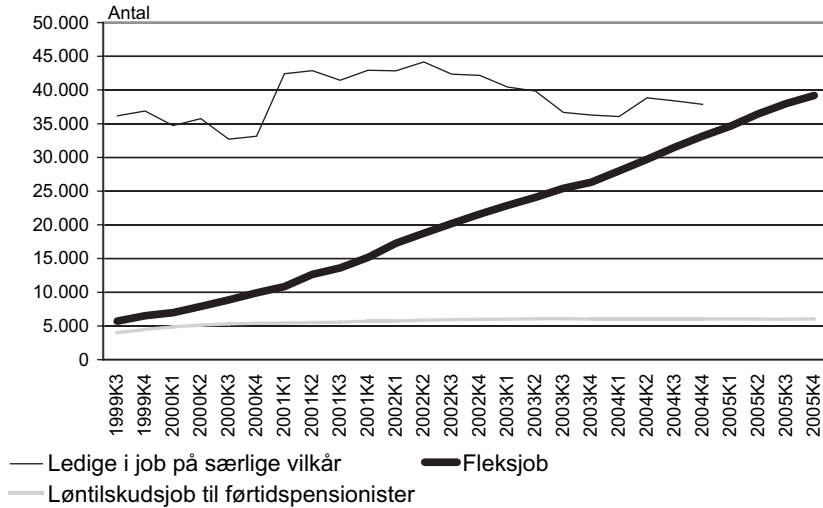
Opsummering

Dette kapitel om den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige kontekst har vist følgende:

9. Den store stigning i antallet af personer i fleksjob har givet anledning til en politisk debat om ordningen. Efter et større analysearbejde blev fleksjobordningen reformeret i februar 2006 (Finansministeriet m.fl., 2005; Forlig om fleksjobordningen, 2006).

Figur 2.2

Udviklingen i ledige i job på særlige vilkår, fleksjob samt løntilskudsjob til førtidspensionister fra medio 1999 til ultimo 2005¹⁰



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.

- Dansk økonomi har siden 2004 været inde i en gunstig økonomisk udvikling, som har resulteret i en klart faldende ledighed i 2005. Dette må forventes at have en positiv effekt på virksomhedernes sociale engagement i 2006 i forhold til de seneste år.
- Lønmodtagernes oplevede arbejdsløshedsrisiko ser ud til at have fulgt den positive udvikling på arbejdsmarkedet, så lønmodtagerne i 2006 i forhold til 2003 i mindre grad frygter at miste deres arbejde inden for de næste par år.
- I 2006 er der sket et fald i lønmodtagernes selvrapporterede sygefravær.
- Andelen af lønmodtagere i beskæftigelse med nedsat arbejdsevne er uændret i 2006 i forhold til de øvrige undersøgelsesår.
- Den aktive beskæftigelsespolitik må forventes at have øget virksomhedernes sociale engagement i 2005 i forhold til de øvrige undersøgelsesår.

10. Det har ikke været muligt at finde 2005-tallene for ledige i job på særlige vilkår, sådan som kategorien er opgjort i denne rapport.

UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT

I dette kapitel belyser vi udviklingen 1999-2006 i lønmodtagernes opfattelse af og holdninger til en række indikatorer på virksomhedernes sociale engagement. Kapitlet består således af deskriptive analyser af udviklingen i lønmodtagernes besvarelser af en række spørgsmål i hele undersøgelsesperioden (datamaterialet er beskrevet i bilag 1). Vi begynder med at se på lønmodtagernes opfattelse af virksomhedernes sociale engagement, når det drejer sig om forebyggelse, og derefter mht. fastholdelse og nyansættelse. Til sidst beskriver vi lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement samt deres vurdering af, hvilke konsekvenser det sociale engagement kan få for dem selv.

DEN FOREBYGGENDE INDSATS UDVIKLER SIG FORTSAT

Det forebyggende sociale engagement omhandler hensyn, tiltag og politikker, som har til formål at forbedre forholdene for virksomhedens egne medarbejdere og evt. modvirke, at udsatte medarbejdere bliver udstødt fra arbejdsmarkedet. Lønmodtagerne er blevet spurgt, om deres arbejdsplads medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer, og om deres arbejdsplads generelt drager omsorg og tager ansvar for de ansatte. Desuden er lønmodtagerne blevet spurgt om, om der på deres arbejdsplads bliver taget

særligt hensyn til ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med længerevarende sygdom eller krise.

Flere lønmodtagere får udviklet deres faglige kvalifikationer

Det er interessant at se på, hvorvidt virksomhederne medvirker til at udvikle de ansattes faglige kvalifikationer, fordi en sådan faglig udvikling kan forhindre, at en ansat mister fodfæste på arbejdsmarkedet på grund af manglende faglige kvalifikationer. Tabel 3.1 viser, at der er sket en signifikant stigning i lønmodtagernes vurdering af, at arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Andelen, som svarer, at deres arbejdsplads i høj eller nogen grad medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer, ligger ganske vist konstant i forhold til de tidligere undersøgelsesår på knap 80 pct., men der er sket en mindre forskydning i svarfordelingen. Tidligere svarede mellem 36 og 38 pct., at deres arbejdsplads i høj grad medvirkede til at udvikle deres faglige kvalifikationer, mens dette tal i 2006 er steget til 40 pct.

Denne stigning kan nok til dels tilskrives politikernes og fagbevægelsens øgede fokus på at udvikle lønmodtagernes faglige kvalifikationer for at fastholde dem i beskæftigelse (Finansministeriet, 2006a; Madsen, 2006). En del af forklaringen kan også være, at den øgede konkurrence nationalt og internationalt gør, at virksomhederne ser stadig større fordele i at udvikle deres medarbejders faglige kvalifikationer for at kunne leve op til omverdenens voksende krav.

Tabel 3.1

“Medvirker arbejdspladsen til at udvikle Deres faglige kvalifikationer?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006
Ja, i høj grad	38	36	36	40
Ja, i nogen grad	39	43	43	38
Nej, ikke særligt	12	12	12	12
Nej, slet ikke	12	9	10	9
I alt	101	100	101	99
Opregnet til befolkningen	2.232.302	2.305.042	2.256.263	2.493.836
Uvægtet beregningsgrundlag	6.703	6.535	6.037	6.589

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Ingen ændring i den generelle omsorg for de ansatte

Tabel 3.2 peger på, at langt hovedparten af lønmodtagerne vurderer, at der på deres arbejdsplads generelt drages omsorg og tages ansvar for de ansatte. Der har ikke været nogen nævneværdig udvikling i løbet af de fire undersøgelsesår, og i alle årene har der været 84-87 pct., som mener, at der i høj eller nogen grad drages omsorg og tages ansvar for de ansatte på deres arbejdsplads. Hver tiende lønmodtager mener modsat, at der på deres arbejdsplads kun i ringe grad eller slet ikke bliver draget omsorg og taget et sådan ansvar.

Tabel 3.2

“I hvor høj grad synes De, at man på Deres arbejdsplads generelt drager omsorg og tager ansvar for de ansatte?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999	2001	2003	2006
I høj grad	43	40	42	43
I nogen grad	41	46	45	43
I ringe grad	10	8	8	9
Slet ikke	4	3	3	2
Ved ikke	3	3	2	3
I alt	101	100	100	100
Opregnet til befolkningen	2.254.699	2.330.386	2.264.867	2.520.755
Uvægtet beregningsgrundlag	6.776	6.618	6.063	6.667

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Større hensyn til ansatte med mindre børn

Lønmodtagerne er blevet stillet spørgsmålet: “Bliver der taget særligt hensyn til ansatte med mindre børn på Deres arbejdsplads?”¹ Ser man på tabel 3.3, fremgår det, at der er sket en vis stigning i 2006 i andelen af lønmodtagere, som mener, at deres arbejdsplads tager særligt hensyn til ansatte med mindre børn, og stigningen har været signifikant, når man sammenligner med hvert af de tre tidligere undersøgelsesår. Andelen, som svarer, at der i høj eller nogen grad tages særligt hensyn, er steget en smule fra 53-55 pct. i de tre foregående undersøgelsesår til 57 pct. i 2006. Denne beskedne stigning dækker over det forhold, at andelen, som svarer *i høj*

1. Spørgsmålet er naturligvis behæftet med en vis usikkerhed, da det er op til den enkelte at vurdere, hvori et sådant hensyn kan bestå. Dette gælder også for de øvrige spørgsmål om hensyntagen til særlige personalegrupper. Der var den samme usikkerhed ved spørgsmålene, da de blev stillet i de øvrige undersøgelsesår, så usikkerheden må formodes ikke at spille ind på den indbyrdes sammenligning af årene.

grad i 2006, er steget til 22 pct. efter at have ligget konstant på 16-17 pct. i de andre år.²

Tabel 3.3

“Bliver der taget særligt hensyn til ansatte med mindre børn på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006
Ja, i høj grad	17	17	16	22
Ja, i nogen grad	36	37	39	35
Nej, ikke særligt	20	24	19	18
Nej, slet ikke	22	18	22	18
Ved ikke	4	5	3	7
I alt	99	101	99	100
Opregnet til befolkningen	2.142.258	2.195.019	2.124.627	2.331.731
Uvægtet beregningsgrundlag	6.436	6.231	5.689	6.190

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5 procentniveau.

Stigning i hensynet til ældre ansatte

Kigger man på tabel 3.4, kan man konstatere, at der er sket en vis stigning i andelen af lønmodtagere, som svarer, at der *i høj* eller *nogen grad* bliver taget særligt hensyn til ældre ansatte. I de tre tidligere undersøgelsesår lå dette tal mellem 42 og 45 pct., mens det i 2006 er steget til 49 pct. Den umiddelbart forholdsvis beskedne stigning dækker over en ret klar stigning i andelen af lønmodtagere, som svarer, at der i høj grad tages hensyn til ældre ansatte.

Det kan dog alligevel undre, at der ikke er sket en endnu større stigning i andelen af lønmodtagere, som mener, at der på deres arbejdsplads tages særligt hensyn til ældre ansatte. Inden for de seneste år har der været et markant politisk fokus på ældre medarbejdere og vigtigheden af at fastholde dem på arbejdsmarkedet for at mindske de negative konsekvenser af den såkaldte ældrebyrde (Larsen, 2006). Med det politiske fokus på ældre medarbejdere in mente virker det således noget forbavsende, at 43 pct. af de adspurgte lønmodtagere vurderer, at der ikke særligt eller slet

2. Spørgsmålet om, hvorvidt der tages særligt hensyn til ansatte med mindre børn er i alle undersøgelsesårene blevet stillet til samtlige lønmodtagere – herunder dem, som arbejder steder, hvor der ikke er nogen ansatte med mindre børn. På sådanne arbejdspladser er det næppe overraskende, at der ikke tages særligt hensyn til ansatte med mindre børn. Af Holt m.fl. (2004) fremgår det, at 9 ud af 10 virksomheder, som har ansatte med mindre børn, i 2004 havde en eller anden form for tiltag, som havde til formål at tage særligt hensyn til ansatte med mindre børn.

ikke tages særligt hensyn til ældre medarbejdere på deres arbejdsplads. Dette kan dog til dels skyldes, at spørgsmålet om særligt hensyn til ældre ansatte i alle fire undersøgelsesår er blevet stillet til samtlige lønmodtagere, uanset om der faktisk er ældre ansatte på deres arbejdsplads eller ej.³ Det er sandsynligt, at arbejdspladser uden ældre ansatte ikke tager særligt hensyn til denne personalegruppe. Det er derfor nok noget færre end 43 pct. af alle arbejdspladser *med* ældre medarbejdere ansat, som ikke særligt eller slet ikke tager hensyn til ældre ansatte.⁴

Tabel 3.4

“Bliver der taget særligt hensyn til ældre ansatte på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006
Ja, i høj grad	13	11	12	18
Ja, i nogen grad	29	33	33	31
Nej, ikke særligt	25	28	20	19
Nej, slet ikke	29	23	30	24
Ved ikke	5	5	3	7
I alt	101	100	98	99
Opregnet til befolkningen	1.961.764	2.007.902	1.938.270	2.138.333
Uvægtet beregningsgrundlag	5.912	5.722	5.210	5.738

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Markant større hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise

Ansatte med længerevarende sygdom eller krise er en medarbejdergruppe, som er mere udsatte for udstødning fra arbejdsmarkedet (se fx Høgelund m.fl., 2003). Tabel 3.5 viser, at der siden 1999 har været en jævn, næsten lineær stigning i andelen, som svarer, at der i høj eller nogen grad tages særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise, og denne stigning er fortsat i 2006. I de tre tidligere undersøgelsesår lå denne andel på hhv. 61, 65 og 72 pct., og i 2006 er tallet steget til 79 pct. I 2006 er der

3. Af Larsen (2006) fremgår det, at lidt over halvdelen af alle arbejdspladser med mindst 10 ansatte har medarbejdere på 60 år eller derover ansat.

4. I Holt m.fl. (2004) svarer 75 pct. af alle virksomheder, som har ældre ansatte, at virksomheden har mindst et tiltag over for ældre medarbejdere. Med andre ord har 25 pct. af virksomhederne med ældre ansatte ingen af de nævnte tiltag over for ældre medarbejdere. Dette tal kan dog ikke sammenlignes direkte med de svar, som lønmodtagerne i denne undersøgelse har givet på spørgsmålet om særligt hensyn til ældre ansatte, da oplevelsen af hensyn til denne personalegruppe ikke nødvendigvis hænger sammen med tilstedeværelsen af særlige tiltag.

dog sket en markant ændring i svarfordelingen, således at andelen, som svarer *i høj grad*, er steget kraftigt fra lidt over 20 pct. i de tidligere år til næsten 50 pct. i 2006. Andelen af lønmodtagerne, som svarer, at der ikke særligt eller slet ikke tages hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise, er tilsvarende dykket klart. Tilbage i 1999 var denne andel på 32 pct., men med tiden er andelen faldet, så den i dag er under halvt så stor.

Denne voldsomme stigning kan skyldes flere forhold. En årsag er sandsynligvis den aktive beskæftigelsespolitik og dens stærke fokus på at forebygge, at syge og kriseramte medarbejdere havner i en position, hvor de er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet.⁵ En anden grund til den klare stigning er sandsynligvis den positive udvikling på arbejdsmarkedet med rekordlav ledighed, som blev beskrevet i kapitel 2. Den lave ledighed gør det sværere for virksomhederne at rekruttere kvalificeret arbejdskraft udefra, og derfor vil der ofte være en ekstra gevinst for virksomheden i at forebygge, at dens medarbejdere må forlade deres job pga. sygdom eller krise.

Tabel 3.5

“Bliver der taget særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006
Ja, i høj grad	21	22	23	46
Ja, i nogen grad	40	43	49	33
Nej, ikke særligt	14	15	10	6
Nej, slet ikke	18	12	12	7
Ved ikke	8	8	6	8
I alt	101	100	100	100
Opregnet til befolkningen	1.662.636	1.880.358	1.761.635	2.158.473
Uvægtet beregningsgrundlag	5.009	5.315	4.702	5.731

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

5. Denne politiske fokus har blandt andet udmøntet sig i oprettelsen af Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) og tilhørende hjemmesider med viden og vejledning om forebyggelse af sygefravær og fastholdelse af udsatte medarbejdere (www.cabiweb.dk og www.via2000.dk).

Opsummering

Selv om spørgsmålene omkring virksomhedernes forebyggelse er generelt formuleret, har ovenstående gennemgang afdækket flere interessante resultater:

- Lønmodtagerne vurderer, at der generelt er sket en positiv udvikling inden for stort set alle de nævnte områder, hvilket stemmer godt overens med virksomhedernes opfattelse af deres egen forebyggende indsats (Rosenstock m.fl., 2005).
- Der har været en vis stigning i andelen af virksomheder, som udvikler deres medarbejders faglige kompetencer.
- Virksomhederne tager i dag større hensyn til ansatte med mindre børn.
- Der er sket en stigning i hensynet til ældre ansatte, men på trods af det markante politiske fokus på seniorerne på arbejdsmarkedet mener 4 ud af 10 af de adspurgte lønmodtagere i 2006, at der ikke bliver taget særlig hensyn til ældre ansatte på deres arbejdsplads.
- Der har været en markant stigning i andelen af lønmodtagere, som oplever, at der på deres arbejdsplads bliver taget særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise.

STIGNING I ERFARINGER MED NYANSÆTTELSER

I dette afsnit ser vi nærmere på lønmodtagernes erfaringer med fastholdelse af udstødningstruede medarbejdere og nyansættelse af personer, som af forskellige årsager har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. I kapitel 2 beskrev vi, hvordan især den lave ledighed og den aktive beskæftigelsespolitik må formodes at indvirke positivt på virksomhedernes sociale engagement. I dette afsnit må vi altså forvente, at der i 2006 er sket en stigning i lønmodtagernes erfaringer med fastholdelser og nyansættelser på deres arbejdsplads i forhold til de øvrige undersøgelsesår.

Ingen ændring i lønmodtagernes erfaringer med fastholdelser

Lønmodtagerne er blevet spurgt, hvorvidt der inden for de sidste to år har været personer på deres arbejdsplads, som har fået nedsat arbejdsevne og er overgået til et job på særlige vilkår. Lønmodtagerne er desuden blevet stillet to spørgsmål, som sigter mod at måle omfanget af nyansættelser. Disse to spørgsmål drejer sig om, hvorvidt der på arbejdspladsen inden for

de sidste to år er blevet ansat hhv. personer udefra i job på særlige vilkår og ledige med løntilskud.⁶

Tabel 3.6 indikerer ved første øjekast, at der har været en skiftende udvikling i andelen af lønmodtagere, som svarer, at der på deres arbejdsplads inden for de sidste to år har været ansatte, der som følge af nedsat arbejdsevne er overgået til et job på særlige vilkår. I 2006 er der sket en signifikant stigning i andelen af lønmodtagere, som har oplevet, at kollegaer er blevet fastholdt på særlige vilkår, hvis man sammenligner med undersøgelsesårene 1999 og 2001. Den signifikante stigning skyldes primært et fald i andelen af nej-besvarelser i 2006, hvor 55 pct. svarer nej, hvilket var tilfældet for hhv. 65 og 61 pct. i 1999 og 2001. Sammenligner man derimod 2006 med undersøgelsesår 2003, er der i 2006 sket et signifikant fald i andelen af lønmodtagere, som har haft kollegaer, der er blevet fastholdt på særlige vilkår som følge af nedsat arbejdsevne. Det bemærkelsesværdige er, at der ikke er sket en stigning i andelen af nej-svar fra 2003 til 2006. Det signifikante fald skyldes i stedet, at andelen af ja-svar er faldet fra 32 pct. i 2003 til 28 pct. i 2006, hvilket er modsvaret af en tilsvarende stigning i antallet af lønmodtagere, som svarer *ved ikke*.

Den ret høje andel af *ved ikke*-svar gør det dog svært at afgøre entydigt, om der faktisk er sket et fald i lønmodtagernes erfaringer med fastholdelser. I kapitel 2 beskrev vi, hvordan antallet af personer ansat i forskellige former for job på særlige vilkår er steget de sidste 5-6 år – især antallet af personer ansat i fleksjob. Når der alligevel ikke er sket en stigning i lønmodtagernes erfaringer med fastholdelser, kan det skyldes flere forhold. For det første kan stigningen i antallet af personer på særlige vilkår have været koncentreret på virksomheder, som i forvejen havde personer ansat på særlige vilkår. For det andet kan det være, at den enkelte lønmodtager simpelthen ikke kender til de fastholdelser, som er sket på vedkommendes virksomhed. På større arbejdspladser kan det være svært for den enkelte at være orienteret om alle kollegaernes ansættelsesforhold, og interviewundersøgelser af personer i fleksjob viser desuden, at nogle holder

6. Lønmodtagernes svar på disse spørgsmål er behæftet med den usikkerhed, at det kan tænkes, at den enkelte lønmodtager ikke helt er klar over, om der på virksomheden inden for de sidste to år har været ansat personer i de nævnte ansættelsesformer. Dette kommer bl.a. til udtryk i en ret høj andel, som svarer *ved ikke* især i 2006. I 2006 er spørgsmålsformuleringen i de tre spørgsmål ændret en smule i forhold til de tre tidligere undersøgelsesår. I 2006 er spørgsmålet præciseret, så der bliver spurgt til fastholdelser og nyansættelser, som er sket inden for de seneste to år. Dette kan være årsagen til, at flere lønmodtagere svarer *ved ikke*, fordi de har været i tvivl om, hvorvidt en eventuel fastholdelse eller nyansættelse på deres arbejdsplads er sket inden for de sidste to år eller tidligere.

deres særlige ansættelsesforhold hemmeligt for deres kollegaer (Hohnen, 2000).⁷

Tabel 3.6

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

	1999*	2001*	2003*	2006
Ja	22	26	32	28
Nej	65	61	55	55
Ved ikke	13	13	12	16
I alt	100	100	99	99
Opregnet til befolkningen	2.256.310	2.330.849	2.204.397	2.521.897
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.619	5.884	6.670

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Lille stigning i lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser af personer i job på særlige vilkår

Tabel 3.7 viser lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser af personer udefra i job på særlige vilkår på deres arbejdsplads. Af tabellen fremgår det, at der i 2006 er signifikant flere positive svar end i 1999, men ellers adskiller 2006 sig ikke signifikant fra de øvrige undersøgelsesår. Det er værd at bemærke, at der i 2006 er noget færre, som svarer, at der *ikke* inden for de sidste to år har været personer udefra, som er blevet ansat i job på særlige vilkår. I de øvrige undersøgelsesår ligger denne andel på mellem 66 og 58 pct., hvor den i 2006 er helt nede på 54 pct. Årsagen til, at der alligevel ikke er sket en signifikant stigning i 2006 i forhold til 2001 og 2003, er, at der faktisk også er sket et fald i antallet af ja-svar i 2006. Dette noget bemærkelsesværdige resultat skyldes, at der i 2006 er sket en markant stigning i andelen af lønmodtagere, som svarer *ved ikke*. Med denne

7. Af Holt m.fl. (2005) fremgår det, at knap 3 ud af 10 virksomheder svarer, at de har fastholdt en eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Dette tal kan ikke sammenlignes fuldstændigt med omfanget af lønmodtagernes erfaringer med fastholdelse, da lønmodtagerne er blevet spurgt til fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne, mens virksomhederne er blevet spurgt til fastholdelse af medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt. Desuden er spørgsmålet til lønmodtagerne afgrænset til at gælde fastholdelse inden for de seneste to år. Alligevel indikerer tallene, at lønmodtagernes erfaringer med fastholdelse stemmer ret godt overens med virksomhedernes anvendelse af fastholdelse.

usikkerhed in mente kunne svarene tyde på, at der nok er sket en lille stigning i lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser af personer udefra i et job på særlige vilkår, men dette kan man dog ikke afgøre entydigt.⁸

Ligesom ovenfor ved lønmodtagernes erfaringer med fastholdelser skal man her være opmærksom på, at den enkelte lønmodtager især på større virksomheder måske ikke er bekendt med de nyansættelser af personer i job på særlige vilkår, som evt. er sket på deres arbejdsplads. Denne forklaring bakkes op af den relativt høje andel af *ved ikke*-svar.

Tabel 3.7

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

	1999*	2001	2003	2006
Ja	19	26	27	25
Nej	66	59	58	54
Ved ikke	15	15	15	21
I alt	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	2.256.310	2.330.849	2.204.397	2.207.752
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.619	5.884	5.843

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Mindre fald i lønmodtagernes erfaringer med ledige ansat i løntilskudsjob

I tabel 3.8 ses fordelingen af svarene på spørgsmålet om, hvorvidt der inden for de sidste to år er blevet ansat ledige i job med løntilskud. Tabellen viser, at der er sket et signifikant fald i andelen af positive svar i 2006 i forhold til de tre øvrige undersøgelsesår. Det er vigtigt at bemærke, at dette fald ikke skyldes, at flere lønmodtagere i 2006 svarer nej på spørgsmålet, men derimod, at der er sket en markant stigning i andelen af *ved ikke*-svar. I de tre tidligere undersøgelsesår svarede 16-19 pct. af lønmodtagerne *ved ikke*, mens det i 2006 gælder for 25 pct. Denne høje andel af *ved ikke*-svar gør det svært at afgøre, om der reelt er sket et fald i andelen

8. Ifølge Holt m.fl. (2005) svarer 34 pct. af alle virksomheder i 2004, at de har ansat en eller flere medarbejdere med løntilskud, hvilket er en klar stigning i forhold til de foregående seks år. Når det kommer til nyansættelse af personer udefra i job på særlige vilkår, er der altså en vis afstand mellem lønmodtagernes og virksomhedernes svar, eftersom kun 25 pct. af lønmodtagerne i 2006 svarer, at der på deres arbejdsplads er sket nyansættelse af personer udefra i job på særlige vilkår (jf. tabel 3.7).

af lønmodtagere, som har erfaringer med, at der på deres arbejdsplads er blevet ansat ledige med løntilskud. Et eventuelt fald i lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser af ledige i job med løntilskud kunne skyldes, at der som nævnt i kapitel 2 har været et klart fald i ledigheden inden for de sidste par år. Med en lav ledighed vil der formodentlig være færre ledige til rådighed, som kan blive ansat med løntilskud.

Tabel 3.8

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

	1999*	2001*	2003*	2006
Ja	32	34	36	27
Nej	50	48	48	48
Ved ikke	17	19	16	25
I alt	99	101	100	100
Opregnet til befolkningen	2.256.310	2.330.849	2.204.397	2.207.752
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.619	5.884	5.843

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Opsummering

Dette afsnit om lønmodtagernes erfaringer med ansættelser på særlige vilkår har ført frem til følgende konklusion:

- For alle tre typer af ansættelser på særlige vilkår gælder det, at andelen af *ved ikke*-svar er klart større i 2006 end i de øvrige undersøgelsesår. Dette forhold gør det noget vanskeligere at vurdere udviklingen i lønmodtagernes erfaringer med de tre former for ansættelser på særlige vilkår.
- Tallene peger på, at der hersker nogenlunde status quo mht. lønmodtagernes erfaringer med fastholdelser.
- Lønmodtagernes erfaringer med fastholdelser stemmer godt overens med virksomhedernes anvendelse af fastholdelse.
- Når det kommer til lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser af personer udefra i et job på særlige vilkår, peger tallene på en lille stigning.
- Der er ikke helt overensstemmelse mellem virksomhedernes og lønmodtagernes svar mht. erfaringer med nyansættelse af personer udefra i job på særlige vilkår. Lønmodtagernes erfaringer med denne form for ansættelse er noget mindre end virksomhedernes.

- Der ser ud til at være et lille fald i lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser af ledige i job med løntilskud.

HOLDNINGEN TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT BLIVER STADIGT MERE POSITIV

I dette afsnit ser vi for det første på lønmodtagernes holdninger til fastholdelse af kollegaer med nedsat arbejdsevne samt ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne og af personer med anden etnisk baggrund end dansk. For det andet kigger vi på lønmodtagernes vurdering af, hvilke konsekvenser det kan få for deres arbejde, at der på deres arbejdsplads bliver ansat personer på særlige vilkår.

Klar stigning i lønmodtagernes positive holdning til fastholdelser

Alle lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om deres holdning til, at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, bliver fastholdt på arbejdspladsen, og svarene fremgår af tabel 3.9. I de tidligere undersøgelsesår har der været en konstant positiv holdning til både fastholdelse og nyansættelse, men på trods af oplysningskampagner og den offentlige debat om det rummelige arbejdsmarked har der ikke været nogen mærkbar stigning i den positive holdning fra 1999-2003 (Holt m.fl., 2004). Om det er debatten omkring det rummelige arbejdsmarked eller den positive økonomiske udvikling, der har gjort udslaget, er ikke til at afgøre på det foreliggende grundlag, men i 2006 er der i hvert fald sket en markant stigning i den positive holdning over for fastholdelse.

Andelen af lønmodtagere, som svarer, at de er meget eller ret positive over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er steget fra 83 pct. i 1999 til 89 pct. i 2006, men denne beskedne stigning dækker over en ret klar omfordeling i de positive svar. Som det fremgår af tabel 3.9, har der i de tidligere tre undersøgelsesår været en ret ens fordeling af de positive svar på hhv. *meget positiv* og *ret positiv*. I 2006 er der sket en klar forskydning, så flere nu svarer *meget positiv*, og færre svarer *ret positiv*.

Tabel 3.9

“Hvad er Deres holdning til, at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes på arbejdspladsen?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006
Meget positiv	52	49	53	63
Ret positiv	31	35	34	26
Neutral	12	11	10	8
Ret negativ	2	1	1	1
Meget negativ	0	0	0	0
Ved ikke	3	3	2	1
I alt	100	99	100	99
Opregnet til befolkningen	2.254.865	2.330.386	2.264.172	2.521.495
Uvægtet beregningsgrundlag	6.775	6.618	6.062	6.669

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Markant stigning i den positive holdning til nyansættelser

Samtlige lønmodtagere er desuden blevet spurgt om deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. Tabel 3.10 viser, at der er sket en tydelig stigning i den positive holdning til dette. Andelen af lønmodtagere, som svarer, at de er meget eller ret positive, har været svagt stigende i de tre tidligere undersøgelsesår fra 60 pct. i 1999 til 65 pct. i 2003. I 2006 er denne andel imidlertid steget klart, så den nu ligger på 77 pct. Andelen af lønmodtagere, som er negativt stemte, er i 2006 faldet til 5 pct. imod knap 10 pct. i de tidligere år.

Tabel 3.10

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

	1999*	2001*	2003*	2006
Meget positiv	32	29	31	43
Ret positiv	28	34	34	34
Neutral	25	25	22	16
Ret negativ	8	6	7	4
Meget negativ	3	2	2	1
Ved ikke	4	4	3	2
I alt	100	100	99	100
Opregnet til befolkningen	2.254.452	2.329.913	2.264.172	2.521.495
Uvægtet beregningsgrundlag	6.774	6.617	6.062	6.669

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Lønmodtagerne er blevet klart mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk

Arbejdsmarkedet er for længst blevet udpeget som en helt central arena for integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk (Dahl & Jakobsen, 2005; Rezaei, 2005). Lønmodtagernes holdning til, at der bliver ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads, kan spille en vigtig rolle for, i hvilken grad denne integration lykkes. En barriere for integrationen på arbejdsmarkedet kan opstå, hvis lønmodtagerne generelt er negativt indstillet over for, at der på deres arbejdsplads ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk. Tabel 3.11 viser, at det i tiden 1999-2003 er mellem 5 og 6 ud af 10 lønmodtagere, som er meget eller ret positive over for at få kollegaer, som har anden etnisk baggrund end dansk. I 2006 er der sket en markant stigning, så det nu er lidt over 80 pct., som svarer, at de er meget eller ret positive over for dette. I 2006 er der tilsvarende en hel del færre, som svarer, at de er meget eller ret negative over for, at der på deres arbejdsplads bliver ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk. Dette tal var 13 pct. i 1999 og er faldet stødt gennem årene, så det i 2006 er nede på 4 pct. Tallene peger altså klart på, at lønmodtagerne ikke udgør en barriere over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Det er vigtigt at bemærke, at spørgsmålsformuleringen i 2006 er ændret i forhold til de tidligere år. I de tre øvrige undersøgelsesår blev lønmodtagerne spurgt, hvad deres holdning var til, at der på deres arbejdsplads blev ansat personer med en fremmed kulturel baggrund. I 2006 er spørgsmålsformuleringen ændret, så der i stedet spørges til personer med anden etnisk baggrund end dansk. Det kan ikke udelukkes, at denne ændring har påvirket lønmodtagernes svar, men det synes usandsynligt, at hele stigningen i den positive holdning skyldes den ændrede spørgsmålsformulering.

Ordinært ansatte oplever overvejende ansatte på særlige vilkår som en aflastning

De ordinært ansatte lønmodtagerne⁹ er blevet spurgt, hvorvidt de mener, at ansættelse af medarbejdere med løntilskud eller på særlige vilkår har medført, at de bliver mere belastet hhv. aflastet end ellers i deres arbejde.

9. Spørgsmålet er ikke blevet stillet til lønmodtagere ansat på særlige vilkår. Lønmodtagere ansat i uformelle skånejob er blevet stillet dette spørgsmål (uformelle skånejob er forklaret i bilag 2).

Tabel 3.11

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

	1999*	2001*	2003*	2006
Meget positiv	23	27	28	54
Ret positiv	24	28	29	29
Neutral	32	30	30	12
Ret negativ	9	7	6	2
Meget negativ	4	3	2	2
Ved ikke	8	6	5	1
I alt	100	101	100	100
Opregnet til befolkningen	2.254.521	2.329.996	2.265.289	2.521.317
Uvægtet beregningsgrundlag	6.775	6.617	6.063	6.668

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Svarene på disse spørgsmål siger noget om, hvordan ansættelser på særlige vilkår opleves af kollegaerne. For de ordinært ansatte kan en kollega ansat på særlige vilkår fx virke aflastende, hvis vedkommende klarer nogle af de arbejdsopgaver, som de ordinært ansatte ellers skulle have klaret. Omvendt kan ansættelsen af en kollega på særlige vilkår virke belastende, hvis kollegaerne oplever, at de skal tage særligt hensyn eller ligefrem overtage arbejdsopgaver fra kollegaen på særlige vilkår.

Tabel 3.12 illustrerer fordelingen af lønmodtagernes svar omkring aflastning og belastning. Det er vigtigt at bemærke, at tabellen kun indeholder besvarelser fra lønmodtagere, som desuden har svaret, at der inden for de sidste to år har været medarbejdere på særlige vilkår ansat på deres arbejdsplads. Tabellen viser, at der ikke er sket de store ændringer over tid i andelen af ordinært ansatte, som føler sig hhv. aflastet eller belastet af at have kollegaer, som er ansat på særlige vilkår. Andelen, som føler sig aflastet, er i 2006 faldet en smule, så den nu ligger på knap 40 pct., men ændringen er kun signifikant i forhold til år 2001. I 2006 svarer 13 pct. af de ordinært ansatte, at de føler sig mere belastet end ellers af at have kollegaer på særlige vilkår. Dette er en beskedent stigning i forhold til år 1999 og 2001, men samtidig er det et fald sammenlignet med år 2003, hvor 15 pct. følte sig mere belastet end ellers.

Ser man på de fire undersøgelsesår under et, er det værd at bemærke, at en stor gruppe af de ordinært ansatte føler sig aflastet af at have kollegaer på særlige vilkår, og denne gruppe er mellem tre og fire gange større end gruppen af lønmodtagere, som føler sig mere belastet end ellers.

En ret konstant gruppe på knap 3 ud af 10 føler sig hverken be- eller aflastet.¹⁰

Tabel 3.12

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) medfører, at De og/eller deres kollegaer belastes eller aflastes mere end ellers?” Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.¹¹

	1999	2001	2003	2006
Aflastes	44	46*	41	39
Belastes	12*	12*	15*	13
Både-og	7	7	10	8
Hverken-eller	29	27	27	31
Ved ikke	8	9	7	8
I alt	100	101	100	99
Opregnet til befolkningen	1.081.917	1.226.708	1.276.814	1.079.264
Uvægtet beregningsgrundlag	3.266	3.440	3.356	2.940

* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2006 på et 5-procentniveau.

