

05:14

Maja Rosenstock

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2005 – SAMMENFATNING



05:14

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2005 – SAMMENFATNING

Maja Rosenstock

KØBENHAVN 2005
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT
ÅRBOG 2005 – SAMMENFATNING

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

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

ISSN: 1396-1810
ISBN: 87-7487-792-5

Layout: Hedda Bank
Oplag: 800
Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2005 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.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	5
DANSKE VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT	7
Datagrundlag	8
Begreber anvendt i årbogen	8
HENSYN TIL MEDARBEJDERNE	11
Familie-, senior- og sygefraværspolitik	11
Flere virksomheder fastholder medarbejdere – og flere medarbejdere må fratræde	13
Hvilke virksomheder gør hvad?	14
PLADS TIL FLERE?	19
Udviklingen i bredden kontra dybden	22

MULIGHEDER, BARRIERER OG HOLDNINGER	25
1/3 finder det praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat	22
Virksomhederne er mere positive over for fastholdelser end over for nyansættelser	23
Kommuner kontakter flere – især store – virksomheder	23
Positiv vurdering af de offentlige ordninger	24
Virksomhederne udviser i stigende omfang socialt engagement – men det er også nødvendigt	26

FORORD

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en undersøgelse med sigte på at overvåge udviklingen i 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 årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger nås. Datagrundlaget er spørgeskemaer blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger.

Virksomhederne blev spurgt første gang i 1998 og herefter igen i 2000, i 2002 og i 2004. Det vil sige, at der nu ligger data fra 4 år. Resultaterne fra disse spørgeskemaundersøgelser er –sammen med visse registerbaserede analyser –offentliggjort i rapporten *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*, der er udarbejdet af forskningsassistenterne cand. comm. Maja Rosenstock, cand.polit. Søren Jensen og cand.polit. Martin Sonnefeld Jørgensen, ph.d.-studerende, cand.polit. Cecilie Dohlmann Weatherall samt seniorforsker, cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på undersøgelsen. Den foreliggende pjece sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra *Årbog 2005*. Pjecen er udarbejdet af Maja Rosenstock. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, november 2005

Jørgen Søndergaard

DANSKE VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Udviser de danske virksomheder i stigende omfang et socialt engagement? Bliver virksomhederne bedre til at fastholde personer med nedsat arbejdsevne, og bliver de bedre til at nyansætte personer, der kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet?

Det er nogle af de centrale spørgsmål, som Socialforskningsinstituttets årbøger om virksomhedernes sociale engagement forsøger at besvare. Årbøgerne viser udviklingen i de danske virksomheders indsats. Formålet er at belyse udviklingen i virksomhedernes sociale engagement ved hjælp af en række indikatorer, som fx hvorvidt virksomhederne har ansat personer med nedsat arbejdsevne, om de har fastholdt personer på trods af sygdom etc. Årbøgerne udkommer hvert år i perioden 1999-2006. De er tilrettelagt sådan, at der i de lige år gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomhederne og i de ulige år foretages en tilsvarende undersøgelse blandt lønmodtagerne.

Denne pjece sammenfatter nogle af pointerne fra den fjerde årbog om virksomhedernes sociale engagement set fra virksomhedernes side.¹ Pjecen er ikke et resumé af årbogen, da et sådant findes i selve årbogen. I stedet vil vi gengive udvalgte resultater og beskrive nogle af de mange

1. Rosenstock m.fl.: *Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2005*, Socialforskningsinstituttet 05:13.

informationer fra *Årbog 2005* ud fra nogle mere overordnede tabeller. Da udviklingen generelt ligner udviklingen, der er beskrevet i de tidligere årbøger, har vi i denne pjece valgt primært at beskæftige os med de nye analyser, der er foretaget i *Årbog 2005*.

DATAGRUNDLAG

Datagrundlaget for *Årbog 2005* består af spørgeskemaundersøgelser, der er gennemført i 1998, 2000, 2002 samt 2004. Da det i disse år er *virksomhedernes* opfattelse af det sociale engagement, der har skullet undersøges, er et udsnit af danske virksomheders personaleansvarlige blevet bedt om at besvare spørgeskemaet. Stikprøven af virksomheder er trukket fra CVR-registeret og er udformet efter samme design gennem alle årene, så svarene kan sammenlignes over tid. Stikprøven i 2004, der er omdrejningspunktet for *Årbog 2005*, kom til at bestå af 3.284 virksomheder. Heraf besvarede 2.299 spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 70.

BEGREBER ANVENDT I ÅRBOGEN

Før vi går til de udvalgte resultater fra undersøgelsen, skal de mest centrale begreber, der bruges i årbogen, defineres. Først og fremmest må det være på sin plads at gøre rede for, hvad der i årbøgerne menes med begrebet *virksomhedernes sociale engagement*. Med begrebet forstår vi her virksomheders frivillige deltagelse i løsningen af sociale problemer relateret til arbejdsmarkedet. Vi taler således om virksomhedsadfærd, der forebygger eller afhjælper sociale problemer med relation til det danske arbejdsmarked.

