

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2014

14:27

VIBEKE JAKOBSEN
SØREN JENSEN
HELLE HOLT
MONA LARSEN

14:27

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2014

VIBEKE JAKOBSEN
SØREN JENSEN
HELLE HOLT
MONA LARSEN

KØBENHAVN 2014

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2014

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Camilla Behrend, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Katrine Stenild Petersen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Christian Sølyst, Landsorganisationen i Danmark

Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening

Malene Eskildsen, Dansk Handicap

Tor Eriksson, Aarhus Universitet

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-268-1

e-ISBN: 978-87-7119- 269-8

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Hedda Bank

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2014 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Hertuf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG DISKUSSION	13
	Temaer i årbog 2014	16
	Læsevejledning	19
	Sammenfatning	20
	Konklusion og diskussion	26
2	DE ØKONOMISKE OG LOVGIVNINGSMÆSSIGE RAMMEVILKÅR BAG DET SOCIALE ENGAGEMENT	31
	Den økonomiske situation	32
	Tilbud til ledige og sygemeldte	36
	Tilbud om job på særlige vilkår	39
	Andre ansættelser på særlige vilkår	42

	Tilbud og job på særlige vilkår i tal	43
	Opsamling	47
3	KONKRETE TILTAG	49
	Fastholdelse af langtidssyge	50
	Fastholdelse på særlige vilkår	51
	Nyansættelser	56
	Ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk	59
	Ansættelser af personer med en psykisk lidelse	61
	Indeks for konkrete tiltag	63
	Arbejdspladsens rummelighed	65
	Opsamling	68
4	HOLDNINGER TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT	71
	Holdninger til personer med langvarigt sygefravær eller nedsat arbejdsevne	72
	Holdninger til personer med anden etnisk baggrund end dansk	77
	Holdninger til personer med psykiske lidelser	81
	Ansættelse på særlige vilkår og holdninger	86
	Opsamling	89
5	FORHOLD AF BETYDNING FOR HOLDNINGER	93
	Holdninger til personer med langvarigt sygefravær	94
	Holdninger til personer med nedsat arbejdsevne	98
	Holdninger til personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber	101
	Holdninger til personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer religiøs eller kulturel beklædning eller symboler	103
	Holdninger til personer med psykiske lidelser som skizofreni eller maniodepressivitet	106
	Holdninger til personer med psykiske lidelser som depression eller stress	108
	Opsamling	110

6	FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE OVER 60 ÅR	115
	Arbejdspladsens ønske om fastholdelse	116
	Virksomhedens indsats for fastholdelse	122
	Typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen	130
	Opsamling	137
7	PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR	139
	Typer af job på særlige vilkår	140
	Ansatte på almindelige og på særlige vilkår	142
	Arbejdsforhold for ansatte på særlige vilkår	146
	Kvinder og mænd ansat på særlige vilkår	150
	Opsamling	156
	BILAG	159
	Bilag 1 Data og metode	160
	Bilag 2 Tabeller	168
	LITTERATUR	185
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2013	191

FORORD

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd gennemfører årligt en kortlægning af danske virksomheders sociale engagement. Første årbog udkom i 1999. Formålet med de årlige kortlægninger er at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Den aktive beskæftigelsespolitik er afhængig af, at virksomheder og medarbejdere bakker op. For det første ved selv at gøre en indsats for fx at forebygge, at medarbejdere nedslides og dermed står i en potentiel fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen. For det andet ved aktivt at bidrage til at fastholde medarbejdere med en arbejdsevne-nedsættelse og til sidst ved at inkludere personer, der af forskellige årsager har problemer med at opnå beskæftigelse. Undersøgelserne om virksomheders sociale engagement bidrager til at belyse, i hvilket omfang virksomheder og medarbejdere bakker op. Årbøgerne beskriver skiftevis lønmodtagernes og virksomhedernes oplevelser af og holdninger til virksomheders sociale engagement og arbejdspladsernes rummelighed via spørgeskemadata.

Nærværende årbog er en såkaldt lønmodtager-årbog, hvor beskæftigede lønmodtagere bliver bedt om at svare på spørgsmål vedrørende deres erfaringer med og holdninger til det sociale engagement på deres arbejdsplads. Lønmodtagerne blev spurgt første gang i 1999. Dette er den ottende årbog med lønmodtagerdata. Spørgeskemaet til lønmod-

tagerne er et tillægsskema til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. Dataindsamlingen blev udført i 4. kvartal 2013.

Undersøgelsen har tilknyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten. Derudover er rapporten også blevet kommenteret af lektor Thomas Bredgaard, Aalborg Universitet. Vi takker alle for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af videnskabelig assistent cand.polit. Søren Jensen samt af seniorforskerne cand.ocean., ph.d. Vibeke Jakobsen, cand.ocean., ph.d. Mona Larsen og cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt. Sidstnævnte har også været projektleder på projektet. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, december 2014

AGI CSONKA

RESUMÉ

SFI's målinger af virksomheders sociale engagement undersøger, i hvilket omfang virksomheder og medarbejdere bidrager til fastholdelse af medarbejdere med en arbejdsevnenedsættelse og indslusning af personer, der af forskellige årsager har problemer med at fastholde eller opnå beskæftigelse. Virksomhedernes indsatser er afgørende for beskæftigelsespolitikens mål om færre borgere på passiv forsørgelse. I dette års måling har vi spurgt lønmodtagerne om deres konkrete erfaringer med og holdninger til virksomheders sociale engagement. Lønmodtagernes holdninger kan have betydning for virksomhedernes adfærd i forhold til det sociale engagement.

RESULTATER

Tre resultater skal fremhæves fra årets måling af virksomheders sociale engagement.

- For første gang har vi spurgt direkte til lønmodtagerenes holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk med manglende danskkundskaber. Knap en fjerdedel (24 pct.) af lønmodtagerne er negative over for ansættelse af personer med sådanne karakteristika. Spørger man lønmodtagerne om deres holdning til ansættelse af personer ude fra med nedsat arbejdsevne er

den tilsvarende andel 6 pct. altså en markant forskel. Mest skeptiske er lønmodtagerne dog overfor ansættelse af personer med mere permanente psykiske lidelser. 39 pct. er i høj eller nogen grad betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet.

- Unge lønmodtagere er mere positive end ældre lønmodtagere, når der spørges til ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber. I gennem alle årene, hvor disse målinger er foretaget, har de unge lønmodtagere ellers været mere skeptiske end de ældre lønmodtagere overfor virksomheders sociale engagement, men dette års måling viser, at billedet er mere nuanceret. Endvidere har konkrete erfaringer igennem årene vist sig at understøtte positive holdninger, hvilket også er tilfældet i dette års måling. Holdningerne bliver markant mere positive, når lønmodtagerne har konkrete erfaringer med fx kollegaer med anden etnisk baggrund og kollegaer med mere varige psykiske lidelser.
- I årets måling har vi set særligt på personer ansat på særlige vilkår. Kvinder udgør 61 pct. af personerne ansat på særlige vilkår. 57 pct. af samtlige ansatte på særlige vilkår er mellem 45 og 54 år gamle, og 43 pct. har ingen erhvervs-kompetencegivende uddannelse. Derudover er personer ansat på særlige vilkår især ansat i den offentlige sektor. Blandt personer ansat på særlige vilkår er kvinder ældre og forholdsvis veluddannede, mens mænd til gengæld er yngre og generelt lavtuddannede, idet over halvdelen ikke har nogen erhvervs-kompetencegivende uddannelse.

PERSPEKTIVER

Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til det sociale engagement giver indblik i, hvordan det sociale engagement opleves på arbejdspladserne, og dermed også, hvad der ligger til grund for virksomheders bidrag til det sociale engagement eller mangel på samme. Lønmodtagernes konkrete erfaringer giver en indsigt i forhold til at belyse lønmodtagernes holdning til det sociale engagement. I alle årene, hvor disse målinger er foretaget, har konkrete erfaringer understøttet en positiv holdning til det sociale engagement.

Lønmodtagernes positive holdning er af central betydning, når beskæftigelsespolitikken forudsætter virksomhedernes deltagelse – og tilmed gerne en øget deltagelse – i indslusningen af borgere, der har van-

skeligheder med at bevare eller at opnå en arbejdsmarkedstilknytning. Lønmodtagernes holdninger kan således have betydning for arbejdsgivere og lederes sociale engagement, idet modstand fra medarbejderne evt. vil kunne bremse et sådant. Imidlertid viser årets måling grundlæggende, at lønmodtagerne er overvejende positivt stemt over for virksomheders sociale engagement.

Endelig er et af de positive resultater af årets måling, at de unge lønmodtagere i mindre grad end de ældre lønmodtagere ser anden etnisk baggrund som et problem, når det gælder personer med mangelfulde dansk kundskaber. De unge oplever formentlig i mindre grad end ældre, at personer med anden etnisk baggrund skiller sig ud, fordi de i langt større omfang har haft skolekammerater og kollegaer med anden etnisk baggrund. Et resultat, der indikerer, at lønmodtageres betænkeligheder ved at have en kollega med anden etnisk baggrund vil være for nedadgående i fremtiden.

Ud over viden om lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement har årets måling også bidraget med viden om personer, der er ansat på særlige vilkår. Der findes ikke mange undersøgelser, hvor personer ansat på særlige vilkår er beskrevet, og det er også kun en lille flig, der bliver løftet i denne kortlægning. Ikke desto mindre giver det stof til eftertanke, når det viser sig, at hovedparten er kvinder, og at disse kvinder adskiller sig væsentligt fra de mænd, der er ansat på særlige vilkår.

De systematiske kønsforskelle i karakteristikken af personer ansat på særlige vilkår, målingen har afdækket, sætter fokus på de tilsyneladende forskellige processer, der skaber henholdsvis kvinder og mænd med behov for ansættelser på særlige vilkår. En viden, der er nyttig, når et af målene med beskæftigelsespolitikken er at forebygge, at borgere ender i gruppen, der har behov for job på særlige vilkår.

DATA

Data stammer fra en spørgeskemaundersøgelse til danske lønmodtagere. Dataindsamlingen er gennemført af Danmarks Statistik i forbindelse med Arbejdskraftundersøgelsen i 4. kvartal, 2013. I alt 9.253 lønmodtagere i alderen 15-64 år er blevet udtrukket til undersøgelsen, og 6.029 har besvaret spørgeskemaet. Dette giver en svarprocent på 65,1.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG DISKUSSION

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har siden 1998 årligt gennemført kortlægninger af danske virksomheders sociale engagement. Virksomheders sociale engagement er ikke et klart defineret begreb. Det er et begreb, der er skabt i en specifik samfundsmæssig og politisk kontekst, og som derfor både er normativt og ikke præcist defineret.¹

SFI har dog fastholdt dette begreb igennem alle år for at markere, at der er tale om et særligt dansk fænomen skabt i en særlig politisk kontekst. Begrebet virksomheders sociale engagement indikerer, at virksomheders sociale indsats er frivillig – virksomhederne har ikke et egentligt ansvar, og den sociale indsats er begrænset til at omhandle de konkrete handlinger, der medvirker til at forebygge og afhjælpe, at personer mister tilknytningen til arbejdsmarkedet (Bredgaard, 2014; Rosdahl, 2000).

SFI har yderligere operationaliseret det sociale engagement til følgende tre centrale parametre:

1. For en gennemgang og analyse af koblingen mellem forskellige begreber som socialt ansvar, socialt engagement, arbejdsmarkedets rummelighed, det sociale samfundsansvar og de politiske dagsordener, se Bredgaard (2014).

- Forebyggelse i form af fx forskellige personalepolitikker, der skal forebygge, at medarbejdere bliver syge af fx stress eller fysisk nedslidning.
- Fastholdelse af medarbejdere, der er i potentiel fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen på grund af sygdom, krise eller nedslidning.
- Nyansættelser eller indslusning² af mennesker, der har problemer med at opnå og fastholde en beskæftigelse (Holt, 1998).

Operationaliseringen er pragmatisk, hvilket vil sige, at vi tager udgangspunkt i, hvad virksomheder konkret gør. Vi forholder os ikke til, hvilke motiver virksomhederne måtte have til at påtage sig et socialt engagement. Man kan dog rejse spørgsmålet om, hvorvidt det at beskæftige en medarbejder, hvor en manglende arbejdsevne kompenseres økonomisk af det offentlige, er udtryk for et socialt engagement. På den ene side vil man kunne argumentere for, at det sociale engagement blot er en del af en forretningsmodel, hvor sociale regnskaber, positivt socialt image og stakeholder-interesser bliver plejet. På den anden side kan man argumentere for, at et socialt engagement skal være økonomisk rationelt, og at der i øvrigt er andre typer af udgifter forbundet med at påtage sig et socialt engagement. Som sagt har vi i disse årbøger valgt at have fokus på, hvad virksomhederne konkret gør, og hvordan lønmodtagerne oplever de konkrete indsatser.

Beskæftigelsespolitikken er i dag på mange måder afhængig af, at landets arbejdspladser bakker op om at få udsatte mennesker, der har vanskeligt ved at opnå og fastholde en beskæftigelse, i gang.

Jobcentrene, som står for den konkrete udmøntning af beskæftigelsespolitikken, kan gøre det enkelt og attraktivt for arbejdspladserne at påtage sig et socialt engagement. Jobcentrene kan fx bidrage ved at støtte arbejdspladserne i fastholdelsesbestrebelse og sikre, at de personer, der skal indsluses/nyansættes på en arbejdsplads, fx får et løntilskud med sig, eller ved fx at sikre bedst mulig matchning mellem person og arbejdsplads, hjælpe med etablering af skånevilkår samt mindske arbejdspladsens papirarbejde i forbindelse med engagementet.

2. Nyansættelser indikerer, at der er tale om mennesker udefra, som ikke har eller har haft nogen tilknytning til arbejdspladsen, og indslusning indikerer, at ikke alle, der kommer ind på en arbejdsplads, er i et egentligt ansættelsesforhold, men snarere har karakter af et praktikophold.

Der er således tre centrale aktører i beskæftigelsespolitikken: en efterspørgselsside (virksomhederne), en udbudsside (personer med nedsat arbejdsevne) og brobyggeren mellem de to, nemlig jobcenteret. Alle tre aktører skal medvirke, hvis målet med beskæftigelsespolitikken skal nås, nemlig at der er færre mennesker, der står helt uden for arbejdsmarkedet.

Målingerne af virksomhedernes sociale engagement er en måde at belyse, om og på hvilken måde virksomheder og medarbejdere påtager sig et socialt engagement, samt hvilke holdninger de har til selvsamme engagement. Målingerne kan på den baggrund være med til at pege på, hvad der fremmer, og hvad der hæmmer virksomheders sociale engagement.

Problemstillingen vedrørende arbejdspladsernes rolle i den aktive beskæftigelsespolitik er ikke blevet mindre i takt med reformeringen af beskæftigelsespolitikken. Tværtimod ser det ud til, at ledere og medarbejdere på danske arbejdspladser er tiltænkt en stor rolle i at fastholde og indsluse/nyansætte personer med en eller anden form for arbejdsevne-nedsættelse i de seneste reformer af fleksjob, førtidspension, kontanthjælp og sygedagpenge.

MÅLINGERNE AF DET SOCIALE ENGAGEMENT

Målingerne af virksomheders sociale engagement er baseret på spørgeskemaundersøgelser, hvor vi hvert andet år spørger repræsentanter fra virksomheder³ og hvert andet år lønmodtagere.⁴

Nærværende årbog er baseret på data fra et spørgeskema rettet mod lønmodtagere. Det vil sige, at vi har spurgt lønmodtagerne om deres syn på og oplevelser af det sociale engagement. Lønmodtagerne er blevet bedt om at tage udgangspunkt i oplevelser på deres egen arbejdsplads.

Dette er den 9. kortlægning af lønmodtagernes erfaring med og holdning til virksomheders sociale engagement, hvilket i sig selv giver et ganske unikt datamateriale, idet det er muligt at følge en udvikling over længere tid. Dog er der i årets måling foretaget ændringer i nogle af spørgsmålsformuleringerne, hvilket gør det vanskeligere og i nogle tilfælde umuligt at udtale sig om udviklingen. Det drejer sig blandt andet om

3. Virksomhederne er blevet spurgt første gang i 1998 og derefter hvert andet år frem til og med 2012.

4. Lønmodtagerne er blevet spurgt første gang i 1999 og derefter hvert andet år frem til og med 2013.

spørgsmålene vedrørende erfaringer med kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk og erfaringer med kollegaer med psykiske lidelser. Ændringerne bliver nærmere beskrevet i afsnittet om årets temaer, ligesom en nærmere gennemgang er at finde i bilag 1.

Grundlæggende er lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til virksomheders sociale engagement interessante, fordi lønmodtagernes vurderinger antages at have betydning for virksomhedernes adfærd, ligesom vurderingerne giver et indblik i, hvordan det opleves dels at være kollega til en med en eller anden form for nedsat arbejdsevne, dels opleves at tilhøre en i forhold til arbejdsmarkedet sårbar gruppe.

Lønmodtagerne kan i princippet kun vide noget om egen arbejdsplads, og det vil på større virksomheder formentligt betyde egen afdeling. Det er således ikke et fuldt billede af virksomheders sociale engagement, vi får, når vi spørger lønmodtagerne, men vi får et indblik i, hvordan engagementet tager sig ud set fra lønmodtagerside.

DATA

Data i denne undersøgelse stammer fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, hvis formål er at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet. Arbejdskraftundersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse, der udføres hvert kvartal.

Dataindsamlingen i forbindelse med denne undersøgelse er foretaget i 4. kvartal 2013. I alt 9.253 lønmodtagere i alderen 15-64 år er blevet udtrukket til undersøgelsen, og 6.029 har besvaret spørgeskemaet. Dette giver en svarprocent på 65,1.

Derudover er der trukket en særlig stikprøve af personer ansat på særlige vilkår. Disse er også spurgt i 4. kvartal 2013 og også i forbindelse med Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. 386 personer har besvaret disse særlige spørgsmål.⁵ For yderligere oplysninger om data og metode se bilag 1.

TEMAER I ÅRBOG 2014

Udviklingen i lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til det sociale engagement er en gennemgående del af årbogen. Der er i udviklingsspørgsmålene primært tale om spørgsmål vedrørende fastholdelse og

5. Vi har ikke en svarprocent på denne gruppe, da vi ikke kender populationen.

indslusning/nyansættelse⁶ af personer med nedsat arbejdsevne. Forebyggelsesdelen i form af fx forskellige personalepolitikker er i dette års måling gledet ud for at give plads til andre temaer, som vi gennemgår nedenfor.

Ud over de mere deskriptive analyser af udviklingen er en vigtig del af årbøgerne at udarbejde analyser, der viser de bagvedliggende faktorer af betydning for lønmodtagernes erfaringer med og især holdninger til det sociale engagement. De bagvedliggende faktorer kan deles op i mindst tre grupper:

- Individuelle karakteristika (køn, alder, uddannelse, sygefravær mv.)
- Arbejdsforhold (arbejdstid, ansættelsesform, stilling mv.)
- Virksomhedens karakteristika (størrelse, sektor, branche mv.).

Ud over de klassiske udviklingstemaer har vi i denne årbog yderligere fire temaer: seniorpolitik, personer med anden etnisk baggrund end dansk, personer med psykiske lidelser samt personer ansat på særlige vilkår.

SENIORPOLITIK

I årbog 2012 havde vi et seniorpolitisk tema. Dette tema har vi valgt at udvide i årets årbog. Lønmodtageres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er centralt. På grund af den demografiske udvikling og risikoen for på sigt at mangle arbejdskraft er der behov for at holde lønmodtagerne så længe på arbejdsmarkedet som muligt.

I årets årbog fokuserer vi på lønmodtagernes oplevelse af deres arbejdsplads' syn på medarbejdere, der er fyldt 60 år. Vi belyser, om lønmodtagerne oplever, at der på arbejdspladserne gennemføres egentlige indsatser for at fastholde medarbejdere over 60 år. Vi spørger interviewpersonerne om, hvad der er den typiske tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen. Sluttelig ser vi på, om arbejdspladens typiske tilbagetrækningsalder er højere, når arbejdspladsen signalerer et ønske om at fastholde deres ældre medarbejdere, og når arbejdspladsen gør en indsats i denne forbindelse.

ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

Personer med anden etnisk baggrund end dansk har fra den første måling af det sociale engagement været en del af udviklingsspørgsmålene.

6. Se note 2.

Årsagen var den oplagte, at personer med anden etnisk baggrund havde vanskeligere ved at opnå og opretholde en arbejdsmarkedstilknytning end etniske danskere, og dermed var det også et vigtigt tema for kortlægningen af det sociale engagement.

I gennem årene har dette billede ændret sig, idet personer med anden etnisk baggrund end dansk i dag i langt større udstrækning indgår som en del af den danske arbejdsstyrke. Kort sagt var det efterhånden vanskeligt at se, hvorfor ansættelsen af en medarbejder med anden etnisk baggrund end dansk generelt set skulle være et udtryk for et særligt socialt engagement.

På den anden side er det stadig sådan, at der er personer med anden etnisk baggrund, der kæmper med særlige problemer i forhold til det danske arbejdsmarked, og det har vi prøvet at fokusere på ved at stille to nye spørgsmål. Vi har stillet spørgsmål om manglende dansk kundskaber, fordi det udgør en særlig udfordring i forhold til at opnå og fastholde en beskæftigelse, og vi har stillet spørgsmål til arbejdspladsens rummelighed ved at spørge til lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til kollegaer med religiøs beklædning og symboler.

PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Personer med psykiske lidelser er en voksende gruppe i det danske samfund og på de danske arbejdspladser. Denne gruppe er samtidig en gruppe, der kan have udfordringer i forhold til at opnå og fastholde en arbejdsmarkedstilknytning. Dette billede har de tidligere målinger bekræftet. Vi har dog også igennem årene set en ændring i sammensætningen af gruppen af personer med psykiske lidelser, idet det tilsyneladende primært er personer med diagnoser som fx stress og depressioner, der er i vækst.

Stress og depressioner kræver formentlig nogle andre hensyn end fx psykiske lidelser af mere permanent karakter som fx skizofreni, ligesom kollegaers og leders kendskab til henholdsvis personer med stress og fx personer med skizofreni formentlig vil være forskelligt.

Vi har derfor stillet nye spørgsmål, der gør det muligt at skelne mellem lønmodtagers erfaring med og holdninger til personer med henholdsvis midlertidige og mere permanente psykiske lidelser.

PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Første januar 2013 trådte fleksjob- og førtidspensionsreformen i kraft. Denne reform har betydning for personer, der bliver ansat i et fleksjob efter reformens ikrafttræden. Reformen har betydning for måden, hvorpå aflønningen foregår, således at det bliver mere attraktivt for virksomhederne at ansætte personer, der har en meget lille arbejdsevne, og det bliver attraktivt for disse personer at arbejde i flere timer, hvis det er muligt.

I årets måling har vi valgt at se nærmere på personer ansat på særlige vilkår. Personer på særlige vilkår omfatter ikke udelukkende personer ansat i fleksjob, men de fleksjobansatte udgør en stor del af gruppen, og derfor vil et sådant fokus også kunne bidrage til viden om fleksjobansatte efter reformen.

Der er i forbindelse med den gennemførte spørgeskemaundersøgelse stillet nogle specifikke spørgsmål til personer ansat på særlige vilkår. Disse spørgsmål dækker: årsagen til deres job på særlige vilkår, deres arbejdsforhold samt deres vurdering af betydningen af at have et arbejde.

LÆSEVEJLEDNING

Kapitel 2 indeholder en gennemgang af den samfundsøkonomiske udvikling, der antages at have betydning for udviklingen i virksomheders sociale engagement. Kapitlet indeholder en gennemgang af de lovgivningsmæssige ændringer, som kan tænkes at have betydning for virksomhedernes adfærd i forhold til det rummelige arbejdsmarked.

Udviklingen i lønmodtagernes erfaringer med virksomhedernes konkrete indsats bliver gennemgået i kapitel 3.

Kapitel 4 beskriver udviklingen i lønmodtagernes holdninger til deres arbejdsplads' sociale engagement, mens kapitel 5 analyserer, hvad der har betydning for lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement.

Kapitel 6 ser på lønmodtagernes oplevelse af virksomhedernes syn på og indsats over for ældre medarbejdere, og kapitel 7 karakteriserer personer ansat på særlige vilkår og deres specifikke arbejdsforhold.

SAMMENFATNING

I slutningen af 2013, hvor dataindsamlingen blev foretaget, kunne der spores en vis optimisme både hos regering, virksomheder og forbrugerne. Baseret på vores tidligere undersøgelser af virksomheders sociale engagement forventer vi som udgangspunkt, at denne optimisme afspejler sig i mere rummelighed på arbejdspladserne både med hensyn til at fastholde medarbejdere og til at nyansætte/indsluse mennesker med en nedsat arbejdsevne.

FALD I KONKRETE ERFARINGER MED SOCIALT ENGAGEMENT

Imod forventningerne er der sket et markant fald i lønmodtagernes konkrete erfaringer med fastholdelse og nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Samtidig er der sket en stigning i andelen, der svarer 'ved ikke' på disse spørgsmål om, hvorvidt der er kollegaer på særlige ordninger. Til nogle af disse spørgsmål har op til 35 pct. svaret 'ved ikke'. Derfor skal man selvfølgelig være varsom i konklusionerne.

17 pct. af lønmodtagerne angiver i 2013, at kollegaer er blevet fastholdt i fleksjob eller løntilskudsjob til førtidspensionister på deres arbejdsplads inden for de seneste 2 år. På nær første undersøgelsesår i 1999 er dette markant mindre end i alle de andre undersøgelsesår.

Lønmodtagernes erfaringer med personer ansat i et fleksjob eller en førtidspensionist ansat i løntilskudsjob er ligeledes faldet fra 29 pct. i 2011 til 19 pct. i 2013.

Endelig er der også sket et fald i andelen af lønmodtagere med erfaringer med personer ansat i midlertidige løntilskudsjob som fx virksomhedspraktik. I 2011 var andelen 29 pct., mens den i 2013 var på 21 pct.

KONCENTRATION AF ERFARINGER

En anden måde at måle lønmodtagernes konkrete erfaringer på er ved at samle de konkrete indsatser til et fælles mål for socialt engagement. Dette mål giver et billede af, hvor stor en andel af lønmodtagerne, der slet ingen konkrete erfaringer har med fastholdelser og nyansættelser.

Også med brug af dette mål er der sket et fald i lønmodtagernes konkrete erfaringer. 62 pct. af lønmodtagerne angiver ikke at have nogen konkrete erfaringer, eller mere korrekt at kende til sådanne ansættelser. Den tilsvarende andel var 48 pct. i 2011. To tredjedele af lønmodtagerne

angiver således ikke at kende til, at der er oprettet fleksjob, løntilskudsjob til førtidspensionister eller løntilskudsjob til ledige i de seneste par år. Omvendt kan man dog også fremhæve, at 38 pct. af samtlige lønmodtagere har oplevet mindst en fastholdelse eller nyansættelse.

LØNMODTAGERE ER GENERELT POSITIVE

I 2013 er der 63 pct. af lønmodtagerne, der er positive, 30 pct., der hverken er positive eller negative, og 6 pct., der er negative over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Lønmodtagernes holdninger ændrer sig lidt i perioden 1999-2013. Andelen af lønmodtagerne, som er positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, er steget fra 1999-2005 og faldet fra 2005-2013. Lønmodtagerne er dog en smule mere positive og mindre negative over for denne type ansættelser i 2013 end i 1999.

Der er flere lønmodtagere, der tror, at ansættelse af personer på særlige vilkår vil betyde en belastning for dem selv eller deres kollegaer (23 pct.), end lønmodtagere, der tror, at det vil betyde en aflastning af dem selv eller deres kollegaer (13 pct.). Blandt de resterende er der 25 pct., som tror, at det hverken betyder en belastning eller aflastning, 10 pct. Tror, de både belastes og aflastes, og 28 pct. har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet.

PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK MED SÆRLIGE UDFORDRINGER

I årets årbog har vi ikke spurgt til lønmodtagernes generelle holdninger til kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk. I stedet har vi tilføjet spørgsmål om henholdsvis manglende danskkundskaber og religiøs beklædning til spørgsmålene om konkrete erfaringer og holdninger til personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Næsten en fjerdedel af lønmodtagerne er negative over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber: 18 pct. er ret negative og 6 pct. meget negative over for denne type ansættelse. Det vil sige, at lønmodtagerne er markant mere negative over for ansættelse af personer med mangelfulde danskkundskaber (24 pct.) end over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (6 pct.).

14 pct. af lønmodtagerne er negative, og 48 pct. er positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som

bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle tilhørsforhold. Det vil sige, at knap halvdelen af lønmodtagerne er åbne over for, at deres kollegaers religiøse og anden kulturelle baggrund er synlig på arbejdspladsen, mens 14 pct. af lønmodtagerne ikke er åbne over for dette.

I 2011 spurgte vi mere generelt til lønmodtagernes holdning til kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk. 84 pct. var her positive, men en vis andel af lønmodtagerne bliver tilsyneladende skeptiske over for sådanne nye kollegaer, hvis de har mangelfulde dansk kundskaber eller bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund.

MIDLERTIDIGE OG MERE VARIGE PSYKISKE LIDELSER

En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne er betænkelig ved at arbejde sammen med personer med en mere varig psykisk lidelse. 39 pct. er i høj eller nogen grad betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, mens 30 pct. slet ikke er betænkelige herved. 28 pct. er i høj eller nogen grad betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af de mere midlertidige psykiske lidelser som depression eller stress, mens 39 pct. slet ikke er betænkelige ved dette.

KONKRETE ERFARINGER UNDERSTØTTER POSITIVE HOLDNINGER

Blandt de lønmodtagere, som på deres arbejdsplads har oplevet ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber, er 58 pct. positive over for sådanne ansættelser, mens kun 43 pct. er positive blandt lønmodtagere, der ikke har oplevet ansættelser af personer med anden etnisk baggrund og mangelfulde dansk kundskaber.

Blandt de lønmodtagere, som på deres arbejdsplads har oplevet ansættelser af personer af anden etnisk baggrund end dansk, der bærer beklædning eller symboler forbundet med deres baggrund, er 70 pct. positive over for sådanne ansættelser, mens kun 47 pct. er positive blandt lønmodtagere, der ikke har oplevet ansættelser af personer med anden etnisk baggrund, der bærer beklædning eller symboler forbundet med deres baggrund.

Samme billede viser sig, når vi ser på holdningerne til kollegaer med psykiske lidelser. Færre lønmodtagere har betæneligheder ved at få en kollega med en psykisk lidelse, hvis de i forvejen har erfaring med at have en kollega med en psykisk lidelse. Andelen, som slet ikke er betænkelig ved at arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse som skizofreni eller mani-depressivitet, er 58 pct. for lønmodtagere, som har en kollega med en sådan lidelse, og 30 pct. for lønmodtagere, der ikke har en kollega med en psykisk lidelse.

Betænelighederne ved at få en kollega med en psykisk lidelse som depression eller stress varierer også med lønmodtagernes erfaring med at have en kollega med en psykisk lidelse. Andelen, som slet ikke er betænkelig ved at arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse som depression eller stress, er 46 pct. for lønmodtagere, der har en kollega med en psykisk lidelse som depression eller stress, og 41 pct. for lønmodtagere, der ikke har en kollega med en psykisk lidelse.

ALDER OG UDDANNELSE HAR BETYDNING FOR HOLDNINGER

Der er en tydelig sammenhæng mellem personers alder og holdningerne til det sociale engagement. 15-29-årige er sammenlignet med 30-64-årige mere negative over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær på arbejdspladsen, og over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. 30-44-årige og især 15-29-årige er endvidere mere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af psykiske lidelser, end 45-64-årige. Til gengæld ser de unge ud til at være mere rummelige i forhold til personer med anden etnisk baggrund end dansk. De 15-29-årige er sammenlignet med de 30-64-årige mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som enten har mangelfulde danskundskaber, eller som bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse og kulturelle baggrund.

Uddannelse har også sammenhæng med holdningerne til det sociale engagement. Personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse er sammenlignet med personer med en grundskoleuddannelse mere positive over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, og at der på arbejdspladsen tages særligt hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Endvidere er personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse også mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund med mangelfulde danskundskaber, eller

som bærer religiøs og kulturel beklædning og symboler. Uddannelse har til gengæld ingen sammenhæng med holdninger til ansættelse af personer med psykiske lidelser.

SENIORER OPLEVER EN POSITIV VILJE TIL FASTHOLDELSE

Lønmodtagerne har i stor udtrækning en oplevelse af, at virksomhederne ønsker at fastholde medarbejdere, når de er fyldt 60 år. Det gælder især i gruppen af medarbejdere, der står over for at skulle træffe beslutningen om, hvornår de vil holde op med at arbejde. 78 pct. af de 55-59-årige oplever helt eller delvist, at virksomhederne ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år.

Tendensen til at gøre en egentlig indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år, er ifølge lønmodtagerne mindre udtalt. Blandt de ældre lønmodtagere har ca. 40 pct. denne oplevelse, mens det gælder knap 30 pct. af lønmodtagerne generelt.

Lønmodtagerne trækker sig tilsyneladende typisk senere tilbage fra arbejdsmarkedet på de virksomheder, hvor der er et (oplevet) ønske om at fastholde medarbejdere efter 60-årsalderen, og hvor der gennemføres en indsats for at fastholde denne medarbejdergruppe.

Resultaterne tegner samlet set et billede af, at virksomhederne bidrager til at sikre, at ældre bliver ”længe” på arbejdsmarkedet.

FORSKELLE MELLEM ANSATTE PÅ SÆRLIGE OG PÅ ALMINDELIGE VILKÅR

Personer ansat på særlige vilkår adskiller sig væsentligt fra personer ansat på almindelige vilkår.

Personer ansat på særlige vilkår er i højere grad kvinder (61 pct.), er ældre (57 pct. er mellem 45 og 64 år gamle), har kortere uddannelser (43 pct. har slet ingen erhvervskompetencegivende uddannelse) og er også stillingsmæssigt placeret lavere end lønmodtagere på almindelige vilkår. Personer ansat på særlige vilkår er endvidere i højere grad offentligt ansat og i højere grad ansat på virksomheder med under 50 ansatte.

Sammenligner vi udelukkende personer i faste stillinger på særlige vilkår, som fx personer ansat i fleksjob, med personer i midlertidige stillinger, som fx virksomhedspraktik, ser vi også væsentlige forskelle.

To tredjedele af de adspurgte i et fast job på særlige vilkår angiver, at ansættelsen skyldes fysiske helbredsproblemer, mens en femtedel

angiver psykiske problemer som årsagen. For personer ansat i midlertidige stillinger angiver godt halvdelen, at årsagen skal findes i lang ledighed.

Der er en langt større andel af de adspurgte i faste job, der arbejder højst 4 timer om dagen – 44 pct. mod kun 10 pct. af de adspurgte i midlertidige job. Det er dog kun 4 pct. af de adspurgte i de faste job, der svarer, at de arbejder under 3 timer om dagen. To tredjedele af personerne ansat i midlertidige job arbejder til gengæld på fuldtid.

Der er en langt større andel af de adspurgte i faste job end i midlertidige job, der har skånevilkår (73 pct. mod 29 pct.), hvilket ikke er overraskende, da personer i midlertidige job ikke i samme omfang har helbredsproblemer.

DEN TYPISKE ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR ER KVINDE

Vi har sammenlignet kvinder og mænd ansat på særlige vilkår og kommer frem til nogle væsentlige forskelle, ud over at hovedparten af de ansatte på særlige vilkår udgøres af kvinder.

Blandt ansatte på særlige vilkår er kvinderne generelt ældre og har generelt længere uddannelser end mændene. Den længere uddannelse ser dog ikke ud til at medvirke til, at kvinderne er højere placeret i stillingshierarkiet end mændene. Derudover er kvinderne i højere grad end mændene ansat i den offentlige sektor og inden for velfærdssektorerne. Det kønsopdelte arbejdsmarked kan hermed genfindes blandt ansatte på særlige vilkår.

Mænd ansat på særlige vilkår skiller sig ud ved, at en fjerdedel er 15-29 år, og ved, at over halvdelen ingen uddannelse har. Dette er bekymrende i det omfang, at det er udtryk for en gruppe, som aldrig har haft en almindelig ansættelse, og som måske også vil få vanskeligt ved at få en sådan på grund af det lave uddannelsesniveau. Måske er det også i denne gruppe af unge mænd, vi finder personer med primært psykiske lidelser.

KONKLUSION OG DISKUSSION

KONKLUSION

Årets måling viser:

- At der er sket et fald i lønmodtagernes konkrete erfaringer med fastholdelser og ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Samtidig er der sket en stigning i andelen af lønmodtagere, der svarer 'ved ikke'. Disse to resultater hænger formentlig sammen – lønmodtagerne ved mindre om, hvem af kollegaerne, der er ansat på særlige vilkår, og efter hvilke ordninger.
- At lønmodtagere generelt er meget positive over for at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. De bliver mere skeptiske, når der er tale om kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber, eller når der er tale om personer med mere varige psykiske lidelser.
- At konkrete erfaringer igennem årene har vist sig at understøtte holdninger og også understøtter holdninger i dette års måling. Holdningerne bliver markant mere positive, når lønmodtagerne har konkrete erfaringer med fx kollegaer med mangelfulde dansk kundskaber og kollegaer med mere varige psykiske lidelser.
- At alder og uddannelsesniveau gør en forskel i forhold til holdninger, således at unge lønmodtagere er mere positive end ældre lønmodtagere, når det gælder ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, mens de unge lønmodtagere er mere negative end de ældre, når det gælder fastholdelse og nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne samt personer med psykiske lidelser. Lønmodtagere med et højt uddannelsesniveau har generelt mere positive holdninger over for det sociale engagement.
- At lønmodtagere generelt vurderer, at deres arbejdspladser gerne vil fastholde dem og deres kollegaer, når de bliver over 60 år. Arbejdspladsens positive signaler understøtter en højere faktisk tilbagetrækningsalder.
- At personer ansat på særlige vilkår i højere grad er kvinder, ældre og ansat i den offentlige sektor end personer ansat på almindelige vilkår.
- At kvinder ansat på særlige vilkår generelt er ældre og mere veludannede end mænd ansat på særlige vilkår. Mænd er til gengæld generelt yngre, og over halvdelen har ingen uddannelse.

DISKUSSION

FALD I DET SOCIALE ENGAGEMENT

Årets måling viser et fald i lønmodtagernes konkrete erfaringer med fastholdelse af kollegaer og indslusning af personer på særlige vilkår. Dette fald kan ikke genfindes i fx Danmarks Statistiks opgørelse af antallet af personer i fx fleksjob, hvor der var tale om en stigning fra 2011 til 2013.

Alligevel kan resultatet jo godt være udtryk for en reel oplevelse hos lønmodtagerne. Faldet kan være reelt eller kan fx skyldes, at nyanstillingerne er koncentreret på færre virksomheder, hvilket jo vil betyde et fald i, hvor mange lønmodtagere der har konkrete erfaringer. Faldet kan også være udtryk for, at de efterhånden mange forskellige måder, en nyanstættelse/indslusning eller en fastholdelse kan foregå på, betyder, at den almindelige lønmodtager ikke kender ansættelsesvilkårene hos hver enkelt kollega. Endelig kan faldet også være udtryk for, at lønmodtagerne simpelthen ikke mere går så højt op i, hvem der er ansat på hvilke vilkår – det er blevet en norm, at der er kollegaer, der har særlige vilkår. Deraf måske også stigningen i andelen af lønmodtagere, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålene.

Dette sidste argument afspejler sig også i, at lønmodtagerne generelt er overordentlig positive over for kollegaer med nedsat arbejdsevne, og at lønmodtagerne kun bliver mere positive af at have konkrete erfaringer.

På den baggrund kan man konkludere, at lønmodtagernes holdninger ikke er en barriere for, at arbejdspladserne kan bære et større socialt engagement i fremtiden.

Når det så er sagt, må det dog også konstateres, at uanset hvilke forklaringer vi kan komme op med, så er der stadig et flertal af lønmodtagerne, der ikke har konkrete erfaringer med et socialt engagement på deres arbejdsplads. Derfor er der stadig en udfordring i at få inddraget flere virksomheder, hvis de forskellige reformer skal lykkes med at mindske andelen af mennesker helt uden for arbejdsmarkedet.

DANSKKUNDSKABER OG PSYKISKE LIDELSER

Lønmodtagerne er generelt meget positive over for arbejdspladsernes sociale engagement, men der er dog nogle nuancer, som er værd at bide mærke i.

En af de positive nyheder i årets måling er, at de unge lønmodtagere er mere positive end ældre lønmodtagere over for kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk. En oplagt forklaring på denne udvikling er, at de unge på arbejdsmarkedet i dag formentlig alle har haft klassekammerater og venner med anden etnisk baggrund. Det at have en anden etnisk baggrund bliver langsomt normaliseret for de opvoksede generationer.

Det mere generelle billede er dog, at lønmodtagerne er betænkelige ved at have kollegaer med anden etnisk baggrund med manglende danskkundskaber, men er samtidig meget positive over for kollegaer med en nedsat arbejdsevne.

Man kan med rette anføre, at manglende danskkundskaber er en form for nedsat arbejdsevne, som lønmodtagerne ellers er ganske tolerante over for. Spørgsmålet er så, om disse forskellige holdningstilkendegivelser er udtryk for, at lønmodtagerne har mindre tolerance, fordi der er tale om en kollega med anden etnisk baggrund end dansk, eller om lønmodtagerne blot generelt synes, det er betænkeligt at have en kollega med sprogproblemer.

Vi kan i denne undersøgelse ikke forklare grunden til holdningen, men det positive er, at manglende danskkundskaber ikke behøver at være et varigt problem – der kan gøres noget ved det – og dermed kan holdningerne formentlig også gøres mere positive.

I årets måling har vi delt psykiske lidelser op i mere midlertidige og mere varige psykiske lidelser. Ikke overraskende er lønmodtagerne mest betænkelige ved kollegaer med mere varige psykiske lidelser, hvilket igen viser, at der her ligger en udfordring for arbejdspladserne.

Til gengæld viser resultaterne også, at i det omfang lønmodtagerne har konkrete erfaringer med en kollega med en mere varig psykisk lidelse, så bliver de ikke blot mere positive i deres holdning til denne gruppe, men også mere positive i deres holdning til alle de i undersøgelsen udvalgte såkaldt svage grupper på arbejdsmarkedet. Lønmodtagerne bliver således mere rummelige af at praktisere rummelighed – i særdeleshed, når erfaringerne stammer fra en af de grupper, som lønmodtagerne ellers er mest betænkelige ved.

TANKEVÆKKENDE KØNSFORSKELLE

Sammenligningen af kvinder og mænd ansat på særlige vilkår afslører, at det tilsyneladende er helt forskellige forhold, der fører frem til en ansættelse på særlige vilkår for henholdsvis kvinder og mænd.

Hvor kvinderne formentlig har haft en relativ lang arbejdskarriere i den offentlige sektor med deres mellemlange videregående uddannelse inden for social- og sundhedssektoren, så er der tilsyneladende en del af mændene, der hverken har haft en arbejdskarriere eller har taget en uddannelse.

Hvor kvinderne formentlig er blevet nedslidt fysisk og i mindre grad psykisk qua deres arbejdsliv, så har en del af mændene haft problemer, herunder psykiske, der er opstået uafhængigt af eller i manglen på et arbejdsliv.

Med sådanne systematiske kønsforskelle i karakteristikken af personer ansat på særlige vilkår er det nærliggende at påpege, at der i forhold til den store andel af kvinder i gruppen tilsyneladende mangler forebyggende indsatser i den offentlige sektor, hvis præmissen om nedslidning efter et langt arbejdsliv i den offentlige sektor holder.