Opsummering

Dette afsnit om lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement samt vurdering af dets konsekvenser for deres arbejde har afdækket følgende resultater:

- Der har været en stigning i lønmodtagernes positive holdning til både fastholdelse og nyansættelse af personer i job på særlige vilkår.
- Holdningen til at have kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk er blevet markant mere positiv.
- Der er ikke sket de store ændringer i andelen af lønmodtagere, som

10. Ifølge Rosenstock m.fl. (2005) svarer 13 pct. af alle virksomheder i 2004, at ansættelser på særlige vilkår medfører, at nogle ordinært ansatte belastes mere end ellers. 53 pct. af virksomhederne svarer, at ansættelser på særlige vilkår medfører, at nogle ordinært ansatte aflastes mere end ellers. Der er altså rimelig god overensstemmelse mellem lønmodtagernes og virksomhedernes oplevelse af, hvilken betydning ansættelser på særlig vilkår har for de ordinært ansatte. Dog er virksomhederne lidt mere optimistiske omkring konsekvenserne af ansættelser på særlige vilkår, idet 39 pct. af lønmodtagerne oplever ansættelser på særlige vilkår som en aflastning, mens dette altså gælder for 53 pct. af virksomhederne.

11. Denne tabel adskiller sig lidt fra de øvrige tabeller i dette kapitel, idet den indeholder to forhold (aflastning og belastning), hvis eventuelle ændringer over tid er testet hver for sig. Dette er årsagen til den anderledes placering af de stjerner, som angiver, om en ændring er signifikant på et 5-procentniveau.

føler sig hhv. aflastet og belastet af at have kollegaer ansat på særlige vilkår.

- Gruppen af lønmodtagere, som føler sig aflastet i deres arbejde pga. ansættelser på særlige vilkår, er flere gange større end gruppen, som føler, at ansættelser på særlige vilkår medfører, at de bliver mere belastet i deres arbejde.

KONKLUSION

I dette kapitel har vi set på udviklingen i lønmodtagernes opfattelse af virksomhedernes sociale engagement samt lønmodtagernes holdning til dette i perioden 1999-2006. Vi har kortlagt udviklingen i en række indikatorer på virksomhedernes sociale engagement, og denne udvikling er søgt forklaret bl.a. med henvisning til ledighedsniveauet og den førte beskæftigelsespolitik. I kapitel 2 redegjorde vi for, at dansk økonomi på det seneste har været inde i en opgangsperiode, hvilket har resulteret i en historisk lav ledighed. Vi argumenterede for, at den lave ledighed og den aktive beskæftigelsespolitik kan tænkes at have indvirket positivt på virksomhedernes sociale engagement. I dette kapitel har det vist sig, at denne formodning tilsyneladende holder stik, idet den lave ledighed og den aktive beskæftigelsespolitik ser ud til at være sandsynlige årsager til den stigning i virksomhedernes sociale engagement over tid, som kapitlet har belyst.

Lønmodtagernes svar på spørgsmålene om virksomhedernes forebyggende indsats peger på, at der er sket en klar stigning bl.a. med hensyn til at udvikle de ansatte fagligt og tage særligt hensyn til syge eller kriseramte medarbejdere. På trods af den generelle stigning i den forebyggende indsats gælder det, at omkring 4 ud af 10 lønmodtagere vurderer, at der på deres virksomhed ikke særligt eller slet ikke tages særligt hensyn til ældre ansatte. Der er altså stadig et arbejde at gøre, når det handler om at øge virksomhedernes hensynstagen til ældre ansatte. Der ser kun ud til at være sket mindre ændringer i virksomhedernes indsats mht. fastholdelse og nyansættelse. I 2006 svarer knap 3 ud af 10 lønmodtagere, at de har erfaringer med, at der på deres arbejdsplads er sket fastholdelse af kollegaer med nedsat arbejdsevne. Godt hver fjerde har oplevet nyansættelser af personer udefra i job på særlige vilkår og knap 3 ud af 10 har erfaringer med, at der på deres arbejdsplads er blevet nyansat ledige i job på særlige vilkår.

Lønmodtagernes holdning til virksomhedernes sociale engagement er blevet klart mere positiv. Det gælder både mht. fastholdelse og nyansættelse af personer på særlige vilkår samt nyansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Endelig er billedet ret uændret over tid, når det kommer til lønmodtagernes vurdering af, hvordan udøvelsen af det sociale engagement kan tænkes at påvirke dem selv. Ligesom i de tidligere undersøgelsesår svarer omkring 4 ud af 10 lønmodtagere, at ansættelser på særlige vilkår aflaster dem mere end ellers i deres arbejde, mens lidt mere end 1 ud af 10 vurderer, at ansættelserne på særlige vilkår belaster dem mere end ellers.

Overordnet peger konklusionerne i dette kapitel således på, at virksomhederne har øget deres sociale engagement på flere områder, så det danske arbejdsmarked i 2006 er mere rummeligt, end det har været inden for de sidste seks år. Der er dog stadig rum for forbedringer bl.a. i forhold til ældre ansatte, og arbejdsmarkedets rummelighed vil formentlig også i de kommende år blive en vigtig faktor i bestræbelsen på at skaffe den fornødne arbejdskraft og øge beskæftigelsen.

TO VINKLER PÅ DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED

ANSÆTTESVILKÅR OG LEDERSTATUS

Vi har i foregående kapitel betragtet udviklingen i lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes engagement i det rummelige arbejdsmarked samt udviklingen i lønmodtagernes holdning til dette engagement. Det er intentionen med denne årbog for 2006, at den foruden et indblik i, hvordan personer med ledelsesansvar i virksomhederne bidrager til det rummelige arbejdsmarked, ydermere skal give et indblik i, hvordan det rummelige arbejdsmarked opleves af personer, der er ansat på særlige vilkår. I bestræbelserne på at indfri denne intention skal vi i dette kapitel sammenligne lønmodtagernes betragtninger på virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked i 2006 opdelt efter deres ansættelsesvilkår og deres status som ledere eller ikke-ledere. Vi benytter denne komparative tilgang, idet personer med ledelsesansvar besidder beslutningskompetencen i forhold til at udøve socialt engagement på virksomheden, mens personer ansat på særlige vilkår er en af målgrupperne for dette engagement. Der er altså tale om to vidt forskellige positioner i det rummelige arbejdsmarked, der kan tænkes at være afgørende for bl.a. opfattelsen af, hvordan virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked udspiller sig i praksis.

I kraft af at lønmodtagernes ansættelsesvilkår og deres status som ledere eller ikke-ledere er to forskellige dimensioner, som vi undersøger

samtidig, præsenterer vi i de følgende tabeller lønmodtagernes fordeling på de to dimensioner med nogle overvejelser over deres indbyrdes relation.

Som det fremgår af tabel 4.1, inddeler vi lønmodtagerne i tre grupper, der beskriver deres ansættelsesvilkår. Griber vi fat i gruppen af personer ansat på særlige vilkår, så er denne gruppe defineret ved, at der er nogle betingelser eller omstændigheder ved deres ansættelsesforhold, der afviger fra det, vi kender som en ordinær ansættelse. Det kan eksempelvis være et fleksjob eller et løntilskudsjob såsom en jobtræningsordning eller en virksomhedsrevalidering. Det er påkrævet, at det særlige ved ansættelsesforholdet indgår som en formaliseret del af ansættelsesvilkårene, for at vi her grupperer lønmodtageren som ansat på særlige vilkår.¹

Blandt personer, der er ansat på ordinære vilkår, kan der i realiteten være tale om, at de i praksis har et job, hvor der tages nogle skånehensyn. Er det tilfældet, har vi grupperet disse personer som ansat i et uformelt skånejob. Personer, der hverken er ansat på særlige vilkår eller i et uformelt skånejob, er herefter grupperet som ansat på ordinære vilkår.

83 pct. af lønmodtagerne er ansat på ordinære vilkår, 14 pct. er ansat i et uformelt skånejob, mens 3 pct. er ansat i en stilling på særlige vilkår.

Tabel 4.1

Ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
	83	14	3	100
Opregnet til befolkningen	2.096.867	363.129	63.098	2.523.093
Uvægtet beregningsgrundlag	5.536	963	173	6.672

Lønmodtagernes lederstatus er defineret således, at de personer, der har ledelsesansvar for tre medarbejdere eller mere, er defineret til at være ledere, mens personer uden ledelsesansvar eller personer med ansvar for færre end tre personer er defineret som ikke-ledere. Både blandt personer med og uden ledelsesansvar kan der være tale om, at de pågældende er

1. Se bilag 2, hvor de forskellige typer af job på særlige vilkår er beskrevet nærmere, herunder også uformelt skånejob.

ansat på et af de tre definerede ansættelsesvilkår. 13 pct. af lønmodtagerne har ledelsesansvar for mere end tre underordnede, jf. tabel 4.2.

Tabel 4.2

Lederstatus. 2006. Procent.

	Leder (min. tre underordnede)	Ikke-leder	I alt
	13	87	100
Opregnet til befolkningen	314.145	2.190.631	2.504.776
Uvægtet beregningsgrundlag	827	5.799	6.626

En kombination af de to dimensioner – ansættelsesvilkår og lederstatus – vil i realiteten inddele lønmodtagerne i seks grupper, idet både lederne og ikke-lederne vil være inddelt efter de tre grupper for ansættelsesvilkår. Ud fra nogle praktiske overvejelser har vi valgt at betragte lønmodtagere med ledelsesansvar som en samlet gruppe. Det vil sige, at vi ikke skeler til lederens ansættelsesvilkår, når vi præsenterer deres erfaringer med og holdninger til det rummelige arbejdsmarked. Kun 0,5 pct. af lederne er ansat på særlige vilkår, hvilket er så få personer, at eventuelle statistiske udsagn om gruppen vil være behæftet med stor usikkerhed. Vi mener samtidig, at vi med inddelingen af lønmodtagerne i fire grupper opnår et udsnit af nogle af de mest relevante positioner, som lønmodtagerne kan indtage – set i forhold til det rummelige arbejdsmarked.

Som det fremgår af tabel 4.3, så er 13 pct. af lønmodtagerne ledere med ansvar for tre personer eller mere (uden at skele til deres ansættelsesvilkår), mens 72 pct. af lønmodtagerne er ansat i ordinære vilkår, 13 pct. har et uformelt skånejob, og 2 pct. er ansat på særlige vilkår.²

2. Se kapitel 5 for en nærmere vurdering af antallet af personer ansat på særlige vilkår i vores spørgeskemadata fra 1. kvartal 2006 i sammenligning med en registerbaseret opgørelse fra 1. kvartal 2006.

Tabel 4.3

Lederstatus og ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Leder		Ikke-leder		I alt
		Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	
	13	72	13	2	100
Opregnet til befolkningen	314.145	1.826.167	321.639	61.142	2.523.093
Uvægtet beregningsgrundlag	827	4.824	853	168	6.672

LØNMODTAGERE MED BEHOV FOR SOCIALT ENGAGEMENT ER MINDRE POSITIVE

Omsorg og ansvar for de ansatte

Vi har i foregående kapitel set, hvorledes lønmodtagerne fra 1999 og frem til 2006 generelt har bedømt virksomhedernes sociale engagement stadig mere positivt henover årene. Der viser sig dog at være forskelle mellem forskellige lønmodtagergrupper, når vi opgør lønmodtagernes vurdering fra 2006 i forhold til deres lederstatus og ansættelsesvilkår. Ledere og personer ansat i uformelle skånejob deler eksempelvis stort set samme opfattelse af, hvorvidt arbejdspladserne generelt drager omsorg og tager ansvar for deres ansatte, mens de ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår er lidt mindre positive i deres vurdering. Således vurderer lidt flere end 9 ud af 10 blandt ledere og personer ansat i uformelle skånejob, at arbejdspladserne generelt drager omsorg og tager ansvar for deres ansatte i nogen eller høj grad, mens det gælder lidt flere end 8 ud af 10 blandt ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår, jf. tabel 4.4.

Det er en lille smule overraskende, at personer ansat på særlige vilkår ikke er blandt de mest positive i deres bedømmelse af virksomhedernes omsorg for de ansatte. Personer ansat på særlige vilkår er jo netop ansat i virksomheder, der i sagens natur har i hvert fald en person ansat på særlige vilkår, hvorved man kunne forvente, at dette forhold afspejler en specifik virksomhedsprofil med et særligt socialt engagement. Det ser umiddelbart ikke ud til at være tilfældet. En forklaring kan være, at gruppen af personer, der for alvor har brug for et socialt engagement fra virksomhedens side, i højere grad oplever, hvor virksomhedens indsats er mangelfuld, end personer, der ikke har brug for en sådan indsats. Denne tese efterlader dog et forklaringsproblem, hvad angår personer ansat i et uformelt skånejob, som også må forventes at have brug for et socialt engage-

ment fra virksomhedens side, men som alligevel er de mest positive i deres bedømmelse.

Alt i alt må man konstatere, at det er en relativ stor andel, som vurderer, at deres arbejdsplads drager omsorg for deres ansatte – uagtet lederstatus og ansættelsesvilkår.

Tabel 4.4

“I hvor høj grad synes De, at man på Deres arbejdsplads generelt drager omsorg og tager ansvar for de ansatte?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
I høj grad	51	39	52	53	43
I nogen grad	40	44	41	32	43
I ringe grad	7	10	5	7	9
Slet ikke	1	3	1	2	2
Ved ikke	0	4	2	6	3
I alt	99	100	101	100	100
Opregnet til befolkningen	314.145	1.823.828	321.639	61.142	2.520.755
Uvægtet beregningsgrundlag	827	4.819	853	168	6.667

CHI2-test $P < 0,0001^3$

Hensyn til ansatte med mindre børn

For at få et mere nuanceret billede af virksomhedernes sociale engagement har vi spurgt lønmodtagerne mere specifikt om en række områder, virksomhederne kan tænkes at have et fokus på som en del af deres sociale engagement. Et af dem er, om virksomhederne tager særligt hensyn til ansatte med mindre børn. Her er det endnu engang ledere og personer ansat i uformelt skånejob, der er mest positive. Syv ud af 10 vurderer, at det er tilfældet i nogen eller høj grad, jf. tabel 4.5. Blandt ansatte på ordinære vilkår og særlige vilkår er det kun 5 ud af 10, der vurderer, at virksomhederne i nogen eller høj grad tager dette hensyn. I dette spørgsmål finder vi altså en relativt stor spredning i lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes indsats.

3. Ved samtlige krydstabeller har vi foretaget en chi2-test, der viser, om der er statistisk signifikant forskel mellem den betingede og marginale fordeling i tabellen, fx ledernes svarfordeling og lønmodtagernes samlede svarfordeling. Hvis P-værdien antager en værdi på 0,05 eller mindre, så kan man tale om en statistisk signifikant forskel på et 5-procentniveau. Dvs., at der er god statistisk sikkerhed for, at der er forskel.

Tabel 4.5

“Bliver der taget særligt hensyn til ansatte med mindre børn på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Ja, i høj grad	27	20	27	28	22
Ja, i nogen grad	39	33	39	22	35
Nej, ikke særligt	16	18	19	19	18
Nej, slet ikke	16	20	9	17	18
Ved ikke	1	9	6	14	8
I alt	99	100	100	100	101
Opregnet til befolkningen	302.570	1.672.283	302.659	54.219	2.331.731
Uvægtet beregningsgrundlag	798	4.439	804	149	6.190

CHI2-test $P < 0,0001$

Hensyn til ældre ansatte

Billedet af virksomhedernes hensyntagen til ældre medarbejdere er ikke meget anderledes end billedet af virksomhedernes hensyn til medarbejdere med mindre børn. Spredningen mellem gruppernes svar er dog ikke lige så stor. Lige knap 5 ud af 10 blandt ordinært ansatte mener, der bliver taget særligt hensyn til ældre medarbejdere, mens det gælder lidt flere end 6 ud af 10 blandt ledere, ansatte i uformelt skånejob og ansatte på særlige vilkår, jf. tabel 4.6. En undersøgelse fra 2006 viser, at næsten halvdelen af 1.000 virksomheder gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år (Larsen, 2006). Da halvdelen af de adspurgte virksomheder ikke nødvendigvis repræsenterer halvdelen af lønmodtagerne, kan de to resultater ikke sammenlignes direkte, men tallene bekræfter hver især, at der er tale om et område, som mange virksomheder ikke har fokus på.

Hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise

Ser vi på, om der bliver taget et særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise, viser det sig her, at ledere og personer ansat i uformelle skånejob er stort set lige så positive i deres vurdering, som de er i forhold til vurderingen af virksomhedernes generelle sociale engagement. Cirka 9 ud af 10 mener, at virksomhederne i nogen eller høj grad tager særligt hensyn til langvarigt syge eller kriseramte medarbejdere. Ansatte på ordinære vilkår og personer ansat på særlige vilkår er derimod lidt mere negative, idet lidt færre end 8 ud af 10 har denne opfattelse, jf. tabel 4.7.

Tabel 4.6

“Bliver der taget særligt hensyn til ældre ansatte på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Ja, i høj grad	24	16	25	33	18
Ja, i nogen grad	32	30	37	23	31
Nej, ikke særligt	19	19	22	17	19
Nej, slet ikke	23	27	11	16	24
Ved ikke	1	8	6	11	7
I alt	99	100	101	100	99
Opregnet til befolkningen	279.988	1.532.126	274.425	51.794	2.138.333
Uvægtet beregningsgrundlag	743	4.116	736	143	5.738

CHI2-test $P < 0,0001$

Tabel 4.7

“Bliver der taget særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Ja, i høj grad	54	42	56	51	46
Ja, i nogen grad	36	33	33	28	33
Nej, ikke særligt	4	6	4	6	6
Nej, slet ikke	5	8	2	7	7
Ved ikke	1	10	6	9	8
I alt	100	99	101	101	100
Opregnet til befolkningen	282.659	1.542.120	276.383	57.311	2.158.473
Uvægtet beregningsgrundlag	744	4.098	734	155	5.731

CHI2-test $P < 0,0001$

Betydningen af alder, køn, uddannelse m.m.

Hidtil i dette afsnit har vi med udgangspunkt i lønmodtagernes lederstatus og ansættelsesvilkår beskrevet deres vurdering af, hvorvidt deres arbejdsplads udøver et socialt engagement i forhold til fire områder. Ved hjælp af nogle multivariate statistiske analyser (logistisk regression) skal vi i det følgende se på, hvorledes en række karakteristika for lønmodtagerne hænger sammen med denne vurdering. De fire områder er nævnt nedenfor:

- arbejdspladsen drager omsorg og tager ansvar for de ansatte
- arbejdspladsen udviser særligt hensyn til ansatte med børn
- arbejdspladsen udviser særligt hensyn til ældre ansatte

- arbejdspladsen udviser særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise.

I analyserne har vi delt lønmodtagerne op i to grupper, der hhv. vurderer, at arbejdspladsen *i nogen eller høj grad* er aktive på det pågældende område eller *ikke særligt eller slet ikke* er aktive på det pågældende område. Analysen gør os efterfølgende i stand til at udtale os om, hvorvidt et lønmodtagerkarakteristikum spiller ind på denne vurdering, når vi samtidig tager højde for flere andre karakteristika. Det kunne eksempelvis være, hvorvidt lønmodtagernes alder spiller ind på deres vurdering, når vi samtidig tager højde for deres uddannelse og køn. Vi har inddraget nedenstående ni karakteristika i analysen. De ni karakteristika er udvalgt, da de erfaringsmæssigt har betydning for lønmodtagernes arbejdsliv.⁴

- køn
- alder
- uddannelse
- anciennitet på arbejdspladsen
- hjemmeboende børn eller ej
- antal sygedage de seneste 12 mdr.
- lederstatus og ansættelsesvilkår
- ansat i privat eller offentlig virksomhed
- antal ansatte på arbejdspladsen.

Køn

Mandlige og kvindelige lønmodtagere viser sig at vurdere virksomhedernes sociale engagement forskelligt på to områder. Således er kvindelige lønmodtagere i højere grad positive i deres vurdering, når det gælder, hvorvidt arbejdspladsen udviser særligt hensyn over for ansatte med børn. Forklaringen kan være, at kvinder oftere søger ansættelse på virksomheder, der prioriterer familielivet som en del af deres personalepolitik, hvorimod mænd er mere orienteret mod bl.a. lønvilkårene. Som følge heraf oplever de måske en reel forskel i arbejdspladsens fokus på området (Holt m.fl., 2006).

Derudover viser det sig, at kvindelige lønmodtagere – i forhold til mandlige lønmodtagere – er mindre tilbøjelige til at vurdere virksomhe-

4. Resultatet af analyserne er opsummeret i bilagstabel 4.1-4.4.

dernes indsats negativt, når det gælder, hvorvidt de udviser særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise. Igen er forklaringen formentlig den selektion, der finder sted som følge af kvinder og mænds prioritering, når de søger arbejde.

Alder

I vores analyser er lønmodtagerne delt op i to grupper af hhv. 15-49-årige og 50-66-årige. Lønmodtagere, der er mellem 50-66 år, har større sandsynlighed for at vurdere virksomhedernes indsats negativt på to områder. Det gælder i forhold til, om virksomhederne udviser særligt hensyn til ældre og/eller udviser særligt hensyn til personer med længerevarende sygdom eller krise. Forklaringen på dette er formentlig, at personer, der er målgruppe for en given indsats, er mere kritiske over for indsatsen, end personer der ikke er i målgruppen. Det giver mening i denne sammenhæng, da det er den ældre del af lønmodtagerne, der er mest kritiske. Det er formentlig også denne gruppe, der som følge af deres længere liv, i højere grad har oplevet perioder med krise og sygdom.

Uddannelse

Vi har delt lønmodtagerne op i tre grupper på baggrund af deres uddannelsesniveau. En gruppe har uddannelse svarende til grundskoleniveau, en anden gruppe har enten en erhvervsfaglig uddannelse eller skolegang på gymnasialt niveau, og en tredje gruppe har taget en videregående uddannelse. Det viser sig, at personer med uddannelse på grundskoleniveau har større sandsynlighed for at være negative i deres bedømmelse af virksomhedernes hensyntagen til personer med længerevarende sygdom eller krise end personer med erhvervsfaglig uddannelse og personer med videregående uddannelse. Forklaringen på dette kan være, at virksomheders indsats over for medarbejdere, der har en meget kort uddannelse, er begrænset, da medarbejdere med ingen eller meget korte uddannelser ofte vil være billigere at erstatte, end tilfældet er med højtuddannet arbejdskraft. Det kan også skyldes at lønmodtagere med kortere uddannelse oftere oplever længerevarende sygdom. Det er dokumenteret, at personer med en korterevarende uddannelse i højere grad bliver ramt af livsstilssygdomme og generelt har en kortere levetid end højtuddannede (Brønnum-Hansen, 2006). Desuden rammes gruppen af lavtuddannede i højere grad af arbejdsrelaterede skader (Bach m.fl., 2005).

Anciennitet på arbejdspladsen

Lønmodtagerne er delt op i fire grupper efter det antal år, de har været ansat i den virksomhed, som de er ansat i på interviewtidspunktet. Lønmodtagernes anciennitet har ingen betydning for deres vurdering af virksomhedernes sociale engagement på de fire områder, vi undersøger her.

Hjemmeboende børn eller ej

Som yderligere et led i vores analyse har vi undersøgt betydningen af, om lønmodtagerne har hjemmeboende børn eller ej. Det viser sig at være afgørende for lønmodtagernes svar i to af de fire forhold, vi undersøger her. Personer med hjemmeboende børn har ganske enkelt større sandsynlighed for at vurdere virksomhedernes indsats negativt – både i forhold til om de udviser særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise, og ikke mindst i forhold til om de udviser hensyn til ansatte med mindre børn. Igen kan forklaringen være, at målgruppen for en given indsats er mere kritisk i sin vurdering. Dermed oplever børnefamilier, at arbejdspladsen ikke gør nok for, at deres dagligdag fungerer bedre i samspillet mellem hjem og arbejde. Oplevelsen af modstridende krav fra privatsfære og arbejdsliv smitter måske af på den generelle opfattelse af virksomhedernes sociale engagement.

Antal sygedage

92 pct. af lønmodtagerne har på interviewtidspunktet haft 0-14 sygedage i løbet af det seneste arbejdsår, mens 8 pct. har haft flere. Det viser sig, at den relativt lille gruppe lønmodtagere, der har mere end 14 sygefraværsdage, har en større sandsynlighed for at vurdere arbejdspladsens indsats negativt. Det gælder i forhold til, om arbejdspladsen generelt drager omsorg og tager ansvar for de ansatte og/eller udviser særligt hensyn til ansatte med sygdom eller længerevarende krise. Igen har vi altså et eksempel på, at blandt de lønmodtagere, der har behov for et hensyn eller en given indsats, der er vurderingen mindre positiv, end blandt dem der ikke direkte er berørt af virksomhedens praksis på området.

Lederstatus og ansættelsesvilkår

Vores hidtil præsenterede billede af betydningen af lederstatus og ansættelsesvilkår for de personer, der ikke er ledere, ændres ikke i den multivariate analyse. Lederstatus og ansættelsesvilkår har således signifikant betydning for vurderingen af alle fire typer socialt engagement, som vi undersøger her. Personer ansat på ordinære vilkår har bl.a. en større sandsynlighed for en

negativ vurdering af, hvorvidt arbejdspladsen drager omsorg og tager ansvar for de ansatte, end tilfældet er for personer i lederstilling og personer i uformelt skånejob. Det samme resultat gør sig gældende for vurderingen af virksomhedernes hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise og virksomhedernes hensyn til ansatte med mindre børn. I forhold til virksomhedernes hensyn til ældre ansatte, har personer ansat på ordinære vilkår ydermere større sandsynlighed for at være negative i deres vurdering set i forhold til personer ansat på særlige vilkår. Vi vil ikke bevæge os yderligere ind på at forklare sammenhængene her med henvisning til de forklaringer, der allerede er lanceret tidligere i kapitlet.

Sektor

Som endnu en nuancering af analyserne, har vi inddelt lønmodtagerne efter, om de er ansat i den private eller offentlige sektor. Dette forhold bidrager kun til at forklare lønmodtagernes vurdering, når det gælder, hvorvidt der bliver taget særligt hensyn til ældre ansatte. Det viser sig, at lønmodtagere ansat i private virksomheder er mere negative over for virksomhedernes indsats i forhold til lønmodtagere fra offentlige virksomheder. Det stemmer godt overens med, at en relativt ny undersøgelse af virksomhedernes indsats i forhold til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere over 50 år viser, at offentlige virksomheder har en større indsats på dette område (Larsen, 2006).

Antal ansatte

Et sidste forhold, vi har inddraget, er antallet af ansatte på den arbejdsplads, hvor de adspurgte lønmodtagere er ansat. 53 pct. af lønmodtagerne arbejder på en arbejdsplads med op til 49 ansatte, mens 47 pct. arbejder på en arbejdsplads med 50 ansatte eller mere. Arbejdspladsens størrelse målt på antal ansatte har betydning for alle fire aspekter af arbejdspladsens sociale engagement, som lønmodtagerne vurderer. Betydningen varierer dog afhængig af, hvilket aspekt der er tale om. Lønmodtagere ansat på en arbejdsplads med 50 ansatte eller mere har større sandsynlighed for at vurdere arbejdspladsens indsats negativt i forhold til at drage omsorg og tage ansvar for de ansatte og i forhold til at tage hensyn til medarbejdere med mindre børn end personer ansat på en arbejdsplads med op til 49 ansatte. De har dog samtidig større sandsynlighed for at vurdere arbejdspladsens indsats positivt i forhold til at udvise hensyn til ældre og udvise hensyn til krise- og sygdomsramte medarbejdere. Større og mindre ar-

bejdspladser er altså gode til noget forskelligt, når det gælder det sociale engagement over for deres medarbejdere.

Opsummering

- Ledere er tilbøjelige til at give en mere positiv vurdering af virksomhedernes sociale engagement sammenlignet med ordinært ansatte medarbejdere. Det kan skyldes, at personer ansat i en lederposition generelt har nogle bedre arbejdsvilkår end personer på ordinære vilkår (som ikke er i en lederposition) – eksempelvis større indflydelse på arbejdsdagens tilrettelæggelse – hvilket smitter af på deres vurdering. Det kan også skyldes, at der er en kløft imellem ledernes billede af deres egen indsats for et socialt engagement i virksomheden og medarbejdernes oplevelse af indsatsens virkning i praksis.
- Lønmodtagere ansat i uformelle skånejob er gennemgående mere positive over for virksomhedernes sociale indsats end eksempelvis lønmodtagere ansat på ordinære vilkår. Der gælder tilsyneladende nogle forhold på de virksomheder, hvor der er skabt uformelle skånejob, som er attraktive for medarbejderne, eller også skyldes den positive vurdering, at medarbejderne personligt har oplevet, at der bliver taget særligt hensyn til dem via et uformelt skånejob.
- Lønmodtagernes vurdering viser, at virksomhedernes hensyn til ældre medarbejdere og ansatte med mindre børn er væsentlig mindre tilfredsstillende end virksomhedernes hensyn til medarbejdere med længerevarende sygdom eller krise og virksomhedernes generelle omsorg og ansvar for medarbejderne. Hensynet til ældre medarbejdere og ansatte med mindre børn er formentlig af betydning for en ganske stor del af lønmodtagerne, og derfor kunne man måske forvente, at det er et område, der prioriteres af virksomhederne. Igen kan forklaringen være, at vurderingen af virksomhedernes sociale engagement bliver mere kritisk, når det er med udgangspunkt i forhold, der er personligt vedkommende.
- De multivariate statistiske analyser af lønmodtagernes vurdering underbygger tesen om, at lønmodtagerne forholder sig mere kritisk, når det gælder forhold, der er personligt vedkommende. Vi ser bl.a., hvordan de ældre lønmodtagere er mere kritiske over for virksomhedernes indsats over for de ældre, hvordan medarbejdere med mindre børn er kritiske over for virksomhedernes indsats over for børnefamilier, og hvordan personer med relativt mange sygedage ser kritisk på indsatsen over for krise- og sygdomsramte.

- Generelt kan man altså sige, at lønmodtagernes forestillinger om virksomhedernes sociale engagement bliver genstand for et mere kritisk blik, når et givent behov bliver en realitet for dem selv.

LEDERE ER MERE SKEPTISKE OVER FOR NYANSÆTTELSER

Fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Der er mange forskellige barrierer, der kan hæmme udbredelsen af rummelighed på det danske arbejdsmarked, og et centralt forhold for denne udvikling er lønmodtagernes holdning til nødvendige sociale tiltag i virksomhederne. Gennem de sidste 7 år har der været en positiv udvikling i lønmodtagernes indstilling til bl.a. at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, og der har været en større åbenhed over for at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk, jf. kapitel 3. Kigger vi på lønmodtagernes holdning til de tre førnævnte forhold ud fra lederstatus og ansættelsesvilkår, så viser det sig, at der kun er relativt små forskelle mellem grupperne.

Både blandt ledere og medarbejdere er der stort set ingen modstand mod at fastholde medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevne. Samlet set forholder 9 ud af 10 sig enten positivt eller meget positivt til dette. Det er kun, hvis vi betragter andelen, der har svaret *ret positiv* over for *meget positiv*, at der er større forskelle at spore. Blandt personer ansat på særlige vilkår er 8 ud af 10 meget positive – mod 6 ud af 10 blandt personer ansat på ordinære vilkår. Personer ansat på særlige vilkår er altså en anelse mere sikre i deres tilkendegivelse. Det kan formentlig forklares ved, at de selv har haft glæde af at være blevet fastholdt eller kunne have haft det, jf. tabel 4.8.

Nyansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Ser vi på holdningen til at nyansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er der generelt mere skepsis over for ideen. Der er også lidt større holdningsforskelle afhængig af lederstatus og ansættelsesvilkår, end når der er tale om fastholdelse af medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevne. Lederne er dem, der er mest negative over for ideen om at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, idet 7 pct. enten er negative eller meget negative over for ideen – mod 5 pct. blandt ansatte på ordinære vilkår og 1-3 pct. blandt personer ansat i uformelle skånejob eller på særlige vilkår.

Tabel 4.8

“Hvad er Deres holdning til, at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes på arbejdspladsen?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Meget positiv	66	63	66	84	64
Ret positiv	27	26	27	13	26
Neutral	5	9	7	4	8
Ret negativ	1	1	1	0	1
Meget negativ	1	0	0	0	0
I alt	100	99	101	101	99
Opregnet til befolkningen	312.755	1.794.769	321.162	59.941	2.488.626
Uvægtet beregningsgrundlag	824	4.748	852	165	6.589

CHI2-test $P < 0,0001$

Igen er det således små forskelle, der adskiller grupperne. Ledernes skepsis kan formentlig tilskrives flere årsager, men en af dem er måske, at de frygter ekstra administrative byrder eller andre ledelsesmæssige arbejdsopgaver ved en sådan nyansættelse, jf. tabel 4.9.

Personer ansat på særlige vilkår er generelt meget positive over for ideen om at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvilket vel ikke kan undre, da denne gruppe jo vil have personlig glæde af, at virksomhederne er åbne over for at bruge deres arbejdskraft.

Samlet set må vi igen understrege, at langt den overvejende andel af lønmodtagerne, herunder også lederne, er åbne over for ideen om at nyansætte personer, der har nedsat arbejdsevne.

Tabel 4.9

“Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Meget positiv	41	43	42	77	44
Ret positiv	35	35	36	16	35
Neutral	18	16	19	5	16
Ret negativ	6	4	3	1	4
Meget negativ	1	1	0	0	1
I alt	101	99	100	99	100
Opregnet til befolkningen	312.691	1.779.279	318.594	57.997	2.468.561
Uvægtet beregningsgrundlag	823	4.713	844	161	6.541

CHI2-test $P < 0,0001$

Ansættelse af personer med anden etnisk baggrund

Lidt mere end 8 ud af 10 har en positiv holdning til at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk, og der er ikke nogen statistisk signifikante forskelle at spore mellem de forskellige lønmodtagergruppers holdning. Der er dog en svag indikation af, at lederne er en lille smule mere positive end de andre lønmodtagergrupper, jf. tabel 4.10.

Tabel 4.10

“Hvad er Deres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Meget positiv	57	54	51	55	54
Ret positiv	28	29	32	24	29
Neutral	12	13	12	13	12
Ret negativ	2	2	3	3	2
Meget negativ	1	2	2	5	2
I alt	100	100	100	100	99
Opregnet til befolkningen	313.781	1.802.424	320.984	60.017	2.497.206
Uvægtet beregningsgrundlag	826	4.766	851	165	6.608

CHI2-test P =0,113

Opsummering

- Lønmodtagerne er positive over for at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, og de er også positive over for at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.
- Personer med ledelsesansvar er en smule mere negative end resten af lønmodtagerne, når det gælder nyansættelse af personer på særlige vilkår.

FLEST VURDERER, AT EN KOLLEGA PÅ SÆRLIGE VILKÅR VIL VÆRE EN AFLASTNING

Kolleger på særlige vilkår som belastning eller aflastning

Vi har i foregående afsnit set, hvorledes lønmodtagernes holdning til at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne generelt er positiv. Der er dog en mindre andel, især blandt lederne, der forholder sig negativt, når det gælder nyansættelser. Som vi har nævnt, kan den negative

holdning måske bunde i frygt for, at ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne medfører flere arbejdsopgaver end ellers. For at afklare dette spørgsmål, har vi spurgt lønmodtagerne, om de mener, at ansættelse af medarbejdere med løntilskud eller på særlige vilkår vil betyde, at de og deres kollegaer vil belastes og/eller aflastes mere end ellers. Det viser sig rent faktisk, at lige præcis lederne er dem, der mest af alle formoder, at de eller deres kollegaer vil belastes mere end ellers, hvis der ansættes en medarbejder på særlige vilkår. Tre ud af 10 ledere mener, at de eller deres kollegaer vil blive belastet mere end ellers, mens det kun gælder 2 ud af 10 blandt personer ansat på ordinære vilkår eller i uformelt skånejob.⁵ Det er værdt at bemærke, at det er relativt få, der er negative over for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, når man tager i betragtning, hvor mange der mener, det vil betyde en ekstra belastning i deres arbejde, jf. tabel 4.11.