Internt og eksternt engagement

I årbøgerne skelner vi mellem *internt* og *eksternt* engagement. Hvor det interne sociale engagement er rettet mod virksomhedens egne medarbejdere, er det eksterne sociale engagement rettet mod personer uden for virksomheden. Vi taler om henholdsvis forebyggelse, fastholdelse og nyansættelse. Ved *forebyggelse* forstås indsatser, der er rettet mod kernearbejdskraften. Det vil således typisk være personalepolitiske tiltag som familie- og seniorpolitik og er derved udtryk for internt engagement, da det er rettet mod virksomhedens egne medarbejdere. *Fastholdelser* er derimod

indsatser rettet mod de marginaliseringstruede, som på grund af opstået nedsat arbejdssevne eller ændrede krav til kvalifikationer hos medarbejderne kommer i en direkte sårbar situation på arbejdspladsen. Da det drejer sig om personer, der allerede er ansat på virksomhederne, når de bliver marginaliseringstruede, er der tale om internt socialt engagement. Ved *nyansættelser* er der derimod tale om eksternt socialt engagement, da det er indsatser rettet mod marginaliserede eller udstødte personer uden for virksomhederne. Det kan fx være personer med nedsat arbejdssevne, som virksomheden ansætter udefra i et job med lønstilskud.

Bredde og dybde i det sociale engagement

Andelen af virksomheder, der har udvist en given form for engagement –fx ansat en flygtning eller en indvandrer –afslører udbredelsen af indsatsen blandt virksomhederne. Det er det, vi med andre ord kalder *bredden* i engagementet. Andelen bruges til at se, om kredsen af virksomheder, der yder den pågældende indsats, bliver større eller mindre. Derudover taler vi om *dybden* i engagementet. Her ser vi på, hvorvidt de virksomheder, der allerede yder en specifik indsats, gør det over for flere eller færre personer gennem undersøgelsesperioden. Eksempelvis ser vi på, hvorvidt de virksomheder, der har mindst én flygtning eller indvandrer ansat, ansætter flere eller færre gennem årene. Hensigten med at skelne mellem dybden og bredden i ansættelserne er at se på, hvorvidt den generelle stigning i det sociale engagement, der er påvist gennem årbøgerne, skyldes, at de samme virksomheder gør mere, eller at flere virksomheder overhovedet gør noget.

HENSYN TIL MEDARBEJDERNE

FAMILIE-, SENIOR- OG SYGEFRAVÆRSPOLITIK

Som indikatorer på virksomhedernes interne sociale engagement har virksomhederne besvaret spørgsmål om deres familie-, senior- og sygefraværspolitik. I den forbindelse er virksomhederne blevet spurgt, om de tager særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn ved fx at tilbyde:

- fleksible arbejdstider
- omsorgsdage ud over barnets 1. sygedag
- mulighed for at arbejde hjemme, hvis børnene har behov
- en positiv indstilling til, at medarbejdere tager orlov til børnepasning
- andet.

De er blevet spurgt, om de gør noget for at fastholde ældre medarbejdere ved fx at tilbyde:

- kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang
- kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation
- mindre krævende/andre arbejdsopgaver
- efteruddannelse
- andet.

Og de er blevet spurgt, om de støtter medarbejdere ved sygdom eller personlig krise med:

- aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse
- anvendelse af delvis syge-/raskmelding
- mere lempelige præstationskrav i en periode
- tolerance over for fravær fra arbejdet
- økonomisk hjælp til særlig lægehjælp
- henvisning til læge/behandlingstilbud
- rådgivning/vejledning
- andre former for støtte.

Familie-, senior-, og sygefraværspolitik kan naturligvis bestå i en række andre tiltag end de ovenfor nævnte, og derfor har virksomhederne i alle tilfælde mulighed for at benytte sig af kategorierne *andet/andre former for støtte*. Besvarelserne skal ikke ses som udtømmende, men de kan give en idé om udviklingen i virksomhedernes indsats fra 1998 til 2004. Familie-, senior- og sygefraværspolitikkerne behøver ikke nødvendigvis at være nedfældet på skrift, og virksomhederne bliver da også udelukkende spurgt, om de *tilbyder* de nævnte hensyn. Derved siger resultaterne heller ikke noget om, i hvor stort omfang politikkerne bliver brugt i praksis, da der naturligvis kan være væsentlig forskel på at operere med et tilbud som en mulighed i visse situationer og at anvende det i praksis.

Positiv udvikling på alle områder

Årbogen viser, at næsten alle virksomheder tager hensyn til medarbejdere med børn, ældre medarbejdere og medarbejdere i sygdom eller krise. Således eksisterer der tilsyneladende en eller anden form for familie-, senior- og sygefraværspolitik på stort set samtlige danske virksomheder, hvad enten en sådan politik er nedfældet på skrift eller ej. Andelen af virksomheder, der tilbyder de nævnte hensyn, har været stigende gennem undersøgelsesperioden. Det gælder faktisk samtlige af de tiltag, virksomhederne er blevet spurgt om inden for familie-, senior- og sygefraværspolitik. I det følgende refereres udviklingen inden for udvalgte tiltag.

I 2004 tager 90 pct. af virksomhederne en eller anden form for hensyn til medarbejdere med mindre børn ved at tilbyde mindst ét af de nævnte tiltag. Flere virksomheder end tidligere tilbyder medarbejdere med børn fleksible arbejdstider. I 2004 giver 72 pct. af alle virksomheder medarbejdere med mindre børn denne mulighed. Derudover har der været en

signifikant stigning i andelen af virksomheder, der tilbyder medarbejdere med mindre børn mulighed for at arbejde hjemme. I 1998 tilbød 19 pct. af virksomhederne denne mulighed, hvorimod andelen i 2004 er 29 pct.

