

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2013



13:40

HELLE HOLT
VIBEKE JAKOBSEN
SØREN JENSEN

13:40

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2013

HELLE HOLT
VIBEKE JAKOBSEN
SØREN JENSEN

KØBENHAVN 2013
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT
ÅRBOG 2013

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Camilla Behrend, Styrelsen for fastholdelse og rekruttering
Christian Sølyst, Landsorganisationen i Danmark
Esben Rahbek Pedersen, CBS
Henning Gade, dansk Arbejdsgiverforening
Katrine Stenild Petersen, Styrelsen for fastholdelse og rekruttering
Pernille Steen Lenzer, Dansk Handicap
Tor Eriksson, Aarhus universitet

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7119-216-2
e-ISBN: 978-87-7119- 217-9

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Hedda Bank
Oplag: 300
Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2013 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf 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.
Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's
publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	SAMMENFATNING OG DISKUSSION	13
	Virksomheders sociale engagement	14
	Årets temaer	16
	Læsevejledning	18
	Sammenfatning	18
	Konklusion og diskussion	26
2	DEN ØKONOMISKE BAGGRUND OG LOVGIVNINGEN BAG DET SOCIALE ENGAGEMENT	29
	Den økonomiske situation	30
	Tilbud til ledige og sygdomsramte	34
	Job på særlige vilkår	38

	Tilbud og job på særlige vilkår belyst ved tal	41
	Opsamling	43
3	UDVIKLINGEN I DET SOCIALE ENGAGEMENT – FOREBYGGELSE OG FASTHOLDELSE	45
	Forebyggende indsatser	47
	Fastholdelse	55
	Opsamling på forebyggelse og fastholdelse	60
4	UDVIKLINGEN I DET SOCIALE ENGAGEMENT – ANSÆTTELSE AF UDSATTE GRUPPER	63
	Udsatte grupper	64
	Personer ansat på særlige vilkår	70
	Kendskab til ordninger og besøg	76
	Opsamling ansættelser af udsatte grupper	79
5	KARAKTERISTIKA VED DE SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER	81
	Medarbejdere på særlige vilkår	82
	Fastholdelse af langtidssyge og personer med nedsat arbejdsevne	87
	Personalepolitikker	91
	Fastholdelse af seniorer	95
	Økonomisk hjælp til langvarigt syge	98
	Opsamling	100
6	VIRKSOMHEDERNES HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT	103
	Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	103
	Virksomhedens sociale ansvar (CSR)	109
	Virksomhedernes holdning til personer med en psykisk lidelse	110
	Opsamling	117

7	ET FLEKSJOB PÅ FÅ TIMER – MULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER	119
	Muligheder for et fleksjob i få timer	120
	Begrænsninger for et fleksjob	123
	Job efter de sociale kapitler	126
	Opsamling	127
	BILAG	129
	Bilag 1 Data	130
	Bilag 2 Statistiske metoder og indeks	135
	Statistiske redskaber	135
	Baggrundsvariable i regressionsanalyser	136
	Indeks	138
	Bilag 3 Bilagstabeller	143
	LITTERATUR	159
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2012	163

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.

Årbøgerne beskriver skiftevis virksomhedernes og lønmodtagerens oplevelser af og holdninger til virksomheders sociale engagement og arbejdspladsernes rummelighed via spørgeskemadata.

Dette års årbog beskriver virksomhedernes konkrete indsatser og holdninger til virksomheders sociale engagement. Virksomhederne blev spurgt første gang i 1998. Dette er således den ottende årbog med virksomhedsdata. SFI Survey har stået for dataindsamlingen, og 2.325 virksomheder har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten. Derudover er rapporten også blevet kommenteret af professor Tor Eriksson, Aarhus Universitet. Vi takker for gode råd og kommentarer.

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

København, november 2013

AGI CSONKA

RESUMÉ

Årbøgerne om virksomheders sociale engagement følger udviklingen i virksomhedernes konkrete indsatser og holdninger til det sociale engagement. Det sociale engagement defineres i årbøgerne som virksomhedernes konkrete handlinger, der medvirker til at forebygge og afhjælpe, at personer mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

RESULTATER

Årbogens hovedresultater:

- At der ikke er sket den store udvikling i andelen af virksomheder, der har ansat mindst én person ude fra på særlige vilkår, siden 2010, hvor virksomheder sidst blev spurgt om deres indsatser.
- At godt en tredjedel af virksomhederne har mindst én person ansat med offentligt tilskud og to tredjedele af disse personer er ansat i et fleksjob.
- At virksomhederne i stigende omfang fastholder medarbejdere, der har været langtidssyge både med og uden offentlig støtte. Det er især de små virksomheder, der fastholder medarbejdere uden offentlig støtte.

- At 54 pct. af virksomhederne er blevet kontaktet af jobcentrene, hvilket er et signifikant fald i forhold til 2010, hvor andelen var på 57 pct.
- At der er en positiv sammenhæng mellem, om virksomheden er blevet kontaktet af et jobcenter, og om de har en person ansat med offentlig støtte. Dette resultat indikerer, at det har betydning, om virksomhederne bliver kontaktet i forhold til at få personer med nedsat arbejdsevne tilknyttet arbejdsmarkedet.
- At de små virksomheder gør en indsats – især i forhold til at fastholde egne medarbejdere – men at dette sker uden særligt kendskab til de mulige offentlige støtteordninger og uden særlig bevågenhed fra jobcentrene. Under halvdelen (48 pct.) af de små private virksomheder er blevet kontaktet af jobcentrene.
- At mellem en tredjedel og en fjerdedel af virksomhederne i høj grad eller nogen grad har forbehold over for ansættelse af personer med psykiske lidelser. Virksomhederne er især bekymrede for, om ansættelsen af en person med psykiske lidelser vil få betydning for arbejdets kvalitet
- At virksomhederne er positive over for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne i få timer, hvilket er blevet muligt med den nye fleksjobreform fra 1. januar 2013. Til gengæld kender kun halvdelen af de offentlige og en tredjedel af de private virksomheder til aftalebaserede skånejob. Virksomheder, der ønsker at fastholde en medarbejder i et fleksjob, skal, inden dette ønske kan realiseres, ansætte personen i et år i et sådant skånejob.

PERSPEKTIVER

Virksomheders konkrete indsatser i forhold til at forebygge, fastholde og ansætte personer, der er i fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen, er en frivillig indsats. I Danmark har man politisk prioriteret at tilbyde virksomhederne forskellige former for støttemuligheder og kompensationer, når virksomhederne fastholder eller ansætter en person med nedsat arbejdsevne for ad den vej at inddrage virksomhederne i indsatsen for et rummeligt arbejdsmarked.

Hvorvidt denne politiske strategi påvirker virksomheders konkrete adfærd, er de årlige målinger af det sociale engagement med til at afdække.

Årets måling viser således, at virksomheder et stykke hen ad vejen indretter deres adfærd efter lovgivningen på området. Hvis lovgivningen skal have betydning, kræver det, at virksomhederne har kendskab til lovgivningen og dermed til de muligheder for støtte til virksomheder og personer, der findes. Det giver fx jobcentrene en central rolle som både informationscentral, jobformidler og støttestynder. Årets årbog viser, at det kniber for jobcentrene at leve op til dette, og især angiver de små private virksomheder at blive overset af jobcentrene. Da det samtidig ser ud til, at der er et uudnyttet potentiale for socialt engagement hos de små virksomheder, kan dette resultat være nyttig viden, når jobcentre fx skal prioritere deres indsatser over for virksomheder.