Tabel 4.11

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) medfører, at De og/eller Deres kollegaer belastes mere end ellers?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	I alt
Ja	29	19	20	21
Nej	60	60	65	61
Ved ikke	12	20	15	18
I alt	101	99	100	100
Opregnet til befolkningen	312.190	1.824.438	321.639	2.458.267
Uvægtet beregningsgrundlag	822	4.820	853	6.495

CHI2-test $P < 0,0001$

For at nuancere billedet af lønmodtagernes betragtninger over at få en kollega, der er ansat på særlige vilkår, har vi spurgt dem, hvorvidt de mener, at det vil betyde en aflastning for dem i deres arbejde. Blandt lederne mener 5 ud af 10, at det er tilfældet, mens det gælder ca. 4 ud af 10 blandt personer ansat på ordinære vilkår eller i uformelt skånejob. Bemærkelsesværdigt nok er det således blandt lederne, at flest mener, at ansættelsen af en kollega på særlige vilkår vil være en aflastning for dem selv eller kollegaerne. Det er på trods af, at det også er blandt lederne, at flest mener, det vil være en arbejdsmæssig belastning. Lederne svar og lave

5. Personer ansat på særlige vilkår er ikke blevet stillet dette spørgsmål.

andel af *ved ikke*-svar tyder på, at de har en klarere holdning til, hvilke konsekvenser det vil få for dem selv og kollegaerne, hvis de ansætter en person på særlige vilkår, end medarbejdere, der ikke har status som ledere. Blandt de ordinært ansatte svarer 25 pct. således, at de ikke ved om, det vil være en aflastning for dem at få en kollega, der er ansat på særlige vilkår, hvilket kun gælder 16 pct. af lederne. Der er altså mere usikkerhed at spore i besvarelsen blandt medarbejdere, der ikke har ledelsesansvar for tre personer eller mere, jf. tabel 4.12.

Tabel 4.12

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) medfører, at De og/eller Deres kollegaer aflastes?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	I alt
Ja	47	38	44	40
Nej	37	37	36	37
Ved ikke	16	25	20	23
I alt	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	312.190	1.824.785	321.639	2.458.614
Uvægtetberegningsgrundlag	822	4.821	853	6.496

CHI2-test P =0,012

Personer med erfaring er mere positive

51 pct. af lønmodtagerne arbejder på en arbejdsplads, der inden for de seneste to år enten har fastholdt eller nyansat en person på særlige vilkår eller fastholdt en person i et uformelt skånejob. Det viser sig, at denne gruppe lønmodtagere generelt er mere positive i vurderingen af konsekvenserne ved at have en kollega på særlige vilkår, end lønmodtagere der er på en arbejdsplads, som ikke har fastholdt eller nyansat personer på særlige vilkår inden for de seneste to år. Kigger vi således isoleret på ledere fra arbejdspladser, der har fastholdt eller nyansat personer på særlige vilkår, så svarer 28 pct., at de mener, det vil være en belastning, hvis der ansættes en medarbejder på særlige vilkår, mens 50 pct. mener, det vil være en aflastning, jf. bilagstabel 4.5. Blandt ledere fra arbejdspladser, der ikke har foretaget fastholdelser eller nyansættelser de seneste to år, mener 30 pct., det vil være en belastning, og 43 pct. mener, det vil være en aflastning.

En tilsvarende sammenligning blandt ordinært ansatte fra arbejdspladser, der har foretaget ansættelser m.m. de seneste to år, viser, at 22 pct. mener, det vil være en belastning, og 47 pct. mener, det vil være en aflast-

ning. Til sammenligning mener 17 pct., at det vil være en belastning, og 29 pct., at det vil være en aflastning blandt ordinært ansatte fra arbejdspladser, hvor fastholdelser og nyansættelser ikke har været gennemført de seneste to år.

Blandt personer ansat i uformelle skånejob på arbejdspladser, der har foretaget fastholdelse eller nyansættelse de seneste to år, mener 19 pct., at det vil være en belastning, og 50 pct. mener, at det vil være en aflastning at få en kollega ansat på særlige vilkår. På de arbejdspladser, som ikke har gennemført fastholdelser eller nyansættelse af personer på særlige vilkår de seneste to år mener 22 pct., det vil være en belastning, og 36 pct. mener, det vil være en aflastning blandt ansatte i uformelt skånejob.

Lønmodtagernes svar viser helt utvetydigt, at personer, der er ansat på virksomheder med en relativt ny erfaring med kollegaer ansat på særlige vilkår, er væsentlig mere positivt stemt ved tanken om at få en kollega på særlige vilkår end lønmodtagere, der er ansat på virksomheder uden erfaringer fra de seneste to år. Det er ydermere interessant, at andelen af personer, der mener, det vil være en belastning at få en kollega på særlige vilkår, ikke ændrer sig nær så markant, som andelen af personer, der mener, det vil være en aflastning. Det ser således ud til, at personer, der mener, det vil være en belastning, ikke ændrer deres holdning voldsomt, selv når de eller deres arbejdsplads har reelle erfaringer at bygge dem på. Vi kan dog i realiteten ikke vide om personer med en negativ indstilling bliver positive og vice versa. Datamaterialet giver os ikke mulighed for at vurdere, om der er en bevægelse i lønmodtagernes holdning.

Risiko for arbejdsløshed

En årsag til, at medarbejderne på en arbejdsplads kan have en negativ holdning til at ansætte personer på særlige vilkår, kan være frygt for, at det vil forøge risikoen for, at de selv mister deres job. Blandt lederne mener 2 pct., at det er tilfældet, mens det er hhv. 4 og 5 pct. blandt ordinært ansatte og ansatte i uformelt skånejob. Forskellen mellem grupperne er altså ikke voldsomt stor. Men igen kan vi se, at der især blandt ordinært ansatte er væsentlig flere (14 pct.), der svarer *ved ikke*, end der er blandt lederne (4 pct.). Det underbygger, at lederne har et mere færdigstøbt billede af, hvilke konsekvenser det får at ansætte medarbejdere på særlige vilkår, jf. tabel 4.13.

Vi har set, hvordan lønmodtagernes vurdering af, om det vil være en belastning eller aflastning med en kollega på særlige vilkår, varierer alt efter, om deres arbejdsplads har fastholdt eller ansat personer på særlige

vilkår de seneste to år. Dette gælder også lønmodtagernes vurdering af risikoen for at miste deres arbejde. Det er dog først og fremmest andelen af lønmodtagere, der svarer, at de ikke ved, om det vil forøge deres risiko for, at de mister deres job, der varierer i størrelse. Blandt dem, der er på en arbejdsplads, der har ansat personer på særlige vilkår inden for de seneste to år, vurderer 5 pct., at de ikke ved, om det vil forøge deres risiko for at miste deres arbejde, mens andelen er 18 pct. blandt dem, der er på en arbejdsplads, der ikke har foretaget ansættelser eller fastholdelser de seneste to år. Det er både ledere, ordinært ansatte og ansatte i skånejob, der er mindre skeptiske, når de kommer fra en virksomhed med erfaringer med medarbejdere på særlige vilkår, jf. bilagstabel 4.6-4.7. Derimod er der ikke statistisk signifikant forskel i holdning indbyrdes mellem ledere, ordinært ansatte og personer ansat i uformelle skånejob, når de kommer fra en arbejdsplads, der har ansat personer på særlige vilkår inden for de seneste to år.

Tabel 4.13

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) forøger risikoen for, at De selv mister deres job?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	I alt
Ja	2	4	5	4
Nej	94	83	89	85
Ved ikke	4	14	7	12
I alt	100	101	101	101
Opregnet til befolkningen	312.190	1.826.167	321.639	2.459.996
Uvægtet beregningsgrundlag	822	4.824	853	6.499

CHI2-test P =0,023

Opsummering

- Lederne er dem, der mest af alle formoder, at de eller deres kollegaer vil belastes mere end ellers, hvis der ansættes en medarbejder på særlige vilkår. Tre ud af 10 ledere mener, at de eller deres kollegaer vil blive belastet mere end ellers, mens det kun gælder 2 ud af 10 blandt ordinært ansatte.
- Det er også blandt lederne, at flest mener, at de eller deres kollegaer vil blive aflastet mere end ellers, hvis der ansættes en medarbejder på særlige vilkår. Fem ud af 10 ledere mener, det er tilfældet, mens det

gælder ca. 4 ud af 10 blandt personer ansat på ordinære vilkår eller i uformelt skånejob.

- Vores analyse tyder på, at lederne har et mere færdigformet billede af, hvilke konsekvenser det vil få for dem selv og kollegaerne, hvis de ansætter en person på særlige vilkår end medarbejdere,
- Lønmodtagere, der er ansat på virksomheder med erfaring fra de seneste to år med kollegaer ansat på særlige vilkår, er væsentlig mere positivt stemt ved tanken om at få en kollega på særlige vilkår end lønmodtagere, der er ansat på virksomheder uden erfaringer fra de seneste to år.
- Kun 4 pct. af lønmodtagerne mener, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår forøger risikoen for, at de selv mister deres job. Andelen er dog 5 pct. blandt personer i uformelt skånejob og kun 2 pct. blandt lederne.
- Det er både ledere, ordinært ansatte og ansatte i uformelt skånejob, der er mindre skeptiske, når de kommer fra en virksomhed med erfaringer fra de seneste to år med medarbejdere på særlige vilkår.

EN TREDJEDEL AF ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR MENER IKKE, DERES ARBEJDSPLADS MEDVIRKER TIL AT UDVIKLE DERES FAGLIGE KVALIFIKATIONER

Brug af faglige kvalifikationer

Vi har hidtil i dette kapitel betragtet lønmodtagernes vurdering af virksomheders sociale engagement foruden deres holdning til forskellige områder af dette engagement. Vi skal i dette afsnit i stedet betragte lønmodtagernes syn på deres arbejdsopgaver og kompetenceudvikling. Det kan være med til at bringe klarhed over, om eksempelvis personer ansat på særlige vilkår indgår på arbejdspladsen på lige fod med andre medarbejdergrupper. Vi har bl.a. spurgt lønmodtagerne, om de synes, at deres faglige kvalifikationer bruges i deres arbejde. Blandt lederne angiver 5 pct., at det slet ikke eller ikke i særlig grad er tilfældet, mens det gælder 18 pct. af personer ansat på særlige vilkår. Denne forskel kan ikke direkte udledes som et negativt forhold, da der vil være nogle begrænsninger blandt personer ansat på særlige vilkår, der betyder, at de måske ikke længere kan varetage arbejdsopgaver inden for deres fagområde. Vi kan blot konstatere, at flere blandt personer ansat på særlige vilkår ikke gør brug af deres faglige

kvalifikationer i forhold til de tre lønmodtagergrupper, vi sammenligner med her. Generelt er det dog relativt mange, der gør brug af deres faglige kvalifikationer i deres arbejde, uagtet hvilken gruppe vi betragter, jf. tabel 4.14.

Tabel 4.14

“Synes De, at Deres faglige kvalifikationer bruges i Deres arbejde?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Ja, i høj grad	73	57	61	53	59
Ja, i nogen grad	22	29	28	29	28
Nej, ikke særligt	4	7	7	9	7
Nej, slet ikke	1	7	5	9	6
I alt	100	100	101	100	100
Opregnet tilbefolkningen	313.766	1.805.478	320.431	60.201	2.499.877
Uvægtet beregningsgrundlag	826	4.769	850	165	6.610

CHI2-test $P < 0,0001$

Evner og færdigheder

Vi har også spurgt lønmodtagerne mere bredt til brugen af deres færdigheder og evner i deres arbejde, herunder sociale, personlige og kreative evner. Det viser sig igen, at lederne i højere grad end de tre andre lønmodtagergrupper, vi sammenligner med her, vurderer, at deres evner og færdigheder bruges i deres arbejde. Denne gang er det dog blandt personer ansat på ordinære vilkår og ikke blandt personer ansat på særlige vilkår, at flest vurderer, at deres færdigheder og evner slet ikke eller ikke i særlig grad bruges i deres arbejde. Det drejer sig om 16 pct. Til sammenligning er det 7 pct. blandt lederne, jf. tabel 4.15.

Tilfredshed med arbejdsopgaver

Til trods for at der er forskelle mellem brugen af faglige kvalifikationer og brugen af andre evner og færdigheder blandt de lønmodtagergrupper, vi sammenligner imellem, så er der stort set ikke forskel på, hvor mange der er tilfredse med indholdet af deres arbejdsopgaver. Mellem 94 og 97 pct. er i nogen eller høj grad tilfreds med arbejdsindholdet afhængig af, hvilken gruppe vi betragter. Ser vi kun på, hvor mange der i høj grad er tilfredse, gælder det dog 70 pct. af lederne, 61-62 pct. blandt personer i uformelt skånejob og ansatte på særlige vilkår og 56 pct. blandt personer ansat på ordinære vilkår, jf. tabel 4.16.

Tabel 4.15

“Synes De, at Deres øvrige evner og færdigheder bruges i Deres arbejde (sociale, personlige, kreative evner mv.)?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Ja, i høj grad	67	48	53	53	51
Ja, i nogen grad	25	37	35	39	35
Nej, ikke særligt	5	9	7	3	8
Nej, slet ikke	2	7	5	6	6
I alt	99	101	100	101	100
Opregnet til befolkningen	312.537	1.799.978	320.225	60.201	2.492.940
Uvægtet beregningsgrundlag	823	4.755	849	165	6.592

CHI2-test $P < 0,0001$

Tabel 4.16

“I hvor høj grad er De tilfreds med indholdet af Deres arbejdsopgaver?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
I høj grad	70	56	62	61	59
I nogen grad	26	38	35	33	36
I ringe grad	4	4	3	5	4
Slet ikke	0	1	0	1	1
I alt	100	99	100	100	100
Opregnet til befolkningen	313.288	1.810.418	321.639	60.201	2.505.546
Uvægtet beregningsgrundlag	825	4.784	853	165	6.627

CHI2-test $P < 0,0001$

Kompetenceudvikling

Dagligdagen på en arbejdsplads kan ikke kun gøres op i forhold til arbejdsopgaverne og deres indhold, men også i forhold til den kompetenceudvikling medarbejderne har mulighed for at gennemgå eksempelvis via kursusaktiviteter. På den baggrund har vi spurgt lønmodtagerne, om de mener, deres arbejdsplads medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Det viser sig, at 3 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår svarer, at deres arbejdsplads ikke særligt eller slet ikke medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer, jf. tabel 4.17. Til sammenligning gælder det ca. 1 ud af 10 blandt lederne, og ca. 2 ud af 10 blandt personer ansat på ordinære vilkår eller i uformelt skånejob. Forklaringen på denne forskel kan enten være, at arbejdsgiverne er mindre motiverede for at tilbyde efteruddannelse til deres medarbejdere på særlige vilkår, eller også har

personer ansat på særlige vilkår ikke i samme omfang mulighed for at deltage i uddannelsesaktiviteter. Rent faktisk er 3 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår forhindret i at deltage i kompetenceudvikling pga. deres nedsatte arbejdsevne, jf. tabel 5.20. Kapitel 5 omhandler specifikt personer ansat på særlige vilkår, hvor bl.a. relationen mellem arbejdsevne og kompetenceudvikling vil blive behandlet nærmere.

Tabel 4.17

“Medvirker arbejdspladsen til at udvikle Deres faglige kvalifikationer?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Ja, i høj grad	49	38	44	38	40
Ja, i nogen grad	38	39	37	32	38
Nej, ikke særligt	8	12	13	13	12
Nej, slet ikke	5	11	6	17	9
I alt	100	100	100	100	99
Opregnet til befolkningen	313.765	1.800.372	320.361	59.338	2.493.836
Uvægtet beregningsgrundlag	826	4.750	850	163	6.589

CHI2-test $P < 0,0001$

Opsummering

- Flere blandt personer ansat på særlige vilkår gør ikke brug af deres faglige kvalifikationer i forhold til ledere, ordinært ansatte og ansatte i uformelt skånejob. Samlet set er det dog relativt mange, der gør brug af deres faglige kvalifikationer i deres arbejde i nogen eller høj grad – mellem hhv. 95 og 82 pct.
- Det er blandt personer ansat på ordinære vilkår, at flest vurderer, at deres færdigheder og evner slet ikke eller ikke i særlig grad bruges i deres arbejde.
- Mellem 94 og 97 pct. af lønmodtagerne er i nogen eller høj grad tilfredse med arbejdsindholdet.
- Tre ud af 10 personer ansat på særlige vilkår svarer, at deres arbejdsplads ikke særligt eller slet ikke medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Til sammenligning gælder det ca. 1 ud af 10 blandt lederne og ca. 2 ud af 10 blandt personer ansat på ordinære vilkår eller i uformelt skånejob.

PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR FØLER, AT DE HØRER TIL SOCIALT PÅ ARBEJDSPLADSEN

Arbejdsløshedsrisiko

I første kvartal af 2006 havde lidt mere end 520.000 i alderen 16-66 år været ledige i kortere eller længere tid inden for det seneste år (jf. Danmarks Statistik, Statistikbanken). Perioder med ledighed er dermed ikke et ukendt fænomen blandt lønmodtagerne i Danmark. Årsagerne til ledighed kan være mange. Der kan eksempelvis være tale om frivillige valg, samarbejdsproblemer på arbejdspladsen eller konjunkturmæssige udsving, der nødvendiggør fyringer. Det er imidlertid interessant at undersøge, om nogle grupper føler sig mere udsat, når det gælder afskedigelser. Det kan give os et indtryk af, i hvilken udstrækning de føler, at deres arbejdsindsats er værdsat og nødvendig i forhold til deres kollegaer. Føler man sig placeret i en marginaliseret position på arbejdspladsen, vil det formentlig influere negativt på den oplevede risiko for arbejdsløshed. Der kan også være tale om, at den oplevede risiko for arbejdsløshed bygger på en reel arbejdsløshedsrisiko, der præger den pågældende virksomhed eller branche, lønmodtageren er ansat i. Problemstillingen er især interessant i forhold til personer ansat på særlige vilkår, hvis tilknytning til arbejdsmarkedet har været perifer, og hvis ansættelsestryghed er en indikator for rummeligheden på arbejdsmarkedet. Vi har derfor spurgt lønmodtagerne om deres oplevede risiko for arbejdsløshed. Det viser sig, at der stort set ikke er forskel på personer ansat på ordinære vilkår og personer ansat i uformelle skånejob. Henholdsvis 7 og 5 pct. vurderer, at der er en stor risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Blandt lederne er det kun 3 pct., der oplever en stor risiko, mens det blandt personer ansat på særlige vilkår er hele 20 pct. Kigger vi i stedet på, hvor mange der ingen risiko oplever, så gælder det 3 ud af 10 blandt personer ansat på særlige vilkår over for 4 til 5 ud af 10 blandt de tre lønmodtagergrupper vi sammenligner med her, jf. tabel 4.18. Dette billede bekræfter dermed tidligere undersøgelseres resultater (Holt m.fl., 2004).

En forstærket oplevelse af arbejdsløshedsrisiko kan have indflydelse på den enkeltes velfærd i dagligdagen både i og uden for arbejdslivet. Det gælder fx, hvis vedkommende er i en situation, hvor det er svært at finde nyt arbejde. Relativt få personer ansat på særlige vilkår oplever, at der er gode muligheder for at skifte job, og oplevelsen af arbejdsløshedsrisiko kan derfor tænkes at have afgørende betydning for velfærden, jf. kapitel 5.

Tabel 4.18

“Hvordan vil De vurdere risikoen for, at De selv bliver arbejdsløs inden for de næste par år?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Stor risiko	3	7	5	20	7
Nogen risiko	10	14	14	21	13
Lille risiko	39	40	42	30	40
Ingen risiko	48	39	39	28	40
I alt	100	100	100	99	100
Opregnet til befolkningen	312.793	1.783.258	317.682	56.745	2.470.478
Uvægtet beregningsgrundlag	824	4.712	842	157	6.535

CHI2-test $P < 0,0001$

Social integration

En kvalitativ analyse fra 2000 (Hohnen) af fleksjobansattes arbejdsliv beskriver, at de interviewede oplever, at deres arbejdsopgaver er mindre vigtige, og at de ikke opfatter sig selv som en del af arbejdsfællesskabet. Det kan være en forklaring på, at ansatte på særlige vilkår oplever en større arbejdsløshedsrisiko. I denne undersøgelse har vi spurgt lønmodtagerne, hvorvidt de føler, at de hører til socialt på arbejdspladsen. Blandt ledere og personer ansat i uformelle skånejob svarer 3 pct. *nej, ikke særligt* eller *slet ikke*. Andelen, der ikke føler, at de hører til socialt på arbejdspladsen, er dobbelt så stor blandt personer ansat på ordinære vilkår og særlige vilkår. Her svarer 6 pct. *nej, ikke særligt* eller *slet ikke*. Man kan altså ikke sige, at personer ansat på særlige vilkår i højere grad oplever, at de ikke hører til socialt på arbejdspladsen i forhold til personer ansat på ordinære vilkår. Dermed lader det ikke til, at lempede arbejdsvilkår medfører social udstødning blandt kollegaerne. Det at høre til socialt på arbejdspladsen kan dog ikke nødvendigvis sidestilles med det at være en del af et arbejdsmæssigt fællesskab, idet sidstnævnte i højere grad relaterer sig til det produkt, arbejdspladsens medarbejdere leverer, hvilket ikke nødvendigvis gør sig gældende i forhold til det sociale fællesskab på arbejdspladsen, jf. tabel 4.19.

Betydningen af alder, køn, uddannelse m.m.

Ved hjælp af en multivariat statistiske analyse (logistisk regression) skal vi i det følgende se på, hvorledes en række karakteristika for lønmodtagerne hænger sammen med deres selvvaluerede risiko for arbejdsløshed og deres vurdering af, om de hører til socialt på arbejdspladsen. De ni karakteristika

Tabel 4.19

“Føler De, at De socialt hører til på Deres arbejdsplads?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	Særlige vilkår	I alt
Ja, i høj grad	84	75	80	76	77
Ja, i nogen grad	13	20	17	19	19
Nej, ikke særligt	2	4	2	4	3
Nej, slet ikke	1	2	1	2	2
I alt	100	101	100	101	101
Opregnet til befolkningen	313.424	1.802.120	321.260	59.452	2.496.256
Uvægtet beregningsgrundlag	825	4.765	852	163	6.605

CHI2-test $P < 0,0001$

er udvalgt, da de erfaringsmæssigt har betydning for lønmodtagernes arbejdsliv. De karakteristika, vi inddrager i analysen, er nævnt nedenfor:⁶

- køn
- alder
- uddannelse
- anciennitet på arbejdspladsen
- hjemmeboende børn eller ej
- antal sygedage de seneste 12 mdr.
- lederstatus og ansættelsesvilkår
- ansat i privat eller offentlig virksomhed
- antal ansatte på arbejdspladsen.

Køn

Vi har undersøgt betydningen af lønmodtagernes køn i forhold til hans/hendes selvvalgte risiko for arbejdsløshed, og det viser sig, at kvinder har større sandsynlighed for at vurdere, at der er nogen eller stor risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år set i forhold til mænd. Denne sammenhæng er umiddelbart svær at forklare, og den kan måske skyldes forhold, vi ikke har inddraget her i analysen, og som knytter sig til lønmodtagernes køn. Det viser sig samtidig, at køn ikke har betydning for lønmodtagernes følelse af at høre til socialt på arbejdspladsen.

6. Resultatet af analysen er opsummeret i bilagstabel 4.8 og bilagstabel 4.9.

Alder

Vores analyse viser, at ældre medarbejdere (50+år) har større sandsynlighed for at vurdere, at der er nogen eller stor risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år set i forhold til yngre medarbejdere (15-49 år). Dette resultat understreges af, at ledigheden generelt er højere for personer over 50 år set i forhold til de 15-49-årige (Larsen, 2006). Virksomhederne har dermed et muligt indsatsområde at arbejde med her.

Alder har derimod ikke betydning for lønmodtagernes sociale integration.

Uddannelse

Vi har delt lønmodtagernes op i tre grupper på baggrund af deres uddannelse svarende til analyserne tidligere i dette kapitel. En gruppe har uddannelse svarende til grundskoleniveau, en anden gruppe har enten en erhvervsfaglig uddannelse eller skolegang på gymnasialt niveau, og en tredje gruppe har taget en videregående uddannelse. Det viser sig, at personer med uddannelse på grundskoleniveau har større sandsynlighed for at vurdere, at der er nogen eller stor risiko for, at de bliver arbejdsløse, når vi sammenligner med lønmodtagere med en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse og med lønmodtagere med en videregående uddannelse. Forklaringen er formentlig den, at lønmodtagere, der ikke har uddannelse ud over grundskoleniveau, ofte udfører arbejdsopgaver, der kun kræver en kort oplæringsperiode, og derfor ikke opbygger virksomhedsspecifikke kompetencer i ansættelsen i samme grad som højtuddannede. De er derfor billigere at erstatte med ny arbejdskraft, og virksomhederne har dermed mindre incitament til at holde på medarbejderne. Denne sammenhæng er lønmodtagerne formentlig bevidste om. Analyser fra 2006 af personstrømme på arbejdsmarkedet viser desuden, at virksomhedslukninger i højere grad rammer virksomheder med lavt-uddannet arbejdskraft. Derudover viser analyserne, at uddannelsesniveaue er en afgørende faktor for, hvorledes omstruktureringer på arbejdsmarkedet berører lønmodtagerne, og højtuddannede er ikke ligeså sårbare som lavtuddannede (Eriksson m.fl., 2006). Lønmodtagere med kort uddannelse vurderer i denne undersøgelse således deres arbejdsløshedsrisiko ud fra en reel forøget risiko.

Som med køn og alder, så har uddannelse ingen indflydelse på lønmodtagernes følelse af at høre til socialt på arbejdspladsen.

Anciennitet på arbejdspladsen

Lønmodtagerne er delt op i fire grupper efter antal år, de har været ansat i den virksomhed, som de er ansat i på interviewtidspunktet. Helt konkret viser analysen, at lønmodtagere med en anciennitet på mindre end et år, på 1-3 år og på 4-10 år vurderer deres risiko for arbejdsløshed højere end personer med en anciennitet på 11 år eller mere. Langtidsansættelse medfører altså generelt set en tryghed i ansættelsen.

Det viser sig ydermere, at lønmodtagere, der har været tilknyttet deres arbejdsplads i 11 år eller mere, føler sig bedre socialt integreret end lønmodtagere, der har været ansat i tre år eller mindre. Medarbejdere, der har været tilknyttet deres arbejdsplads i relativt lang tid, føler dermed i højere grad et socialt tilhørsforhold i forhold til medarbejdere, der har været ansat i relativt kort tid, hvilket måske ikke er overraskende.

Hjemmeboende børn eller ej

Har ingen betydning for hverken selv vurderet arbejdsløshedsrisiko eller følelsen af at høre til socialt.

Antal sygedage de seneste 12 mdr.

Vi har delt lønmodtagerne op i to grupper på baggrund af deres sygedage. I den ene gruppe har lønmodtagerne haft 0-14 sygedage det seneste år, mens de i den anden har haft mere end 14 sygedage. Det viser sig, at lønmodtagere, der har haft mere end 14 sygedage det seneste år, også har større sandsynlighed for at vurdere, at der er nogen eller stor risiko for at blive arbejdsløs i løbet af de kommende to år, end tilfældet er for personer med 0-14 sygedage. Til trods for at 87 pct. af lønmodtagerne vurderer, at deres arbejdsplads i nogen eller høj grad gør en indsat for personer med længerevarende sygdom eller krise, tyder dette resultat på, at denne lønmodtagergruppe er mere utryk i jobbet. Men det gælder altså i det hele taget personer med et sygefravær på mere end 14 dage. Det er samtidig svært at vurdere, hvordan den påviste sammenhæng egentlig er sammensat. For nogle vil et øget sygefravær måske være et symptom på, at de er i risiko for at blive arbejdsløse.

Det viser sig også, at lønmodtagere, der har haft mere end 14 sygedage det seneste år, har større sandsynlighed for at vurdere, at de ikke hører til socialt på arbejdspladsen. Det ser altså ikke alene ud til at personer med mange sygedage er mere utryk i forhold til at blive arbejdsløse, men de føler tilsyneladende også i mindre grad et tilhørsforhold til det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Der kan dog også her være tale om en mere

kompleks sammenhæng, hvor manglende social integration måske fører til øget sygefravær.

Lederstatus og ansættelsesvilkår

Hvad angår lederstatus og ansættelsesvilkår, så fastholdes det allerede præsenterede billede både i forhold til selv vurderet arbejdsløshedsrisiko og social integration. Lønmodtagere i lederstillinger føler sig mere sikre på jobbet end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, der ikke er i lederstillinger, mens at lønmodtagere ansat på særlige vilkår har større sandsynlighed for at vurdere, at der er nogen eller stor risiko for arbejdsløshed set i forhold til lønmodtagere ansat på ordinære vilkår. Der er ikke forskel på lønmodtagere ansat i uformelle skånejob og lønmodtagere ansat på ordinære vilkår.

Derudover har lønmodtagere i lederstillinger og lønmodtagere ansat i uformelle skånejob større sandsynlighed for at svare, at de føler, de hører til socialt på arbejdspladsen, end tilfældet er for lønmodtagere ansat på ordinære vilkår. Lønmodtagere ansat på særlige vilkår svarer ikke signifikant forskelligt fra lønmodtagere ansat på ordinære vilkår. Der gælder altså tilsyneladende nogle specielle forhold for ledere og personer ansat i uformelle skånejob, der betyder, at de har en følelse af at høre til i det sociale fællesskab.

Opsummering

- Lønmodtagernes svar viser, at personer, der er ansat på særlige vilkår, er væsentligt mere usikre på deres fremtidige jobsituation, end tilfældet er for personer i lederstillinger, ordinært ansatte og personer ansat i uformelle skånejob.
- Utryghed i ansættelsen er yderligere forstærket blandt kvinder, blandt personer med et lavt uddannelsesniveau, blandt personer med kort anciennitet og blandt personer med relativt mange sygefraværsdage.
- Personer ansat på særlige vilkår føler ikke i mindre grad, at de hører til socialt på arbejdspladsen end ordinært ansatte. De særlige ansættelsesvilkår fører altså ikke til social udstødning.
- Det ser ud til, at mange sygedage påvirker det sociale tilhørsforhold negativt. Her kan der dog være tale om et gensidigt virkende forhold. Det vil sige, at et dårligt socialt tilhørsforhold giver mange sygefraværsdage.

KONKLUSION

Når vi sammenholder alle fire spørgsmål, der vedrører virksomhedernes sociale engagement på forskellige fronter, ser vi et gennemgående mønster, hvor ledere er tilbøjelige til at give en mere positiv vurdering af virksomhedernes indsats i sammenligning med ordinært ansatte medarbejdere. Der er altså en kløft imellem lederes billede af deres egen indsats for et socialt engagement i virksomheden og medarbejdernes oplevelse af indsatsens virkning i praksis. Vores analyse antyder dermed, at der kunne være et behov for, at ledelsen på virksomhederne går i dialog med medarbejderne vedrørende virksomhedens indsats.

Ligesom det gælder ledere, så er personer ansat i uformelle skånejob gennemgående mere positive over for virksomhedernes sociale indsats end eksempelvis personer ansat på ordinære vilkår. Der gælder tilsyneladende nogle forhold på de virksomheder, hvor der er skabt uformelle skånejob, som er attraktive for medarbejderne, eller også skyldes den positive vurdering, at medarbejderne personligt har oplevet, at der bliver taget særligt hensyn til dem via et uformelt skånejob. Her er der måske en mulighed for at hente erfaring om, hvordan et socialt engagement tilrettelægges bedst.

Lønmodtagernes vurdering viser også, at virksomhedernes hensyn til ældre medarbejdere og ansatte med mindre børn er væsentlig mindre tilfredsstillende end virksomhedernes hensyn til medarbejdere med længerevarende sygdom eller krise og virksomhedernes generelle omsorg og ansvar for medarbejderne. Hensynet til ældre medarbejdere og ansatte med mindre børn er formentlig af betydning for en ganske stor del af lønmodtagerne, og derfor kunne man måske forvente, at det er et område, der prioriteres af virksomhederne. De multivariate statistiske analyser af lønmodtagernes vurdering viser bl.a., at de ældre lønmodtagere stiller sig mere kritiske til virksomhedernes indsats over for de ældre, men også at medarbejdere med mindre børn er kritiske over for virksomhedernes indsats for børnefamilier, og at personer med relativt mange sygedage ser kritisk på indsatsen over for sygdomsramte. Generelt kan man altså sige, at medarbejdernes forestillinger om virksomhedernes sociale engagement bliver genstand for et mere kritisk blik, når behovet for den givne indsats er personligt vedkommende.

Både blandt ledere og medarbejdere er der stort set ingen modstand mod at fastholde medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevnen. Samlet set forholder 9 ud af 10 sig enten positivt eller meget positivt til

dette. Der er derimod mere skepsis over for at nyansette medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Her er der også lidt større holdningsforskelle afhængig af lederstatus og ansættelsesvilkår, end når der er tale om fastholdelse af medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevne. Lederne er således mest negative over for ideen om at nyansette personer med nedsat arbejdsevne.

Når det gælder ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, så har 8 ud af 10 en positiv holdning, og der er ikke nogen statistisk signifikante forskelle at spore mellem de forskellige lønmodtagergruppers holdning.

Lederne er dem, der mest af alle formoder, at de eller deres kollegaer vil belastes mere end ellers, hvis der ansættes en medarbejder på særlige vilkår på deres arbejdsplads, men det er bemærkelsesværdigt nok også blandt lederne, at flest mener, at ansættelsen af en kollega på særlige vilkår vil være en aflastning for dem selv eller kollegaerne. Det viser bl.a., at lederne har et mere færdigstøbt billede af, hvilke konsekvenser det vil få, hvis arbejdspladsen ansætter personer på særlig vilkår. Da det er lederne, der skal ansætte virksomhedernes medarbejdere og dermed også personer ansat på særlige vilkår, er det problematisk, hvis dette opfattes som en ekstra administrativ byrde.

Det viser sig, at lønmodtagere, der arbejder på en arbejdsplads, som inden for de seneste to år enten har fastholdt eller nyansat en person på særlige vilkår eller fastholdt en person i et uformelt skånejob, generelt er mere positive i vurderingen af konsekvenserne ved at have en kollega på særlige vilkår end lønmodtagere, der er på en arbejdsplads, som ikke har gennemført et sådan tiltag inden for de seneste to år fra interviewtidspunktet. Relativ ny personlig erfaring med kollegaer ansat på særlige vilkår medfører altså en positiv holdning til evt. kommende kollegaer på særlige vilkår. Eksempelvis mener færre lønmodtagere, at en kollega på særlige vilkår vil forøge deres risiko for, at de selv mister deres arbejde, hvis de er ansat på en virksomhed, der inden for de seneste to år har haft ansat medarbejdere på særlige vilkår, end hvis virksomheden ikke har haft ansatte på særlige vilkår.