Det vil også være interessant at dykke mere ned i, hvorfor mænd i mindre grad end kvinder ender i job på særlige vilkår, og hvorfor de mænd, der gør det, er de unge og ufaglærte.

DE ØKONOMISKE OG LOVGIVNINGSMÆSSIGE RAMMEVILKÅR BAG DET SOCIALE ENGAGEMENT

I det første kapitel definerede vi det sociale engagement som hensyn, virksomheder frivilligt tager over for grupper, som har behov for en særlig indsats for at få eller fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette engagement foregår inden for nogle økonomiske, lovgivningsmæssige og aftalebaserede rammer, og dette kapitel beskriver disse rammevilkår nærmere.

Vi lægger ud med at beskrive den økonomiske situation omkring tidspunktet for indsamlingen af data til undersøgelsen. Vi beskriver dels regeringens og Det Økonomiske Råds vurdering af situationen, dels lønmodtagernes vurdering baseret på nogle spørgsmål, vi har stillet om deres opfattelse af deres egen og deres arbejdsplads' økonomiske situation.

Herefter beskriver vi den lovgivningsmæssige ramme for tilbud til ledige og sygemeldte, som det offentlige benytter sig af for at få disse grupper i arbejde igen. Det drejer sig om løntilskud, virksomhedspraktik og delvis syge-/raskmelding. Efterfølgende beskriver vi to ordninger til nogle grupper, som har nogle særlige behov, hvis de skal bestride et arbejde: fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister. Herefter beskriver vi job ifølge overenskomsternes sociale kapitler og uformelle skånejob, som begge er job, hvor der i mindre omfang tages hensyn til lønmodtagere.

Til sidst belyser vi de forskellige ordninger med tal fra de officielle datakilder, hvorved vi får et grundlag til at vurdere de resultater, vi kommer frem til om virksomhedernes sociale engagement i de efterfølgende kapitler i årbogen.

DEN ØKONOMISKE SITUATION

I dette afsnit ser vi på den økonomiske situation omkring perioden i sidste kvartal af 2013, hvor data blandt lønmodtagerne blev indsamlet. Af tidligere årbøger fremgår det, at nogle af lønmodtagernes oplevelser af deres arbejdsplads' forebyggende og afhjælpende tiltag varierer med den økonomiske situation, mens andre tiltag ikke gør det. Det samme gør sig gældende for lønmodtagernes holdninger. Da disse sammenhænge kan bidrage til at give en forståelse af udviklingen i virksomheders sociale engagement, giver vi i hver årbog en kort beskrivelse af de økonomiske rammevilkår, så vi kan belyse lønmodtagernes oplevelser og holdninger i lyset heraf.

I beskrivelsen af den økonomiske situation baserer vi os på regeringens og Det Økonomiske Råds vurdering, men supplerer denne vurdering med lønmodtagernes egen vurdering af den økonomiske situation. De to første kilder er primært modelbaserede vurderinger⁷, mens lønmodtagernes vurderinger stammer fra vores survey, hvor vi har bedt dem vurdere den økonomiske situation.

Vurderingen af den økonomiske situation i perioden omkring indsamlingen af data var forholdsvist positiv (Regeringen, december 2013, Det Økonomiske Råd, efterår 2013). En væsentlig grund til denne vurdering var, at problemerne med den europæiske statsgældskrise så ud til at være løst, samtidig med at der var et stemningsskifte på vej herhjemme. Tilsammen gav det en forventning om stigende eksport og større hjemligt forbrug samt flere investeringer. Ifølge regeringens økonomiske redegørelse ville en svag vækst på 0,4 pct. i 2013 blive afløst af højere vækst på 1,6 pct. i 2014 og 1,9 pct. i 2015, jf. tabel 2.1. (Regeringen, december 2013).

Grunden til stemningsskiftet herhjemme byggede på en række mere gunstige forhold for virksomheder og forbrugere (Regeringen, de-

7. Regeringens vurderinger bygger på beregninger foretaget på modellen ADAM, mens Det Økonomiske Råd tilsvarende foretager deres beregninger på modellen SMEC.

ember 2013). For det første ville lave renter, sænkelsen af selskabsskatten, vækst på de vigtigste eksportmarkeder og større optimisme blandt forbrugere bidrage til højere investeringsaktivitet blandt virksomheder. For det andet ville lave renter, skattelettelser, et bedre boligmarked og bedre beskæftigelsesmuligheder bidrage til fremgang i det private forbrug. Disse forhold var forklaringen på, at forbrugertilliden og erhvervenes forventninger til den økonomiske udvikling lå på et højere niveau end længe.

Det Økonomiske Råds tal fra maj 2014 viste, at investeringer og forbrug endnu ikke rigtigt var kommet i gang, alligevel var det Rådets vurdering, at dansk økonomi var i slutfasen af den langvarige økonomiske krise, og at 'økonomien viste forårstegn'. (Økonomisk redegørelse, maj 2014; Det Økonomiske Råd, maj 2014).⁸

TABEL 2.1

Nøgletal for udvikling i dansk økonomi med særligt fokus på udviklingen på arbejdsmarkedet, procent og antal.

	1999	2007	2009	2011	2013	2014
BNP (ændring i pct.)	1,5	1,7	-5,2	1	0,4	1,6
Offentlig saldo (procent af BNP)	2,9	-4	-2,8	-5,5	-0,2	-1,2
Arbejdsstyrke (1.000 personer)	2.864	2.934	2.922	2.855	2.849	2.864
Beskæftigede (1.000 personer)	2.706	2.857	2.824	2.734	2.732	2.749
- heraf i offentlig sektor						
Ledighed i procent af arbejdsstyrken	5,5	2,7	3,4	6	5,4	5,1

Anm.: Tallene for 2013 og 2014 er skønnede tal.

Kilde: Regeringen, december 2013.

Den positive vurdering af den økonomiske situation afspejlede sig i en forventning om fremgang i beskæftigelsen (Regeringen, december 2013; 2014; Det Økonomiske Råd, efterår 2013; forår, 2014). Regeringen forventede, at beskæftigelsen ville stige med ca. 30.000 personer i perioden 2013-15. Samtidig vil der i samme periode ske et mindre fald i bruttoledigheden på ca. 15.000 (Regeringen, december, 2013)

Ovenstående bygger på Regeringens og Det Økonomiske Råds vurdering af den økonomiske situation, men i nærværende undersøgelse har vi stillet lønmodtagerne nogle spørgsmål for at få indtryk af deres vurdering. Dels har vi spurgt dem om deres opfattelse af deres arbejds-

8. Andre vurderinger af banker, tænketanke og OECD lå i tråd med vurderingen givet af regeringen og Det Økonomiske Råd.

plads' økonomiske situation. Dels har vi bedt dem give deres vurdering af risikoen for selv at blive arbejdsløs.

Lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' økonomiske situation fremgår af tabel 2.2. Den ligger i tråd med vurderingerne ovenfor, idet flere lønmodtagere er positive i 2013 end i 2009 og 2011. Hvor der i 2009 var 68 pct., som vurderede situationen som 'særdeles god', 'ret god' eller 'nogenlunde', var den procentandel steget til 74 pct. i 2013.

TABEL 2.2

Lønmodtagere fordelt efter vurdering af deres arbejdsplads' økonomiske situation. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2009***	2011***	2013
Særdeles god	12	14	15
Ret god	30	33	36
Nogenlunde	26	25	23
Mindre god	13	11	8
Ikke god	5	4	3
Ved ikke	15	14	16
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	5.624	6.237	6.024

Anm.: *angiver signifikans på 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår fra 2010.

Lønmodtagernes vurdering af risikoen for selv at blive arbejdsløs inden for de næste par er næsten den samme i 2013 som i 2009, jf. tabel 2.3. Risikoen vurderes højere i 2011, men det skyldes formentlig den megen uro, der var omkring statsgældskrisen i euroområdet på det tidspunkt. Lønmodtagerne er således, i takt med de bedre økonomiske udsigter, blevet lidt mere optimistiske i de seneste par år, når det gælder deres egne beskæftigelsesudsigter.

TABEL 2.3

Lønmodtagere fordelt efter deres vurdering af selv at blive arbejdsløse inden for de næste par år. Fordelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Stor risiko	6	6	8	7	5	8	10	8
Nogen risiko	9	10	15	13	7	13	17	14
Lille risiko	39	45	42	40	38	48	51	51
Ingen risiko	47	39	36	40	51	31	23	27
Ved ikke	0	0	0	0	0	0	0	9
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.605	6.497	5.956	6.535	6.269	5.624	6.237	6.024

Anm.: *angiver signifikans på 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår fra 2010.

Ikke kun de generelle træk ved den økonomiske situation, beskæftigelsen og ledigheden sætter rammerne for det sociale engagement, men også den generelle jobomsætning kan have betydning, fordi en høj jobomsætning giver jobåbninger, som også er til gavn for de grupper af ledige, der har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse.

I deres arbejdsmarkedsrapport for 2013 ser Dansk Arbejdsgiverforening på jobmobiliteten, som er et andet udtryk for jobomsætningen (Dansk Arbejdsgiverforening, 2013). Af rapporten fremgår det, at lidt over 800.000 får et nyt job hvert år. Skift fra job til job forklarer 64 pct. af nyansættelserne, mens resten angår personer, som går fra fx ledighed eller uddannelse til job. I en lignende analyse fra 2012 viser AE-Rådet, at jobomsætningen var højere i årene før krisen end under krisen, men at den stadig er høj trods krisen (AE-Rådet, 2012), hvilket analysen fra Dansk Arbejdsgiverforening også er et udtryk for.

Alt i alt var vurderingen af den økonomiske situation generelt positiv, herunder blandt lønmodtagerne i denne undersøgelse. Det er også værd at bemærke, at mange skifter job hvert år, og at dette giver mange jobåbninger, hvilket på tur giver jobmuligheder for ledige og nyuddannede.

TILBUD TIL LEDIGE OG SYGEMELDTE

Loven om aktiv beskæftigelsesindsats og sygedagpengeloven spiller en afgørende rolle for de forskellige typer af tilbud til ledige og sygemeldte, vi fokuser på i denne rapport: løntilskudsjob og virksomhedspraktik for ledige, fleksjob for personer med nedsat arbejdsevne, delvis syge-/raskmelding for sygemeldte, løntilskudsjob for førtidspensionister og ressourceforløb for kontanthjælpsmodtagere med komplekse problemer.

Statens refusioner til kommunerne i forbindelse med de forskellige former for løntilskudsjob kan have betydning for jobcentrenes brug af ordningerne. Vi fremhæver kun refusionerne, hvis der er sket væsentlige ændringer i dem i perioden.

Ligeledes vil vi i det følgende kun gøre rede for hovedprincipperne bag tilbuddene, idet det vil føre for vidt at gennemgå alle detaljerne i tilbuddene.

Det er også værd at være opmærksom på, at hele beskæftigelsesområdet er under omlægning. Således blev fleksjobordningen reformeret i 2013, og ressourceforløbet blev på samme tidspunkt introduceret. Som et led i kontanthjælpsreformen fra 2014 er det blevet muligt at tilkende kontanthjælpsmodtagere nyttejob⁹, og i øjeblikket ser et udvalg på hele aktiveringsindsatsen.

LØNTILSKUDSJOB

Ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere kan få tilbudt et midlertidigt løntilskudsjob som led i aktivering. Det gælder både personer, som er arbejdsmarkedssparate, og personer, som ikke er arbejdsmarkedssparate, men er klar til en beskæftigelsesrettet indsats. Herudover kan personer, der langvarigt har været på sygedagpenge, få tilbudt et løntilskudsjob, og personer med nedsat arbejdsevne kan få det tilbudt i forbindelse med et revalideringsforløb.¹⁰ Endelig kan kontanthjælpsmodtagere med komplekse problemer komme i løntilskudsjob som et led i et ressourceforløb.¹¹

For at få tilbudt det første løntilskudsjob skal man have været ledig i en bestemt periode, som er afhængig af alder og forsikringskategori. Bestemt heraf vil ledige kunne komme i løntilskudsjob efter enten 3, 6

9. Vi beskriver ikke nyttejobbet i denne rapport, da ordningen først trådte i kraft, efter at vores dataindsamlingsperiode var afsluttet.

10. Revalidering er målrettet personer med nedsat arbejdsevne, som skal afdækkes eller udvikles.

11. Vi omtaler ressourceforløb senere i afsnittet.

eller 9 måneders ledighed. Efter det første tilbud får man gentagne tilbud, typisk hver 6. måned.¹² En særlig regel gælder for personer med et handicap. De kan umiddelbart komme i løntilskudsjob, hvis de har gennemført en uddannelse, som tager mindst 18 måneder. For disse personer er sigtet med løntilskudsjobbet, at de efterfølgende får en fast ansættelse i et ordinært arbejde eller et fleksjob.

I lov om aktiv beskæftigelsesindsats bliver formålet med et løntilskudsjob fastlagt: Den ledige eller sygemeldte skal have behov for 'op-læring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer'.¹³ Heraf fremgår det, at arbejdspladserne forpligter sig til at give de involverede et kompetencemæssigt løft, så deres muligheder på arbejdsmarkedet forbedres.

Det er den enkelte persons behov, som bestemmer varigheden af løntilskudsjobbet. Det skal dog holde sig inden for en tidsramme på 1 år. For personer i revalidering kan løntilskudsjobbet vare mere end 1 år.

Løntilskudsjobbet følger de almindelige fastsatte regler om løn og arbejdsvilkår inden for det område, hvor jobbet er oprettet. Reglerne er komplicerede, men det afgørende er, at der bliver givet et løntilskud som et incitament for arbejdsgiverne til at give de involverede et kompetenceløft. Aflønningen er imidlertid bestemt af, om løntilskudsjobbet er i den offentlige eller private sektor. I den private sektor er lønnen den overenskomstfastsatte løn, mens den svarer til dagpengesatsen eller kon-tanthjælpssatsen i den offentlige sektor.

For at sikre mod et misbrug af ordningen gælder der et rimelighedskrav for den enkelte arbejdsplads. Dette krav fastsætter, hvor mange der på samme tid må være i virksomhedspraktik og løntilskudsjob på samme arbejdsplads. I udgangspunktet må der altid være en person i løntilskud eller virksomhedspraktik, men ellers må der kun være én person for hver fem ordinært ansatte indtil 50 ansatte på arbejdspladsen, hvorefter der kun må være en person for hver 10 ordinært ansatte.

Hertil kommer en særskilt regel for løntilskudsjob. Et løntilskudsjob skal føre til merbeskæftigelse i forhold til arbejdspladsens normale beskæftigelse. Et løntilskudsjob må således ikke erstatte en ordinær ansættelse.

12. Ud over at leve op til rettidighed på dette punkt skal kommunerne også afholde samtaler med de ledige med faste intervaller.

13. Regeringen (2013): Bekendtgørelse om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Som det er fremgået af beskrivelsen af løntilskudsjobbet, udgør det en mulighed for, at ledige og sygemeldte kan få fodfæste på arbejdsmarkedet. Ideen er, at de får forbedret deres kompetencer, så de kan leve op til de krav, som arbejdsmarkedet stiller.

VIRKSOMHEDSPRAKTIK

De nævnte grupper under løntilskudsjob kan også få tilkendt virksomhedspraktik som led i aktivering. Tidsrammen for tilbuddet er den samme som for løntilskud. Varigheden af praktikken er dog anderledes end for et løntilskudsjob. Hovedreglen er, at virksomhedspraktik må vare mellem 4 og 13 uger afhængig af den involverede persons behov. I særlige tilfælde kan en praktik forlænges i op til 26 uger, og er praktikken et led i en revalidering, kan den vare over 1 år.

Formålet med en praktik er at 'afdække eller optræne de involverede personers faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål'.¹⁴ En vigtig forskel i forhold til løntilskudsjobbet er således, at formålet med en virksomhedspraktik kan være at afdække og afklare en persons kompetencer. Det kan fx handle om at vurdere en persons arbejdsevne og muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet.

Til forskel fra løntilskudsjob får arbejdspladsen ikke et løntilskud og praktikanten ikke løn. I stedet får 'praktikanterne' deres hidtidige ydelse: dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller ledighedsydelse. Det vil sige, at en virksomhedspraktik ikke er forbundet med lønudgifter for arbejdspladsen.

DELVIS SYGE-/RASKMELDING

Delvis syge-/raskmelding anvendes over for langtidssyge personer. Delvis raskmelding er for de personer, som har behov for at vende tilbage til arbejdet, typisk på nedsat tid. Delvis sygemelding er for de personer, som har behov for at være delvist fraværende. Herudover kan det aftales med arbejdspladsen, at der tages andre hensyn. Den sygemeldte får løn for de præsterede timer og sygedagpenge for fraværstimerne.

RESSOURCEFORLØB

Ordningen med ressourceforløbet trådte i kraft den 1. januar 2013, samtidig med den nye fleksjobordning, jf. nedenfor. Ordningen skal da også

14. Regeringen(2013): Bekendtgørelse om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

ses i sammenhæng med fleksjob- og førtidspensionsreformen, da begge har til hensigt at sikre, at navnlig unge ikke permanent havner på førtidspension.

Ressourceforløbet er målrettet personer med så komplekse problemer, at kommunen vurderer, at traditionelle indsatser er udsigtsløse. I stedet for skal der en særlig indsats til som ressourceforløbet, hvis disse personer skal ind på arbejdsmarkedet. Forudsætningen for at deltage i forløbet er, at man har et arbejdspotential, som kan udvikles i løbet af ressourceforløbet.

Forløbet kan have en varighed fra 1 til 5 år. Unge under 40 år kan komme i gentagne forløb, indtil de fylder 40 år. Så længe de vurderes til at have arbejdsmarkedspotentiale, skal de have dette tilbud og ikke et tilbud om førtidspension. Kun hvis deres arbejdsmarkedspotentiale er meget begrænset, og det er åbenlyst formålsløst at udvikle deres arbejdssevne, kan de få tildelt førtidspension. Personer over 40 år kan også få tilbudt et ressourceforløb, men kun flere forløb, hvis de selv ønsker det.

Som det fremgår senere under beskrivelsen af den nye fleksjobordning, skal ressourceforløbet ses i lyset af de forbedrede muligheder for at få tildelt et fleksjob, hvor man kun arbejder få timer om ugen. I bedste fald vil det betyde et forløb, hvor man gradvist arbejder mere og mere i sit fleksjob og til sidst bliver helt selvforsørgende i et ordinært arbejde.

Indsatsen under et ressourceforløb koordineres af en og samme sagsbehandler, som er tilknyttet et rehabiliteringsteam. Denne sagsbehandler kombinerer beskæftigelsestilbud samt sociale og sundhedsmæssige tilbud ud fra den enkeltes behov. Som sagt kan beskæftigelsestilbudet under et ressourceforløb omhandle et løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik. Ressourceforløb optræder således ikke som et selvstændigt spørgsmål i vores undersøgelser, men indgår som en del af spørgsmålene om løntilskudsjob som led i aktivering.

TILBUD OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Job på særlige vilkår er tilbud, som er indrettet efter, at man ikke har fuld arbejdssevne, og som gør det muligt, at man alligevel har et aktivt arbejdsliv. Vi beskriver først fleksjobbet og dernæst løntilskudsjobbet for førtidspensionister. Disse job hænger i en vis udstrækning sammen med

tilbuddene beskrevet i forrige afsnit, idet mange personer som led i vurderingen eller udviklingen af deres arbejdsevne har været ude i et løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik, før de fik tilkendt et fleksjob eller en førtidspension. Samtidig bliver personer tilkendt et fleksjob tilbudt virksomhedspraktik under ledighed. Herudover er det praksis i mange jobcentre at benytte virksomhedspraktik til at se, om en given arbejdsplads er et egnet sted, før selve fleksjobbet startes op.

FLEKSJOB

Fra den 1. januar 2013 gjaldt både en gammel ordning og en ny ordning. Personer tildelt fleksjob før 1. januar er stadig ansat efter den gamle ordning. I det nye job vil deres ansættelsesvilkår være bestemt af den nye ordning. Ligeledes vil personer tilkendt fleksjob før 2013, men som var ledige ved årsskiftet 2012/2013, blive ansat efter den nye ordning, når de finder et fleksjob. I det følgende beskriver vi både den nye og den gamle ordning med vægt på, hvad der er de afgørende forskelle på de to ordninger.

For at få tildelt et fleksjob skal ens arbejdsevne være varigt og væsentligt nedsat. Personer tilkendt et fleksjob har imidlertid stadig en restarbejdsevne, som de kan udnytte på arbejdsmarkedet, forudsat der bliver taget hensyn til deres skånebehov, såsom nedsat arbejdstid, hyppige pauser, ingen fysiske belastninger mv.

Under *den gamle ordning* udbetaler arbejdsgiveren løn til den ansatte i fleksjobbet, men får et offentligt tilskud til lønnen, som kan være på halvdelen eller to tredjedele af mindstelønnen inden for det pågældende arbejdsområde bestemt af graden af tab af arbejdsevne. Tilkendelsen eller retten til at arbejde på fleksjobvilkår gælder i princippet, indtil man går på pension. Imidlertid forekommer der en årlig opfølgning, hvor jobcentret spørger arbejdsgiver og den involverede person, om der er sket ændringer i arbejdsevnen.

Den nye ordning for fleksjob er væsentlig anderledes end den gamle ordning. Ligesom med den gamle ordning er det muligt at arbejde få timer om ugen, men med den nye ordning er mulighederne for at arbejde i få timer blevet mærkbart forbedret.¹⁵ Efter den nye ordning betaler ar-

15. Et problem med den gamle ordning var, at løntilskuddet højst kunne være to tredjedele af lønnen på det gældende overenskomstområde. Hvis den involverede person skulle have løn for 37 timer, men kunne arbejde 2 timer om ugen, ville de 11 timer være for arbejdsgiverens egen regning. Regnestykket er sådan, at arbejdsgiveren ville få tilskud svarende til ca. 24 timers løn (to tredjedele af lønnen) og skulle derfor betale for ca. 12 timers løn, selv om personen i fleksjobbet

bejdsgiveren for den arbejdsindsats, personen i fleksjobbet reelt yder. Det betyder, at personen i fleksjob fx godt kan være på arbejde i 10 timer, men reelt kun udfører arbejde, der svarer til 2 timer, som arbejdsgiveren så betaler løn for. Jobcenteret, arbejdsgiveren og den fleksjobansatte aftaler antallet af timer arbejdsgiveren skal udbetale. Resten af lønnen udgøres af et tilskud, som det offentlige udbetaler. Her gælder der det princip, at tilskuddet højst må udgøre 98 pct. af dagpengesatsen, altså omkring 17.000 kr. om måneden. I takt med at den fleksjobansatte bliver i stand til at øge sin arbejdsindsats oprappes arbejdsgiverens lønandel, mens det offentlige tilskud nedtrappes og bortfalder helt, når den fleksjobansattes lønindtægt er på 36.330 kr. Ved at give mulighed for at få højere løn for en større arbejdsindsats er der indbygget et incitament til 'at forbedre ens situation'.

Virksomheder har også et incitament til at ansætte personer i fleksjob, som kun kan arbejde 10 timer eller mindre om ugen i 6 sammenhængende måneder. Virksomhederne kan nemlig få en fleksjobbonus på 25.000 kr. for disse ansættelser. Ifølge Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse blev der givet 2.160 fleksjobbonuser i 2013 (Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, 2014).¹⁶ Det skal bemærkes, at antallet af bonuser ikke nødvendigvis er lig med antallet af virksomheder, da en virksomhed godt kan modtage flere bonuser.

Samtidig har virksomhederne fået et indirekte incitament til at oprette et fleksjob efter den nye ordning. De slipper nemlig for den administrative byrde, som den gamle ordning gav dem i forhold til at håndtere løntilskuddet fra det offentlige. Efter den nye ordning udbetaler det offentlige direkte tilskuddet til personerne i fleksjob, mens virksomhederne 'kun' udbetaler lønnen for den udførte arbejdsindsats – det vil sige, at aflønningen af fleksjobansatte kan ske som del af det almindelige lønsystem.

En anden væsentlig ændring i fleksjobordningen er, at det første fleksjob er blevet gjort midlertidigt med en varighed på 5 år. For personer under 40 år skal man efter hver 5-årsperiode stadig opfylde betingelserne for at få bevillingen til fleksjobbet forlænget. For personer over 40 år kan man efter første fleksjobperiode på 5 år få et varigt fleksjob, hvis

kun arbejdede i 2 timer. Hermed havde arbejdsgiveren ikke noget incitament til at have personer ansat, der ikke kunne arbejde mindst 12-13 timer om ugen.

16. Pr. 1. maj 2014 er ordningen ændret. Herefter udgør bonusen 20.000 kr., og betingelsen er nu, at fleksjobansættelsen skal være i mindst 9 sammenhængende måneder. Kun private virksomheder kan søge om denne bonus.

ens arbejdsevne stadig er nedsat så meget, at varetagelsen af et ordinært job ikke er muligt.

Endelig er muligheden for at overgå til et fleksjob på ens 'gamle' arbejdsplads blevet ændret. Før kunne man 'gå direkte' fra et ordinært arbejde til et fleksjob på ens gamle arbejdsplads.¹⁷ Nu er det sådan, at man forinden skal have været ansat efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår i 12 måneder.¹⁸ En vigtig undtagelse er, hvis man har været udsat for en alvorlig skade eller sygdom, og det er oplagt, at ingen foranstaltninger kan hjælpe en tilbage i et arbejde på ordinære vilkår. Er det tilfældet, kan man gå fra et ordinært arbejde til et fleksjob.

Ligesom under den gamle ordning skal jobcentret løbende foretage en opfølgning for at høre, om der er sket nogen ændringer i arbejdsevnen. Denne opfølgning er grundigere end under den gamle ordning. Hvert 2½ år skal jobcentret foretage denne opfølgning. Sigtet er at sørge for, at personen i fleksjob udnytter sin arbejdsevne bedst muligt.

LØNTILSKUDSJOB FOR FØRTIDSPENSIONISTER

Et løntilskudsjob til førtidspensionister er bestemt af samme regler som beskrevet ovenfor under løntilskudsjob. Et par afgørende forskelle er dog, at løntilskudsjobbet i det her tilfælde ikke er tidsbegrænset, og at det ikke er bestemt af overenskomsternes løn og ansættelsesvilkår. Arbejdsgiverne får et tilskud til lønnen, men det skal dog understreges, at lønnen bliver modregnet i pensionen efter nogle særlige regler.

ANDRE ANSÆTTELSER PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Der findes to typer af ansættelser uden offentlig støtte til personer, der har nogle særlige behov. For det første er der job ifølge overenskomstens sociale kapitler. De oprettes som et resultat af en forhandling mellem arbejdsgiver og arbejdstager (Jørgensen m.fl., 2006). De bruges i det tilfælde, hvor arbejdstageren har en begrænset nedsættelse af arbejdsevnen, som ikke er stor nok til at få tilkendt et fleksjob. Arbejdstagerne vil ty-

17. Dette kræver selvfølgelig, at ens arbejdsevne i mellemtiden var afprøvet eller vurderet, fx i et revalideringsforløb.

18. Job efter overenskomstens sociale kapitler omtales ofte som et aftalebaseret skånejob. Disse job giver virksomhederne mulighed for at fastholde medarbejdere på særligt tilrettelagte vilkår, hvad angår arbejdstid, sammensætning af opgaver samt løn. Jobbene bliver etableret uden offentligt løntilskud og uden jobcentrets involvering.

pisk arbejde med afgrænsede opgaver under denne ordning og til en lidt lavere løn. Et vigtigt forhold ved ordningen er, at arbejdstageren bevarer en normal position på arbejdsmarkedet, herunder medlemskabet af a-kassen.¹⁹ Som beskrevet under den nye fleksjobordning har job under de sociale kapitler fået en mere central rolle end tidligere, fordi man skal have været ansat i job under de sociale kapitler i 1 år, hvis man skal fastholdes i et fleksjob på sin arbejdsplads.

En anden ansættelse uden offentlig støtte er det såkaldte uformelle skånejob (Jørgensen m.fl., 2006). Arbejdsgiveren tager i sådanne job hensyn til arbejdstagers særlige skånebehov. Som regel er hensynet og behovet så begrænset, at det ikke kan betale sig at involvere hverken offentlige myndigheder eller faglige organisationer. Helt uformelt tager arbejdsgiveren nogle særlige hensyn til de pågældende medarbejdere.

TILBUD OG JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR I TAL

I dette afsnit benytter vi tal fra Jobindsats og Danmarks Statistik til at belyse antallet af personer i tilbud til ledige og job på særlige vilkår. Herudover giver vi nogle tal for langtidsledige, sygedagpengemodtagere, efterlønsmodtagere og førtidspensionister, idet de er med til at give baggrunden for vores analyser og beskrivelser af virksomhedernes sociale engagement.

Alle tal benyttet i dette afsnit fremgår af tabel 2.4. Tallene i tabellen er opgjort såvel for fuldtidspersoner som faktiske antal deltagere eller personer. Ved at bruge antal fuldtidspersoner skabes et sammenligningsgrundlag mellem de forskellige tilbud, fx job på særlige vilkår og antal ledige m.m. Denne opgørelse giver mulighed for at se, hvor mange 'årsværk' ordningerne omfatter. Imidlertid er det også relevant at se det samlede antal deltagere, der rent faktisk er i tilbud eller ansat på særlige vilkår, idet disse tal i højere grad danner baggrund for svarene i vores undersøgelse blandt lønmodtagerne. De oplever ikke nødvendigvis en person fuldtidsansat i 1 helt år i fx virksomhedspraktik, men i stedet en person, som er ansat fx 20 timer om ugen i 8 uger. Det samme gør sig gældende for de andre tilbud m.m.

19. Dette er i modsætning til personer i fleksjob, som ikke er medlem af nogen a-kasse. Under ledighed modtager de ledighedsydelse fra kommunen, jf. tidligere.

TABEL 2.4

Udviklingen i udvalgte nøgletal for beskæftigelsesindsatsen samt tal for situation på arbejdsmarkedet, fuldtidsdeltagere og faktisk antal deltagere.

	2007	2009	2011	2013
<i>Ledige, sygemeldte og efterløn</i>				
<i>Langtidsledige</i>				
Fuldtidsledige	35.437	18.495	51.253	42.518
Faktisk antal ledige	38.005	20.168	55.969	46.487
<i>Sygedagpenge</i>				
Fuldtids personer	93.676	90.118	86.286	75.444
Faktisk antal personer	479.460	442.437	427.438	380.492
<i>Efterløn</i>				
Fuldtidspersoner	142.151	134.419	117.202	99.758
Faktisk antal personer	185.731	180.350	161.452	137.918
<i>Førtidspensionister</i>				
Fuldtidspersoner	241.146	244.450	245.884	239.735
Faktisk antal personer	266.085	261.248	262.219	250.334
<i>Tilbud til ledige og sygemeldte</i>				
<i>Løntilskudsjob</i>				
Fuldtidspersoner	7.979	10.021	22.031	14.254
Faktisk antal personer	23.347	28.741	64.170	60.984
<i>Virksomhedspraktik</i>				
Fuldtidspersoner	5.517	8.883	18.357	15.874
Faktisk antal personer	42.339	71.908	156.749	123.231
<i>Ressourceforløb</i>				
Faktisk antal personer				725
<i>Ledighedsydelse</i>				
Fuldtidspersoner	10.847	13.003	16.041	16.772
Faktisk antal personer	23.142	27.315	29.018	30.034
<i>Delvis syge-/raskmelding</i>				
Faktisk antal personer	55.717	61.447	75.604	71.901
<i>Job på særlige vilkår</i>				
<i>Fleksjob – gammel ordning</i>				
Fuldtidspersoner	43.986	52.112	52.265	49.641
Faktisk antal personer	51.545	59.882	60.838	54.124
<i>Fleksjob – ny ordning</i>				
Fuldtidspersoner				4.527
Faktisk antal personer				10.516
<i>Løntilskudsjob for førtidspensionister</i>				
Fuldtidspersoner	4.653	4.303	4.476	4.793
Faktisk antal personer	5.492	5.353	5.552	5.863

Kilde: www.jobindsats.dk og Danmarks Statistik, 2014.

LEDIGE, SYGEMELDTE OG PERSONER PÅ EFTERLØN OG FØRTIDSPENSION

Tabel 2.4 viser, at udviklingen i langtidsledigheden målt i fuldtidspersoner er steget siden toppen af højkonjunktoren i 2007 – fra ca. 35.437 i 2007 til ca. 42.500 i 2013 og undervejs ca. 51.000 i 2011. Denne gruppe er et vigtigt mål for aktiveringsindsatsen, og som det fremgår nedenfor, er antallet af deltagere i løntilskudsjob og virksomhedspraktik ligeledes gået markant op, efter at krisen indtrådte.

Af tabel 2.4 ser vi udviklingen i antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge. Antallet er faldet fra omkring 94.000 i 2007 til knap 75.500 i 2013. Noget af faldet skyldes formentlig, at mange personer på kanten af arbejdsmarkedet kom i arbejde i de 2 sidste år af højkonjunktoren. Disse personer har et højere sygefravær. Efter de igen er blevet ledige som følge af krisen, faldt sygefraværet. Samtidig er sygefraværet traditionelt lavere i kriseår. De faktiske tal viser stort set samme udvikling i antallet af personer på sygedagpenge.

Et særskilt tema i denne årbog er fastholdelse af medarbejdere over 60 år. Derfor ser vi her på udviklingen i antallet af personer, som er på efterløn. Såvel målt i fuldtidspersoner som i faktisk antal personer er der sket en markant tilbagegang i antallet af modtagere af efterløn: Fuldtidspersoner går fra ca. 142.000 i 2007 til ca. 100.000 i 2013, mens faktisk antal personer går fra ca. 186.000 i 2007 til ca. 138.000 personer i 2013. Forskellen mellem antallet af fuldtidspersoner og faktisk antal personer skyldes, dels at nogle arbejder, samtidig med at de får efterløn og derfor ikke er på efterløn på fuldtid, dels at nogle går på efterløn i løbet af året. Dermed tæller disse personer ikke som fuldtidspersoner.

Et sidste relevant baggrundstal er antallet af førtidspensionister. Tabel 2.4 viser, at antallet af fuldtidspersoner ligger i underkanten af de 251.000. Specielt bemærker vi, at antallet af fuldtidspersoner er gået betydeligt ned fra ca. 246.000 i 2011 til ca. 240.000 i 2013. Ligeledes er antallet af faktisk antal personer gået markant ned i samme periode. Nedgangen skyldes færre tilkendelser af førtidspension, idet tallet er faldet med ca. 10.000 fra 2011 til 2013 (www.densocialeankestyrelse.dk). Nedgangen i tilkendelser er navnlig foregået i 2013, hvilket højst sandsynligt hænger sammen med implementeringen af reformen af førtidspension og fleksjob i 2013.

TILBUD TIL LEDIGE OG SYGEMELDTE

Af tabel 2.4 fremgår det, at antallet af fuldtidspersoner i løntilskudsjob og virksomhedspraktik har gennemgået en markant udvikling. Antallet af løntilskudsjob blev næsten tredoblet fra ca. 8.000 i 2007 til ca. 22.000 i 2011, hvorefter der skete et markant fald i 2013, hvor antallet endte på ca. 14.000 fuldtidspersoner. Virksomhedspraktik gennemløber en lignende udvikling, om end faldet fra 2011 til 2013 er væsentlig mindre. Den markante stigning i disse job skyldes formentlig den stigende ledighed i kølvandet på krisen fra 2008, mens forklaringen på faldet i løntilskudsjob fra 2011 til 2013 specielt skyldes en nedsættelse af statens refusion til kommunerne i forbindelse med løntilskudsjob.²⁰

Antallet af fuldtidsdeltagere dækker over, at mange ledige rent faktisk deltager i et af disse to tilbud, jf. tabel 2.4. For eksempel deltog ca. 24.500 personer i løntilskudsjob og ca. 42.500 personer i virksomhedspraktik i 2007, mens de tilsvarende tal i 2011 var ca. 64.000 og ca. 157.000 personer. Stigningen fra 2007 til 2011 afspejler en stigning i langtidsledigheden som følge af krisen.

Ordningen med ressourceforløb for ledige med sammensatte problemer opnåede kun begrænset udbredelse i 2013, som er ordningens første år. Tabel 2.4 viser, at målt i fuldtidspersoner blev det til 725. Ordningen har dog fået betydelig større udbredelse i løbet af 2014, idet der i august 2014 var 5.783 personer i ressourceforløb.

Personer tilkendt et fleksjob rammes også af ledighed, jf. tabel 2.4. I 2013 fik lidt under 17.000 fuldtidspersoner ledighedsydelse mod næsten 11.000 i 2007. Det samlede antal personer på ledighedsydelse i de 2 år var henholdsvis ca. 30.000 personer og 23.000 personer.

Der findes kun faktiske tal for delvis syge-/raskmelding, og de tal fremgår af tabel 2.4. De viser en stigning fra ca. 56.000 i 2007 til ca. 76.000 i 2011. Det vil også sige en stigning i de første kriseår. Fra 2011 til 2013 er der sket et fald på ca. 4.000 personer. En mulig forklaring på stigningen fra 2005 til 2011 kan også være, at sygemeldte og virksomheder er blevet mere opmærksomme på de muligheder, ordningen rummer.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Antallet af fuldtidspersoner i fleksjob er stort set steget uafbrudt i de senere år og er nået op på ca. 54.000 i 2013, jf. tabel 2.4. Heraf er ca. 4.500

20. Ændringen af refusionen til kommunerne fra staten for løntilskudsjob fremgår af aftaleteksten for finansloven 2010 (Regeringen, 2010). Ændringen trådte i kraft i 2011.

af dem ansat i fleksjob efter den nye ordning. Af tabel 2.4 fremgår det, at det faktiske antal personer efter den nye ordning er ca. 10.500 personer og efter den gamle ordning er ca. 54.000 personer i 2013. I 2011 var det samlede antal personer i fleksjob på næsten 61.000 personer, så en del personer er formentlig 'overgået' til den nye ordning, fordi de er stoppet i deres fleksjob efter den gamle ordning og startet i fleksjob efter den nye ordning.²¹ En del af fremgangen skyldes sikkert også de 25.000 kr., en arbejdsgiver kan få for at ansætte en person i fleksjob under 10 timer om ugen, hvis ansættelsen varer over et halvt år. Et andet mål for 'succesen' er, at antallet af førtidspensionister er faldet fra ca. 262.000 i 2011 til ca. 250.000 i 2013, jf. ovenfor.²²

Af tabel 2.4 fremgår endvidere antallet af fuldtidsdeltagere og faktisk antal deltagere i løntilskudsjob til førtidspensionister – populært kaldet skånejob. Der er ikke nævneværdig forskel på de to tal, som ligger på omkring 5.000-6.000 personer i hele perioden. Dette tal skal sammenholdes med de ca. 250.000, som har fået tildelt førtidspension.

Som afslutning på dette afsnit om de forskellige ordninger belyst ved tal vil vi fremhæve udviklingen i fleksjob, især at mange startede efter den nye ordning i 2013. Samtidig er antallet af tilkendelser af førtidspension faldet markant i 2013. Det er også værd at bemærke, at udviklingen i antallet på efterløn har været markant faldende i de senere år.

OPSAMLING

Under vores dataindsamlingsperiode var der ifølge regeringen og Det Økonomiske Råd en begyndende optimisme blandt forbrugere og virksomheder om en mere gunstig økonomisk udvikling end i de seneste 5-6 kriseår. Samme stemning prægede lønmodtagerne i vores survey.

Der er en reformproces i gang, når det gælder beskæftigelsesindsatsen, blandt andet er fleksjobordningen ændret, og det er derfor første gang, vi har kunnet spørge lønmodtagerne om deres oplevelse af denne ordning. Den nye ordning har specielt givet bedre muligheder for personer, som højst kan arbejde 10 timer om ugen. Ca. 10.000 er allerede nu ansat efter den nye ordning.

21. Andre personer kan være gået på pension eller være blevet ledige.

22. Dette kan naturligvis også skyldes, at personer, der søger førtidspension, i første omgang er blevet tilkendt et ressourceforløb.

Løntilskudsjob til ledige er til en vis grad konjunkturafhængige, men en nedsættelse af refusionen fra staten til kommunerne til denne ordning i 2011 har betydet, at antallet af personer i løntilskud faldt markant, selv om ledigheden på det tidspunkt endnu var relativ høj.

KONKRETE TILTAG

I dette kapitel ser vi på de konkrete tiltag, virksomheder foretager for at forebygge og afhjælpe sociale problemer, som lønmodtagere risikerer at blive ramt af. Det handler om virksomhedernes engagement i forbindelse med de tre grundpiller 'forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser', som er de bærende elementer i udviklingen af et rummeligt arbejdsmarked. I denne årbog begrænser vi os til at se på fastholdelse og nyansættelser. Hertil kommer ansættelser af to særskilte grupper, nemlig personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med en psykisk lidelse. Udgangspunktet for at beskrive disse tiltag er lønmodtagernes subjektive oplevelse af tiltagenes forekomst på deres arbejdsplads.

Ligesom i tidligere årbøger beskriver vi fastholdelse i form af tiltag over for langtidssyge samt fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister, som er ansættelser på *særlige løn- og arbejdsvilkår*. Som noget nyt behandler vi to andre typer af fastholdelser, nemlig aftalebaserede ansættelser ifølge overenskomsternes sociale kapitler *med mulighed for at fravige overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår* og uformelle skånejob, som er job på *almindelige overenskomstmæssige vilkår*. Navnlig job ifølge de sociale kapitler har fået en central betydning efter reformen af fleks- og førtidspensionsreformen i 2013. Endelig sætter vi for første gang fokus på, om lønmodtagere oplever kollegaer, som ikke bliver fastholdt på grund af sygdom eller ulykke.

'Nyansættelser' handler som i tidligere årbøger om ansættelser udefra af personer i fleksjob og løntilskudsjob for førtidspensionister samt ansættelser af personer i midlertidige løntilskudsjob som led i aktiveringsforløb.

Ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk eller personer med en psykisk lidelse har vi i tidligere årbøger behandlet helt generelt uden nærmere præcisering. Både personer med anden etnisk baggrund og personer med psykiske lidelser er imidlertid meget heterogene grupper, hvor nogle kan have det nemmere end andre med at opnå og fastholde en beskæftigelse. Derfor har vi for det første valgt at spørge mere specifikt til ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk med 'sprogvanskeligheder' eller med 'religiøs eller kulturel påklædning'. For det andet har vi valgt at spørge til ansættelser af personer med lidelser som 'skizofreni eller maniodepressivitet' eller med lidelser som 'stress eller depression'.

Som mål for arbejdspladsernes engagement benytter vi andelen af lønmodtagere, som angiver at have oplevet de enkelte tiltag. Samtidig konstruerer vi et indeks på basis af udvalgte tiltag som et samlet mål for, hvor mange tiltag lønmodtagerne oplever på deres arbejdsplads. Ud over dette mål har vi bedt lønmodtagerne om at give en bedømmelse af deres arbejdsplads' rummelighed.

En særlig udfordring i dette kapitel er, at relativt mange af de adspurgte lønmodtagere svarer 'ved ikke' på vores spørgsmål om de konkrete tiltag. Vores rapportering af, hvor mange lønmodtagere som angiver at have oplevet de enkelte tiltag, skal derfor ses i lyset af andelen, der svarer 'ved ikke'.

Kapitlet er bygget op på den måde, at vi først ser på fastholdelse og derefter nyansættelser. Herefter ser vi på ansættelserne af personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med en psykisk lidelse. På den baggrund konstruerer og beskriver vi indekset for de forskellige udvalgte tiltag og ser til sidst nærmere på lønmodtagernes oplevelse af deres arbejdsplads' rummelighed.