På samme måde giver årets måling viden om virksomhedernes syn på den nye fleksjobreform og de muligheder, der ligger her, men også om utilsigtede virkninger af reformen. For eksempel kender mange virksomheder ikke til de aftalebaserede skånejob, som er en forudsætning for på sigt at kunne fastholde en medarbejder i et fleksjob. Dette kan i værste fald føre til et fald i fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne, medmindre man gør en indsats for at dække informationsbehovet. En anden utilsigtet virkning af reformen kan være, at de nye fleksjob på meget få timer kan gøre det vanskeligere for førtidspensionister at finde et løntilskudsjob – idet løntilskudsjob til førtidspensionister typisk også vil være på få timer. Om der vil ske en sådan substitution mellem de to typer af job, vil tiden vise.

GRUNDLAG

Data stammer fra en spørgeskemaundersøgelse til virksomheder. SFI Survey har udført dataindsamlingen, der primært er udført i fjerde kvartal af 2012. 3.449 virksomheder blev udtrukket i en stikprøve. 2.325 virksomheder besvarede spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 67 pct.

SAMMENFATNING OG DISKUSSION

I Danmark har vi en gruppe af borgere, der af den ene eller anden grund ikke kan klare en beskæftigelse på almindelige vilkår. Det kan skyldes nedsat arbejdsevne, helbredsproblemer, psykisk eller fysisk handicap eller langtidsledighed.

Politisk er der et ønske om, at denne gruppe af borgere får mulighed for i et eller andet omfang at kunne forsørge sig selv. Et af redskaberne til at nå dette mål er, at disse borgere tilbydes forskellige støtteordninger og løntilskud, der skal gøre det muligt og attraktivt for borgeren at få en plads på arbejdsmarkedet. I den forbindelse spiller virksomhedernes selvsagt en stor rolle. Hvis virksomhederne ikke er åbne for at modtage disse borgere, er de forskellige støtteordninger i princippet uden betydning.

Virksomhedernes bidrag til den aktive beskæftigelsespolitik er afgørende for, om målet om færre borgere på såkaldt passiv forsørgelse kan indfries. Virksomhederne kan spille en rolle ved at forebygge, at egne medarbejdere udstødes fra arbejdsmarkedet, og de kan bidrage til at indsluse personer, der af forskellige årsager allerede har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd gennemfører årligt en kortlægning af virksomheders sociale engagement. Undersøgelserne er foreløbig gennemført i perioden 1998-2012. Formålet med kort-

lægningerne er at følge udviklingen i danske virksomheders sociale engagement.

Vi kortlægger virksomhedernes sociale engagement ud fra skiftevis virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Således er årbøgerne hvert andet år baseret på spørgeskemaer besvaret af personaleansvarlige på virksomhederne og hvert andet år på spørgeskemaer besvaret af lønmodtagerne. Denne årbog belyser virksomheders sociale engagement set ud fra virksomhedernes vurdering af egne indsatser på området.

Årbøgerne om virksomheders sociale engagement har gennem årene bidraget til at belyse, i hvilket omfang virksomhederne gør en indsats for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked og dermed bidrager til, at færre borgere er ekskluderet fra arbejdsmarkedet.

Data om virksomheders konkrete indsatser i forbindelse med det sociale engagement stammer fra en spørgeskemaundersøgelse. Dataindsamlingen er gennemført af SFI Survey. Undersøgelsen er gennemført i fjerde kvartal af 2012 og de to første måneder af første kvartal af 2013. Stikprøven af virksomheder er trukket fra KOB-registeret.¹ Stikprøven bestod af 3.449 virksomheder, og af dem blev der opnået interview med 2.325 virksomheder. Det svarer til en svarprocent på 67. For yderligere information om data og dataindsamlingen se bilag 1.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Virksomheders sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked er ikke klart definerede begreber. Tværtimod må de to begreber betegnes som både politiske og normative. Det er politiske begreber, der gennem årene har skiftet indhold, afhængig af hvilke politiske prioriteringer der har været, og det er normative begreber, fordi vi betragter både det sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked som noget positivt og sjældent diskuterer, om der fx er grænser for eller utilsigtede virkninger ved det sociale engagement og rummeligheden. Ikke desto mindre ses virksomheders sociale engagement i dag – til forskel fra 1998, da disse målinger startede – som et alment accepteret middel til at nå målet om et mere rummeligt arbejdsmarked.

Både det sociale engagement og rummeligheden bygger på et frivillighedsprincip – virksomheder påtager sig i udgangspunktet et soci-

1. KOB-registeret er et register over alle danske virksomheder.

alt engagement frivilligt.² Dette betyder også, at de to begreber primært benyttes som et middel til via holdningsbearbejdning at påvirke virksomheders adfærd.

At begrebet virksomheders sociale engagement ikke har en fast definition, har betydning for SFI's målinger: Indholdet i det sociale engagement ændrer sig over tid både på grund af ændrede arbejdsmarkedspolitiske problemstillinger og på grund af ændringer i den lovgivning og de overenskomster, der udgør rammen for det sociale engagement og dermed også for virksomhedernes adfærd.

Alligevel er det vigtigt, at vi kan følge udviklingen i det sociale engagement, fordi det er en af måderne, hvorpå det er muligt at følge virksomhedernes adfærd på dette specifikke område, netop fordi virksomhedernes indsats er frivillig.

Igennem de mange år, hvor disse målinger er foretaget, har vi derfor valgt at fastholde en definition af det sociale engagement, der foreløbig har kunnet rumme de mange ændringer, der i øvrigt foregår på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed. Denne definition lyder:

Virksomheders konkrete handlinger, der medvirker til at forebygge og afhjælpe, at personer mister tilknytningen til arbejdsmarkedet (Rosdahl, 2000).

Denne definition er blevet operationaliseret til tre overordnede temaer, der hver især udfoldes som konkrete spørgsmål i spørgeskemaet til virksomhederne. De tre temaer er:

- Forebyggelse af, at medarbejdere mister tilknytningen til arbejdsmarkedet fx ved brug af personalepolitikker
- Fastholdelser af medarbejdere, der på grund af fx langvarig sygdom kunne være i fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen
- Ansættelser af personer, der allerede har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet på grund af nedsat arbejdsevne.

2. I de seneste par år er der dog en stigende tendens til, at fx kommuner stiller sociale klausuler, når de udliciterer til private virksomheder. Ligeledes besluttede den daværende regering tilbage i 2008, at de 1.000 største virksomheder hvert år er forpligtet til at lave et socialt regnskab. Derudover har vi i Danmark både virksomhedsnetværk og et rådgivende udvalg for beskæftigelsesministeren bestående af virksomheder, der diskuterer og erfaringsudveksler konkrete indsatser i forhold til det sociale engagement. Endelig er der internationalt lavet forskellige sociale certificeringsordninger, fx Global Compact.

Denne definition og operationalisering anskueliggør også, at det sociale engagement er en delmængde af det noget bredere begreb: virksomheders sociale ansvar (bedre kendt som CSR – Corporate Social Responsibility) eller virksomheders sociale samfundsansvar. Typisk vil disse paraplybegreber også indeholde virksomheders ansvar og indsatser i forhold til fx det fysiske miljø, menneskerettigheder og korrupcion.

I disse årbøger kortlægger vi virksomhedernes konkrete indsatser for at forebygge og afhjælpe, at medarbejdere og borgere mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

ÅRETS TEMAER

I årets måling af virksomheders sociale engagement vil vi særligt fremhæve 3 temaer:

- Udviklingen i virksomheders sociale engagement
- Kendetegn ved de socialt engagerede virksomheder
- Fleksjobreformen 2013.