Blandt personer ansat på særlige vilkår er der lidt flere, der ikke gør brug af deres faglige kvalifikationer, i forhold til de tre lønmodtagergrupper, vi sammenligner med igennem kapitlet. Men når det gælder brug af medarbejderens evner og færdigheder, så er det blandt personer ansat på ordinære vilkår, at færrest vurderer, det er tilfældet. Generelt er langt hovedparten af lønmodtagerne da også tilfredse med indholdet af deres ar-

bejde, uanset hvilken gruppe vi betragter. Vores analyser viser dog også, at 3 ud af 10 ansatte på særlige vilkår ikke mener, at deres arbejdsplads medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer, hvilket er flere end blandt eksempelvis ledere og ordinært ansatte. Og langt flere blandt de ansatte på særlige vilkår – 20 pct. – vurderer, at der er en stor risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Lønmodtagere ansat på særlige vilkår er altså væsentligt mere usikre på deres fremtidige jobsituation, end tilfældet er for personer i lederstillinger, ordinært ansatte og personer ansat i uformelle skånejob. Denne utryghed i ansættelsen er yderligere forstærket blandt kvinder, blandt personer med et lavt uddannelsesniveau og blandt personer med relativt mange sygefraværsdage. Personer ansat på særlige vilkår føler dog ikke i mindre grad, at de hører til socialt på arbejdspladsen end ordinært ansatte. De særlige ansættelsesvilkår fører altså ikke til social udstødning i den forstand.

ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

HALVDELEN ER I FLEKSJOB

Et rummeligt arbejdsmarked er et arbejdsmarked, hvor der er plads og arbejdsopgaver til personer, der ellers ville have haft en perifer tilknytning til arbejdsmarkedet. Gennem virksomhedernes sociale engagement kan denne rummelighed udvikles ved eksempelvis at gøre det nemmere at forene arbejdsliv og nedsat arbejdsevne. I dette kapitel fokuserer vi netop på personer, der er blevet indsluset eller genindsluset på arbejdsmarkedet gennem en ansættelse på særlige vilkår. I den forbindelse er det bl.a. interessant at se på, hvorledes ansættelsen er kommet i stand, om der er problemer i forhold til arbejdsopgavernes indhold og omfang, men også om denne gruppe føler sig som en del af arbejdspladsen og er lige så privilegeret som kollegaerne.

Som vi også har beskrevet i kapitel 3, så er gruppen af personer ansat på særlige vilkår defineret ved, at der er nogle betingelser eller omstændigheder ved deres ansættelsesforhold, der afviger fra det, vi kender som en ordinær ansættelse. Det kan eksempelvis være et fleksjob eller et løntilskudsjob.¹ Det er påkrævet, at det særlige ved ansættelsesforholdet indgår som en formaliseret del af ansættelsesvilkårene, for at vi her grup-

1. Se bilag 2 for en nærmere beskrivelse af de forskellige typer af job på særlige vilkår.

perer lønmodtageren som ansat på særlige vilkår. Vores data viser, at ca. 63.000 ud af 2.500.000 lønmodtagere er ansat på særlige vilkår. Da vores datastikprøve udgør ca. 6.700 lønmodtagere, betyder det dog, at gruppen af personer ansat på særlige vilkår kun udgør 173 personer i vores stikprøve. Følgende afsnit bygger således på data fra relativt få personer.² Det begrænsede datagrundlag skyldes, at vores stikprøve af lønmodtagerne ikke er trukket ud specifikt med henblik på at undersøge gruppen af lønmodtagere ansat på særlige vilkår.

Ud af de ca. 63.000 lønmodtagere ansat på særlige vilkår, er 56 pct. ansat i et fleksjob, 9 pct. er førtidspensionister ansat i et skånejob (job med løntilskud), 5 pct. er ansat i et aftalebaseret skånejob uden at kommunen har været inddraget, 6 pct. er under revalidering, 4 pct. er i arbejdspraktik eller arbejdsprøvning og 12 pct. er ledige i jobtræning, mens 8 pct. er ansat på anden måde, jf. tabel 5.1. Desuden angiver 8 ud af 10, at de i *nogen* eller *høj grad* har nedsat arbejdsevne, mens 2 ud af 10 slet ikke har nedsat arbejdsevne, se bilagstabel 5.1.

Noget tyder på, at gruppen af lønmodtagere ansat på særlige vilkår er en smule underrepræsenteret i vores undersøgelse, da vi ved fra registerbaseret statistik, at 40.487 personer var ansat i fleksjob i 1. kvartal 2006 (jf. Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk). Ifølge vores data udgør denne gruppe ca. 35.000 personer af lønmodtagerne. Hvis alle lønmodtagere ansat på særlige vilkår er underrepræsenteret i samme omfang i vores undersøgelse, da vil det snarere være ca. 72.000 personer, som er ansat på særlige vilkår i 2006, og ikke 63.000. Det skal dog understreges, at der er tale om et skøn.

Kaster vi et blik på fordelingen af lønmodtagere ansat på særlige vilkår på køn, alder og uddannelse, så viser det sig bl.a., at et flertal er kvinder, hvilket tidligere undersøgelser også har vist (Jørgensen m.fl. 2006). 57 pct. er kvinder og 43 pct. er mænd, jf. tabel 5.2. Derudover kan vi konstatere, at 6 ud af 10 af de ansatte på særlige vilkår er mindst 45 år gamle. Helt præcist er 16 pct. 15-34 år, 25 pct. er 35-44 år, 32 pct. er 45-54 år, mens 27 pct. er 55-66 år gamle.

Vender vi blikket mod uddannelsesniveaue, så kan vi se, at ca. halvdelen af lønmodtagere ansat på særlige vilkår har en gymnasial eller

2. Fem personer i stikprøven er ansat på særlige vilkår og er samtidig ansat i en lederstilling med mindst tre personer under sig. I kapitel 3 indgår disse fem personer ikke i datagrundlaget for personer ansat på særlige vilkår. Det gør de heller ikke i dette kapitel. Dog har vi medtaget dem i beskrivelsen af ansatte på særlige vilkårs fordeling på køn, alder og uddannelse.

Tabel 5.1

“Hvilken type job på særlige vilkår er De ansat i?”. Personer ansat på særlige vilkår.
Procent.

I et fleksjob	56
Som førtidspensionist i et skånejob	9
I et aftalebaseret skånejob, hvor kommunen ikke har været inddraget, og der ikke ydes offentligt tilskud	5
Som ledig i jobtræning (job med løntilskud til arbejdsgiveren)	12
Er under revalidering (job med løntilskud til arbejdsgiveren)	6
Er i arbejdspraktik eller arbejdsprøvning (uden løn fra arbejdsgiveren)	4
Andet	8
I alt	100
Opregnet til befolkningen	63.098
Uvægtet beregningsgrundlag	173

erhvervsfaglig uddannelse som deres højeste uddannelsesniveau, 3 ud af 10 har en uddannelse på grundskoleniveau, mens ca. en fjerdedel har en videregående uddannelse.

Skal vi kort opsummere nogle hovedtræk ved lønmodtagere ansat på særlige vilkår, så kan vi altså fastslå, at den mest udbredte ansættelsesform er fleksjob, som ca. halvdelen er ansat i. Derudover er der en overvægt af kvinder (57 pct.) blandt personer ansat på særlige vilkår, og størstedelen har en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse (47 pct.).

FIRE UD AF 10 ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR HAR SELV TAGET INITIATIV TIL ANSÆTTELSEN

Initiativ til ansættelsen

Det er interessant at få viden om, hvorledes ansættelser af personer ansat på særlige vilkår kommer i stand, og om der er særlige forhold, der kendetegner disse ansættelser, hvis der skal skabes bedre rammer for denne proces i fremtiden. Det viser sig, at 4 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår egenhændigt har taget initiativ til, at de skulle ansættes på denne måde. I 3 ud af 10 tilfælde er det kommunen, der har taget initiativ til ansættelsen på særlige vilkår, mens arbejdspladsen er initiativtager i lidt mere end 1 ud af 10 ansættelser. Initiativet til at ansætte en person på særlige vilkår opstår altså kun sjældent i virksomheden, men sker oftest på foranledning af kommunen eller personen selv, jf. tabel 5.3.

Tabel 5.2

Køn, alder og uddannelse. Personer ansat på særlige vilkår. Procent.

Køn	
Mand	43
Kvinde	57
I alt	100
Alder	
15-24 år	7
25-34 år	9
35-44 år	25
45-54 år	32
55-66 år	27
I alt	100
Uddannelse	
Grundskole	29
Gymnasium og/eller erhvervsfaglig uddannelse	47
Videregående uddannelse	24
I alt	100
Opregnet til befolkningen	63.098
Uvægtet beregningsgrundlag	173

Ser vi på ansættelsesinitiativet i forhold til de forskellige jobtyper, som særlige vilkår dækker over, så viser det sig, at ingen af de personer, der er under revalidering eller arbejdsprøvning, har oplevet, at arbejdspladsen har taget initiativ til ansættelsen, og kun 5 pct. af personerne, der er i skånejob (førtidspensionister), har oplevet, at arbejdspladsen har taget initiativet. Personer i fleksjob, aftalebaseret skånejob, ledige i jobtræning og *andet* har i noget højere grad oplevet, at arbejdspladsen har været initiativtager. Afhængig af jobtype gælder det for 14-21 procents vedkommende, jf. tabel 5.4.

De rette økonomiske betingelser kan være et kriterium for, at en virksomhed vælger at ansætte en person på særlige vilkår, og mange virksomheder modtager da også en kompensation, der eksempelvis modsvarer en påkrævet oplæringsperiode eller omfanget af nedsat arbejdsevne hos den ansatte. Helt præcist modtager virksomhederne et løntilskud i 7 ud af 10 ansættelsesforhold på særlige vilkår, jf. tabel 5.5.

Sammenholder vi opgørelsen over, hvem der er initiativtager til ansættelserne på særlige vilkår med opgørelsen over, hvor mange der er ansat med løntilskud, så ser det ikke ud til, at det er muligheden for et løntilskud, der er afgørende for, om virksomhederne tager initiativet. I ca. en fjerdedel af tilfældene, hvor enten medarbejderen eller virksomheden egenhændigt har taget initiativ til ansættelsen, modtager arbejdspladsen

Tabel 5.3

“Hvem tog initiativ til, at De skulle ansættes på særlige vilkår?” Personer ansat på særlig vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Dem selv	43
Deres arbejdsplads	14
Kommunen	30
Arbejdsformidling	7
Praktiserende læge/hospital	4
Andre	2
I alt	100
Opregnet til befolkningen	60.651
Uvægtet beregningsgrundlag	167

Tabel 5.4

Initiativ til ansættelse på særlige vilkår fordelt på jobtype. Personer ansat på særlig vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

	Flexi- job	Skånejob	Aftalebaseret skånejob.	Ledig i job- træning	Job med løn- tilskud	Revalidering (job med løn- tilskud)	Arbejdspraktik eller arbejds- prøvning	andet	I alt
Initiativtager									
Dem selv	41	68	48	36	34	29	48	43	
Arbejdspladsen	14	5	21	18	0	0	33	14	
Kommunen	36	22	0	6	66	62	8	30	
Arbejdsformidling	1	0	22	38	0	10	5	7	
Læge/hospital	7	0	0	0	0	0	0	4	
Andre	1	6	9	2	0	0	6	2	
I alt	100	101	100	100	100	101	100	100	
Opregnet til befolkningen	33.720	5.809	3.200	7.242	3.701	2.448	4.531	60.651	
Uvægtet beregningsgrundlag	85	13	8	29	9	8	15	167	

ikke løntilskud. Til sammenligning gælder det højst 12 pct. af de ansættelser, hvor eksempelvis kommunen, arbejdsformidlingen eller lægen har været initiativtager til ansættelsen. Derudover kan vi konstatere, at virksomhederne får dækket to tredjedele af lønnen i en tredjedel af de ansættelser, hvor medarbejderen selv eller kommunen har taget initiativ til ansættelsen på særlige vilkår. Det gælder kun i halvt så mange af de tilfælde, hvor virksomheden har taget initiativ til ansættelsen. Det er ikke muligt at

Tabel 5.5

“Modtager Deres arbejdsgiver løntilskud i forbindelse med Deres ansættelse?”
Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Nej, arbejdsgiver får ikke løntilskud	20
Ja, en tredjedel af lønnen	7
Ja, halvdelen af lønnen	18
Ja, to tredjedele af lønnen	28
Ja, men kender ikke det præcise beløb	20
Ved ikke om der gives løntilskud	7
I alt	100
Opregnet til befolkningen	59.865
Uvægtet beregningsgrundlag	166

pege på en oplagt forklaring på denne sammenhæng. Vi kan blot konstatere, at det ikke ser ud til at være udsigten til et løntilskud til medarbejderen, der er drivkraften, når en arbejdsplads tager initiativ til at ansætte en medarbejder på særlige vilkår. Dermed ikke sagt, at et løntilskud ikke er en nødvendig forudsætning for, at virksomhederne er villige til at ansætte personer på særlige vilkår, jf. tabel 5.6.

Fastholdelser eller nyansættelser

En gruppe mennesker med fuld arbejdsevne oplever i løbet af deres liv at få nedsat arbejdsevnen som følge af sygdom, ulykke eller måske nedslidning i relation til deres arbejde. For denne gruppe kan tilbagevenden til arbejdsmarkedet enten ske gennem en fastholdelse på den arbejdsplads, de tidligere har været ansat på, under ordinære vilkår eller også gennem en nyansættelse på en ny arbejdsplads. Cirka 9 ud af 10 personer, der i dag er ansat på særlige vilkår, har tidligere været ansat på ordinære vilkår, se bilagstabel 5.2. Det viser sig, at ca. halvdelen af denne gruppe første gang blev ansat på særlige vilkår som et led i en fastholdelse på den virksomhed, hvor de tidligere var ansat på ordinære vilkår. Det betyder samtidig, at halvdelen af de personer, der tidligere har været ansat på ordinære vilkår, er blevet genindsluset på arbejdsmarkedet gennem nyansættelser, jf. tabel 5.7.

I 3 ud af 10 tilfælde, hvor en medarbejder er blevet fastholdt på den arbejdsplads, vedkommende tidligere var ansat på under ordinære vilkår, har virksomheden taget initiativ til ansættelsen, jf. tabel 5.8. Til sammenligning gælder det kun i 2 pct. af tilfældene, hvor vedkommende er blevet genindsluset via nyansættelser. Faktisk drejer 94 pct. af de tilfælde, hvor virksomheden har taget initiativ til at ansætte en person på

Tabel 5.6

Tilskud til ansættelse på særlige vilkår fordelt på initiativtager til ansættelsen. Personer ansat på særlig vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

"Får De tilskud?"	Dem selv	Deres arbejdsplads	Kommunen	Arbejdsformidling	Praktiserende læge/hospital	Andre	I alt
Nej, arbejdsgiver får ikke løntilskud	27	24	12	5	0	55	20
Ja, en tredjedel af lønnen	4	12	10	0	25	0	7
Ja, halvdelen af lønnen	19	27	16	0	16	24	18
Ja, to tredjedele af lønnen	31	14	35	9	39	11	28
Ja, men kender ikke det præcise beløb	14	24	22	45	14	0	20
Ved ikke om der gives løntilskud	6	0	5	41	6	10	7
I alt	100	100	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	25.305	8.455	18.219	4.270	2.262	1.354	59.865
Uvægtet beregningsgrundlag	67	24	47	16	6	6	166

CHI2-test P =0,0018

særlige vilkår, sig om at fastholde en medarbejder, der tidligere har været ansat på virksomheden. Virksomhederne er altså først og fremmest initiativrige, når det drejer sig om at fastholde i forhold til at nyansætte udefrakommende personer med nedsat arbejdsevne, hvilket tidligere undersøgelser også viser (Rosenstock m.fl., 2005). Det ser dermed ud til, at et forudgående kendskab til medarbejderen er det altafgørende incitament, når en virksomhed selv tager initiativ til at ansætte en medarbejder på særlige vilkår. En forsigtig konklusion på dette er således, at virksomhederne er mere proaktive, når det gælder et indadrettet socialt engagement, mens det er påkrævet, at der rettes henvendelse fra diverse relevante aktører, hvis en nyansættelse på særlige vilkår skal komme i stand.

Fire ud af 10 personer ansat på særlige vilkår, som tidligere har været ansat i en ordinær ansættelse, er pt. ansat i en virksomhed, hvor de tidligere var ansat på ordinære vilkår, jf. tabel 5.9. Det svarer nogenlunde til størrelsen på den andel, som blev fastholdt på deres arbejdsplads, efter at de fik nedsat deres arbejdsevne. Selv om en person er ansat på særlige vilkår, er vedkommende selvsagt ikke bundet til den pågældende arbejds-

Tabel 5.7

“Da De første gang blev ansat på særlige vilkår, var det så i form af fastholdelse på den arbejdsplads, hvor De tidligere var ansat på ordinære vilkår?” Personer ansat på særlige vilkår, der tidligere har været ansat på ordinære vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Ja	46
Nej	54
I alt	100
Opregnet til befolkningen	51.449
Uvægtet beregningsgrundlag	144

Tabel 5.8

Fastholdelse eller nyansættelse i første ansættelse på særlige vilkår fordelt på initiativtager til ansættelsen. Personer ansat på særlige vilkår, der tidligere har været ansat på ordinære vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

	Dem selv	Arbejdspladsen	Kommunen	Arbejdsformidling	Læge/hospital	Andre	I alt
Fastholdelse	36	94	42	19	47	57	46
Nyansættelse	64	6	58	81	53	43	54
I alt	100	100	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	22.129	7.128	16.394	2.943	1.760	1.095	51.449
Uvægtet beregningsgrundlag	58	21	44	12	5	4	144

CHI2-test P =0,0003

plads over tid. Vores undersøgelse indikerer imidlertid, at mobiliteten blandt personer ansat på særlige vilkår ikke er særlig høj, hvad enten det skyldes manglende muligheder for at skifte arbejde eller manglende lyst (jf. afsnit om jobskifte i dette kapitel). Det viser sig, at kun 2 ud af 10 blandt dem, som blev fastholdt på virksomheden, ikke længere er på selv samme virksomhed. Med andre ord har 8 ud af 10 personer i denne gruppe altså ikke skiftet arbejdsplads. Det betyder samtidig, at der er en gruppe, som er ansat på en af deres tidligere arbejdspladser, uden at det er sket som et led i en fastholdelse, da de oplevede en reduktion i arbejdsevnen. Blandt de personer, hvor den første ansættelse på særlige vilkår ikke var et led i en fastholdelse, er det lige knap 1 ud af 10, som nu er på en virksomhed, hvor de tidligere var ansat på ordinære vilkår. Det ser altså ikke ud til at tidligere arbejdspladser spiller den store rolle for gruppen af personer, der ikke er

blevet fastholdt på deres gamle arbejdsplads umiddelbart efter arbejdssevnenedsættelsen.

Tabel 5.9

“Var De tidligere ansat på ordinære vilkår på Deres nuværende arbejdsplads?”
Personer ansat på særlige vilkår, der tidligere har været ansat på ordinære vilkår.
Ikke i lederstilling. Procent.

Ja	42
Nej	58
I alt	100
Opregnet til befolkningen	51.449
Uvægtet beregningsgrundlag	144

Opsummering

- Vi kan konstatere, at 4 ud af 10 ansatte på særlige vilkår selv har taget initiativ til ansættelsen, og det er samtidig relativt sjældent, at virksomhederne tager initiativ til en ansættelse på særlige vilkår.
- Når virksomhederne tager initiativ til at ansætte en person på særlige vilkår, er der oftest tale om en fastholdelse af en allerede ansat medarbejder. Selv om 7 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår er ansat med løntilskud, så ser det ikke ud til at være det afgørende incitament, når virksomhederne selv tager initiativ til ansættelsen.
- Langt hovedparten af personer ansat på særlige vilkår har tidligere været ansat på ordinære vilkår, og halvdelen er blevet fastholdt på virksomheden, hvor de var ansat på ordinære vilkår.
- Alt i alt får vi et billede af, at virksomhederne primært er aktive i forhold til et socialt engagement, der kredser om deres eksisterende medarbejderstab (internt socialt ansvar) og i mindre grad om udefrakommende medarbejdere – et eksternt socialt ansvar.

OTTE UD AF 10 VURDERER, AT ARBEJDSOMFANGET ER PASSENDE I FORHOLD TIL DERES ARBEJDSEVNE

Personer ansat på særlige vilkår har som udgangspunkt en reduceret arbejdssevne, der netop ligger til grund for deres særlige ansættelsesvilkår. Den nedsatte arbejdssevne forhindrer dem enten i at udføre visse typer af arbejdsopgaver eller i at udføre arbejdsopgaver i samme omfang som per-

soner, der ikke har reduceret arbejdssevne. Vi skal i dette afsnit se nærmere på, hvordan personer ansat på særlige vilkår oplever deres arbejde i forhold til arbejdsopgavernes indhold og den medindflydelse, de har i deres arbejde. Ikke mindst er det interessant om arbejdsforholdene er tilfredsstillende, og om der er en balance mellem medarbejderens formåen, og de krav der stilles i arbejdet.

Brug af tidligere erfaringer

Vi har tidligere i kapitel 3 omtalt, hvorledes personer ansat på særlige vilkår i mindre omfang gør brug af deres faglige kvalifikationer i deres arbejde i sammenligning med ledere, ordinært ansatte og ansatte i uformelle skånejob. Det viser sig, at endnu færre gør brug af deres erfaringer fra tidligere ansættelser. Tre ud af 10 personer ansat på særlige vilkår, som tidligere har været ansat på ordinære vilkår, bruger *slet ikke* eller *ikke i særlig grad* deres jobberfaringer fra tidligere ordinære ansættelser, jf. tabel 5.10. En lignende svarfordeling ser vi, når vi betragter, hvorvidt personer ansat på særlige vilkår gør brug af deres uddannelseserfaringer i deres nuværende ansættelse. Her svarer lige knap 4 ud af 10 personer, at de *slet ikke* eller *ikke i særlig grad* bruger deres uddannelseserfaringer, jf. tabel 5.11. Alt i alt er det dog ensbetydende med, at størstedelen af personer ansat på særlige vilkår tager nogle ressourcer med fra deres uddannelsesforløb og fra deres tidligere arbejdsliv på ordinære vilkår, som de selv og virksomhederne har glæde af. Der er i øvrigt en helt entydig sammenhæng mellem graden af brug af erhvervs erfaring fra tidligere ansættelser på ordinære vilkår og brugen af uddannelseserfaringer i den nuværende ansættelse på særlige vilkår.³ Eksempelvis er det 8 ud af 10 personer, der *i høj grad* bruger deres uddannelseserfaringer, som også *i høj grad* gør brug af deres erhvervs erfaringer fra tidligere ordinære ansættelser, mens 5 ud af 10 *slet ikke* gør brug af deres uddannelseserfaringer, *heller (slet) ikke* gør brug af deres erhvervs erfaringer fra tidligere ansættelse på ordinære vilkår, jf. tabel 5.12. Tallene viser altså et klart billede af, at en ansættelse på særlige vilkår ikke behøver føre til et sporskifte i karrieremæssig henseende – tværtimod.

Arbejdstid, arbejdsopgaver og arbejdsomfang

Fleksibilitet i forhold til arbejdstiden kan være et af kriterierne for, at en person ansat på særlige vilkår bedre kan overkomme de arbejdsopgaver, der

3. Bemærk, at denne sammenhæng af indlysende årsager kun gælder for personer, der tidligere har været ansat på ordinære vilkår.

Tabel 5.10

"I hvor høj grad bruger De Deres jobberfaringer fra tidligere ansættelser på ordinære vilkår i Deres nuværende ansættelse?" Personer ansat på særlige vilkår, der tidligere har været ansat på ordinære vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

I høj grad	48
I nogen grad	20
Ikke særligt	16
Slet ikke	16
I alt	100
Opregnet til befolkningen	51.449
Uvægtet beregningsgrundlag	144

Tabel 5.11

"I hvor høj grad bruger De Deres uddannelseserfaringer i Deres nuværende ansættelse?" Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

I høj grad	39
I nogen grad	25
Ikke særligt	17
Slet ikke	18
I alt	99
Opregnet til befolkningen	60.125
Uvægtet beregningsgrundlag	165

Tabel 5.12

"I hvor høj grad bruger De Deres jobberfaringer fra tidligere ansættelser på ordinære vilkår fordelt på, i hvor høj grad De bruger Deres uddannelseserfaringer i Deres nuværende ansættelse?" Personer ansat på særlige vilkår, der tidligere har været ansat på ordinære vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	Ikke særligt	Slet ikke	I alt
I høj grad	83	33	18	20	47
I nogen grad	13	41	8	20	20
Ikke særligt	3	8	61	10	16
Slet ikke	2	18	14	51	17
I alt	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	19.764	12.879	9.642	8.638	50.923
Uvægtet beregningsgrundlag	56	37	25	24	142

CHI2-test P <0,0001

foreligger. Syv ud 10 personer vurderer, at de har en *stor* eller *meget stor* indflydelse på placeringen af deres arbejdstid, mens 3 ud af 10 vurderer, at deres indflydelse er *lille* eller *ikke-eksisterende*, jf. tabel 5.13.

Tabel 5.13

“Hvor stor indflydelse har De på placeringen af Deres arbejdstid?” Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Meget stor	40
Stor	33
Lille	9
Meget lille	7
Ingen	11
I alt	100
Opregnet til befolkningen	60.651
Uvægtet beregningsgrundlag	167

Vi har ydermere spurgt personer ansat på særlige vilkår, om de er tilfredse med den indflydelse, de har på deres arbejdsopgaver. Lige knap 9 ud af 10 er tilfredse, mens 1 ud af 10 har for lidt indflydelse. 2 pct. angiver, at de skal tage for mange beslutninger, jf. tabel 5.14.

Tabel 5.14

“Hvor stor indflydelse har De på Deres arbejdsopgaver?” Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Jeg har for lidt indflydelse på mine arbejdsopgaver	12
Jeg er tilfreds med den indflydelse, jeg har på mine arbejdsopgaver	86
Jeg skal tage for mange beslutninger på egen hånd	2
I alt	100
Opregnet til befolkningen	60.651
Uvægtet beregningsgrundlag	167

Omfanget af arbejdsopgaver kan, som tidligere nævnt, være endnu en parameter for, om en ansættelse på særlige vilkår er velfungerende og tilpasset den pågældendes nedsatte arbejdsevne. Otte ud af 10 vurderer, at arbejdsomfanget er *passende* i forhold til deres arbejdsevne, mens 1 ud af 10 vurderer, at omfanget er *for stort*. Yderligere hver tiende vurderer sågar, at arbejdsomfanget er *for lille*. Igen er den overvejende andel af personer ansat på særlige vilkår altså tilfreds med vilkårene for deres arbejde, jf. tabel 5.15.

Vi har valgt at sammenholde de tre vurderinger af hhv. indflydelse på arbejdstid, arbejdsopgaver og tilfredshed med omfanget af arbejdsopgaver for at se, hvor stor en andel der er tilfreds på alle tre fronter. Det viser sig, at 6 ud 10 er tilfredse på alle tre områder, idet de vurderer, at de har *stor* eller *meget stor* indflydelse på placeringen af deres arbejdstid, de er tilfredse med deres indflydelse på arbejdsopgaverne, og de synes, at ar-

Tabel 5.15

“Passer omfanget af Deres arbejdsopgaver til Deres arbejdsevne?” Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Omfanget af arbejdsopgaver er for stort i forhold til min arbejdsevne	9
Omfanget af arbejdsopgaver passer til min arbejdsevne	84
Omfanget af arbejdsopgaver er for lille i forhold til min arbejdsevne	7
I alt	100
Opregnet til befolkningen	60.651
Uvægtet beregningsgrundlag	167

bejdsomfanget er passende i forhold til deres arbejdsevne, jf. tabel 5.16. Lidt mere end 2 ud af 10 er tilfredse i forhold til to af forholdene, mens lidt færre end 2 ud af 10 kun er tilfredse med et enkelt eller slet ingen af de tre forhold, vi har spurgt til. Det er dog værd at tilføje, at vi i kapitel 3 konstaterede, at kun 6 pct. i *ringe grad* eller *slet ikke* er tilfredse med indholdet af deres arbejdsopgaver. Denne opgørelse viser dog, at en større andel ikke er fuldt ud tilfreds med deres arbejde på minimum to områder.

Tabel 5.16

Skala for om lønmodtagerne er tilfredse med indflydelsen på placering af arbejdstid, med indflydelsen på indhold af arbejdsopgaver og/eller omfanget af arbejdsopgaver. Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

0	6
1	9
2	24
3	61
I alt	100
Opregnet til befolkningen	60.651
Uvægtet beregningsgrundlag	167

Anm.: Svarpersonerne tildeles 1 point på skalaen, hvis de vurderer: a) at de har *stor* eller meget stor indflydelse på placeringen af deres arbejdstid. b) at de er *tilfredse* med deres indflydelse på arbejdsopgaverne. c) at arbejdsomfanget er *passende* i forhold til deres arbejdsevne.

Opsummering

- Størstedelen af personer ansat på særlige vilkår tager nogle ressourcer med fra deres uddannelsesforløb og fra deres tidligere arbejdsliv på ordinære vilkår, som de selv og virksomhederne har glæde af. Men 3 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår, som tidligere har været ansat på ordinære vilkår, bruger slet ikke eller ikke i særlig grad deres jobberfaringer fra tidligere ordinære ansættelser, mens lige knap 4 ud 10 personer svarer, at de slet ikke eller ikke i særlig grad bruger deres uddannelseserfaringer.

- Syv ud af 10 vurderer, at de har en stor eller meget stor indflydelse på placeringen af deres arbejdstid, mens 3 ud af 10 vurderer, at deres indflydelse er lille eller ikke-eksisterende.
- Lige knap 9 ud af 10 er tilfredse med den indflydelse, de har på deres arbejdsopgaver.
- Otte ud af 10 vurderer, at arbejdsomfanget er passende i forhold til deres arbejdsevne.

NEDSKREVNE SKÅNEHENSYN ER VIGTIGE FOR MEDARBEJDERNES TRIVSEL

Nedskrevne arbejdsopgaver og skånehensyn

Det kan være svært for nogle personer ansat på særlige vilkår eksempelvis at begrænse sig i forhold til arbejdsomfanget, når der er pres på arbejdspladsen. Det viser en kvalitativ analyse af ansættelsesmulighederne for personer med eksempelvis hjerneskade (Rosenstock m.fl., 2004). Et andet dilemma består i, hvilke udfordringer arbejdspladsen kan stille medarbejderen over for uden at overskride vedkommendes ressourcer og dermed muligheder for at løse opgaven. En løsning på denne problematik kan måske være, at arbejdspladsen på forhånd nøje definerer og nedskriver skånehensyn og arbejdsopgaver. Vi har derfor spurgt personer ansat på særlige vilkår, om det er praksis på deres arbejdsplads. Det viser sig, at 4 ud af 10 har fået nedskrevet både deres arbejdsopgaver og skånehensyn, mens 2 ud af 10 kun har fået nedskrevet et af de to forhold, jf. tabel 5.17. Det efterlader en tredjedel af personer ansat på særlige vilkår uden en skriftlig formulering af deres arbejdsopgaver og skånehensyn, mens en tiendedel ikke er klar over, om forholdene er nedskrevet.

Vi har i foregående afsnit betragtet, hvem der er tilfredse med arbejdsomfanget samt indflydelsen på arbejdstid og -opgaver. Vi kan her konstatere, at de personer, der har fået nedskrevet både arbejdsopgaver og skånehensyn eller blot skånehensyn, generelt er mere tilfredse med arbejdsforholdene, end hvis kun arbejdsopgaverne er nedskrevet, eller slet intet er nedskrevet. Tæt på 10 ud af 10 blandt dem, der 'kun' har fået nedskrevet deres skånehensyn, er tilfredse med minimum to af de tre nævnte forhold, og det gælder 9 ud af 10 blandt dem, der har fået nedskrevet både arbejdsopgaver og skånehensyn. Blandt personer, der hverken har fået nedskrevet arbejdsopgaver eller skånehensyn, samt personer, der kun har fået nedskrevet arbejdsopgaverne, er til sammenligning 8 ud af 10 tilfredse

med minimum to forhold, jf. tabel 5.18. Det indikerer, at specielt skånehensynene er vigtige at få nedfældet, hvis man vil sikre, at personer ansat på særlige vilkår trives i arbejdet. Det kan også være, der er tale om en selektionsmekanisme, hvor de virksomheder, der nedfælder de påkrævede skånehensyn, har en speciel profil og måske arbejder mere systematisk i forhold til deres medarbejdere, som er ansat på særlige vilkår.

Tabel 5.17

“Er Deres arbejdsopgaver og/eller skånehensyn skrevet ned?” Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Både arbejdsopgaver og skånehensyn er skrevet ned	44
Det er kun arbejdsopgaverne, der er skrevet ned	8
Det er kun skånehensynene, der er skrevet ned	8
Hverken arbejdsopgaver eller skånehensyn er skrevet ned	28
Ved ikke	12
I alt	100
Opregnet til befolkningen	61.142
Uvægtet beregningsgrundlag	168

Tabel 5.18

Antal arbejdsforhold der er tilfredshed med fordelt på, om arbejdsopgaver og/eller skånehensyn er skrevet ned. Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

	Både arbejdsopgaver og skånehensyn er skrevet ned	Det er kun arbejdsopgaverne, der er skrevet ned	Det er kun skånehensynene, der er skrevet ned	Hverken arbejdsopgaver eller skånehensyn er skrevet ned	Ved ikke	I alt
0	4	12	0	8	9	6
1	7	14	3	11	11	9
2	24	50	18	17	26	24
3	65	25	80	63	54	61
I alt	100	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	26.760	4.818	4.998	17.266	7.299	61.142
Uvægtet beregningsgrundlag	69	14	13	51	21	168

CHI2-test P =0,0288

Anm.: Svarepersonerne tildeles 1 point på skalaen, hvis de vurderer: a) at de har *stor eller meget stor* indflydelse på placeringen af deres arbejdstid. b) at de er *tilfredse* med deres indflydelse på arbejdsopgaverne. c) at arbejdsomfanget er *passende* i forhold til deres arbejdssevne.

Rådgivning og information

Hvis der er problemer eller tvivlsspørgsmål i forhold til en ansættelse, er det vigtigt, at medarbejderen har en klar ide om, hvem vedkommende kan gå til med forholdet. Mere end halvdelen af de ansatte på særlige vilkår nævner deres nærmeste leder som netop den person, der kan rådgive dem vedrørende deres ansættelse, jf. tabel 5.19. De, der ikke har udpeget nærmeste leder som rådgiver, har i stedet nævnt tillidsrepræsentanten, personaleafdelingen eller andre ledere som en mulighed. Hver enkelt mulighed er kun nævnt af 1 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår. Hele 2 ud af 10 angiver, at de ikke har nogen at gå til, hvis de ønsker information eller rådgivning.

Hvis vi betragter medarbejdernes tilfredshed med arbejdsforholdene i forhold til deres muligheder for at få vejledning og informationer, så er der en indikation af, at de, der ikke har nogen at gå til for information eller rådgivning, er mere utilfredse med deres arbejdsforhold, end de, der eksempelvis har lederen at gå til. Blandt sidstnævnte er næsten 7 ud af 10 tilfredse med arbejdsomfanget og indflydelsen på arbejdstid og opgaver, mens det kun gælder lige knap 5 ud af 10 blandt dem, der ikke har nogen at gå til for råd og information.⁴ Ordrede forhold på arbejdspladsen i form af nedskrevne skånehensyn samt adgang til en leder, der kan rådgive og informere, når behovet opstår, ser altså ud til at have positiv indflydelse på, at personer på særlige vilkår trives på arbejdspladsen.