FASTHOLDELSE AF LANGTIDSSYGE

Vi har spurgt lønmodtagerne, om deres arbejdsplads tilpasser arbejdsforholdene, så langvarigt syge medarbejdere kan vende tilbage til arbejdet.

Tilpasning af arbejdsforholdene kan ske på mange måder, alt afhængig af de sygemeldtes behov. Et par af mulighederne er omtalt i kapitel 2 som delvis syge-/raskmelding, der kan ses som en overgang til igen at arbejde på normale vilkår. Nedsat tid er typisk for disse to ordninger. Hertil kommer andre måder at tilpasse arbejdsforholdene på som fx længere eller hyppigere pauser eller brug af særlige ergonomiske redskaber.

Tabel 3.1 viser, at halvdelen af lønmodtagerne i 2013 angiver, at de har oplevet, at deres arbejdsplads 'i høj grad eller i nogen grad' tilpasser arbejdsforholdene for langvarigt syge medarbejdere. Andelen er stort set den samme i 2011, men er lidt større i 2009. Vi bemærker, at der sker en markant forskydning mellem 'ved ikke' og 'ingen langvarigt syge medarbejdere' fra 2009 til 2013. At der er færre langvarigt syge medarbejdere, stemmer overens med faldet i antallet af personer på sygedagpenge i de senere år, jf. kapitel 2.

TABEL 3.1

Lønmodtagere fordelt efter, om de angiver, at man på deres arbejdsplads tilpasser arbejdsforholdene, for at en langvarigt syg medarbejder kan vende tilbage til arbejdet. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2009	2011	2013
I høj grad	29	25	24
I nogen grad	26	24	26
I mindre grad	5	4	5
Slet ikke	4	3	4
Ved ikke	30	36	22
Ingen med langt sygefravær	6	8	19
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	5.626	6.237	6.024

Anm.: *angiver signifikans på 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår.

FASTHOLDELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Vi har stillet lønmodtagerne en række spørgsmål om fastholdelse af medarbejdere på deres arbejdsplads. Vi har konkret spurgt dem, om de inden for de seneste 2 år har oplevet kollegaer, som er blevet fastholdt i 1) fleksjob eller løntilskudsjob til førtidspensionister, 2) et aftalebaseret job ifølge overenskomstens sociale kapitler og 3) et uformelt skånejob.

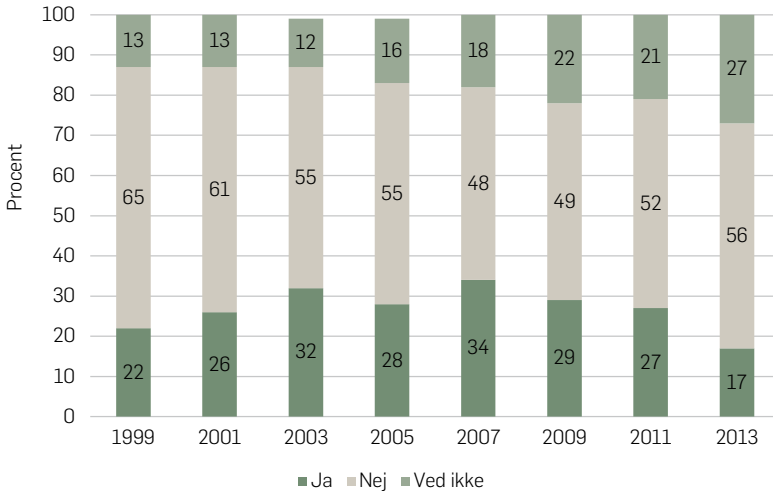
Endelig har vi spurgt dem, om de har oplevet kollegaer, som ikke er blevet fastholdt på grund af sygdom eller ulykke.

De nævnte typer af job er nærmere beskrevet i kapitel 2, og her vil vi begrænse os til at skitsere deres formål. Alle jobbene handler om at indrette arbejdsplader efter nogle særlige behov, som ansatte kan have. *Et løntilskudsjob til førtidspensionister* er et job tilpasset personer med yderst ringe arbejdsevne, som giver dem mulighed for at supplere deres førtidspension med en lønindtægt. Et fleksjob er en fast ansættelse til personer med en væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen, som dog er større end en førtidspensionists arbejdsevne. En del af lønnen bliver betalt af arbejdsgiveren, og en del af lønnen bliver betalt af det offentlige som et løntilskud.²³ *Et job under de sociale kapitler* involverer ikke det offentlige, men i stedet de faglige organisationer. De involverede personers arbejdsevne er nedsat, men ikke tilstrækkeligt til, at det berettiger til et fleksjob. Løn og arbejdsvilkår bliver aftalt enten mellem arbejdspladsen og de faglige organisationer eller mellem arbejdsgiver og den involverede lønmodtager. Denne ansættelsesform har fået en mere central rolle som følge af reformen af fleksjob og førtidspension, idet det nu er et krav, at man skal have været ansat efter de sociale kapitler, før man kan få tilkendt et fleksjob som led i en fastholdelse. Endelig er et *uformelt skånejob* et job, hvor der tages visse mindre skånehensyn, uden at der indgås en egentlig aftale mellem den involverede lønmodtager og arbejdspladsen.

23. Under den gamle ordning bliver løntilskuddet udbetalt til arbejdsgiveren, mens løntilskuddet under den nye ordning bliver udbetalt direkte til den involverede person.

FIGUR 3.1

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er blevet fastholdt i et fleksjob eller løntilskudsjob til førtidspensionister. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår fra 2010.

17 pct. af lønmodtagerne angiver i 2013, at kollegaer er blevet fastholdt i fleksjob eller løntilskudsjob til førtidspensionister på deres arbejdsplads inden for de seneste 2 år, jf. figur 3.1. På nær første undersøgelsesår i 1999 er dette markant mindre end i alle de andre undersøgelsesår. En nærliggende forklaring på den nedgang er den nye fleksjobordning, som trådte i kraft 1. januar 2013, jf. kapitel 2. Herefter er det blevet vanskeligere at oprette fastholdelses-fleksjob, og det er formentlig det, der primært afspejler sig i lønmodtagernes svar i 2013. Det kan samtidig udelukkes, at tilbagegangen i ja-svarene skyldes et fald i antallet af løntilskudsjob til førtidspensionister. Antallet af førtidspensionister med sådan et job er ikke stort nok til at kunne afstedkomme en så stor påvirkning af fastholdelser på arbejdspladserne, jf. kapitel 2.

TABEL 3.2

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevne og er blevet fastholdt efter de sociale kapitler (aftalebaseret skånejob). Vægtet procent.

	2013
Ja	11
Nej	59
Ved ikke	30
I alt	100
Uvægtet procentgrundlag	6024

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal 2013.

Når det drejer sig om et job efter de sociale kapitler, ser vi af tabel 3.2, at 11 pct. af lønmodtagerne i 2013 har oplevet et sådant job på deres arbejdsplads inden for de seneste 2 år. Det er første gang, vi stiller dette spørgsmål til lønmodtagerne, mens vi har stillet virksomhederne det siden 1998. Af årbogen fra 2013 fremgår det, at 2 pct. af virksomhederne svarer, at de har mindst en ansat efter de sociale kapitler (Holt m.fl., 2013). Det er naturligvis forbundet med visse vanskeligheder at sammenholde lønmodtagernes besvarelser med virksomhedernes, men de to tal er ikke desto mindre et udtryk for, at aftalebaseret job efter de sociale kapitler har en vis udbredelse.

Med hensyn til uformelle skånejob fremgår det af tabel 3.3, at de ifølge lønmodtagerne har samme udbredelse som job ifølge de sociale kapitler. Her kan det ikke udelukkes, at det første spørgsmål om aftalebaseret job 'har smittet af' på det andet om uformelle skånejob, hvis respondenterne har svært ved at kende forskel på de to typer af job.

Sammenligner vi lønmodtagernes oplevelse af uformelle skånejob med virksomhedernes svar på samme spørgsmål i årbogen fra 2013 (ibid.), får vi, at andelen af lønmodtagere er betydeligt mindre end andelen af virksomheder, som angiver, at de har medarbejdere ansat i et uformelt skånejob: 11 pct. (lønmodtagere) mod 18 pct. (virksomheder). Denne forskel skal formentlig ses i lyset af, at det fortrinsvis er arbejdsgiverne, som har kendskab til ansættelsesforholdene for deres medarbejdere.

TABEL 3.3

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, der er blevet fastholdt på almindelige vilkår, men med skånehensyn (uformelle skånejob). Vægtet procent.

	2013
Ja	11
Nej	59
Ved ikke	30
I alt	100
Uvægtet procentgrundlag	6.024

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal 2013.

TABEL 3.4

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, hvis ansættelse er ophørt på grund af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt. Vægtet procent.

	2013
Ja	17
Nej	56
Ved ikke	27
I alt	100
Uvægtet procentgrundlag	6.024

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal 2013.

Endelig viser tabel 3.4, at 17 pct. af lønmodtagerne siger, at en kollegas ansættelse er ophørt inden for de seneste 2 år på grund af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. I 2013-årbogen svarer 11 pct. af virksomhederne, at de har afskediget medarbejdere af samme årsager. Ud fra lønmodtagernes og virksomhedernes besvarelser kan vi således ikke overraskende konstatere, at virksomheder ikke altid fastholder medarbejdere, som er alvorligt syge eller har fået arbejdsevnen reduceret. Det kan selvfølgelig heller ikke udelukkes, at den ansatte selv ikke ønsker at fortsætte ansættelsen.

Afslutningsvis er det værd at bemærke, at antallet af lønmodtagere, som oplever, at en kollega er blevet fastholdt, er faldet markant siden den nye fleksjobordning er trådt i kraft i 2013.

NYANSÆTTELSER

Ligesom vi har spurgt ind til lønmodtageres oplevelse af fastholdelse af medarbejdere på deres arbejdsplads, har vi spurgt dem om deres oplevelse af forskellige ansættelser af personer udefra: 1) medarbejdere i fleksjob eller løntilskud for førtidspensionister; 2) ledige i løntilskudsjob som led i aktiveringsforløb på arbejdspladserne.²⁴

FLEKSJOB OG LØNTILSKUDSJOB FOR FØRTIDSPENSIONISTER

Fleksjob og løntilskudsjob for førtidspensionister ses som faste ansættelser, ligesom det er tilfældet med almindelige ansættelser. Løn og arbejdsvilkår er nærmere forklaret i kapitel 2.

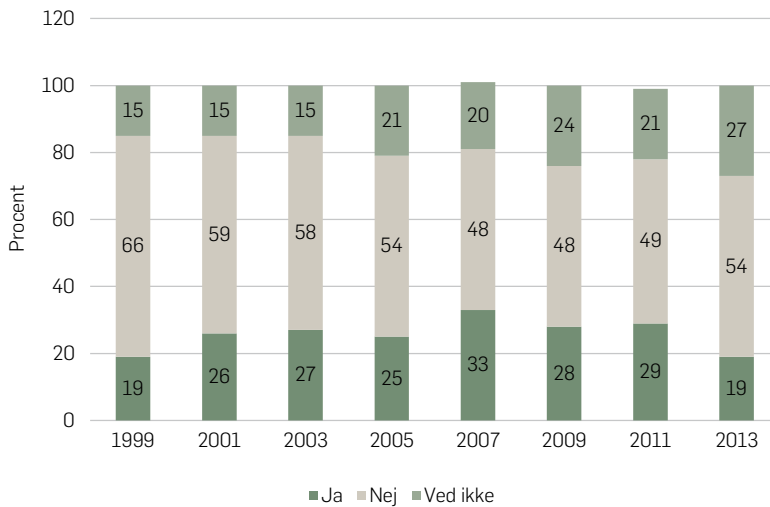
Figur 3.2 viser udviklingen i andelen af lønmodtagere, som har oplevet ansættelser af personer i fleksjob og ansættelser af førtidspensionister i løntilskudsjob gennem de seneste 2 år. Vi har fulgt udviklingen siden 1999, det vil sige året efter fleksjobordningens indførelse. Vi bemærker først, at der er sket en stigning i nej-andelen på ca. 5 procentpoint i 2013 i forhold til de tre foregående undersøgelsesår. Denne andel udgør i 2013 54 procent mod 48-49 pct. i de tre foregående år. Dernæst ser vi, at andelen af lønmodtagere, der svarer 'ved ikke', ligeledes er steget, navnlig fra 2011 til 2013, hvor der er sket en stigning på 6 procentpoint. Stigningen i nej-andelen og andelen af 'ved ikke' kan skyldes forskellige forhold. For det første er mulighederne for at ansætte personer i mindre end 10 timer om ugen blevet forbedret med den nye fleksjobordning fra 2013, se kapitel 2. De få timer om ugen kan betyde, at nye fleksjobansatte er mindre synlige for kollegaerne på arbejdspladsen. Det gælder formentlig ikke mindst på store arbejdspladser. For det andet er fleksjobansættelser efterhånden gået hen og blevet en norm. På arbejdspladsen taler man måske ikke om, at nogen er ansat på særlige vilkår, og derfor er man ikke opmærksom på det. Endelig kan det ikke udelukkes, at nogle virksomheder har større mulighed for fleksjobansættelser, og derfor er sådanne ansættelser koncentreret på disse virksomheder, mens andre virksomheder ikke har samme mulighed. Af den grund er der mange lønmodtagere, som ikke oplever disse ansættelser. Disse tre forhold kan muligvis forklare, hvorfor der er en nedgang i andelen af løn-

24. Vi benytter her løntilskudsjob som en samlebetegnelse for ordningerne med løntilskudsjob og virksomhedspraktik. Det er også den betegnelse, vi benytter i vores spørgeskema ud fra en antagelse om, at lønmodtagere typisk ikke kender til forskellen på de to ordninger.

modtagere, som har oplevet en person ansat i et fleksjob eller en førtidspensionist ansat i løntilskudsjob, fra 29 pct. i 2011 til 19 pct. i 2013, trods en stigning i antal af personer i fleksjob i samme periode, se kapitel 2.

FIGUR 3.2

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte udefra på deres arbejdsplads i et job på særlige vilkår (fx løntilskudsjob til førtidspensionister eller fleksjob). Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår fra 2010.

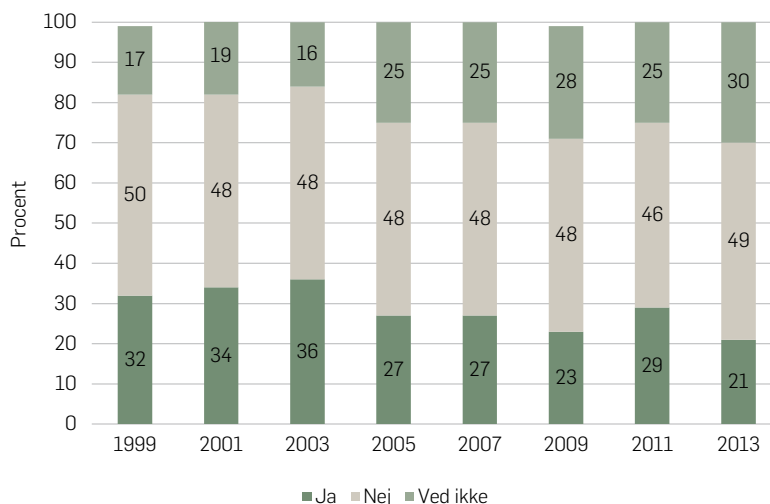
LØNTILSKUDSJOB TIL LEDIGE

Løntilskudsjob til ledige er midlertidige stillinger. Disse job dækker både over virksomhedspraktik og de job, som kaldes løntilskudsjob. For en nærmere beskrivelse af disse to ordningers formål og vilkår henvises til kapitel 2. Løntilskudsjob kan ses som en integreret del af den danske flexicurity-model (Bredgaard m.fl., 2011). Ved at komme ud i en virksomhedspraktik eller et løntilskudsjob vedligeholder eller styrker de ledige deres kvalifikationer og mister derved ikke deres muligheder for at udnytte de mange jobåbninger, der opstår i løbet af et år. Flexicurity er karakteriseret ved et fleksibelt arbejdsmarked med mange ansættelser og

afskedigelser, kombineret med offentlig støtte i form af understøttelse og midlertidige løntilskudsjob under ledighed.

FIGUR 3.3

Lønmodtagere fordelt efter, om der har været ledige ansat i et løntilskudsjob på deres arbejdsplads. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Kilde: SFTI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår.

Af figur 3.3 fremgår udviklingen i lønmodtagernes oplevelse af midlertidige ansættelser med løntilskud. Figuren går tilbage til 1999, og ser man på andelen af lønmodtagere, som svarer ja til at have oplevet sådanne ansættelser, fremgår det, at denne andel i et vist omfang synes at være konjunkturafhængig. Lønmodtagerne har oftere erfaring med løntilskudsjob på deres arbejdsplads, når der er krise (fx 2001 og 2003), end når der ikke er krise (fx 2005 og 2007). En klar undtagelse er udviklingen i de to kriseår fra 2011 til 2013, hvor der sker et væsentligt fald i ja-andelen fra 29 pct. til 21 pct. Dette fald kan til en vis grad forklares ved, at staten fra 2011 betalte en mindre del af kommunernes udgifter til løntilskudsjob – det vil sige, staten nedsatte refusionen til løntilskudsjob, jf. kapitel 2.

SAMMENFATNING

Sammenfattende noterer vi os, at der fra 2011 til 2013 har været en tilbagegang i lønmodtagernes oplevelse af nye ansættelser med løntilskud. Faldet i fleksjob kan skyldes, at ordningen er blevet mere 'usynlig'. Dels er fleksjobbet gået hen og blevet en norm, så lønmodtagerne er ikke opmærksomme på disse ansættelser. Dels er de små fleksjob på få timer måske ikke så synlige for lønmodtagerne. Med hensyn til løntilskudsjob er lønmodtagernes oplevelse af dem konjunkturafhængig, men ikke desto mindre har de oplevet færre af dem i kriseårene fra 2011 til 2013, formentlig fordi regeringen nedsatte refusionen til dem i 2011.

ANSÆTTELSE AF PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

Et tilbagevendende spørgsmål i vores årbøger er lønmodtagernes oplevelse af ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Dette spørgsmål stiller vi, fordi denne gruppe har det vanskeligere på arbejdsmarkedet end etnisk danske (Danmarks Statistik, 2013a). I 2011 svarede 60 pct. af lønmodtagerne i vores årbog, at de inden for de seneste 2 år havde oplevet ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk (Ellerbæk m.fl., 2010). Denne store andel fik os til at overveje, at mange ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk ikke adskiller sig væsentligt fra ansættelser af etniske danskere. Vi kom derfor frem til, at der var behov for en fornyelse af dette spørgsmål, så vi i stedet for at spørge til ansættelser af *alle personer med anden etnisk baggrund end danske* spørger ind til ansættelser af *personer med anden etnisk baggrund end danske, der har nogle karakteristika, som vi forventer, gør det svært for dem at komme ind på arbejdsmarkedet*.

Vi er mere specifikke i vores spørgsmål til lønmodtagerne på to punkter for at indkredse nogle af de særlige karakteristika, som gør sig gældende for disse ansættelser. Dels har vi spurgt lønmodtagerne, om de har oplevet nogen ansættelser af personer af anden etnisk herkomst med *mangelfulde sprogkunderskaber*. Flere undersøgelser har vist, at færdigheder i ens nye hjemlands sprog øger ens beskæftigelsesmuligheder (Arendt m.fl., 2012; Dustmann m.fl., 2003; Kossoudji, 1988). Dette handler formentligt primært om manglende kompetencer i forhold til udførelsen af arbejdet

og relationer til kollegaer. Manglende accept af forskelligheder, såsom at nogle personer taler med en fremmedartet accent, kan dog også spille ind.

Dels har vi spurgt lønmodtagerne, om de har oplevet nogen ansættelser af personer af anden etnisk herkomst end dansk, som bærer *beklædning eller symboler, der er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund*. Dette spørgsmål handler primært om kulturforskelle og om åbenhed over for andre kulturer, om end der kan være nogle job, hvor udførelsen af arbejdsopgaverne af praktiske grunde ikke er foreneligt med visse typer af beklædning. Med de to spørgsmål prøver vi med nogle tal at bringe nyt lys over et par temaer, som fylder meget i debatten herhjemme.

I belysningen af disse to spørgsmål skelner vi ikke mellem, om disse personer er ansat i et almindeligt job, et fleksjob eller et tidsbegrænset løntilskudsjob som led i et aktiveringsforløb.

TABEL 3.5

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber. Vægtet procent.

	2013
Ja	19
Nej	62
Ved ikke	19
I alt	100
Uvægtet procentgrundlag	6.024

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal 2013.

Af tabel 3.5 fremgår det, at ca. 20 pct. af lønmodtagerne svarer ja til, at de inden for de seneste 2 år har oplevet at arbejde sammen med en person med anden etnisk baggrund end dansk, hvis dansk kundskaber er mangelfulde. Omtrent lige så stor en andel svarer 'ved ikke'.

Hvad angår kulturelle eller religiøse symboler, har ca. 15 pct. svaret ja til, at de har oplevet personer med anden etnisk baggrund benytte sådanne symboler, mens næsten 20 pct. svarer 'ved det', jf. tabel 3.6.

Andelen af ja-svar på disse to spørgsmål er således klart lavere, end hvis man 'blot' spørger lønmodtagerne, om de har oplevet ansættelser af personer med en anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads. Samtidig giver denne andel et indtryk af en vis åbenhed over

for personer med mangelfulde sprogkunderskaber og særlig religiøs eller kulturel påklædning.

TABEL 3.6

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Vægtet procent.

	2013
Ja	13
Nej	69
Ved ikke	18
I alt	100
Uvægtet procentgrundlag	6.024

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal 2013.

ANSÆTTELSE AF PERSONER MED EN PSYKISK LIDELSE

Gruppen af personer med en psykisk lidelse er voksende (Kjeldsen m.fl., 2013), og stadig flere bliver tilkendt førtidspension på grund af en psykisk lidelse (www.densocialeankestyrelse.dk). En af grundene til forrige års reform af fleksjob- og førtidspensionsordningen er netop denne udvikling (Beskæftigelsesministeriet, 2012).

Endvidere har gruppen af personer med en psykisk lidelse lavere beskæftigelsesgrad end personer med andre lidelser eller med funktionsnedsættelse (Curran m.fl., 2007; Ettner m.fl., 1997; Greve m.fl., 2012; Larsen m.fl., 2008; OECD, 2012, 2013; Thomsen m.fl., 2011). Nogle af forklaringerne på den lavere beskæftigelsesgrad er nedsat arbejdsevne, stereotype opfattelser og diskrimination af denne gruppe (Vendsborg m.fl., 2011).

I samme årbog stillede vi lønmodtagerne et spørgsmål om deres oplevelse af ansættelser af personer med en psykisk lidelse uden at foretage nogen underopdeling af spørgsmålet i forskellige psykiske lidelser (ibid.). 26 pct. angav på det tidspunkt, at de var på en arbejdsplads, hvor der var ansatte med psykiske lidelser. I årbogen bemærkes det, at dette tal umiddelbart kan virke højt, og derfor påpeges det, at psykiske lidelser dækker over en bred vifte af lidelser, som rammer folk i forskellig grad. Ikke mindst betegnelsen stress benyttes bredt i hverdagen, lige fra almin-

delig travlhed til regulært sammenbrud med alvorlige og behandlingskrævende følgevirkninger. Mange tusinde er ifølge stressforeningen sygemeldt på grund af stress i kortere eller længere tid (www.stressforening.dk). Det er på grund af disse måle- og definitionsproblemer, at vi i denne årbog underopdeler vores spørgsmål om oplevelsen af psykiske lidelser i forskellige kategorier.

Vi har underopdelt spørgsmålet i specifikke kategorier af psykiske lidelser, nemlig 'skizofreni eller mani-depressivitet',²⁵ 'stress eller depression' og 'øvrige psykiske lidelser'. Den første gruppe er antalmæssigt den mindste, mens den anden er langt den største (www.psykiatrifonden.dk). Lidelserne i den første gruppe er også de mest alvorlige og medfører i mange tilfælde førtidspension. Lidelserne i den anden gruppe kan også være alvorlige, men mange har disse lidelser i mindre grad, uden at det får alvorlige følger for dem, blandt andet for deres arbejdsliv. Med denne opdeling forsøger vi således at opfange, i hvilket omfang lønmodtagerne oplever forskellige psykiske lidelser på deres arbejdsplads set i lyset af disse lidelsers karakter og udbredelse, samtidig med at vi mere præcist får et indtryk af deres oplevelser af dem.

Vi ser på ansættelser af personer med en psykisk lidelse på samme måde, som vi gjorde med ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Det vil sige, at vi ikke ved, om disse ansættelser er ordinære eller er ansættelser med løntilskud, enten oprettet som led i et fleksjob eller som midlertidig ansættelse som led i et aktiveringsforløb. Samtidig skelner vi heller ikke mellem, om disse ansættelser er sket i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere eller ansættelse af nye medarbejdere.

Denne årbogs måling af lønmodtagernes oplevelse af, om der er personer med psykisk lidelse ansat på deres arbejdsplads, fremgår af tabel 3.7. Med en andel på 18 pct. blandt lønmodtagerne er 'stress og depression' helt klart lidelser, som lønmodtagere relativt ofte møder på deres arbejdsplads. Andelen af de adspurgte lønmodtagere, der oplever 'skizofreni og mani-depressivitet', udgør blot 2 pct. De to tal afspejler naturligvis, hvor udbredte de respektive lidelser er. Som omtalt i forrige afsnit er stress en del af hverdagen i mere eller mindre alvorlig form, og dette gælder formentlig også for depression. Dette er givetvis forklaringen på, at relativt mange lønmodtagere svarer, at de har kollegaer med en af disse to lidelser.

25. Bipolar lidelse er en anden ofte benyttet betegnelse for mani-depressivitet.

TABEL 3.7

Lønmodtagere fordelt efter, om der er personer med en psykisk lidelse ansat på deres arbejdsplads. Vægtet procent.

	2013
Ja, med psykiske lidelser som skizofreni eller mani-depressivitet	2
Ja, med psykiske lidelser som stress eller depression	18
Ja, andet/andre	1
Nej	52
Ved ikke	26
Uvægtet procentgrundlag	6.024

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal 2013.

Medtager vi 'øvrige psykiske lidelser', får vi en samlet andel af lønmodtagere på 21 pct., som angiver, at de har en kollega med en psykisk lidelse. Denne andel er mindre end i årbogen fra 2012, hvor 26 pct. har det. At vi specificerer de psykiske lidelser i denne årbog, medfører således, at vi højst sandsynligt får et mere dækkende og relevant billede af, hvorvidt lønmodtagere oplever personer præget af psykiske lidelser på deres arbejdsplads.

En fjerdedel siger, at de ikke ved, om de er på en arbejdsplads, hvor der er ansat personer med en psykisk lidelse. Som påpeget i sidste årbog kan det skyldes, at det i mange tilfælde ikke er til at se eller mærke på en person, hvis vedkommende har en psykisk lidelse.

INDEKS FOR KONKRETE TILTAG

For at få et indtryk af lønmodtagernes oplevelse af virksomhedernes samlede konkrete indsats har vi konstrueret et indeks, hvor flere af indsatserne indgår. Følgende konkrete tiltag indgår i indekset:

- Fastholdelse af medarbejdere i job på særlige vilkår, fordi de har fået deres arbejdsevne nedsat som følge af sygdom eller ulykke
- Ansættelse af nye medarbejdere i job på særlige vilkår, fordi deres arbejdsevne er nedsat
- Ansættelse af ledige i midlertidige løntilskudsjob.

De to første punkter handler om det rummelige arbejdsmarked, hvor der også er plads til personer, som på grund af nedsat arbejdsevne kræver

nogle særlige vilkår i deres ansættelse. Det tredje punkt handler i nogen grad også om dette, da ledige med nedsat arbejdsevne kan komme ud i løntilskudsjob. Imidlertid angår de også det fleksible arbejdsmarked, hvor ledige får tilbudt løntilskudsjob, så de fastholder deres muligheder for at komme i arbejde.²⁶ Mange af disse personers primære problem er ledighed, men vi ser deres ansættelse i løntilskudsjob som en del af det rummelige arbejdsmarked, da et sådant job kan forebygge vedvarende ledighed plus andre sociale problemer.²⁷

Selve konstruktionen af indekset kan forstås ved at tage udgangspunkt i det første punkt. Når lønmodtagere svarer 'ja' til, at deres arbejdsplads har fastholdt medarbejdere, som har fået deres arbejdsevne nedsat, har vi kodet det 1, mens vi har kodet det 0, hvis de har svaret 'nej' eller 'ved ikke'. Det samme har vi gjort med de to andre punkter. På den måde kan vi lægge punkterne sammen. Når en lønmodtager har svaret 'ja' (kodet 1) til alle tre punkter, giver det en indekxsværdi på 3, når en lønmodtager har svaret 'nej' (kodet 0) til alle 3 punkter, giver det en indekxsværdi på 0, og når en lønmodtager både har svaret 'ja' eller 'nej' til de tre punkter, giver det indekxsværdier på henholdsvis 1 og 2.

Indekxsværdierne i tabel 3.8 viser, at andelen af lønmodtagere, som ikke har oplevet nogen tiltag, stiger markant fra 2011 til 2013. Indtil 2011 ligger andelen på ca. 45 til 50 pct., men i 2013 stiger den til 62 pct. Denne stigning skyldes, at lønmodtagerne i mindre grad har oplevet, at der er oprettet fleksjob samt løntilskudsjob til førtidspensionister og løntilskudsjob til ledige i de seneste par år, jf. ovenfor. Indekset viser omvendt, at ca. 40 pct. af lønmodtagerne oplever mindst et tiltag.

26. I tidligere årbøger indgår også ansættelse af personer med anden etnisk baggrund, men på grund af ændringen af spørgsmålet om disse ansættelser er dette tiltag taget ud af indekset.

27. Denne forståelse ligger på grænsen af, hvad der forstås ved det rummelige arbejdsmarked. Når det handler om løntilskudsjob til ledige uden andre problemer end ledighed, kan virksomhedernes indsats på dette punkt måske bedre ses som et engagement i forhold til et velfungerende arbejdsmarked, hvor de bidrager til, at arbejdsmarkedets høje fleksibilitet ikke får negative konsekvenser for personer, der rammes af ledighed.

TABEL 3.8

Lønmodtagere fordelt efter indeks for deres arbejdsplads' konkrete tiltag. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2007***	2009***	2011***	2013
0	45	51	48	62
1	26	26	27	22
2	18	16	17	12
3	10	8	8	4
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.273	5.626	6.237	6.029

Anm.: *angiver signifikans på 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår.

ARBEJDSPLADSENS RUMMELIGHED

Rummelighedsbegrebet står ikke så centralt i den politiske debat som for 10 år siden (Bredgaard, 2014). Imidlertid finder vi det stadig relevant i disse årbøger at se på, hvordan lønmodtagerne bedømmer deres arbejdsplads rummelighed, fordi en rummelig arbejdsplads for mange kan betyde, at deres arbejdsliv hænger sammen eller fungerer. Derfor beder vi lønmodtagerne om at bedømme deres arbejdsplads ud fra, om 'deres arbejdsplads tager hensyn til ældre medarbejdere, børnefamilier, medarbejdere i langvarig sygdom/krise, fastholder og ansætter personer med nedsat arbejdsevne'. De får mulighed for at give en 'karakter' på en graderet skala fra 1 til 10, hvor 1 står for 'overhovedet ikke rummelig', og 10 står for 'meget rummelig'. Denne skala har vi efterfølgende inddelt i tre hovedkategorier:

- 1-3 lav grad af rummelighed
- 4-7 middel grad af rummelighed
- 8-10 høj grad af rummelighed.

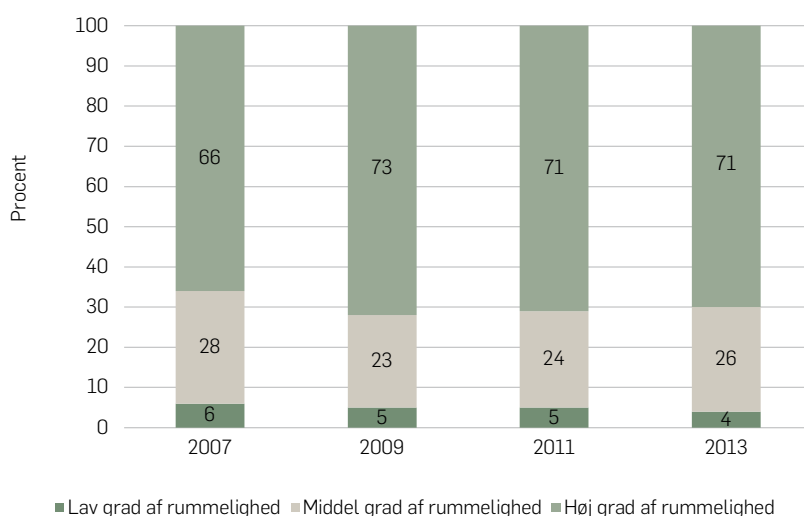
Lønmodtagernes bedømmelse for undersøgelsesårene 2007 til 2013 ses af figur 3.4. Cirka 70 pct. af lønmodtagerne mener i 2013, at deres arbejdsplads i høj grad er rummelig, og dette niveau har bedømmelsen holdt sig på siden 2009. Kun ca. 5 pct. mener i samme periode, at deres arbejdsplads' rummelighed er lav. Alt taler derfor for, at langt de fleste

lønmodtagere synes, at deres arbejdsplads tager hensyn til medarbejdere, som har nogle særlige behov, hvis deres 'arbejdsliv skal hænge sammen'.

I næste afsnit prøver vi 'at grave et spadestik dybere' for at se, hvilke faktorer der kan forklare lønmodtagernes bedømmelse af deres erfaringer med deres arbejdsplads' rummelighed. Hænger den sammen med lønmodtagernes stilling, deres arbejdsplads' økonomiske situation, deres alder mv.?

FIGUR 3.4

Lønmodtagere fordelt efter, hvordan de opfatter rummeligheden på deres arbejdsplads. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



SFI's tillægsspørgeskema om virksomhedernes sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraft-Kilde: undersøgelse (AKU), 4. kvartal i hvert undersøgelsesår siden 2008.

FORKLARINGER PÅ LØNMODTAGERNES BEDØMMELSE AF ARBEJDSPLADSENS RUMMELIGHED

I dette afsnit ser vi på, hvad der har betydning for lønmodtageres bedømmelse af deres arbejdsplads' rummelighed, som vi beskrev i forrige afsnit. Til det formål anvender vi en lineær regressionsanalyse.²⁸ Resultatet af denne analyse fremgår af tabel B3.1 i bilag 2. De forklarende vari-

28. Principperne bag en regressionsanalyse forklares nærmere i bilag 1.

able, vi benytter i regressionen, er beskrevet i bilag 1. Følgende viser resultaterne for de variable, som er signifikante i regressionen:

- Antal sygedage over og under 14 dage: De lønmodtagere, som har haft over 14 sygedage, er mere negative i deres vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed end lønmodtagere med under 14 sygedage.
- Lønmodtageres oplevelse af arbejdspladsens økonomiske situation: De lønmodtagere, som synes, deres arbejdsplads' økonomiske situation er 'særdeles god', giver bedre karakter for rummeligheden end lønmodtagere, som mener, deres arbejdsplads' økonomiske situation ikke er så god.
- Lønmodtageres oplevelse af arbejdspladsen personaleomsætning: De lønmodtagere, som er på en arbejdsplads, der udelukkende 'ansætter', er mere positive i bedømmelsen af deres arbejdsplads' rummelighed end de lønmodtagere, som er på en arbejdsplads, der 'afskediger' eller 'både ansætter og afskediger'. Derimod er der ingen signifikant forskel på opfattelsen mellem lønmodtagerne, hvor arbejdspladsen 'ansætter', og hvor arbejdspladsen hverken 'ansætter eller afskediger'.
- Lønmodtageres oplevelse af arbejdsløshedsrisiko: Lønmodtagere, som vurderer, at de er i risiko for at blive arbejdsløse, er mere negative i deres bedømmelse af deres arbejdsplads' rummelighed end lønmodtagere, som anser deres risiko for arbejdsløshed som lille.
- Personaleafdeling på arbejdspladsen eller ej: Tilstedeværelsen af personaleafdeling på ens arbejdsplads spiller en rolle for lønmodtageres vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed, hvorimod en personaleafdeling i hovedsædet ikke gør det.
- Ansættelse på særlige eller almindelige vilkår: Lønmodtagere ansat på særlige vilkår har en mere positiv opfattelse af deres arbejdsplads' rummelighed end lønmodtagere ansat på almindelige vilkår.
- Branche: Alle brancher undtagen 'undervisning og forskning' har samme vurdering af deres arbejdsplads' rummelig som referencekategorien 'industri'. Lønmodtagere i branchen 'undervisning og forskning' vurderer deres arbejdsplads som mere rummelig end lønmodtagere ansat i 'industrien'.

Ser vi bort fra de to sidste baggrundsfaktorer, er der 'en mulig rød tråd' bag faktorernes påvirkning af lønmodtagernes oplevelse af deres arbejdsplads' rummelighed. I det øjeblik, lønmodtagerne oplever egen ansættelsessituation som usikker på grund af langvarig sygdom eller oplever, at deres arbejdsplads' økonomiske situation er dårlig, så er lønmodtagerne ikke lige så positive i deres vurdering som andre lønmodtagere.

OPSAMLING

Mens lønmodtagernes oplevelse af deres arbejdsplads' indsats for at få langtidssyge medarbejdere tilbage i arbejde er forholdsvis uændret fra 2011 til 2013, er deres oplevelse af fastholdelser faldet markant i denne periode. Det skyldes med al sandsynlighed reformen af fleksjob og førtidspension, som har gjort det vanskeligere at fastholde medarbejdere i fleksjob, idet de først skal have været ansat efter de sociale kapitler i 1 år. Lønmodtagernes oplevelse af nyansættelser af personer i fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister er også faldet, hvilket blandt andet kan skyldes, at lønmodtagerne er blevet mindre opmærksomme på forekomsten af disse ansættelser på deres arbejdsplads. Dette kan den relative høje andel af lønmodtagere, som svarer 'ved ikke', være et udtryk for.

Lønmodtagerne oplever, at deres arbejdsplads har ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde dansk-kundskaber, eller som bærer religiøse eller andre kulturelle symboler.

Lønmodtagerne oplever i betydeligt større omfang ansættelser af personer med lidelser som 'stress og depression' end personer med lidelser som 'skizofreni og mani-depressivitet'. Dette afspejler, at de førstnævnte lidelser er langt mere udbredte i befolkningen.

Det er værd at bemærke, at markant flere af de adspurgte lønmodtagere slet ikke har oplevet nogen fastholdelser og nyansættelser i 2013 i forhold til 2011. Cirka to tredjedele har ikke oplevet sådanne tiltag ifølge vores indeks over konkrete tiltag, hvilket skyldes en nedgang både i fastholdelser og nyansættelser. Vi må ikke se bort fra, at svarkategorien 'ved ikke' spiller en rolle for, hvad indekset viser.

Endelig vil vi fremhæve, at størstedelen af lønmodtagerne betegner deres arbejdsplads som rummelig. Det gælder lønmodtagere, som er på en arbejdsplads, hvis økonomiske situation er god. Også personer ansat på særlige vilkår er mere positive i deres vurdering end andre løn-

modtagere. Omvendt er der en tendens til, at langtidssyge er mere forbeholdne i deres vurdering af rummeligheden.

HOLDNINGER TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

Medarbejderes holdning til det sociale engagement kan have betydning for, om en virksomhed vælger at udvise socialt engagement, fx ved at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. I dette kapitel undersøger vi derfor lønmodtagernes holdninger til følgende:

- at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte.
- at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen.
- at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet har mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job, eller som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund.
- at arbejde sammen med en person, der har en psykisk lidelse som skizofreni eller maniodepressivitet eller som depression eller stress.

I dette kapitel beskriver vi først lønmodtagernes holdninger til at have de nævnte grupper som kollegaer, og hvordan lønmodtagernes holdninger hænger sammen med konkrete erfaringer. Varierer betænelighederne

ved at have en kollega med en psykisk lidelse fx for lønmodtagere, der har erfaring med at have en kollega med en psykisk lidelse, og for lønmodtagere, som ikke har en sådan erfaring?

Til sidst i dette kapitel undersøger vi, om der er forskel på personer ansat på almindelige vilkår og personer ansat på særlige vilkår i forhold til, hvilke holdninger de har til det rummelige arbejdsmarked. Her er antagelsen, at personer, der er ansat på særlige vilkår, grundlæggende vil udvise en større rummelighed over for personer, der på den ene eller anden måde har behov for særlige hensyn, idet de formodes selv at have glæde af og en særlig forståelse for betydningen af en sådan rummelighed.

HOOLDNINGER TIL PERSONER MED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR ELLER NEDSAT ARBEJDSEVNE

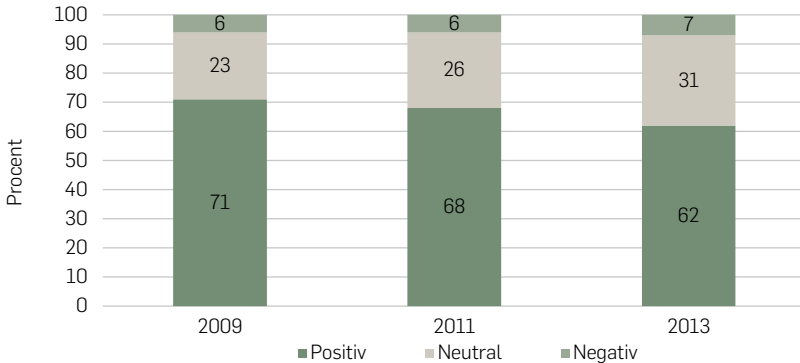
Lønmodtagerne er også i forbindelse med de tidligere årbøger blevet spurgt til deres holdninger til personer med langvarigt sygefravær og nedsat arbejdsevne, og figur 4.1 og figur 4.2 viser udviklingen i disse holdninger.

Hovedparten af lønmodtagerne er positivt stemt over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, også selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte på arbejdspladsen (figur 4.1). Andelen, der er positive, er dog faldet fra 71 pct. i 2009²⁹ til 62 pct. i 2013, mens andelen, som hverken er positive eller negative, er steget fra 23 pct. i 2009 til 31 pct. i 2013. Andelen, som er negativt stemt over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, er derimod stort set uændret i perioden. Samlet kan man sige, at lønmodtagerne er blevet en smule mindre positive over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær fra 2009-2013.

29. 2009 var det første år, dette spørgsmål var med i SFP's kortlægning af virksomhedernes sociale engagement.

FIGUR 4.1

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.¹⁾



Anm.: Forskellen mellem 2013 og de øvrige år er testet med en χ^2 -test. Forskellen mellem 2013 og de øvrige år er statistisk signifikant på et 0,1-procents-niveau.

1. Der er 0 pct., som har svaret ved ikke, og ved-ikke-kategorien er derfor ikke medtaget i figuren.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

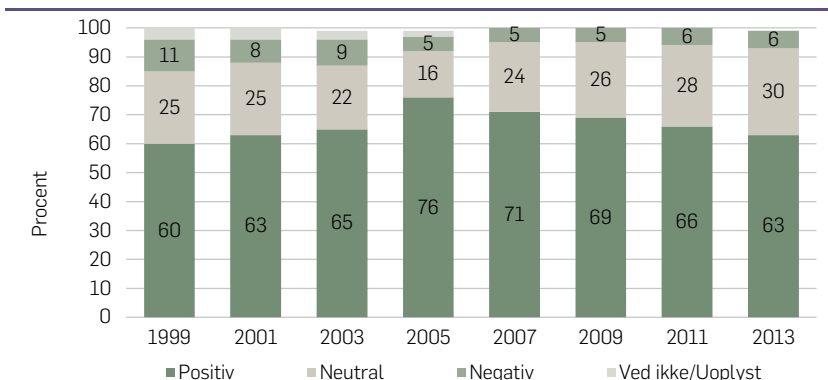
Det er også hovedparten af lønmodtagerne, som er positivt stemt over for, at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen (figur 4.2). I 2013 er det 63 pct. af lønmodtagerne, der er positive, 30 pct., som hverken er positive eller negative, og 6 pct., der er negative over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Lønmodtagernes holdninger ændrer sig lidt i perioden 1999-2013. Andelen af lønmodtagere, som er positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, er steget fra 1999 til 2005 og faldet fra 2005 til 2013. Lønmodtagerne er dog en smule mere positive og mindre negative over for denne type ansættelser i 2013 end i 1999.