UDVIKLINGSTEMAET

Den centrale del af disse årbøger er det, vi kalder, udviklingsdelen. Det er den del af spørgeskemaet, der indeholder de spørgsmål, vi stiller hver eneste gang. Første gang, vi stillede disse spørgsmål til virksomhederne, var i 1998. Spørgsmålene drejer sig om virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse, fastholdelse og ansættelser. Fokus er på udviklingen mere end på niveauet for indsatserne. Derudover stiller vi spørgsmål, der viser udviklingen i virksomhedernes holdning til forskellige dele af det sociale engagement, herunder virksomheders ansættelse af personer med psykiske lidelser.

Der er sket meget i løbet af perioden 1998-2012 både i samfundet og i virksomhedernes indsatser. På nogle områder er der sket så store ændringer i lovgivningen eller i, hvad der anses som centrale samfundsproblemer, at vi har fundet det nødvendigt at ændre spørgsmålsformuleringerne. Dette betyder, at der sker databrud, og derfor er det ikke altid muligt at trække linjen helt tilbage til 1998. Dette fremgår af tabellerne.

Det er altid en vigtig diskussion, hvilke år der skal sammenlignes. I denne årbog har vi valgt at sammenligne 1998, dvs. det første år, hvor

spørgsmålet blev stillet, med 2010 og 2012. Vi har valgt 1998, fordi dette udgangspunkt illustrerer, hvor stor en udvikling der har fundet sted i virksomheders konkrete indsatser og holdninger til det sociale engagement. 2010 har vi valgt, fordi vi hermed får et indtryk af udviklingen på den korte bane.³

KENDETEGN VED SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER

Virksomheder er forskellige og har forskellige betingelser for deres overlevelse. I årbøgerne skelner vi altid mellem store og små virksomheder samt mellem offentlige og private virksomheder, men disse to parametre er selvfølgelig ikke de eneste, der adskiller virksomheder.

Vi er i årbøgerne særligt interesserede i, hvad der har betydning for virksomheders konkrete indsatser og holdninger til det sociale engagement. Herunder særligt om der er nogle virksomheder, der fx er bedre til at fastholde medarbejdere, mens andre er gode til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. En sådan viden vil fx kunne målrette informationer og kampagner til de virksomheder, der har behovet.

I analyserne, der giver et bud på, hvad der karakteriserer de socialt engagerede virksomheder, har vi i årets måling tilføjet, om det har betydning, at virksomheden har en egentlig CSR-politik.

FLEKSJOBREFORMEN 2013

1. januar 2013 trådte en ny fleksjobreform i kraft. Reformen betyder blandt andet, at personer, der har så stor arbejdsevnenedsættelse, at de kun kan arbejde i meget få timer, får bedre muligheder for at få et fleksjob. Dette kræver dog, at virksomhederne er åbne for at modtage disse personer.

I denne årbog har vi derfor stillet virksomhederne spørgsmål om deres syn på reformen, og om hvordan de ser på mulighederne for at ansætte personer, der kun kan arbejde i meget få timer. Spørgsmålene kan både anvendes som en slags baseline, der vil gøre det muligt at påbegynde en måling af udviklingen efter reformen, og spørgsmålene skal give en indikation af, hvordan virksomhederne tænker sig at tage imod denne nye mulighed i reformen.

3. I kapitel 3 diskuterer vi, om det er muligt at operere med begrebet "et normalt" år, eller om alle år er særlige. Vi hælder til det sidste og har derfor valgt at sammenligne med 2010.

LÆSEVEJLEDNING

I kapitel 2 gennemgår vi den kontekst, som virksomhederne har besvaret spørgeskemaet i, fx hvordan økonomien ser ud, og om der er vedtaget lovgivning, som kan have betydning for virksomhedernes indsatser. I kapitel 3 ser vi på udviklingen i virksomhedernes indsatser for forebyggelse og fastholdelse. I kapitel 4 præsenterer vi udviklingen i virksomhedernes indsats for at ansætte personer med en svag eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. I kapitel 5 analyserer vi, hvilke karakteristika de socialt engagerede virksomheder har. I kapitel 6 beskriver vi virksomhedernes holdninger til det sociale engagement, og hvad der har betydning for virksomhedernes holdninger. I kapitel 7 ser vi på virksomhedernes syn på den nye fleksjobreform.

SAMMENFATNING

Årets måling af virksomheders sociale engagement er foretaget i slutningen af 2012 og i starten af 2013. Den økonomiske vækst er negativ i 2012, men stiger i 2013. Ledigheden ligger på knap 6 pct., hvilket den også gjorde i 2010. Under halvdelen af de adspurgte virksomheder vurderer deres økonomiske situation som *særdeles* eller *ret god*. På hvilken måde de økonomiske konjunkturer påvirker besvarelsene omkring virksomhedernes sociale engagement, er til gengæld vanskeligt at sige noget klart om. Årene har nemlig vist, at der kan være andre forhold end de økonomiske konjunkturer, der har betydning for virksomheders adfærd, når der fokuseres på det sociale engagement, særligt lovgivning og overenskomster.

PERSONALEPOLITIKKER

Virksomheders forebyggende indsatser måler vi ved at se på virksomhedernes personalepolitikker.

I perioden 2010-2012 er der sket et lille fald i andelen af virksomheder, der angiver at have forskellige former for personalepolitikker. Sygefraværspolitikken er stadig den mest almindelige politik på danske arbejdspladser. 68 pct. af virksomhederne angiver i 2012 at have en sådan. Det er dog alligevel et fald på 4 pct. i forhold til 2010.

Seniorpolitik er til gengæld den politik, som færrest virksomheder angiver at have. 33 pct. af virksomhederne havde en seniorpolitik i 2012 mod 38 pct. i 2010.

Et samlet billede over personalepolitikkerne viser, at hovedparten (70 pct.) af både private og offentlige virksomheder har mellem en og fire af de nævnte personalepolitikker, mens en femtedel ingen har overhovedet. De personalepolitikker, virksomhederne bliver spurgt om, er: familierpolitik, seniorpolitik, sygefraværspolitik, stress- eller trivselspolitik samt politik for socialt engagement/rummelighed.

SYGEFRAVÆRSPOLITIK

Sygefraværspolitik er en af de forebyggende indsatser, vi har set lidt nærmere på. Sygefravær er dyrt for både virksomheder, den sygdomsramte og for samfundet. Derfor er der fra alle sider stor interesse for at formindske sygefraværet og sikre en arbejdsfastholdelse, hvis det er muligt.

De konkrete indsatser, der kan ligge i en sygefraværspolitik, er da også ofte rettet mod at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen. Til dette bruger virksomhederne primært aftaler om kontakt til sygemeldte, delvis raskmelding samt tilpasning af arbejdsforholdene. Mellem 78 og 87 pct. af virksomhederne tilbyder disse konkrete indsatser over for sygdomsramte medarbejdere. Der er ikke stor forskel på brugen af disse indsatser i forhold til sektor og virksomhedens størrelse. Der er heller ikke stor forskel på 2010 og 2012, men flere af virksomhederne tilbyder indsatserne i 2012 end i 1998.

SENIORPOLITIK

Seniorpolitikken er en af de forebyggende personalepolitikker, der tilsyneladende fylder mindst på virksomhederne. Ser vi på de konkrete indsatser, virksomhederne anvender til at fastholde seniorer, sker der et fald fra 2010 til 2012. Virksomhederne anvender alle de tiltag, der spørges til i skemaet, i mindre omfang i 2012 end i 2010.

Faldet er måske udtryk for, at ældre medarbejdere bliver længere på arbejdsmarkedet helt af sig selv. Det kan også være udtryk for, at virksomhederne har fået et mere nuanceret syn på ældre medarbejdere – ældre medarbejdere er langtfra ens, hvilket kan gøre det vanskeligt at have en overordnet seniorpolitik. Dette illustreres af, at virksomheder har

konkrete indsatser for ældre medarbejdere, der er rettet mod henholdsvis ældre, der ønsker flere udfordringer, og ældre, der ønsker færre.