75 pct. af de adspurgte virksomheder tilbyder i 2004 de ældre medarbejdere mindst en af de nævnte muligheder. Signifikant flere virksomheder tilbyder ældre medarbejdere *kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation*. I 2004 tilbyder 35 pct. af virksomhederne denne mulighed, hvorimod andelen i 1998 lå på 18 pct. Det tilbud, som flest virksomheder (59 pct.) oplyser at have i 2004, er *kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang*.

I 2004 tager 91 pct. af samtlige virksomheder hensyn til sygdoms- eller kriseramte medarbejdere ved at tilbyde mindst én af de nævnte muligheder. De redskaber, som flest virksomheder benytter, er *mere lempelige præstationskrav i en periode*, som tilbydes på 86 pct. af virksomhederne, samt *tolerance over for fravær fra arbejdet*, som 88 pct. af virksomhederne tilbyder.

FLERE VIRKSOMHEDER FASTHOLDER MEDARBEJDERE – OG FLERE MEDARBEJDERE MÅ FRATRÆDE

Virksomhederne er endvidere blevet spurgt, om de i 2004 har fastholdt en medarbejder på trods af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. 28 pct. svarer bekræftende på dette, hvilket er en signifikant stigning i forhold til 1998, hvor andelen var 23 pct. Imidlertid har der ligeledes været en stigning i andelen af virksomheder, der har oplevet, at en medarbejder måtte ophøre som følge af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Denne stigning er dog ikke signifikant, når 2004 sammenlignes med 1998. I 1998 havde 11 pct. af virksomhederne oplevet dette, og i 2004 havde 15 pct. af virksomhederne erfaringer med ophør af ansættelser.

Udviklingen i fastholdelser og fratrædelser som følge af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne kan tillige opgøres i et estimeret antal af medarbejdere, der er henholdsvis fastholdt og fratrådt. Her viser det sig, at estimeret ca. 40.300 medarbejdere blev fastholdt i arbejdet i 2004, hvilket er en signifikant stigning i forhold til 1998, hvor det estimerede antal fastholdte var ca. 28.600. Imidlertid er også det estimerede antal medarbejdere, der måtte ophøre i arbejdet som følge af sygdom eller forringet arbejdsevne, steget. I 1998 var det estimerede antal, der fratrådte som følge

af sygdom eller nedsat arbejdssevne ca. 16.200, i 2002 var det ca. 18.100 personer, og i 2004 er det estimerede antal fratrådte steget signifikant til ca. 25.400 personer.

HVILKE VIRKSOMHEDER GØR HVAD?

Der er altså flere og flere virksomheder, der tager hensyn til medarbejdere med børn, ældre medarbejdere og medarbejdere i sygdom eller krise, og samtidig er der flere og flere virksomheder, der fastholder medarbejdere. Men hvad karakteriserer de virksomheder, der *særligt* fastholder sine medarbejdere, og hvad karakteriserer virksomheder, der *særligt* udviser hensyn over for henholdsvis børnefamilier, ældre og syge eller kriseramte?

For at besvare disse spørgsmål har vi udført en række multivariate regressionsanalyser. Fordelen ved denne form for analyse er, at vi kan undersøge en variabels indvirkning på en virksomheds sandsynlighed for at have mange tiltag over for en given medarbejdergruppe, når der samtidig tages højde for andre relevante forhold.¹ Fx kan vi efterprøve, hvordan tilstedeværelsen af en personaleafdeling påvirker sandsynligheden for, at en virksomhed har flere tiltag rettet mod ældre medarbejdere, når man kontrollerer for bl.a. virksomhedens størrelse.

Nedenfor er resultaterne fra de udførte multivariate regressionsanalyser samlet i en oversigt. Derved er der mulighed for at få et overblik over, hvilke variable der påvirker sandsynligheden for at have tiltag over for de nævnte medarbejdergrupper eller for at have fastholdt en medarbejder. I første kolonne er listet variable, der kunne forventes at have en eller anden betydning for, om en virksomhed særligt udviser hensyn over for børnefamilier, ældre medarbejdere, medarbejdere i sygdom eller krise eller har fastholdt en medarbejder. I oversigten angives *positiv* betydning med et +. Ved *positiv* betydning forstås, at variablene *øger* sandsynligheden for, at en virksomhed har et højere antal tiltag over for en given medarbejder-

1. De variable, vi har valgt at teste for, er følgende: virksomhedsstørrelse, andel kvindelige ansatte, antal medarbejdere med en erhvervsuddannelse pr. medarbejder uden nogen uddannelse, antal medarbejdere med en videregående uddannelse pr. medarbejder uden nogen uddannelse, sektor, tilstedeværelsen af en personaleafdeling, virksomhedens oplevelse af muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere, virksomhedens oplevelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere, om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden, virksomhedens økonomiske situation, om virksomheden mener at have en stærk fælles kultur eller korpsånd, samt om virksomheden de seneste år har indført organisatoriske ændringer.

gruppe eller en højere sandsynlighed for at have fastholdt en medarbejder. Ved *negativ* betydning ($\div$) forstås omvendt, at de pågældende variable *reducerer* sandsynligheden for, at en virksomhed har et højere antal tiltag over for en given medarbejdergruppe, eller for, at den har fastholdt en medarbejder. De variable, der har en *neutral* betydning (0), påvirker ikke en virksomheds sandsynlighed for at have mange tiltag over for de forskellige medarbejdergrupper eller for at have fastholdt en medarbejder.

