

Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion – Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser

Hovedresultater



Hovedresultater

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

I denne rapport undersøger vi inklusionskapacitet på danske arbejdspladser med udgangspunkt i lønmodtagernes syn på og erfaringer med inklusion (se nedenstående boks for definition af inklusionskapacitet). Inklusion omfatter både ansættelse og inklusion af nye medarbejdere samt fastholdelse af eksisterende medarbejdere. I rapporten ser vi på inklusion af personer med nedsat arbejdsevne, fysisk handicap og psykiske lidelser, langtidsledighed, anden etnisk baggrund end dansk og sociale udsathedsfaktorer som misbrug og kriminalitet.

Hvorfor er lønmodtagernes erfaringer og holdninger relevante?

Definition af inklusionskapacitet

Inklusionskapacitet forstås i denne rapport som:
Den praktiske og sociale kapacitet på en arbejdsplads til at inkludere personer fra udsatte grupper i ansættelser, der er bæredygtige i den enkeltes livssammenhæng og bæredygtig for virksomhedens forretningsmæssige og sociale virkelighed.

Dette er en udvidelse af definitionen (i Dall et al., 2023, s. 14), som omhandler *personer med begrænsninger i arbejdsevnen* i stedet for *personer fra udsatte grupper*.

Hvordan kollegerne støtter op om, at fx personer med nedsat arbejdsevne inkluderes på arbejdspladsen, kan være vigtigt for, om inklusionen lykkes. Inkluderende praksisser og støtteordninger for en medarbejder betyder ofte ændrede arbejdsforhold og processer for nogle af de øvrige medarbejdere og kan derfor møde modstand blandt medarbejderne.

Medarbejdernes holdninger til inklusion kan være påvirket af fordomme over for bestemte grupper af personer. Viden om og erfaringer med fx personer med begrænsninger i arbejdsevnen kan potentielt mindske risikoen for stigmatisering og

udelukkelse af personer fra denne gruppe. I denne rapport ser vi på lønmodtagernes erfaringer med inklusion for at få et billede af omfanget af inklusion på de danske arbejdspladser, men også for at analysere, hvordan lønmodtagernes erfaringer hænger sammen med deres holdninger til inklusion.

Lønmodtagernes erfaringer med inklusion

Mange af lønmodtagerne fra undersøgelsen i 2024 har erfaringer med at have kolleger fra grupper, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet. På tværs af grupperne finder vi, at lønmodtagerne hyppigst har erfaringer med kolleger på deres arbejdsplads, der har anden etnisk baggrund end dansk, og som har mangelfulde dansk-kundskaber (39 pct.), og kolleger med en psykisk lidelse (35 pct.). Der er også mange, der har erfaringer med, at der på deres arbejdsplads fastholdes personer, der har fået nedsat arbejdsevnen (28 pct.). Færrest har erfaringer med kolleger, som har haft et misbrug (10 pct.) eller tidligere er dømt for at begå kriminalitet (3 pct. for både indbrud/tyveri og vold).

Fra 2013 til 2024 finder vi en stigning i andelen, der har erfaringer med kolleger med anden etnisk baggrund, som har mangelfulde dansk-kundskaber (fra 20 til 39 pct.), og en stigning i andelen, der har kolleger med en psykisk lidelse (fra 22 til 35 pct.). I samme periode finder vi endvidere, at der er en stigning i andelen, der ikke ved, om de har en kollega med en psykisk lidelse (fra 26 til 36 pct.). Disse stigninger hænger formentlig sammen med samfundsudviklingen. Siden 2013 er der kommet flere indvandrere på det danske arbejdsmarked, og mental sundhed og psykiske lidelser har fået mere opmærksomhed, og der har været en stigning i forekomsten af psykiatriske diagnoser.

Vurdering af rummelighed

Lønmodtagerne har fået følgende spørgsmål:

Hvordan vil du bedømme rummeligheden på din arbejdsplads, hvor 1 er "overhovedet ikke rummelig", og 10 er "meget rummelig"? Med rummelighed tænker vi her på, at man på din arbejdsplads tager hensyn til og fastholder medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne og/eller ansætter personer med nedsat arbejdsevne.

Med dette fokus på hensyntagen til og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne placerer vores spørgsmål om rummelighed sig i et vist omfang op ad inklusionskapacitetsbegrebet, idet inklusion handler om en kultur, hvor alle kan føle sig respekteret og værdsat.

Mange lønmodtagere vurderer, at deres arbejdsplads er rummelig

Lønmodtagernes oplevelse af rummelighed anvender vi som en indikator for inklusionskapacitet (se boks om rummelighed). Lønmodtagerne vurderer overordnet set, at deres arbejdsplads har en høj grad af rummelighed i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. Over halvdelen (53 pct.) af lønmodtagerne angiver, at deres arbejdsplads har en rummelighed mellem 8 og 10 på en skala fra 1-10. Der er dog også lønmodtagere, som vurderer, at deres

arbejdsplads overhovedet ikke eller kun i meget lav grad er rummelig. Omkring en tiendedel (11 pct.) af lønmodtagerne angiver en rummelighed på mellem 1 og 4. Den gennemsnitlige rummelighedsvurdering ligger på 7,3.