Andel positive og negative i 2013 er omtrent den samme i figur 4.1 og figur 4.2, men det er ikke helt de samme personer, som er negative over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og negative over for særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær (se tabel B4.1 i bilag 2). For eksempel er 46 pct. af de lønmodtagere, der er negative over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, positive over for særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Omvendt er 5 pct. af

de lønmodtagere, der er positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, negative over for særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Dermed tyder det på, at det er nogle forskellige faktorer, der har betydning for holdningerne til kollegaer med henholdsvis langvarigt sygefravær og nedsat arbejdsevne (dette vil vi se nærmere på i kapitel 5).

FIGUR 4.2

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Forskellen mellem 2013 og de øvrige år er testet med en χ^2 -test. Forskellen mellem 2013 og 2011 er statistisk signifikant på et 5-procents-niveau, og forskellen mellem 2013 og de øvrige år er statistisk signifikant på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Holdningerne til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne vil formentlig blandt andet afhænge af, om en sådan ansættelse forventes at blive en belastning for eller aflastning af de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. Nogle personer med nedsat arbejdsevne ansættes på særlige vilkår, og hvorvidt sådanne ansættelser opleves som belastende for de øvrige medarbejdere, fremgår af tabel 4.1.

Der er flere lønmodtagere, der tror, at ansættelse af personer på særlige vilkår vil betyde en belastning for dem selv eller deres kollegaer (23 pct.), end lønmodtagere, der tror, at det vil betyde en aflastning af dem selv eller deres kollegaer (13 pct.). Der er dog 25 pct., som tror, at

det hverken betyder en belastning eller aflastning, og 28 pct. har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet.

TABEL 4.1

Lønmodtagerne fordelt efter, om de tror, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder, at de og/eller deres kollegaer belastes eller aflastes mere end ellers. År 2013. Vægtet procent.

Belastes mere end ellers	23
Aflastes mere end ellers	13
Hverken belastes eller aflastes mere end ellers	25
Både belastes og aflastes mere end ellers	10
Ved ikke	28
I alt	100
Uvægtet procentgrundlag	6.024

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Lønmodtagernes holdninger til kollegaer med langvarigt sygefravær ser også ud til at hænge sammen med, om de har erfaringer med sådanne kollegaer. Lønmodtagere, der har oplevet, at en kollega med langvarigt sygefravær, eller som har fået nedsat arbejdsevne, er blevet fastholdt på arbejdspladsen, er mere positive over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer, der ikke har oplevet dette (tabel 4.2). Bemærk, at erfaringer her måles ud fra tre spørgsmål, som fokuserer på: 1) fastholdelse i et fleksjob eller et løntilskudsjob til førtidspensionister, 2) fastholdelse efter de sociale kapitler eller 3) fastholdelse på almindelige skånevilkår (se figur 3.1, tabel 3.2 og 3.3). Da "fastholdelsesvariablen" er dannet på baggrund af tre spørgsmål, har det ikke været muligt at adskille nej-svar og ved ikke-svar.³⁰

30. Analyser for hvert af de tre spørgsmål viser dog, at ca. halvdelen af de personer, der har svaret 'ved ikke', er neutrale over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær.

TABEL 4.2

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Særsilt for, om der inden for de seneste 2 år har været kollegaer, som er blevet fastholdt på deres arbejdsplads.¹ År 2013. Vægtet procent.

	Ja, har oplevet fastholdelse	Nej, har ikke oplevet fastholdelse eller ved ikke ^{2***}
Meget positiv	25	20
Ret positiv	47	39
Neutral	20	34
Ret negativ	6	6
Meget negativ	2	1
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	1.446	4.578

Anm.: Forskellen på kolonnerne er testet med χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

- De er blevet fastholdt i 1) et fleksjob eller et løntilskudsjob til førtidspensionister, 2) efter de sociale kapitler eller (3) på almindelige skånevilkår. Fordelingen af besvarelsen på de tre spørgsmål, som er anvendt til at danne 'fastholdelsesvariablen', er vist i kapitel 3, se figur 3.1, tabel 3.2 og 3.3.
- Da 'fastholdelsesvariablen' er dannet ud fra tre spørgsmål, har det ikke givet mening at opdele i 'Nej' og 'Ved ikke', som vi fx har gjort i tabel 4.3.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Personer, som inden for de seneste 2 år har oplevet, at der har været ansat personer udefra på særlige vilkår, er endvidere mere positive over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne end personer, som ikke har oplevet dette (tabel 4.3).

Én forklaring på de fundne sammenhænge mellem erfaringer og holdninger kan være, at personer, der har en kollega, som er blevet fastholdt efter at have fået nedsat sin arbejdsevne, ofte oplever, at det fungerer fint, og at eventuelle belastninger herved er til at håndtere, og derfor bliver mere positive over for fastholdelse. En anden mulig forklaring på sammenhængen kan dog også være sortering. Det vil være tilfældet, hvis de virksomheder, der er mere tilbøjelige til fastholdelse, også har en større tendens til at ansætte medarbejdere, som har en positiv holdning til, at der tages hensyn til personer med sygdom og nedsat arbejdsevne.

TABEL 4.3

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Opdelt på, om der inden for de seneste 2 år har været ansat personer udefra på særlige vilkår¹ på deres arbejdsplads. År 2013. Vægtet procent.

	Ja, har oplevet ansættelser	Nej, har ikke oplevet ansættelser***	Ved ikke***
Meget positiv	32	24	19
Ret positiv	44	43	30
Neutral	19	26	47
Ret negativ	4	6	3
Meget negativ	1	2	1
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	1.087	3.190	1.747

Anm.: Forskellen på kolonnerne er testet med χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. For eksemplet i et fleksjob eller løntilskudsjob for førtidspensionister.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

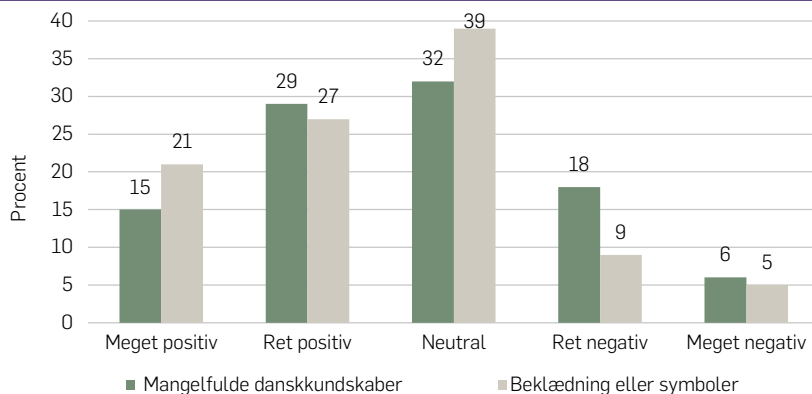
I dette afsnit beskriver vi lønmodtagernes holdninger i 2013 til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som: 1) på ansættelsestidspunktet har mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job eller 2) bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Som beskrevet i kapitel 3 har vi lavet om i spørgsmålene omkring ansættelser af personer med anden etnisk baggrund i forhold til de tidligere årbøger. Det gælder også holdningsspørgsmålene, og det er derfor ikke muligt at belyse udviklingen over tid i lønmodtagernes holdninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Næsten en fjerdedel af lønmodtagerne er negative over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde dansk kundskaber: 18 pct. er ret negative, og 6 pct. meget negative over for denne type ansættelse (figur 4.3). Det vil sige, at lønmodtagerne er markant mere negative over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber (24 pct.) end over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (6 pct., se figur 4.2). Utilstrækkelige dansk kundskaber kan måske betragtes som en nedsat arbejdsevne, der

dog ikke nødvendigvis er varig (mange forbedrer deres danskundskaber med tiden i Danmark). Der kan dog være flere grunde til de mere negative holdninger over for personer med manglende danskundskaber end over for personer med nedsat arbejdsevne. For det første anses gode danskundskaber måske som en meget vigtig og grundlæggende færdighed, som er nødvendig for at kunne udføre mange typer af job. For det andet er sociale kontakter og relationer på jobbet vigtige for nogle lønmodtagere, og disse besværliggøres, hvis man har kollegaer med mangelfulde danskundskaber. For det tredje kan manglende accept af forskelligheder, såsom at nogle personer taler med en fremmedartet accent, måske også spille ind.

FIGUR 4.3

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som: 1) på ansættelsestidspunktet har mangelfulde danskundskaber i forhold til at udføre deres job eller 2) bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. År 2013. Vægtet procent.



Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

14 pct. af lønmodtagerne er negative, og 48 pct. er positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund (figur 4.3). Det vil sige, at knap halvdelen af lønmodtagerne er åbne over for, at deres kollegaers religiøse og anden kul-

turelle baggrund er synlig på arbejdspladsen, mens 14 pct. af lønmodtagerne ikke er åbne over for dette.

Der er kun i nogen grad et sammenfald mellem de personer, som er negative over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber, og personer, som er negative over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk, der bærer beklædning eller symboler forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund (se tabel B4.2 i bilag 2). For eksempel er 25 pct. (18 pct.) af de lønmodtagere, der er negative (positive) over for personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler, positive (negative) over for personer med mangelfulde danskkundskaber.

I 2011 spurgte vi bredt til lønmodtagernes holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk og fandt, at 84 pct. var positive, og 1 pct. negative over for denne type ansættelser (Ellerbæk m.fl., 2012). En sammenligning af dette resultat med resultaterne i figur 4.3 tyder på, at lønmodtagerne generelt er meget positive over for at få personer med anden etnisk baggrund som kollegaer, men at en vis andel af lønmodtagerne bliver skeptisk over for sådanne nye kollegaer, hvis de har nogle specifikke karakteristika som mangelfulde danskkundskaber eller bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund.

Der er stor forskel på lønmodtagernes holdninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, alt efter om de har erfaring med sådanne ansættelser eller ej. Blandt de lønmodtagere, som på deres arbejdsplads har oplevet ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber, er 58 pct. positive over for sådanne ansættelser, mens kun 43 pct. er positive blandt lønmodtagere, der ikke har oplevet ansættelser af personer med anden etnisk baggrund og mangelfulde danskkundskaber (tabel 4.4).

Med hensyn til holdning til kollegaer, som bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund, er der endnu større forskel på personer med og uden erfaringer (tabel 4.5). Blandt de lønmodtagere, som på deres arbejdsplads har oplevet ansættelser af personer, der bærer beklædning eller symboler forbundet med deres baggrund, er 70 pct. positive over for sådanne ansættelser, mens kun 47 pct. er positive blandt lønmodtagere, der ikke har oplevet ansættelser af personer med anden etnisk baggrund, der bærer beklædning eller symboler forbundet med deres baggrund.

TABEL 4.4

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet har mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job. Særskilt for, om der inden for de seneste 2 år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads, som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job. 2013. Vægtet procent.

	Ja, har oplevet ansættelser	Nej, har ikke oplevet ansættelser***	Ved ikke***
Meget positiv	24	13	12
Ret positiv	34	30	20
Neutral	23	28	58
Ret negativ	15	21	7
Meget negativ	4	8	3
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	1.094	3.751	1.179

Anm.: Forskellen på kolonnerne er testet med χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL 4.5

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Særskilt for, om der inden for de seneste 2 år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. År 2013. Vægtet procent.

	Ja, har oplevet ansættelser	Nej, har ikke oplevet ansættelser***	Ved ikke***
Meget positiv	36	20	14
Ret positiv	34	27	19
Neutral	25	35	62
Ret negativ	4	12	4
Meget negativ	1	6	2
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	753	4.148	1.123

Anm.: Forskellen på kolonnerne er testet med χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

En forklaring på resultaterne i tabel 4.4 og tabel 4.5 kan være, at erfaringer med at arbejde sammen med personer med anden etnisk baggrund end dansk bevirker, at lønmodtagerne bliver mere positive over for denne gruppe. Men det er også vigtigt at bemærke, at selv om kontakt på arbejdspladsen med fx personer med anden etnisk baggrund med mangelfulde dansk kundskaber hænger positivt sammen med holdninger til ansættelser af sådanne personer, er der stadig blandt lønmodtagere med konkrete erfaringer nogle, der er negative over for, at deres arbejdsplads ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde dansk kundskaber. Det samme er tilfældet med hensyn til holdninger til personer med anden etnisk baggrund end etnisk dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund.

Det er endvidere vigtigt igen at huske på, at sammenhængen mellem erfaringer og holdninger også kan forklares med sortering: at lønmodtagere, der er positive (negative) over for personer med anden etnisk baggrund, vælger (fravælger) arbejdspladser, som ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Som beskrevet i kapitel 3 viser tidligere undersøgelser, at personer med psykiske lidelser har en lavere beskæftigelsesgrad end resten af befolkningen. Ud over at personer med psykiske lidelser kan have nedsat arbejdsevne, viser flere undersøgelser også, at de er udsat for stigmatisering og diskrimination – stigmatiseringen varierer med type af lidelse. For eksempel viser nogle undersøgelser, at skizofreni anses som mere uforudsigelig og farlig end depression og angst (Jacobsen m.fl., 2010; Rasmussen & Johansen, 2013; Vendsborg m.fl., 2011).

I dette afsnit ser vi på lønmodtagernes holdninger til at arbejde sammen med personer med en psykisk lidelse. Spørgsmålene er ændret i forhold til de tidligere årbøger, og det er derfor ikke muligt at se på udvikling over tid (se kapitel 3).

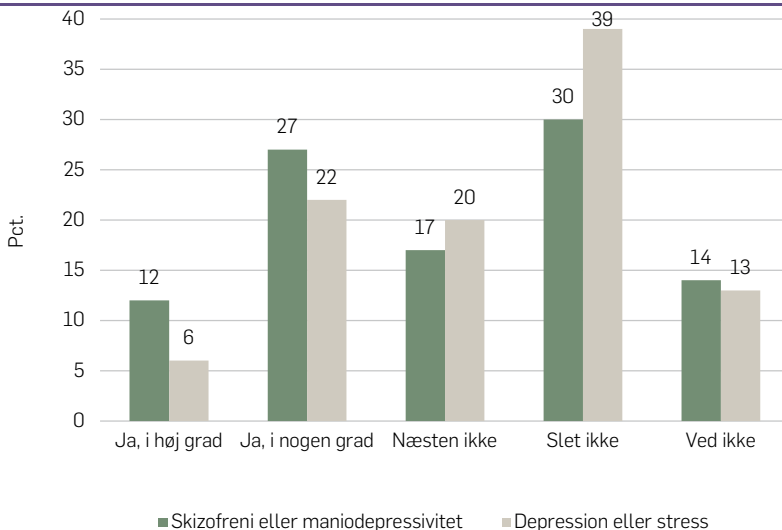
En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne er betænkelig ved at arbejde sammen med personer med en psykisk lidelse (figur 4.4). 39 pct. er i høj eller nogen grad betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, mens 30 pct.

slet ikke er betænkelige herved. 28 pct. er i høj eller nogen grad betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress, mens 39 pct. slet ikke er betænkelige ved dette. Lidt flere er altså betænkelige ved at arbejde sammen med personer, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, end med personer, der lider af depression eller stress. Dette er i meget god overensstemmelse med tidligere undersøgelser, der viser, at personer med skizofreni anses som mere uforudsigelige og farlige end personer med depression.

Langt den største andel (93 pct.) af de lønmodtagere, som i høj grad er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress, er også i høj eller nogen grad betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet (se tabel B4.3 i bilag 2). Blandt de lønmodtagere, som slet ikke er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress, er det omkring 17 pct., der i høj eller nogen grad er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet.

FIGUR 4.4

Lønmodtagerne fordelt efter, om de vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som: skizofreni eller mani-depressivitet eller depression eller stress. År 2013. Vægtet procent.



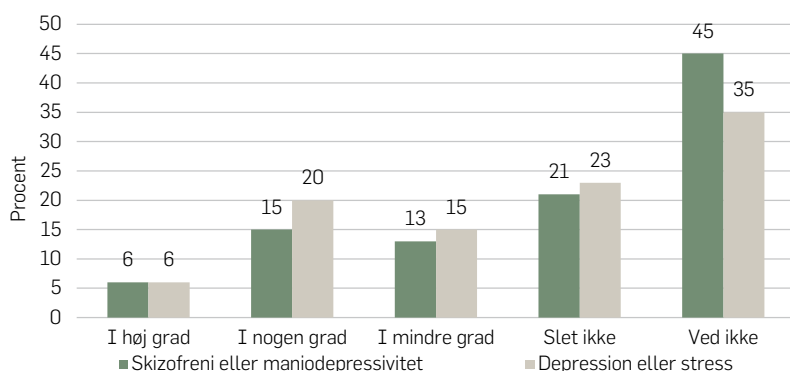
Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Betænkeligheder ved at arbejde sammen med personer med en psykisk lidelse kan blandt andet hænge sammen med en tro på, at det har negative konsekvenser for kvaliteten af arbejdet. Lønmodtagerne er derfor blevet spurgt, om de mener, at ansættelse af personer med psykiske lidelser vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet (figur 4.5), og hertil har en meget stor andel svaret 'ved ikke'. Der er 45 pct., som ikke ved, om ansættelse af personer med en psykisk lidelse som *skizofreni eller mani-depressivitet* betyder dårligere kvalitet i arbejdet, mens 35 pct. ikke ved, om ansættelse af personer med en psykisk lidelse som *depression eller stress* betyder dårligere kvalitet i arbejdet. At andelen, der har svaret 'ved ikke', er størst i forhold til personer med skizofreni eller mani-depressivitet, hænger formentlig sammen med, at langt færre har erfaringer med kollegaer, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, end med kollegaer, der lider af stress eller depression (se kapitel 3). Mens 21-26 pct. mener, at ansættelse af

personer med en psykisk lidelse i høj eller nogen grad betyder dårligere kvalitet i arbejdet, mener 21-23 pct. af lønmodtagerne, at en sådan ansættelse slet ikke betyder dårligere kvalitet i arbejdet.

FIGUR 4.5

Lønmodtagerne fordelt efter, i hvilken grad de er enige eller uenige i, at ansættelser af personer med en psykisk lidelse som skizofreni eller mani-depressivitet eller som depression eller stress vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. År 2013. Vægtet procent.



Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Færre lønmodtagere har betænkeligheder ved at få en kollega med en psykisk lidelse, hvis de i forvejen har erfaring med at have en kollega med en psykisk lidelse (tabel 4.6). Andelen, som slet ikke er betænkelig ved at arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse som skizofreni eller mani-depressivitet, er 58 pct. for lønmodtagere, som har en kollega med en sådan lidelse, 35-44 pct. for lønmodtagere, der har en kollega med en anden psykisk lidelse, og 30 pct. for lønmodtagere, der ikke har en kollega med en psykisk lidelse.

TABEL 4.6

Lønmodtagerne fordelt efter, om de vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som skizofreni eller maniodepressivitet eller som depression eller stress. Særskilt for, om der er ansat personer på deres arbejdsplads med psykiske lidelser. År 2013. Vægtet procent.

	Er der ansat personer med psykiske lidelser på arbejdspladsen?				
	Ja, med skizofreni eller maniodepressivitet	Ja, med stress eller depression	Ja, andet	Nej	Ved ikke
<i>Betænelighed ved kollega med skizofreni eller maniodepressivitet</i>					
	***	**	*		***
Ja, i høj grad	9	13	7	15	7
Ja, i nogen grad	18	27	20	30	21
Næsten ikke	12	20	24	18	14
Slet ikke	58	35	44	30	21
Ved ikke	4	4	4	6	37
I alt	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	119	1.071	80	3.168	1.586
<i>Betænelighed ved kollega med depression eller stress</i>					
	***	**			***
Ja, i høj grad	5	5	6	8	3
Ja, i nogen grad	12	23	16	24	18
Næsten ikke	16	22	23	22	16
Slet ikke	64	46	49	41	26
Ved ikke	2	4	6	6	37
I alt	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	119	1.071	80	3.168	1.586

Anm.: Forskellen på kolonnerne er testet med χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Betænelighederne ved at få en kollega med en psykisk lidelse som depression eller stress varierer også med lønmodtagernes erfaring med at have en kollega med en psykisk lidelse. Andelen, som slet ikke er betænkelig ved at arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse som depression eller stress, er 64 pct. for lønmodtagere, som har en kollega med skizofreni eller maniodepressivitet, 46 pct. for lønmodtagere, der har en kollega med en psykisk lidelse som depression eller stress, og 41 pct. for lønmodtagere, der ikke har en kollega med en psykisk lidelse.

Skizofreni eller maniodepressivitet anses som alvorlige psykiske lidelser, og det ser altså ud, som om lønmodtagerne, der har haft kollegaer med sådanne alvorlige lidelser, er mindre betænkelige ved at få kollegaer med denne og andre typer af psykiske lidelser.

Igen er det dog vigtigt at bemærke, at der blandt lønmodtagere, som har en eller flere kollegaer med en psykisk lidelse, stadig er mange, som er betænkelige ved at samarbejde med en person med psykisk lidelse. Det kan der være flere forklaringer på. På en større arbejdsplads kan man meget vel have en kollega med en psykisk lidelse uden at have konkrete erfaringer med eller viden om, hvordan denne person er at samarbejde med. Derudover kan der selvfølgelig også være personer, der har følt, at deres arbejdsliv er blevet belastet af at skulle arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. For eksempel viser undersøgelser, at lønmodtagere med en psykisk lidelse har et højere sygefravær end andre lønmodtagere (Curran m.fl., 2007; Høgelund & Holm, 2011; Thomsen & Høgelund, 2011).

ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR OG HOLDNINGER

Vi slutter kapitlet af med at undersøge, om der er forskel på personer ansat på almindelige vilkår og personer ansat på særlige vilkår i forhold til, hvilke holdninger de har til det rummelige arbejdsmarked (tabel 4.7). Antagelsen er, at personer på særlige vilkår udviser større rummelighed end andre, da de selv har en særlig forståelse for og glæde af rummeligheden.

Sammenlignet med personer ansat på almindelige vilkår er personer ansat på særlige vilkår markant mere positive over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær og over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. For eksempel er 59 pct. af personerne ansat på særlige vilkår meget positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne, mens det samme gælder for 23 pct. af personerne ansat på almindelige vilkår.

Personer ansat på særlige vilkår er endvidere i mindre omfang betænkelige ved ansættelse af personer med skizofreni eller mani-depressivitet. 40 pct. af personerne på almindelige vilkår og 30 pct. af personerne på særlige vilkår er i høj eller nogen grad betænkelige ved ansættelse af personer med skizofreni eller mani-depressivitet. Det samme mønster finder vi i forhold til betæneligheder ved ansættelse af personer med depression eller stress. Her er andelen bare generelt lavere, og forskellen ikke helt så stor. I forhold til hvad disse betæneligheder skyldes, så mener en mindre andel af personerne ansat på særlige end personerne

ansat på almindelige vilkår, at det vil gå ud over arbejdets kvalitet at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse.

TABEL 4.7

Lønmodtagere fordelt efter holdninger til det sociale engagement. Særskilt for om de er ansat på almindelige eller særlige vilkår. År 2013. Vægtet procent.

	Almindelige vilkår	Særlige vilkår ¹⁾
<i>Der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær</i>		
		**
Meget positiv	21	32
Ret positiv	42	42
Neutral	30	22
Ret negativ	6	3
Meget negativ	1	1
I alt	100	100
<i>Ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne</i>		

Meget positiv	23	59
Ret positiv	40	28
Neutral	30	12
Ret negativ	5	0
Meget negativ	2	0
I alt	100	100
<i>Betænkelighed ved kollega med skizofreni eller manidepressivitet</i>		
		**
Ja, i høj grad	12	11
Ja, i nogen grad	28	19
Næsten ikke	18	18
Slet ikke	29	43
Ved ikke	13	9
I alt	100	100
<i>Betænkelighed ved kollega med depression eller stress</i>		
		**
Ja, i høj grad	6	7
Ja, i nogen grad	22	15
Næsten ikke	21	16
Slet ikke	39	54
Ved ikke	13	9
I alt	100	100

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL 4.7 FORTSAT

Lønmodtagere fordelt efter holdninger til det sociale engagement. Særskilt for om de er ansat på almindelige eller særlige vilkår. År 2013. Vægtet procent.

	Almindelige vilkår	Særlige vilkår ¹⁾
<i>En kollega med skizofreni eller manidepressivitet indebærer dårligere kvalitet i arbejdet</i>		
		*)
I høj grad	7	2
I nogen grad	15	16
I mindre grad	13	13
Slet ikke	21	27
Ved ikke	45	42
I alt	100	100
<i>En kollega med depression eller stress indebærer dårligere kvalitet i arbejdet</i>		
		**
I høj grad	6	2
I nogen grad	20	16
I mindre grad	16	13
Slet ikke	23	35
Ved ikke	34	33
I alt	100	100
<i>Ansættelse af personer af anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber</i>		
		*)
Meget positiv	15	15
Ret positiv	29	32
Neutral	32	24
Ret negativ	17	25
Meget negativ	6	5
I alt	100	100
<i>Ansættelse af personer af anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning og symboler forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund</i>		
		*)
Meget positiv	21	24
Ret positiv	27	30
Neutral	38	27
Ret negativ	9	10
Meget negativ	5	8
I alt	100	100
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>	5.772	175

Anm.: Forskellen mellem job på almindelige vilkår og særlige vilkår er testet med en χ^2 -test. ¹⁾ indikerer signifikans på et 10-procents-niveau, * signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Her indgår både personer i fast job på særlige vilkår og personer i midlertidige job på særlige vilkår.

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Personer på særlige vilkår er dog sammenlignet med personer på almindelige vilkår mere negative stemt over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber, eller som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund. For eksempel er 30 pct. af per-

sonerne ansat på særlige vilkår og 23 pct. af personerne ansat på almindelige vilkår negative over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber.

Samlet kan vi konkludere, at antagelsen om, at personer, der selv er ansat på særlige vilkår, generelt er mere positive over for ansættelser af forskellige grupper med en nedsat arbejdsevne og sygdom sammenlignet med personer, der er ansat på almindelige vilkår, holder. Til gengæld viser resultaterne, at personer ansat på særlige vilkår ikke er mere positive i forhold til at udvise rummelighed over for personer med anden etnisk baggrund end dansk end personer ansat på almindelige vilkår. Det sidste kan måske forklares med, at de ikke kan identificere sig med personer med anden etnisk baggrund end dansk på samme måde, som de kan identificere sig med personer med nedsat arbejdsevne på grund af fysisk eller psykisk sygdom eller handicap. At personer på særlige vilkår ligefrem er mindre rummelige i forhold til personer med anden etnisk baggrund end dansk end personer ansat på almindelige vilkår, kan hænge sammen med, at de to grupper af arbejdstagere er forskelligt sammensat med hensyn til karakteristika, der har sammenhæng med holdningerne. I det næste kapitel ser vi på, om der er forskelle på personer ansat på særlige og almindelige vilkår, når der kontrolleres for en række personkarakteristika og karakteristika ved virksomhed og ansættelsesforhold.

OPSAMLING

Knap to tredjedele af lønmodtagerne er positivt stemt over for ansættelser af personer udefra med nedsat arbejdsevne og over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, mens mindre end en tiendedel af lønmodtagerne er negativt stemt over for disse måder at udvise socialt engagement på.

Lønmodtagerne er mere skeptiske over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som enten har mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job, *eller* som bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund. Næsten en fjerdedel af lønmodtagerne er negative over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber, mens det er under en tiendedel, som er negativt stemt over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.

Som beskrevet i kapitlet kan der være flere grunde til de mere negative holdninger over for personer med manglende dansk kundskaber end over for personer med nedsat arbejdsevne. For det første anses gode dansk kundskaber måske som en meget vigtig og grundlæggende færdighed, som er nødvendig for at kunne udføre mange typer af job. For det andet er sociale kontakter og relationer på jobbet vigtige for nogle lønmodtagere, og disse besværliggøres, hvis man har kollegaer med mangelfulde dansk kundskaber. For det tredje kan manglende accept af forskelligheder, såsom at nogle personer taler med en fremmedartet accent, måske også spille ind. Det er dog vigtigt at huske, at for mange af personerne med mangelfulde dansk kundskaber, vil dansk kundskaberne kunne forbedres, fx ved en kombination af dansk undervisning og arbejde.

14 pct. af lønmodtagerne er negativt stemt over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Holdningerne hertil handler nok primært om kulturforskelle og om åbenhed over for andre kulturer, om end der kan være nogle job, hvor udførelsen af arbejdsopgaverne af praktiske grunde ikke er forenelig med visse typer af beklædning. Men samlet kan man sige, at manglende dansk kundskaber i større omfang anses som problematisk i forhold til arbejdsmarkedet end religiøs og kulturel beklædning og symboler.

En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne er endvidere betænkelig ved at arbejde sammen med personer med en psykisk lidelse. Lidt flere er betænkelige ved at arbejde sammen med personer, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, end med personer, der lider af depression eller stress. Dette er i meget god overensstemmelse med tidligere undersøgelser, der viser, at personer med skizofreni anses som mere uforudsigelige og farlige end personer med depression. 39 pct. er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, mens 28 pct. er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress.

Analyserne i kapitlet viser også, at lønmodtagere, der har konkrete erfaringer med at arbejde sammen med personer fra en bestemt udsat gruppe, også er mere positivt stemt over for i fremtiden at få kollegaer fra denne gruppe. For eksempel er andelen, som slet ikke er betænkelig ved at arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse som skizofreni eller mani-depressivitet, 58 pct. for lønmodtagere, som har en kollega med en sådan lidelse, mod 30 pct. for lønmodtagere, der ikke har

en kollega med en psykisk lidelse. Én tolkning af disse resultater er, at erfaringer fører til mere positive holdninger. Én anden mulig forklaring på sammenhængen mellem erfaringer og holdninger kan dog være sortering af medarbejdere på virksomheder. Hermed menes, at virksomheder, der har ansatte med fx psykiske lidelser, ansætter personer med positive holdninger hertil (eller lønmodtagere med positive holdninger vælger disse virksomheder).

Lønmodtagere, der selv er ansat på særlige vilkår (og dermed selv nyder godt af rummeligheden på arbejdsmarkedet), er generelt mere positive over for ansættelser af forskellige grupper med en nedsat arbejdsevne og sygdom sammenlignet med personer, der er ansat på almindelige vilkår. Til gengæld viser resultaterne, at personer ansat på særlige vilkår er mindre positive i forhold til at udvise rummelighed over for etniske minoriteter end personer ansat på almindelige vilkår.

FORHOLD AF BETYDNING FOR HOLDNINGER

I det forrige kapitel er lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement beskrevet. I dette kapitel vil vi ved brug af regressionsanalyser undersøge, hvordan disse holdninger hænger sammen med: 1) individuelle karakteristika ved lønmodtageren selv (fx køn og uddannelse), 2) karakteristika ved den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat (fx sektor og størrelse) og 3) karakteristika ved lønmodtagerens ansættelsesforhold (fx arbejdstid).

Bilag 1 indeholder en oversigt over de forklarende variable, som indgår i analyserne, samt uvægtede fordelinger af disse variable på underkategorier (tabel B1). Det er ikke hensigtsmæssigt at inkludere sektor og branche i samme analyse, da nogle af brancherne kun eller næsten kun optræder i en af sektorerne. Ligeledes er det ikke hensigtsmæssigt at inkludere både uddannelse og arbejdsstilling i samme analyse, da uddannelse har meget stor betydning for arbejdsstillingen. I dette kapitel har vi valgt at medtage uddannelse og sektor i analyserne og udeladt branche og arbejdsstilling.

I de efterfølgende afsnit kommenterer vi hovedsageligt på de variable, som har en statistisk signifikant sammenhæng med lønmodtagernes holdninger. Tabeller med de komplette resultater fra regressionsanalyserne er vist i bilag 2. Vi starter med at se på de fem holdninger hver for sig (holdninger til kollegaer med langvarigt sygefravær, med nedsat

arbejdsevne, med anden etnisk baggrund og manglende dansk kundskaber, med anden etnisk baggrund end dansk og religiøs beklædning samt med mere varige psykiske lidelser og mere midlertidige psykiske lidelser) og giver til sidst et overblik over de vigtigste resultater fra regressionsanalyserne.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR

Vi starter med at se på, hvordan forskellige karakteristika ved lønmodtagerne, virksomhederne og arbejdsforholdene hænger sammen med lønmodtagernes holdninger til, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, også selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte på arbejdspladsen.

Regressionsanalyserne viser følgende om personernes holdning til, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær (se tabel B5.1 i bilag 2):

- Alder: 15-29-årige er mere negative over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end 30-64-årige.
- Uddannelse: Personer med en gymnasial eller videregående uddannelse er mere positive over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer med en grundskoleuddannelse. Personer med en erhvervsfaglig uddannelse adskiller sig derimod ikke fra personer med en grundskoleuddannelse.
- Sygedage: Personer, der haft et sygefravær på 14 dage eller mere inden for de seneste 12 måneder, er mere positive over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer med et sygefravær på under 14 dage.
- Sektor: Personer ansat i den offentlige sektor er mere negative over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer i den private sektor.
- Personaleafdeling: Personer, der er på en arbejdsplads med en personaleafdeling på en anden adresse, er mere negative over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer på et arbejdssted med en personaleafdeling på samme adresse.

- Arbejdstid: Personer på deltid er mere positive over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer på fuldtid.

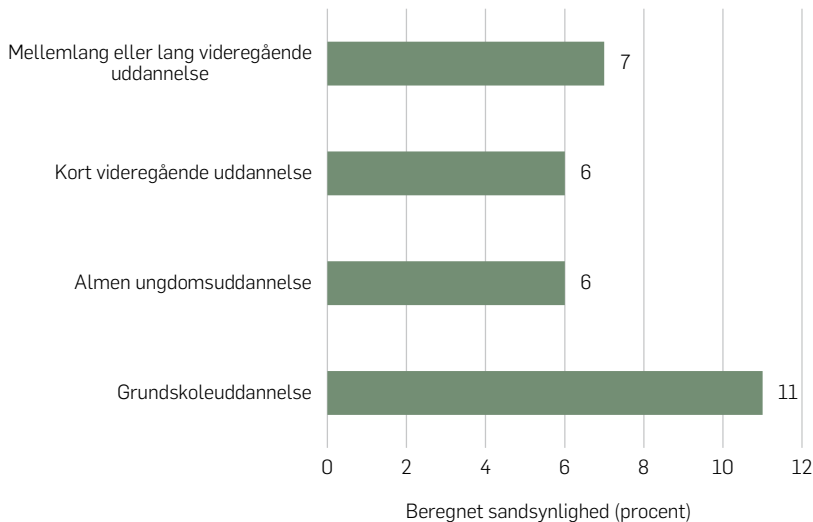
I tidligere årbøger har vi også fundet, at unge er mere negative over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end ældre (se fx Thuesen m.fl., 2010). En forklaring på de unges mere negative holdninger kan være, at de i mindre grad end ældre lønmodtagere har oplevet sygdom og derfor i mindre grad anser tiltag over for personer med sygdom som vigtige. En anden forklaring kan være, at mange unge endnu ikke har opnået en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, og at usikkerhed kan skabe utryghed og intolerance.

Uddannelse spiller, som beskrevet ovenfor, også en rolle for holdningerne til, hvilke særlige hensyn der skal tages til personer med langvarigt sygefravær, idet personer med en gymnasial eller videregående uddannelse er mere positive over for, at der tages særlige hensyn, end personer med en grundskoleuddannelse.

I figur 5.1 har vi illustreret forskellene på uddannelsesgrupperne. På baggrund af koefficienterne fra regressionsanalyserne kan man beregne en sandsynlighed for, at en referenceperson (det vil sige en person med nogle bestemte karakteristika) er negativt stemt over for særlig hensynstagen til personer med langvarigt sygefravær. Referencepersonens karakteristika fremgår af tabel B.1 i bilag 1. Figuren viser, at den beregnede sandsynlighed for referencepersonen, som har grundskoleuddannelse, er 11 pct. For personer med en almen ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse (som ellers har de samme karakteristika som referencepersonen) er den beregnede sandsynlighed 6-7 pct.

FIGUR 5.1

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren er negativt stemt over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, når det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Særskit for uddannelsesgrupper. 2013. Procent.



Anm: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.1. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Der er flere mulige forklaringer på, hvorfor uddannelse har betydning for personers tolerance over for udsatte grupper. Gaasholt og Togeby (1995) angiver tre mulige forklaringer. Den første forklaring er, at uddannelse har en oplysende og dannende effekt. Gennem uddannelse sker en indlæring af sociale og politiske normer. Endvidere forøger uddannelse personens kognitive kompetencer, der foruden øget viden giver kompetencer til at skabe logisk sammenhæng mellem holdninger på forskellige områder. Den anden forklaring er forskelle på uddannelsesgruppers situation og interesser: De højtuddannede befinder sig i en mere privilegeret situation end lavtuddannede, og det er derfor forholdsvis gratis at være tolerant. Uddannelse skaber tryghed og handledygtighed, mens intolerance hos lavtuddannede hænger sammen med en følelse af utryghed og magtesløshed over for den verden, de lever i. En tredje forklaring er, at

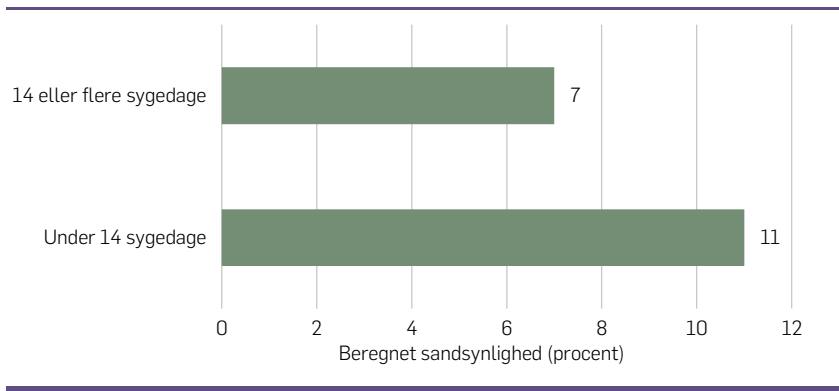
højtuddannede er dygtigere til at skjule deres intolerance end andre grupper, og de fremstiller sig som mere tolerante, end de er i virkeligheden.

De offentligt ansattes negative holdning til, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med et langvarigt sygefravær, kan hænge sammen med, at sygefraværet er højt i den offentlige sektor (især den regionale og kommunale sektor, se Danmarks Statistik, 2013b), og at det indebærer, at medarbejderne føler sig presset i hverdagene både på grund af fraværet af de sygemeldte kollegaer og på grund af, at kollegaerne i fastholdelsesforløb ikke kan yde en fuld indsats (Holt & Nilsson, 2013).

Sammenhængen mellem lønmodtagerens eget sygefravær og holdninger til særlig hensyntagen til personer med langvarigt sygefravær er illustreret i figur 5.2. At personer med mange sygedage er mindre negative over for disse hensyn end personer med få sygedage, kan hænge sammen med, at førstnævnte gruppe måske i større omfang har glæde af og forståelse for nytten af de hensyn, arbejdspladsen kan tage.

FIGUR 5.2

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren er negativt stemt over for, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, når det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Særskilt for antal sygedage. 2013. Procent.



Anm.: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.1. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Vi har ikke nogen gode bud på, hvorfor personer på deltid er mere positive over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer på fuldtid. Som det vil fremgå af de efterfølgende afsnit, finder vi også, at personer på deltid er mere positivt stemt over for det sociale engagement end personer på fuldtid, når vi ser på nogle af de andre holdninger. Personer på deltid har formentligt nogle bestemte karakteristika (som ikke er med i vores analyser), som hænger sammen med holdningerne til det sociale engagement.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Regressionsanalyserne viser følgende om personernes holdning til ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne (se tabel B5.2 i bilag 2):

- Alder: 15-29-årige er mere negative over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end 30-64-årige.
- Uddannelse: Personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse er mere positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end personer med en grundskoleuddannelse. Personer med en kort videregående uddannelse, en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse eller med en kort videregående uddannelse adskiller sig ikke fra personer med en grundskoleuddannelse.
- Virksomhedens økonomiske situation: Personer, som vurderer, at deres virksomheds økonomiske situation er mindre god eller ikke god, er mere negative over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end personer, som vurderer, at deres virksomheds økonomiske situation er særdeles god.
- Personaleomsætning: Personer ansat på virksomheder, som har afskediget, men ikke ansat nye medarbejdere inden for det seneste år, er mere negative over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne end personer ansat på virksomheder, som udelukkende har ansat.
- Arbejdstid: Personer på deltid er mere positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end personer på fuldtid.
- Ansættelsesform: Personer ansat på særlige vilkår er mere positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end personer ansat på almindelige vilkår.

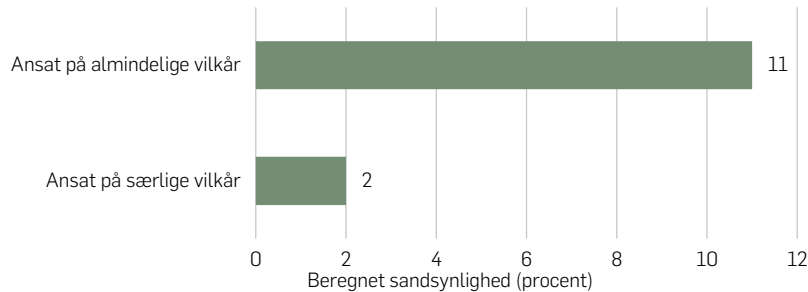
- Leder eller medarbejdere: Ledere er mere negative over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end medarbejdere.
- Selvvurderet ledighedsrisiko: Personer, som oplever, at de har en stor ledighedsrisiko, er mere positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end medarbejdere, som oplever, at de ingen ledighedsrisiko har.

Ovenstående viser, at alder og uddannelse har samme sammenhæng med holdninger til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne som med holdninger til, om arbejdspladsen skal tage særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Til gengæld tyder resultaterne på, at virksomhedens økonomiske situation påvirker holdningerne til at ansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne (jo dårligere økonomisk situation, jo mere skepsis over for disse ansættelser), mens det ikke påvirker holdningerne til, om der skal tages særlig hensyn til personer med langvarigt sygefravær.

I kapitel 4 fandt vi, at personer ansat på særlige vilkår er mere positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne end personer ansat på almindelige vilkår, og det finder vi – som beskrevet ovenfor – også, når vi ved brug af regressionsanalyserne kontrollerer for en række karakteristika. Figur 5.3 illustrerer forskellene i holdningerne til ansættelser af personer udefra med nedsat arbejdsevne for personer ansat på særlige og almindelige vilkår. Figuren viser, at den beregnede sandsynlighed for at have negative holdninger til ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne er 11 pct. for referencepersoner ansat på almindelige vilkår og kun 2 pct. for referencepersoner ansat på særlige vilkår.

FIGUR 5.3

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren er negativ over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. Særskilt for ansættelsesvilkår. 2013. Procent.