Således angiver 45 pct. af virksomhederne at tilbyde kompetenceudvikling, 42 pct. mindre krævende arbejdsopgaver og 30 pct. mere krævende arbejdsopgaver. Det mest populære er dog mere fleksibel arbejdstid. Dette tilbyder 56 pct. af samtlige virksomheder.

FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

Fastholdelse af medarbejdere, der står i fare for at miste fodfæstet på arbejdsmarkedet på grund af en opstået nedsat arbejdsevne, er den anden dimension af det sociale engagement i disse målinger.

Virksomhederne kan fastholde medarbejderen på mindst fire forskellige måder: på helt almindelige vilkår, på almindelige vilkår med skånehensyn, i et aftalebaseret skånejob eller i et job med offentlig støtte til fx løn.

Over halvdelen af virksomhederne har fastholdt medarbejdere, som har haft en længerevarende sygfraværsperiode, på helt almindelige vilkår, formentlig fordi medarbejderen er blevet helt rask. Dette har 56 pct. af virksomhederne gjort. 31 pct. af virksomhederne har fastholdt medarbejderen i et job med offentlig støtte, mens 29 pct. har klaret en fastholdelse uden støtte, men med skånehensyn. Endelig har 5 pct. af virksomhederne fastholdt personer i et aftalebaseret skånejob.

En større andel af virksomhederne fastholder i dag medarbejdere på en eller anden måde end tilbage i 1998, og også i forhold til 2010, hvilket kunne tyde på, at fastholdelse er et af de personalepolitiske elementer, der også implementeres konkret.

PERSONER MED HANDICAP ANSAT I VIRKSOMHEDERNE

Den tredje dimension af det sociale engagement angår virksomheders ansættelse af personer ude fra, der enten tilhører såkaldte udsatte grupper eller står uden for arbejdsmarkedet på grund af en arbejdsevnenedsættelse.

Virksomhederne bliver blandt andet spurgt til ansættelser af personer med handicap. 42 pct. af virksomhederne har i 2012 en person med handicap ansat. Omkring en tredjedel af de små og to tredjedele af de store virksomheder angiver at have en person med handicap ansat.

Til gengæld har de små virksomheder relativt flere personer med handicap ansat, hvis man holder det op imod, hvor mange ansatte de har samlet set.

Over tre fjerdedele af virksomhederne angiver, at de medarbejdere, de har ansat med handicap, er ansat på særlige vilkår. Dette gælder i særlig grad for de små virksomheder, hvor andelen er oppe over 80 pct.

Den største gruppe af personer med handicap er ordblinde eller læsesvage, der ligger på 27 pct., efterfulgt af personer med psykiske lidelser på 14 pct. Personer med fysiske handicap udgør 23 pct., hvilket betyder, at personer med psykiske handicap overstiger personer med fysiske.

Der er ikke sket nogen markant udvikling mellem 2010 og 2012, når vi ser på ansættelserne af personer med handicap.

ANSÆTTELSE AF PERSONER MED OFFENTLIG STØTTE

Virksomheder kan endvidere ansætte personer ude fra med en eller anden form for arbejdsevnenedsættelse, der vil kræve fx særlige skånevilkår eller særlig arbejdspladsindretning. Virksomheden vil i den forbindelse kunne modtage offentlig støtte til fx en mentor og arbejdspladsindretning, samtidig med at virksomheden bliver kompenseret for personens eventuelle lavere produktivitet ved en eller anden form for løntilskud.

Godt en tredjedel af virksomhederne svarer, at de har personer ansat med en eller anden form for offentlig støtte. Der er sket en lille stigning fra 31 pct. til 35 pct. mellem 2010 og 2012, som dog ikke er statistisk signifikant. Stigningen skyldes primært de private virksomheder og særligt de små private virksomheder.

Sætter man andelen af medarbejdere med offentlig støtte i forhold til samtlige ansatte, viser det sig, at det relativt set er de små virksomheder, der har flest medarbejdere ansat med offentlig støtte.

Ud af samtlige job med offentlig støtte udgør fleksjobbene over to tredjedele. Kun 4 pct. af virksomhederne angiver at have ansat personer i et løntilskudsjob til førtidspensionister. Her er tale om et lille fald fra 2010, hvor den samlede andel var på 5 pct. Det er primært de store offentlige virksomheder, der står for faldet.

JOBCENTRENES ROLLE

I forbindelse med ansættelser af personer ude fra med arbejdsevnenedsættelse, formoder vi, at en forudsætning er, at virksomhederne har kendskab til de forskellige muligheder for offentlig støtte, der findes,

og/eller virksomhederne helt konkret er blevet kontaktet af et jobcenter eller anden jobformidler.

Der er cirka en tredjedel af virksomhederne, der angiver ikke at have tilstrækkeligt kendskab til de forskellige muligheder for offentlig støtte, og det er primært de små virksomheder.

Mentorordningen er en konkret ordning, hvor virksomheder kan få tilskud til at ansætte en person på virksomheden til at hjælpe personen ansat på særlige vilkår. Kun 11 pct. af virksomhederne og kun 8 pct. af de små private virksomheder benytter denne mulighed.

Det er også de små virksomheder og særligt de små private virksomheder, der ikke bliver kontaktet af jobcentre eller andre jobformidlere. 48 pct. af de små private virksomheder angiver ikke at være blevet kontaktet – hverken af jobcentre eller af andre jobformidlere. Af samtlige virksomheder angiver 43 pct. i 2012 ikke at være kontaktet af hverken jobcenter eller andre jobformidlere. Denne andel var 35 pct. i 2010, og der er således tale om et signifikant fald.

Dette er u hensigtsmæssigt, idet der er en tydelig sammenhæng mellem, om virksomheden har personer ansat i job med offentlig støtte, og om virksomheden er blevet kontaktet af et jobcenter. 69 pct. af de virksomheder, der har en person ansat med offentlig støtte, er blevet kontaktet af et jobcenter, mens kun 46 pct. af de virksomheder, der ikke har en person ansat med offentlig støtte, er blevet kontaktet af et jobcenter.

VIRKSOMHEDERS HOLDNINGER TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

Virksomheders oplevelse af egne rammevilkår samt holdninger til det sociale engagement kan have betydning for, i hvilket omfang virksomhederne påtager sig et sociale engagement. I disse målinger spørger vi til virksomhedernes generelle vurdering af mulighederne for at påtage sig et socialt engagement, virksomheders vurdering af økonomiens betydning og virksomheders holdning til blandt andet ansættelse af personer med psykiske lidelser.

Virksomheders vurdering af de økonomiske og praktiske muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne i deres virksomhed varierer i forhold til virksomhedsstørrelse og sektor. De små private virksomheder har den største andel, som vurderer, at det slet ikke eller i mindre grad er muligt at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (61

pct. i 2012), mens de store offentlige virksomheder har den mindste andel (40 pct. i 2012). Andelen af virksomheder, der vurderer, at det slet ikke eller i mindre grad er muligt at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, er faldet fra 1998 til 2012. Faldet er især stort for store offentlige virksomheder, hvor andelen var 69 pct. i 1998 mod 40 pct. i 2012.

Det er 60 pct. af virksomhederne, som oplyser, at de er villige til at løse eventuelle rekrutteringsproblemer ved at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Dette tal har ikke ændret sig fra 2007 til 2012.