Opsummering

- Fire ud af 10 har fået nedskrevet både deres arbejdsopgaver og skånehensyn, mens 2 ud af 10 kun har fået nedskrevet et af de to forhold. En tredjedel af personer ansat på særlige vilkår har ikke en skriftlig formulering af deres arbejdsopgaver og skånehensyn.
- Skånehensynene ser ud til at være vigtige at få nedfældet, hvis man vil sikre, at personer ansat på særlige vilkår trives i arbejdet. Det kan dog være, at der er tale om, at de virksomheder, der nedfælder de påkrævede skånehensyn, har en speciel profil.
- To ud af 10 angiver, at de ikke har nogen at gå til på arbejdspladsen, hvis de ønsker information eller rådgivning.
- Der er en indikation af, at de, der ikke har nogen at gå til for infor-

4. Beregningsgrundlaget er forholdsvis lille, og derfor kan vi ikke udtale os med større sikkerhed.

Tabel 5.19

“Hvem på Deres arbejdsplads kan informere og rådgive Dem vedrørende Deres ansættelse på særlige vilkår?” Personer ansat på særlig vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Deres nærmeste leder	55
Andre ledere på arbejdspladsen	9
Tillidsrepræsentanten	11
Kollegerne	5
Personaleafdeling/HR-afdeling	9
Andre	6
Ingen	21
I alt	100
Opregnet til befolkningen	61.142
Uvægtet beregningsgrundlag	168

mation eller rådgivning, er mere utilfredse med deres arbejdsforhold, end de der eksempelvis har lederen at gå til.

TRE UD AF 10 MENER, AT ARBEJDSGIVEREN BØR GØRE MERE FOR AT UDVIKLE DERES FAGLIGE KOMPETENCER

Nedsat arbejdsevne og udvikling af faglige kompetencer

Virksomhederne kan have en interesse i at udvikle medarbejdernes kompetencer ud fra et ønske om at sikre, at virksomhederne fortsat er konkurrencedygtige på deres felt i forhold til andre virksomheder. Kompetenceudvikling kan også indgå som et led i en fastholdelsesstrategi, hvor kompetenceudviklingen er tilgængelig for medarbejderne ud fra et ønske om at tilfredsstille deres personlige behov for udvikling i arbejdet og fortsatte konkurrencedygtighed på arbejdsmarkedet. Da personer ansat på særlige vilkår ikke indgår på arbejdsmarkedet under samme forudsætninger som personer ansat på ordinære vilkår, træder nogle af disse incitamentstrukturer ud af kraft. Dette forhold er medvirkende til at gøre det interessant at beskæftige sig med virksomhedernes indsats for at kompetenceudvikle deres medarbejdere ansat på særlige vilkår. Derudover kan kompetenceudvikling anskues som et medarbejders gode og dermed som en indikation for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen.

Vi har tidligere, i kapitel 4, set, hvorledes personer ansat på særlige vilkår *i mindre grad* vurderer, at arbejdspladsen bidrager til at udvikle deres

faglige kvalifikation i forhold til bl.a. personer ansat på ordinære vilkår. Helt præcist er det 3 ud af 10, der mener, det ikke er tilfældet. Derudover angiver lidt mere end 3 ud af 10, at deres nedsatte arbejdsevne i *nogen* eller *høj grad* forhindrer dem i at deltage i kompetenceudviklende aktiviteter, jf. tabel 5.20. En sammenligning af de to forhold viser, at mellem 15 og 35 pct. blandt dem, som *ikke er særligt* eller *slet ikke* er forhindrede i at deltage i kurser m.m. på grund af arbejdsevnen, mener, at arbejdspladsen ikke bidrager til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Der er altså en gruppe, som mener, at arbejdspladsen ikke bidrager til at udvikle deres faglige kvalifikationer, uden at det kan forklares ved de begrænsninger, som deres nedsatte arbejdsevne påtvinger dem. Tre ud af 10 ansatte på særlige vilkår mener da også, at deres arbejdsgiver i nogen eller høj grad bør gøre mere for, at de kan udvikle deres faglige kompetencer, jf. tabel 5.21.

Tabel 5.20

“Forhindrer Deres nedsatte arbejdsevne Dem i at deltage i videreuddannelse, kurser eller lignende aktiviteter, der har til formål at videreudvikle Deres faglige kompetencer?” Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Ja, i høj grad	12
Ja, i nogen grad	22
Nej, ikke særligt	15
Nej, slet ikke	51
I alt	100
Opregnet til befolkningen	58.833
Uvægtet beregningsgrundlag	162

Opsummering

- Tre ud af 10 mener ikke, arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer.
- Lidt mere end 3 ud af 10 angiver, at deres nedsatte arbejdsevne forhindrer dem i at deltage i kompetenceudviklende aktiviteter.
- En gruppe mener, at arbejdspladsen ikke bidrager til at udvikle deres faglige kvalifikationer, uden at det kan forklares ved de begrænsninger, som deres nedsatte arbejdsevne påtvinger dem.
- Tre ud af 10 ansatte på særlige vilkår mener, at deres arbejdsgiver bør gøre mere for, at de kan udvikle deres faglige kompetencer.

Tabel 5.21

“Mener De, at Deres arbejdsgiver/leder bør gøre mere for, at De kan udvikle Deres faglige kompetencer?” Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Ja, i høj grad	10
Ja, i nogen grad	18
Nej, ikke særligt	24
Nej, slet ikke	48
I alt	100
Opregnet til befolkningen	58.616
Uvægtet beregningsgrundlag	162

FIRE UD AF 10 MENER, AT DERES MULIGHED FOR AT SKIFTE TIL ANDEN ANSÆTTELSE ER DÅRLIG

Antal ansættelser og muligheder for jobskifte

Et jobskifte kan være foranlediget af mange forskellige årsager af både positiv og negativ karakter. Skiftet kan være et led i opbygningen af en karriere, søgen efter nye udfordringer, eller det kan være foranlediget af samarbejdsvanskeligheder i det nuværende arbejde. Uanset hvad årsagen måtte være, vil et jobskifte i nogle tilfælde være den eneste mulige løsning på et problem eller den eneste måde at tilfredsstille et behov på hos medarbejderen. Muligheden for et jobskifte tildeler medarbejderen et alternativ til de tilbud, den nuværende arbejdsgiver kan tilbyde, og sikrer dermed medarbejderen et udgangspunkt for forhandlinger med arbejdsgiveren, der er bedre, end hvis muligheden for jobskifte ikke er til stede.

Det viser sig, at kun 2 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår har haft arbejde på mere end en arbejdsplads, hvor de har været ansat på særlige vilkår, jf. tabel 5.22. Når først man er blevet ansat i en stilling på særlige vilkår, er der altså ikke særlig stor sandsynlighed for, at man skifter arbejdspladsen ud. Dette forhold kan skyldes flere ting. En mulighed er, at ansatte på særlige vilkår ikke er videre interesserede i et jobskifte, da tryk i ansættelsen måske prioriteres højere end fornyelse, eller også vidner forholdet om, at arbejdsmarkedet ikke er lige så åbent over for at ansætte personer på særlige vilkår i samme grad som ordinært ansatte. Mulighederne er altså begrænsede.

Lidt mere end 3 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår anser deres mulighed for at skifte til en anden ansættelse for at være gode eller meget gode, mens 4 ud af 10 anser dem for at være dårlige eller meget dårlige, jf.

tabel 5.23. Det ser altså ud til, at en stor andel føler sig fastlåst på deres nuværende arbejdsplads. Dette kan have betydning for trivselen i arbejdet, og det stiller dem under alle omstændigheder ringere end personer ansat på ordinære vilkår. Tre ud af 10 ved ikke, hvordan deres muligheder ser ud, hvilket kan være en indikation af, at et jobskifte ikke har været inde i deres overvejelser. Som vi har set i kapitel 3, oplever en relativt stor andel blandt personer ansat på særlige vilkår, at de har en stor risiko for at blive arbejdsløse inden for nær fremtid. Der er dog ikke tale om, at de, som oplever en stor risiko, også er dem, som vurderer, at deres muligheder for at finde nyt arbejde er dårlige. Der er ingen umiddelbar sammenhæng mellem disse to forhold.

I 2004 havde 34 pct. af samtlige virksomheder ansat en medarbejder i et løntilskudsjob, hvilket var 9 pct. flere end i 2002. Den fornemelse, som personer ansat på særlige vilkår har af, at deres muligheder på jobmarkedet er begrænsede, underbygges altså af de seneste undersøgelser af området (Rosenstock m.fl., 2005). Det vil dog blive interessant at følge udviklingen i de kommende år, for derved at konstatere om ændringen fra 2002 til 2004 er udtryk for en blivende tendens.

Tabel 5.22

“På hvor mange arbejdspladser i alt har de været ansat på særlige vilkår?” Personer ansat på særlige vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

En arbejdsplads	83
Flere arbejdspladser	18
I alt	101
Opregnet til befolkningen	58.616
Uvægtet beregningsgrundlag	150

Tabel 5.23

“Hvordan oplever De, at Deres muligheder er for at skifte til en anden ansættelse på særlige vilkår?” Personer ansat på særlig vilkår. Ikke i lederstilling. Procent.

Der er meget gode muligheder	12
Der er gode muligheder	22
Der er dårlige muligheder	18
Der er meget dårlige muligheder	21
Ved ikke	28
I alt	100
Opregnet til befolkningen	61.142
Uvægtet beregningsgrundlag	168

Opsummering

- Kun 2 ud af 10 personer ansat på særlige vilkår har haft arbejde på mere end en arbejdsplads, hvor de har været ansat på særlige vilkår.
- Fire ud af 10 personer ansat på særlige vilkår mener, at deres mulighed for at skifte til en anden ansættelse er dårlig.
- Tre ud af 10 ved ikke, hvordan deres muligheder for at skifte ansættelse ser ud, hvilket kan være en indikation af, at et jobskifte ikke har været inde i deres overvejelser.

KONKLUSION

Blandt de ca. 60-70.000 personer, som er ansat på særlige vilkår i 2006, har langt hovedparten nedsat arbejdsevne – nemlig 8 ud af 10. Vi kan desuden slå fast, at fleksjob er den mest udbredte ansættelsesform, som ca. halvdelen af de ansatte på særlige vilkår er ansat i. Derudover er der en overvægt af kvinder (57 pct.) blandt personer ansat på særlige vilkår, og størstedelen har en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse (47 pct.).

40 pct. af de ansatte på særlige vilkår har selv taget initiativ til ansættelsen, og det er relativt sjældent, at det er virksomheden, der har taget initiativ til ansættelsen. Når virksomhederne endelig tager initiativ til at ansætte en person på særlige vilkår, er der oftest tale om en fastholdelse af en allerede ansat medarbejder. Syv ud af 10 personer ansat på særlige vilkår er ansat med løntilskud, men det ser ikke ud til at være det afgørende incitament, når virksomhederne selv tager initiativ til ansættelsen. Langt hovedparten af personer ansat på særlige vilkår har tidligere været ansat på ordinære vilkår, og halvdelen er blevet fastholdt på virksomheden, hvor de var ansat på ordinære vilkår. Alt i alt giver det et billede af, at virksomhederne primært er aktive i forhold til et socialt engagement, der kredser om deres eksisterende medarbejderstab og i mindre grad om udefrakommende medarbejdere.

Tre ud af 10 personer ansat på særlige vilkår, som tidligere har været ansat på ordinære vilkår, bruger *slet ikke* eller *ikke i særlig grad* deres jobberfaringer fra tidligere ordinære ansættelser, og lige knap 4 ud af 10 personer angiver, at de slet ikke eller ikke i særlig grad bruger deres uddannelseserfaringer. Men størstedelen af personer ansat på særlige vilkår tager dog nogle ressourcer med fra deres uddannelsesforløb og fra deres tidligere arbejdsliv på ordinære vilkår, som de selv og virksomhederne har glæde af. En ansættelse på særlige vilkår behøver derfor ikke føre til karrieremæssige ændringer i den henseende.

Syv ud 10 ansatte på særlige vilkår vurderer, at de har en *stor* eller *meget stor* indflydelse på placeringen af deres arbejdstid, og lige knap 9 ud af 10 er tilfredse med den indflydelse, de har på deres arbejdsopgaver, mens 8 ud af 10 vurderer, at arbejdsomfanget er passende i forhold til deres arbejdssevne. Alt i alt er 6 ud af 10 tilfredse på alle tre områder, mens 2 ud af 10 kun er tilfredse med et eller ingen af de tre forhold.

En tredjedel af personer ansat på særlige vilkår har ikke en skriftlig formulering af deres arbejdsopgaver og/eller skånehensyn. Det er tankevækkende, da vi samtidig kan konstatere, at de personer, der har fået nedskrevet både arbejdsopgaver og skånehensyn eller blot skånehensyn, generelt er mere tilfredse med arbejdsforholdene, end hvis kun arbejdsopgaverne er nedskrevet, eller slet intet er nedskrevet. Noget tyder altså på, at der her er tale om et potentielt indsatsområde, som medarbejderne kunne få glæde af, at virksomhederne havde mere fokus på.

Mere end halvdelen af de ansatte på særlige vilkår nævner deres nærmeste leder som den person, der kan rådgive dem vedrørende deres ansættelse. Hele 20 pct. angiver, at de ikke har nogen at gå til, hvis de ønsker information eller rådgivning. Dette er også specielt interessant, idet der er en indikation af, at dem, der ikke har nogen at gå til for information eller rådgivning, er mere utilfredse med deres arbejdsforhold end dem, der eksempelvis har lederen at gå til. Ordrede forhold på arbejdspladsen i form af nedskrevne skånehensyn samt adgang til en leder, der kan rådgive og informere, når behovet opstår, ser altså ud til at have positiv indflydelse på, at personer på særlige vilkår trives på arbejdspladsen.

En gruppe blandt personer ansat på særlige vilkår mener, at arbejdspladsen ikke bidrager til at udvikle deres faglige kvalifikationer, uden at det kan forklares ved de begrænsninger, som deres nedsatte arbejdssevne påtvinger dem. Og 3 ud af 10 mener da også, at deres arbejdsgiver i nogen eller høj grad bør gøre mere for, at de kan udvikle deres faglige kompetencer. Her ser der altså ud til at være endnu et område, hvor forholdene for ansatte på særlige vilkår kan forbedres.

Kun 20 pct. af de ansatte på særlige vilkår har haft arbejde på mere end en arbejdsplads, hvor de har været ansat på særlige vilkår, og lidt mere end 40 pct. anser da også deres mulighed for at skifte til en anden ansættelse for at være dårlig eller meget dårlig. En stor andel føler sig fastlåst på deres nuværende arbejdsplads. Det er et forhold, der først og fremmest kan forbedres ved at flere virksomheder ansætter personer på særlige vilkår.

ANSAT I FLEKSJOB

Med udgangspunkt i en række kvantitative data har vi i kapitel 5 analyseret, hvorledes personer ansat på særlige vilkår opfatter deres arbejdsforhold bl.a. i relation til arbejdsopgaver, kompetenceudvikling og deres mulighed for at skifte arbejdsplads. I dette kapitel vil vi forsøge at udfolde nogle af de problemstillinger, der kan ligge bag resultaterne af vores kvantitative analyser, via fem kvalitative interview. Da fleksjobansættelsen er den mest udbredte ansættelsestype blandt de forskellige ansættelsestyper, der hører under ansættelser på særlige vilkår, har vi valgt at fokusere på denne gruppe i dette kapitel. Vores fem interview er derfor udelukkende gennemført med personer ansat i fleksjob.

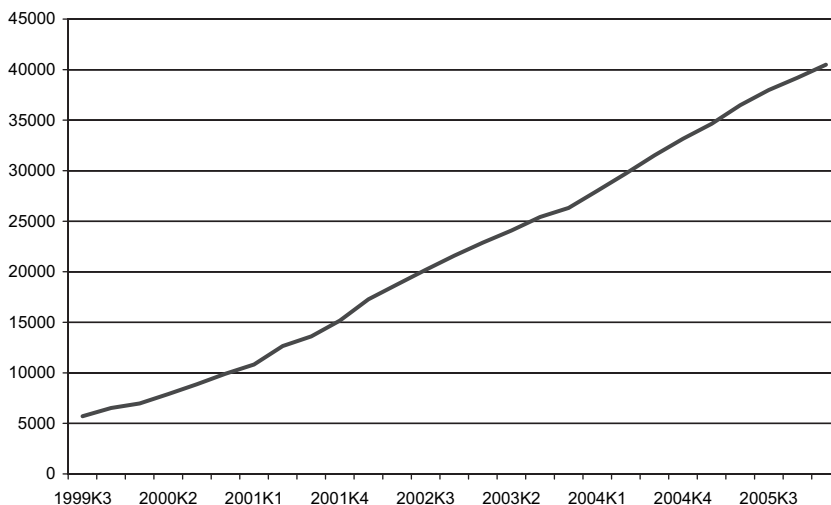
Fleksjobansættelsen er en ansættelsesform, der tildeles både ledige og beskæftigede, hvis arbejdsevne er nedsat enten på grund af ulykke, sygdom eller fx et medfødt handicap. Et fleksjob er varigt, men ansættelsen kan godt skifte mellem forskellige arbejdspladser og kommuner. Løn og arbejdsvilkår fastsættes efter de gældende overenskomster på området. Ansættelsesformen har eksisteret med stor succes siden 1998. Således var ca. 5.000 ansat i fleksjob i 1999 mod ca. 40.000 i 2006, se figur 6.1.¹

Som allerede skrevet har vi foretaget fem interview med hhv. fire kvinder og en enkelt mand, der alle er rekrutteret gennem Landsforenin-

1. Se bilag 2 for en mere uddybende gennemgang af fleksjob som ansættelsesform.

Figur 6.1

Antal personer ansat i fleksjob fra 3. kvartal 1999 frem til 1. kvartal 2006.



gen af Fleks- og Skånejobbere.² Interviewene er gennemført i en semi-struktureret form, hvilket vil sige, at interviewguiden, der er benyttet, kun har været vejledende for interviewets forløb. Dermed har der været mulighed for at forfølge interessante emner, som de er dukket op i løbet af interviewet. Interviewene har været af 1-2 timers varighed. Alle interviewene er optaget på diktafon, og referaterne fra disse udgør baggrunden for selve analysen. Interviewpersonerne er desuden garanteret anonymitet, så det er ikke deres rigtige navn, vi anvender ved citater. I det følgende vil der blive trukket pointer frem fra interviewene, samlet under nedenstående temaer:

- etablering af ansættelse
- arbejdsopgaver
- trivsel i jobbet
- udvikling og kvalifikationer
- fremtidsperspektiver.

2. Vores overvægt af kvinder blandt interviewpersoner kan give en bias i vores data. Desuden er alle informanterne rekrutteret gennem Foreningen af Fleks- og Skånejobbere, hvilket er yderligere et afsæt for en mulig bias. Da vores formål med interviewene imidlertid blot er at illustrere et udvalg af forskellige problemstillinger, der knytter sig til fleksjobansættelser, mener vi ikke, de nævnte forhold giver anledning til større problemer.

Det skal tilføjes, at de fem interview tilsammen ikke er dækkende for fleksjobansættelser i almindelighed. De fungerer her som illustrative eksempler på, hvordan et ansættelsesforløb på fleksjobvilkår kan spænde af.

MIRIAM, VIBEKE, KIRSTINE, METTE OG PETER – EN INTRODUKTION

Vi vil i det følgende kort præsentere de fem interviewpersoner, herunder, deres tildelte navn, deres alder, arbejdssted, fleksjobansættelsens varighed og baggrunden for ansættelsen.³

Miriam er 44 år gammel og har været ansat i fleksjob i et ministerium i tre år. Efter en langvarig optrapning af skavanker blev Miriam sygemeldt og fik siden hen konstateret fibromyalgi.⁴ Dette forløb endte med en fleksjobansættelse. Miriam er kontoruddannet med en højere handelseksamen.

Vibeke er 47 år og har været ansat i fleksjob i fem år i forskellige stillinger efter en periode på fire år uden for arbejdsmarkedet. Vibeke har ligesom Miriam fået stillet diagnosen fibromyalgi. Vibeke er uddannet boghandler.

Vores tredje fleksjobber, Kirstine, er 52 år gammel. Kirstine fik en rygsjade efter et fald på en trappe. Hun blev sygemeldt og gik derefter på deltid for så at lande i et fleksjob.⁵ Kirstine er butiksuuddannet, men siden hen efteruddannet inden for regnskab og salg.

Mette, vores fjerde interviewperson, er 55 år gammel, laborantuddannet, men efteruddannet inden for kontorfaget. Mettes nedsatte arbejdssevne skyldes ligesom Kirstines et fald på en trappe med en rygsjade til følge. Mette har været ansat i et fleksjob i fire år.

Vores femte og sidste interviewperson er Peter på 53 år, som har været fleksjobber i fire år. Peter er uddannet skolelærer, og Peters nedsatte arbejdssevne skyldes en bindevævssygdom, der konstant forringer hans kredsløb.

3. Interviewpersonerne har fået tildelt dæknavne, således at deres anonymitet er sikret.

4. Diffuse muskelsmerter i bevægeapparatet.

5. Vi kender ikke det præcise antal år, Kirstine har været i fleksjob.

ETABLERING AF ANSÆTTELSE

Som vores analyser af personer ansat på særlige vilkår i kapitel 5 viser, så er det sjældent virksomhederne, der tager initiativ til at gennemføre ansættelser af medarbejdere på særlige vilkår. I de fem kvalitative interview, vi har gennemført, er det heller ikke tilfældet. Etableringen af fleksjobansættelserne er dog forløbet meget forskelligt, og i et enkelt tilfælde har interviewpersonens arbejdsplads meget stor andel i et positivt forløb.

Miriam

I Miriams seneste ordinære ansættelse var hun sygemeldt i længere tid, og hun blev derfor fyret. Arbejdspladsen var slet ikke indstillet på at fastholde hende, og Miriam havde på daværende tidspunkt ikke nogen diagnose for sin sygdom. Kommunen ville først indstille hende til førtidspension eller fleksjob, men det betragtede Miriam selv som stigmatiserende, og hendes nye status krævede stor tilvænning for hende. Til slut fulgte hun lægernes anbefaling om at overgå til fleksjob. Miriam læste om et ministerium, der gjorde meget for at varetage deres sociale engagement, og hun søgte derfor en fleksjobansættelse det pågældende sted. Gennem en lang jobsamtale fik ministeriet afklaret hendes kompetencer og interesseområder, og de kontaktede hende et par måneder efter samtalen med en relevant stilling og i første omgang koblet til en arbejdsprøvning.

Kommunen syntes først, at det var for drastisk en beslutning at sende Miriam i fleksjob, når hun nu kun var 41 år, men hun fastholdt, at det var nødvendigt, fordi hendes nuværende situation med gentagne jobskift og sygdomsperioder var ubehagelig for hende. Kommunen ville i første omgang hellere sætte hende på en paragraf 28-ordning, hvor hun kunne have de sygeperioder, som hun havde brug for, men det havde Miriam ikke lyst til, fordi det ville være for stort et pres at skulle forsøge at arbejde på normal tid.

Det er rigtig hårdt hele tiden at blive fyret og komme ud på en ny arbejdsplads, hvor man ikke kan leve op til kravene, fordi man hele tiden er syg.

Vibeke

Vibeke ville først gerne på nedsat tid for at kunne klare sit arbejde, og hun tog selv kontakt til socialforvaltningen for at høre, om det var muligt. Men

hun kunne ikke overkomme tidsnedsættelsen økonomisk, da hun var alene, og så blev hun sagt op på grund af for mange sygedage.

Det tog flere år, før Vibeke kom i fleksjob. Hun kritiserer kommunen for at have lovet hende en masse uden at overholde aftalerne. Hun vil hellere selv tage ansvar for sin situation, så længe hun selv kan det, end overlade hele ansvaret til kommunen. Hun kom fx selv med et bud på, hvilke kurser hun kunne drage nytte af at deltage i for at opkvalificere sig til et nyt job. Hun foreslog fx kurser i engelsk og bogføring. Men kommunen gik ikke med til det, selv om de i første omgang havde stillet hende det i udsigt.

Selvværdet er virkelig på prøvelse. Man er for rask til at være på sygedagpenge og for syg til at være i arbejde.

Vibeke mener, at det er hos dem, der skal formidle jobbene, at problemet ligger. Blandt andet kritiserer hun jobkonsulenterne for ikke at sætte sig nok ind i baggrunden for fleksjobberens nedsatte arbejdsevne, og de finder dermed ofte job, der ikke er hensigtsmæssige i forhold til vedkommendes sygdom og behov. Personer, der har fibromyalgi, bliver nemt trætte og har dermed svært ved at håndtere stress. Så kan det fx være svært at indgå i et job med mange deadlines.

Vibeke var på et Revalideringscenter i ca. 8 uger, hvilket hun ikke mener, hun fik meget ud af. Så var hun i arbejdsprøvning 2-3 måneder i et marketingsfirma, hvor hun også blev lovet fastansættelse, hvilket faldt til jorden, da ejerne kom i konflikt med hinanden. Vibeke har siden hen været i flere fleksjobansættelser, hvor hun selv har været den primære initiativtager, men hvor hun har inddraget kommunens jobkonsulent efter at have etableret kontakten til virksomheden.

Kirstine

Kirstine blev rent faktisk fastholdt på den arbejdsplads, hvor hun var ansat på ordinære vilkår. Hun kom tilbage til sit arbejde efter et års sygemelding, og hun valgte selv at starte på 15 timer om ugen, hvilket betød, at hun også gik tilsvarende ned i løn. Hun fik dog arbejdsskadeerstatning som kompensation for hendes lønnedgang. Hun valgte at få det udbetalt som et engangsbeløb. Hun valgte også selv at gå på nedsat tid i stedet for at få et løntilskudsjob, fordi der dengang ikke var mulighed for at få ledighedsydelse, hvis hun blev arbejdsløs. Hun havde kun sin førtidspension, og den turde hun ikke at skulle leve af. Hun ville hellere blive i a-kassesystemet og

selv tage løntabet. Men hun arbejdede på samme måde, som hvis det var et løntilskudsjob. Kirstine sagde siden hen op og blev tilbudt en fleksjobansættelse af en af hendes tidligere ledere i den forbindelse. Hun har ikke været igennem en arbejdsprøvning, idet hendes fleksjob blev etableret fra den ene dag til den anden.

Og det tror jeg var fordi, at jeg kom med det hele på et fad til min kommune, og jeg tror, at grunden til, at jeg ikke var i arbejdsprøvning, da jeg blev tilkendt førtidspension, det var fordi, at jeg havde været sygemeldt i næsten 1½ år. Et helt år på fuld tid og et halvt år på nedsat tid. Og der opfattede man de 15 timer, hvor jeg arbejdede som en arbejdsprøvning, så derfor kom jeg ikke ud i en egentlig arbejdsprøvning.

Mette

Mette blev i 1997 omfattet af en paragraf 79 pga. sit høje sygefravær – dvs. hver gang hun var syg pga. sin ryg, så fik hendes arbejdsgiver refusion. Hun har nu været i fleksjob i fire år. Det var altså ikke en længerevarende sygeperiode, der lå forud for fleksjobbet, men noget der gradvist hobede sig op pga. faldet på trappen mange år tidligere. Mette er vurderet 50 pct. invalid pga. ryggen og arbejder nu 18,5 timer om ugen. Den nedsatte tid er det eneste skånehensyn. Det var Mette selv, der foreslog, at hun skulle overgå til et fleksjob, fordi det andet var uholdbart. Mette var også bange for at blive fyret, fordi der var en del nedskæringer. Hun havde løbende talt med sin leder om, hvornår hun skulle gøre det, og Mette mener, at hendes arbejdsplads var god til at tage særlige hensyn til sine medarbejdere. I første omgang via et 'almindeligt hensyn' og senere ved at støtte op om en ansættelse på særlige vilkår.

Peter

Peter blev ikke fastholdt på den skole, hvor han var ansat, da han i sin tid blev syg. Fleksjobordningen eksisterede ikke på daværende tidspunkt. Havde den gjort det, så ville han gerne have været fastholdt. I stedet blev han tilkendt førtidspension. Han havde dog ikke lyst til bare at gå derhjemme og fik i sin tid et skånejob, som ikke var den store succes. Hans første fleksjob blev skaffet af en jobkonsulent fra et privat rekrutteringsfirma.

Det var svært for kommunen at finde ud af det med fleksjobbet.

I dag har Peter været i tre forskellige fleksjobstillinger, inden han selv søgte en stilling som sekretær på den skole, hvor han er nu. Et job han er rigtig glad for. Peter har en tredjedel arbejdsevne tilbage og arbejder altså som skolesekretær 20 timer om ugen, men burde egentlig kun arbejde 12 timer – dvs. en tredjedel af fuld tid.

Diskussion

Som det fremgår af vores interviewpersoners erfaringer, så kan forløbet omkring etableringen af første fleksjobansættelse spænde meget forskelligt af. Det ser bl.a. ud til, at virksomhederne bør have fokus på håndteringen af, hvad man kunne kalde den afklarende fase – altså fasen, hvor den potentielle fleksjobber stadig er ansat på ordinære vilkår, ofte er sygemeldt, men endnu ikke har fået stillet en diagnose. Hvis der ikke er skabt accept af og forståelse for sygemeldingerne, så påvirker det arbejdsklimaet negativt. Det fremgår, hvordan en afklarende fase præget af spændinger og manglende forståelse for medarbejderens situation ikke ligefrem skaber grobund for en eventuel fastholdelse. Derudover giver de interviewedes erfaringer indtryk af, at en tæt dialog mellem leder og medarbejder i den afklarende fase kan føre til et fortsat produktivt ansættelsesforløb med, hvad man kunne kalde en glidende overgang til fleksjobansættelsen. Det ser altså ud til, at virksomhederne kan have glæde af at være på forkant med medarbejderens udvikling og skade- eller sygdomsforløb. Tidligere undersøgelser fastslår i øvrigt, at kommunernes visitationspraksis er forskellig fra kommune til kommune, hvilket disse fem interview også giver indtryk af, om end det ikke er muligt at foretage en egentlig konklusion på baggrund af så få interview (Finansministeriet m.fl., 2005; Jørgensen m.fl., 2006).

Varigheden af den bureaukratiske sagsbehandling er yderligere et element, der fremhæves som vigtigt for etableringen af et fleksjob. En lang behandlingstid kan enten medføre en lang periode uden for arbejdsmarkedet for den potentielle fleksjobber, eller også kan den medføre et forsat ordinært ansættelsesforløb præget af mange sygemeldinger med fare for mange jobskift til følge.

Matchningen mellem den kommende fleksjobber og det nye arbejde er yderligere et aspekt, som interviewpersonerne berører. En grundig kompetenceafklaring fra jobkonsulentens side – men også fra den potentielle arbejdsgivers side – ser ud til at være hensigtsmæssig. Det er ikke mindst vigtigt, da en fleksjobber kan have begrænset overskud til at sætte

sig ind i fuldstændigt nye typer af opgaver, men også fordi nogle arbejdsopgaver spiller dårligt sammen med fleksjobberens helbredsproblemer.

Samlet set giver interviewene et stærkt indtryk af, at et selvstændigt opsøgende initiativ fra den kommende fleksjobber langt fra er nyttesløst i jagten på et arbejde.

ARBEJDSOPGAVER

Personer med nedsat arbejdsevne kan være begrænset i forhold til den arbejdstid, de kan overkomme, i forhold til indholdet af arbejdsopgaver eller i forhold til omfanget af arbejdsopgaver. Vi vil her bringe nogle eksempler på de erfaringer, vores interviewpersoner har gjort sig i den henseende. Blandt andet i forhold til at få tilrettelagt en stilling, som er overkommelig.

Miriam

Inden Miriam overgik til en fleksjobstilling, havde hun et koordinerende og planlæggende arbejde, og da hun skulle tilrettelægge aftalen om fleksjob, ville hun nødig sættes til noget, hun ikke kunne finde ud af i forvejen. Hendes overskud til at lære nyt var meget begrænset. Det lykkedes da også for hende at få tilrettelagt en stilling med ønskværdige arbejdsopgaver.

Det er rigtig godt arbejde, og så har arbejdspladsen og jeg – begge to – noget vi kan regne med. De kan regne med, at jeg kommer og gør dit og dat, og jeg kan regne med, at jeg har noget at arbejde med, som jeg kan klare, og som *ikke* er dødsygt eller ligegyldigt, men faktisk rimelig spændende.

Hun har oplevet, at hendes ledere er meget fleksible og tager hensyn til hendes helbred. Hun kan fx godt tage enkelte ekstra-fridage, og Miriam har bl.a. haft mulighed for at tage fri før og efter et kontorseminar, der involverede overnatning, hvilket er hårdt for hende, fordi hun har svært ved at sove fremmede steder. Miriam føler en forpligtelse til også at ordne de lidt fysisk tunge opgaver, selv om hun egentlig ikke rigtig kan klare det. Hun kunne bare sætte en studentermedhjælper til at gøre det, men når det er hende, folk har henvendt sig til, så vil hun også klare opgaven selv. Det er i det hele taget en balancegang mellem, at kollegaerne ikke tør give

hende opgaver af frygt for at overbelaste hende, og at de begynder at presse hende til at lave mere, end hun kan klare.

Vibeke

Vibeke startede først i en fleksjobstilling på 20 timer om ugen, hvor hun skulle oprette et bibliotek på en arbejdsplads, men opgaven var stort set ikke defineret på forhånd, og hun vidste dårligt, hvordan man skulle tænde og slukke en computer. Hun var dog villig til at lære det og til at sætte sig ind i de programmer, hun skulle bruge for at få biblioteket etableret. Arbejdsopgaverne lå altså helt uden for hendes kompetenceområde og ifølge Vibeke også uden for den tid, hun var ansat på.

Det svarede til, at jeg skulle lave en filial til hovedbiblioteket. For det første, så havde jeg ikke kompetencerne til det, og et eller andet sted, så havde jeg alligevel noget erfaring, som jeg kunne bruge. Så jeg kunne nok godt have stykket et eller andet sammen, men mine timer rakte jo ikke. Vi taler om, at vi sikkert skulle være flere fuldtidsansatte for bare at leve lidt op til deres forventninger.

I en anden fleksjobansættelse har Vibeke også oplevet, at det krævede mange ressourcer fra hende at få arbejdspladsen til at forstå, at hun ikke kunne arbejde mere end de 20 timer.

Jeg kan konkludere, at jeg har oplevet, at firmaerne ofte ikke ved, hvad de vil med den ansatte, og hvad formålet er.

Vibeke mener ligeledes, der er en meget stor risiko for, at ansættelsen (især ansættelsessamtalen) bliver et anliggende mellem direktøren og jobkonsulenten, og den ansatte bliver noget, der bare er hægtet på. Det anser hun som farligt, da den ansatte får for lidt indsigt i, hvilke forhold vedkommende er ansat under, og hvilke aftaler der er indgået.

Kirstine

Set i bakspejlet fortryder Kirstine, at hun ikke fik et andet job på samme arbejdsplads, da hun i sin tid for første gang overgik til en fleksjobstilling. Kirstine oplevede, at det var svært for hende selv, kollegaerne og lederen at bryde ud af de gamle handle-mønstre.

Jeg kom tilbage til det der arbejde, og det var en fejl. Ikke at jeg kom tilbage på den samme arbejdsplads, men at jeg kom tilbage på det samme kontor med de samme opgaver. Så da jeg havde været der i 2½ år, så var jeg ved at bryde sammen, for man kan jo ikke lave det samme på 15 timer, som man har gjort på 40 før. Plus at jeg ikke kunne deltage i alle de der udadvendte aktiviteter, fordi jeg ikke kunne sidde i et tog. Jeg kunne ikke sidde i en bil ret lang tid. Der var mange ting, som jeg ikke kunne, som jeg havde gjort før.

Kirstines råd er, at folk, der kommer tilbage til samme virksomhed efter længere tids fravær, skal have lavet en ny arbejdsbeskrivelse og have nogle andre arbejdsopgaver end dem, man kom fra, for at man selv og kollegaerne ikke falder ind i den samme rolle igen.