Stærk sammenhæng mellem psykosocialt arbejdsmiljø og rummelighed

Lønmodtagere på arbejdspladser med en høj score på arbejdsmiljøindekset (se boks om psykosocialt arbejdsmiljø) vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads til at være en del højere (8,7) end lønmodtagere på arbejdspladser med en lav score på arbejdsmiljøindekset (5,1). Denne positive sammenhæng mellem arbejdsmiljø og vurderingen af rummelighed finder vi for alle vores tre arbejdsmiljøindeks (arbejdstempo, relationer mellem kolleger og relation til nærmeste leder).

Psykosocialt arbejdsmiljø

Vi ser på tre overordnede aspekter af det **psykosociale arbejdsmiljø**: i) arbejdstempo og tidsfrister, ii) relationer mellem kolleger og iii) relationer til nærmeste leder.

Vi har 13 spørgsmål om arbejdsmiljø, og de samles i et samlet indeks med værdierne 0-10; jo højere værdi, jo bedre psykosocialt arbejdsmiljø. Vi har også dannet et indeks for hvert af de tre overordnede aspekter (i, ii, iii).

Vi finder også, at der er en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af rummelighed og fleksibilitet i arbejdsvilkår på arbejdspladsen. Lønmodtagere på arbejdspladser med høj fleksibilitet vurderer rummeligheden til at være højere (7,8) end lønmodtagere på arbejdspladser med lav fleksibilitet (6,7). Yderligere finder vi, at der er en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen og graden af fleksibilitet specifikt i forhold til tilpasning af arbejdsopgaver.

Lønmodtagernes holdninger til inklusion

En stor andel af lønmodtagerne er positive i forhold til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. I 2024 er 63 pct. positive og omkring 6 pct. negative over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (de resterende er neutrale). Færre er positive i forhold til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads. Kun lidt under halvdelen (48 pct.) af lønmodtagerne har en positiv holdning til, at der på deres arbejdsplads ansættes personer med

anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job, mens 19 pct. har en negativ holdning hertil.

Blandt lønmodtagerne er en stor andel betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse. 50 pct. er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med skizofreni eller bipolar lidelse, og lidt færre (43 pct.) er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en person med stress eller depression.

Udviklingen i lønmodtagernes holdninger fra 2013 til 2024 afhænger også af, hvilke grupper der spørges ind til. Lønmodtagerne er fra 2013 til 2024 blevet mere positive over for personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber, og er i samme periode blevet mere betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse. Der er til gengæld ikke sket ændringer i lønmodtagernes holdninger til personer med nedsat arbejdsevne.

Holdninger varierer med erfaringer

Lønmodtagere med erfaringer med udsatte grupper har mere positive holdninger. På tværs af de udsatte grupper finder vi, at de lønmodtagere, som har haft erfaringer med kolleger fra en udsat gruppe på arbejdsmarkedet, også i højere grad er positive stemt over for ansættelse af eller samarbejde med personer fra den pågældende udsatte gruppe. Dette underbygger, at erfaringer kan mindske risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe.

Konkluderende betragtninger

I denne rapport har vi belyst inklusionskapacitet ud fra lønmodtagernes perspektiv – deres oplevelser af inklusion og syn herpå. Lønmodtagernes perspektiv er vigtigt i forståelsen af inklusion på arbejdspladserne, da det har betydning for, om inklusionen lykkes, hvorvidt kollegerne på arbejdspladsen støtter op om, at fx personer med nedsat arbejdsevne inkluderes på arbejdspladsen.

Vi kan ikke med denne undersøgelse se, hvad der specifikt foregår ude på arbejdspladserne, og hvorvidt medarbejderne fra de udsatte grupper oplever, at de er inkluderet på arbejdspladsen. Men vi har bl.a. belyst, om lønmodtagerne oplever, at deres arbejdsplads er rummelig, samt lønmodtagernes holdninger til at få kolleger fra grupper, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet. Vores resultater viser, at der især er mange, som er positive over for ansættelse af personer med nedsat

arbejdsevne, og at en stor andel oplever, at deres arbejdsplads er rummelig i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. Resultaterne viser også, at mange lønmodtagere er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse, og at de fra 2013 til 2024 er blevet mere betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse. Det tyder på, at udfordringerne i forhold til inklusion af personer med psykiske lidelser på arbejdspladserne ikke er blevet mindre i de senere år.

Vi finder også, at lønmodtagernes holdninger i et vist omfang hænger positivt sammen med erfaringer, hvilket underbygger, at erfaringer med at arbejde sammen med en person fra en udsat gruppe kan mindske risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe.

Endelig viser resultaterne også, at der er en stærk sammenhæng mellem, hvor godt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er, og hvor rummelig lønmodtagerne vurderer deres arbejdsplads til at være. Det samme finder vi i forhold til graden af fleksibilitet på arbejdspladsen, hvor vi også finder en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af rummelighed på arbejdspladsen og fleksibiliteten i forhold til arbejdsvilkår og arbejdsopgaver.

Fakta om undersøgelsen

Rapportens primære datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse foretaget i foråret 2024 af DST Survey. Respondenterne var i alderen 18-66 år og var lønmodtagere med minimum 10 løntimer i februar 2024.

I udvalgte analyser benytter vi også data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere gennemført i 2013. Dataene fra 2013 benyttes til sammenligninger mellem de to år (2024 og 2013).

For 2024 har vi oplysninger om 6.111 lønmodtagere, og for 2013 har vi oplysninger om 6.029 lønmodtagere.

Hovedresultater: Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion – Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser

VIVE/2025

HR_302800