HOLDNING TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Omkring en fjerdedel af virksomhederne mener i *høj* eller *nogen grad*, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge, er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab og er en for stor økonomisk byrde. Og omkring en tredjedel af virksomhederne mener, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse, betyder dårligere kvalitet i arbejdet. Omvendt viser analyserne, at over halvdelen af virksomhederne i mindre grad eller slet ikke har forbehold overfor at ansætte personer med psykiske lidelser. Virksomhedernes forbehold over for personer med psykiske lidelser har ikke ændret sig fra 2010 til 2012.

KARAKTERISTIK AF EN SOCIALT ENGAGERET VIRKSOMHED

Virksomheder er forskellige, så derfor er det altid interessant at undersøge, om der er særlige virksomhedskarakteristika forbundet med særlige dele af det sociale engagement. I analyserne af sammenhængen mellem virksomhedskarakteristika og virksomhedernes sociale engagement fokuserer vi på fem mål for virksomhedernes sociale engagement:

- ansættelse af en eller flere medarbejdere på særlige vilkår
- fastholdelse af medarbejder, der har været langtidssyge eller fået nedsat arbejdsevne
- omfanget af personalepolitikker
- seniorpolitik
- tilbud om direkte økonomisk hjælp til langtidssyge medarbejdere.

Vi finder blandt andet, at store virksomheder (uanset sektor) i højere grad end små virksomheder påtager sig et socialt engagement på samtlige fem mål. Dette er dog ikke overraskende, da små virksomheder fx vil

have færre seniorer og færre langtidssyge end store virksomheder og derfor alene af den grund anvender færre tiltag.

Derudover er der især to virksomhedskarakteristika, som hænger sammen med virksomhedernes sociale engagement. For det første påtager virksomheder med moderne organisations- og ledelsesformer sig ligeledes i højere grad end virksomheder, der ikke har moderne organisations- og ledelsesformer, et socialt engagement på fire ud af de fem mål. For det andet har det betydning, om virksomhederne generelt arbejder med det overordnede begreb CSR (Corporate Social Responsibility). Er dette tilfældet, påtager virksomheden sig også et socialt engagement på fire ud af de fem mål.

Med hensyn til sektor er billedet lidt mere broget. Virksomheder i den offentlige sektor anvender i højere grad personalepolitikker end virksomheder i den private sektor, og der er også flere virksomheder i den offentlige end i den private sektor, som har ansat medarbejdere på særlige vilkår, og som fastholder medarbejdere, som har været langtidssyge eller fået nedsat arbejdsevne. Til gengæld er der ikke forskel på de to sektorer i forhold til, i hvor høj grad de anvender forskellige tiltag for at fastholde seniorer, og de private virksomheder tilbyder i højere grad end de offentlige økonomisk hjælp til fx speciallæger til langtidssyge medarbejdere. Det sidste skal dog ses i sammenhæng med at offentlige virksomheder har mere begrænsede muligheder for at tilbyde økonomisk hjælp end private virksomheder.

Analyserne tyder endvidere på, at arbejdets art (målt ved branche og omfanget af oplæring i jobbet) har stor betydning for, om virksomhederne har ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår, og om virksomhederne fastholder medarbejdere, der har været langtidssyge eller fået nedsat arbejdsevne. For eksempel finder vi, at virksomheder, der har job, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid, oftere har ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår end andre virksomheder, og oftere fastholder medarbejdere, som har været langtidssyge eller fået nedsat arbejdsevne.

VIRKSOMHEDENS ØKONOMISKE SITUATION OG DET SOCIALE ENGAGEMENT

Umiddelbart vil man måske forvente, at virksomhedernes økonomiske situation påvirker deres sociale engagement. I vores analyser finder vi dog ikke nogen sammenhæng mellem virksomhedernes sociale engage-

ment og virksomhedens egen vurdering af deres økonomiske situation. Det sociale engagement hænger tilsyneladende heller ikke sammen med, hvor stramt arbejdsmarkedet er, idet vi ikke finder nogen sammenhæng mellem virksomhedernes sociale engagement, og hvor let og svært virksomhederne generelt har ved at fastholde og rekruttere medarbejdere.

VIRKSOMHEDERS HOLDNING TIL FLEKSJOBREFORMEN

Der trådte en ny fleksjobreform i kraft 1. januar 2013. Hensigten med reformen er blandt andet, at det skal blive både lettere og mere attraktivt for virksomheder og personer med nedsat arbejdsevne at etablere et fleksjob med meget få timer.

Knap halvdelen af de adspurgte virksomheder er positive over for at oprette et fleksjob i få timer om ugen til personer med nedsat arbejdsevne. De små virksomheder er mest åbne for sådanne job. Dette er dog ikke det samme som, at virksomhederne konkret vil oprette sådanne fleksjob. De job, som virksomhederne mener, kan komme på tale, er navnlig diverse småopgaver og en mindre del af et ordinært job. De fleste virksomheder forestiller sig, at disse job er inden for servicearbejde eller administrativt arbejde.

Langt de fleste af de virksomheder, som ikke umiddelbart ser nogen mulighed for sådant et job, begrundet det med, at det er svært at finde "afgrænsede funktioner". En fjerdedel af virksomhederne siger, at information om vilkårene for sådanne ansættelser kan få dem til at overveje at oprette et sådant job. En tiendedel siger, at hjælp til at skabe jobbet kan få dem til oprette sådan et job.

Ud over fleksjob på få timer så indebærer reformen også nye krav til et såkaldt fastholdelsesfleksjob, det vil sige et fleksjob på den virksomhed, personen var ansat på i forvejen. Kravet består i, at virksomheden skal oprette et aftalebaseret skånejob til medarbejderen i 1 år, før vedkommende kan visiteres til et fleksjob.

Cirka halvdelen af de offentlige virksomheder og under en tredjedel af de private virksomheder kender til job efter de sociale kapitler, altså de aftalebaserede skånejob. Det vil sige, at rigtig mange virksomheder ikke kender til denne type job, som fra januar 2013 er en forudsætning for at kunne fastholde en medarbejder i et fleksjob. Ifølge vores kortlægning bruges cirka en fjerdedel af samtlige job med offentlig støtte til at fastholde en allerede ansat medarbejder.

KONKLUSION OG DISKUSSION

KONKLUSION

Årets måling viser:

- At sygefraværspolitik stadig er den mest almindelige form for personalepolitik og seniorpolitik den mindst almindelige.
- At virksomhederne i stigende omfang fastholder medarbejdere, der har været langtidssyge, både med og uden offentlig støtte.
- At en meget lille andel af virksomhederne har medarbejdere fastholdt i et aftalebaseret skånejob, og at der generelt er få virksomheder, der har kendskab til denne ordning.
- At godt en tredjedel af virksomhederne har mindst én person ansat med offentligt tilskud, og at to tredjedele af disse personer er ansat i et fleksjob. Denne andel ser ud til at være konstant.
- At godt halvdelen af virksomhederne er blevet kontaktet af jobcentre, hvilket er et signifikant fald i forhold til 2010.
- At der er en positiv sammenhæng mellem, om virksomheden har oplevet en kontakt fra jobcenter, og så om de har en person ansat med offentlig støtte.
- At de små virksomheder gør en indsats – især i forhold til at fastholde egne medarbejdere – men at dette sker uden særligt kendskab til ordningerne og uden særlig bevågenhed fra jobcentrene, da under halvdelen af de små private virksomheder er blevet kontaktet af jobcentrene.
- At det er store virksomheder med moderne organisations- og ledelsesformer og med en generel CSR-politik, der udviser det største sociale engagement.
- At virksomheder – især de små – finder det vanskeligt både økonomisk og praktisk at påtage sig et socialt engagement.
- At mellem en fjerdedel og en tredjedel af virksomhederne er skeptiske over for ansættelse af personer med psykiske lidelser.
- At virksomhederne er positive over for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne i få timer.