Virksomhedsstørrelse og organisatoriske ændringer

Som det fremgår af tabellen, er der to karakteristika, der går igen ved virksomheder, der yder en særlig indsats vedrørende medarbejdere med børn, ældre medarbejdere, syge eller kriseramte og fastholdelser. De to karakteristika er virksomhedens størrelse, og det, at en virksomhed inden for de seneste år har indført mindst tre organisatoriske ændringer.² Da både variabelen virksomhedsstørrelse og variabelen *organisatoriske ændringer* har en positiv betydning, kan vi altså konstatere følgende:

- Virksomheder med mange ansatte har flere af de omtalte personalepolitiske tiltag og har i højere grad fastholdt en medarbejder end virksomheder med færre ansatte.
- Virksomheder, der inden for de seneste år har indført mindst tre organisatoriske ændringer, har flere af de omtalte personalepolitiske tiltag og har i højere grad fastholdt en medarbejder end virksomheder, der har indført 0-2 organisatoriske ændringer.

Offentlige virksomheder

En variabel, der ofte har en negativ effekt, er det at være en privat virksomhed i forhold til en offentlig. Sagt med andre ord:

- Offentlige virksomheder har flere af de omtalte personalepolitiske tiltag og har højere sandsynlighed for at have fastholdt mindst én medarbejder end private virksomheder.

2. Hvad angår de organisatoriske ændringer, er virksomhederne blevet spurgt, om de har indført: ændringer af medarbejdernes arbejdsopgaver for at fremme den personlige udvikling, ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre ensformigt, ændringer for at gøre arbejdet mindre belastende, ændringer med henblik på at give medarbejderne større selvstændigt ansvar, medarbejder-samtaler/udviklingssamtaler, uddannelse og udvikling af ledere.

Tabel 1

Forskellige faktorerers påvirkning af sandsynligheden for, at en virksomhed har flere tiltag rettet mod børnefamilier, ældre ansatte eller syge medarbejdere, eller for, at en virksomhed har fastholdt en medarbejder.

	Medarbejdere med mindre børn	Ældre medarbejdere	Syge eller kriseramte medarbejdere	Fastholdt mindst én medarbejder
Virksomhedsstørrelse	+	+	+	+
Andel kvindelige ansatte	0	0	0	0
Antal medarbejdere med en erhvervsuddannelse pr. medarbejder uden nogen uddannelse	+	0	0	0
Antal medarbejdere med en videregående uddannelse pr. medarbejder uden nogen uddannelse	+	0	0	0
At være en privat virksomhed i forhold til en offentlig	÷	0	÷	÷
Tilstedeværelsen af en personaleafdeling	+	+	+	0
Virksomheden vurderer at have <i>meget gode/ret gode</i> muligheder for at tiltrække kvalificerede medarbejdere	+	+	+	0
Virksomheden vurderer at have <i>meget gode/ret gode</i> muligheder for at fastholde kvalificerede medarbejdere	0	0	0	0
Virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden	0	0	0	0
Virksomhedens økonomiske situation	0	0	0	0
Virksomheden oplever i <i>høj grad</i> at have en stærk fælles kultur eller korpsånd	0	0	+	0
Virksomheden har de seneste år indført mindst tre organisatoriske ændringer	+	+	+	+

+ angiver, at en kategori for en variabel øger sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for den givne medarbejdergruppe eller for at have fastholdt en medarbejder.

÷ angiver, at en kategori for en variabel reducerer sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for den givne medarbejdergruppe eller for at have fastholdt en medarbejder.

0 angiver, at en kategori for en variabel ikke påvirker sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for den givne medarbejdergruppe eller for at have fastholdt en medarbejder.

Dette gælder dog ikke for antallet af tiltag rettet mod ældre medarbejdere. Sektoren har i den forbindelse ingen betydning.

Mange forhold er uden betydning

En del variable viste sig ikke at have betydning for hverken antallet af tiltag rettet mod børnefamilier, ældre medarbejdere, syge og kriseramte eller for sandsynligheden for at have fastholdt en medarbejder:

- andel kvindelige ansatte
- om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden
- virksomhedens økonomiske situation
- virksomhedens opfattelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere.

Man kunne ellers forestille sig, at fx virksomhedens økonomiske situation ville have betydning for de personalepolitiske tiltag eller for muligheden for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Men det lader altså ikke til at være tilfældet.

Alt i alt viser tabellen, at der er visse karakteristika, der går igen, når de virksomheder, der i særlig høj grad udviser socialt engagement, skal beskrives. Disse er, at virksomheden er stor og har indført mindst tre organisatoriske ændringer. Omvendt er der også forskelle i karakteristikken af de virksomheder, der yder en særlig indsats over for henholdsvis medarbejdere med børn, ældre medarbejdere og syge eller kriseramte, eller der i særlig grad formår at fastholde medarbejdere på trods af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. Fx har det en positiv betydning for familie-, senior- og sygefraværspolitikken, at en virksomhed har en personaleafdeling, hvorimod tilstedeværelsen af en personaleafdeling ikke påvirker sandsynligheden for, at en virksomhed har fastholdt en medarbejder.

PLADS TIL FLERE?