Anm.: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.2. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

At lederne er mere negative over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end medarbejderne, kan måske hænge sammen med, at det er lederen, der står med ansvaret for, at personen med nedsat arbejdsevne får arbejdsopgaver, der er passende, og skal tage stilling til, hvad der skal ske, hvis den pågældende ikke kan løse de tildelte arbejdsopgaver. Mange medarbejdere vil kun i mindre omfang blive berørt af det sidste.

Det er umiddelbart lidt overraskende, at personer, som vurderer, at de har en stor ledighedsrisiko, er mere positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end personer, som vurderer, at de ingen ledighedsrisiko har. En forklaring kunne dog være, at de personer, der oplever, at de har en høj ledighedsrisiko, også mener, at de selv på længere sigt kan få nytte af indsatsen over for personer med nedsat arbejdsevne.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK MED MANGELFULDE DANSKKUNDSKABER

I dette og det næste afsnit ser vi på holdningerne til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Regressionsanalyserne viser følgende om personernes holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet har mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job (se tabel B5.3 i bilag 2):

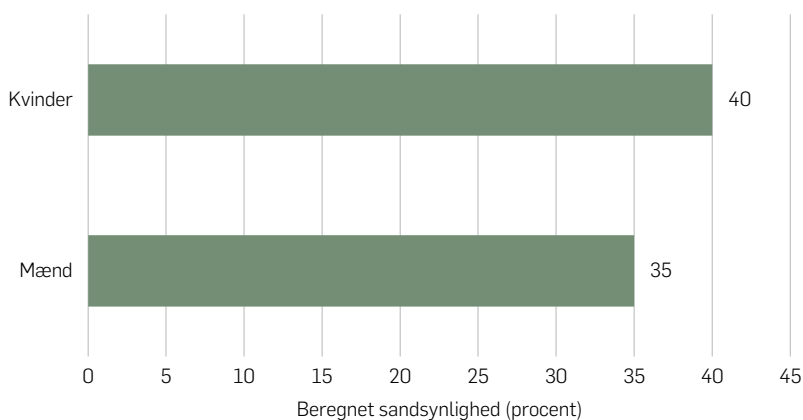
- Køn: Kvinder er mere negative over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber end mænd.
- Alder: 15-29-årige er mere positive over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber end 30-64-årige.
- Uddannelse: Personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse er mere positive over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber end personer med en grundskoleuddannelse. Personer med en kort videregående uddannelse, en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse eller med en kort videregående uddannelse adskiller sig ikke fra personer med en grundskoleuddannelse.
- Sygedage: Personer, der haft et sygefravær på 14 dage eller mere i de seneste 12 måneder, er mere positive over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber end personer med et sygefravær på under 14 dage.
- Sektor: Personer ansat i den offentlige sektor er mere negative over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber end personer ansat i den private sektor.
- Virksomhedens økonomiske situation: Personer, som vurderer, at deres virksomheds økonomiske situation er mindre god eller ikke god, er mere negative over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber end personer, som vurderer, at deres virksomheds økonomiske situation er særdeles god.
- Personaleafdeling: Personer, der er på en arbejdsplads med en personaleafdeling på en anden adresse, er mere negative over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber end personer på et arbejdssted med en personaleafdeling på samme adresse.

- Arbejdstid: Personer på deltid er mere positive over for ansættelse af personer med mangelfulde danskkskaber end personer på fuld-tid.

Figur 5.4 viser den beregnede sandsynlighed for at være negativt stemt over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkskaber, særskilt for mænd og kvinder. For referencepersoner er den beregnede sandsynlighed 35 pct. for mænd og 40 pct. for kvinder. En mulig forklaring på kønsforskellene kan være, at kvinderne oftere end mænd har job, hvor færdigheder i dansk er meget vigtige for at kunne udføre jobbet. En anden mulig forklaring kan være, at kvinderne i højere grad end mændene ligger mere vægt på sociale relationer med kollegaer, og disse relationer besværliggøres af manglende danskkskaber.

FIGUR 5.4

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren er negativ over for ansættelse af personer af anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet har mangelfulde danskkskaber i forhold til at udføre deres job. Særskilt for køn. 2013. Procent.



Anm.: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.3. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

En mulig forklaring på de mere negative holdninger til personer med mangelfulde danskkundskaber i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor kan måske være, at færdigheder i dansk i større omfang anses for at være en meget vigtig færdighed for at udføre jobbene i den offentlige sektor end i den private sektor.

Det er interessant, at de unge er mere positive end ældre over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber. Måske hænger det sammen med, at de unge oftere har mødt personer med anden etnisk baggrund end dansk, fx i skolen. Det ser dermed ud til, at unge er mere rummelige over for personer med anden etnisk baggrund end ældre (også selv om de har svage danskkundskaber), mens det omvendte gælder rummelighed over for personer med nedsat arbejdsevne.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK, SOM BÆRER RELIGIØS ELLER KULTUREL BEKLÆDNING ELLER SYMBOLER

Regressionsanalyserne viser følgende om personernes holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund (se tabel B5.4 i bilag 2):

- **Køn:** Kvinder er mere positive over for ansættelse af personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler end mænd.
- **Alder:** 15-29-årige er mere positive over for ansættelse af personer med mangelfulde danskkundskaber end 30-64-årige.
- **Uddannelse:** Personer med en gymnasial eller videregående uddannelse er mere positive over for ansættelse af personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler end personer med en grundskoleuddannelse. Personer med en erhvervsfaglig uddannelse adskiller sig derimod ikke fra personer med en grundskoleuddannelse.
- **Sygedage:** Personer, der haft et sygefravær på 14 dage eller mere i de seneste 12 måneder, er mere positive over for ansættelse af personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler end personer med et sygefravær på under 14 dage.

- Sektor: Personer ansat i den offentlige sektor er mere positive over for ansættelse af personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler end personer ansat i den private sektor.
- Virksomhedsstørrelse: Personer ansat på virksomheder med mindst 50 ansatte er mere positive over for ansættelse af personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler end personer ansat på virksomheder med mindst 1-49 ansatte.
- Arbejdstid: Personer på deltid er mere positive over for ansættelse af personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler end personer på fuldtid.³¹

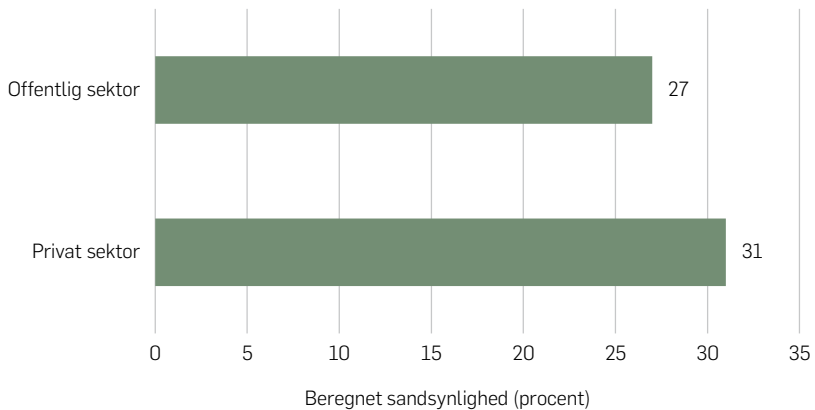
Flere af variablene har en anden sammenhæng med holdningerne til personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer religiøs eller kulturel beklædning og symboler, end med holdningerne til personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber. Mens kvinder og ansatte i den offentlige sektor er mindre rummelige end mænd og ansatte i den private sektor i forhold til personer med mangelfulde danskkundskaber, finder vi det omvendte i forhold til rummelighed over for personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler. Forskellene på holdninger hos privatansatte og offentligt ansatte er illustreret i figur 5.5.

Resultaterne i figur 5.5 indikerer, at offentligt ansattes større skepsis over for personer med mangelfulde danskkundskaber ikke skyldes, at offentligt ansatte i større omfang end privatansatte ikke accepterer forskelligheder, såsom at nogle personer taler med en fremmedartet accent. I stedet må forskellene bunde i en større vægt på, at danskkundskaber er vigtige for at kunne udføre jobbet eller for at kunne have sociale relationer til kollegaer.

31. Virksomhedens økonomiske situation er også statistisk signifikant, men her er resultaterne ikke klare.

FIGUR 5.5

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren er negativ over for ansættelse af personer af anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund. Særskilt for sektor. 2013. Procent.



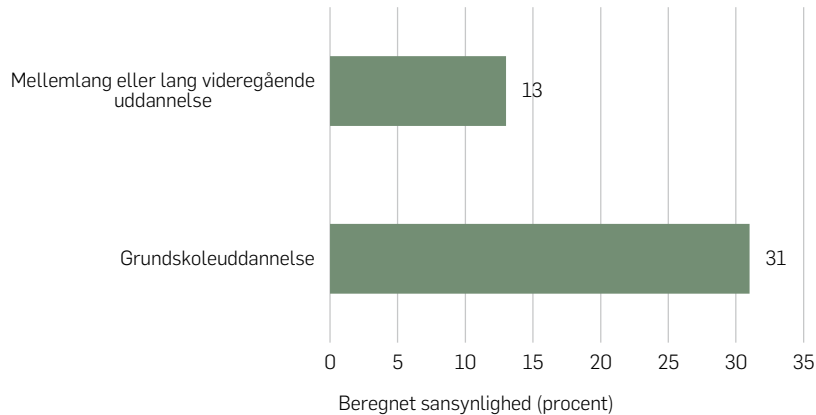
Anm.: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.4. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Alder og uddannelse har samme sammenhæng med holdningerne til de to grupper af personer med anden etnisk baggrund end dansk. figur 5.6 illustrerer, at der er store forskelle i holdningerne for personer med grundskoleuddannelse og personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Den beregnede sandsynlighed for at være negativt stemt over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer religiøs eller kulturel beklædning og symboler, er 31 for referencepersoner med en grundskoleuddannelse og 13 pct. for referencepersoner med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

FIGUR 5.6

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren er negativ over for ansættelse af personer af anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund. Særskit for uddannelse. 2013. Procent.



Anm.: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.4. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER SOM SKIZOFRENI ELLER MANIODEPRESSIVITET

I dette og det næste afsnit ser vi på holdningerne til ansættelse af personer med psykiske lidelser. Regressionsanalyserne viser følgende om personernes betæneligheder ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller maniodepressivitet (se tabel B5.5 i bilag 2):

- Alder: 30-44-årige og især 15-29-årige er mere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller maniodepressivitet, end 45-64-årige.
- Sygedage: Personer, der haft et sygefravær på 14 dage eller mere de seneste 12 måneder, er mindre betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller maniodepressivitet, end personer med et sygefravær på under 14 dage.

- Virksomhedsstørrelse: Personer ansat på virksomheder med mindst 50 ansatte er mindre betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, end personer ansat på virksomheder med 1-49 ansatte.
- Virksomhedens økonomiske situation: Personer, som vurderer, at deres virksomheds økonomiske situation er mindre god eller ikke god, er mere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, end personer, som vurderer, at deres virksomheds økonomiske situation er særdeles god.
- Personaleomsætning det seneste år: Personer på virksomheder uden personaleomsætning (det vil sige, der har hverken været afskediget eller ansættelser) er mere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, end personer på virksomheder med ansættelser.³²

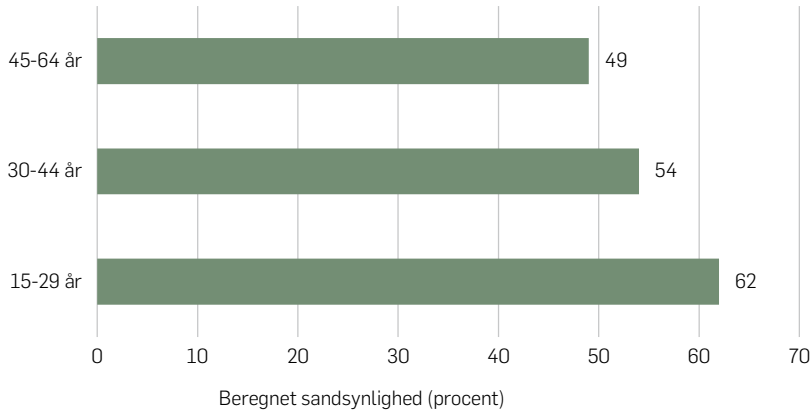
Der er en meget stærk sammenhæng mellem alder og betænkeligheder ved at arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet. De unge er meget mere betænkelige end de ældre, hvilket er illustreret i figur 5.7. Den beregnede sandsynlighed for at være betænkelig ved at arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, er 62 pct. for 15-29-årige referencepersoner, 54 pct. for 30-44-årige referencepersoner og 49 pct. for 45-64-årige referencepersoner.

Uddannelse og køn har til gengæld ingen sammenhæng med betænkeligheder ved at arbejde sammen med en person, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet.

32. Selvvurderet ledighedsrisiko, og hvorvidt virksomheden har en personaleafdeling, er også statistisk signifikant, men her er resultaterne ikke klare.

FIGUR 5.7

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren i høj eller nogen grad er betænkelig ved at skulle arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som skizofreni eller mani-depressivitet. Særskilt for uddannelse. 2013. Procent.



Anm.: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.5. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Resultaterne omkring ansættelser af personer, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet, bekræfter, at lønmodtagerens rummelighed i forhold til, hvem der ansættes på virksomheden, varierer med lønmodtagerens vurdering af virksomhedens økonomiske situation. Ligesom en dårlig økonomisk situation for virksomheden er sammenfaldende med mere negative holdninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber og til personer med nedsat arbejdsevne, så er en dårlig økonomisk situation for virksomheden også sammenfaldende med negative holdninger til ansættelse af personer, der lider af skizofreni eller mani-depressivitet.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER SOM DEPRESSION ELLER STRESS

Regressionsanalyserne viser følgende om personernes betæneligheder ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress (se tabel B5.6 i bilag 2):

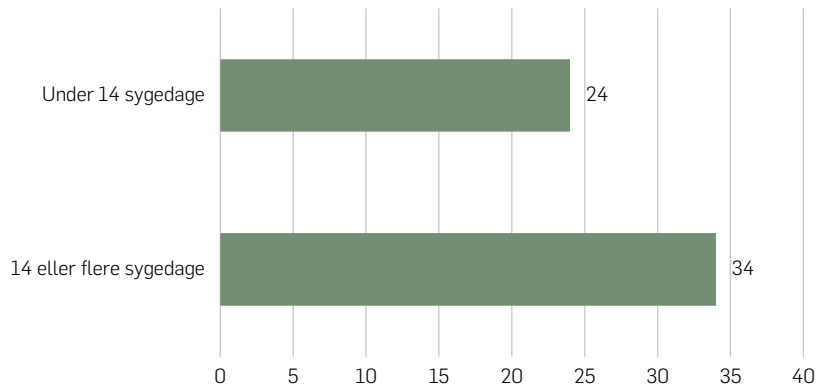
- Alder: 30-44-årige og især 15-29-årige er mere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress, end 45-64-årige.
- Sygedage: Personer, der haft et sygefravær på 14 dage eller mere de seneste 12 måneder, er mindre betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress, end personer med et sygefravær på under 14 dage.
- Ledighed: Jo højere det regionale ledighedsniveau (for personer med samme køn og aldersgruppe) er, jo mindre betænkelige er de ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress.
- Virksomhedsstørrelse: Personer ansat på virksomheder med mindst 50 ansatte er mindre betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress, end personer ansat på virksomheder med 1-49 ansatte.
- Medarbejderrepræsentant: Personer, der ikke er medarbejderrepræsentant, er mere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression, end personer, der er medarbejderrepræsentant.³³

Alder og antal sygedage har den samme sammenhæng med lønmodtagernes holdninger til at arbejde sammen med personer, der lider af skizofreni eller maniodepressivitet, som med lønmodtagernes holdninger til at arbejde sammen med personer, der lider af depression eller stress. Personer, der har under 14 sygedage, er mere betænkelige ved at arbejde sammen med personer, som lider af depression eller stress, end personer med 14 eller flere sygedage, hvilket er illustreret i figur 5.8. Den beregnede sandsynlighed for at være betænkelig er 24 pct. for referencepersoner med under 14 sygedage og 24 pct. for referencepersoner med mindst 14 sygedage.

33. Selvvurderet ledighedsrisiko, personaleomsætningen på virksomheden, og hvorvidt virksomheden har en personaleafdeling, er også statistisk signifikante, men her er resultaterne ikke klare.

FIGUR 5.8

Beregnet sandsynlighed for, at lønmodtageren i høj eller nogen grad er betænkelig ved at skulle arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som depression eller stress. Særsigt for antal sygedage. 2013. Procent.



Anm.: Sandsynlighederne er beregnet på baggrund af regressionsanalyserne i bilag 2, tabel B5.6. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referenceperson, som fremgår af tabel B.1 i bilag 1.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Grunden til, at medarbejderrepræsentanter er mindre betænkelige end andre medarbejdere ved at arbejde sammen med personer med depression eller stress, kan være, at de ofte kommer i kontakt med de kollegaer, der har denne type lidelser via deres funktion som medarbejderrepræsentant. Kapitel 4 viser jo, at konkrete erfaringer mindsker betænkelighederne.

OPSAMLING

Analyserne i dette kapitel af sammenhængen mellem baggrundskarakteristika og holdninger til det sociale engagement viser, at nogle karakteristika kan have en positiv sammenhæng med lønmodtagernes holdninger til én gruppe personer og en negativ sammenhæng med lønmodtagernes holdninger til en anden gruppe personer. I det nedenstående opsummerer vi derfor nogle af de væsentligste resultater i kapitlet ved at tage et

karakteristikum ad gangen og sammenfatte dette karakteristikums sammenhæng med de forskellige holdningsspørgsmål.

KØN

Personens køn ser kun ud til at have sammenhæng med holdningerne til personer med anden etnisk baggrund end dansk. Kvinder er mere negative end mænd over for ansættelse af personer med mangelfulde danskkundskaber. Omvendt er kvinder tilsyneladende mere rummelige end mænd med hensyn til personer, der ser anderledes ud, idet de er mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning og symboler forbundet med deres religiøse og kulturelle baggrund.

ALDER

Analyserne viser en tydelig sammenhæng mellem personernes alder og holdningerne til det sociale engagement. 15-29-årige er sammenlignet med 30-64-årige mere negative over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær på arbejdspladsen, og over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. 30-44-årige og især 15-29-årige er endvidere mere betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af psykiske lidelser, end 45-64-årige. Til gengæld ser de unge ud til at være mere rummelige i forhold til personer med anden etnisk baggrund end dansk. De 15-29-årige er sammenlignet med de 30-64-årige mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som enten har mangelfulde danskkundskaber, eller som bærer beklædning eller symboler forbundet med deres religiøse og kulturelle baggrund.

UDDANNELSE

Uddannelse har også sammenhæng med holdningerne til det sociale engagement. Personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse er sammenlignet med personer med en grundskoleuddannelse mere positive over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, og at der på arbejdspladsen tages særligt hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Endvidere er personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse også mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund med mangelfulde danskkundskaber, eller som bærer religiøse og kulturelle beklædninger og symboler. Uddannelse

har til gengæld ingen sammenhæng med holdninger til ansættelse af personer med psykiske lidelser.

SYGEDAGE

Personer, der haft et sygefravær på 14 dage eller mere, er generelt mere positive over for, at virksomhederne udviser socialt engagement, end personer med et sygefravær på under 14 dage. Det gælder i forhold til særlig hensynstagen på arbejdspladsen til personer med langvarigt sygefravær og ansættelse af personer med psykiske lidelser, men også ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

LEDIGHED

Det regionale ledighedsniveau (for personer med samme køn og aldersgruppe) har ikke stærk sammenhæng med lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement. Vi finder dog, at jo højere ledighedsprocenten er, jo mindre betænkelige er lønmodtagerne ved at skulle arbejde sammen med en person, der lider af depression eller stress.

SEKTOR

Holdningerne til det sociale engagement varierer også i nogen grad med sektor. Personer ansat i den offentlige sektor er mere negative over for, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, end personer i den private sektor. Personer ansat i den offentlige sektor er mere negative over for ansættelse af personer med mangelfulde dansk-kundskaber end personer ansat i den private sektor, mens personer ansat i den offentlige sektor omvendt er mere positive over for ansættelse af personer med religiøs eller kulturel beklædning og symboler end personer ansat i den private sektor.

VIRKSOMHEDSSTØRRELSE

Tendensen er, at ansatte på store virksomheder (det vil sige med mindst 50 ansatte) er mere positive over for det sociale engagement end ansatte på små virksomheder (det vil sige med 1-49 ansatte). Ansatte på store virksomheder er sammenlignet med ansatte på små virksomheder mere positive over for ansættelser af personer med psykiske lidelser og personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer religiøs eller kulturel beklædning og symboler.

VIRKSOMHEDENS ØKONOMISKE SITUATION

Tendensen er endvidere, at personer, der vurderer, at den økonomiske situation for den virksomhed, de er ansat på, er 'mindre god' eller 'ikke god', er mindre positive over for det sociale engagement: De er mindre positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne, ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber, og ansættelse af personer, der lider af skizofreni eller maniodepressivitet.

ARBEJDSTID

Deltidsansatte er generelt mere positive over for, at virksomheden udviser socialt engagement, end fuldtidsansatte. Deltidsansatte er mere positive over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne og personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber, eller som bærer religiøs eller kulturel beklædning og symboler. Derudover er deltidsansatte også mere positive over for, at der på arbejdspladsen tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær.

ANSÆTTELSESFORM

Kapitel 4 viser, at personer ansat på særlige vilkår adskiller sig fra personer ansat på almindelige vilkår på alle holdningsspørgsmålene. I regressionsanalyserne, hvor vi kontrollerer for en række personkarakteristika og karakteristika ved virksomhed og ansættelsesforhold, finder vi dog kun, at personer ansat på særlige vilkår er mere positive end personer ansat på almindelige vilkår over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne.

LEDER ELLER MEDARBEJDER

Hovedtendensen er, at der ikke er statistisk signifikant forskel på ledere og medarbejdere med hensyn til holdninger til det sociale engagement. En undtagelse er, at ledere er mere negative over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne end medarbejdere.

MEDARBEJDERREPRÆSENTANT

En anden hovedtendens er, at der ikke er statistisk signifikant forskel på medarbejderrepræsentanter og andre medarbejdere med hensyn til holdninger til det sociale engagement. En undtagelse er, at personer, som ikke er medarbejderrepræsentant, er mere betænkelige ved at skulle arbejde

sammen med en person, der lider af depression, end personer, der er medarbejderrepræsentant.

FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE OVER 60 ÅR

Ældre vil udgøre en større andel af den samlede befolkning i fremtiden. Dette indebærer, dels at risikoen for arbejdskraftmangel stiger i de kommende år, dels at der bliver færre i arbejdsstyrken til at forsørge personer på overførselsindkomst. En af vejene til at imødegå disse udfordringer er at få personer i den ældre del af arbejdsstyrken til at udskyde det tidspunkt, hvor de holder helt op med at arbejde.

Udviklingen i retning af senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er allerede godt i gang. I Danmark såvel som i en række andre OECD-lande er erhvervsdeltagelsen blandt personer over 60 år steget i de senere år. I Danmark har denne stigning indtil videre været mest udtalt blandt 60-64-årige og blandt kvinder (Larsen & Pedersen, 2013).

En del af forklaringen på den stigende erhvervsdeltagelse efter 60-årsalderen er formentlig, at der siden 1999 er blevet gennemført en række reformer af de offentlige tilbagetrækningsordninger, herunder blandt andet efterløn og folkepension, med det formål at få personer i den ældre del af arbejdsstyrken til at udskyde det tidspunkt, hvor de holder helt op med at arbejde. Reformerne af tilbagetrækningsordningerne har givetvis i større eller mindre omfang medvirket til, at ældre udskyder det tidspunkt, hvor de holder op med at arbejde.

En forøgelse af ældres erhvervsdeltagelse kan imidlertid ikke finde sted, medmindre virksomhederne bidrager til udviklingen. En sti-

gende vilje blandt ældre til at blive længere tid på arbejdsmarkedet er således ikke meget værd, hvis ikke virksomhederne vil benytte dem som arbejdskraft. Dertil kommer, at hvis virksomhederne har en positiv holdning til ældre medarbejdere og eventuelt gennemfører en egentlig indsats for at fastholde denne gruppe på virksomheden, kan dette – ud over at påvirke ældre medarbejdere til at forlænge arbejdslivet – også smitte af på adfærden i de efterfølgende generationer.

Vi fokuserer i dette kapitel på virksomhedernes rolle i forhold til at fastholde egne medarbejdere, der er fyldt 60 år. Vi gør i denne forbindelse status over, i hvor høj grad arbejdspladserne – ifølge lønmodtagerens opfattelse – *ønsker* at fastholde deres medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Vi belyser også, om der på arbejdspladserne gennemføres en egentlig *indsats* for at fastholde disse medarbejdere, og hvad indsatsen i givet fald består i. Endvidere undersøger vi, hvad der er *den typiske tilbagetrækningsalder* på arbejdspladsen. I forlængelse heraf ser vi til slut på, om og i givet fald hvordan arbejdspladens typiske tilbagetrækningsalder hænger sammen med, dels om arbejdspladsen ønsker at fastholde deres ældre medarbejdere, dels hvorvidt arbejdspladsen gør en indsats i denne forbindelse.

Nogle af de spørgsmål, der denne gang er blevet stillet til lønmodtagere vedrørende fastholdelse af medarbejdere over 60 år, blev også stillet i 2011. Vi sammenligner resultaterne med tal for 2011 i de tilfælde, hvor det er muligt, for dermed at få et billede af den seneste udvikling på dette område.

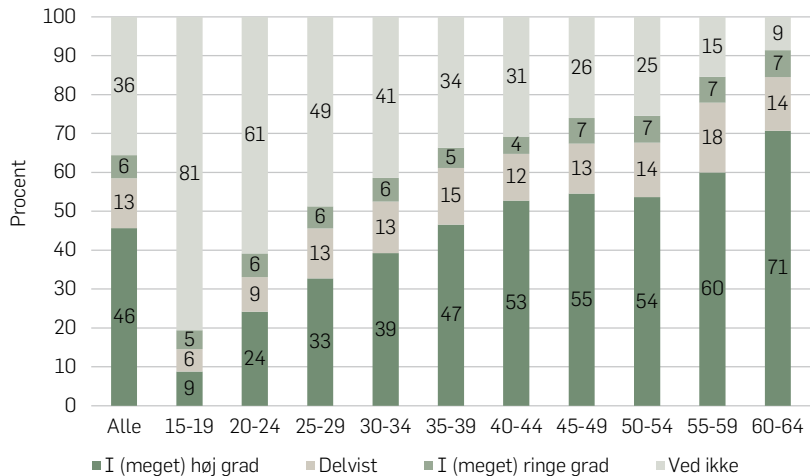
ARBEJDSPLADSENS ØNSKE OM FASTHOLDELSE

Vi undersøger først, i hvor høj grad lønmodtagerne oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Tidligere studier tyder på, at det er vigtigt i forhold til at blive på arbejdspladsen 'længe', at ældre medarbejdere *ved*, at de er ønsket. En norsk undersøgelse (Hilsen & Steinum, 2006) viser, at for at blive længe i jobbet har ældre ansatte ifølge eget udsagn især behov for at blive set og værdsat af nærmeste leder og få klare signaler om at være ønsket. Et dansk studie (Larsen m.fl., 2011) finder tilsvarende, at aftaler, typisk mundtlige, om at blive på virksomheden har stor betydning for, hvor længe ældre medarbejdere vil blive ved med at arbejde.

Vi finder, at relativt mange af de adspurgte lønmodtagere oplever, at ældre medarbejdere er ønskede på arbejdspladsen. 46 pct. oplever 'i høj grad' eller 'i meget høj grad', at virksomheden ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år, se søjlen 'alle' i figur 6.1. Dertil kommer, at 13 pct. 'delvist' har denne oplevelse. Det vil sige, at næsten 60 pct. af de adspurgte helt eller delvist oplever, at ældre medarbejdere er ønskede på arbejdspladsen. Kun 6 pct. anfører, at de oplever ønsket om at fastholde medarbejdere over 60 år 'i ringe grad' eller 'i meget ringe grad', mens 36 pct. svarer 'ved ikke'.

FIGUR 6.1

Lønmodtagerne fordelt efter, i hvor høj grad de oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. For alle og særskilt for aldersgrupper. År 2013. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 6.024.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Ser vi på lønmodtagernes oplevelse afhængig af alder, finder vi, at der gennemgående er meget få, der oplever, at medarbejdere over 60 år er uønskede på arbejdspladsen. Andelen, der svarer 'i ringe' eller 'i meget ringe grad', er således relativt lav i alle aldersgrupper – nemlig 4-7 pct. Derimod stiger andelen af lønmodtagere, der helt eller delvist oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere efter 60-årsalderen,

markant med alderen. Kun 15 pct. af de 15-19-årige anfører 'i meget høj grad', 'i høj grad' eller 'delvist' mod 78 pct. af de 55-59-årige og 85 pct. af de 60-64-årige. På samme tid falder andelen, der svarer 'ved ikke', markant med alderen. 81 pct. af de 15-19-årige giver dette svar mod kun henholdsvis 15 og 9 pct. af de 55-59- og de 60-64-årige.

De markante forskelle mellem aldersgrupperne kan være udtryk for, at virksomhederne gør mere ud af at gøre ældre end yngre medarbejdere opmærksomme på, at de ønsker at fastholde ældre medarbejdere, og/eller at ældre i højere grad end yngre lægger mærke til eventuelle signaler fra ledelsen i denne forbindelse. Det skal dog bemærkes, at den høje andel af 60-64-årige, der oplever, at medarbejdere over 60 år er ønskede, givetvis blandt andet skal ses i lyset af, at der er tale om en selekteret gruppe. Denne gruppe oplever formentlig i højere grad end medarbejdere, der har trukket sig tilbage, fx ved de 60 år, at være ønsket på arbejdspladsen.

Vi har også set på, om lønmodtageres oplevelse af, hvorvidt medarbejdere over 60 år er ønskede på arbejdspladsen, afhænger af deres køn og deres stillingsniveau. For at minimere betydningen af forskellig alderssammensætning afhængigt af køn og stilling fokuserer vi her på besvarelser fra lønmodtagere, der er 45 år eller derover, det vil sige de aldersgrupper, hvor relativt færrest svarer 'ved ikke'.

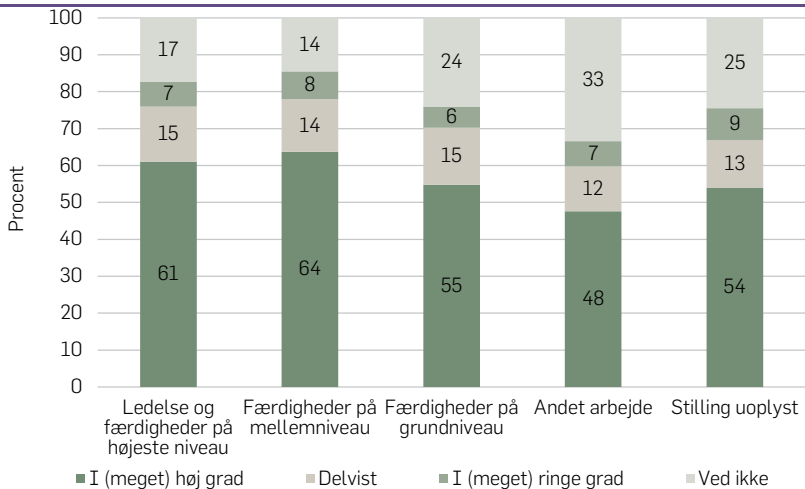
Det er velkendt, at mænd typisk trækker sig tilbage senere end kvinder, se fx Larsen m.fl. (2011). Imidlertid er der ikke signifikant forskel på de to køns oplevelse af, om medarbejdere, der har passeret 60-årsalderen, er ønskede på arbejdspladsen (ikke vist i tabel). En mulig fortolkning heraf kan være, at begge køn føler sig ønskede, men at følelsen af at være ønsket spiller en større rolle for mænds end for kvinders tilbagetrækningstidspunkt. Denne fortolkning stemmer overens med, at mænd i højere grad end kvinder er påvirket af jobforhold, når det gælder tilbagetrækningsovervejelserne (Larsen, 2008).

Eksisterende studier viser endvidere, at ikke-faglærte trækker sig tidligere tilbage end andre stillingsgrupper (Jørgensen m.fl., 2005). Vi finder tilsvarende, at de lønmodtagere, der i mindst omfang oplever, at medarbejdere over 60 år er ønskede på arbejdspladsen, er personer med 'andet arbejde', det vil sige ansatte i job, der ikke kræver særlige kvalifikationer. Kun 48 pct. i denne gruppe angiver, at de 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' oplever, at medarbejdere over 60 år er ønskede, mod 61-64 pct. af lønmodtagere med ledelsesarbejde eller med arbejde, der kræ-

ver færdigheder på højeste niveau eller på mellemniveau, se figur 6.2. Og mens kun 14-17 pct. i de nævnte grupper, der er placeret højest i stillingshierarkiet, svarer 'ved ikke', gælder dette 33 pct. af dem, der har 'andet arbejde'. En medvirkende årsag til, at ikke-faglærte trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end personer, der er placeret højere i stillingshierarkiet, kan således være, at de i mindre udstrækning oplever at være ønskede på arbejdspladsen efter at være fyldt 60 år.

FIGUR 6.2

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, i hvor høj grad de oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Særskilt for stillingsniveau. År 2013. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 2.544.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

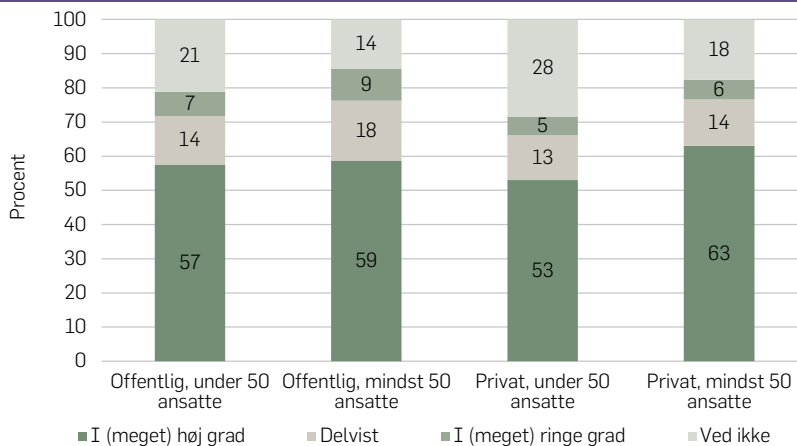
Vi har endelig set på, om lønmodtageres oplevelse af, hvorvidt medarbejdere over 60 år er ønskede på arbejdspladsen, afhænger af, hvilken arbejdsplads de er ansat på. Vi skelner her imellem små og store samt offentlige og private virksomheder. Også her fokuserer vi på besvarelser fra lønmodtagere, der er 45 år eller derover, det vil igen sige de aldersgrupper, hvor relativt færrest svarer 'ved ikke'.

Andelen af lønmodtagere, der helt eller delvist oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere over 60 år, er større på store (virksomheder med mindst 50 ansatte) end på små arbejdspladser

(virksomheder med 1-49 ansatte). Dette gælder både i den offentlige og i den private sektor, se figur 6.3. En mulig forklaring kan være, at store virksomheder har bedre muligheder for at ændre arbejdsvilkårene, så de tilpasses den enkelte medarbejders behov, se også næste afsnit om virksomhedernes indsats på dette område. En yderligere forklaring kan være, at der gennemgående er færre ældre medarbejdere på de små virksomheder, og at de ansatte derfor har mindre viden om virksomhedens holdning til denne medarbejdergruppe. Denne forklaring er i overensstemmelse med, at der er relativt flere, der svarer 'ved ikke' til spørgsmålet på de små end på de store virksomheder.

FIGUR 6.3

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, i hvor høj grad de oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Særskilt for sektor og antal ansatte. År 2013. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 2.539.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Uanset sektor og antal ansatte er der relativt få lønmodtagere, der oplever, at medarbejdere over 60 år er uønskede på arbejdspladsen, om end oplevelsen er lidt mere udtalt på offentlige end på private arbejdspladser. Der er med andre ord relativt set lidt flere offentligt ansatte lønmodtagere, der svarer, at de 'i ringe grad' eller 'i meget ringe grad' oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år.

En mulig forklaring kan her være, at der gennemgående er ansat flere ældre medarbejdere i den offentlige end i den private sektor, hvorfor de private virksomheder måske i større udstrækning værdsætter deres medarbejdere over 60 år og/eller formår at give udtryk herfor.

Lønmodtagernes oplevelse af, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år, ligger stort set på samme niveau i 2013 som i 2011 – der er kun marginal forskel på svarfordelingen i de 2 år, se tabel 6.1.

TABEL 6.1

Lønmodtagerne fordelt efter, i hvor høj grad de oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. År 2011 og 2013. Vægtet procent.

	2011**	2013
I meget høj grad	19	16
I høj grad	29	29
Delvist	11	13
I ringe grad	4	4
I meget ringe grad	2	2
Ved ikke	34	36
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.237	6.024

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2013 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Resultaterne tegner alt i alt et billede af, at lønmodtagere i relativ stor udstrækning oplever, at medarbejdere over 60 år er ønskede på arbejdspladsen – en oplevelse, der er mere udtalt med alderen og dermed mest udtalt i de aldersgrupper, der først og fremmest skal påvirkes til at forlænge arbejdslivet. Oplevelsen er desuden mere udtalt blandt lønmodtagere, der placeret i den øvre del af stillingshierarkiet, og mere udtalt på store end på små arbejdspladser. Generelt giver relativt få lønmodtagere udtryk for en oplevelse af, at ældre medarbejdere er uønskede på arbejdspladsen. Offentligt ansatte giver dog i lidt større omfang udtryk for denne oplevelse end privatansatte.

VIRKSOMHEDENS INDSATS FOR FASTHOLDELSE

Vi ser dernæst på, om virksomhederne ifølge lønmodtagernes opfattelse gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år, og på, hvad indsatsen i givet fald består i.

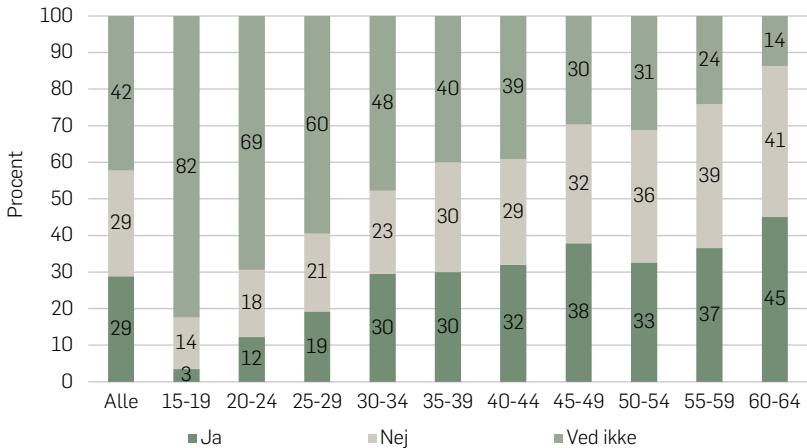
GØR VIRKSOMHEDEN EN INDSATS?

29 pct. af de adspurgte lønmodtagere svarer 'ja' til, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år, se 'alle' i figur 6.4. Tilsvarende er der 29 pct., der svarer 'nej' til dette spørgsmål, mens de resterende 42 pct. svarer 'ved ikke'. Andelen af lønmodtagere, der oplever, at virksomheder *gør en indsats* for at fastholde medarbejdere over 60 år (29 pct.), er med andre ord væsentligt mindre end andelen, der oplever, at arbejdspladsen 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' *ønsker* at fastholde medarbejdere efter denne alder (46 pct.). Resultatet er ikke så overraskende blandt andet set i lyset af, at mens det er uden omkostninger for virksomheden at udtrykke ønske om at fastholde medarbejdere efter de 60 år, kan det være både tids- og ressourcekrævende at gennemføre en egentlig indsats for at fastholde disse medarbejdere (se fx Midtsundstad & Bogen, 2014).

Fordelingen af lønmodtagernes svar på, om virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere efter 60-årsalderen, afhænger ligesom de oplevede ønsker om fastholdelse i høj grad af alder. Andelen, der svarer 'ved ikke', falder således ikke overraskende markant med alderen – fra 82 pct. blandt 15-19-årige til 24 pct. blandt 55-59-årige og 14 pct. blandt 60-64-årige. Aldersforskellene med hensyn til 'ved ikke'-svar er givetvis blandt andet udtryk for, at jo ældre lønmodtagerne er, jo mere opmærksomme er de på virksomhedens håndtering af ældre medarbejdere. Omvendt stiger både andelen, der svarer 'ja', og andelen, der svarer 'nej', med alderen. Andelen af 'ja'-svar stiger fra 3 pct. blandt de 15-19-årige til henholdsvis 37 og 45 pct. blandt de 55-59- og 60-64-årige. De tilsvarende andele af 'nej'-svar er henholdsvis 14, 39 og 41 pct.

FIGUR 6.4

Lønmodtagerne fordelt efter, om de angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. For alle og særskilt for aldersgrupper. År 2013. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 6.024.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Vi har også her undersøgt, om fordelingen af lønmodtagernes svar afhænger af køn og stillingsniveau. For igen at minimere betydningen af forskellig alderssammensætning blandt ansatte afhængigt af køn og stilling inddrager vi som ovenfor kun besvarelser fra lønmodtagere, der er 45 år eller derover.

Der er lidt flere kvinder end mænd (39 vs. 35 pct.)³⁴, der angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Kønsforskellen kan være en følge af, at kvinder og mænd er placeret på forskellige dele af arbejdsmarkedet. Vi vender tilbage til dette nedenfor.

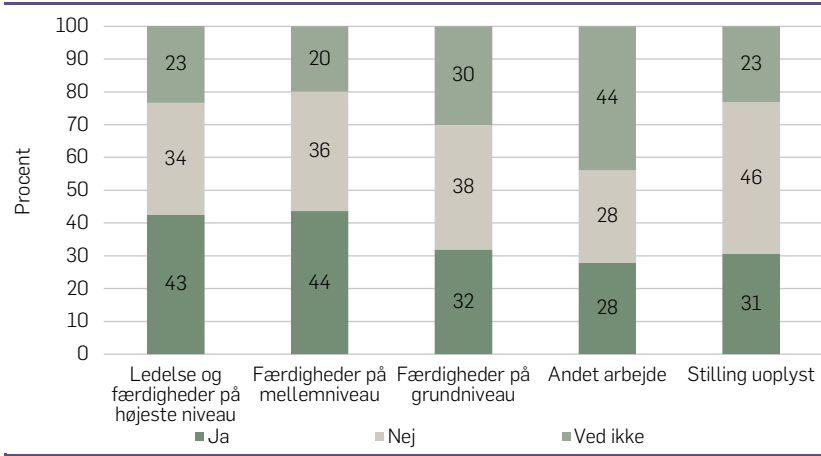
Lønmodtagere, der er placeret i den øverste del af stillingshierarkiet, angiver i højere grad end lønmodtagere i andre stillingsgrupper, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejderne efter 60-årsalderen, se figur 6.5. For lønmodtagere med ledelsesarbejde eller med arbejde, der kræver færdigheder på højeste niveau eller på mellemniveau, gælder således, at 43-44 pct. angiver, at virksomheden gør en indsats på

34. Kønsforskellen er signifikant på 10-procents-niveau.

dette område, mod 28 pct. af lønmodtagere med 'andet arbejde'. Dertil kommer, at der også her er markant flere i sidstnævnte end i de førstnævnte stillingsgrupper, der svarer 'ved ikke'.