Mette

Mette er blevet fastholdt med succes. Det er kun antallet af timer, hun arbejder om ugen, der er blevet skåret ned, og så kan hun oven i købet komme, når hun vil. Mette har hæve-/sænkebord, hvilket hun fik allerede inden hun blev ansat i fleksjob. Og hun har også en speciel kontorstol. Til tider går hun op og ned ad gangene, fordi hun har ondt i ryggen, og det er helt fint med hendes kollegaer og chefer. Mette føler ikke behov for særlige tiltag, som kan integrere hende bedre på arbejdspladsen. Hun er ikke 'en tavs person', så hvis hun er utilfreds med noget, skal hun nok få sagt det.

Der er planlagt opfølgingsmøder, hvor Mette selv, hendes chef og en jobkonsulent fra kommunen er til stede. Mettes chef bliver spurgt om eventuelle problemer med at have hende ansat, og Mette bliver spurgt, om alt fungerer i ansættelsen, og om hun har for mange timer og dermed har brug for at gå yderligere ned i tid. Disse møder er meget målrettede og tager normalt ikke mere end et kvarter.

Peter

Peter er godt tilfreds med kun at arbejde 20 timer om ugen. Han har brug for nogle skånehensyn og skal fx holde en del pauser og må ikke løfte. Disse hensyn fungerer fint, også i forhold til kollegaerne. Han behøver ikke flere skånehensyn. Arbejdet passer fint til hans evner. Han har ikke prøvet at være skolesekretær før, så han har skullet lære det fra bunden. Han har nu oparbejdet nogle faste rutiner, som gør det nemmere for ham

at udføre arbejdet. Kommunen lever derimod ikke op til kravet om at afholde opfølgende møder og undersøge, hvordan han har det.

Det her, det er jobbet til mig, fordi stedet er rart at være på, og arbejdsopgaverne er hyggelige og ikke-stressende.

Diskussion

De fem fleksjobbere, vi har interviewet, har meget forskellige oplevelser af arbejdsopgaverne, de har fået tildelt som fleksjobbere, herunder omfanget af arbejde. De meget forskellige oplevelser afspejler til dels, at der er tale om forskellige arbejdspladser, forskellige årsager til fleksjobbernes nedsatte arbejdsevne og forskellige forløb i forbindelse med etableringen af fleksjobbene.

Et bud på, hvilke overvejelser virksomheder og medarbejdere skal gøre sig, relaterer til fleksjobberens overskud til at lære nyt eller mangel på samme. Her er forslaget, at arbejdsopgaverne skal være nøje målrettet fleksjobberens kompetencer, så man udnytter ressourcerne optimalt og samtidig minimerer risikoen for, at oplæringsfasen bliver for krævende for medarbejderen. I modsætning hertil lyder budskabet også, at det kan være problematisk at forblive i samme arbejde på samme arbejdsplads ved overgangen til en fleksjobstilling. Det skyldes, at medarbejder og arbejdsplads risikerer, at handlemønstre og forventninger til arbejdet vil være uændrede, mens arbejdstimerne til at løse opgaverne vil være færre, hvilket medfører frustrationer og stress.

De interviewede fleksjobbere udlægger også fleksibilitet i jobbet som et meget positivt element. Mulighed for at tage ekstra fridage eller flytte rundt på arbejdsdagene letter presset på fleksjobberen på 'dårlige dage'. Yderligere et budskab lyder, at arbejdspladsen bør gøre sig klart, hvilke forventninger den har til sin nye fleksjobber og måske udarbejde en arbejdsbeskrivelse i den sammenhæng. Her vil det ydermere være frugtbart at inddrage fleksjobberen bedre i samtalen mellem arbejdsplads og jobkonsulent, så en fælles forståelse af vilkårene for ansættelsen er sikret. I det hele taget må en fælles forståelse af hele fleksjobkonceptet som sådan betegnes som et vigtigt element. Det er eksempelvis problematisk, hvis kollegaerne ikke fornemmer, at fleksjobmedarbejderen ikke 'bare' er en deltidsansat kollega, der kan skrue op for blusset i situationer med stort arbejdspress. Det ser ud til, at en løbende dialog mellem fleksjobber, arbejdsplads og kollegaer kan være med til at løse op for en del af de problemer, fleksjobberne fremlægger i interviewene.

SOCIAL TRIVSEL I JOBBET

Trivsel i jobbet kræver ikke blot at arbejdsopgaverne og arbejdsomfanget er tilpasset. Det kræver også, at forholdet til kollegaerne fungerer. Eksempelvis giver interviewene indtryk af, at det er vigtigt, at omgivelsernes har en forståelse for og accept af, hvad en fleksjobber kan klare.

Miriam

Da Miriam i sin tid startede i sit fleksjob, var hendes kollegaer og hendes nye chef nysgerrige efter at vide, hvad det var at være fleksjob-ansat. Og hun fortalte da også sin chef, hvad hun fejlede. Hun synes dog, at det er lidt en balancegang i forhold til kollegaerne, fordi hun er bange for, at de ikke tør bede hende om noget af frygt for, at hun får ondt i ryggen eller migræne. Ofte får kollegaerne bare den korte version af hendes sygdom, som er, at hun har 'en bygningsfejl i ryggen', så ved folk godt, at hun har det skidt. Miriam har dog også oplevet, at nogen synes, at hun må have det dejligt.

Der var en kollega, som en dag sagde til mig i elevatoren: "Ej, hvor må det være dejligt at gå kl. 15 hver dag!" (...) Men så tænkte jeg: "Ej, hvor er det strengt! Dejligt? Det er bare ikke dejligt altid at gå kl. 15, ja det er det selvfølgelig, når solen skinner, og man gerne vil ud, men det er jo ikke dejligt, hvis man har siddet og kæmpet for at være der. Og man har ondt i hovedet, ondt i nakken, ondt i armene, ondt i lænden og ondt i benene, og jeg ved ikke hvad. Så er det jo ikke dejligt, vel?"

Miriam mener, at det med at fortælle nogen om sin sygdom handler om, at de respekterer en og ens situation. Hun vil dog heller ikke fortælle sin sygehistorie til alle sine kollegaer af frygt for at blive kendt som hende med alle sygdommene.

Miriam mener i øvrigt, at der altid eksisterer en lille konflikt med kollegaerne, fordi ordinært ansatte kan blive bekymrede for, at fx fleksjobberne tager deres arbejde: Hun har ikke selv oplevet at blive anklaget for at tage andre folks arbejde, men hun har bekendte, som er blevet udsat for sådanne anklager. I de tilfælde har kollegaerne talt om:

At nu kommer der nedskæringer, og så kommer der nok nogle fleksjobbere og overtager jobbene bagefter.

Vibeke

Vibeke har generelt haft udmærkede oplevelser med ledere og kollegaer på de forskellige arbejdspladser, hun har været på. De har opfattet hende som en ligeværdig kollega, men et enkelt sted kneb det med samtidig at forstå, at hun havde brug for et hensyn i relation til arbejdet. Vibeke følte derfor regelmæssigt et socialt pres, når hendes kollegaer havde brug for fridage, for så kunne Vibeke jo bare komme ind.

Kirstine

Inden Kirstine overgik til fleksjob, var hun sygemeldt, og her var nogle af hendes kollegaer gode til at holde kontakten. Da hun kom tilbage, var hendes nærmeste leder ikke særlig imødekommende, og han havde svært ved at forstå, at hun var dårlig, for man kunne ikke se det på hende. Kirstine arbejdede ikke alle ugens dage og kunne derfor flytte rundt på sine arbejdsdage, når hun var syg, så hun kun havde få sygedage. Den nærmeste leder havde måske derfor svært ved at forholde sig til, at hun rent faktisk var syg. Den øverste leder og kollegaerne havde dog stor forståelse for det og gjorde, hvad de kunne, for at hun skulle føle sig tilpas. Men der kom en ny leder, som også forfulgte hende.

Jeg følte mig ikke velkommen, og i og med at den nærmeste leder havde den attitude over for mig, så smittede det også af på mine kollegaer, som grinte over lederens bemærkninger.

Dem, hun arbejder tæt sammen med i dag, ved godt alle sammen, hvorfor hun er i fleksjob, og der er meget stor forståelse for det. De bemærker det også, hvis de synes, hun er der for meget.

Men det er fordi, at jeg har selv svært ved at sige fra. Og det føler jeg ikke er noget påtaget noget. Jeg føler virkelig, at de har omsorg for, at jeg ikke skal brænde ud og få det dårligt.

Derudover er Kirstine helt sikker på, at hendes kollega, som hun deler kontor med, og som hun er blevet ansat til at aflaste, er meget meget glad for hende. Hun føler også, at kollegaerne inddrager hende bl.a. ved, at de lægger møder på de dage, hvor hun er på arbejde, og ved at bruge hendes faglige kvalifikationer.

Mette

Mettes kollegaer syntes, det var en god idé, at hun blev ansat i fleksjob. Hun vurderer, at kollegaernes holdning er meget vigtig, og at deres reaktion på fleksjobberens nye position er meget afgørende. Det kan nemlig være hårdt, hvis der er sure miner blandt dem. På hendes arbejdsplads er man forholdsvis vant til kollegaer ansat på særlige vilkår, så det vakte ikke opsigt, da hun blev fleksjobber. Hendes ansættelse i fleksjob blev – ligesom andre ansættelser – meddelt på et personalemøde. Mette vurderer, at hendes kollegaer ser hende som en aflastning, og hun tror ikke, at de har følt, at hun tog deres arbejde. Hun siger samtidig, at åbenhed og ærlighed over for kollegaerne omkring, hvem man er, er utrolig vigtig. Man skal fortælle om sin lidelse, så folk forstår, hvorfor man er ansat på særlige vilkår.

Man skal ikke bare komme væltende ind ad døren og sige: “Nu er jeg her, og jeg skal kun arbejde 18,5 time, og jeg får for øvrigt fuld løn for det”. Så tror jeg da også, at jeg ville stejle [blive misundelig som kollega, red.]

Peter

Peter føler sig helt på niveau med kollegaerne både fagligt og socialt. Ingen peger fingre ad ham, men spørger interesseret til hans sygdom, og hvordan han har det. Alle kollegaerne ved godt, at han arbejder i fleksjob. Det har ledelsen nemlig fortalt. Peter føler sig i høj grad som en integreret del af arbejdspladsen.

Diskussion

Den sociale trivsel på en arbejdsplads hænger uløseligt sammen med samspillet med kollegaerne i forhold til arbejdsopgaverne, og derfor er udmeldingerne om den sociale trivsel som fleksjobber også meget lig nogle af de udmeldinger, der vedrører arbejdsopgaver og arbejdsomfang. Det overordnede budskab handler om, at man som fleksjobber ønsker at blive opfattet som kollega på lige vilkår med de andre medarbejdere og samtidig have en accept og forståelse af, at vedkommende ikke kan overkomme arbejdsopgaver i et normalt omfang. Denne særstatus vedrørende arbejdsopgaver må altså ikke føre til en social udstødelse. Basis for en accept og forståelse lader til først og fremmest at være mulig, hvis man som fleksjobber er åben og ærlig over for kollegaerne om sin situation, herunder baggrunden for ens nedsatte arbejdsevne. Det kan dog være en svær balancegang, da man heller ikke vil kendes som personen med alle sygdommene, og en løsning

kan være at give kollegaerne en kort version af årsagen til ens nedsatte arbejdsevne. Hvis arbejdspladsen har tradition for at have medarbejdere ansat i fleksjob lader det til at være mere gnidningsfrit at blive indlemmet blandt kollegaerne på arbejdspladsen. Femten fleksjobbere fremfører samme overvejelser i en interviewundersøgelse om fleksjob fra 2000 (Hohnen, 2000). De beskriver også, hvorledes for megen åbenhed kan være stigmatiserende, og for lidt åbenhed hæmmer kollegaernes mulighed for at forstå deres situation. De vælger derfor en strategi, hvor de begrænser sig til at fortælle det mest nødvendige. Der opstår dermed et dilemma i forhold til, hvor meget arbejdspladsen skal bekendtgøre over for kollegaerne vedrørende fleksjobmedarbejderens ansættelsesforhold og situation i det hele taget (Hohnen, 2000).

De problemer, der nævnes i forhold til kollegaerne, er bl.a., hvis en manglende forståelse for fleksjobberens sygdom og dermed sygedage fører til decideret mobning fra eksempelvis lederens side, eller kollegaerne konstant forsøger at presse fleksjobberen til at påtage sig mere arbejde. Der kan også være en konflikt i forhold til, at ordinært ansatte bliver bekymrede for, at fleksjobberne tager deres arbejde. Disse udmeldinger stemmer også godt overens med tidligere undersøgelsers afdækning af holdningen til kollegaer ansat på særlige vilkår (Jørgensen m.fl., 2006; Hohnen, 2000). Samtidig må det understreges, at undersøgelserne også viser, at lønmodtagerne generelt er positive over for kollegaer ansat på særlige vilkår, hvilket de kvantitative analyser i denne undersøgelse jo også viser, jf. kapitel 4.

UDVIKLING OG KVALIFIKATIONER

Vores kvantitative analyser viser, at størstedelen af personer ansat på særlige vilkår føler, at deres faglige kvalifikationer og kompetencer bliver brugt i deres arbejde, jf. kapitel 5. Men samtidig giver ca. en tredjedel udtryk for, at deres arbejdsplads *slet ikke* eller *ikke særligt* medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Ud af denne tredjedel er der flere, der angiver, at deres nedsatte arbejdsevne ikke er nogen hindring for, at de kan deltage i kompetenceudvikling. Virksomhederne har generelt en interesse i at kompetenceudvikle ordinært ansatte medarbejdere – bl.a. ud fra et konkurrenceperspektiv og et fastholdelsesperspektiv. Vi vil her præsentere nogle af interviewpersonernes erfaringer med og betragtninger om fleksjobansattes situation i den henseende.

Miriam

Miriam føler, at hendes egen mangel på energi forhindrer hende i at opkvalificere sig. Hun kan tage kurser på forvaltningshøjskolen, men om disse siger hun:

Der er forskellige efteruddannelser, hvor man kan få diplomer for det ene og det andet, men det er jo sådan nogle længere forløb med en masse studerende og projekter, og jeg ved ikke hvad, og det kan jeg jo slet ikke. (...) Det er jo bare dagen og vejen for mig.

Og hun fortsætter:

Jeg kan være i et miljø, hvor der er spændende at være, men det jeg kan varetage vil være derefter; altså jeg kan jo ikke forvente den helt store jobudvikling, når det er begrænset, hvad jeg kan lægge i det. Det er jo fair nok. Det er der jo ikke noget galt i. (...) Det kan jeg meget bedre trives med end at komme hen et andet sted, hvor der måske er mulighed for dit og dat, men hvor der så også er den der med "nårhhh!"

Miriam mener således, at det er langt vigtigere for hende med en kollegial forståelse for hendes begrænsede muligheder for en større arbejdsmæssig indsats end egentlige faglige udviklingsmuligheder gennem kursusaktiviteter.

Vibeke

Vibeke er i modsætning til Miriam åben over for faglige udfordringer, og hun synes da også i høj grad, at hendes faglige og personlige kvalifikationer er blevet brugt i hendes arbejde. Hun har været kastet ud i for hende nye områder, hvor der ikke har været udstukket nogen retningslinjer for hendes arbejde. Men netop Vibeke har samtidig også oplevet, at det har været svært at opnå forståelse for de begrænsninger, som hendes sygdom påtvinger hende.

Kirstine

Kirstine vil også gerne på forskellige kurser, så hendes kvalifikationer og kompetencer fortsat udvikles, men hun synes, at det kniber med at få lov.

Jeg har søgt mange forskellige kurser på den Sociale Højskole, og har fået afslag fra min arbejdsplads. Det har jeg fået, fordi at de har sagt, at der ikke har været penge til lige præcis mig. Og det har jeg helt klart følt, at det er fordi, at jeg kun er der halv tid. Og skal man så egentlig bruge kursusmidlerne på mig, når jeg ikke er der så meget?

Mette

Mette føler ligesom Miriam, at hun er nødt til at begrænse sig selv i forhold til de faglige udviklingsmuligheder, som hendes job byder hende. Hun har altid siddet i en kundefunktion, men det kan være svært at forene med en ansættelse på særlige vilkår, hvor man ikke er til stede dagligt. Udviklingen for hende ligger i kundefunktionen, men der ville hun skulle møde kl. 8 hver dag, og det ville ikke være godt for hendes ryg. Den afdeling hun er i for øjeblikket har dog ikke samme kundekontakt.

Peter

Peters job giver i høj grad mening for ham både fagligt og socialt, og han synes, at mulighederne for at udvikle sig fagligt er fine nok. Blandt andet er der fin tid til at lære nye IT-programmer at kende. Peter har også været på økonomikursus sammen med sin leder.

Diskussion

Det er svært at sige noget egentlig entydigt om fleksjob og kompetenceudvikling på baggrund af vores fem interview. En af fleksjobberne har ikke energi til at deltage i kursusaktiviteter og synes ikke selv, hun kan forvente den store jobudvikling, når hun ikke kan lægge så mange kræfter i det. En anden er åben for faglige udfordringer og har også fået det, samtidig med at hendes kompetencer er blevet brugt i arbejdet. En tredje føler, at hun bliver forhindret i at deltage i kursusaktiviteter på lige fod med hendes kollegaer, fordi hun 'kun' er på arbejdspladsen på halv tid. Interviewene vidner dermed om forskellige personlige prioriteringer, som jo også gælder ordinært ansatte medarbejdere i almindelighed. Samlende kan man måske sige, at det er vigtigt for fleksjobberne, at de selv kan få lov at bestemme tempoet for deres arbejde og deres kompetenceudviklende aktiviteter. Sidstnævnte er selvsagt kun relevant, såfremt de overhovedet modtager tilbud om at deltage i disse.

FREMTIDSPERSPEKTIVER

Vores kvantitative analyser af ansatte på særlige vilkår viser, at relativt få har haft ansættelse på særlige vilkår på mere end en arbejdsplads, og at lige knap halvdelen mener, de har ringe muligheder for at foretage et jobskifte.

Miriam

Miriam har hørt fra personaleafdelingen, at det er et problem, at fleksjobbere har en meget lang indkøringsperiode, og det vil derfor være meget omkostningsfuldt, hvis de ofte skifter job inden for virksomheden.

Det er ikke den store jobrotation, der er inden for det rummelige arbejdsmarked.

Miriam havde selv en meget lang indkøringsperiode, hvor der ikke var noget kontor, computer osv., og hun tror, at det, som måske holder personaleafdelingen tilbage, er, at kommunen skal involveres i sagen, bare der skal laves den mindste ændring i hendes jobfunktion med hensyn til tid og arbejdsopgaver mv.

Miriam nævner også, at hun nogle gange sidder nede i kantinen og joker med de andre fleksjobbere om, at de jo skal være der i mange år endnu. Hun regner også med at være i sin nuværende stilling om to år, med mindre hun inden da bliver væsentligt mere syg eller går hen og bliver rask. Hun regner ikke med at kunne finde et andet sted, som er lige så godt, og hun er rimelig glad for at være der. Tidligere skiftede hun job omtrent hvert fjerde år, fordi hun kom til at kede sig i de job, hun havde, men det kan hun ikke længere, og om jobskiftene siger hun:

Det er sådan en luksus, som jeg ikke længere kan tillade mig at have. Jeg må finde nyt inden for rammerne. Det er det, jeg må gøre, og det kan jeg også godt. Der er det kun min egen energi, der sætter grænsen.

Vibeke

Interviewet med Vibeke kaster ikke lys over hendes planer for fremtiden. Hendes forløb som fleksjobber på arbejdsmarkedet viser dog, at hun har været i fleksjob på flere forskellige arbejdspladser og dermed har haft held med at søge andre steder hen.

Kirstine

Kirstine tror ikke, at hun fortsætter på sin nuværende arbejdsplads. Det er lidt for kedeligt. Det er kun, fordi hun også gør nogle ting, som hendes kollegaer ikke forventer af hende, at hun synes, det er skægt. Og så har hun nogle gode kollegaer. Hun kunne godt tænke sig at lave sin egen foredragsvirksomhed, hvilket dog ikke er helt nemt at få tilskud til som fleksjobber, med mindre man var selvstændig, da man fik nedsat arbejdsevne. Men hun har den mulighed, at hun kan genoptage sin førtidspension, som nu er hvilende.

Mette

Mette mener ikke, at hun vil kunne få et andet job, så hun regner med at blive i sit nuværende arbejde. Hun tror dels, at hendes alder og status som fleksjobber er en hindring. Hun vurderer også, at det generelt er meget svært for fleksjobbere at skifte job.

Sådan en stilling som jeg sidder i, de hænger ikke på træerne for en 55-årig kvinde.

Peter

Peter vil egentlig helst bare beholde sit nuværende job som skolesekretær, fordi det er mindre stressende og mindre ansvarsfuldt end eksempelvis hans tidligere ordinære job som lærer. Han vil gerne fortsætte med at arbejde der, indtil han er 65 år – dvs. 12 år endnu – hvis han kan og altså ikke bliver endnu mere syg. Han føler sig tryk og tilfreds i sit arbejde.

Det er et skønt sted at være, og der er nogle ordentlige mennesker.

Diskussion

Vores fem interview med personer ansat i fleksjob giver et overordnet indtryk af, at der ikke er den store tro på jobskiftemuligheder som fleksjobber. Fleksjobbernes syn på fremtiden skal dog muligvis også ses i lyset af deres alder og ikke kun deres fleksjobstatus. En enkelt henviser i hvert fald til sin alder som en problematisk faktor for hendes jobskiftemuligheder. De bureaukratiske omstændigheder, som et jobskifte involverer, udpeges desuden som en af årsagerne til den manglende jobrotation på det rummelige arbejdsmarked. En jobstart for en fleksjobber medfører en lang indkøringsfase, som måske hæmmer mobiliteten for fleksjobbere generelt. Samtidig nævner en interviewperson, at kommunen skal involveres i en

sag ved den mindste ændring på en stilling, hvilket måske afholder personaleafdelingerne på arbejdspladserne fra at være proaktive på området. Interviewpersonerne regner da også generelt med, at de skal være mange år endnu på deres nuværende arbejdspladser. Der kan dog være tale om en ond cirkel, som fleksjobberne selv er med til at fastholde. Hvis ikke de tror på mulighederne og dermed undlader at søge job, vil de heller ikke erfare de eventuelle muligheder, der er på jobmarkedet. Interviewene viser nemlig også, at flere selvstændigt har kontaktet forskellige arbejdspladser med succes og derigennem fået etableret en fleksjobstilling til dem selv. En kvalitativ undersøgelse af erfaringerne med fleksjob gennemført i 2000 – dvs. kun to år efter fleksjobordningen blev oprettet – konkluderer på baggrund af en række jobkonsulenters udsagn, at der ikke er stor udskiftning, hverken mellem fleksjob eller fra fleksjob til andre jobtyper (Hohnen, 2000). Dels peger undersøgelsen på, at mange af fleksjobansættelserne er relativt nyoprettede, hvilket i sig selv kan være en forklaring på den begrænsede udveksling, dels peger undersøgelsen på, at der ikke eksisterer formelle kanaler, hvorigennem fleksjobansættelser kan formidles, hvilket kan være en hæmsko for udveksling.

KONKLUSION

Vores fem interview med personer ansat i fleksjob peger på en række problematikker, der knytter sig til fleksjobansættelser, som både arbejdsplads og fleksjobber kan have glæde af at have fokus på. I relation til den afklarende fase forud for etableringen af en fleksjobstilling, hvor den potentielle fleksjobber stadig er ansat på ordinære vilkår, vil det bl.a. være en hæmsko for etableringen af et fleksjob, hvis der ikke er skabt accept af og forståelse for medarbejderens sygeforløb. Det fremgår, hvordan et arbejdsklima præget af spændinger og manglende forståelse for medarbejderens situation er et dårligt udgangspunkt for en eventuel fastholdelse. En tæt dialog mellem leder og medarbejder ser derimod ud til at føre til et fortsat produktivt ansættelsesforløb med god mulighed for at fastholde medarbejderen via en fleksjobansættelse. Et andet vigtigt element for etableringen af et fleksjob vedrører den kommunale sagsbehandling, som kan være for langvarig. Hvis sagsbehandlingen trækker i langdrag, påvirker det den kommende fleksjobber negativt, idet der er risiko for en længere periode uden for arbejdsmarkedet eller en række ansættelsesforløb præget af sygemeldinger med fyringer til følge. En grundig kompetenceafklaring fra

jobkonsulentens og den potentielle arbejdsgivers side fremstår desuden som vigtig. Det skyldes, at fleksjobberens nedsatte arbejdsevne kan medføre et begrænset overskud til at sætte sig ind i nye opgavetyper, men det skyldes også, at nogle arbejdsopgaver spiller dårligt sammen med fleksjobberens helbredsproblemer.

Virksomheder og medarbejdere skal ifølge de interviewede gøre sig overvejelser over fleksjobberens overskud til at lære nyt i forbindelse med sit nye arbejde. Hvis arbejdsopgaverne er målrettet fleksjobberens kompetencer, så udnytter arbejdspladsen ressourcerne optimalt og minimerer risikoen for, at oplæringsfasen bliver for krævende for medarbejderen. Men en interviewperson melder også om, at det kan være problematisk at forblive i samme arbejde på samme arbejdsplads ved overgangen til en fleksjobstilling. Her risikerer man, at handlemønstre og forventninger til arbejdet vil være uændrede, hvilket er u hensigtsmæssigt, da arbejdstimerne vil være færre.

De interviewede peger på, at det er vigtigt med fleksibilitet på arbejdspladsen, da bl.a. mulighed for at flytte rundt på arbejdsdagene letter presset på fleksjobberens på 'dårlige dage'. Yderligere bør arbejdspladsen gøre sig klart, hvad den forventer af sin nye fleksjobber og eventuelt gøre det ved at udarbejde en arbejdsbeskrivelse. Det fremhæves her, at fleksjobberens bør inddrages i samtalen mellem arbejdsplads og jobkonsulent for en fælles forståelse af ansættelsesvilkårene. Forståelse for fleksjobkonceptet fremhæves også, da det er problematisk, hvis kollegaerne opfatter fleksjobmedarbejderen som en deltidsansat kollega, der kan træde til i situationer med stort arbejdspress.

Den sociale trivsel på en arbejdsplads er tæt knyttet til samarbejdet med kollegaerne, og udmeldingerne om den sociale trivsel vedrører derfor også arbejdsopgaver og arbejdsomfang. Fleksjobberne ønsker at blive opfattet som kollega på lige vilkår med de andre medarbejdere og har samtidig brug for accept af og forståelse for, at arbejdsevnen er reduceret. Åbenhed over for kollegaerne vedrørende den reducerede arbejdsevne lader til at være helt basalt for en accept og forståelse. Det lader da også til, at arbejdspladser med tradition for at ansætte fleksjobbere har en forudgående forståelse for fleksjobkonceptet, der gør det mere gnidningsfrit at blive indlemmet blandt kollegaerne på arbejdspladsen. Manglende forståelse for fleksjobberens situation kan føre til mobning, eller også forsøger kollegaerne konstant at presse fleksjobberens til at påtage sig yderligere arbejde, eller måske er de ordinært ansatte bekymrede for, at fleksjobberne tager deres arbejde.

Vores fem interview er ikke særlig entydige omkring kompetenceudvikling. En enkelt interviewperson mangler energi til at deltage i kursusaktiviteter og forventer derfor heller ikke den store udvikling i jobbet, mens en anden føler, at hun bliver afskåret fra at deltage i kursusaktiviteter, fordi hun 'kun' er på arbejdspladsen på halv tid. Det samlede indtryk er, at det er afgørende for fleksjobberne, at de selv kan bestemme tempoet for deres arbejde og dermed også for deres kompetenceudviklende aktiviteter. Sidstnævnte kræver dog, at de overhovedet får kompetenceudviklende aktiviteter tilbudt.

Interviewpersonerne giver et overordnet indtryk af, at der ikke er den store tro på mulighederne for at skifte job, men denne holdning skal muligvis også ses i lyset af deres alder og ikke kun deres fleksjobstatus. Derudover udpeger en fleksjobber den besværlige kommunale sagsbehandling som en medvirkende årsag til manglende jobrotation på det rummelige arbejdsmarked. Det bliver bl.a. fremhævet, at kommunen skal tage stilling ved selv den mindste ændring på en ansættelse, hvilket er en byrde for personaleafdelingerne på arbejdspladserne. Når dette er sagt, så viser interviewpersonernes ansættelsesforløb dog også, at flere selvstændigt har kontaktet forskellige arbejdspladser med succes og derigennem fået etableret en fleksjobstilling til dem selv.

LEDERNE OG DET SOCIALE ENGAGEMENT

I dette kapitel sætter vi fokus på lederne og det sociale engagement. Det centrale formål er at belyse ledernes engagement og adfærd i forbindelse med et socialt ansvar på deres arbejdsplads. Dette er relevant at inddrage i undersøgelsen, fordi lederne i høj grad står for den daglige implementering af det sociale engagement. Deres adfærd siger derfor noget om, hvad der konkret gøres for at leve op til et socialt engagement på den enkelte virksomhed.

I undersøgelsen ser vi på tre typer af adfærd:

- personalepolitikken over for medarbejdere med børn, ældre medarbejdere og sygdomsramte medarbejdere
- fastholdelse af medarbejdere, hvis arbejdsevne er nedsat pga. sygdom, ulykke eller lignende
- nyansættelser af medarbejdere udefra med nedsat arbejdsevne eller som af andre grunde har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen i dette kapitel minder en del om undersøgelsen i kapitel 4, hvor ledere indgår som en svargruppe sammen med andre lønmodtagergrupper, og hvor nogle af de samme emner behandles. Forskellen er for det første, at spørgsmålene i kapitel 4 var blevet stillet til alle lønmodtagere i undersøgelsen, mens vi i dette kapitel ser på en række spørgsmål, som kun lederne er blevet stillet. For det andet omhandler spørgsmålene i kapitel 4 hele arbejdspladsens sociale engagement, mens en stor del af spørgsmålene

i dette kapitel gælder lederens adfærd specifikt over for de ansatte. I kapitel 4 var spørgsmålet til de ansatte fx, om der på deres arbejdsplads blev taget hensyn til ansatte med mindre børn, mens lederne i dette kapitel bliver spurgt, om de selv tager hensyn til ansatte med mindre børn. I dette kapitel vil vi løbende inddrage resultaterne fra kapitel 4 for at se, om der er en forskel på lederens svar, når de bliver spurgt til arbejdspladsens sociale engagement og deres eget engagement i forhold til ansatte.

Undersøgelsen af lederens sociale engagement er også på visse punkter meget lig Rosdahls og Uldall-Poulsens undersøgelse fra 2003 om lederne og det sociale engagement. Det gælder navnlig spørgsmålene om lederens sociale engagement i forhold til fastholdelse og nyansættelser af medarbejdere, hvor spørgsmålene var de samme som i nærværende undersøgelse. Deres undersøgelse vil blive inddraget i dette kapitel for at se, om der er sket en udvikling siden 2001, hvor Rosdahls og Uldall-Poulsens tal stammer fra.

I dette kapitel ser vi først på, hvad der kendetegner gruppen af ledere. Dernæst ser vi på, i hvilken grad lederne udøver socialt engagement, samt om person- og virksomhedskarakteristika har betydning for størrelsen af dette engagement.

TO TREDJEDELE AF LEDERNE ER MÆND

For at få et indtryk af, hvad der kendetegner gruppen af ledere, ser vi på nogle få karakteristika ved lederne. Nærmere bestemt ser vi på køn, alder og uddannelse. Ligesom i resten af denne rapport defineres man som leder, hvis man har mindst tre underordnede. Ud fra denne definition er der i alt 822 ledere, som har svaret på spørgeskemaet, og opregnet til hele befolkningen svarer det til lidt over 312.000 personer.

Hvad angår kønsfordelingen blandt lederne, er to tredjedele mænd og en tredjedel kvinder, jf. tabel 7.1. Med hensyn til alder præger aldersgrupperne mellem 30 og 60 år billedet, mens der ikke er så mange ledere under 30 år og over 60 år. Af tabellen fremgår det endelig, at langt de fleste ledere har en eller anden form for uddannelse. Fire ud af 10 har gymnasial- eller erhvervsuddannelse, mens lidt mere end 5 ud af 10 har en videregående uddannelse.

Tabel 7.1

Lønmodtagere fordelt efter køn, alder og uddannelse. 2006. Procent.

	Ledere
Køn	
Mand	67
Kvinde	33
Alder	
15-19 år	1
20-29 år	10
30-39 år	23
40-49 år	34
50-59 år	26
60-66 år	6
Uddannelse	
Grundskole	6
Gymnasial- og erhvervsfagliguddannelse	41
Videregående uddannelse	53
Opregnet til befolkningen	312.189
Uvægtet procentgrundlag	822

LEDERE ER SOCIALT ENGAGEREDE

Som vi har spurgt lederne her, får vi et meget generelt billede af deres sociale engagement. Lederne blev stillet følgende generelle spørgsmål: "Vil De sige, at De selv er personligt engageret i det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale ansvar?". Lederne fik seks svarmuligheder, gående fra *ja, i meget høj grad*, til *nej, slet ikke*. Som det fremgår af i alt-søjlen i tabel 7.2, svarer de fleste af lederne, at de i et eller andet omfang er socialt engageret. Lidt under 70 pct. er det *i høj grad* eller *meget høj grad*, 23 pct. er det *i nogen grad*, mens lidt over 10 pct. kun er det *i begrænset omfang* eller *slet ikke*. Helt generelt må de fleste ledere derfor siges at være socialt engageret.

Helt samme spørgsmål blev lederne stillet i undersøgelsen *Lederne og det sociale engagement* i 2001 af Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003). Her fordeler svarene sig mere ensartet over de forskellige svarkategorier. 31 pct. er engageret *i høj* eller *meget høj grad*, mens 39 pct. er det *i begrænset omfang* eller *slet ikke*. Der er sket et markant skift i ledernes holdning, så de i dag engagerer sig i højere grad end i 2001.

Af tabel 7.2 fremgår det desuden, hvordan de offentligt ansatte og privatansatte ledere fordeler sig. Set i forhold til det generelle svarmønster, fordeler både de offentlige og private ledere sig stort set på samme måde, så både offentlige og private ledere er overvejende engagerede i virksom-

hedernes sociale ansvar. Til sammenligning var de offentlige ledere betydeligt mere engagerede end de privat ansatte ledere i Rosdahl og Uldall-Poulsens undersøgelse. 45 pct. af de offentlig ledere var personligt engagerede i *meget høj grad* eller *høj grad* i 2001, mens det kun gjaldt for 24 pct. af de private ledere.

Tabel 7.2

“Vil De sige, at De selv er personligt engageret i det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale ansvar?” Ledere fordelt efter personligt engagement i det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale ansvar. Særskiilt for sektor. Procent.

	Offentlig ansat	Privat ansat	I alt
Ja, i meget høj grad	29	27	28
Ja, i høj grad	37	38	38
Ja, i nogen grad	23	23	23
Ja, i mindre grad	4	4	4
Nej, ikke særligt	3	4	4
Nej, slet ikke	2	4	3
Ved ikke	1	1	1
Opregnet til befolkningen	104.898	204.449	309.347
Uvægtet procentgrundlag	304	510	814

Alt i alt må vi sige, at der er sket et skred i ledernes engagement siden 2001. Flere er blevet socialt engagerede, og det gælder navnlig de privatansatte ledere, som nu ligner de offentligt ansatte ledere i deres engagement. Derfor er det interessant at se mere detaljeret på, hvordan ledernes engagement afspejler sig i deres konkrete handlinger, hvilket vi nu retter blikket imod.