I den seneste tid har der været talt meget om, at der er behov for at øge arbejdsstyrken, hvis vi skal kunne opretholde det danske velfærdssamfund, som det ser ud i dag. Årsagen er den demografiske udvikling, der højst sandsynligt vil medføre, at antallet af personer, der bliver forsørget af velfærdsstaten, vil stige, mens antallet af forsørgere vil falde. Skal arbejdsstyrken øges, er det nødvendigt, at alle personer, der er i stand til at arbejde, får plads på det danske arbejdsmarked. Personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med handicap har en højere ledighed end resten af befolkningen, så her ligger et stort potentiale for at udvide arbejdsstyrken. I lyset heraf er det interessant at se, i hvilket omfang danske virksomheder beskæftiger flygtninge/indvandrere og personer med handicap.

Flere ansætter flygtninge/indvandrere

Generelt har en større andel af både offentlige og private samt større og mindre virksomheder i dag flygtninge/indvandrere ansat i forhold til tidligere år. I 2004 beskæftiger 24 pct. af samtlige virksomheder mindst én medarbejder med anden etnisk baggrund end dansk. En større andel af de offentlige end af de private virksomheder har mindst én flygtning/indvandrere ansat. Sådan har det været alle de år, vi har målt udviklingen. Et mere rimeligt sammenligningsgrundlag fås imidlertid ved at se på, hvor mange procent flygtninge/indvandrere udgør *af samtlige ansatte* på virksomhe-

derne. Her finder vi, at de private virksomheder har været bedre til at ansætte flygtninge/indvandrere end de offentlige. Således er der i 2004 4,7 flygtninge/indvandrere pr. 100 medarbejdere på private virksomheder og 3,1 flygtninge/indvandrere pr. 100 medarbejdere på de offentlige virksomheder. De private virksomheder har altså en større andel flygtninge/indvandrere af samtlige ansatte end de offentlige, blot er disse medarbejdere koncentreret på færre virksomheder. Sådan har det været gennem hele perioden. Ved at se på andelen af samtlige ansatte finder vi endvidere, at de store virksomheder relativt set har været bedre til at ansætte flygtninge/indvandrere end de små virksomheder. I 2004 var 4,6 ud af 100 ansatte flygtninge/indvandrere på de store virksomheder, hvorimod andelen for de små virksomheder var 3,4 pct.

Flere ansætter personer med handicap

Der er ligeledes en stigende andel virksomheder, der har mindst én medarbejder med handicap ansat. 17 pct. af samtlige virksomheder havde en eller flere personer med handicap ansat i 2004 –mod 12 pct. i 1998. Stigningen har dog været størst i de store virksomheder, mens det er gået mere trægt i de mindre virksomheder. Særligt blandt de offentlige virksomheder har der været en stigning i andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat. I 2004 har 31 pct. af samtlige offentlige virksomheder, mod 13 pct. af de private, personer med handicap ansat. Ser vi i stedet på, hvor stor en *andel af samtlige ansatte* personer med handicap udgør, er det også de offentlige virksomheder, der gør mest. I 2004 har 1,6 ud af 100 medarbejdere et handicap på de offentlige virksomheder, hvorimod andelen for de private virksomheder ligger på 1,0 pct.¹ Der er endvidere forskel på små og store virksomheder, idet personer med handicap i gennemsnit udgør 1,7 pct. af samtlige ansatte på de små virksomheder og 0,9 pct. på de store virksomheder i 2004.

Alt i alt kan det således hævdes, at hvor offentlige og mindre virksomheder er *bedst* til at beskæftige personer med handicap, så er de private og store virksomheder *bedst* til at beskæftige flygtninge/indvandrere.

1. I den forbindelse skal det påpeges, at begrebet handicap ikke er nærmere defineret i undersøgelsen. Virksomhederne er blot blevet spurgt om, hvor mange medarbejdere med handicap der i alt er ansat på virksomheden, så det er virksomhedens subjektive vurdering af, hvorvidt medarbejderne kan betegnes som handicappede, der ligger til grund for analysen. Havde vi spurgt lønmodtagerne selv, havde vi formentlig fået nogle væsentlig større tal.

Flere ansætter personer i løntilskudsjob

Ansættelser af personer i job med løntilskud kan både være udtryk for internt og eksternt socialt engagement. Fx vil der være tale om internt socialt engagement, når en virksomhed via et løntilskudsjob fastholder en medarbejder, der er blevet syg, mens der vil være tale om eksternt engagement, når en virksomhed tager en person ind udefra i et job med løntilskud. Ved job med løntilskud får arbejdsgiveren tilskud fra det offentlige til at betale den ansattes løn. Der kan fx være tale om revalidering, fleksjob eller skånejob. I den forbindelse skal det påpeges, at der ikke skelnes mellem, hvilke love og regler der ligger til grund for tilskudsansættelserne, og dermed heller ikke, hvorvidt løntilskudsjobbene skyldes nedsat arbejds- evne eller ledighed.

I *Årbog 2005* finder vi, at andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder ansat i et job med løntilskud, har været stigende gennem undersøgelsesperioden. I 2004 har 34 pct. af samtlige virksomheder en eller flere medarbejdere i et løntilskudsjob, hvilket er en signifikant stigning i forhold til de foregående år (i 1998 lå andelen på 21 pct.). En større andel af de offentlige virksomheder end af de private har mindst én ansat med løntilskud –57 pct. af de offentlige virksomheder og 27 pct. af de private virksomheder.