FIGUR 6.5

Lønmodtagerne fordelt efter, om de angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Særskilt for stillingsniveau. År 2013. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 2.544.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

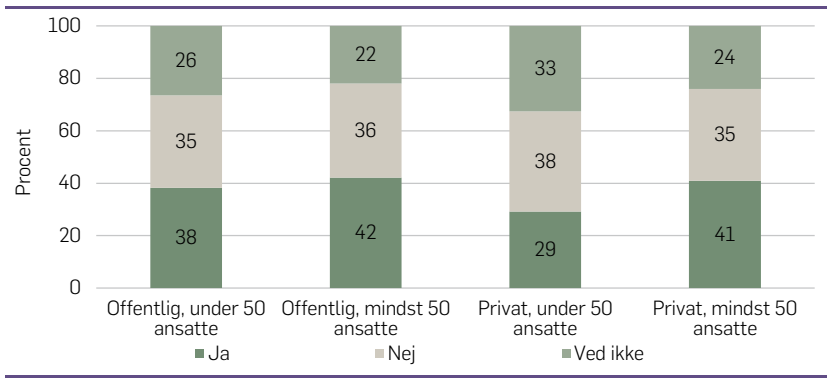
Mulige forklaringer på forskellene mellem stillingsgrupper er for det første, at det især er blandt lønmodtagere i den øvre del af stillingshierarkiet, at der findes medarbejdere med specifikke kvalifikationer, som virksomhederne gerne vil beholde 'længe'. For det andet findes der i større udstrækning fysisk slidte medarbejdere blandt lønmodtagere med 'andet arbejde', for hvem en fastholdelsesindsats fra virksomhedens side ikke nødvendigvis vil gøre en forskel. For det tredje indgår der personaleansvarlige i gruppen af lønmodtagere med ledelsesarbejde, der dels kan have en større indsats i eventuelle gennemførte fastholdelsesindsatser på virksomheden, dels kan have en mere positiv oplevelse end de øvrige medarbejdere af, hvor aktiv virksomheden er på dette felt.

Endelig har vi undersøgt, om lønmodtageres angivelse af, hvorvidt virksomheden gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere, afhænger af sektor og/eller af antal ansatte på arbejdspladsen.

Lønmodtagere på offentlige arbejdspladser svarer i højere grad end lønmodtagere på private virksomheder 'ja' til, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Da kvinder er overrepræsenteret i den offentlige sektor, kan dette være en medvirkende årsag til, at kvinder som nævnt i lidt højere grad end mænd angiver, at virksomhederne gør en indsats på dette felt.

FIGUR 6.6

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, om de angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Særskilt for sektor og antal ansatte. År 2013. Vægtet procent.



Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 2.539.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Forskellen mellem den offentlige og den private sektor gælder dog kun de små virksomheder, det vil sige virksomheder med mindre end 50 ansatte, se figur 6.6. Små private virksomheder gør ifølge lønmodtagere således i væsentlig mindre omfang en indsats end små offentlige arbejdspladser, mens store offentlige og private virksomheder er stort set lige tilbøjelige til at gøre en indsats. Lønmodtagere på små private virksomheder skiller sig desuden ud ved, at relativt flere på disse virksomheder svarer 'ved ikke'.

At især store virksomheder gør en indsats, kan som ovenfor nævnt formentlig blandt andet tilskrives, at store virksomheder har bedre muligheder for at ændre arbejdsvilkårene, så de tilpasses den enkelte medarbejders behov. Dertil kommer, at store virksomheder givetvis mere systematisk arbejder for at fastholde gode medarbejdere. Den større

andel 'ved ikke'-svar på de små private virksomheder kan igen være en følge af, at der gennemgående er færre ældre medarbejdere på de små virksomheder, og derfor har de ansatte mindre viden om virksomhedens eventuelle indsats over for denne medarbejdergruppe. Samme argument skulle så også gælde for de små offentlige virksomheder, men andelen af 'ved ikke'-svar på disse virksomheder skiller sig mindre ud, end det er tilfældet for de små private virksomheder. Denne forskel mellem små, offentlige og små, private virksomheder kan imidlertid skyldes, at offentlige virksomheder i højere grad har nedskrevne politikker og i højere grad systematisk gennemfører en indsats, mens indsatsen på især de små, private virksomheder formentlig i større udstrækning gennemføres ad hoc (Holt m.fl., 2013).

Andelen af lønmodtagere, der angiver, at deres arbejdsplads gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år, er faldet en smule siden 2011. I 2011 svarede 34 pct. 'ja' til spørgsmålet, 23 pct. svarede 'nej', mens andelen, der svarede 'ved ikke', var stort set den samme i de 2 år, se tabel 6.2.

TABEL 6.2

Lønmodtagerne fordelt efter, om de angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. År 2011 og 2013. Vægtet procent.

	2011***	2013
Ja	34	29
Nej	23	29
Ved ikke	43	42
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.237	6.024

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2013 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Resultaterne tegner samlet set et billede af, at virksomheder ifølge lønmodtagernes opfattelse er mindre tilbøjelige til at gøre en indsats for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år, end til at udtrykke ønske om at fastholde denne medarbejdergruppe. Tilbøjeligheden til at gøre en indsats ser ud til at være faldet lidt siden 2011. Ældre oplever i højere grad end yngre lønmodtagere, at virksomheden gør en indsats på dette område. Det samme gælder kvinder i forhold til mænd og lønmodtagere

placeret oppe i stillingshierarkiet sammenlignet med andre stillingsgrupper. Store virksomheder er mere tilbøjelige til at gøre en indsats end især små private virksomheder.

HVILKE TYPER AF INDSATS?

Med udgangspunkt i de lønmodtagere, der svarer 'ja' til, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år, ser vi i dette afsnit på, hvilke typer af indsats arbejdspladserne – ifølge lønmodtagernes udsagn – tilbyder. Vi undersøger i denne forbindelse, om offentlige og private virksomheder tilbyder forskellige typer af indsats. Vi skelner i afsnittet mellem tiltag, der vedrører henholdsvis arbejdstid, arbejdsindhold og lønforbedringer eller efteruddannelse.

Det skal indledningsvis bemærkes, at der er indført forskellige seniorordninger i den offentlige sektor, der afhængigt af område giver ret til seniorbonus, ekstra fridage eller nedsat tid uden lønfradrag. I den private sektor blev der ved overenskomstforhandlingerne i 2012 indført seniorordninger for forskellige grupper af ansatte, der dog typisk selv finansierer ordningerne³⁵ (Produktivitetskommissionen, 2013).

Det mest anvendte tiltag, når det gælder arbejdstiden, er ifølge lønmodtagerne 'ekstra feriedage', se tabel 6.3. 38 pct. angiver således, at virksomheden tilbyder 'ekstra feriedage'. Dette tiltag er mere anvendt i den offentlige end i den private sektor, hvilket givetvis hænger sammen med, at ekstra feriedage som nævnt er en af de seniorordninger, der er indført i den offentlige sektor. 31 pct. angiver, at virksomheden tilbyder 'kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang', mens 13 pct. angiver 'kortere arbejdstid med delvis eller fuld lønkomensation'. Med andre ord er det mest almindeligt ved tilbud om nedsat arbejdstid, at arbejdstiden reduceres, *uden* at der samtidig kompenseres for den deraf følgende lønnedgang. Dette gælder i begge sektorer, men er mest udtalt i den private sektor. Til gengæld er den offentlige sektor mere tilbøjelig til at tilbyde kortere arbejdstid *med* (delvis eller fuld) lønkomensation, hvilket er fint i tråd med, at nedsat tid uden lønfradrag som nævnt er en af de ordninger, der er indført i den offentlige sektor. Endelig anfører 27 pct. 'mere fleksibel arbejdstid'. Offentlige og private virksomheder er lige tilbøjelige til at tilbyde dette tiltag.

35. Som eksempel kan nævnes, at et tillæg til lønnen finansieres ved, at pensionsbidraget reduceres.

TABEL 6.3

Lønmodtagernes angivelse af, om virksomheden tilbyder ændringer i arbejdstiden eller ekstra feriedage for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år. For alle og særskilt for offentlig og privat sektor. 2013. Vægtet procent.

	Alle	Offentlig sektor	Privat sektor
Ja, ekstra feriedage	38	48***	31
Ja, kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang	31	28*	33
Ja, kortere arbejdstid med delvis eller fuld lønkompensation	13	17***	11
Ja, mere fleksibel arbejdstid	27	27	27
Nej	10	8*	12
Ved ikke	13	10**	16
Uvægtet procentgrundlag	1.692	759	931

Anm.: Forskellen mellem offentlig og privat sektor er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL 6.4

Lønmodtageres angivelse af, om virksomheden tilbyder ændringer i arbejdsopgaverne/indhold for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år. For alle og særskilt for offentlig og privat sektor. 2013. Vægtet procent.

	Alle	Offentlig sektor**	Privat sektor
Ja, mindre krævende arbejdsopgaver, fx mindre ansvar	33	29	36
Ja, mere krævende arbejdsopgaver, fx mere ansvar	0	0	1
Ja, både mindre og mere krævende arbejdsopgaver	8	8	8
Nej	35	41	31
Ved ikke	23	22	24
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	1.692	759	931

Anm.: Forskellen mellem offentlig og privat sektor er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Når det gælder tiltag, der vedrører arbejdsindholdet, finder vi, at det er langt mere udbredt at tilbyde 'mindre krævende arbejdsopgaver', fx mindre ansvar, end 'mere krævende arbejdsopgaver', se tabel 6.4. Mens 33 pct. anfører 'mindre krævende arbejdsopgaver', svarer tæt på 0 pct. 'mere krævende arbejdsopgaver', mens 8 pct. svarer 'både mindre og mere krævende arbejdsopgaver'. Den væsentligste sektorforskel er her, at private i højere grad end offentlige virksomheder tilbyder mindre krævende arbejdsopgaver.

TABEL 6.5

Lønmodtagernes angivelse af, om virksomheden tilbyder lønforbedringer eller efteruddannelse for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år. For alle og særskilt for offentlig og privat sektor. 2013. Vægtet procent.

	Alle	Offentlig sektor	Privat sektor
Ja, en bonus stilles i udsigt, hvis tilbagetrækning udskydes	3	3	4
Ja, en lønforbedring	4	5	4
Ja, kompetenceudvikling eller efteruddannelse	14	16 *	12
Nej	48	49	47
Ved ikke	35	31 **	38
Uvægtet procentgrundlag	1.692	759	1.690

Anm.: Forskellen mellem offentlig og privat sektor er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Tilbud om bonus eller lønforbedring forekommer tilsyneladende kun i meget begrænset omfang, mens kompetenceudvikling eller efteruddannelse ser ud til at være lidt mere udbredt – dette gælder både i den offentlige og den private sektor, se tabel 6.5. Kun 3 pct. anfører, at en 'bonus stilles i udsigt, hvis tilbagetrækning udskydes', 4 pct. svarer 'lønforbedring', mens 14 pct. svarer 'kompetenceudvikling eller efteruddannelse'. Det sidstnævnte tiltag er mest anvendt i den offentlige sektor. Der er samtidig 35 pct., der svarer, at de ikke ved, om virksomheden tilbyder ældre medarbejdere lønforbedring eller efteruddannelse – her er andelen størst i den private sektor. Det kan ikke udelukkes, at tildeling af bonus eller lønforbedring til ældre medarbejdere hemmeligholdes over for kollegaerne for at undgå, at det fører til utilfredshed og/eller misundelse. Dertil kommer, at seniorbonus, der er aftalt for flere grupper i regionerne, kan konverteres til fridage (Produktivitetskommissionen, 2013). Resultaterne kan dermed indikere, at de regionalt ansatte typisk foretrækker ekstra fridage fremfor en bonus.

Lønmodtagerne er også blevet spurgt, om arbejdspladsen gør andet for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år, end det, der er nævnt i de ovenstående tabeller. Kun 4 pct. svarer 'ja' til dette spørgsmål (samme andel i den offentlige og den private sektor). Disse lønmodtagere er efterfølgende blevet spurgt om, hvad arbejdspladsen gør. Som eksempler på anførte tiltag kan nævnes nedsat arbejdstid enten med fuld pension eller kombineret med efterløn samt individuel tilpasning fx af de fysiske jobkrav eller af den tid, man får til at løse en opgave.

Resultaterne viser, at ekstra feriedage, nedsat arbejdstid (især uden lønkompensation), fleksibel arbejdstid og mindre krævende arbejdsopgaver er de tiltag, som arbejdspladserne ifølge lønmodtagerne især tilbyder for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år. Omvendt er det tilsyneladende langt mindre udbredt at tilbyde mere krævende arbejdsopgaver, bonus eller lønforbedring. Resultaterne tegner dermed et billede af, at virksomhedernes indsats for at fastholde deres ældre medarbejdere især handler om at tilbyde muligheder for at trappe ned – dette gælder både i den offentlige og i den private sektor. Resultaterne siger dog ikke noget om, hvorvidt disse tiltag primært afspejler de ældre medarbejders behov, eller om tiltagene især er udtryk for, hvad virksomhederne vil og/eller har mulig for at tilbyde.

TYPISK TILBAGETRÆKNINGSALDER PÅ ARBEJDSPLADSEN

I dette afsnit ser vi på lønmodtagernes opfattelse af den typiske tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen. Hvis der findes en sådan alder på arbejdspladsen, kan det afspejle en kulturel norm for, hvornår det er normalt at trække sig tilbage på denne arbejdsplads – en norm, der kan påvirke yngre medarbejders tilbagetrækningsadfærd (Hurd & McGarry, 1993; Larsen m.fl., 2011). Vi ser derfor i dette kapitel først på, i hvilken udstrækning der efter lønmodtagernes opfattelse findes en typisk alder for tilbagetrækning på de danske arbejdspladser, og på, hvad den typiske alder i så fald er. Dernæst undersøger vi, om og i givet fald hvordan den typiske tilbagetrækningsalder hænger sammen med, dels i hvor høj grad arbejdspladsen ønsker at fastholde deres ældre medarbejdere, dels hvorvidt arbejdspladsen gør en indsats i denne forbindelse.

ER DER EN TYPISK ALDER FOR TILBAGETRÆKNING?

Vi finder, at 19 pct. af de adspurgte lønmodtagere ikke mener, at der findes en typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen, se tabel 6.6. Hele 44 pct. ved ikke, om der findes en sådan alder, mens de resterende 37 pct. angiver en typisk alder for tilbagetrækning. Mens der er relativt begrænset forskel på aldersgrupperne, når det gælder tendensen til at svare, at der ikke er en typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen, falder tilbøjeligheden til at svare 'ved ikke' ikke overraskende markant med alderen. Hele 69 pct. af de 15-29-årige svarer således 'ved ikke' mod 29 pct. af de

45-64-årige. De store aldersforskelle med hensyn til 'ved ikke'-svar indebærer, at mens halvdelen af de 45-64-årige angiver en typisk tilbagetrækningsalder, gælder dette kun 14 pct. af de 15-29-årige.

TABEL 6.6

Lønmodtagerne fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. For alle og særskilt for aldersgrupperne 15-29 år, 30-44 år og 45-64 år. År 2013. Vægtet procent.

	Alle	15-29 år	30-44 år	45-64 år
Under 60 år	1	1	1	0
60-61 år	6	3	6	8
62 år	9	3	8	13
63-64 år	8	2	8	11
65 år	10	4	10	13
66 år eller derover	4	1	4	5
Ingen typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen	19	17	19	21
Ved ikke	44	69	44	29
I alt	101	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.024	1.781	1.699	2.544

Anm.: Kolonnerne summer ikke til 100 pga. afrunding til hele tal.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Det mest almindelige er at angive, at den typiske tilbagetrækningsalder ligger mellem 62 og 65 år. Cirka 70 pct. af besvarelsene fra alle, der angiver en typisk alder, ligger i dette interval. Tilbøjeligheden til at angive en alder mellem 62 og 65 år er mest udtalt blandt lønmodtagere på 45 år eller derover. Når der findes en typisk alder for tilbagetrækning, ser denne alder således især ud til at bidrage til, at tilbagetrækningen udskydes i forhold til de 60 år, hvor man (i 2013) tidligst kan gå på efterløn.

Vi har også set på, om forekomsten og størrelsen af den typiske tilbagetrækningsalder varierer afhængigt af køn, stillingsniveau, samt hvilken virksomhed lønmodtagerne er ansat på. Igen fokuserer vi på besvarelser fra lønmodtagere i alderen 45 eller derover for at minimere betydning af forskelle med hensyn til alderssammensætning i de forskellige grupper af lønmodtagere og på de forskellige typer af virksomheder.

Vi finder, at der ikke er forskel mellem kvinder og mænd, når det gælder, hvor store andele der svarer henholdsvis 'ingen typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen' og 'ved ikke', se tabel 6.7. Mænd trækker sig typisk senere tilbage fra arbejdsmarkedet end kvinder, og denne forskel genfinder vi, når det gælder de to køns angivelse af den typiske

tilbagetrækningsalder på de arbejdspladser, hvor der findes en sådan. Mænd er således mere tilbøjelige end kvinder til at svare '65 år', mens kvinder er mere tilbøjelige til at svare '60-61 år'. En medvirkende årsag til kvinders tidligere tilbagetrækning kan således være en norm for tidligere tilbagetrækning på de arbejdspladser, hvor kvinder er beskæftiget.

TABEL 6.7

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Særskilt for køn. År 2013. Vægtet procent.

	Mænd*	Kvinder
Under 60 år	1	0
60-61 år	6	9
62 år	12	14
63-64 år	11	11
65 år	15	11
66 år eller derover	5	5
Ingen typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen	21	21
Ved ikke	30	29
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	1.201	1.343

Anm.: Forskellen mellem mænd og kvinder er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Lønmodtagere med ledelsesarbejde eller med arbejde, der kræver færdigheder på højeste niveau eller på mellemniveau, angiver i højere grad end de øvrige stillingsgrupper en typisk alder for tilbagetrækning på deres arbejdsplads, se tabel 6.8. Der er ganske vist ikke de store forskelle mellem stillingsgrupperne, når det gælder de andele, der svarer 'ingen typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen', men der er væsentligt flere, der svarer 'ved ikke' blandt lønmodtagere med færdigheder på grundniveau, andet arbejde eller stilling uoplyst end blandt de lønmodtagere, der er placeret højere oppe i stillingshierarkiet. Der er en vis tendens til, at den angivne typiske alder for tilbagetrækning er højest blandt lønmodtagere, der er placeret højest i stillingshierarkiet. For eksempel angiver 6 pct. af lønmodtagerne med ledelsesarbejde eller med arbejde, der kræver færdigheder på højeste niveau eller på mellemniveau, en typisk tilbagetrækning på over 65 år mod kun 1 pct. af de lønmodtagere, der har andet arbejde. Forskellene mellem stillingsgrupperne er imidlertid begrænsede. 13-15 pct. i alle stillingsgrupper, undtagen blandt lønmodtagere med færdigheder på grundniveau, angiver en typisk tilbagetrækningsalder på 65 år.

Dette resultat tyder på, at det også på arbejdspladser med job, hvor kravene til kvalifikationer er begrænsede, kan være normen at vente med at trække sig tilbage indtil folkepensionsalderen.

TABEL 6.8

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Særskilt for stillingsniveau. År 2013. Vægtet procent.

	Ledelses-arbejde og færdigheder på højeste ni- veau	Færdigheder på mel- lemniveau	Færdigheder på grundni- veau	Andet arbejde	Stilling uoplyst
Under 60 år	0	0	0	0	1
60-61 år	7	5	9	9	8
62 år	14	14	13	10	9
63-64 år	14	12	8	9	7
65 år	15	15	9	13	14
66 år eller derover	6	6	4	1	5
Ingen typisk tilbagetræk- ningsalder på arbejds- pladsen	18	25	22	19	20
Ved ikke	26	23	33	40	36
I alt	100	100	98	101	100
Uvægtet procentgrundlag	819	526	838	184	177

Anm.: Kolonnerne summer ikke til 100 pga. afrunding til hele tal.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Andelen, der svarer, at der ikke findes en typisk tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads, er større på private end på offentlige arbejdspladser og større på små end på store arbejdspladser, se tabel 6.9. Forekomsten af en sådan alder er med andre ord mest udbredt på store, offentlige og mindst udbredt på små, private arbejdspladser. Eksistensen af en norm for, hvornår man trækker sig tilbage, forudsætter, at et vist antal medarbejdere – enten generelt eller specifikt inden for de enkelte faggrupper – trækker sig tilbage over en kortere årrække. Set i dette lys er det ikke overraskende, at typiske aldre for tilbagetrækning især findes på store virksomheder.

TABEL 6.9

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Særskilt for sektor og antal ansatte. År 2013. Vægtet procent.

	Offentlig, under 50 ansatte	Offentlig, mindst 50 ansatte	Privat, under 50 ansatte	Privat, mindst 50 ansatte
Under 60 år	0	0	1	0
60-61 år	11	11	5	6
62 år	15	19	9	11
63-64 år	12	16	7	10
65 år	10	13	10	18
66 år eller derover	3	5	4	7
Ingen typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen	19	13	26	22
Ved ikke	30	22	37	26
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	421	665	775	678

Anm.: Tekst.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Som det var tilfældet for alle lønmodtagere, finder vi også her, uanset virksomhedstype, at de fleste, der angiver en typisk tilbagetrækningsalder, svarer et sted imellem 62 og 65 år. Det er dog værd at bemærke, at mens offentligt ansatte er mest tilbøjelige til at svare '62 år', svarer privatansatte især på store virksomheder i højere grad '65 år'. Resultatet stemmer fint overens med, at offentligt ansatte ifølge Larsen (2011) i mindre grad end privatansatte forventer at være i arbejde efter 62-årsalderen. I øvrigt angiver relativt mange offentligt ansatte, at 60 eller 61 år er den typiske tilbagetrækningsalder, mens ansatte på store, private virksomheder er dem, der er mest tilbøjelige til at angive en typisk alder, der er 66 år eller derover.

Resultaterne tegner alt i alt et billede af, at 37 pct. af lønmodtagerne har kendskab til, at der findes en typisk alder for, hvornår man trækker sig tilbage på deres arbejdsplads. Kendskabet til, at der findes en sådan alder, stiger dog med alderen. Forekomsten af en typisk alder for tilbagetrækning er mest udtalt blandt lønmodtagere, der er placeret højest i stillingshierarkiet, og mest udtalt på store, offentlige arbejdspladser, mens den er mindst udbredt på små, private virksomheder. På de arbejdspladser, hvor der findes en sådan alder, er den i de fleste tilfælde på mellem 62 og 65 år. Den typiske tilbagetrækningsalder er højere for mænd end for kvinder. Resultaterne tyder endvidere på, at på virksom-

heder med en norm for, hvornår man trækker sig tilbage, trækker normen i retning af senere tilbagetrækning på især store, private virksomheder.

TYPISK TILBAGETRÆKNINGSALDER SAMT ØNSKER OM OG INDSATS FOR FASTHOLDELSE

I dette afsnit ser vi på, om og i givet fald hvordan en typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen hænger sammen med, dels i hvor høj grad virksomheder ønsker at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år, dels om de gør en indsats for at fastholde disse medarbejdere på virksomheden. Spørgsmålet er således, om den typiske alder for, hvornår man trækker sig tilbage, er højere på 1) virksomheder, der især ønsker at fastholde ældre medarbejdere, og 2) virksomheder, der gør en indsats for at fastholde disse medarbejdere.

Vi baserer resultaterne i afsnittet på besvarelser fra lønmodtagere i alderen 45-64 år. Valget af denne aldersgruppe skyldes, dels at ældre lønmodtagere er de mest relevante i forhold til virksomheders bestræbelser (eller mangel på samme) for at fastholde medarbejdere efter 60-årsalderen, dels at disse medarbejdere har bedst kendskab til området og derfor har angivet færrest 'ved ikke'-svar på spørgsmålene af relevans for den undersøgte problematik.

Der er ikke nævneværdig forskel på, om der findes en typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen blandt lønmodtagere, der svarer henholdsvis i (meget) høj grad og i (meget) ringe grad til spørgsmålet om, hvorvidt de oplever, at virksomheden ønsker at fastholde ældre medarbejdere, se tabel 6.10. På de arbejdspladser, hvor der findes en typisk alder for tilbagetrækning, er denne alder gennemgående højere på de virksomheder, hvor lønmodtagerne 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde de ældre medarbejdere, end på de virksomheder, hvor lønmodtagerne kun oplever dette 'i ringe grad' eller 'i meget ringe grad'. På den delmængde af arbejdspladser, hvor der findes en typisk alder for tilbagetrækning, ser der således ud til at være en positiv sammenhæng mellem, hvornår de ansatte trækker sig tilbage, og i hvor høj grad lønmodtagerne oplever, at ældre medarbejdere er ønskede på arbejdspladsen.

TABEL 6.10

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Særskilt for, i hvor høj grad de oplever, at arbejdspladsen ønsker at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år. År 2013. Vægtet procent.

	I (meget) høj grad	Delvist	I (meget) ringe grad	Ved ikke
Under 60 år	0	0	3	0
60-61 år	7	9	20	5
62 år	14	17	19	4
63-64 år	14	10	9	3
65 år	18	9	7	3
66 år eller derover	7	3	3	2
Ingen typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen	21	30	18	16
Ved ikke	19	21	22	67
I alt	100	99	101	100
Uvægtet procentgrundlag	1.496	380	170	508

Anm.: Kolonner summer ikke til 100 pga. afrunding.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Andelen af lønmodtagere, der angiver en typisk alder for tilbagetrækning, er større på virksomheder, hvor lønmodtagerne svarer 'ja' til, at virksomheden gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere, end på virksomheder, hvor lønmodtagerne svarer 'nej' til dette, se tabel 6.11. På de arbejdspladser, hvor der ifølge lønmodtagerne findes en typisk tilbagetrækningsalder, er denne alder gennemgående højere i de tilfælde, hvor virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år, end hvor dette ikke er tilfældet. Med andre ord er sammenhængen også her positiv på de virksomheder, hvor der er en typisk alder for tilbagetrækning: Medarbejderne trækker sig typisk senere tilbage på de virksomheder, der gør en indsats for at fastholde de ældre medarbejdere.

Resultaterne viser således, at der er en positiv sammenhæng mellem på den ene side *den typiske tilbagetrækningsalder* på arbejdspladsen og på den anden side, dels oplevelsen af, at virksomheden *ønsker* at fastholde ældre medarbejdere, dels at virksomheden gør en *indsats* i denne forbindelse. Det skal dog understreges, at resultaterne ikke siger noget om, hvorvidt højere typisk tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen er *en følge af* virksomhedernes ønsker og indsats i forhold til at fastholde ældre medarbejdere.

TABEL 6.11

45-64-årige lønmodtagere fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbage-trækningsalder på deres arbejdsplads. Særskilt for, om virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år. År 2013. Vægtet procent.

	Ja	Nej	Ved ikke
Under 60 år	0	1	0
60-61 år	8	10	4
62 år	15	17	6
63-64 år	17	10	3
65 år	18	13	6
66 år eller derover	7	4	2
Ingen typisk tilbage-trækningsalder på arbejdspladsen	20	26	16
Ved ikke	15	20	63
I alt	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag	956	931	657

Anm.: Kolonne summerer ikke til 100 pga. afrunding.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Som eksempel kan nævnes, at det ikke i alle tilfælde gør en forskel at gøre en egentlig indsats for at få ældre medarbejdere til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Tidligere studier tyder på, at for at en indsats for at fastholde ældre medarbejdere skal virke bedst muligt, skal indsatsen tilpasses til den enkeltes behov (Larsen m.fl., 2011; Midtsundstad & Bogen, 2011). Dertil kommer, at nogle ældre bliver længe på arbejdsmarkedet 'af sig selv' (Larsen m.fl., 2011), mens andre er upåvirkelige, fordi de 'næsten uanset hvad' ønsker at holde op med at arbejde (Hippe m.fl., 2012). For at en indsats potentielt kan gøre en forskel, er det således nødvendigt, at den rettes mod de medarbejdere på virksomhederne, der dels ikke bliver længe 'af sig selv', dels er påvirkelige. For yderligere belysning og diskussion af, hvordan virksomheders indsats for at fastholde ældre medarbejdere kan udformes, og hvilke udfordringer der er i den forbindelse, se fx Midtsundstad & Bogen, 2014.

OPSAMLING

Lønmodtagerne har i stor udstrækning en oplevelse af, at virksomhederne ønsker at fastholde medarbejdere, når de er fyldt 60 år. Det gælder især i gruppen af medarbejdere, der står over for at skulle træffe beslut-

ningen om, hvornår de vil holde op med at arbejde. 78 pct. af de 55-59-årige oplever helt eller delvist, at virksomhederne ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Den tilsvarende andel for lønmodtagerne generelt er næsten 60 pct. Lønmodtagernes oplevelse af, at ældre medarbejdere er ønskede på arbejdspladsen, er mest udtalt blandt lønmodtagere placeret i den øvre del af stillingshierarkiet og blandt lønmodtagere ansat på store virksomheder. Omvendt giver relativt få lønmodtagere – uanset alder – udtryk for, at ældre medarbejdere er uønskede på arbejdspladsen. Offentligt ansatte har i lidt i højere grad denne oplevelse end privatansatte.

Tendensen til at gøre en egentlig indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år, er ifølge lønmodtagerne mindre udtalt. Blandt de ældre lønmodtagere har ca. 40 pct. denne oplevelse, mens det gælder knap 30 pct. af lønmodtagerne generelt. Oplevelsen af, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, er mest udtalt blandt kvinder og blandt lønmodtagere, der er placeret i den øverste del af stillingshierarkiet. Desuden er den mere udtalt på store virksomheder end på især små, private virksomheder.

Virksomhedernes indsats for at fastholde deres ældre medarbejdere handler især om at tilbyde muligheder for at trappe ned, herunder ekstra feriedage, nedsat arbejdstid (især uden lønkompensation), fleksibel arbejdstid og mindre krævende arbejdsopgaver.

Lønmodtagerne trækker sig tilsyneladende typisk senere tilbage fra arbejdsmarkedet på de virksomheder, hvor der er et (oplevet) ønske om at fastholde medarbejdere efter 60-årsalderen, og hvor der gennemføres en indsats for at fastholde denne medarbejdergruppe.

Resultaterne tegner samlet set et billede af, at virksomhederne bidrager til at sikre, at ældre bliver 'længe' på arbejdsmarkedet.

Spørgsmålet er, om nævneværdigt flere ældre lønmodtagere ville forlænge deres arbejdsliv, hvis virksomhederne i større udstrækning gjorde en indsats for at fastholde disse medarbejdere. Der er således nogle ældre medarbejdere, der bliver længe 'af sig selv', mens andre har besluttet sig for at trække sig tidligt tilbage, og som ikke vil blive påvirket af en eventuel indsats fra virksomhedens side. Det er således vanskeligt at vurdere, om andelen af lønmodtagere, der oplever, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år, er 'for lav', eller om det er tilstrækkeligt, at virksomhederne tilsyneladende i høj grad signalerer, at de ønsker at fastholde deres ældre medarbejdere.

PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I dette kapitel ser vi på den gruppe af personer, der er ansat på særlige vilkår. Det overordnede formål med kapitlet er at få et indblik i, hvad der karakteriserer personer ansat på særlige vilkår, og hvad der karakteriserer disse personers arbejdsforhold.

Kapitlet er delt op i tre afsnit. I det første afsnit sammenligner vi personer ansat på almindelige vilkår med personer ansat på særlige vilkår. Denne sammenligning er interessant, fordi vi har en forventning om, at der vil være forskel på grupperne særligt i forhold til individuelle karakteristika.

Andet afsnit tager udgangspunkt i den del af spørgeskemaet, der udelukkende er rettet mod personer ansat på særlige vilkår. Disse spørgsmål afdækker, hvilke arbejdsforhold personer ansat på særlige vilkår har i deres ansættelser, samt hvilken betydning de oplever, arbejdet har for dem. Her forfølges en grundlæggende antagelse om, at der er forskel på arbejdsforholdene hos den gruppe af borgere, der er ansat i faste stillinger som fx fleksjob, i forhold til den gruppe af borgere, der er i midlertidige stillinger som fx virksomhedspraktik.

I det tredje og sidste afsnit undersøger vi, om der i gruppen af personer ansat på særlige vilkår er kønsforskelle. Som det vil fremgå, er der en overvægt af kvinder i gruppen af personer ansat på særlige vilkår, og dermed bliver det også interessant at undersøge, om kvinder og mænd

i disse job adskiller sig fra hinanden på andre parametre som fx alder og uddannelsesniveau.

I stikprøven til denne kortlægning er andelen af personer ansat på særlige vilkår lille. De udgør i alt 175 personer. For at få et tilstrækkeligt antal personer ansat på særlige vilkår til analysebrug har vi for denne særlige gruppe personer trukket fra alle fire paneler i Arbejdskraftundersøgelsen³⁶, hvilket giver i alt 386 personer, som har fået stillet et mindre antal spørgsmål, der vedrører deres ansættelse på særlige vilkår.

TYPER AF JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Der findes flere forskellige former for job på særlige vilkår. Fælles for jobbene er, at personer ansat på særlige vilkår har en eller anden form for nedsat arbejdsevne. Det kan være en varig nedsættelse af arbejdsevnen på grund af fx helbredsproblemer, eller det kan være en mere midlertidig nedsættelse på baggrund af fx lang ledighed. Afhængig af baggrunden for arbejdsevnenedsættelsen vil personen kunne tilbydes forskellige former for ansættelser på særlige vilkår.

I tabel 7.1 er oplistet de forskellige typer af job på særlige vilkår, og hvordan personer ansat på særlige vilkår fordeler sig mellem typerne og over årene 2009, 2011 og 2013.

Fordelingen af personerne mellem de forskellige typer af job på særlige vilkår har været nogenlunde konstant igennem årene. Den største andel har igennem alle 3 år været personer ansat i fleksjob. I 2013 udgør denne andel 60 pct. af samtlige personer ansat på særlige vilkår, hvilket er samme niveau som i 2009 og 2011. 11 pct. angiver i 2013 at være ansat i et løntilskudsjob i forbindelse med ledighed, hvilket er et fald i forhold til 2009 og 2011. Det samme gælder for personer ansat i job under de sociale kapitler (tidligere også kaldt aftalebaserede skånejob). Her er sket et fald fra 2009 til 2013, og andelen er generelt små. Disse små andele vil formentlig stige, idet der i fleks- og førtidspensionsreformen fra 2013 er indbygget den forudsætning, at ønsker en virksomhed at fastholde en medarbejder i et fleksjob, skal medarbejderen først være ansat under de sociale kapitler i en 12-måneders periode.

36. For en nærmere beskrivelse af panelerne, se bilag 1.

TABEL 7.1

Lønmodtagerne fordelt efter forskellige job på særlige vilkår. Særskilt for 2009, 2011 og 2013.¹ Procent.

	2009	2011	2013
Fleksjob	58	62	60
Løntilskudsjob for førtidspensionister (skånejob)	7	5	7
Job under de sociale kapitler ²	7	4	3
Uformelt skånejob	-	-	3
Løntilskudsjob for dagpengemodtagere eller kon- tanthjælpsmodtagere	17	14	11
Virksomhedspraktik	4	4	4
Andet – åbent svar	6	10	11
I alt	100	100	99
Uvægtet procentgrundlag	194	189	386

Anm.: I 2009 og 2011 var uformelt skånejob ikke en mulig svarkategori til spørgsmålet.

1. Antallet af personer ansat på særlige vilkår er dobbelt så højt i 2013, fordi der er blevet udtrukket personer fra fire paneler fremfor to paneler.
2. Job under de sociale kapitler kaldes undertiden også for aftalebaserede skånejob.

Kilde: SFI's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2009, 2011 og 2013.

11 pct. af de adspurgte angiver i 2013 kategorien 'andet', og dette er en stigning i forhold til især 2009. En besvarelse i kategorien 'andet' betyder i denne sammenhæng formentlig, at personerne oplever at være ansat på særlige vilkår, men ikke synes, at svarkategorierne rammer lige deres form for ansættelse.

Vi har en forventning om, at der er forskel på den gruppe af personer, der har en varig nedsættelse, og den gruppe, der har en midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen. Derfor vil vi i det efterfølgende dele gruppen af personer ansat på særlige vilkår op i to. Opdelingen tager udgangspunkt i de job på særlige vilkår, der er nævnt i tabel 7.1. Den ene gruppe vil indeholde den type af job på særlige vilkår, der matcher en varig nedsættelse af arbejdsevnen. Den anden gruppe vil indeholde de typer af job, der er midlertidige og derfor i højere grad matcher en midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen.³⁷ Det drejer sig om:

- De faste stillinger på særlige vilkår består af fleksjob, løntilskud til førtidspensionister, job under de sociale kapitler samt såkaldte

37. De midlertidige job på særlige vilkår anvendes dog også til personer, der er så langt fra arbejdsmarkedet, at et varigt job på særlige vilkår ikke er en mulighed. Her kunne fx være tale om arbejdsprøvning, jf. kapitel 2.

uformelle skånejob. Med faste stillinger forstår vi i princippet³⁸ tidsbegrænsede job. De udgør ca. 73 pct. af samtlige.

- De midlertidige stillinger er stillinger, der ikke nødvendigvis er egentlige ansættelser, men snarere er tidsbegrænsede ophold på en virksomhed. Disse job består af virksomhedspraktik, løntilskudsjob for ledige samt svarkategorien 'andet'. De udgør ca. 27 pct. af samtlige.³⁹

I det følgende afsnit beskriver vi, hvordan personer ansat på almindelige vilkår adskiller sig fra personer ansat i henholdsvis faste og midlertidige job på særlige vilkår, når det gælder individuelle karakteristika som køn, alder, uddannelse, stilling og antal sygedage og virksomhedskarakteristika som sektor, branche og antal ansatte.

ANSATTE PÅ ALMINDELIGE OG PÅ SÆRLIGE VILKÅR

En sammenligning af personer ansat på henholdsvis almindelige og særlige vilkår er kun interessant, fordi vi har en forventning om, at de to grupper af personer adskiller sig fra hinanden på især de individuelle karakteristika. Denne forventning har vi, fordi det at miste arbejdsevne tilsyneladende knytter sig til forhold ud over helbred som fx uddannelsesniveau og alder (DISCUS, 2006, 2010).

Opdelingen af personer ansat i job på særlige vilkår i henholdsvis faste og midlertidige beror på en antagelse om, at det er to forskellige grupper af personer, der her er tale om. Personer i faste ansættelser på særlige vilkår har en vurderet permanent nedsættelse af arbejdsevnen, hvorimod vi antager, at gruppen af personer i midlertidige ansættelser er en mere heterogen gruppe, idet den både kan indeholde personer, hvis eneste problem er ledighed, mens andre i gruppen måske har så ringe arbejdsevne, at et varigt job på særlige vilkår slet ikke er en mulighed.

38. Personer i faste stillinger på særlige vilkår kan lige som personer ansat på almindelige vilkår siges op. Derudover skal det påpeges, at med fleks- og førtidspensionen 1. januar 2013 er fleksjob for nogle grupper gjort midlertidige, idet arbejdsevnen skal genvurderes hvert 5. år, jf. kapitel 2.

39. Vi har valgt at placere de personer, der har svaret 'andet' i kategorien 'midlertidigt job' ud fra en forestilling om, at personer i fleksjob, tilskudsjob til førtidspensionister, job under de sociale kapitler samt i uformelle skånejob ved, hvilken type job de er ansat i, mens de midlertidige ophold på arbejdspladser kan have mange benævnelser ud over de nævnte, fx revalidering, arbejdsprøving og ressourceforløb.

Table 7.2 bekræfter, at der er signifikante forskelle mellem personer ansat på almindelige vilkår og personer ansat på særlige vilkår, mens det er begrænset, hvor store forskelle der er mellem personer i henholdsvis faste og midlertidige stillinger på særlige vilkår.

Der er signifikant forskel på kønsfordelingen. 61 pct. af personerne ansat på særlige vilkår er kvinder, mens kvinder udgør 48 pct. af personerne ansat på almindelige vilkår. Dette må siges at være en markant forskel – en forskel, vi vender tilbage til i et senere afsnit.

Personer ansat på særlige vilkår er signifikant ældre end personer ansat på almindelige vilkår, og inden for gruppen af personer ansat på særlige vilkår er personer i faste job signifikant ældre end personer i midlertidige job. Dette er ikke så overraskende, idet vi antager, at en varig nedsættelse af arbejdslevnen oftere vil ramme ældre end yngre personer.

Personer ansat på særlige vilkår er markant lavere uddannet end personer, der er ansat på almindelige vilkår, men også her er der en modifikation, idet det primært er personer med varige job på særlige vilkår, der scorer lavt på uddannelsesniveau, hvorimod personer med midlertidige job, særligt hvad angår andelen med en mellemlang eller lang videregående uddannelse, ligger på niveau med personer, der er ansat på almindelige vilkår.

Det lavere uddannelsesniveau smitter selvfølgelig også af på stillingsniveauet, hvor personer ansat på særlige vilkår (både i faste og i midlertidige job) er lavere placeret i stillingshierarkiet end personer ansat på almindelige vilkår. Endelig har personer ansat på særlige vilkår markant mere sygefravær end personer ansat på almindelige vilkår, og dette gælder både for personer ansat i faste og personer ansat i midlertidige job på særlige vilkår.

TABEL 7.2

Lønmodtagere fordelt efter baggrundsvariable. Særskilt for lønmodtagere ansat på almindelige vilkår og særlige vilkår og særlige vilkår opdelt i henholdsvis faste og midlertidige job. 2013. Procent.

	Almindelige Vilkår	Særlige vilkår	Særlige vilkår	
			Faste job	Midlertidige job
<i>Køn</i>				
Mænd	52	39	38	42
Kvinder	48	61	62	58
I alt	100	100	100	100
<i>Alder</i>				
15-29 år	24	12	7	25
30-44 år	34	31	31	32
45-64 år	41	57	62	43
I alt	100	100	100	100
<i>Uddannelse</i>				
Grundskole	20	37	39	31 ^(*)
Almen ungdomsuddannelse	10	6	6	7
Erhvervsuddannelse	33	37	39	30
Kort videregående uddannelse	5	4	4	6
Mellemlang eller lang uddannelse	31	16	13	26
I alt	100	100	100	100
<i>Stilling</i>				
Ledelse og færdigheder på højeste niveau	30	14	12	19
Færdigheder på mellemniveau	17	10	11	8
Færdigheder på grundniveau	37	49	47	55
Andet arbejde	10	22	23	17
Stilling uoplyst	6	5	6	0
I alt	100	100	100	100
<i>Antal sygedage</i>				
Under 14 dage	86	33	34	31
14 dage eller flere	14	67	66	69
I alt	100	100	100	100
<i>Sektor</i>				
Offentlig sektor	35	45	40	58
Privat sektor	65	54	58	42
Uoplyst	0	2	2	1
I alt	100	100	100	100
<i>Virksomhedsstørrelse</i>				
1-49 ansatte	50	68	69	64
50 eller flere ansatte	50	32	31	36
I alt	100	100	100	100

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL 7.2 FORTSAT

Lønmodtagere fordelt efter baggrundsvARIABLE. Særskilt for lønmodtagere ansat på almindelige vilkår og særlige vilkår og særlige vilkår opdelt i henholdsvis faste og midlertidige job. 2013. Procent.