DISKUSSION

FLEKSJOBREFORMEN

I årets måling har vi spurgt til virksomhedernes holdning til den nyligt vedtagne fleksjobreform, og resultatet viser, at virksomhederne grundlæggende er positive over for at skulle finde job af endog meget få timers varighed. De nyeste opgørelser fra jobcentrene viser tilsvarende, at virksomhederne har taget positivt imod reformen, idet der er blevet oprettet flere fleksjob på få timer.

På den baggrund kan det blive relevant at følge udviklingen over de næste år for at få et indblik i, hvor personerne i de såkaldte små fleksjob stammer fra. Umiddelbart er der ikke noget, der tyder på, at de rekrutteres fra gruppen af personer, der i dag er på ledighedsydelse, da denne gruppe i antal er steget i perioden. Det kunne betyde, at de rekrutteres fra fx borgere på sygedagpenge. Det stiller umiddelbart et spørgsmål om, hvorvidt de personer, der allerede er visiteret til et fleksjob og er i venteposition, bliver overset til de nye små fleksjob?

Det kan endvidere blive vigtigt at holde øje med fx løntilskudsjobbene til førtidspensionister. Disse løntilskudsjob er netop karakteriseret ved få timer, og spørgsmålet er, om disse job på grund af reformen og de økonomiske incitamenter, der ligger for virksomhederne her, vil gøre de små fleksjob mere attraktive for virksomhederne end løntilskudsjob til førtidspensioner?

Endelig ligger der i den nye reform, at hvis en virksomhed ønsker at fastholde en medarbejder i et fleksjob, så skal virksomheden fastholde medarbejderen i 1 år i et aftalebaseret skånejob under de sociale kapitler. Årets måling viser, at det er en meget lille del af virksomhederne, der har kendskab til de aftalebaserede skånejob, og at det er meget få virksomheder, der i dag har personer ansat i et sådant job. Fastholdelse af medarbejdere i et fleksjob kan på den baggrund blive vanskeliggjort.

DE SMÅ VIRKSOMHEDERS POTENTIALE

Årets måling viser, at små virksomheder, uanset om de er offentlige eller private, på flere måder har en anden adfærd end de store virksomheder.

Det ser ud til, at de små virksomheder gør en stor indsats på de områder, som vi definerer som det sociale engagement, når der samtidig tages højde for, hvor relativt få medarbejder de små virksomheder beskæftiger.

Det ser også ud til, at de små virksomheder bare gør en indsats uden nødvendigvis at få hjælp og støtte til det. Det viser sig blandt andet i, at de små virksomheder i højere grad end de store fastholder medarbejdere uden offentlig støtte, og at de relativt set i forhold til antallet af ansatte også har flere personer ansat med nedsat arbejdsevne, dog med offentlig støtte. Dette resultat understøttes af SFI's undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder. Ud fra en registeranalyse konkluderes, at det primært er små virksomheder, der beskæftiger udsatte personer, og at det i mange tilfælde sker uden offentlig støtte (Thuesen m.fl., 2013).

Samtidig viser årets måling, at de små virksomheder gør dette uden egentlig at have kendskab til de forskellige støttemuligheder, uden i særlig stort omfang at være blevet kontaktet af jobcentre og uden at have en overordnet politik i forhold til det at påtage sig et generelt socialt ansvar.

Årets måling viser også, at det, at virksomheder bliver kontaktet af jobcenteret, har en betydning for virksomhedens ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.

Lægges disse resultater sammen, er det snublende nært at antage, at der i de små virksomheder ligger et stort uudnyttet potentiale for et yderligere engagement, hvis de små virksomheder i højere grad blev kontaktet og fik mere viden om de muligheder, der ligger for offentlig støtte på forskellig vis til personer med en eller anden form for nedsat arbejdsevne.

DEN ØKONOMISKE BAGGRUND OG LOVGIVNINGEN BAG DET SOCIALE ENGAGEMENT

Siden 1998 har SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd undersøgt virksomheders sociale engagement. I SFI's undersøgelse har vi valgt at se dette engagement ikke kun som virksomheders overholdelse af regler og love, men også af deres frivillige indsats for at skabe et vel-fungerende arbejdsmarked. Vores fokus er på de forebyggende og afhjælpende initiativer, som virksomhederne tager gennem deres personalepolitikker og ansættelser af udsatte personer samt andre beslægtede indsatser. På den måde belyser vi virksomhedernes bidrag til at forebygge og afhjælpe, at personer ikke mister deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Et sådant engagement kan være påvirket af virksomhedernes økonomiske situation og beskæftigelsespolitikken. I dette kapitel beskriver vi først den økonomiske situation siden 2010, herunder situationen på arbejdsmarkedet. Dernæst ser vi på de forskellige tilbud og ordninger, som det offentlige stiller til rådighed for ledige, sygdomsramte og personer, som har svært ved at klare sig på almindelige vilkår på arbejdsmarkedet. Vi beskriver i den forbindelse den nyeste reform af ordningerne for fleksjob og førtidspension, selvom reformerne næppe har nået at have betydning for dette års måling. Dataindsamlingen sluttede i første halvdel af første kvartal i 2013 – reformerne trådte i kraft 1. januar 2013.

DEN ØKONOMISKE SITUATION

Af tabel 2.1 fremgår det, at den økonomiske krise, som begyndte i 2008, endnu ikke havde sluppet sit tag i 2012. Væksten var således svag under dataindsamlingsperioden i fjerde kvartal af 2012 og første kvartal af 2013. I slutningen af 2012 var økonomien præget af gældskrise i en række store europæiske lande (Økonomi- og indenrigsministeriet, dec. 2012 og maj 2013). Af regeringens økonomiske redegørelse fremgår det, at ikke mindst gældskrisens langstrakte forløb gjorde forbrugere og virksomheder tilbageholdne, og så længe der ikke var fundet en løsning på gældskrisen, ville de "se tiden an", før de ville begynde at forbruge og investere. Samtidig var regeringen forpligtet af EU's økonomiske regler, som lagde en dæmper på dens muligheder for at føre ekspansiv politik og dermed sætte gang i væksten. Selv om renten var rekordlav som følge af den lempelige pengepolitik i Europa og USA, var det i sig selv ikke tilstrækkeligt til at ændre stemningen og sætte gang i væksten (Økonomi- og indenrigsministeriet, maj 2013).

TABEL 2.1

Udvalgte nøgletal for udviklingen i dansk økonomi i undersøgelsesperioden, med særligt fokus på arbejdsmarkedet. Procent og antal.

	1998	2008	2010	2012	2013
BNP (ændring i pct.)	2,2	-1,1	1,3	-0,4	1,2
Offentlig saldo (procent af BNP)		-4	-2,7	-3,9	-2,5
Arbejdsstyrke (1.000 personer)	2.834	2.939	2.889	2.875	2.866
Beskæftigede (1.000 personer)	2.651	2.841	2.776	2.755	2.753
- heraf på ordinært arbejdsmarked	n.a.	2.761	2.686	2.664	2.666
- heraf i løntilskudsjob		80	90	90	87
Bruttoledighed (årgennemsnit, 1.000 personer)	183	74	164	168	165
Bruttoledighed i procent af arbejdsstyrken	6,5	2,5	5,7	5,7	5,8

Anm.: Tallene for 2013 er baseret på skønnede tal i december 2012.

Kilde: Økonomisk Redegørelse, december 2012, Økonomi- og indenrigsministeriet.