Eftersom vi skelner mellem internt og eksternt socialt engagement, er virksomhederne blevet spurgt, om de ansatte i løntilskudsjob var på virksomheden i forvejen, da løntilskudsjobbet blev etableret. Her viser det sig, at 29 pct. af de ansatte med løntilskud var på virksomheden i forvejen i 2004, hvilket kan ses som indikator på virksomhedens interne sociale engagement. De resterende to tredjedele af løntilskudsjobbene har således været udtryk for eksternt socialt engagement, da de er besat af personer udefra.

På de 34 pct. af samtlige virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob i 2004, udgør ansatte efter fleksjobordningen 66 pct. Dette er en signifikant stigning i forhold til de tidligere år –og især i forhold til 1998, hvor fleksjob udgjorde 13 pct. af de støttede ansættelser.

Virksomhederne er endvidere blevet spurgt om, hvor mange af de personer, de har ansat med løntilskud, der også ville være blevet ansat på ordinære vilkår, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud. Omfanget heraf, når det opregnes til hele populationen (dvs. samtlige ansatte med løntilskud i Danmark), er estimeret til ca. 12.000 personer.

UDVIKLINGEN I BREDDEN KONTRA DYBDEN

Som det fremgår af ovenstående, har der generelt været tale om, at en større andel af virksomheder end tidligere beskæftiger flygtninge/indvandrere og personer med handicap samt ansætter personer i job med løntilskud. Vi kan således udlede, at der er sket en positiv udvikling i *bredden*, da kredsen af virksomheder, der ansætter disse grupper, er blevet større. Men hvad med de virksomheder, der allerede har personer fra de pågældende grupper ansat? Har de også ansat flere gennem årene? Med andre ord: Er der også sket en positiv udvikling i *dybden* af ansættelserne?

Nedenstående tabel giver et overblik over udviklingen i henholdsvis bredden og dybden, når det gælder ansættelser af flygtninge/indvandrere, personer med handicap og ansættelser af personer i job med løntilskud.

De områder, hvor der i *Årbog 2005* er konstateret en positiv udvikling, således at virksomhederne har gjort mere fra 1998 til 2004, er markeret med plus –hvorimod de områder, hvor virksomhederne har gjort mindre –er markeret med minus. Har udviklingen hverken været positiv eller negativ, er det markeret med 0.

Tabel 2

Udviklingen i bredden kontra dybden fra 1998 til 2004.

	Private virksomheder antal ansatte				Offentlige virksomheder antal ansatte			
	1-49 Bredde	50 og derover Dybde	1-49 Bredde	50 og derover Dybde	1-49 Bredde	50 og derover Dybde	1-49 Bredde	50 og derover Dybde
Flygtninge/ indvandrere	+	÷	+	+	+	0	+	+
Personer med handicap	+	÷	+	+	+	+	+	+
Ansatte med løntilskud	+	0	+	+	+	÷	+	+

Note: + Markerer en positiv udvikling, ÷ en negativ udvikling, og 0, at der ingen udvikling har været.

Som vist i tabellen, har der været en positiv udvikling i *bredden* for både små og store samt private og offentlige virksomheder. Den positive udvikling gælder både ansættelser af flygtninge/indvandrere, personer med handicap og løntilskudsansættelser. For de store virksomheders vedkommende har der ligeledes været en positiv udvikling i *dybden* inden for de tre

typer af ansættelser, og det gælder altså både de store offentlige og de store private virksomheder.

Anderledes forholder det sig imidlertid, når vi ser på udviklingen i dybden hos de små virksomheder. For de *små private* virksomheder har der således været en negativ udvikling i dybden, når det gælder ansættelser af flygtninge/indvandrere, og også når det gælder ansættelser af personer med handicap. De virksomheder, som i forvejen har mindst én flygtning/indvandrer eller person med handicap ansat, har altså ikke ansat flere fra disse grupper gennem undersøgelsesperioden, men derimod færre. Hvad angår beskæftigelsen af personer med løntilskud, er der ikke rigtig sket nogen ændringer i udviklingen blandt de små private virksomheder fra 1998 til 2004.

For de *små offentlige* virksomheder er der ikke sket nogen ændringer i dybden, hvad angår beskæftigelsen af flygtninge/indvandrere. Gennem undersøgelsesperioden er der altså hverken blevet ansat flere eller færre medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk på de virksomheder, der har erfaringer med sådanne ansættelser. Til gengæld har der blandt de små offentlige virksomheder været en positiv udvikling i dybden, når det gælder beskæftigelse af personer med handicap. Her har virksomheder med erfaringer i sådanne ansættelser altså ansat flere personer med handicap fra 1998 til 2004. Med hensyn til beskæftigelsen af personer i job med løntilskud har de små offentlige virksomheder med erfaringer i sådanne ansættelser ikke ansat flere i perioden –men derimod færre. Her har der altså været en negativ udvikling i dybden.

Opsummerende kan det således konstateres, at udviklingen generelt er positiv for de *store* virksomheder. Blandt både private og offentlige virksomheder er kredsen af virksomheder, der ansætter personer fra de tre grupper, blevet udvidet i undersøgelsesperioden. Samtidig har virksomheder med mindst én flygtning/indvandrer, person med handicap eller person i løntilskudsjob også ansat flere gennem undersøgelsesperioden.

Den negative udvikling ser ud til at ligge blandt de *små* virksomheder, der allerede har erfaring med at beskæftige personer fra de tre grupper. Det er altså dybden i ansættelserne blandt de små private virksomheder og til dels også blandt de små offentlige virksomheder, der ikke har udviklet sig i positiv retning. Hvorfor det lige er de små virksomheder med erfaringer i ansættelser af de nævnte grupper, der ansætter færre, kan vi kun gisne om. En forklaring kunne være, at de mindre virksomheder måske ikke får den fornødne hjælp udefra til at løse de problemer og det papirarbejde, der kan være knyttet til ansættelser af de omtalte grupper.