LEDERE TAGER HENSYN TIL MEDARBEJDERE MED MINDRE BØRN – MEN MINDRE TIL ÆLDRE MEDARBEJDERE

Et af de områder, hvor ledere kan vise, at de mener noget med deres sociale engagement, er i forbindelse med personalepolitikken. Derfor er de blevet spurgt om en række personalepolitiske tiltag, som bliver uddybet i bilag 2. For det første er de blevet spurgt, om de tager hensyn til medarbejdere med mindre børn. Spørgsmålet er relativt abstrakt, idet det intet siger om, hvilke hensyn der konkret er tale om. Generelt kan man sige, at sådan et

hensyn handler om få arbejdslivet til at hænge sammen med familielivet på en måde, så medarbejderne yder en effektiv arbejdsindsats.

Tabel 7.3

Ledere fordelt efter, om de tager hensyn til medarbejdere med mindre børn. Særskilt for om lederen har hjemmeboende børn samt mindste barns alder. Procent.

	Hjemmeboende børn, yngste barn under 7 år	Hjemmeboende børn, yngste barn over 7 år	Har ikke hjemmeboende børn	Alle
Ja, i høj grad	52	44	43	48
Ja, i nogen grad	38	45	41	40
Ikke særligt	6	4	9	7
Slet ikke	3	7	7	5
Ved ikke	1	0	0	0
I alt	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	144.610	26.068	106.694	277.373
Uvægtet procentgrundlag	366	76	292	734

Af tabel 7.3 ser vi, hvad lederne har svaret på spørgsmålet. Knap halvdelen af lederne tager i høj grad hensyn til medarbejdere med mindre børn, næsten 40 pct. gør det *i nogen grad*, mens 12 pct. *ikke gør det særlig meget* eller *slet ikke*. Af tabellen fremgår det endvidere, hvad ledere gør, alt efter om de selv har hjemmeboende børn, og om yngste hjemmeboende barn er over eller under 7 år. Svarmønstret for disse grupper er næsten lig det lige omtalte generelle mønster for alle medarbejdere. Vi ser dog en klar tendens til, at andelen af ledere med mindst et hjemmeboende barn under 7 år er højere (52 pct.) end for ledere, hvis mindste barn er over 7 år (43 pct.).

Samlet set peger tallene på, at langt de fleste ledere i et eller andet omfang tager hensyn til medarbejdere med mindre børn.

Som led i denne serie af årbøger blev virksomhederne i 2005 spurgt, hvorvidt de giver ansatte med børn mulighed for at arbejde hjemme, have fleksible arbejdstider, omsorgsdage m.m. (Rosenstock m.fl., 2005). I undersøgelsen er det repræsentanter for virksomhederne, der er blevet spurgt om virksomhedernes personalepolitik på disse områder, og 9 ud af 10 virksomheder tilbyder mindst en af de nævnte muligheder. Dette resultat stemmer ret godt overens med de svar, som lederne i nærværende undersøgelse har givet. Alt i alt ser det altså ud til, at medarbejdere med

mindre børn er et område, som de fleste virksomheder vægter højt i deres personalepolitik, og at denne vægtning også følges op i den daglige ledelse.

I kapitel 4 blev lederne spurgt, om deres arbejdsplads som helhed tager hensyn til medarbejdere med mindre børn. Heraf fremgår det, at godt 70 pct. af lederne mener, at der *i høj* eller *nogen grad* tages hensyn på arbejdspladsen. Set i forhold til tabel 7.3 fremgår det, at lederne vurderer, at de selv tager et større hensyn til medarbejdere med mindre børn, end der generelt bliver gjort på hele arbejdspladsen.

En anden vigtig del af personalepolitikken gælder de ældre. Seniorpolitikken er især kommet i fokus inden for de sidste par år, fordi den potentielt kan medvirke til, at de ældre bliver længere på arbejdsmarkedet. Som Velfærdscommissionen har påpeget, begynder de store årgange nu at forlade arbejdsmarkedet, samtidig med at vi lever længere. Arbejdsstyrken vil på længere sigt blive mærkbart reduceret, og om 15-20 år vil der for alvor blive problemer med at finansiere velfærdssamfundet. En del af løsningen kan være at få de ældre til blive længere på arbejdsmarkedet, så de bidrager til at finansiere den voksende pensionsbyrde. De personalepolitiske tiltag over for ældre er derfor et vigtigt led i de kommende års personalepolitik.

Tabel 7.4

Ledere fordelt efter, om de tager særligt hensyn til ældre medarbejdere. Særskilt for lederes egen alder. Procent.

	Ledere under 50 år	Ledere over 50 år	Alle
Ja, i høj grad	38	41	39
Ja, i nogen grad	42	40	42
Nej, ikke særligt	11	12	11
Nej, slet ikke	8	7	8
Ved ikke	1	0	1
I alt	100	100	101
Opregnet til befolkningen	145.830	76.955	222.786
Uvægtet procentgrundlag	362	230	592

Lederne er ikke blevet spurgt direkte om de enkelte seniorpolitiske tiltag, men på et mere abstrakt niveau. De er blevet spurgt, om de tager særligt hensyn til ældre medarbejdere. Svaret på det spørgsmål fremgår af tabel 7.4. Ser vi på alle ledere under et, tager 8 ud af 10 ledere *i høj grad* eller *nogen grad* hensyn til ældre medarbejdere, mens 2 ud af 10 gør det *ikke særligt meget* eller *slet ikke*. Der er ingen nævneværdig forskel på svarene fra ledere

hhv. over og under 50 år, så lederens alder ser ikke ud til at have betydning for vedkommendes hensynstagen til ældre medarbejdere.

Årbogen fra 2005 afreporterer virksomheders svar på spørgsmålet om, hvilke konkrete tiltag de har over for ældre medarbejdere (Rosenstock m.fl., 2005). Otte ud af 10 af disse virksomheder angiver, at de tilbyder mindst et tiltag, hvilket er i ret god overensstemmelse med de svar, som lederne i nærværende undersøgelse har givet.

Sammenligner man ledernes vurdering af deres egen hensynstagen med deres svar i kapitel 4 på, om der generelt på arbejdspladsen bliver taget hensyn til ældre medarbejdere, er der klar forskel. Her siger 6 ud af 10 ledere, at der på deres arbejdsplads tages særligt hensyn til ældre medarbejdere, mens det som nævnt ovenfor er 8 ud af 10 ledere, der siger, at de selv tager særligt hensyn til denne medarbejdergruppe.

Som et sidste element af personalepolitikken, ser undersøgelsen på, om lederne tager særligt hensyn til langvarigt syge medarbejdere. Det er vigtigt at være opmærksom på det langvarige sygefravær, fordi det er omkostningstungt. Den sygdomsramte belastes økonomisk og personligt. Det er dyrt for arbejdspladsen, fordi den skal betale for de første 14 dage af fraværet. Samtidig må virksomheden undvære en medarbejder og evt. oplære en anden. Samfundet skal betale sygedagpenge og udgifter til behandling. Af disse grunde er der udviklet en række tiltag for at reducere sygefraværet, jf. bilag 2.

Tabel 7.5

Ledere fordelt efter, om de tager særligt hensyn til medarbejdere med længere sygdom. Fordelt efter om lederen selv mener, at vedkommende har nedsat arbejdsevne. Procent.

	Uden nedsat arbejdsevne	Med nedsat arbejdsevne	Alle
Ja, i høj grad	66	69	66
Ja, i nogen grad	29	26	29
Nej, ikke særligt	3	0	2
Nej, slet ikke	2	5	2
Ved ikke	1	0	1
I alt	101	100	100
Opregnet til befolkningen	230.340	8.297	238.637
Uvægtet procentgrundlag	609	25	634

I denne undersøgelse er lederne blevet spurgt, om de tager et særligt hensyn til langvarigt syge medarbejdere. Som det ses af tabel 7.5, siger

langt de fleste ledere, at de tager hensyn til langvarigt sygdomsramte medarbejdere: 95 pct. gør det i høj grad eller nogen grad. Tilsvarende fordelinger fås, når lederne opdeles efter, om de selv har eller ikke har nedsat arbejdsevne, jf. tabel 7.5. Samlet set må det siges, at ledere i stort omfang tager hensyn til sygdomsramte medarbejdere.

Sammenlignet med personaleledernes svar fra 2005-årbogen om virksomheders sociale engagement (Rosenstock m.fl., 2005) er der pæn overensstemmelse med ledernes svar, ligesom næsten alle lederne i denne undersøgelse også mener, at deres arbejdsplads gør det, jf. kapitel 4.

Sammenlignes der med kapitel 4, fremgår det, at lederne vurderer deres egen indsats højere end hele arbejdspladsens.

For at se, hvordan lederes personalepolitiske adfærd hænger sammen med deres engagement i virksomhedens sociale engagement, er tabel 7.6 blevet udarbejdet.

Tabel 7.6

Sammenhæng mellem lederes personlige engagement og deres personalepolitiske adfærd. Særskilt for forskellige personalepolitiske ordninger. Procent.

		Personligt engagement i virksomhedens sociale engagement	
		i høj grad og i meget høj grad	i nogen grad
Hensyntagen til børnefamilier	I høj grad	48	34
	I nogen grad	34	41
	I alt	82	75
	Ved ikke	11	11
Hensyntagen til ældre	I høj grad	34	19
	I nogen grad	28	36
	I alt	62	55
	Ved ikke	28	29
Hensyntagen til syge	I høj grad	56	42
	I nogen grad	19	33
	I alt	75	75
	Ved ikke	23	22

Af denne tabel ser vi, at der er en forskel mellem graden af personligt engagement i virksomhedens sociale engagement og adfærd. Svarpersonerne synes i særlig grad at forbinde 'personligt engagement' med en bør-

nevenlig personalepolitik. Det ser vi af, at ledere, som *i høj grad* og *meget høj grad* er personligt engageret i virksomhedens sociale engagement, *i høj grad* (48 pct.) og *nogen grad* (34 pct.) tager hensyn til familier med børn. Alt i alt en andel på 82 pct. De synes *i mindre grad* at forbinde engagementet med hensyntagen til syge (75 pct.) og *i endnu mindre grad* med ældre (62 pct.). Samtidig svarer dobbelt så mange *ved ikke* i de to sidstnævnte grupper i forhold til den første. Det må dog bemærkes, at hensyntagen til sygdomsramte medarbejdere er placeret i *i høj grad* af flere, end hos dem der har placeret børn og ældre i den gruppe.

Således er der en speciel sammenhæng mellem tabellerne 7.3-7.5 og 7.6. De ledere, der er *højt* og *meget højt* engagerede i virksomhedens sociale engagement, viser i tabel 7.6 en meget lavere hensyntagen til ældre (62 pct.), end de gør, når der ikke tages højde for lederes personlige engagement (80 pct. i tabel 7.4). Med hensyn til børn er det kun lidt under (82 pct. i forhold til 90 pct.), men med hensyn til syge langt under (75 pct. i forhold til 95 pct.) Billedet bliver derfor alt for positivt ud fra tabel 7.3-7.5. Når svarene kobles sammen med svarene om personligt engagement, bliver de mere moderate, måske realistiske. Forklaringen må formentlig ligge i, at ledere mere umiddelbart besvarer spørgsmål om, hvorvidt de har et engagement i virksomhedens sociale engagement, end om hvad de rent faktisk gør i deres personalepolitiske hensyn.

De personer, der har udtrykt et *højt* eller *meget højt* engagement i virksomhedens sociale ansvar, har en lidt større hensyntagen med hensyn til medarbejdere med børn og ældre, end de ledere der har udtrykt, at de *i nogen grad* har et sådant engagement. Fx med hensyn til medarbejdere med børn er andelen 82 pct. og 75 pct., jf. tabel 7.6. Med hensyn til sygdomsramte medarbejdere er procenterne ens.

Opsummerende omkring personalepolitikken kan vi konstatere, at lederes sociale engagement og deres personalepolitiske hensyn i en vis grad er sammenfaldende. Det gælder navnlig for børn og sygdomsramte, men i mindre omfang for ældre. Samtidig må vi sige, at lederne støtter op om en aktiv personalepolitik, idet langt de fleste tager hensyn til medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og langvarigt syge medarbejdere. Dette stemmer stort set også overens med repræsentanterne for virksomhederne, som blev spurgt i 2005-undersøgelsen om virksomhedernes adfærd. Imidlertid er lederne i 2006 noget mere forbeholdne, når de vurderer deres egen arbejdsplads' adfærd over for børnefamilier og ældre, men dog ikke over for sygdomsramte, hvor de mener arbejdspladsen tager lige så meget hensyn, som de selv gør over for ansatte.

LEDERE FASTHOLDER UNDERORDNEDE

Ved fastholdelse forstår vi i denne undersøgelse, at ansatte medarbejdere kan blive på virksomheden, selv om deres ydeevne er blevet nedsat. Der kan være flere årsager til, at en medarbejder havner i sådan en situation. Typisk nedsættes deres arbejdsevne pga. alder, sygdom eller ulykke. Fastholdelse kan ske med eller uden offentligt løntilskud, enten i aftalebaseret skånejob, fleksjob eller uformelt skånejob, jf. bilag 2, hvor disse ordninger nærmere beskrives.

For den enkelte berørte medarbejder er der gode grunde til at blive fastholdt på virksomheden, idet det kan være forbundet med store omkostninger – personligt og økonomisk – hvis han eller hun må forlade virksomheden. For virksomheden vil der også være en række fordele. De fleste virksomheder siger, at det betyder noget, at de kan beholde erfarne og kompetente medarbejdere, og at det giver et godt samarbejds-klima (Rosenstock m.fl., 2005). Lidt færre siger dog, at det kan betale sig økonomisk (ibid).

Tabel 7.7

Ledere fordelt efter, i hvilken grad de har indflydelse på ansættelse og afskedigelse af underordnede. Særskilt for sektor. Procent.

	Offentlig ansat	Privat- ansat	I alt
Lederes indflydelse på ansættelse af underordnede			
Meget stor indflydelse	43	54	50
Stor indflydelse	26	22	23
Nogen indflydelse	15	13	14
Lille indflydelse	7	4	5
Ingen indflydelse	8	8	8
Ved ikke	0	0	0
Opregnet til befolkningen	105.277	204.449	309.347
Uvægtet procentgrundlag	305	510	815
Lederes indflydelse på afskedigelse af underordnede			
Meget stor indflydelse	36	50	45
Stor indflydelse	21	22	22
Nogen indflydelse	18	15	16
Lille indflydelse	10	6	7
Ingen indflydelse	14	7	9
Ved ikke	0	0	0
Opregnet til befolkningen	105.277	204.449	309.347
Uvægtet procentgrundlag	305	510	815

Ledere kan ønske at fastholde deres medarbejdere med eller uden løntilskud, men det kan være, at lederne ikke selv kan beslutte det, fordi de ikke har indflydelse på, hvem de vil have som underordnede. Derfor er lederne blevet spurgt om, i hvilket omfang de selv tager beslutning om ansættelse og afskedigelse af underordnede. Som tabel 7.7 viser, har de fleste ledere indflydelse på ansættelser af underordnede. Knap tre ud af fire har *meget stor* eller *stor indflydelse*, mens resten har *nogen*, *lille* eller *ingen indflydelse*. Tænker vi på løntilskudsjob, betyder det sikkert, at de fleste ledere bestemmer, om de vil have folk i løntilskudsjob, mens der er nogle ledere, som ikke selv bestemmer det. Med hensyn til afskedigelser er det 2 ud af 3, som har indflydelse på beslutningen. Det offentlige afviger dog lidt i forbindelse med afskedigelser, hvor kun lidt over halvdelen har *meget stor* eller *stor indflydelse* på beslutningen. Det vil sige, at halvdelen af de offentlige ledere beror på højere rangeret ledere eller en generel politik om afskedigelser. Det gælder formentlig også for løntilskudsjob.

Tabel 7.8 viser andelen af ledere, der har fastholdt hhv. ikke fastholdt mindst én underordnet medarbejder. Helt generelt har 44 pct. af lederne fastholdt en underordnet med eller uden tilskud. 52 pct. af de offentlige ledere har gjort det – mod 40 pct. af de private. Opdeles der efter, om fastholdelsen er sket med eller uden tilskud, fremgår det, at 32 pct. har fastholdt med tilskud og 23 pct. uden tilskud. Især den offentlige sektor fastholder med tilskud: 43 pct. *med* og 23 pct. *uden* tilskud.

Nogle ledere har undladt eller ikke haft anledning til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. For alle ledere drejer det sig om 11 pct. Fordelt på sektor har 17 pct. af de offentligt ansatte ledere ikke fastholdt medarbejdere, mens tallet for de private ansatte er 8 pct.

At ledere i almindelighed fastholder medarbejdere bestyrkes også af, at de fleste ledere mener, de skal fastholde medarbejdere på deres arbejdsplads, hvis deres arbejdsevne bliver nedsat, jf. tabel 7.9. Af alle ledere mener 85 pct., at de skal gøre det *i høj grad* og *nogen grad*, og stort set samme procentandele gælder for offentligt ansatte og privatansatte ledere. Også i Rosdahls og Uldall-Poulsens undersøgelse (2003) kommer et lignende resultat, når lederne svarer på, om deres arbejdsplads skal fastholde sådanne medarbejdere.

Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003) har tilsvarende spurgt alle arbejdsledere, om de har fastholdt mindst en underordnet. Ved arbejdsledere forstås de ledere, som ikke er ledere for andre ledere. Ledere på højere niveauer er således udelukket fra at undgå 'dobbelttælling'. Denne udelukkelse er ikke foretaget i denne undersøgelse, hvor både overordnede og

Tabel 7.8

Andel af ledere, der har fastholdt hhv. ikke fastholdt mindst en underordnet medarbejder inden for de sidste 2 år. Særskilt for sektor. Procent.

	Offentligt ansat	Privat- ansat	I alt
Har fastholdt mindst én medarbejder med nedsat arbejdsevne			
Med eller uden tilskud	52	40	44
Uvægtet procentgrundlag	104.898	208.503	313.402
Opregnet til populationen	304	521	825
Med tilskud	43	27	32
Uden tilskud	23	23	23
Opregnet til populationen	104.898	204.084	308.983
Uvægtet procentgrundlag	304	509	813
Har ikke fastholdt en medarbejder, som har fået nedsat arbejdsevnen	17	8	11
Opregnet til befolkningen	104.898	204.449	309.347
Uvægtet procentgrundlag	304	510	814

Tallene for ledere, som har fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne med eller uden tilskud, og ledere, som ikke har fastholdt medarbejdere med nedsat arbejdsevne, summer ikke til 100, fordi der findes ledere, som ikke har oplevet, at deres medarbejdere fik nedsat arbejdsevnen.

underordnede ledere er med. Selv om de to undersøgelser ikke er helt sammenlignelige, kan en sammenligning dog give et fingerpeg om udviklingen. I Rosdahls og Uldall-Poulsens undersøgelse har 26 pct. fastholdt med eller uden tilskud, mens det er 44 pct. i denne undersøgelse. Denne forskel er så stor, at den må skyldes en markant stigning i fastholdelsessa-gerne siden 2001, hvor Rosdahl og Uldall-Poulsen spurgte lederne. En mulig forklaring på denne stigning kan være forbedringen i landets øko-nomi, som betyder flere ansatte i virksomhederne, herunder flere fastholdte personer. Herudover kan det større fokus på fastholdelser have spillet en rolle.

Det er muligt at få et indtryk af, hvilke faktorer der har indflydelse på, om ledere fastholder medarbejdere, som får nedsat deres arbejdsevne. Det sker ved at lave en multivariat analyse. De forklarende variable er opdelt på personlige variable og arbejdspladsvariable. De personlige variable er køn, alder, uddannelse og engagement i det sociale ansvar, mens arbejdspladsvariablene er antal ansatte på arbejdspladsen, sektor og antal underordnede. Nedenfor ser vi på resultatet af analysen og giver mulige forklaringer på, hvad resultatet kan skyldes. Tabellen med resultatet af analysen fremgår af bilagstabel 7.1.

Tabel 7.9

“Mener De som leder, at det er Deres opgave at medvirke til, at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne pga. alder eller sygdom, fastholdes på arbejdspladsen?”
Særskilt for sektor. Procent.

	Offentlig ansat	Privat- ansat	I alt
Ja, i høj grad	52	49	50
Ja, i nogen grad	34	35	35
Nej, ikke specielt	6	7	7
Nej, slet ikke	5	7	6
Ved ikke	3	2	2
Opregnet til befolkningen	104.898	204.449	309.347
Uvægtet procentgrundlag	304	510	814

Betydning af personkarakteristika for fastholdelse

Der er ingen forskel mellem mandlige og kvindelige ledere, så de to grupper er lige socialt engagerede eller omsorgsbevidste og opmærksomme på deres underordnede. Ligeledes er der ingen forskel mellem ledere over og under 50 år. Det kan måske undre, da man kunne formode, at ældre ledere er mere tilbøjelige end yngre ledere til at fastholde medarbejdere, idet de selv er i en risikogruppe. De er mere udsat for nedslidning, stress og sygdom.

Uddannelse er, som i analyserne i kapitel 4, opdelt i tre grupper:

- grundskole
- erhvervsfaglig uddannelse og skolegang svarende til gymnasialt niveau
- videregående uddannelse.

Set i forhold til referencegruppen grundskole er der ingen forskel til de to andre uddannelsesgrupper.

For det sidste personkarakteristikum viser analysen, at lederes personlige engagement i virksomhedens sociale engagement ikke smitter af på deres fastholdelse af medarbejdere, hvilket er lidt overraskende. En mulig forklaring kan være, at ledere ser det som helt naturligt at fastholde, og at de ikke forbinder det med et socialt engagement.

Betydning af arbejdspladskarakteristika for fastholdelse

Analysen viser, at der ikke er forskel på små og store arbejdspladser. Det resultat er umiddelbart overraskende, idet det kunne formodes, at ledere på store arbejdspladser kan fastholde i større grad. Grunden til det kunne

være den simple, at man på store arbejdspladser har større muligheder for at tilpasse arbejdsopgaver til personer med nedsat arbejdsevne, evt. ved at overflytte dem til helt nye arbejdsopgaver. Man kunne også tænke sig, at det på store virksomheder er mere afgørende at fastholde, så man oprettholder og udvikler et godt arbejdsmiljø. Analysen giver imidlertid ikke det resultat, idet store virksomheder overraskende nok ikke er mere tilbøjelige end små virksomheder til at fastholde deres medarbejdere. Der er ingen forskel mellem små og store virksomheder.

Med hensyn til sektor fremgår det af analysen, at der ikke er forskel mellem ledere i private og offentlige virksomheder. Så analysen bekræfter, at ledere i begge sektorer i lige stort omfang vil fastholde deres underordnede, selv om der er flere kvindelige ledere i den offentlige sektor end i den private.

Endelig ser vi af analysen, at flere underordnede ikke øger sandsynligheden sammenlignet med få underordnede. Ligesom med antal ansatte på arbejdspladsen kan det overraske, idet det må formodes, at ledere med flere end fem underordnede har flere muligheder for at fastholde en medarbejder med nedsat arbejdsevne. De har lettere ved at finde egnede arbejdsopgaver til den pågældende medarbejder.

En multivariat analyse er blevet udført separat for den offentlige og private sektor, og her skal blot omtales de mest interessante resultater set i lyset af ovenstående analyse. Ligesom før øger lederens personlige engagement i virksomheders sociale engagement ikke sandsynligheden for fastholdelse i de to sektorer. Endelig må vi bemærke, at der ikke er nogen forskel mellem ledere med seks til 20 underordnede og ledere i referencegruppen med tre til fem ansatte i hverken den offentlige sektor eller den private sektor.

Alt i alt må vi sige, at lederne fastholder deres underordnede, som får nedsat arbejdsevnen, og det uden at deres sociale engagement spiller nogen rolle. Vi bemærker ydermere, at der er sket en stigning siden 2001 i antallet af underordnede, der er blevet fastholdt. Analysen viser herudover, at antallet af underordnede ikke har en betydning for, om ledere fastholder. Køn og alder betyder heller ikke noget.

EN TREDJEDEL AF LEDERNE NYANSÆTTER PERSONER MED SVAG TILKNYTNING TIL ARBEJDSMARKEDET

Med nyansættelser menes i dette afsnit, at virksomhederne ansætter nogle personer udefra med svag tilknytning til arbejdsmarkedet. For at afgrænse denne gruppe af personer mere præcist i denne undersøgelse er virksomhederne blevet spurgt, om de har ansat nogen i job med offentligt løntilskud. Sådanne job kan dreje sig om aktivering, fleksjob, revalidering eller lignende job. Personer, som kommer i aktivering på en virksomhed, er ofte langtidsledige, mens personer, som kommer i revalidering, eller som ansættes i et fleksjob, har nedsat arbejdsevne (se bilag 2 for yderligere definition).

Der er klare fordele for den enkelte involverede person, som kommer i løntilskudsjob. De personer, som kommer i aktivering, får vedligeholdt og udviklet deres kvalifikationer. Og de personer, som ansættes i fleksjob, får mulighed for at arbejde – trods deres nedsatte arbejdsevne – til en normal løn. De fleste virksomheder synes på deres side ikke, at det kan betale sig økonomisk med sådanne job (Rosenstock m.fl., 2005). Til gengæld spiller jobbene en vis rolle for virksomhedernes samarbejdsklima og omdømme (ibid).

I tabel 7.10 er vist andelen af ledere, som blandt deres underordnede har haft mindst en person ansat udefra med løntilskud inden for de seneste to år. 30 procent af lederne har haft en person udefra ansat i løntilskudsjob som medarbejder. Det svarer nogenlunde til, hvad lederne har fastholdt af underordnede med løntilskud, idet dette tal er 32 pct. Dette er måske lidt overraskende, da man må formode, at lederne vil foretrække at ansætte egne medarbejdere i løntilskudsjob. Det må dog tages i betragtning, at 23 pct. af lederne har fastholdt egne medarbejdere uden at få løntilskud fra det offentlige.

Offentlige ledere integrerer i større omfang end privatansatte ledere. 43 pct. af de offentlige ledere har gjort det inden for de sidste to år, mens kun 24 pct. af de privatansatte ledere har gjort det. Dette er heller ikke særligt overraskende, da ledere i det offentlige – som led i den offentlige personalepolitik – opfordres til at ansætte personer i løntilskudsjob.

Ledernes adfærd med hensyn til nyansættelser passer nogenlunde med deres holdning til nyansættelser af nye medarbejdere med svag tilknytning til arbejdsmarkedet. Lidt over halvdelen af lederne mener, at de

Tabel 7.10

Andel af ledere, der oplyser, at der inden for de seneste to år blandt deres underordnede har været mindst én person ansat udefra med løntilskud. Særskilt for sektor. Procent.

	Offentlig ansat	Privat ansat	I alt
Personer ansat udefra med løntilskud	43	24	30
Opvægtet til befolkningen	104.898	204.449	309.347
Uvægtet procentgrundlag	304	510	814

Tabel 7.11

“Mener De som leder, at det er Deres opgave at medvirke til at få personer ansat udefra, der har nedsat arbejdsevne eller i øvrigt er vanskeligt stillet?” Særskilt for sektor. Procent.

	Offentligt ansat	Privatansat	I alt
Ja, i høj grad	21	16	17
Ja, i nogen grad	36	33	34
Nej, ikke specielt	19	27	24
Nej, slet ikke	20	23	22
Ved ikke	5	2	3
Opregnet til befolkningen	104.898	204.449	309.347
Uvægtet procentgrundlag	304	510	814

i høj grad eller *i nogen grad* skal integrere vanskeligt stillede grupper, jf. tabel 7.11. Nogenlunde det samme gør sig gældende for såvel offentligt ansatte som privatansatte ledere dog med en lidt større andel af de offentlige ledere (57 pct.). Nogenlunde samme resultat ses ligeledes i Rosdahls og Uldall-Poulsens (2003) undersøgelse.

Sammenholdt med Rosdahls og Uldall-Poulsens undersøgelse i 2001 er der sket en udvikling frem til i dag. Andelen af ledere, som har mindst en underordnet med løntilskud, er steget fra 22 pct. i 2001 til 30 pct. i dag. Trods føromtalt dobbelttælling, må det siges, at der er sket en reel stigning i denne periode.

En multivariat regression med samme forklarende faktorer, som under fastholdelse afslører et lidt andet billede for nyansættelse end for fastholdelse. Resultatet af analysen af nyansættelser fremgår af bilagstabel 7.2.

Lederes alder, køn og uddannelse spiller heller ingen rolle her. Ligeledes har lederes sociale engagement ingen betydning.

Der gælder også det samme som under fastholdelse med hensyn til

antallet af ansatte på virksomheden. Generelt har antal af ansatte ingen betydning, men de helt store virksomheder integrerer i mindre omfang end de helt små virksomheder. Det kan undre, da netop de store må formodes lettere at kunne indpasse en ny medarbejder. Til gengæld er det nu ikke ligegyldigt, hvilken sektor man ser på. Sandsynligheden for, at de private virksomheder integrerer personer udefra, er mindre set i forhold til de offentlige virksomheder. Det skyldes sikkert, at det påhviler de offentlige virksomheder at integrere personer udefra. Samtidig er det formodentlig et tegn på, at private virksomheder ikke ser det som deres rolle at integrere personer udefra. De mener, at de kun skal koncentrere sig om deres egne medarbejdere.

Med hensyn til antal underordnede medarbejdere minder analysen ikke meget om analysen af fastholdelse. Nu viser analysen, at flere underordnede giver større fleksibilitet til at indplacere integrerede medarbejdere i produktionen. Vi bemærker dog, at ledere med seks til 10 underordnede ikke adskiller sig fra ledere med tre til fem underordnede.

Når vi analyserer hver sektor for sig, fremgår det, at der i det store hele ikke er forskel mellem den private sektor og den offentlige sektor, og at analyserne i øvrigt minder om den samlede analyse. Eneste interessante forhold er, at der er forskel mellem den offentlige sektor og den private sektor med hensyn til det antal underordnede, lederne har under sig. I den offentlige sektor er det kun ledere med over 21 underordnede, som har højere sandsynlighed end referencegruppen for at integrere, mens alle ledere med mere end fem ansatte har det i den private sektor. Forklaringen er formodentlig, at større afdelinger giver mere fleksibilitet i den offentlige sektor til at integrere personer udefra.

Samlet set må det på baggrund af ovenstående beskrivelse og analyse konstateres, at knap hver tredje leder har integreret en medarbejder udefra inden for de seneste to år. Det stemmer nogenlunde overens med niveauet i Rosdahls og Uldall-Poulsens undersøgelse fra 2003. Den multivariate analyse afslører blandt andet, at der er større sandsynlighed for, at offentlige virksomheder integrerer, end at private virksomheder gør det.

GODE UDSIGTER FOR DET SOCIALE ENGAGEMENT

Set under et er lederne i høj grad personligt engagerede i virksomhedens sociale ansvar, og de tager i udstrakt grad hensyn til medarbejdere med

mindre børn og sygdomsramte medarbejdere, men i lidt mindre grad til ældre.

Imidlertid modereres lederens hensyn noget over for disse medarbejdergrupper, når der tages højde for lederens personlige engagement i virksomhedens ansvar. De ledere, der er personligt engageret *i meget høj grad* og *i høj grad*, viser ikke lige så stort et hensyn, som når alle ledere under et spørges om disse hensyn. Sammenhængen er dog stadig stærk med hensyn til børn, men ikke så stærk med hensyn til syge og ældre medarbejdere.

Selv om andelen for ældre er lav, så er der her et potentiale, som måske først udfoldes, når der bliver færre i arbejdsstyrken i årene, der kommer.

Lederne fastholder desuden i stort omfang deres underordnede, som får nedsat deres arbejdsevne, og det gør de i endnu større omfang end i 2001. Dette engagement stemmer ydermere overens med, at lederne mener, de skal fastholde ansatte. Lidt overraskende viste den multivariate analyse, at sandsynligheden for, at ledere fastholder underordnede, er den samme, uanset hvor mange underordnede de har. Som forventet er der ingen forskel mellem mandlige og kvindelige ledere, og overraskende nok er der heller ingen forskel mellem yngre og ældre ledere med hensyn til at fastholde. Ligeledes spiller et socialt engagement hos lederne ikke nogen særlig rolle for, om ledere fastholder deres underordnede.

Når det kommer til nyansættelser, er lederne nogenlunde ligeså socialt engagerede, som når det gælder fastholdelse med løntilskud. Dette niveau svarer til niveauet i 2001. Som det ser ud i dag, nyansætter de offentlige virksomheder i større omfang end de private, og det skyldes måske, at de offentlige virksomheder føler sig mere forpligtet til det. Ses der på, hvilke faktorer der forklarer nyansættelser, er billedet ikke så forskelligt som det, som fremkommer for virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere. Specielt bemærkes, at lederes sociale engagement heller ikke her har nogen betydning for nyansættelser af nye medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ringe tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er en vigtig forskel på fastholdelsessager og nyansættelser. Med hensyn til fastholdelse kender lederne de medarbejdere, der kan have behov for særlige ansættelsesvilkår, og virksomhederne kan i nogle tilfælde føle en vis medskyld i helbredsproblemerne. Det appellerer til at anerkende et ansvar for at medvirke til en løsning. Det er derimod et meget større skridt at anerkende et 'samfundsmæssigt' ansvar for at få 'helt fremmede' arbejdssøgende i gang med et arbejde på virksomheden. Det er

derfor bemærkelsesværdigt, at omkring en tredjedel af lederne har engageret sig i sådanne nyansættelser. Selv om de ikke uden videre kan ansætte endnu en sådan medarbejder, giver den ganske høje andel udtryk for, at der er gode muligheder for, at der kan blive gjort mere for denne arbejdsgruppe. Blandt andet kan flere ledere blive overtalt til at overveje sådanne nyansættelser. En øgning i nyansættelser forudsætter formentlig en endnu større indsats fra de anvisende institutioner mv., men der synes at være et positivt miljø at arbejde i.

BILAG

BILAG 1 – DATAGRUNDLAG

Rapporten bygger på en række spørgsmål stillet til lønmodtagere i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, og dette datagrundlag beskrives nærmere i det følgende.

Arbejdskraftundersøgelsen

For at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet og deres arbejdsforhold udfører Danmarks Statistik hvert kvartal Arbejdskraftundersøgelsen. Den gennemføres som en roterende panelundersøgelse blandt den voksne befolkning i alderen 15-66 år. Princippet bag rotationen ses ved at tage udgangspunkt i et vilkårligt kvartal. I det vil en tredjedel af personerne være nye, en tredjedel fra det forrige kvartal og en tredjedel fra det samme kvartal året før. På den måde sikres det:

- at de samme personer kan følges fra et kvartal til det næste
- at de kan sammenlignes med et års mellemrum.

Undersøgelsen omfatter spørgsmål om befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet – som lønmodtager, ledig eller uden for arbejdsstyrken. Lønmodtagere er de personer, som i interviewugen havde udført mindst en times betalt arbejde. Ledige er de personer, som aktuelt er aktivt jobsø-

gende og kan tiltræde et arbejde senest inden for to uger. Ved personer uden for arbejdsstyrken forstås personer, som ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Ud over spørgsmål om deres arbejdsmarkedstilknytning bliver lønmodtagerne spurgt om deres arbejdstid, ansættelsesforhold, fravær, deltagelse i undervisning og en lang række andre spørgsmål.

I alt er stikprøven for arbejdskraftundersøgelsen hvert kvartal på 15.600 personer, og i 1. kvartal 2006 opnåede man besvarelser fra 9.719 personer. Ud af disse 9.719 var 6.672 lønmodtagere i deres hoved- eller bijob, og disse 6.672 personer er blevet stillet SFI's tillægsspørgsmål. Tillægsspørgsmålene behandles i det følgende afsnit.