Usikkerheden afspejlede sig i forbrugerforventningerne (Danmarks Statistik, 2013a). De havde konstant været negative siden 2010, og var det også i dataindsamlingsperioden. Sådanne negative forbrugerforventninger tegner ifølge Danmarks Statistik ikke godt for øget afsætning blandt virksomhederne. Danmarks Statistiks konjunkturbarometer for industrien lå således også lavt i perioden omkring dataindsamlingsperioden (Danmarks statistik, 2013b). Heller ikke konjunkturbarometeret for ser-

viceerhvervene gav tiltro til, at fremgangen ”lå lige om hjørnet” (Danmarks statistik, 2013c).

De forskellige økonomiske analyser beskrev således 2012 som et år præget af økonomisk krise og usikkerhed. Derfor er det sandsynligt, at det sociale engagement, vi måler i denne periode, er påvirket negativt af den økonomiske krise og usikkerheden. På den anden side viste sidste virksomhedsårsbog, at virksomhederne ikke helt lukker ned for sådant et engagement i krisetider, hverken over for egne medarbejdere eller udsatte personer, som har behov for et løntilskudsjob (Thomsen m.fl., 2011). Tager vi endvidere krisens lange varighed i betragtning, har mange virksomheder formentlig tilpasset sig den samfundsøkonomiske situation allerede før 2010.

I årbøgerne stiller vi virksomhederne spørgsmålet om, hvordan de ser på deres egen økonomiske situation. Af tabel 2.2 fremgår det, at 48 pct. af virksomhederne i 2012 vurderer deres situation som *særdeles god* og *ret god*, hvilket er omtrent den samme andel som i 2010, hvor vurderingen lå på 50 pct. Blandt virksomhederne falder vurderingen meget forskelligt ud. De små private virksomheder er ikke så positive som de store private virksomheder (48 mod 69 pct.). Også de små offentlige virksomheder er mere negative end de store offentlige, idet 20 pct. af de små synes deres økonomiske situation er *mindre god* og *ikke god*, mens kun 12 pct. af de store har den opfattelse. For de små private virksomheder kan en medvirkende årsag til den større bekymring være usikkerheden om forlængelsen af ordningen med fradrag for håndværksudgifter⁴ (Byggeplads.dk, 2013, Politiken.dk, 2013a), mens den hos de små offentlige virksomheder kan skyldes den stramme offentlige udgiftspolitik, navnlig i kommunerne (Økonomi- og Indenrigsministeriet, 2013).

Den økonomiske situation påvirker naturligvis også ledighedstallene. I slutningen af 2012 lå bruttoledigheden på omkring 6 pct., hvilket den har ligget på siden 2010. Dette tal for ledigheden kan imidlertid perspektiveres på flere punkter.

4. Ordningen er sidenhen blevet forlænget, men under dataindsamlingsperioden var det usikkert, om den ville blive det. Med ordningen kan man få skattefradrag for 15.000 kr. for følgende ydelser udført på ens ejendom: Reparation og renovering, rengøring og havearbejdere m.m. Ordningen betyder en øget aktivitet blandt håndværkere og andre virksomheder og vil koste 1,6 mia. i 2013 og 1,7 mia. i 2014 (Politikken.dk, 2013b, Finansministeriet, 2013).

ABEL 2.2

Virksomheder fordelt efter egen opfattelse af virksomhedens økonomiske situation. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Særdeles god og ret god							
1998	67	72	67	42	35	41	61
2010	53	65	54	32	43	34	50
2012	48	69	50	40	40	40	48
Nogenlunde							
1998	27	20	26	39	47	41	30
2010	32	26	32	41	31	39	33
2012	39	23	38	41	48	42	39
Mindre god og ikke god							
1998	6	8	6	18	17	18	9
2010	15	9	14	28	26	28	17
2012	13	8	12	20	12	18	13
I alt							
1998	100	100	99	99	99	100	100
2010	100	100	100	101	100	101	100
2012	100	100	100	101	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	763	710	1.473	353	597	950	2.423
2010	540	453	993	436	546	982	1.975
2012	639	587	1.226	470	527	997	2.223
Forskel mellem 1998 og 2012							
	***		***				***
Forskel mellem 2010 og 2012							
					**	*	

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

Selv om jobomsætningen stadig er høj, så har krisen sat sine spor ved at begrænse jobåbningerne (AE-Rådet, 2012). I tredje kvartal sidste år var der, korigeret for sæsonudsving, 162.100 jobskift, hvilket svarer til, at cirka 52.000 skifter job hver måned. Det hører dog med til billedet, at 30 pct. af dem er studerende, og 7 pct. er personer i støttet beskæftigelse. Til sammenligning skiftede 79.700 job om måneden i første kvartal af 2008.

Cirka 30 pct. af de bruttoledige var langtidsledige (jobindsats.dk), og det er navnlig disse ledige, der er målgruppen for de offentlige tilbud, som vi undersøger i denne årbog. Derudover er der en del ledige personer, som ikke tælles med i ledighedsstatistikken, fordi de ikke er arbejdsmarkedsparete. De er også i målgruppen for de offentlige tilbud, vi ser på i årbogen, i det omfang de deltager i et tilbud på en arbejdsplads.

Den forholdsvis lave jobomsætning og høje ledighed kommer til udtryk i virksomheders vurdering af deres muligheder for at fastholde og ansætte medarbejdere. Tabel 2.3 viser, at 53 pct. af virksomhederne finder det *let* og *meget let* at holde fast på deres medarbejdere i 2012.⁵ Dette er betydelig højere end i 2008, som var et år med meget lav ledighed.

Ikke kun de små private virksomheder, men også de andre virksomheder finder det *let* og *meget let* at rekruttere nye medarbejdere i 2012, jf. tabel 2.4.

TABEL 2.3

Virksomheder fordelt efter opfattelse af mulighederne for at fastholde kvalificerede medarbejdere i de seneste par år i udvalgte undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Let og meget let							
2008	26	11	25	21	13	20	25
2010	60	15	57	43	18	40	53
2012	60	12	57	45	15	40	53
Hverken let eller svært							
2008	5	9	6	6	7	5	6
2010	6	5	6	3	3	3	6
2012	6	2	6	6	2	5	6
Svært og meget svært							
2008	69	80	69	74	79	75	70
2010	33	80	37	54	79	59	42
2012	34	86	38	50	83	56	41
I alt							
2008	100	100	100	101	99	100	101
2010	99	100	100	100	100	102	101
2012	100	100	101	101	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag							
2008	560	457	1.017	387	540	927	1.944
2010	546	461	1.007	436	550	986	1.993
2012	637	599	1.236	475	539	1.014	2.250
Forskel mellem 2008 og 2012	***	**	***	***	**	***	***
Forskel mellem 2010 og 2012							

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

5. I nogle tabeller er 1998 ikke referenceår, men i stedet 2007, 2008 og 2010. Det skyldes, at vi først er begyndt at stille nogle spørgsmål senere, fx spørgsmålet, som tabel 2.3 bygger på.

TABEL 2.4

Virksomheder fordelt efter opfattelse af mulighederne for at tiltrække kvalificerede medarbejdere i de seneste par år i udvalgte undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Let og meget let							
2008	43	40	43	54	50	53	44
2010	68	75	69	83	81	83	71
2012	70	71	70	83	82	83	73
Hverken let eller svært							
2008	23	22	23	15	22	16	22
2010	14	15	14	10	11	10	13
2012	11	17	12	13	10	12	12
Svært og meget svært							
2008	34	37	34	31	29	31	34
2010	18	10	17	7	9	7	15
2012	19	13	18	4	8	5	15
I alt							
2008	100	99	100	100	101	100	100
2010	100	100	100	100	101	100	99
2012	100	101	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag							
2008	542	455	997	381	546	927	1.924
2010	521	457	978	419	544	963	1.941
2012	598	592	1.190	452	532	984	2.174
Forskel mellem 2008 og 2012	***	***	***	***	***	***	***
Forskel mellem 2010 og 2012							

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

Den økonomiske stemning blandt forbrugere og virksomheder omkring dataindsamlingstidspunktet er således afventende, hvilket også ses af regeringens prognose for 2013, hvor der forventes en stigning i BNP på 1,2 pct., jf. tabel 2.1. Eftersom krisen allerede på dette tidspunkt har været i 5 år, må det formodes, at virksomhederne i en vis grad har indstillet sig på denne situation, og at det sociale engagement derfor ikke er påvirket væsentligt anderledes af den økonomiske situation end i 2010.