			Særlige vilkår	
	Almindelige vilkår	Særlige vilkår	Faste job	Midlertidige job
<i>Branche</i>		***		(*)
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	2	2	1	5
Industri	13	7	9	4
Bygge-, anlægs- og forsyningsvirksomhed mv.	7	5	5	5
Handel, hotel og restauration	17	18	20	13
Transport, post, tele og medie	9	4	5	3
Finansiering og forretningsservice	8	5	4	8
Offentlig administration mv.	10	11	10	15
Undervisning og forskning	11	16	17	14
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	19	23	22	27
Andre serviceydelser	4	7	8	6
Branche uoplyst	0	0	0	0
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag (min.)	5.652	370	279	91

Anm.: Forskellen mellem henholdsvis almindelige og særlige vilkår og faste og midlertidige job er testet med en χ^2 -test.

(*) indikerer signifikans på et 10-procents-niveau, ** indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, *** signifikans på et 1-procents-niveau og **** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Personer på særlige vilkår er i højere grad ansat i den offentlige sektor sammenlignet med personer ansat på almindelige vilkår. Dette gælder særligt personer ansat i midlertidige job på særlige vilkår. Endvidere er personer ansat på særlige vilkår i højere grad på små arbejdspladser end personer ansat på almindelige vilkår. Dette er måske overraskende, fordi vi ved, at det primært er på store virksomheder, at personer på særlige vilkår finder ansættelse (Holt m.fl., 2013). Dog viser samme undersøgelse også, at det er de små – og især de små offentlige – arbejdspladser, der relativt set har flest personer på særlige vilkår (Holt m.fl., 2013). Der er til gengæld ingen nævneværdige brancheforskelle.

Opsamlende på tabel 7. 2 kan det konstateres, at gruppen af personer ansat i job på særlige vilkår adskiller sig væsentligt fra lønmodtagere på almindelige vilkår. Dette gælder både i forhold til de individuelle karakteristika, og hvor på arbejdsmarkedet de er ansat.

ARBEJDSFORHOLD FOR ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I årets måling af virksomheders sociale engagement har vi stillet særlige spørgsmål til personer, der er ansat på særlige vilkår.⁴⁰ For det første er det vigtigt at få et udgangspunkt til senere målinger af, hvordan fleks- og førtidspensionsreformen påvirker arbejdsforholdene for personer ansat på særlige vilkår. For det andet skal spørgsmålene ses som et ønske om at få en indsigt i selvsamme arbejdsforhold.

De særlige spørgsmål belyser personernes arbejdsforhold, deres helbred og deres vurdering af, hvad det at have et arbejde på særlige vilkår betyder.

ARBEJDSFORHOLDENE FOR DEN SAMLEDE GRUPPE

Hovedsigtet med afsnittet er en beskrivelse af arbejdsforholdene for den samlede gruppe af personer ansat på særlige vilkår, vel vidende at personer ansat i fleksjob udgør hovedparten af de adspurgte, jf. tabel 7.1.

Den 1. januar 2013 trådte fleksjob- og førtidspensionsreformen i kraft. Reformen indebærer nogle ændrede vilkår for personer ansat i fleksjob – vilkår, der kan få betydning, både for hvem der visiteres til forskellige former for job på særlige vilkår og for gruppens arbejdsforhold. Særligt har der i den offentlige debat været fokus på de såkaldte små fleksjob på få timer, som med reformen er blevet gjort nemmere og mere attraktive at oprette (se en beskrivelse af reformen i kapitel 2). Vi har ikke på nuværende tidspunkt mulighed for at se på evt. ændringer i gruppen, men vi kan beskrive de arbejdsforhold, som gruppen har oplevet i 2013.⁴¹

Som det fremgår af tabel 7.3, angiver lige over halvdelen af de adspurgte, at årsagen til deres ansættelse på særlige vilkår skyldes fysiske helbredsproblemer. 19 pct. svarer psykiske helbredsproblemer, mens 16 pct. angiver ledighed.

40. Vi har stillet disse spørgsmål til personer ansat på særlige vilkår fra fire i stedet for to paneler for at få et tilstrækkeligt antal besvarelser. For en nærmere beskrivelse af de forskellige paneler i Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, se bilag 1.

41. SFI udkommer i 2015 med en rapport, der nærmere analyserer personer i henholdsvis fleksjob før og efter reformen og på ledighedsydelse. Undersøgelsen er blandt andet baseret på en spørgeskemaundersøgelse, men der indgår også registeranalyser.

TABEL 7.3

Lønmodtagere ansat på særlige vilkår fordelt efter årsag til job på særlige vilkår, arbejdsforhold og arbejdets betydning. Særskilt for faste job og midlertidige job. 2013. Procent.

	Faste job	Midlertidige job	I alt
<i>Årsag til job på særlige vilkår***</i>			
Psyriske problemer	21	12	19
Fysiske problemer	66	12	52
Både fysiske og psyriske problemer	4	0	3
Ledig i lang tid	4	52	16
Aldrig haft arbejdsmarkedstilknnytning	1	0	0
Andet	4	24	9
I alt	100	100	100
<i>Antal timer om dagen***</i>			
Under 2 timer	2	4	2
2 timer	2	0	1
3-4 timer	40	6	31
5-6 timer	34	18	30
7-8 timer	15	64	28
Mere end 8 timer	6	7	6
Ved ikke	1	0	1
I alt	100	100	100
<i>Placering af arbejdstiden på døgnet</i>			
Om dagen	93	93	93
Om aftenen	2	2	2
Om natten	0	1	0
Fleksibelt	5	4	5
Andet	0	0	0
I alt	100	100	100
<i>Brug af kompetencer i arbejdet</i>			
Ingen specielle kompetencer	34	35	35
Jeg bruger min uddannelse	33	44	36
Jeg bruger min erfaring	30	18	27
Andre kompetencer	3	3	3
I alt	100	100	100
<i>Skånehensyn i arbejdet***</i>			
Ja, i arbejdstilrettelæggelsen	44	16	36
Ja, i arbejdsopgaverne	20	5	17
Ja, i form af hjælpemidler	3	1	3
Ja, i form af menneskelig støtte	3	7	4
Ja, andet	3	0	3
Nej	27	71	38
I alt	100	100	100

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL 7.3 FORTSAT

Lønmodtagere ansat på særlige vilkår fordelt efter årsag til job på særlige vilkår, arbejdsforhold og arbejdets betydning. Særskkilt for faste job og midlertidige job. 2013. Procent.

	Faste job	Midlertidige job	I alt
<i>Arbejdets betydning¹ ***</i>			
Indhold i tilværelsen	52	37	48
Sociale kontakter	28	20	26
Bedre økonomi	14	29	18
Andet	6	15	8
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	288	94	382

Anm.: Forskellen mellem to forskellige ansættelsesformer på særlige vilkår er testet med en χ^2 -test. ⁽¹⁾ indikerer signifikans på et 10-procents-niveau, * indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Interviewpersonerne er blevet spurgt om, hvad der betyder mest for dem i forhold til arbejdet.

Kilde: SFI's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

En del af reformen er som sagt, at det er blevet mere attraktivt at ansætte personer i fleksjob i få timer. Dette ses ikke af tabellen. 31 pct. af de adspurgte arbejder mellem 3 og 4 timer om ugen, 30 pct. mellem 5 og 6 timer, mens 28 pct. ligger på mellem 7 og 8 timer om dagen, hvilket svarer til fuldtid. De få timer er således ikke slået igennem, hvilket kan skyldes tidspunktet for undersøgelsen, hvor reformen endnu ikke er slået igennem, ligesom denne stikprøve jo indeholder andre typer af job på særlige vilkår end fleksjob.

Personer med særlige vilkår arbejder typisk om dagen. De skånevilkår, som tilbydes, er primært ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og til dels i arbejdsopgaverne.

Over en tredjedel angiver, at de ikke anvender nogen specielle kompetencer i deres job på særlige vilkår.

Endelig er personerne i job på særlige vilkår blevet bedt om at tage stilling til, hvad der betyder mest for dem i forbindelse med deres job. Det, der betyder mest for de adspurgte, er, at jobbet på særlige vilkår har givet dem indhold i tilværelsen. Dette svar giver 48 pct., mens 26 pct. svarer sociale kontakter. Det mest overraskende er måske, at kun 18 pct. angiver økonomi som havende størst betydning.

SAMMENLIGNING MELLEML DE TO TYPER AF SÆRLIGE VILKÅR

Vi har delt tabel 7.3 op i henholdsvis personer ansat i faste og i midlertidige job på særlige vilkår for at undersøge, om oplevelsen af arbejdsforholdene divergerer mellem de to grupper. Som beskrevet indledningsvis i kapitlet betragter vi de faste job på særlige vilkår som de job, der er rettet mod personer med en varig nedsættelse af arbejdsevnen, mens de midlertidige job modsvarer, at der er tale om en midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen, som fx et langt fravær fra arbejdsmarkedet. Netop på grund af denne forskel må det forventes, at der er forskel på de to gruppers arbejdsforhold.

Tabellen viser da også, at der er markante forskelle mellem de to grupper.

To tredjedele af de adspurgte i et fast job på særlige vilkår angiver, at ansættelsen skyldes fysiske helbredsproblemer, mens en femtedel angiver psykiske problemer som årsagen. For personer ansat i midlertidige stillinger angiver godt halvdelen, at årsagen skal findes i lang ledighed.

Der er en langt større andel af de adspurgte i faste job, der arbejder højst 4 timer om dagen – 44 pct. mod kun 10 pct. af de adspurgte i midlertidige job. Der er ikke så stor en andel af personer i faste job med helt få timer. 4 pct. af de adspurgte i de faste job svarer, at de arbejder under 3 timer om dagen. To tredjedele af personer ansat i midlertidige job arbejder til gengæld på fuldtid. De arbejder stort set alle om dagen.

Knap en tredjedel af de adspurgte i faste job anvender deres arbejdserfaring i det daglige arbejde, mens det kun gælder for 18 pct. af de adspurgte i midlertidige stillinger. For begge grupper gælder, at over en tredjedel angiver, at de ikke anvender særlige kompetencer. Personer i midlertidige job anvender i højere grad end personer i faste job deres uddannelsesmæssige kompetencer (33 pct. mod 44 pct.). Disse forskelle er dog ikke statistisk signifikante mellem de to grupper.

Der er en langt større andel af de adspurgte i faste job end i midlertidige job, der har skånevilkår (73 pct. mod 29 pct.), hvilket ikke er overraskende, da personer i midlertidige job ikke behøver at have helbredsproblemer.

Ovenstående gennemgang bekræfter, at der er forskel på de to grupper af personer ansat på særlige vilkår, således at personer i de midlertidige job for en stor dels vedkommende primært har ledighed som problem og derfor ikke behøver skånevilkår og kan arbejde fuldtid.

Endelig har vi spurgt interviewpersonerne om, hvad det betyder for dem at have deres gang på en arbejdsplads. Her er en signifikant forskel mellem de to grupper. For godt halvdelen af personerne ansat i et varigt job på særlige vilkår betyder arbejdet indhold i tilværelsen, mens dette gælder for 37 pct. af personerne i midlertidige job. Til gengæld oplever 29 pct. af personerne i midlertidige job, at økonomien er afgørende, mens dette kun gælder for 14 pct. af personerne i de faste job.

At så relativt få – i begge grupper – angiver økonomien som betydende, kan tolkes på mindst to måder: At det er en helt konkret oplevelse, eller at det at få indhold i tilværelsen og sociale kontakter har langt større betydning, end at personen får en højere indkomst. Sidstnævnte fortolkning falder i tråd med tidligere målinger, der viser, at det for grupper af borgere, der formentlig i lange perioder har været uden for det almindelige arbejdsmarked, er mere betydende at få etableret en almindelig hverdag med en struktur og regelmæssighed med voksne sociale kontakter end at få en bedre økonomi (Ellerbæk, 2012; Thuesen, 2010).

Opsamlende kan det konstateres, at i sammenligningen mellem arbejdsforholdene for personer ansat i henholdsvis faste og midlertidige job er der de forventelige forskelle, når det tages i betragtning, at personer ansat i midlertidige job ikke nødvendigvis har hverken helbredsproblemer eller en varig nedsat arbejdsevne, men udelukkende lang ledighed som problem, hvilket gælder for 52 pct. af gruppen i midlertidige job på særlige vilkår.

KVINDER OG MÆND ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Kvinder er overrepræsenteret blandt personerne ansat på særlige vilkår, idet de udgør 64 pct. (se tabel 7.2.). Dette svarer til Danmarks Statistiks opgørelse over kønsfordelingen for personer ansat i fleksjob (Danmarks Statistik, 2014a), og da personer ansat i fleksjob udgør 60 pct. af samtlige ansat på særlige vilkår, vil de selvsagt præge resultaterne (se tabel 7.1).

Vi kan i nærværende undersøgelse ikke forklare, hvorfor der er flere kvinder end mænd, der er ansat på særlige vilkår. Vi ved, at det ikke skyldes, at kvinder har lettere ved at få en ansættelse i fx et fleksjob, idet kvinder også udgør 65 pct. af personer, der afventer et fleksjob på ledighedsydelse (Danmarks Statistik, 2014a).

Vi ved, at kvinder og mænd i det omfang, at de før jobbet på særlige vilkår var ansat på almindelige vilkår, var ansat forskellige steder på arbejdsmarkedet. Det danske arbejdsmarked er kønsopdelt forstået på den måde, at kvinder og mænd er ansat i forskellige sektorer og i forskellige brancher. Kvinders typiske arbejde foregår i den offentlige sektor i social-, sundheds- og undervisningssektorerne, mens mænds arbejde primært findes i den private sektor inden for mere håndværksprægede brancher som jern og metal samt bygge og anlæg. Denne fordeling kaldes den horisontale kønsarbejdsdeling. Derudover findes der en vertikal kønsarbejdsdeling, hvilket betyder, at mænd i højere grad end kvinder findes i toppen af jobhierarkierne, mens kvinder findes i bunden. Endelig viser undersøgelser, at det er kvinder, der har det primære ansvar over for familien, også selv om de er aktive på arbejdsmarkedet, og at det derfor også er kvinder, der oplever de største konflikter mellem arbejdsliv og familieliv (Emerek & Holt, 2008; Holt m.fl., 2006). Antagelsen er, at det arbejde, kvinder varetager både på arbejdsmarkedet og i familien, er mere fysisk og psykisk nedslidende end det arbejde, mænd varetager, og at det kan være en af forklaringerne på, at der er flere kvinder end mænd, der ender i et job på særlige vilkår.

Som sagt kan vi ikke be- eller afkræfte denne antagelse i nærværende undersøgelse, men vi kan se, om kvinder og mænd adskiller sig fra hinanden. En sammenligning er interessant, fordi det måske kan give et fingerpeg om for det første, hvorvidt det kønsopdelte arbejdsmarked kan genfindes, når vi ser på det særlige arbejdsmarked, der angår job på særlige vilkår, og for det andet, om individuelle karakteristika kan bidrage med yderligere viden om, hvorfor der er den store overvægt af kvinder i gruppen ansat på særlige vilkår.

Vi opererer igen med oplysninger, der kan deles ind i individuelle karakteristika, arbejdsforhold og virksomhedskarakteristika. Tabel 7.4. viser de to køns fordeling på de individuelle karakteristika.

TABEL 7.4

Lønmodtagere ansat på særlige vilkår¹ fordelt efter individuelle karakteristika. Særskilt for kvinder og mænd. 2013. Procent.

	Mænd	Kvinder
<i>Alder</i> ^{***}		
15-29 år		5
30-44 år	23	36
45-64 år	52	60
I alt	100	100
<i>Uddannelse</i> ^{**}		
Grundskole	46	30
Almen ungdomsuddannelse	7	5
Erhvervsuddannelse	34	39
Kort videregående uddannelse	2	6
Mellemlang eller lang uddannelse	11	20
I alt	100	100
<i>Stilling</i> (*)		
Ledelse og færdigheder på højeste niveau	13	15
Færdigheder på mellemniveau	10	10
Færdigheder på grundniveau	44	53
Andet arbejde	25	19
Stilling uoplyst	8	2
I alt	100	100
<i>Årsag til job på særlige vilkår</i>		
Psysiske problemer	23	17
Fysiske problemer	45	57
Både fysiske og psykiske problemer	2	3
Ledig i lang tid	19	15
Aldrig haft arbejdsmarkedstilknytning	1	0
Andet	11	8
I alt	100	100
<i>Antal sygedage</i>		
Under 14 dage	31	35
14 dage eller flere	69	65
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	131	239

Anm.: Forskellen mellem kvinder og mænd ansat på særlige vilkår er testet med en χ^2 -test. (†) indikerer signifikans på et 10-procents-niveau, † indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Personer i henholdsvis varige og midlertidige job på særlige vilkår er her slået sammen.

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

INDIVIDUELLE KARAKTERISTIKA

Kvinder er ældre end mænd, når vi taler om personer ansat i job på særlige vilkår. Til gengæld er der en bemærkelsesværdig stor andel af yngre mænd i gruppen. Knap en fjerdedel af mændene ansat på særlige vilkår er mellem 15-29 år.

Kvinder har i højere grad end mænd en videregående uddannelse (26 mod 13 pct.), mens mænd i højere grad end kvinder kun har fuldført grundskolen (46 mod 30 pct.). Denne forskel på uddannelsesniveau er ganske interessant, fordi man ellers kunne have en antagelse om, at jo højere uddannelse, desto mindre nedslidning. Dette holder tilsyneladende ikke, og det gør det nærliggende at konkludere, at de områder, hvor kvinder typisk arbejder med deres videregående uddannelser, også er områder, der nedslider dem, særligt fysisk, jf. tabel 7.4, uanset uddannelsesniveaet. Det højere uddannelsesniveau, kvinderne på særlige vilkår besidder, smitter kun begrænset af på kvinders stillinger. I de to øverste stillingskategorier er der ingen kønsforskelle, hvilket man ellers kunne forvente på grund af kønsforskellen i uddannelsesniveaet. Dette kan indikere, at den vertikale kønsarbejdsdeling også flourerer på arbejdsmarkedet for personer ansat på særlige vilkår. Kvinderne er ikke i større udstrækning placeret højt i stillingshierarkiet end mænd, selv om de har et højere uddannelsesniveau.

Der er ikke signifikante forskelle imellem kvinders og mænds helbredsproblemer. Der er dog tegn på, at en større andel af mænd har psykiske helbredsproblemer sammenlignet med kvinder, mens kvinder i højere grad har fysiske helbredsproblemer. Der er ikke kønsforskelle, hvad angår antallet af sygefraværsdage.

ARBEJDSFORHOLD

I forhold til arbejdsforhold, som fremgår af tabel 7.5, er der ingen signifikante forskelle mellem kvinder og mænd, men det skal dog bemærkes, at det ser ud til, at kvinder er ansat i færre timer end mænd. 49 pct. af kvinderne mod 36 pct. arbejder under 4 timer om dagen. Endvidere tyder tallene på, at kvinder i højere grad bruger deres uddannelsesmæssige kompetencer i forhold til mænd. 39 pct. af kvinderne angiver dette mod 24 pct. af mændene. Dette ligger også i tråd med, at kvinder har længere uddannelser end mænd.

TABEL 7.5

Lønmodtagere ansat på særlige vilkår¹ fordelt efter arbejdsforhold. Særskilt for kvinder og mænd. 2013. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
<i>Antal timer om dagen</i>			
Under 4 timer	29	39	35
Mellem 4 og 8 timer	44	44	44
8 eller flere timer	26	16	20
Ved ikke	1	1	1
I alt	100	100	100
<i>Placering af arbejdstiden</i>			
Om dagen	94	92	93
Om aftenen	1	2	2
Om natten	0	0	0
Fleksibelt	5	5	5
Andet	0	0	0
I alt	100	100	100
<i>Kompetencekrav</i>			
Ingen specielle kompetencer	38	32	35
Jeg bruger min uddannelse	29	40	36
Jeg bruger min erfaring	29	25	27
Andre kompetencer	4	2	3
I alt	100	100	100
<i>Skånehensyn</i>			
Ja, i arbejdstilrettelæggelsen	38	35	36
Ja, i arbejdsopgaverne	19	15	17
Ja, i form af hjælpemidler	1	4	3
Ja, i form af menneskelig støtte	6	2	4
Ja, andet	2	3	3
Nej	34	41	38
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag (min.)	136	244	380

Anm.: Forskellen mellem kvinder og mænd ansat på særlige vilkår er testet med en χ^2 -test. (*) indikerer signifikans på et 10-procents-niveau, † indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Personer i henholdsvis varige og midlertidige job på særlige vilkår er her slået sammen.

Kilde: SFI's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

PLACERING PÅ ARBEJDSMARKEDET

Endelig er der den gruppe af oplysninger, som siger noget om, hvor på arbejdsmarkedet personen er placeret. Vi finder, at det kønsopdelte arbejdsmarked også gælder for personer ansat på særlige vilkår, se tabel 7.6.

56 pct. af kvinderne mod 28 pct. af mændene er offentligt ansat. 51 pct. af kvinderne er ansat inden for undervisnings-, sundheds- og velfærdsinstitutioner, mens det kun gælder for 23 pct. af mændene. Omvendt er 21 pct. af mændene ansat i industri samt bygge og anlæg, mens

dette gælder for 6 pct. af kvinderne. Der er ikke forskel mellem de to køn med hensyn til arbejdspladsens størrelse.

TABEL 7.6

Lønmodtagere ansat på særlige vilkår¹ fordelt efter sektor, antal ansatte og branche. Særskilt for kvinder og mænd. 2013. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
<i>Sektor***</i>			
Offentlig sektor	28	56	45
Privat sektor	69	44	54
Uoplyst	3	1	2
I alt	100	100	100
<i>Antal ansatte</i>			
2-49 ansatte	70	67	68
50 eller flere ansatte	30	33	32
I alt	100	100	100
<i>Branche***</i>			
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	4	1	2
Industri	11	5	7
Bygge-, anlægs- og forsyningsvirksomhed mv.	10	1	5
Handel, hotel og restauration	19	17	18
Transport, post, tele og medie	7	3	4
Finansiering og forretningsservice	5	5	5
Offentlig administration mv.	15	9	11
Undervisning og forskning	12	19	16
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	11	32	23
Andre serviceydelser	4	9	7
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag (min.)	137	244	381

Anm.: Forskellen mellem kvinder og mænd ansat på særlige vilkår er testet med en χ^2 -test. ^(†) indikerer signifikans på et 10-procents-niveau, ^(‡) indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ^(§) signifikans på et 1-procents-niveau og ^(*) signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Personer i henholdsvis varige og midlertidige job på særlige vilkår er her slået sammen.

Kilde: SFI's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Med hensyn til arbejdets betydning for henholdsvis kvinder og mænd viser tabel 7.7, at der ikke er signifikant forskel. Det skal dog alligevel påpeges, at de kønsforskelle, som antydes i tabellen, er de samme, som kendes fra andre undersøgelser (se fx Thuesen, 2010). Kvinder ser ud til i højere grad end mænd at prioritere sociale kontakter (31 pct. imod 24 pct.), mens mænd i højere grad end kvinder synes at prioritere økonomien (19 pct. mod 11 pct.). Dog ser indhold i tilværelsen ud til at være vigtigst for omkring halvdelen af både kvinder og mænd.

TABEL 7.7

Lønmodtagere ansat på særlige vilkår¹ fordelt efter arbejdets betydning. Særskilt for kvinder og mænd. 2013. Procent.

	Mænd	Kvinder	I alt
<i>Arbejdets betydning</i>			
Indhold i tilværelsen	49	48	48
Sociale kontakter	21	29	26
Bedre økonomi	22	15	18
Andet	9	8	8
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	137	245	382

Anm.: Forskellen mellem kvinder og mænd ansat på særlige vilkår er testet med en χ^2 -test. ^(*) indikerer signifikans på et 10-procents-niveau, ^(*) indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ^(**) signifikans på et 1-procents-niveau og ^(***) signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Personer i henholdsvis varige og midlertidige job på særlige vilkår er her slået sammen.

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

Kvinder udgør to tredjedele af de personer, der har svaret, at de er ansat på særlige vilkår. Det viser sig endvidere, at der er nogle bemærkelsesværdige forskelle på de to køn i gruppen. Kvinderne er ældre end mændene, og de har en længere uddannelse end mændene. Den længere uddannelse ser dog ikke ud til at medvirke til, at kvinderne er højere placeret i stillingshierarkiet end mænd. Derudover er kvinder i højere grad end mænd ansat i den offentlige sektor og inden for velfærdssektorerne. Det kan således opsummeres, at det kønsopdelte arbejdsmarked genfindes i, hvor kvinder og mænd ansættes på særlige vilkår.

Til gengæld er der ingen signifikante forskelle på kvinders og mænds vurdering af årsagen til jobbet på særlige vilkår. Resultaterne antyder dog, at kvinder i højere grad har fysiske helbredsproblemer end mænd, mens mænd i højere grad end kvinder har psykiske helbredsproblemer. Der er ikke de store kønsforskelle i arbejdsforholdene eller i oplevelsen af, hvad arbejdet betyder.

OPSAMLING

Personer ansat på særlige vilkår adskiller sig væsentligt fra personer ansat på almindelige vilkår.

Personer ansat på særlige vilkår er i højere grad kvinder, er ældre, har kortere uddannelser og er også stillingsmæssigt placeret lavere end

lønmottagere på almindelige vilkår. Personer ansat på særlige vilkår er endvidere i højere grad offentligt ansat og i højere grad ansat på mindre virksomheder med under 50 ansatte.

Sammenligner vi udelukkende personer i faste stillinger med personer i midlertidige stillinger og ser på årsager til ansættelsen på særlige vilkår, arbejdsforholdene og deres vurdering af arbejdets betydning for dem, så er der forskelle. Dette giver også fint mening, da netop årsagen til det særlige job er helt forskellig for de to grupper. Hvor personer i faste job primært har fysiske helbredsproblemer, så angiver personer i midlertidige job primært ledighed som årsag. Dette udgangspunkt giver selvsagt efterfølgende forskellige svar på både arbejdsforhold og arbejdets betydning.

I sammenligningen mellem kvinder og mænd ansat på særlige vilkår kan vi konkludere, at det kønsopdelte arbejdsmarked også synes at gælde for personer ansat på særlige vilkår – både den horisontale og den vertikale kønsarbejdsdeling. Der er endvidere noget, der tyder på, at kvinder ansat på særlige vilkår får mindre ud af deres uddannelse end mænd, i forhold til hvilke stillinger de varetager. En fjerdedel af mændene i gruppen er kun mellem 15 og 29 år, og over halvdelen af mændene har ingen uddannelse.

Man kan således gisne om, at det er helt forskellige forhold, der fører frem til en ansættelse på særlige vilkår for henholdsvis kvinder og mænd. Hvor kvinderne formentlig har haft en relativt lang arbejdskarriere i den offentlige sektor med deres mellemlange videregående uddannelse, så er der en del af mændene, der hverken har haft en arbejdskarriere eller har taget en uddannelse. Hvor kvinderne formentlig er blevet nedslidt fysisk og i mindre grad psykisk qua deres arbejdsliv, så har en del af mændene haft problemer, herunder psykiske, der er opstået uafhængigt af eller i manglen på et arbejdsliv.

BILAG

BILAG 1 DATA OG METODE

I dette bilag beskriver vi først datagrundlaget for årbogen. Dernæst beskriver vi de statistiske redskaber, vi anvender til at analysere dataene. Det drejer sig om frekvenstabeller med χ^2 -test og regressionsanalyser. Til sidst beskriver vi de baggrundsvariable, som indgår i regressionsanalyserne.

DATAGRUNDLAGET

Data i denne undersøgelse stammer fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, hvis formål er at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet. Arbejdskraftundersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse, der udføres hvert kvartal, og den tilhørende stikprøve består af fire paneler af respondenter i alderen 15 til 64 år. De fire paneler udskiftes løbende efter et rotationsprincip, sådan at de enkelte paneler kun deltager et bestemt antal gange, og sådan at ikke alle paneler udskiftes på samme tidspunkt.⁴²

SFI har leveret spørgsmål til Danmarks Statistik, som herefter kobledes disse spørgsmål til deres Arbejdskraftundersøgelse i 4. kvartal 2013. SFI's spørgsmål blev stillet til de 15-64-årige lønmodtagere med hoved- eller bijob, som indgik i 2. og 3. panel. I alt svarede 6.029 lønmodtagere på SFI's spørgsmål. Det svarer til 2.407.110 personer, når der opregnes med den vægt, som Danmarks Statistik specielt udarbejder til denne undersøgelse, og som tager højde for, at der kun benyttes to paneler. Set i forhold til de i alt 9.253 personer i panel 2 og 3, som fik stillet spørgsmålet, giver de 6.029 besvarelser en svarprocent på 65,1.

I forbindelse med denne årbogs tema om ansatte på særlige vilkår blev der endvidere stillet nogle helt særlige spørgsmål til denne gruppe. Her fik personer ansat på særlige vilkår i samtlige fire paneler stillet disse spørgsmål for at sikre en tilstrækkelig stor stikprøve. I alt fik 386 respondenter stillet spørgsmålene, og opregnet svarer det til 86.169 personer ansat på særlige vilkår. Opregningsfaktoren er denne gang ikke den specielle vægt omtalt ovenfor, men den 'sædvanlige' opregningsfaktor, DST benytter, når alle fire paneler indgår i undersøgelsen.

42. For en nærmere beskrivelse af Arbejdskraftundersøgelsen, se Danmarks Statistik (2014b).

ÆNDRINGER I SPØRGSMÅL

En del af spørgsmålene til årbøgerne går igen over årene, hvilket gør det muligt at analysere udviklingen i det sociale engagement. På to områder har vi i årets måling ændret væsentligt på spørgsmålsformuleringerne og har dermed forårsaget et databrud.

Personer med anden etnisk baggrund end dansk har fra den første måling af det sociale engagement været en del af udviklingsspørgsmålene. Årsagen var den oplagte, at personer med anden etnisk baggrund havde vanskeligere ved at opnå og opretholde en arbejdsmarkedstilknytning end etniske danskere, og dermed var det også et vigtigt tema for kortlægningen af det sociale engagement.

Igennem årene har dette billede ændret sig, idet personer med anden etnisk baggrund end dansk i dag i langt større udstrækning indgår som en del af den danske arbejdsstyrke.

På den anden side er det stadig sådan, at der er personer med anden etnisk baggrund, der kæmper med særlige problemer i forhold til det danske arbejdsmarked, og det har vi prøvet at fokusere på ved at stille to nye spørgsmål. Vi har stillet spørgsmål om manglende dansk kundskaber, fordi det udgør en særlig udfordring i forhold til at opnå og fastholde en beskæftigelse, og vi har stillet spørgsmål til arbejdspladsens rummelighed ved at spørge til lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til kollegaer med religiøs beklædning og symboler.

Personer med psykiske lidelser er en voksende gruppe og en gruppe, der kan have udfordringer i forhold til at opnå og fastholde en arbejdsmarkedstilknytning. Vi har dog også igennem årene set en ændring i sammensætningen af gruppen af personer med psykiske lidelser, idet det tilsyneladende primært er personer med mere midlertidige diagnoser som fx stress og depressioner, der er i vækst, og ikke personer med mere varige psykiske lidelser som fx skizofreni og mani-depressivitet.

Vi har derfor stillet nye spørgsmål, der gør det muligt at skelne mellem lønmodtageres erfaring med og holdninger til kollegaer med henholdsvis midlertidige og mere permanente psykiske lidelser.

STATISTISKE REDSKABER

I årbogen bruger vi forskellige redskaber i vores analyser. Vi benytter blandt andet almindelige frekvenstabeller eller figurer baseret på frekvenstabeller. Eksempelvis bruger vi en frekvenstabel, når vi beskriver, hvor mange lønmodtagere der i de enkelte undersøgelsesår har oplevet,

at der er ansat personer udefra på deres arbejdsplads i job på særlige vilkår. For at vurdere, om der er forskel mellem målingen i 2013 og tidligere undersøgelsesår, laver vi en chi²-test. 2013 anvendes her som referencår. Chi²-testen fortæller populært sagt, hvor sikre vi kan være på, at de målte forskelle er reelle. Testene giver en signifikanssandsynlighed (eller p-værdi). P-værdien er altid mellem 0 og 1. Jo mindre p-værdien er, desto mere sikre kan vi være på, at der er forskel på de fordelinger, vi sammenligner.⁴³

I denne årbog konkluderer vi som hovedregel, at der er væsentlig eller signifikant forskel mellem fordelingerne i tabellen, når p-værdien er mindre end 0,05. I de analyser, hvor vi fokuserer på lønmodtagere ansat på særlige vilkår, konkluderer vi dog, at der er en signifikant forskel mellem fordelingerne i tabellen, når p-værdien er mindre end 0,10. Det skyldes, at der er forholdsvis få ansatte på særlige vilkår, og at usikkerheden er større med få observationer, og derfor skal der være større forskel i fordelingerne for at opnå en signifikant forskel på fx et 5-procents-niveau. Derfor mener vi, at det er rimeligt at vælge et 10-procents-niveau i analyser med fokus på lønmodtagere ansat på særlige vilkår.

I årbogen anvender vi multiple regressionsanalyser til at se på sammenhængen mellem en række baggrundskarakteristika (uafhængige variable) på den ene side og lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads rummelighed og lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement (afhængige variable) på den anden side. For hvert af de undersøgte karakteristika angiver regressionsanalyserne, om der er fx en statistisk signifikant sammenhæng mellem det pågældende karakteristikum og lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed, når vi samtidig holder værdien af de øvrige karakteristika fast. Det betyder, at vi ser på sammenhængen mellem fx køn og vurdering af rummelighed, samtidig med at ingen af de øvrige variable i analyserne ændrer sig. Har uddannelsesniveaut fx betydning for vurderingen af rummeligheden, samtidig med at mænd og kvinder er forskelligt fordelt på uddannelsesniveau, vil vi med en regressionsanalyse, hvor vi har inddraget både køn og uddannelsesniveau, få et mål for sammenhængen mellem køn og vurderet rummelighed for mænd og kvinder med samme uddannelsesniveau. Anvender vi en simpel sammenligning af mænds og kvinders vurdering

43. Hvis p-værdien fx er 0,03, er der kun 3 procents risiko for, at konklusionen om, at der er forskel på fordelingerne, er forkert. Denne risiko er så lille, at vi godt tør konkludere, at der er forskel på fordelingerne. Der er ikke nogen videnskabeligt 'rigtig' procentgrænse for signifikansniveauet, og den fastsættes ofte efter datamaterialets størrelse og karakter.

af rummelighed, vil det mål, vi får for sammenhængen mellem køn og rummelighed, derimod være påvirket af den forskellige fordeling på uddannelse.

Vi kan på baggrund af regressionsanalyserne som nævnt sige, om der er en statistisk signifikant sammenhæng eller ej mellem et givent karakteristikum og vurderet rummelighed, alt andet lige, men vi kan ikke sige noget om kausale sammenhænge, altså i hvilken retning de enkelte sammenhænge går. Denne kausalitetsproblematik er særligt relevant for karakteristika, som kan variere over tid, såsom vurdering af egen ledighedsrisiko, mens problematikken er mindre i forbindelse med baggrundskaraktistika såsom køn.

I analyserne bruger vi to forskellige slags regressionsmodeller, dels lineær regression og dels probit-regression. Lineær regression vælges, når den variabel, der skal forklares, er kontinuert. Vi anvender lineær regression i analysen, hvor den afhængige variabel er lønmodtagerens vurdering af virksomhedens rummelighed målt på en skala fra 1 til 10.

Probit-regressioner benyttes, når den variabel, der skal forklares, er opdelt i to svarkategorier, fx negativ og ikke-negativ. Probit-regressioner anvendes i analyserne, hvor de afhængige variable beskriver lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement. Et eksempel fra årbogen er lønmodtagernes holdninger til ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren er ret negativt eller meget negativt stemt over for denne type ansættelser, og ellers har den afhængige variabel værdien 0. De lønmodtagere, der har svaret 'ved ikke', udelukkes fra analysen.

Vi anvender vægte til frekvenstabeller, men udfører regressionsanalyserne på uvægtede data.

BAGGRUNDSVARIABLE FOR REGRESSIONSANALYSER

I vores regressionsanalyser benytter vi en længere række baggrundsvARIABLE, som kan have betydning for lønmodtagernes vurdering af arbejdsstedets rummelighed, og lønmodtagernes holdninger til virksomheders sociale engagement. BaggrundsvARIABLENE kan deles op i tre grupper:

- Individuelle karakteristika: køn, alder, uddannelse, sygedage, ledighed

- Arbejdsforhold: arbejdsstilling, arbejdstid, ansættelsesform, ledermedarbejder, medarbejderrepræsentant eller ej, selv vurderet ledighedsrisiko
- Virksomhedens karakteristika: sektor, branche, geografisk placering, størrelse, lønmodtagerens vurdering af virksomhedens økonomiske situation, om virksomheden har en personaleafdeling, personaleomsætning.

Fordelingen på de enkelte værdier, de kategorielle variable kan tage, er angivet i tabel B.1, ligesom vi har angivet gennemsnittet for den eneste kontinuerte variabel, der indgår i analyserne: ledighedsprocenten. Endvidere fremgår referencekategorierne, vi benytter for de kategorielle variable, af tabel B.1.

Vi har benyttet en opdeling på bopælsregion, aldersgrupper og køn til at identificere ledighedsprocenten for den enkelte respondent i spørgeskemaundersøgelsen i 4. kvartal 2013.⁴⁴ Ledighedsprocenten er altså et mål for den arbejdsløshed, som berører personer med samme bopæl, alder og køn som respondenterne. Ledighedsprocenten er defineret som antal fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken.

44. Oplysninger om ledighed stammer fra Danmarks Statistiks Statistikbank (Danmarks Statistisk, 2014a).

TABEL B.1.

Oversigt over baggrundsvariable til regressionsanalyser, referencekategorier og uvægtede fordelinger/gennemsnit.

Variabel	Referencekategori	Uvægtede fordelinger/ gennemsnit
<i>Individuelle karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	X	0,49
Kvinder		0,51
<i>Alder</i>		
15-29 år		0,37
30-44 år		0,34
45-66 år	X	0,29
<i>Uddannelse</i>		
Grundskole	X	0,24
Almen ungdomsuddannelse		0,11
Erhvervsuddannelse		0,28
Kort videregående uddannelse		0,05
Lang eller mellemlang videregående uddannelse		0,30
Uddannelse uoplyst		0,02
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 måneder</i>		
Under 14 dage	X	0,86
14 eller flere dage		0,14
<i>Ledighed</i>		
Ledighedsprocent		5,40 (1,48)
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Sektor</i>		
Privat	X	0,65
Offentlig		0,35
Sektor uoplyst		0,00
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0,02
Industri	X	0,12
Bygge-, anlægs- og forsyningsvirksomhed		0,06
Handel, hotel og restauration		0,20
Transport, post, tele og medie		0,08
Finansiering og forretningsservice		0,08
Offentlig administration mv.		0,09
Undervisning og forskning		0,11
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		0,19
Andre serviceydelser		0,05
Branche uoplyst		0,00

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL B.1. FORTSAT

Oversigt over baggrundsvARIABLE til regressionsanalyser, referencekategorier og uvægtede fordelinger/gennemsnit.

Variabel	Referencekategori	Uvægtede fordelinger/ gennemsnit
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden	X	0,33
Region Sjælland		0,11
Region Syddanmark		0,21
Region Midtjylland		0,24
Region Nordjylland		0,11
Udlandet		0,00
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	X	0,52
50 eller flere ansatte		0,48
Antal ansatte uoplyst		0,00
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særdeles/ret god	X	0,51
Nogenlunde		0,22
Mindre/ikke god		0,10
Ved ikke		0,17
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja, på denne arbejdsstedets adresse	X	0,36
Ja, i hovedsæde eller på anden adresse		0,19
Nej		0,32
Ved ikke		0,13
<i>Personaleomsætning det sidste år</i>		
Ansæt medarbejdere	X	0,24
Afskediget medarbejdere		0,05
Hverken afskediget eller ansat		0,13
Der er både afskediget og ansat		0,46
Ved ikke		0,12
<i>Arbejdsforhold</i>		
<i>Stilling</i>		
Ledelse og færdigheder på højeste niveau	X	0,30
Færdigheder på mellemniveau		0,16
Færdigheder på grundniveau		0,38
Andet arbejde		0,11
Stilling uoplyst		0,05
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid	X	
Deltid		0,30
<i>Ansættelsesform</i>		
Almindelige vilkår	X	0,96
Særlige vilkår		0,03
Ved ikke		0,01
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	X	0,85
Leder		0,15

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL B.1. FORTSAT

Oversigt over baggrundsvARIABLE til regressionsanalyser, referencekategorier og uvægtede fordelinger/gennemsnit.

Variabel	Referencekategori	Uvægtede fordelinger/ gennemsnit
<i>Medarbejderrepræsentant</i>		
Repræsentant		0,05
Ej repræsentant		0,95
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor risiko		0,08
Nogen risiko		0,12
Lille risiko		0,46
Ingen risiko	X	0,25
Ved ikke		0,09

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

BILAG 2 TABELLER

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 3

TABEL B3.1

Resultat af lineær regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed.

	Koefficient	Standardfejll
<i>Individuelle karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	ref.	
Kvinder	-0,01	0,053
<i>Alder</i>		
15-29 år	0,14	0,075
30-44 år	0,06	0,060
45-64 år	ref.	
<i>Stilling</i>		
Ledelse og færdighed på højeste niveau	ref.	
Færdigheder på mellemniveau	0,04	0,077
Færdigheder på grundniveau	-0,00	0,069
Andet arbejde	-0,05	0,097
Stilling uoplyst	-0,15	0,130
<i>Sygedage</i>		
Under 14 dage	ref.	
14 dage eller flere	-0,20	0,072***
<i>Ledighed</i>		
Ledighedsprocent	-0,03	0,019
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	-0,18	0,192
Industri	Ref.	
Bygge-, anlæg- og forsyningsvirksomhed	-0,01	0,122
Handel, hotel og restauration	-0,09	0,095
Transport, post, tele og medie	-0,01	0,109
Finansiering og forretningsservice	0,14	0,114
Offentlig administration mv.	0,18	0,108
Undervisning og forskning	0,29	0,108***
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	0,16	0,098
Andre serviceydelser	0,25	0,139
Branche uoplyst	1,57	1,295
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden	ref.	
Region Sjælland	-0,13	0,083
Region Syddanmark	-0,00	0,067
Region Midtjylland	0,09	0,067
Region Nordjylland	0,15	0,085
Udlandet		
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	
50 eller flere ansatte	-0,10	0,056
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særlig god/ret god	ref.	
Nogenlunde	-0,56	0,083***
Mindre/ikke god	-0,65	0,101***
Ved ikke	0,53	0,010***

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL B3.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed.

	Koefficient	Standardfejl
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja, på dette arbejdssteds adresse	ref.	
Ja, i hovedsædet eller på anden adresse	-0,24	0,068 ***
Nej	-0,18	0,064 ****
Ved ikke	-0,27	0,092 ***
<i>Personaleomsætning det sidste år</i>		
Ansæt medarbejdere	ref.	
Afskediget medarbejdere	0,22	0,114
Hverken afskediget eller ansat medarbejdere	-0,12	0,083
Både afskediget og ansat medarbejdere	-0,35	0,061
Ved ikke	-0,47	0,097
<i>Ansættelsesforhold</i>		
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid	ref.	
Deltid	0,02	0,064
<i>Ansættelsesform</i>		
Almindelige vilkår	ref.	
Særlige vilkår	-0,47	0,145 ***
Ved ikke	-0,68	0,260 ***
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	
Leder	0,06	0,070
<i>Medarbejderrepræsentant</i>		
Repræsentant	ref.	
Ej repræsentant	0,08	0,147
<i>Selvurderet ledighedsrisiko</i>		
Stor risiko	-0,51	0,100 ***
Nogen risiko	-0,42	0,083 ***
Lille risiko	-0,25	0,060 ***
Ingen risiko	ref.	
Ved ikke	-0,65	0,109 ***
R^2	0,0672	
<i>Antal personer</i>	6.016	

Anm.: * Indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

- Den afhængige variabel har værdien fra 1 til 10 afhængig af lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

TABEL B4.1

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Særskilt for deres holdninger til ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. År 2013. Procent.