SFI's undersøgelse

I 1. kvartal 2006 blev lønmodtagerne i forbindelse med arbejdskraftundersøgelsen stillet en række tillægsspørgsmål om deres oplevelse af og holdning til virksomhedernes sociale engagement. Det samme er sket de tre foregående gange denne undersøgelse er fortaget – i 1999, 2001 og 2003.

Spørgsmålene blev som nævnt ovenfor stillet til de personer, der var lønmodtagere i deres hoved- eller bijob. Sammen med udvalgte svar på spørgsmål fra selve arbejdskraftundersøgelsen udgør svarene på disse spørgsmål datagrundlaget for nærværende undersøgelse.

Som omtalt ovenfor krævedes der kun 1 times betalt arbejde i interviewugen for at tælle med som lønmodtager i hele arbejdskraftundersøgelsen. I forhold til denne undersøgelses formål er kravet blevet skærpet. Derfor er kun besvarelser fra lønmodtagere med mindst 15 timers ugentligt arbejde medtaget i denne rapport. Grunden til det er, at lønmodtagere med kortere arbejdstid må formodes at have begrænsede erfaringer med virksomhedens sociale engagement.

Bilagstabel 1 viser fordelingen af de lønmodtagere, som har svaret på SFI's tillægsspørgsmål fordelt efter ugentlig arbejdstid både på et vægtet og uvægtet grundlag.

Spørgsmål og temaer

Der er sket en del ændringer i surveyen siden sidste undersøgelse. En del spørgsmål er taget ud, og flere nye er kommet til. Ændringerne er foretaget for at udvide årbogens sigte, så den udover udviklingen over tid også behandler særlige temaer som beskrevet i kapitel 1. De temaer, som er med i den nye årbog er: udviklingen over tid, oplevelsen af det rummelige

arbejdsmarked fra fire vinkler, ansatte på særlige vilkår og lederne og det sociale engagement.

Udviklingen over tid er målt vha. en række indikatorer på virksomhedernes sociale engagement, herunder forebyggelse, fastholdelse og nyansættelse samt lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement.

Oplevelsen af det rummelige arbejdsmarked fra fire vinkler handler om, hvordan hhv. ledere, ansatte på ordinære vilkår, ansatte i uformelle skånejob og ansatte på særlig vilkår ser på forskellige spørgsmål. Som eksempel kan nævnes deres syn på arbejdspladsens forebyggende indsats, dvs. om de mener, der tages særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom, ældre ansatte og ansatte med mindre børn. Andre spørgsmål drejer sig om deres holdninger til fastholdelse og nyansættelser.

I kapitlet om ansatte på særlige vilkår ser vi på, om personer ansat i sådanne job blev fastholdt eller nyansat, om der gøres brug af deres tidligere jobberfaringer og uddannelseserfaringer, om deres indflydelse på arbejdstid og arbejdsopgaver, om arbejdet passer til deres arbejdsevne m.m.

I kapitlet om lederne og det sociale engagement ser vi på, i hvilken grad lederne er personligt engageret i virksomhedens sociale ansvar. Desuden rettes deres fokus på, om lederne tager hensyn til ansatte med mindre børn, ældre ansatte og sygdomsramte medarbejdere. Endelig ses der på, i hvilket omfang lederne fastholder og nyansætter personer, som har nedsat arbejdsevne, eller som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Bilagstabel 1

Lønmodtagere fordelt efter ugentlig arbejdstid og undersøgelsesår

Undersøgelsesår	Under 15 timer		15 timer eller derover		Uoplyst		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
1999								
Uvægtet data	428	6,0	6.781	93,9	16	0,2	7.225	100,1
Vægtet data	191.700	7,8	2.256.310	92,0	5.330	0,2	2.453.340	100,0
2001								
Uvægtet data	330	4,7	6.618	94,3	74	1,1	7.022	100,0
Vægtet data	152.128	6,1	2.330.381	93,0	21.332	0,9	2.503.841	100,0
2003								
Uvægtet data	406	6,2	6.067	93,2	39	0,6	6.512	100,0
Vægtet data	198.704	8,0	2.226.619	91,5	12.487	0,5	2.437.810	100,0
2006								
Uvægtet data	461	6,9	6.211	93,1	0	0	6.672	100,0
Vægtet data	218.375	8,7	2.304.719	91,3	0	0	2.523.094	100,0

BILAG 2 – ARBEJDSMARKEDSPOLITISKE FORANSTALTNINGER OG PERSONALEPOLITIK

I dette bilag gennemgår vi først de forskellige aktiveringstilbud på offentlige og private arbejdspladser, hvor der medfølger et offentligt løntilskud. Herunder finder man de forskellige ordninger, som er et led i lov om den aktive beskæftigelsespolitik, samt revalidering, som stammer fra Lov om aktiv socialpolitik. Dernæst forklarer vi forholdene omkring skånejob og gennemgår en række personalepolitiske ordninger, som har betydning for virksomhedernes sociale engagement.

Aktiveringstilbud. Bekendtgørelse om lov

Aktiveringstilbudene er et led i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (Bekendtgørelse om lov om aktiv beskæftigelsesindsats, sidst revideret 24. oktober 2006), hvis overordnede formål er at bringe de ledige hurtigst muligt i arbejde. Tilbudene omfatter:

- virksomhedspraktik
- løntilskudsjob
- løntilskudsjob til førtidspensionister.

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik er et tilbud til forsikrede såvel som ikke-forsikrede ledige. Tilbudet gives for det første for at opkvalificere ledige, hvis de har vanskeligt ved at få et arbejde på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer. For det andet gives det for at afklare den lediges erhvervsønsker. For det tredje gives det for at afdække den lediges arbejdsevne som regel i forbindelse med en revalidering, jf. nedenfor.

Virksomhedspraktikken er et midlertidigt forløb af 4 til 13 ugers varighed. Længden bestemmes som oftest af, hvor langt den ledige er fra arbejdsmarkedet. Perioden kan forlænges ud over 13 uger, hvilket beror på et individuelt skøn.

Det er en betingelse for at etablere en praktikplads, at der på arbejdspladsen er et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte, personer i virksomhedspraktik og personer i løntilskud. Det krav stilles for at sikre, at virksomheden medfører en opkvalificering af den ledige.

De ledige, som kommer i virksomhedspraktik, får ikke løn i praktikperioden. I stedet får de den hidtidige ydelse, som enten kan være kontanthjælp, dagpenge eller starthjælp.

Løntilskudsjob

Løntilskudsjob er for ledige, som har behov for at udvikle deres faglige, sproglige eller sociale kompetencer for at komme i fast beskæftigelse. Løn-tilskuddet kan gives til både forsikrede og ikke-forsikrede ledige, og jobbet kan foregå på en offentlig eller privat arbejdsplads.

Perioden for tilskud skal tilpasses den lediges behov, men tilskud-
det kan højst gives for et år.

Der gælder en række betingelser for løntilskudsjob. Ligesom under virksomhedspraktik skal der være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte, ansatte med løntilskud samt personer i virksomhedspraktik, så der sikres en reel opkvalificering af de ledige. Desuden skal ansættelsen drøftes med de ansatte på arbejdspladsen.

Løntilskud er til forskel fra virksomhedspraktik en egentlig ansættelse, hvor løn- og ansættelsesvilkår er fastsat efter gældende overenskomster.

Løntilskudsjob til førtidspensionister

Førtidspensionister med varig nedsættelse af arbejdsevnen med mindst to tredjedele har ret til løntilskudsjob, som de kan bruge til at supplere deres førtidspension med. Der er en øvre grænse for, hvor meget de kan tjene ekstra, før det fratrækkes i pensionen.

Formålet med jobbet er, at førtidspensionisterne opnår eller fastholder et arbejde. Der er ingen tidsbegrænsning på løntilskudsjobbet.

Fleksjob

Personer, hvis arbejdsevne ikke er så nedsat, at de kan modtage førtidspension, men så meget nedsat, at de ikke kan arbejde på normale vilkår, har ret til et fleksjob. For at få et fleksjob skal arbejdsevnen afprøves som led i en revalidering, jf. nedenfor. Kun hvis arbejdsevnen vurderes til at være permanent nedsat, kan den pågældende person få tildelt et fleksjob.

Fleksjobbet tildeles både til ledige og beskæftigede, hvis arbejdsevne bliver nedsat på grund af fx ulykke eller sygdom eller er nedsat på grund af fx handicap.

Fleksjobbet er varigt, men ansættelsen kan godt skifte mellem arbejdspladser, fordi den ikke er bundet til en bestemt virksomhed eller kommune. Derfor har man også stadig ret til det tilkendte fleksjob, selv om man flytter til en anden kommune.

Selv om tilkendelsen af fleksjobbet er varig, skal kommunen fore-

tage en årlig vurdering af, om der er sket ændringer i fleksjobberens arbejdsevne, samt om arbejdspladsen lever op til den indgåede aftale.

Fleksjobbet er en egentlig ansættelse, og løn og arbejdsvilkår fastsættes efter de gældende overenskomster på området. Typisk får personen i et fleksjob den gældende minimumsløn inden for det pågældende arbejdsområde. Personer i fleksjob har dog ikke ret til arbejdsløshedsdagpenge. Til gengæld har de mulighed for at modtage ledighedsydelse, hvis de har optjent ret til det eller uforskyldt er blevet ledige.

Revalidering

Som led i den aktive socialpolitik kan en person komme i forrevalidering og almindelig revalidering.

Forrevalidering har til hensigt dels at afklare revalidendens erhvervsmæssige sigte, dels at afdække revalidendens arbejdsevne. Som regel går en forrevalidering forud for en revalidering, og foregår den på en arbejdsplads, sker det normalt som led i en virksomhedspraktik.

Almindelig revalidering har som formål at hjælpe en person med nedsat arbejdsevne med at blive fastholdt eller blive integreret på arbejdsmarkedet, så personen kan forsørge sig selv enten i ordinær beskæftigelse eller i et fleksjob. Det er et krav for at komme i revalidering, at personens arbejdsevne er nedsat.

Når sigtet med revalideringen er afklaret – fx som led i en forrevalidering – udarbejder kommunen sammen med revalidenden en jobplan, hvor beskæftigelsesmålet opstilles.

Revalideringen kan bestå af virksomhedspraktik og løntilskudsjob og foregår så under disse ordningers regler.

Aftalebaserede skånejob

Aftalebaseret skånejob er et led i de sociale kapitler i overenskomsterne på både det private og det offentlige arbejdsmarked. Som det er i dag, har de fleste overenskomster en aftale om skånehensyn.

En sådan aftale går ud fra, at den involverede person ikke yder en fuld arbejdsindsats. Eksempelvis kan der være tale om kortere arbejdstid eller lettere arbejdsopgaver. Aftalen kan være til samme løn som tidligere eller til en lavere løn. Uanset hvad, så giver det offentlige ikke noget løntilskud.

Et aftalebaseret skånejob er en ansættelse på helt almindelige betingelser med ret til arbejdsløshedsunderstøttelse og efterløn. Aftalen er

dog individuel med hensyn til varighed og løn, og den aftales lokalt mellem arbejdstager, arbejdsgiver og relevant fagforening.

Uformelle skånejob

Med et uformelt skånejob forstås et job, hvor der ikke foreligger nogen skriftlig aftale om skånehensynene. Som regel er der tale om en mundtlig aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren.

Ansættelsen er på helt almindelige vilkår med hensyn til løn, arbejdsløshedsunderstøttelse og efterløn.

Personalepolitiske ordninger

I dette afsnit skitseres kort, hvad virksomheders forskellige personalepolitiske ordninger går ud på. Vi omtaler kun de ordninger, som er vigtige i forhold til virksomheders sociale engagement over for deres medarbejdere.

Politikken over for medarbejdere med mindre børn angår, om arbejdspladsen tager særligt hensyn, når børnene er syge, når de skal til læge, samt når de skal hentes og bringes fra institutionen. Virksomheden kan også være positiv over for, at deres medarbejdere arbejder hjemme eller har fleksible arbejdstider.

Politikken over for de ældre medarbejdere kan handle om kortere arbejdstid med eller uden lønnedgang, mindre krævende eller andre arbejdsopgaver samt efteruddannelse.

Politikken over for sygdomsramte medarbejdere kan dreje sig om opfølgning med henblik på fastholdelse, anvendelse af delvis syge-raskmelding, mere lempelige præstationskrav i en periode, tolerance over for sygefravær og økonomisk hjælp til særlig lægehjælp.

BILAG 3 – BILAGSTABELLER

Bilagstabel 4.1

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at lønmodtagerne vurderer at arbejdspladsen slet ikke eller ikke særligt drager omsorg og tager ansvar for de ansatte i forhold til i høj eller nogen grad at drage omsorg og tage ansvar for de ansatte.

Personkarakteristika	
Køn	
Mand	*
Kvinde	0
Alder	
15-49	*
50 –	0
Uddannelse	
Grundskole	0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	*
Videregående uddannelse	0
Anciennitet på arbejdspladsen	
Under 1 år	0
1-3 år	0
4-10 år	0
11+ år	*
Hjemmeboende børn	
Ja	*
Nej	0
Lønmodtagerens antal sygedage de seneste 12 mdr.	
0-14 dage	*
15-365 dage	+
Lønmodtagerens lederstatus og ansættelsesvilkår	
Leder	÷
Ordinært ansat	*
Uformelt skånejob	÷
Særlige vilkår	0
Arbejdsplads karakteristika	
Antal ansatte på virksomheden	
1-49	*
50+	+
Sektor	
Offentlig	*
Privat	0

* referencegruppe; – signifikant negativ (5 pct.); + signifikant positiv (5 pct.); 0 ingen forskel.

Bilagstabel 4.2

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at lønmodtagerne vurderer, at arbejdspladsen slet ikke eller ikke særligt udviser særligt hensyn til ansatte med børn i forhold til i høj eller nogen grad at udvise særligt hensyn til ansatte med børn.

Personkarakteristika	
Køn	
Mand	*
Kvinde	÷
Alder	
15 – 49	*
50 –	0
Uddannelse	
Grundskole	0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	*
Videregående uddannelse	0
Anciennitet på arbejdspladsen	
Under 1 år	0
1-3 år	0
4-10 år	0
11+ år	*
Hjemmeboende børn	
Ja	*
Nej	÷
Lønmodtagerens antal sygedage de seneste 12 mdr.	
0-14 dage	*
15-365 dage	0
Lønmodtagerens lederstatus og ansættelsesvilkår	
Leder	÷
Ordinært ansat	*
Uformelt skånejob	÷
Særlige vilkår	0
Arbejdsplads karakteristika	
Antal ansatte på virksomheden	
1-49	*
50+	+
Sektor	
Offentlig	*
Privat	0

* referencegruppe; – signifikant negativ (5 pct.); + signifikant positiv (5 pct.); 0 ingen forskel.

Bilagstabel 4.3

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at lønmodtagerne vurderer, at arbejdspladsen slet ikke eller ikke særligt udviser særligt hensyn til ældre ansatte i forhold til i høj eller nogen grad at udvise særligt hensyn til ældre ansatte.

Personkarakteristika	
Køn	
Mand	*
Kvinde	0
Alder	
15 – 49	*
50 –	+
Uddannelse	
Grundskole	0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	*
Videregående uddannelse	0
Anciennitet på arbejdspladsen	
Under 1 år	0
1-3 år	0
4-10 år	0
11+ år	*
Hjemmeboende børn	
Ja	*
Nej	0
Lønmodtagerens antal sygedage de seneste 12 mdr.	
0-14 dage	*
15-365 dage	0
Lønmodtagerens lederstatus og ansættelsesvilkår	
Leder	÷
Ordinært ansat	*
Uformelt skånejob	÷
Særlige vilkår	÷
Arbejdsplads karakteristika	
Antal ansatte på virksomheden	
1-49	*
50+	+
Sektor	
Offentlig	*
Privat	+

* referencegruppe; – signifikant negativ (5 pct.); + signifikant positiv (5 pct.); 0 ingen forskel.

Bilagstabel 4.4

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at lønmodtagerne vurderer, at arbejdspladsen slet ikke eller ikke særligt udviser særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise i forhold til i høj eller nogen grad at udvise særligt hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise.

Personkarakteristika	
Køn	
Mand	*
Kvinde	÷
Alder	
15 – 49	*
50 –	+
Uddannelse	
Grundskole	0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	*
Videregående uddannelse	0
Anciennitet på arbejdspladsen	
Under 1 år	0
1-3 år	0
4-10 år	0
11+ år	*
Hjemmeboende børn	
Ja	*
Nej	÷
Lønmodtagerens antal sygedage de seneste 12 mdr.	
0-14 dage	*
15-365 dage	+
Lønmodtagerens lederstatus og ansættelsesvilkår	
Leder	÷
Ordinært ansat	*
Uformelt skånejob	÷
Særlige vilkår	0
Arbejdsplads karakteristika	
Antal ansatte på virksomheden	
1-49	*
50+	+
Sektor	
Offentlig	*
Privat	0

* referencegruppe; – signifikant negativ (5 pct.); + signifikant positiv (5 pct.); 0 ingen forskel.

Bilagstabel 4.5

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) medfører, at De og/eller Deres kollegaer aflastes?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob
Lønmodtagere ansat på arbejdspladser, der har foretaget fastholdelse eller nyansættelse af personer på særlige vilkår de seneste to år			
Belastning	28	22	19
Aflastning	50	47	50
Lønmodtagere ansat på arbejdspladser, der ikke har foretaget fastholdelse eller nyansættelse af personer på særlige vilkår de seneste to år			
Belastning	30	17	22
Aflastning	43	29	36
Opregnet til befolkningen	312.190	1.824.785	321.639
Uvægtet beregningsgrundlag	822	4.821	853

Bilagstabel 4.6

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) forøger risikoen for, at De selv mister deres job?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	I alt
Lønmodtagere ansat på arbejdspladser, der har foretaget fastholdelse eller nyansættelse af personer på særlige vilkår de seneste to år				
Ja	2	4	4	3
Nej	95	91	91	92
Ved ikke	2	5	5	5
I alt	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen				
Uvægtet beregningsgrundlag				

CHI2-test P =0,091

Bilagstabel 4.7

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) forøger risikoen for, at De selv mister deres job?” Opdelt efter lederstatus og ansættelsesvilkår. 2006. Procent.

	Leder	Ordinære vilkår	Uformelt skånejob	I alt
Lønmodtagere ansat på arbejdspladser, der ikke har foretaget fastholdelse eller nyansættelse af personer på særlige vilkår de seneste to år				
Ja	2	4	5	4
Nej	92	74	86	78
Ved ikke	6	21	9	18
I alt	100	99	100	100
Opregnet til befolkningen Uvægtet beregningsgrundlag				

CHI2-test $P < 0,0001$

Bilagstabel 4.8

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at lønmodtagerne vurderer, at der er lille eller ingen risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste to år i forhold, til at de vurderer, at der er nogen eller stor risiko.

Personkarakteristika	
Køn	
Mand	*
Kvinde	÷
Alder	
15 – 49	*
50 –	÷
Uddannelse	
Grundskole	÷
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	*
Videregående uddannelse	0
Anciennitet på arbejdspladsen	
Under 1 år	÷
1-3 år	÷
4-10 år	÷
11+ år	*
Hjemmeboende børn	
Ja	*
Nej	0
Lønmodtagerens antal sygedage de seneste 12 mdr.	
0-14 dage	*
15-365 dage	÷
Lønmodtagerens lederstatus og ansættelsesvilkår	
Leder	+
Ordinært ansat	*
Uformelt skånejob	0
Særlige vilkår	÷
Arbejdsplads karakteristika	
Antal ansatte på virksomheden	
1-49	*
50+	0
Sektor	
Offentlig	*
Privat	0

* referencegruppe; – signifikant negativ (5 pct.); + signifikant positiv (5 pct.); 0 ingen forskel.

Bilagstabel 4.9

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at lønmodtagerne vurderer, at de slet ikke eller ikke hører til socialt på arbejdspladsen i forhold til, at de vurderer, at de i høj grad eller nogen grad hører til socialt.

Personkarakteristika	
Køn	
Mand	*
Kvinde	0
Alder	
15-49	*
50-	0
Uddannelse	
Grundskole	0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	*
Videregående uddannelse	0
Anciennitet på arbejdspladsen	
Under 1 år	+
1-3 år	+
4-10 år	0
11+ år	*
Hjemmeboende børn	
Ja	*
Nej	0
Lønmodtagerens antal sygedage de seneste 12 mdr.	
0-14 dage	*
15-365 dage	+
Lønmodtagerens lederstatus og ansættelsesvilkår	
Leder	÷
Ordinært ansat	*
Uformelt skånejob	÷
Særlige vilkår	0
Arbejdsplads karakteristika	
Antal ansatte på virksomheden	
1-49	*
50+	0
Sektor	
Offentlig	*
Privat	0

* referencegruppe; - signifikant negativ (5 pct.); + signifikant positiv (5 pct.); 0 ingen forskel.

Bilagstabel 5.1

Selvangivet arbejdsevnenedsættelse. Personer ansat på særlige vilkår. Procent.

I høj grad	37
I nogen grad	41
Ikke særligt	2
Slet ikke	19
Ved ikke	1
I alt	100
Opregnet til befolkningen	63.098
Uvægtet beregningsgrundlag	173

Bilagstabel 5.2

Har De tidligere haft et job på ordinære vilkår? Personer ansat på særlig vilkår. Procent.

Ja	85
Nej	15
I alt	100
Opregnet til befolkningen	60.651
Uvægtet beregningsgrundlag	167

Bilagstabel 7.1

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at en leder, der inden for de sidste to år har oplevet, at mindst en underordnet har fået nedsat arbejdsevne, har fastholdt mindst en medarbejder i beskæftigelse.

	Offentlig sektor	Privat sektor	I alt
Personkarakteristika			
Køn			
Mand	*	*	*
Kvinde	0	0	0
Alder			
20- 50	*	*	*
50-	0	0	0
Uddannelse			
Grundskole	*	*	*
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	0	0	0
Videregående uddannelse	0	0	0
Er lederen personligt engageret i virksomhedens sociale ansvar			
Ja, i mindre grad – Nej, slet ikke	*	*	*
Ja, i meget høj grad eller høj grad	0	0	0
Arbejdspladsen			
Antal ansatte på virksomheden			
1-10	*	*	*
10-50	0	0	0
50-100	0	+	0
100-500	0	0	0
500-	0	0	0
Sektor			
Offentlig	*	*	*
Privat	0	0	0
Antal underordnede			
3- 5	*	*	*
6-10	0	0	0
11- 20	0	0	0
21-	0	0	0

* referencegruppe; – signifikant negativ forskel (5 pct.); + signifikant positiv forskel (5 pct.); 0 ingen forskel.

Bilagstabel 7.2

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at ledere har integreret en underordnet inden for de sidste to år.

	Offentlig sektor	Privat sektor	I alt
Personkarakteristika			
Køn			
Mand	*	*	*
Kvinde	0	0	0
Alder			
20- 50	*	*	*
50-	0	0	0
Uddannelse			
Grundskole	*	*	*
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	0	0	0
Videregående uddannelse	0	0	0
Er lederen personligt engageret i virksomhedens sociale ansvar			
Ja, i mindre grad – Nej, slet ikke	*	*	*
Ja, i meget høj grad eller høj grad	0	0	0
Arbejdspladsen			
Antal ansatte på virksomheden			
1-10	*	*	*
10- 50	0	0	0
50- 100	0	0	0
100-500	0	0	0
500-	-	-	-
Sektor			
Offentlig	*	*	*
Privat	-	-	-
Antal underordnede			
3- 5	*	*	*
6-10	0	+	0
11-20	0	+	+
21-	+	+	+

* referencegruppe; – signifikant negativ forskel (5 pct.); + signifikant positiv forskel (5 pct.); 0 ingen forskel.

LITTERATURLISTE

- Bach, H.B. & Müller, M.M. (2005): *Hvad tilbyder kommuner og arbejdsgivere personer udsat for en arbejdsulykke?* København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdsrapport 05:07.
- Beskæftigelsesministeriet (2006): *Bekendtgørelse om lov om aktiv beskæftigelsesindsats*. Sidst revideret 24.10.2006.
- Brønnum-Hansen, H. (2006): Sociale forskelle i udviklingen i danskernes dødelighed. *Ugeskrift for Læger* 2006/168.
- Dahl, K.M. & Jakobsen, V. (2005): *Køn, Etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. København: Socialforskningsinstituttet 05:01.
- Danmarks Statistik – statistikbanken.dk.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2005): *Arbejdsmarkedsrapport 2005*. Dansk Arbejdsgiverforening.
- Eriksson, T., Ibsen R., Li, J. & Westergård-Nielsen, N. (2006): *Globalisering og det danske arbejdsmarked*. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Finansministeriet (2005): *Økonomisk redegørelse*. Maj 2005.
- Finansministeriet (2006a): *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet – rapport fra Trepartsudvalget*. Bind 1. Den fremtidige voksen- og efteruddannelsesindsats.
- Finansministeriet (2006b): *Økonomisk redegørelse*. August 2006.

- Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Socialministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet & Kommunernes Landsforening (2005): *Udviklingen i fleksjobordningen*. København.
- Forlig om fleksjobordningen (2006).
<http://www.bm.dk/graphics/Dokumenter/Aftale%20om%20justering%20af%20fleksjobordningen.pdf>
- Hohnen, P. (2000): *Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked?* København: Socialforskningsinstituttet 00:18.
- Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C. & Lind, M.L. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Socialforskningsinstituttet 06:02
- Holt, H., Jørgensen, M.S., Jensen, S., Lange, D., Larsen, M. & Nygaard, R. (2004): *Virksomheders sociale engagement – årbog 2004*. København: Socialforskningsinstituttet 04:23.
- Høgelund, J., Filges, T. & Jensen, S. (2003): *Langvarigt sygefravær – Hvad sker der og hvordan går det?* København: Socialforskningsinstituttet 03:20.
- Jørgensen, M., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmel, G. (2006): *Job på særlige vilkår – overblik over viden på området*. København: Socialforskningsinstituttet 06:05
- Larsen, M. (2006): *Fastholdelse og rekruttering af ældre – arbejdspladser indsats*. København: Socialforskningsinstituttet 06:09.
- Madsen, T.N. (2006): Uddannelse skal være en rettighed. *Ugebladet A4* 13. marts 2006.
- Miiller, M.M., Høgelund, J. & Geerdsen, P.P. (2006): *Handicap & Beskæftigelse – Udviklingen mellem 2002 og 2005*. København: Socialforskningsinstituttet 06:24.
- Rezaei, S. (2005): *Det duale arbejdsmarked i et velfærdsstatsligt perspektiv – et studie af dilemmaet mellem uformel økonomisk praksis og indvandreres socioøkonomiske integration*. Delrapport 4: Etnisk stratifikation og eksistensen af en serviceunderklasse i europæiske velfærdsstatsregimer. Roskilde Universitetscenter. Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi.
- Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H. (2003): *Lederne og det sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet 03:05.
- Rosenstock, M., Tinggaard, K., Holt, H. & Jensen, S. (2004): *Rummelighedens rammer – Ansættelsesmuligheder for personer med hjerne-skade, sindslidelse eller udviklingshæmning*. København: Socialforskningsinstituttet 04:22

Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen, M.S.
(2005): *Virksomheders sociale engagement – årbog 2005*. København: Socialforskningsinstituttet 05:13.
www.cabiweb.dk (besøgt 30. oktober 2006)
www.via2000.dk (besøgt 30. oktober 2006)

SFI-RAPPORTER SIDEN 2006

- 06:01 Egelund, T.: *Sammenbrud i anbringelser*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-802-6. Kr. 65,00
- 06:02 Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C. & Lind, M.L.: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. 2006. 250 s., ISBN 87-7487-804-2. Kr. 228,00.
- 06:03 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion*. 2006. 51 s. ISBN 87-7487-805-0. Kr. 50,00.
- 06:04 Christensen, E.: *Opvækst med særlig risiko. Indkredsning af børn med behov for en tidlig forebyggende indsats*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-806-9. Kr. 85,00.
- 06:05 Jørgensen, M.S., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmel, G.: *Job på særlige vilkår. Overblik over viden på området*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-807-7. Kr. 75,00.
- 06:06 Rasmussen, M.: *Kontanthjælpsmodtageres gæld. Eftergivelse af offentlig gæld*. 2006. 68 s. ISBN 87-7487-808-5. Kr. 55,00.
- 06:07 Møller, S.S. & Rosdahl, A.: *Indvandrere i job. Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*. 2006. 171 s. ISBN 87-7487-809-3. Kr. 160,00.
- 06:08 Bengtsson, S. & Kristensen, L.K.: *Særforsorgens udlægning*. 2006. 96 s. ISBN 87-7487-810-7. Kr. 100,00.
- 06:09 Larsen, M.: *Fastholdelse og rekruttering af ældre. Arbejdspladsers indsats*. 2006. 101 s. ISBN 87-7487-813-1. Kr. 100,00.

- 06:10 Hestbæk, A.-D., Lindemann, A., Nielsen, V.L. & Christoffersen, M.N.: *Nye regler – ny praksis. Ændringerne i servicelovens børneretler 2001. Afslutningsrapport.* 2006. 265 s. ISBN 87-91247-80-2. Rapporten er udgivet af Styrelsen for Social Service. Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:11 Olsen, H.: *Guide til gode spørgeskemaer. En manual.* 2006. 100 s. ISBN 87-7487-812-3. Kr. 100,00.
- 06:12 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Udbredelsen af pengespil og problemspillere.* 2006. 79 s. ISBN 87-7487-811-5. Kr. 85,00.
- 06:13 Miiller, M.M.: *Arbejds miljø og indvandrere. Erfaringer i forhold til rekruttering og fastholdelse.* 2006. 92 s. ISBN 87-7487-816-6. Kr. 90,00.
- 06:14 Hansen, H.: *Time Series of APW-Calculations – Module for Great Britain 1991-2004.* 2006. 83 s. ISBN 87-7487-815-8. Netpublikation. Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:15 Clausen, J., Heinesen, E. og Hussain, M:A.: *De nye kommuners rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen.* 2006. 106 s. ISBN 87-7487-824-7. Den kan downloades på www.sfi.dk
- 06:16 Christensen, G. og Christensen, S.: *Etniske minoriteter, frivilligt socialt arbejde og integration. Afdækning af muligheder og perspektiver.* 2006. 220 s. ISBN 87-7487-817-4. Den kan downloades på www.sfi.dk
- 06:17 Schimmel, G.: *LO-dokumentation nr. 2/2006. Barrierer for kvinder i fagligt arbejde. En kvalitativ undersøgelse af årsagerne til kvinders lavere repræsentation i LO-fagbevægelsen.* 2006. 120 s. ISBN-10: 87-7735-770-1, ISBN-13: 978-87-7735-770-1. Rapporten er udgivet af Landsorganisationen i Danmark. Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:18 Boje, T.P.: *Frivillighed og nonprofit i Danmark. Omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse.* 2006. 275 s. ISBN 87-7487-821-2. Kr. 250,00.
- 06:19 Boje, T.P., Fridberg, T. og Ibsen, B. (redaktion): *Den frivillige sektor i Danmark. Omfang og betydning.* 2006. 172 s. ISBN 87-7487-822-0. Kr. 160,00.
- 06:20 Geerdsen, P.P., og Geerdsen, L.: *Fra aktivering til beskæftigelse. En gennemgang af aktiveringsindsatsen i det danske dagpengesystem.* 2006. 72 s. ISBN 87-7487-818-2. Kr. 70,00
- 06:21 Jespersen, C.: *Socialt udsatte børn i dagtilbud.* 2006. 108 s. ISBN 87-7487-835-2. Kr. 100,00

- 06:22 Christensen, V.T.: *Uhørt? Betydningen af nedsat hørelse for arbejdsmarkedstilknytning og arbejdsliv*. 2006. 254 s. ISBN 87-7487-823-9. Kr. 248,00.
- 06:23 Jensen, T.G., Schmidt, G., Jareno, K.N. & Roselius, M.: *Indsatser mod æresrelateret vold*. 2006. 185 s. ISBN: 87-7487-825-5. Netpublikation. Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:24 Miiler, M.M., Høgelund, J. & Geerdsen, P.P.: *Handicap & beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2005*. 2006. 128 s. ISBN 87-7487-826-3. Kr. 110,00.
- 06:25 Christensen, E. & Andersen, K.V.: *Livsvilkår for børn med familie på danske asylcentre*. 2006. 120 s. ISBN: 87-7487-827-1. Kr. 120,00.
- 06:27 Bengtsson, S. & Nemli, A.: *Oplevelsen af MST. Forældres, unges og terapeuters erfaringer med Multisystemisk Terapi*. 2006. 136 s. ISBN: 87-7487-830-1. Kr. 140,00.
- 06:28 Stigaard, M.V., Sørensen, M.F., Winter, S.C., Friisberg, N. & Henriksen, A.C.: *Kommunernes beskæftigelsesindsats*. 2006. 113 s. ISBN 87-7487-832-8. Kr. 90,00.
- 06:29 Madsen, M.B., Mortensøn, M.D. & Rosdahl, A.: *Arbejdsmarkedsparat eller ej? En kvalitativ undersøgelse af visitationen af kontanthjælpsmodtagere i ti kommuner*. 2006. 109 s. ISBN 87-7487-833-6. Kr. 100,00.
- 06:30 Rosdahl, A. & Petersen, K.N.: *Modtagere af kontanthjælp. En litteraturoversigt om kontanthjælpsmodtagere og den offentlige indsats for at hjælpe dem*. 2006. 87 s. ISBN 87-7487-834-4. Kr. 65,00.
- 06:31 Deding, M & Jakobsen, V.: *Indvandreres arbejdsliv og familieliv*. 2006. 101 s. ISBN 87-7487-836-0. Netpublikation. Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:32 Deding, M., Lausten, M. & Andersen, A.R.: *Børnefamiliers balance mellem familie- og arbejdsliv*. 2006. 139 s. ISBN 87-7487-837-9. Netpublikation. Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:34 Christensen, E.: *Uledsagede asylansøgerbørn*. 2006. 64 s. ISBN 87-7487-840-9. Netpublikation. Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 06:35 Christensen, V.T.: *Hard of Hearing? Hearing problems and working life*. 2006. 49 s. ISBN 87-7487-823-9. Engelsk sammenfatning af rapporten *Uhørt?* Den kan downloades på www.sfi.dk.
- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuners, lægers, og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 110,00.

- 07:02 Bach, Henning B. og Petersen, Kirstine N.: *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 140,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Gennemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Kr. 60,00.
- 07:05 Benjaminsen, L.: *Storbypuljen – Indsatser for socialt udsatte. Ideer og erfaringer*. 2007. 47 s. ISBN 978-87-7487-847-6. 60 kr. Pjece.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2006

Socialforskningsinstituttet har siden 1999 gennemført en årlig undersøgelse af udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. De årlige rapporter skal bl.a. belyse, hvordan virksomhederne bestræber sig på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Denne rapport belyser lønmodtagernes oplevelse af og holdning til det sociale engagement på deres arbejdsplads.

Undersøgelsen, der er finansieret af Beskæftigelsesministeriet, viser blandt andet, at 83 pct. af lønmodtagerne i dag er positivt stemt over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund i virksomheden, hvor det i 1999 kun var 47 pct. Rapportens resultater viser også, at ansatte på særlige vilkår generelt er tilfredse med deres arbejdsvilkår, men at hver tredje dog mener, at deres arbejdsgiver bør gøre mere for at udvikle deres faglige kvalifikationer.

Socialforskningsinstituttet

07:06

180 kr. inkl. moms

ISSN: 1396-1810