Her har de større virksomheder måske en fordel i form af personaleafdelinger, mere administrativt personale, tillidsmænd etc.

MULIGHEDER, BARRIERER OG HOLDNINGER

Når virksomhedernes sociale engagement skal beskrives, er det oplagt også at se på virksomhedernes holdninger til det sociale engagement og på forskellige muligheder og barrierer for engagementet. Finder flere virksomheder det fx praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat? Og hvad er virksomhedernes holdninger til henholdsvis fastholdelser og nyansættelser?

1/3 FINDER DET PRAKTISK OG ØKONOMISK MULIGT AT HAVE PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE ANSAT

På spørgsmålet om, hvorvidt virksomhederne finder det praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, svarer 6 pct. af virksomhederne i 2004, at det i høj grad er muligt, mens 28 pct. svarer, at det i nogen grad er muligt. 38 pct. af samtlige virksomheder vurderer, at det i mindre grad er muligt, og 27 pct., at det slet ikke er muligt. Det er overvejende de store offentlige og private virksomheder, som er positive, mens de små offentlige og private virksomheder har en negativ vurdering.

Det er altså kun 34 pct. af virksomhederne (28 + 6 pct.), der ser positivt på mulighederne for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

VIRKSOMHEDERNE ER MERE POSITIVE OVER FOR FASTHOLDELSER END OVER FOR NYANSÆTTELSER

De fleste virksomheder ser positivt på fastholdelse af egne medarbejdere, hvis arbejdsevne er blevet nedsat –fx på grund af sygdom eller en arbejdsulykke. I 2004 er 73 pct. af virksomhederne således *meget eller ret positive* over for at fastholde egne medarbejdere. 6 pct. er *ret eller meget negative*. De offentlige virksomheder er mere positive end de private: 87 pct. mod 68 pct. Samlet set er virksomhederne blevet signifikant mere positive siden 1998, og det er både de offentlige og private virksomheder, der er årsag til denne udvikling.

Hvad angår virksomhedernes holdning til at tage personer med nedsat arbejdsevne ind udefra – de såkaldte nyansættelser – er knap halvdelen af virksomhederne (46 pct.) *meget eller ret positive* i 2004. Knap en femtedel (19 pct.) er *ret eller meget negative*, mens 36 pct. er neutrale. Siden 1998 er andelen af virksomheder med en positiv holdning steget signifikant fra 33 pct. til 46 pct., mens andelen af virksomheder med en negativ holdning er faldet fra 27 pct. til 19 pct.

Alt i alt kan det således konkluderes, at der generelt er sket en positiv udvikling i virksomhedernes holdning til såvel fastholdelser som nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Der er dog væsentlig flere virksomheder, der er positivt stemte over for at skulle fastholde egne medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevne (73 pct.), end der er virksomheder, der er positive over for at skulle nyansætte personer med nedsat arbejdsevne (46 pct.).

KOMMUNER KONTAKTER FLERE – ISÆR STORE – VIRKSOMHEDER

Generelt er der gennem undersøgelsesperioden sket en væsentlig stigning i andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af kommunen fra 22 pct. af samtlige virksomheder i 1998 til 40 pct. i 2004. 12 pct. af virksomhederne har selv kontaktet kommunen, mens resten ikke har haft nogen kontakt. Kommunerne har overvejende kontaktet de store virksomheder, og det er også mest dem, der selv tager kontakt.

27 pct. af virksomhederne er i 2004 blevet kontaktet af Arbejds-

formidlingen, hvilket er en mærkbar stigning siden 2002, hvor 19 pct. blev det. 12 pct. har selv kontaktet Arbejdsformidlingen, mens hovedparten (67 pct.) ikke har haft kontakt med Arbejdsformidlingen i 2004. Igen er en større andel af de store virksomheder end af de små blevet kontaktet. Det er imidlertid forventeligt, at det er kommunen, der kontakter flest virksomheder, da det er den, der har ansvaret for de vanskeligt stillede personer.

POSITIV VURDERING AF DE OFFENTLIGE ORDNINGER

For at få en fornemmelse af muligheder og barrierer for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, er virksomhederne blevet spurgt om følgende:

- Har udviklingen i *virksomhedens/arbejdspladsens situation* i de senere år gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat?
- Har udviklingen i *overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet* i de senere år gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat på Deres virksomhed?
- Har udviklingen i de senere år i *de offentlige ordninger* for personer med nedsat arbejdsevne (fx fleksjob) gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat på Deres virksomhed?

Med udviklingen i de offentlige ordninger menes der fx ændringerne i sygedagpenge eller ændringerne i fleksjobordningen, mens der med udviklingen i overenskomster primært tænkes på de såkaldte aftalebaserede skånejob, hvor virksomheden ikke får løntilskud, men i praksis udviser visse skånehensyn.

Nedenstående tabel giver et samlet overblik over, hvorvidt udviklingen i arbejdspladsens situation, de offentlige ordninger og overenskomster på arbejdsmarkedet –ifølge virksomhederne –gør det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Det skal bemærkes, at tabellen viser andelen af *samtliche* virksomheder, og at det udelukkende er svarene fra 2004, der er medtaget i tabellen.