	Holdning til personer med nedsat arbejdsevne		
	Positiv	Neutral	Negativ
Holdning til personer med langvarigt sygefravær:			
Positiv	77	34	45
Neutral	18	60	24
Negativ	5	6	31
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	3.773	1.886	365

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL B4.2

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskundskaber i forhold til at udføre deres job. Særskilt efter deres holdninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund. År 2013. Procent.

	Holdning til personer, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund.		
	Positiv	Neutral	Negativ
Holdning til personer med manglende danskundskaber:			
Positiv	69	19	25
Neutral	13	62	19
Negativ	18	20	56
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	2.845	2.347	832

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

TABEL B5.1

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: Lønmodtagernes holdning til, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte.¹⁾

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Individuelle karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	ref.	
Kvinder	0,0107	0,0071
<i>Alder</i>		
15-29 år	0,0222	0,0110 *
30-44 år	0,0025	0,0078
45-64 år	ref.	
<i>Uddannelse</i>		
Grundskoleuddannelse	ref.	
Almen ungdomsuddannelse	-0,0418	0,0119 ***
Erhvervsuddannelse	-0,0097	0,0116
Kort videregående uddannelse	-0,0436	0,0153 **
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	-0,0321	0,0116 **
Uddannelse uoplyst	-0,0124	0,0272
<i>Sygedage</i>		
Under 14 dage	ref.	
14 dage eller flere	-0,0328	0,0083 ***
<i>Ledighed</i>		
Ledighedsprocent	-0,0034	0,0028
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Sektor</i>		
Privat sektor	ref.	
Offentlig sektor	0,0222	0,0089 *
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden		
Region Sjælland	-0,0080	0,0111
Region Syddanmark	0,0093	0,0096
Region Midtjylland	-0,0076	0,0089
Region Nordjylland	0,0191	0,0126
Udlandet	0,0888	0,0883
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	
50 eller flere ansatte	-0,0083	0,0075
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særdeles god/ret god	ref.	
Nogenlunde	-0,0119	0,0082
Mindre/ikke god	0,0144	0,0125
Ved ikke	-0,0047	0,0109
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja, på dette arbejdssteds adresse	ref.	
Ja, i hovedsædet eller på anden adresse	0,0212	0,0098 *
Nej	0,0097	0,0087
Ved ikke	-0,0111	0,0114

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL B5.1 FORTSAT

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: Lønmodtagernes holdning til, at arbejdspladsen tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selv om det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte.¹⁾

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Personaleomsætning det sidste år</i>		
Ansæt medarbejdere	ref.	
Afskediget medarbejdere	0,0062	0,0160
Hverken afskediget eller ansat medarbejdere	-0,0079	0,0109
Både afskediget og ansat medarbejdere	0,0089	0,0087
Ved ikke	-0,0317	0,0110 **
<i>Ansættelsesforhold</i>		
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid	ref.	
Deltid	-0,0207	0,0081 *
<i>Ansættelsesform</i>		
Almindelige vilkår	ref.	
Særlige vilkår	-0,0471	0,0264
Ved ikke	-0,0696	0,0550
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	
Leder	-0,0018	0,0093
<i>Medarbejderrepræsentant</i>		
Repræsentant	ref.	
Ej repræsentant	0,0144	0,0131
<i>Selvurderet ledighedsrisiko</i>		
Stor risiko	-0,0136	0,0130
Nogen risiko	0,0019	0,0117
Lille risiko	-0,0051	0,0082
Ingen risiko	ref.	
Ved ikke	0,0162	0,0175
<i>Pseudo-R²</i>	0,0336	
<i>Antal personer</i>	5.999	

Anm.: * Indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren har svaret ret negativ eller meget negativ, og værdien 0, hvis de har svaret meget positiv, ret positiv eller neutral.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL B5.2

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtageres holdning til, at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Individuelle karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	ref.	
Kvinder	-0,0128	0,0066
<i>Alder</i>		
15-29 år	0,0221	0,0098 *
30-44 år	0,0091	0,0073
45-64 år	ref.	
<i>Uddannelse</i>		
Grundskoleuddannelse	ref.	
Almen ungdomsuddannelse	-0,0116	0,0135
Erhvervsuddannelse	-0,0162	0,0113
Kort videregående uddannelse	-0,0206	0,0169
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	-0,0566	0,0105 ***
Uddannelse uoplyst	-0,0600	0,0180 ***
<i>Sygedage</i>		
Under 14 dage	ref.	
14 dage eller flere	0,0052	0,0100
<i>Ledighed</i>		
Ledighedsprocent	-0,0002	0,0026
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Sektor</i>		
Privat sektor	ref.	
Offentlig sektor	0,0128	0,0082
Uoplyst	-	
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden	ref.	
Region Sjælland	0,0067	0,0113
Region Syddanmark	0,0004	0,0088
Region Midtjylland	-0,0095	0,0084
Region Nordjylland	-0,0052	0,0107
Udlandet	0,0532	0,0761
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	
50 eller flere ansatte	-0,0078	0,0070
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særdeles god/ret god	ref.	
Nogenlunde	0,0115	0,0079
Mindre/ikke god	0,0388	0,0129 **
Ved ikke	0,0149	0,0107
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja, på dette arbejdssteds adresse	ref.	
Ja, i hovedsædet eller på anden adresse	0,0104	0,0088
Nej	0,0110	0,0082
Ved ikke	-0,0057	0,0110
<i>Personaleomsætning det seneste år</i>		
Ansæt medarbejdere	ref.	
Afskediget medarbejdere	0,0399	0,0173 *
Hverken afskediget eller ansat medarbejdere	-0,0016	0,0103
Både afskediget og ansat medarbejdere	0,0088	0,0080
Ved ikke	-0,0286	0,0098 **

TABEL B5.2 FORTSAT

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtagernes holdning til, at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen.¹

	Marginal effekt	Standardfejl	
<i>Ansættelsesforhold</i>			
<i>Arbejdstid</i>			
Fuldtid	ref.		
Deltid	-0,0216	0,0075	**
<i>Ansættelsesform</i>			
Almindelige vilkår	ref.		
Særlige vilkår	-0,1099	0,0421	**
Ved ikke	-0,0684	0,0482	
<i>Leder eller medarbejder</i>			
Medarbejder	ref.		
Leder	0,0244	0,0099	*
<i>Medarbejderrepræsentant</i>			
Repræsentant			
Ej repræsentant	0,0014	0,0133	
<i>Selv vurderet ledighedsrisiko</i>			
Stor risiko	-0,0284	0,0116	*
Nogen risiko	-0,0086	0,0112	
Lille risiko	-0,0143	0,0080	
Ingen risiko	ref.		
Ved ikke	-0,0246	0,0132	
<i>Pseudo-R²</i>	0,0537		
<i>Antal personer</i>	5.999		

Anm.: * Indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren har svaret ret negativ eller meget negativ, og værdien 0, hvis de har svaret meget positiv, ret positiv eller neutral.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL B5.3

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtageres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Individuelle karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	ref.	
Kvinder	0,0386	0,0116 **
<i>Alder</i>		
15-29 år	-0,0448	0,0173 **
30-44 år	0,0023	0,0138
45-64 år		
<i>Uddannelse</i>		
Grundskoleuddannelse	ref.	
Almen ungdomsuddannelse	-0,0168	0,0215
Erhvervsuddannelse	0,0038	0,0174
Kort videregående uddannelse	-0,0401	0,0266
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	-0,0698	0,0177 ***
Uddannelse uoplyst	-0,1638	0,0329 ***
<i>Sygedage</i>		
under 14 dage	ref.	
14 dage eller flere	-0,0418	0,0160 **
<i>Ledighed</i>		
Ledighedsprocent	-0,0048	0,0047
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Sektor</i>		
Privat sektor	ref.	
Offentlig sektor	0,0400	0,0138 **
Uoplyst	0,0759	0,1010
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden	ref.	
Region Sjælland	0,0380	0,0192 *
Region Syddanmark	0,0434	0,0154 **
Region Midtjylland	0,0064	0,0150
Region Nordjylland	-0,0068	0,0185
Udlandet	-0,0649	0,0950
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	
50 eller flere ansatte	-0,0100	0,0123
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særdeles god/ret god		
Nogenlunde	-0,0190	0,0134
Mindre/ikke god	0,0783	0,0201 ***
Ved ikke	0,0114	0,0185
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja, på dette arbejdssteds adresse	ref.	
Ja, i hovedsædet eller på anden adresse	0,0482	0,0156 **
Nej	0,0116	0,0141
Ved ikke	-0,0422	0,0201 *
<i>Personaleomsætning det seneste år</i>		
Ansæt medarbejdere	ref.	
Afskediget medarbejdere	0,0186	0,0263
Hverken afskediget eller ansat medarbejdere	0,0099	0,0189
Både afskediget og ansat medarbejdere	-0,0103	0,0142
Ved ikke	-0,1199	0,0194 ***

TABEL B5.3 FORTSAT

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtageres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskundskaber i forhold til at udføre deres job.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Arbejdsforhold</i>		
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid	ref.	
Deltid	-0,0354	0,0138 *
<i>Ansættelsesform</i>		
Almindelige vilkår	ref.	
Særlige vilkår	0,0318	0,0317
Ved ikke	-0,1138	0,0772
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	
Leder	0,0227	0,0155
<i>Medarbejderrepræsentant</i>		
Repræsentant	ref.	
Ej repræsentant	-0,0252	0,0237
<i>Selvurderet ledighedsrisiko</i>		
Stor risiko	-0,0162	0,0224
Nogen risiko	0,0096	0,0190
Lille risiko	0,0061	0,0133
Ingen risiko	ref.	
Ved ikke	-0,0802	0,0230 ***
Pseudo-R ²	0,0539	
Antal personer	6.021	

Anm.: * Indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren har svaret ret negativ eller meget negativ, og værdien 0, hvis de har svaret meget positiv, ret positiv eller neutral.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL B5.4

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtageres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Individuelle karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	ref.	
Kvinder	-0,0285	0,0093 **
<i>Alder</i>		
15-29 år	-0,0628	0,0136 ***
30-44 år	-0,0161	0,0115
45-64 år	ref.	
<i>Uddannelse</i>		
Grundskoleuddannelse	ref.	
Almen ungdomsuddannelse	-0,0757	0,0177 ***
Erhvervsuddannelse	-0,0133	0,0152
Kort videregående uddannelse	-0,0740	0,0210 ***
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	-0,1197	0,0143 ***
Uddannelse uoplyst	-0,0700	0,0341 *
<i>Sygedage</i>		
Under 14 dage	ref.	
14 dage eller flere	-0,0303	0,0125 *
Ledighed		
Ledighedsprocent	-0,0005	0,0040
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Sektor</i>		
Privat sektor	ref.	
Offentlig sektor	-0,0241	0,0108 *
Uoplyst	-0,0375	0,0700
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden	ref.	
Region Sjælland	0,0457	0,0149 **
Region Syddanmark	0,0478	0,0119 ***
Region Midtjylland	0,0521	0,0122 ***
Region Nordjylland	0,0731	0,0159 ***
Udlandet	-0,0388	0,0588
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	
50 eller flere ansatte	-0,0200	0,0099 *
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særlig god/ret god	ref.	
Nogenlunde	-0,0265	0,0106 *
Mindre/ikke god	0,0293	0,0168
Ved ikke	-0,0054	0,0150
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja, på dette arbejdssteds adresse	ref.	
Ja, i hovedsædet eller på anden adresse	-0,0032	0,0121
Nej	0,0148	0,0115
Ved ikke	-0,0274	0,0162

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL B5.4 FORTSAT

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: lønmodtager-nes holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Personaleomsætning det seneste år</i>		
Ansæt medarbejdere	ref.	
Afskediget medarbejdere	0,0050	0,0201
Hverken afskediget eller ansat medarbejdere	0,0086	0,0150
Både afskediget og ansat medarbejdere	-0,0005	0,0114
Ved ikke	-0,0654	0,0154 ***
<i>Arbejdsforhold</i>		
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid	ref.	
Deltid	-0,0409	0,0109 ***
<i>Ansættelsesform</i>		
Almindelige vilkår	ref.	
Særlige vilkår	0,0087	0,0253
Ved ikke	-0,0666	0,0597
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	
Leder	0,0094	0,0122
<i>Medarbejderrepræsentant</i>		
Repræsentant	ref.	
Ej repræsentant	0,0078	0,0180
<i>Selv vurderet ledighedsrisiko</i>		
Stor risiko	-0,0199	0,0171
Nogen risiko	-0,0092	0,0146
Lille risiko	0,0168	0,0106
Ingen risiko	ref.	
Ved ikke	-0,0170	0,0196
<i>Pseudo-R²</i>	0,0938	
<i>Antal personer</i>	6.021	

Anm.: * Indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

2. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren har svaret ret negativ eller meget negativ, og værdien 0, hvis de har svaret meget positiv, ret positiv eller neutral.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL B5.5

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: hvorvidt lønmodtagerne vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som skizofreni eller mani-depressivitet.¹

	Marginal effekt	Standardfejl	
<i>Individuelle karakteristika</i>			
<i>Køn</i>			
Mænd	ref.		
Kvinder	0,0048	0,0149	
<i>Alder</i>			
15-29 år	0,1310	0,0222	***
30-44 år	0,0532	0,0172	**
45-64 år	ref.		
<i>Uddannelse</i>			
Grundskoleuddannelse	ref.		
Almen ungdomsuddannelse	-0,0286	0,0258	
Erhvervsuddannelse	0,0001	0,0215	
Kort videregående uddannelse	0,0032	0,0343	
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	0,0216	0,0232	
Uddannelse uoplyst	-0,1225	0,0571	*
<i>Sygedage</i>			
under 14 dage	ref.		
14 dage eller flere	-0,1102	0,0226	***
<i>Ledighed</i>			
Ledighedsprocent	-0,0136	0,0058	*
<i>Virksomhedskarakteristika</i>			
<i>Sektor</i>			
Privat sektor	ref.		
Offentlig sektor	-0,0208	0,0172	
Uoplyst	0,1272	0,1135	
<i>Arbejdspladsens placering</i>			
Region Hovedstaden	ref.		
Region Sjælland	-0,0259	0,0243	
Region Syddanmark	-0,0524	0,0195	**
Region Midtjylland	-0,0392	0,0195	*
Region Nordjylland	-0,0161	0,0245	
Udlandet	-0,3250	0,1034	**
<i>Virksomhedsstørrelse</i>			
1-49 ansatte	ref.		
50 eller flere ansatte	-0,0317	0,0158	*
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>			
Særdeles god/ret god	ref.		
Nogenlunde	0,0054	0,0176	
Mindre/ikke god	0,0534	0,0238	*
Ved ikke	0,0008	0,0239	
<i>Personaleafdeling</i>			
Ja, på dette arbejdssteds adresse	ref.		
Ja, i hovedsædet eller på anden adresse	-0,0252	0,0193	
Nej	-0,0383	0,0179	*
Ved ikke	-0,0569	0,0282	*
<i>Personaleomsætning det seneste år</i>			
Ansæt medarbejdere	ref.		
Afskediget medarbejdere	0,0257	0,0322	
Hverken afskediget eller ansat medarbejdere	0,0514	0,0234	*

TABEL B5.5 FORTSAT

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: hvorvidt lønmodtagerne vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som skizofreni eller maniodepressivitet.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
Både afskediget og ansat medarbejdere	0,0298	0,0174
Ved ikke	-0,0574	0,0311
<i>Ansættelsesforhold</i>		
Arbejdstid		
Fuldtid	ref.	
Deltid	-0,0323	0,0183
<i>Ansættelsesform</i>		
Almindelige vilkår	ref.	
Særlige vilkår	-0,0502	0,0421
Ved ikke	-0,0304	0,1284
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	
Leder	0,0205	0,0195
<i>Medarbejderrepræsentant</i>		
Repræsentant	ref.	
Ej repræsentant	0,0432	0,0293
<i>Selvurderet ledighedsrisiko</i>		
Stor risiko	-0,0078	0,0284
Nogen risiko	0,0500	0,0238 *
Lille risiko	0,0572	0,0168 **
Ingen risiko	ref.	
Ved ikke	-0,0151	0,0359
<i>Pseudo-R²</i>	0,0211	
<i>Antal personer</i>	5.181	

Anm.: * Indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren i høj eller i nogen grad er betænkelig, og værdien 0, hvis lønmodtageren næsten ikke eller slet ikke er betænkelig.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

TABEL B5.6

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: hvorvidt lønmodtagerne vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som depression eller stress.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Individuelle karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	ref.	
Kvinder	-0,0060	0,0139
<i>Alder</i>		
15-29 år	0,1279	0,0209 ***
30-44 år	0,0555	0,0155 ***
45-64 år	ref.	
<i>Uddannelse</i>		
Grundskoleuddannelse	ref.	
Almen ungdomsuddannelse	-0,0565	0,0236 *
Erhvervsuddannelse	-0,0381	0,0204
Kort videregående uddannelse	-0,0143	0,0324
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	0,0047	0,0222
Uddannelse uoplyst	-0,0559	0,0542
<i>Sygedage</i>		
Under 14 dage	ref.	
14 dage eller flere	-0,0943	0,0201 ***
<i>Ledighed</i>		
Ledighedsprocent	-0,0151	0,0055 **
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Sektor</i>		
Privat sektor	ref.	
Offentlig sektor	0,0262	0,0162
Uoplyst	0,2960	0,1106 **
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden	ref.	
Region Sjælland	0,0096	0,0234
Region Syddanmark	-0,0278	0,0183
Region Midtjylland	-0,0502	0,0180 **
Region Nordjylland	-0,0276	0,0229
Udlandet	-0,1939	0,0975 *
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	
50 eller flere ansatte	-0,0312	0,0147 *
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særdeles god/ret god	ref.	
Nogenlunde	-0,0019	0,0164
Mindre/ikke god	0,0283	0,0225
Ved ikke	-0,0027	0,0223
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja, på dette arbejdssteds adresse	ref.	
Ja, i hovedsædet eller på anden adresse	-0,0184	0,0182
Nej	-0,0398	0,0168 *
Ved ikke	-0,0776	0,0254 **

Tabellen fortsættes på næste side

TABEL B5.6 FORTSAT

Resultat af probit-regression med følgende som afhængig variabel: hvorvidt lønmodtagerne vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som depression eller stress.¹

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Personaleomsætning det seneste år</i>		
Ansæt medarbejdere	ref.	
Afskediget medarbejdere	0,0268	0,0301
Hverken afskediget eller ansat medarbejdere	0,0543	0,0220 *
Både afskediget og ansat medarbejdere	0,0432	0,0161 **
Ved ikke	-0,0407	0,0279
<i>Ansættelsesforhold</i>		
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid	ref.	
Deltid	-0,0285	0,0169
<i>Ansættelsesform</i>		
Almindelige vilkår	ref.	
Særlige vilkår	-0,0471	0,0410
Ved ikke	-0,0051	0,1229
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	
Leder	0,0203	0,0184
<i>Medarbejderrepræsentant</i>		
Repræsentant	ref.	
Ej repræsentant	0,0609	0,0264 *
<i>Selvurderet ledighedsrisiko</i>		
Stor risiko	0,0001	0,0263
Nogen risiko	0,0235	0,0221
Lille risiko	0,0314	0,0157 *
Ingen risiko	ref.	
Ved ikke	0,0090	0,0337
<i>Pseudo-R²</i>	0,0216	
<i>Antal personer</i>	5.208	

Anm.: * Indikerer signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren i høj eller i nogen grad er betænkelig, og værdien 0, hvis lønmodtageren næsten ikke eller slet ikke er betænkelig.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, 4. kvartal 2013.

LITTERATUR

- AE-Rådet (2012): *30 pct. af jobbene på arbejdsmarkedet går til studerende*. København: AE-Rådet.
- Arendt, J.N., P.C. Nielsen & V. Jacobsen (2002): *The Relationship between Pre- and Post-Migration Qualification and their Impact on Employment Status*. København: AKF.
- Beskæftigelsesministeriet (2012): *Aftale om reform af førtidspension og fleksjob*. København.
- Bredgaard, T. (2014): *Virksomhedernes sociale ansvar – Et studie i politisk forandring*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Bredgaard, T., H. Jørgensen, K.P. Kongshøj & S. Rasmussen (2011): *Dansk Arbejdsmarkedspolitik*. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Curran, C., M. Knapp, D. McDaid, K. Tómasson & The Mheen Group (2007): "Mental Health and Employment: An Overview of Patterns and Policies across Western Europe". *Journal of Mental Health*, 16(2): s. 195-209.
- Danmarks Statistik (2013a): *Indvandrere i Danmark 2013*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2013b): *Fortsat faldende sygefravær*. Nyt fra Danmarks Statistik, 14. november 2013, nr. 611.
- Danmarks Statistik (2014a): www.statistikbanken.dk

- Danmarks Statistik (2014b): www.dst.dk/aku
- Dansk Arbejdsgiverforening (2013): *Arbejdsmarkedsrapport*. København.
- Det Økonomiske Råd (2013): *Efterårsrapport*. København.
- Det Økonomiske Råd (2014): *Forårsrapport*. København.
- DISCUS (2006): *Landsdækkende undersøgelse. Ansatte i fleksjob*.
- DISCUS (2010): *Landsdækkende fleksjobanalyse blandt borgere, virksomheder og kommuner*.
- Dustmann, C. & F. Fabbri (2003): "Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK". *The Economic Journal*. 113 (juli).
- Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt (2012): *Virksomheders sociale engagement – Årbog 2012*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:35.
- Emerek, R. & H. Holt (2008): "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked". I: R. Emerek & H. Holt (red.) (2008): *Lige Muligheder – Frie Valg?* S. 27-67. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Ettner, S.L., R.G. Frank & R.C. Kessler (1997): "The impact of Psychiatric Disorders on Labor Market Outcomes", *Industrial and Labor Relations Review*, 51(1), s. 64-81.
- Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse (2014): *Årsberetning 2013*. København.
- Gaasholt, Ø. & L. Togeby (1995): *I yv sind. Danskernes holdninger til flygtninge og indvandrere*. Aarhus: Politica.
- Greve, J. & L.H. Nielsen (2012): *Useful Beautiful Minds – An Analysis of the Relationship between Schizophrenia and Employment*. Odense: University Press of Southern Denmark.
- Hilsen, A.L. & T. Steinum (2006): *Fortell meg at jeg er ønsket! Sluttrapport fra Livsfaseprosjektet i trykdeetaten, et prosjekt under Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet*. Rapport nr. 2/2006. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hippe, J.M., T. Midtsundstad, Å.A. Seip, H. Bogen & G. Hernes (2012): *"When I'm Sixty-Four" – seniorpolitiske framtidsbilder*. Oslo: Fafo-rapport 2012:02.
- Holt, H. (1998): *En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar*. København: Socialforskningsinstituttet 98:1.

- Holt, H., V. Jakobsen & S. Jensen (2013): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2013*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:40.
- Holt, H., L.P. Geerdsen, G. Christensen, C. Klitgaard & M.L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked – en kvantitativ og kvalitativ beskrivelse*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 06:02.
- Holt, H. & K. Nilsson (2013): *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere. Virksomheders rolle og erfaringer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:27.
- Høgelund, J. & A. Holm (2011): *The Effect of Part-Time Sick Leave for Employees with Mental Disorders*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Working Paper 01:2011.
- Hurd, M. & K. McGarry (1993): The Relationship between Job Characteristics and Retirement. National Bureau of Economic Research, Working Paper, no. 2448.
- Jacobsen, C.B., H.M. Martin, S.L. Andersen, R.N. Christensen & S. Bengtsson (2010): *Stigma og psykiske lidelser – som det opleves og opfattes af mennesker med psykiske lidelser og borgere i Danmark*. København: Danske Regioner, Dansk Sundhedsinstitut og SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jørgensen, M.S., H. Holt, P. Hohnen, G. Schimmell (2006): *Job på særlige vilkår*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 06: 05.
- Jørgensen, M.S., M. Larsen & M. Rosenstock (2005): *Et længere arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder*. København: Socialforskningsinstituttet, 05:03.
- Kjeldsen, M.M., H.S. Houllberg & J. Høgelund (2013): *Handicap og Beskæftigelse – Udviklingen mellem 2002 og 2012*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:01.
- Kossoudiji, S. A. (1988): "English Language Ability and the Labor Market Opportunities of Hispanic and East Asian Immigrant Men". *Journal of Labor Economics*, 6(2).
- Larsen, M. (2008): "Does Quality of Work Life Affect Men and Women's Retirement Planning Differently?" *Applied Research in Quality of Life*, 3, s. 23-42.
- Larsen, M., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk (2011): *55-57-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. Kø-

- benhavn: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:13.
- Larsen, B. & J. Høgelund (2008): *Handicap og beskæftigelse i 2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:06.
- Larsen, M. & P.J. Pedersen (2013): ”To Work, to Retire – or both? Labor market activity after 60”. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2 (21).
- Midtsundstad, T. & H. Bogen (2011): *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitiske praksis i norske arbeidsliv*. Oslo: Fafo-rapport 2011:10.
- Midtsundstad, T. & H. Bogen (2014): ”Active Aging Policies between Individual Needs and Collective Goods. A study of active aging policies and practices in Norway”. *Nordic Journal of Life Studies*, 4, 2, maj.
- OECD (2012): *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*. OECD Publishing.
- OECD (2013): *Mental Health and Work. Denmark*. OECD Publishing.
- Produktivitetskommissionen (2013): *Overenskomster, arbejdstid og løndannelse i den offentlige sektor. Baggrundsrapport*, <http://produktivitetskommissionen.dk/media/151201/4%20Baggrundsrapport%20om%20offentlige%20overenskomster.pdf> (hentet 11.09.2014).
- Rasmussen, P.S. & K.S. Johansen (2013): *Oplevet diskrimination og stigmatisering blandt mennesker med psykisk sygdom. En landsdækkende spørgeskemaundersøgelse som led i evalueringen af kampagnen EN AF OS*. København: KORA – Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Regeringen (2010): *Finanslovaftalen*. København: Finansministeriet.
- Regeringen (december, 2013): *Økonomisk redegørelse*. København: Økonomi- og Indenrigsministeriet.
- Regeringen (maj, 2014): *Økonomisk redegørelse*. København: Økonomi- og Indenrigsministeriet.
- Rosdahl, A. (2000): *The Social Responsibility of Enterprises*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Working Paper 2:2000.
- Thomsen, L.B. & J. Høgelund (2011): *Køn, Handicap og Beskæftigelse*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:36.

- Thuesen, F. (2010): *Ledelse og motivation i den offentlige sektor – Et litteraturstudium*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:11.
- Thuesen, F., H. Holt, S. Jensen & L.B. Thomsen (2010): *Virksomheders sociale engagement – Årbog 2010*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:28.
- Vendsborg, P.M., M. Nordentoft & A. Lindhardt (2011): ”Stigmatisering af mennesker med psykiske lidelser”. *Ugeskrift for Læger*, 173, s. 16-17.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2013

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

- 13:01 Kjeldsen, M.M., H.S. Houlberg & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-141-7. e-ISBN: 978-87-7119-142-4. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:02 Liversage, A., R. Bille & V. Jakobsen: *Den danske au pair-ordning*. 281 sider. ISBN: ISBN 978-87-7119-143-1. e-ISBN: 978-87-7119-144-8. Vejledende pris 280,00 kr.
- 13:03 Oldrup, H., A.K. Høst, A.A. Nielsen & B. Boje-Kovacs: *Når børnefamilier sættes ud af deres lejebolig*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-145-5. e-ISBN: 978-87-7119-146-2. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 13:04 Lausten, M., H. Hansen & V.M. Jensen: *God praksis i forebyggende arbejde – samlet evaluering af dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse*. 173 sider. ISBN: 978-87-7119-147-9. e-ISBN: 978-87-7119-148-6. Vejledende pris: 170,00 kr.

- 13:05 Christensen, E.: *Ilasiq. Evaluering af en bo-enbed for udsatte børn*. 75 sider. ISBN: 978-87-7119-149-3. e-ISBN: 978-87-7119-150-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:06 Christensen, E.: *Ilasiq. Meeqqanut aarlerinartorsiortunut najugaqatigiiffimmik nalilersuineq*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-151-6. e-ISBN: 978-87-7119-152-3. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:07 Lausten, M., D. Andersen, P.R. Skov & A.A. Nielsen: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995*. 153 sider. ISBN: 978-87-7119-153-0. e-ISBN: 978-87-7119-154-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:08 Luckow, S.T. & V.L. Nielsen: *Evaluering af ressource- og risikoskema. Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge*. 90 sider. e-ISBN: 978-87-7119-156-1. Netpublikation.
- 13:09 Winter, S.C. & V.L. Nielsen (red.): *Lærere, undervisning og elevpræstationer i folkeskolen*. 265 sider. e-ISBN: 978-87-7119-158-5. Netpublikation.
- 13:10 Kjeldsen, M.M. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2012. Regionale forskelle*. 59 sider. ISBN: 978-87-7119-159-2. e-ISBN: 978-87-7119-160-8. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:11 Manuel, C. & A.K. Jørgensen: *Systematic review of youth crime prevention intervention – published 2008-2012*. 309 sider. e-ISBN: 978-87-7119-161-5. Netpublikation.
- 13:12 Nilsson, K. & H. Holt: *Halvering af dagpengeperioden og akutpakken. Erfaringer i jobcentre og A-kasser*. 80 sider. e-ISBN: 978-87-7119-162-2. Netpublikation.
- 13:13 Nielsen, A.A. & V.L. Nielsen: *Evaluering af projekt SAMSPIL. En udvidet modregruppe til unge udsatte mødre*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7119-163-9. Netpublikation.
- 13:14 Graversen, B.K., M. Larsen & J.N. Arendt: *Kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*. 146 sider. e-ISBN: 978-87-7119-168-4. Netpublikation
- 13:15 Bengtsson, S. & S.Ø. Gregersen: *Integrerede indsatser over for mennesker med psykiske lidelser. En forskningsoversigt*. 106 sider. ISBN: 978-87-7119-169-1. e-ISBN: 978-87-7119-170-7. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 13:16 Christensen, E.: *Ung i det grønlandske samfund. Unges holdning til og viden om sociale problemer og muligheder*. 58 sider. e-ISBN: 978-87-7119-171-4. Netpublikation.

- 13:17 Christensen, E.: *Kalaallit inuiaqatigiivini inuusuttuaqqat. Inuusuttuaqqat inoqatigiinnermi ajornartorsiutit periarfissallu pillugit ilisimasaat isummertariaasaallu*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7117-172-1. Netpublikation.
- 13:18 Vammen, K.S. & M.N. Christoffersen: *Unge selskade og spiseforstyrrelser. Kan social støtte gøre en forskel?* 156 sider. ISBN: 978-87-7119-173-8. e-ISBN: 978-87-7119-174-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:19 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Volunteers in the Danish Home Guard 2011*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-175-2. e-ISBN: 978-87-7119-176-9.
- 13:20 Luckow, S.T., T.B. Jakobsen, A.P. Langhede & J.H. Pejtersen: *Bedre overgange for udsatte unge. Midtvejsevaluering af efterværnsinitiativet 'Vejen til uddannelse og beskæftigelse'*. 98 sider. ISBN: 978-87-7119-177-6. e-ISBN: 978-87-7119-178-3. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 13:21 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2013. National kortlægning*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-179-0. e-ISBN: 978-87-7119-180-6. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 13:22 Jacobsen, S.J., A.H. Klynge & H. Holt: *Øremærkning af barsel til fædre. Et litteraturstudie*. 82 sider. ISBN: 978-87-7119-181-3. e-ISBN: 978-87-7119-182-0. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 13:23 Thuesen, F., H.B. Bach, K. Albæk, S. Jensen, N.L. Hansen & K. Weibel: *Socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Når udsatte bliver ansatte*. 216 sider. ISBN: 978-87-7119-183-7. e-ISBN: 978-87-7119-184-4. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 13:24 Larsen, M. & H.S.B. Houlberg: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-185-1. e-ISBN: 978-87-7119-186-8. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:25 Larsen, M. & H.S.B. Houlberg: *Mere uddannelse, mere i løn?* 50 sider. e-ISBN: 978-87-7117-188-2. Netpublikation.
- 13:26 Damgaard, M., Steffensen, T. & S. Bengtsson: *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse. En analyse af sammenhænge mellem hverdagsliv, samliv, udsatthed og type og grad af funktionsnedsættelse*. 193 sider. ISBN: 978-87-7119-189-9. e-ISBN: 978-87-7119-190-5. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 13:27 Holt, H. & K. Nilsson: *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere. Virksomhedernes rolle og erfaringer*. 100 sider. ISBN: 978-87-7119-191-2. e-ISBN: 978-87-7119-192-9. Vejledende pris: 100,00 kr.

- 13:28 Rosdahl, A., T. Fridberg, V. Jakobsen & M. Jørgensen: *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark*. 410 sider. ISBN: 978-87-7119-193-6. e-ISBN: 978-87-7119-194-3. Vejledende pris: 400,00 kr.
- 13:29 Rosdahl, A., T. Fridberg, V. Jakobsen & M. Jørgensen: *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark. Sammenfatning af resultater fra PLAAC*. 62 sider. ISBN: 978-87-7119-195-0. e-ISBN: 978-87-7119-196-7. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:30 Christensen, E.: *Børn i Mælkebøtten. Fra socialt udsat til mønsterbryder?* 125 sider. ISBN: 978-87-7119-197-4. e-ISBN: 978-87-7119-198. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 13:31 Christensen, E.: *Meeqqat Mælkebøttenimittut. Isumaginninnikkut aarlerinartorsortumit ileqqunik allannortitsisumut?* 149 sider. ISBN: 978-87-7119-199-8. e-ISBN: 978-87-7119-200-1. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 13:32 Bengtsson, S., H.E.D. Jørgensen & S.T. Grønfeldt: *Sociale tilbud til mennesker med sindslidelse. Den første kortlægning på personniveau*. 130 sider. ISBN: 978-87-7119-201-8. e-ISBN: 978-87-7119-202-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 13:33 Benjaminsen, L., J.F. Birkelund & M.H. Enemark: *Hjemløse borgers sygdom og brug af sundhedsydelser*. 206 sider. ISBN: 978-87-7119-203-2. e-ISBN: 978-87-7119-204-9. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 13:34 Larsen, L.B. & S. Bengtsson: *Talblindhed. En forskningsoversigt*. 175 sider. ISBN: 978-87-7119-205-6. e-ISBN: 978-87-7119-206-3. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:35 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder i industrien. Medarbejdere med håndværkspræget arbejde eller operatør- og monteringsarbejde*. 978-87-7119-207-0. Netpublikation.
- 13:36 Bille, R., M.R. Larsen, J. Høgelund & H. Holt: *Falcks partnerskabsmodel på sygedagpengeområdet. Evaluering af et offentligt-privat samarbejde*. 234 sider. ISBN: 978-87-7119-208-7. e-ISBN: 978-87-7119-209-4. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 13:37 Kjeldsen, M.M. & J. Høgelund: *Effektmåling af Forebyggelsesfondens projekter*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-210-0. e-ISBN: 978-87-7119-211-7. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 13:38 Björnberg, U. & M.H. Ottosen (red.): *Challenges for Future Family Policies in the Nordic Countries*. 260 sider. ISBN: 978-87-7119-212-4. e-ISBN: 978-87-7119-213-1. Vejledende pris: 250,00 kr.

- 13:39 Christoffersen, M.N. & A. Højen-Sørensen: *Børnehavens normeringer. En forskningsoversigt over opgørelsesmetoder*. 116 sider. e-ISBN: 978-87-7119-214-8. Netpublikation.
- 13:40 Holt, H., V. Jakobsen & S. Jensen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2013*. 170 sider. ISBN: 978-87-7119-216-2. e-ISBN: 978-87-7119-217-9. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:41 Aner, L.G., A. Høst, W. Alim, A. Amilon, I.K. Nielsen & C.L. Rasmussen: *Boligsociale indsatser og huslejestøtte. Midtvejsevaluering af Landsbyggefondens 2006-2010 pulje*. 220 sider. ISBN: 978-87-7119-218-6. e-ISBN: 978-87-7119-219-3. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 13:42 Bengtsson, S. & S.G. Knudsen: *Integration af behandling og social indsats over for personer med sindslidelse. Evaluering af seks forsøg*. 124 sider. ISBN: 978-87-7119-220-9. e-ISBN: 978-87-7119-221-6. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 14:01 Bach, H.B. & M.R. Larsen: *Dagpengemodtageres situation omkring dagpengeophør*. 135 sider. e-ISBN: 978-87-7119-223-0. Netpublikation.
- 14:02 Loft, L.T.G.: *Parinterventioner og samlivsbrud. En systematisk forskningsoversigt*. 81 sider. e-ISBN: 978-87-7119-225-4. Netpublikation.
- 14:03 Aner, L.G. & H.K. Hansen: *Flytninger fra byer til land- og yderområder. Højtuddannede og socialt udsatte gruppers flytninger fra bykommuner til land- og yderkommuner – Mønstre og motiver*. 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-226-1. Netpublikation.
- 14:04 Christensen, E.: *2 år efter starten på Nakuusa*. 57 sider. e-ISBN: 978-87-7119-228-5. Netpublikation.
- 14:05 Christensen, E.: *NAKUUSAP aallartimmalli ukiut marluk qaangiunneri*. 61 sider. e-ISBN: 978-87-7119-230-8. Netpublikation.
- 14:06 Bengtsson, S., L.B. Larsen & M.L. Sommer: *Dødfødte børn og deres livsbetingelser*. 147 sider. ISBN: 978-87-7119-232-2. e-ISBN: 978-87-7119-233-9. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 14:07 Larsen, L.B., S. Bengtsson & M.L. Sommer: *Døve og døvblinde mennesker. Hverdagsliv og levevilkår*. 169 sider. ISBN: 978-87-7119-234-6. e-ISBN: 978-87-7119-235-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:08 Oldrup, H. & A.-K. Højen-Sørensen: *De aldersopdelte fokusområder i ICS. Kvalificeringen af den socialfaglige metode*. 189 sider. e-ISBN: 978-87-7119-236-0. Netpublikation.

- 14:09 Fridberg, T. & L.S. Henriksen: *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*. 304 sider. ISBN: 978-87-7119-237-7. e-ISBN: 978-87-7119-238-4. Vejledende pris: 300,00 kr.
- 14:10 Lauritzen, H.H.: *Ældres ressourcer og behov i perioden 1997-2012. Nyeste viden på baggrund af aldredata-basen*. 142 sider. ISBN: 978-87-7119-239-1. e-ISBN: 978-87-7119-240-7. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 14:11 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Litteraturstudie af handicap og beskæftigelse*. 202 sider. ISBN: 978-87-7119-241-4. e-ISBN: 978-87-7119-242-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 14:12 Bille, R. & H. Holt: *Kommunal praksis på arbejdsskadeområdet. En kvalitativ analyse af fire jobcentres håndtering af arbejdsskader*. 102 sider. ISBN: 978-87-7119-243-8. e-ISBN: 978-87-7119-244-5. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 14:13 Rosdahl, A.: *Fra 15 år til 27 år. PISA 2000-eleverne i 2011/12*. 160 sider. ISBN: 978-87-7119-245-2. e-ISBN: 978-87-7119-246-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:14 Bengtsson, S., K. Bengtsson, A.A. Kjær, M. Damgaard, C. Kolding-Sørensen. *Hvilken forskel gør en tilkendelse af førtidspension?* 144 sider. ISBN: 978-87-7119-247-6. e-ISBN: 978-87-7119-248-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 14:16 Weatherall, C.D., H.H. Lauritzen, A.T. Hansen & T. Termansen: *Evaluering af "Fast tilknyttede læger på plejecentre". Et pilotprojekt*. 160 sider. ISBN: 978-87-7119-250-6. e-ISBN: 978-87-7119-251-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:17 Pontoppidan, M., N. K. Niss: *Instrumenter til at måle små børns trivsel*. 78 sider. e-ISBN: 978-87-7119-252-0. Netpublikation
- 14:18 Ottosen, M.H., A. Liversage & R.F. Olsen: *Skilsmissebørn med etniske minoritetsbaggrund*. 256 sider. ISBN: 978-87-7119-253-7. e-ISBN: 978-87-7119-254-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 14:19 *Antidemokratiske og ekstremistiske miljøer i Danmark. En kortlægning*. 86 sider. E-ISBN: 978-87-7119-255-1, Netpublikation
- 14:20 Amilon, A.G., P. Rotger & A.G. Jeppesen: *Danskernes pensionsopsparinger og indkomster 2000-2011*. 160 sider. ISBN: 978-87-7119-256-8. e-ISBN: 978-87-7119-257-5. Vejledende pris: 160,00 kr.

- 14:21 Jonasson, A.B.: *Konsekvenser af dagpengeperiodens halvering*. 112 sider. ISBN: 978-87-7119-258-2. e-ISBN: 978-87-7119- 259-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 14:22 Siren, A., & S.G. Knudsen: *Ældre og digitalisering. Holdninger og erfaringer blandt ældre i Danmark*. 128 sider. ISBN: 978-87-7119-260-5. e-ISBN: 978-87-7119-262-2. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 14:23 Christoffersen, M.N., A.-K. Højen-Sørensen & L. Laugesen: *Daginstitutionens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt*. 192 sider. ISBN: 978-87-7119-266-7. e-ISBN: 978-87-7119- 262-9. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 14:24 Keilow, M., A. Holm, S. Bagger & S. Henze-Pedersen: *Udvikling af trivselsmålinger i folkeskolen. En pilotundersøgelse*. 180 sider. e-ISBN: 978-87-7119-263-6. Netpublikation.
- 14:25 Christensen, C. P., I. G. Andersen, P. Bingley & C. S. Sonneschmidt: *Effekten af It-støtte på elevers læsefærdigheder*. 80 sider. ISBN: 978-87-7119-264-3. e-ISBN: 978-87-7119-265-0. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 14:26 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap, uddannelse og beskæftigelse*. 78 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 267-4. Netpublikation
- 14:27 Jakobsen, V., S. Jensen, H. Holt & M. Larsen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2014*. 208 sider, ISBN: 978-87-7119-268-1. e-ISBN: 978-87-7119- 269-8. Pris: 200,00 kr.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2014

SFI gennemfører årligt en kortlægning af danske virksomheders sociale engagement. I dette års måling har vi spurgt lønmodtagerne om deres erfaringer med og holdninger til det sociale engagement på deres arbejdsplads.

Danske lønmodtagere er generelt positive over for virksomhedernes sociale engagement i forhold til at ansætte og fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Dog er der grupper, som lønmodtagerne er mindre tolerante over for. En ud af fire lønmodtagere ønsker ikke en kollega med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskundskaber. Vi er endnu mere skeptiske over for kollegaer med psykiske lidelser.

Rapporten viser, at de ældre generelt er mere positive end de unge i forhold til at inkludere udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Dog er der en markant undtagelse, når det gælder kolleger med anden etnisk baggrund end dansk. Her er de unge langt mere tolerante.

Årets måling ser nærmere på personer ansat på særlige vilkår. Kvinder udgør 61 pct. af personerne ansat på særlige vilkår. 57 pct. af samtlige ansatte på særlige vilkår er mellem 45 og 54 år gamle, og 43 pct. har ingen erhvervskompetencegivende uddannelse. Derudover er personer ansat på særlige vilkår især ansat i den offentlige sektor. Der er også forskel på kønnene. Blandt personer ansat på særlige vilkår er kvinder ældre og forholdsvis veluddannede, mens mænd til gengæld er yngre og generelt lavtuddannede.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.