Som det fremgår af tabellen, vurderer 32 pct. af samtlige virk-

Tabel 3

Andel af virksomheder, der mener, at udviklingen i arbejdspladsens situation, de offentlige ordninger og overenskomster på arbejdsmarkedet har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Svarene gælder 2004. Procent.

	Andel af samtlige virksomheder
Udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det	
<i>Meget eller noget lettere</i>	11
<i>Hverken sværere eller lettere</i>	43
<i>Meget eller noget sværere</i>	32
<i>Ved ikke</i>	14
Udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det	
<i>Meget eller noget lettere</i>	29
<i>Hverken sværere eller lettere</i>	41
<i>Meget eller noget sværere</i>	5
<i>Ved ikke</i>	26
Udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det	
<i>Meget eller noget lettere</i>	9
<i>Hverken sværere eller lettere</i>	56
<i>Meget eller noget sværere</i>	8
<i>Ved ikke</i>	27

somheder, at udviklingen i arbejdspladsens egen situation har gjort det *meget eller noget sværere* at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. 43 pct. vurderer, at udviklingen i de senere år *hverken har gjort det lettere eller sværere*, mens 11 pct. mener, at det er blevet *meget eller noget lettere*.

Anderledes forholder det sig, når vi ser på udviklingen inden for de offentlige ordninger. Her er der flere virksomheder, der mener, at udviklingen gennem de senere år har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Således vurderer 29 pct. af virksomhederne, at det er blevet *meget eller noget lettere*, mens kun 5 pct. vurderer, at udviklingen har gjort det *meget eller noget sværere*. 41 pct. mener, at udviklingen i de offentlige ordninger *hverken har gjort det sværere eller lettere* at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat.

Ser vi på virksomhedernes vurdering af udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet, finder vi, at hovedparten (56 pct.) vurderer, at udviklingen her *hverken har gjort det sværere eller lettere*. 27 pct. ved ikke, hvad de skal mene om udviklingens indflydelse, og under en tiendedel vurderer, at udviklingen enten har gjort det *meget eller noget*

lettere eller meget eller noget sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat (henholdsvis 9 pct. og 8 pct.).

Opsummerende kan det således konstateres, at knap en tredjedel af virksomhederne mener, at udviklingen i deres egen situation har gjort det sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat i 2004 (32 pct.). Til gengæld er der en del virksomheder, som vurderer, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have sådanne personer ansat (29 pct.). Hvad angår udviklingen i overenskomster på arbejdsmarkedet, så synes langt de fleste virksomheder, at den ikke har betydet noget. Alt i alt er det derfor muligt, at virksomhedernes lidt mere positive vurdering af de praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat siden 1998 kan tilskrives deres positive vurdering af udviklingen i de offentlige ordninger.

VIRKSOMHEDERNE UDVISER I STIGENDE OMFANG SOCIALT ENGAGEMENT – MEN DET ER OGSÅ NØDVENDIGT

Efter at have gennemgået udvalgte resultater fra årbogen kan vi atter stille spørgsmålet om, hvorvidt de danske virksomheder så i stigende omfang udviser et socialt engagement. Hertil kan vi svare, at det i hvert fald går den rigtige vej på en lang række områder. Flere virksomheder tager hensyn til medarbejdere med børn, ældre medarbejdere og medarbejdere i sygdoms- eller krisesituationer. Samtidig ansætter flere virksomheder flygtninge/indvandrere og personer med handicap.

De danske virksomheder udviser altså i stigende omfang et socialt engagement. Imidlertid er der også resultater, der peger i retning af, at det danske arbejdsmarked er blevet mere krævende gennem undersøgelsesperioden. Fx fastholder flere virksomheder medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne, hvilket kan være et udtryk for, at flere medarbejdere ikke længere kan magte et job på ordinære vilkår. Samtidig må flere af de medarbejdere, der har været langvarigt syge eller har fået forringet arbejdsevne i øvrigt, ophøre i arbejdet, hvilket ligeledes indikerer, at det danske arbejdsmarked er blevet mere krævende. På lignende vis kan man argumentere for, at stigningen i løntilskudsansættelser skal ses som udtryk for, at virksomhederne udviser et større socialt engagement –men også som udtryk for, at arbejdsmarkedet er blevet hårdere.

De danske virksomheder gør altså mere og mere, men det er også nødvendigt, da arbejdsmarkedet tilsyneladende er blevet mere krævende.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2005 – SAMMENFATNING

Denne pjece sammenfatter nogle af de væsentligste konklusioner og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets årsrapport om danske virksomheders sociale engagement. Hvert år i perioden 1998-2006 gennemfører Socialforskningsinstituttet en spørgeskemaundersøgelse skiftevis blandt virksomheder og blandt lønmodtagere.

I år er det fjerde gang, virksomhederne er i fokus. Der har siden Socialforskningsinstituttets første målinger vist sig en ganske positiv udvikling. Men der begynder også at tegne sig et billede af, hvilke virksomheder der er gode til hvad. Offentlige og private virksomheder har hver deres styrker, og små og store har hver deres. Disse forskelle kan bl.a. være relevante for den udvidelse af arbejdsstyrken, som flere velfærdsforskere i dag varslersom nødvendig, hvis det aktuelle niveau af velfærdsydelser skal bevares i fremtiden.

Socialforskningsinstituttet

05:14

25 kr. inkl. moms

ISSN: 1396-1810

ISBN: 87-7487-792-5