TILBUD TIL LEDIGE OG SYGDOMS RAMTE

Virksomhedernes sociale engagement hænger sammen med de tilbud, som de kommunale jobcentre stiller til rådighed for ledige og sygdoms-

ramte: løntilskudsjob, virksomhedspraktik, delvis syge-/raskmelding og ressourceforløb. Det er vigtigt at være opmærksom på, at jobcentrenes anvendelse af disse tilbud også er bestemt af forskellige refusionsordninger, der skaber incitament til at jobcentrene bruger nogle tilbud frem for andre. Forskellige kampagner og særlige indsatser iværksat af stat og kommuner for at få virksomhederne til at engagere sig og hjælpe personer spiller også en vis rolle.

Her begrænser vi os imidlertid til at se på den konkrete udformning af de offentlige tilbud og ordninger, som involverer virksomhederne. Det gør vi ved at fokusere på målgrupperne for disse tilbud og deres formål. Samtidig beskriver vi mulighederne og begrænsningerne ved disse tilbud og ordninger, og vi forklarer, hvad der skal få virksomhederne til at engagere sig og gå med til at have personer i et af disse tilbud. I beskrivelsen af ordningerne lægger vi os tæt op ad lovgivningen for aktiv beskæftigelsesindsats, og hvor andet ikke står anført, er denne lov kilden.⁶

LØNTILSKUDSJOB

Løntilskud er rettet mod ledige kontanthjælpsmodtagere og dagpenge-modtagere. Tilbuddet gælder både for personer, som er arbejdsmarkedsparate, og personer, som ikke er det. Personer ramt af alvorlig sygdom og personer tilkendt revalidering⁷ kan også komme i et løntilskudsjob på en arbejdsplads.⁸ Endelig kan personer, som er i gang med et ressourceforløb⁹, deltage i løntilskudsjob som en del af dette forløb.

Som udgangspunkt skal man have været ledig eller sygdomsramt i mindst 6 måneder, før man kan få et tilbud om et løntilskudsjob.

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats er meget præcis, når det gælder formålet med at tilbyde en person et løntilskudsjob. Man skal have behov for ”oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer”. Arbejdspladserne skal således være indstillet på at yde et bidrag til, at de involverede personer får forbedret deres kompetencer.

6. Beskæftigelsesministeriet (2013a): Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

7. Revalidering tilbydes personer med nedsat arbejdsevne, som skal have afprøvet eller udviklet deres arbejdsevne.

8. Løntilskudsjob gælder også for førtidspensionister, men denne ordning beskriver vi under afsnittet om job på særlige vilkår.

9. Vi forklarer ressourceforløb senere i dette kapitel.

Varigheden af løntilskudsjobbet er bestemt af personens behov, men normalt kan det højst være 1 år. Personer i revalidering har dog mulighed for at være i løntilskudsjob længere end 1 år.

En ansættelse i et løntilskudsjob følger reglerne om løn og arbejdsvilkår inden for det overenskomstmæssige område, hvor jobbet hører til. Imidlertid er der forskel på aflønningen hos en privat og offentlig arbejdsgiver. På det private område skal lønnen være den overenskomstgivne løn, mens den på det offentlige område højst må udgøre satsen for dagpenge eller kontanthjælp.

Endelig gælder der et rimelighedskrav, som fastlægger, hvor mange der må være i løntilskud og virksomhedspraktik¹⁰ på samme tid på en arbejdsplads. Kravet går også under navnet forholdstalsreglen. Reglen siger, at der altid i udgangspunktet må være 1 person i løntilskud eller praktik på en arbejdsplads. Herudover må der være 1 person i sådanne job for hver 5 ordinært ansatte indtil 50 ansatte på arbejdspladsen, hvorefter der må være en for hver 10 ordinært ansatte. For løntilskudsjob gælder der også den regel, at jobbet skal føre til en merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Ideen er, at den skal forhindre, at ordinære job bliver erstattet af løntilskudsjob.

Som løntilskudsjobbet er beskrevet, kan både personer, som kun har ledighed som problem, og personer, som har problemer ud over ledighed eller er sygdomsramte, kan komme ud i løntilskud på en arbejdsplads. Det er således tale om en meget heterogen gruppe, som virksomhederne skal hjælpe i forbindelse med løntilskudsjob.

VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Målgrupperne for virksomhedspraktik er de samme som for løntilskudsjob, men hertil kommer personer som er tilkendt fleksjob, men er ledige. Ifølge loven om aktiv beskæftigelsesindsats er formålet med en praktik, at ”afdække eller optræne de involverede personers faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål”. En forskel i forhold til løntilskudsjob er således, at en praktik kan have til formål at afdække og afklare en persons kompetencer. Det vil sige at vurdere en persons arbejdsevne og muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet.

En virksomhedspraktik kan som hovedregel kun være mellem 4 og 13 uger, alt afhængig af den involverede persons behov. Længden kan dog også være bestemt af, at personen ikke umiddelbart er klar til et or-

10. Virksomhedspraktik bliver beskrevet efter afsnittet om løntilskud.

dinært job eller et løntilskudsjob. I særlige tilfælde kan en praktik forlænges i op til 26 uger, og en praktik som led i revalidering kan være endnu længere, hvis der er behov for det.

I modsætning til løntilskudsjob får arbejdsgiveren ikke noget løntilskud, men udbetaler heller ikke løn. I stedet får ”praktikanten” sin hidtidige ydelse: arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller ledighedsydelse. Det er dette ”gratisprincip”, som skal motivere arbejdsgivere til at tage personer i virksomhedspraktik, så de får ”afklaret, afdækket eller optrænet” deres kompetencer.

DELVIS RASKMELDING/SYGEMELDING

Denne ordning er beregnet for langtidssyge, som ønsker at vende gradvis tilbage til deres arbejde.¹¹ Der bliver taget forskellige hensyn til deres situation, gennem eksempelvis nedsat arbejdstid og fleksible muligheder for pauser. Vi spørger virksomhederne, om de benytter sig af disse to ordninger som et led i deres personalepolitik.

RESSOURCEFORLØB

Ordningen med ressourceforløbet trådte i kraft den 1. januar 2013 samtidig med den nye fleksjobordning, jf. nedenfor. Ordningen skal da også ses i lyset af fleksjobreformen, da begge har til hensigt at sikre, at navnlig unge under 40 år ikke havner permanent på en førtidspension.

Ressourceforløbet er målrettet personer med så komplekse problemer ud over ledighed, at kommunen vurderer, at der er en stor risiko for, at de kommer på førtidspension, hvis der ikke gøres en særlig indsats. Forudsætningen for at deltage i forløbet er, at personerne har et arbejds-potentiale, som kan udvikles i løbet af ressourceforløbet.

Ressourceforløbet skal bidrage til at udvikle personernes arbejdsevne ved en konkret og aktiv indsats. Indsatserne vil typisk være en kombination af beskæftigelsestilbud, sociale tilbud og sundhedsmæssige tilbud.

Forløbet kan have en varighed fra 1 til 5 år. Unge personer under 40 år kan komme i gentagne forløb, indtil de fylder 40 år. Så længe personerne vurderes til at have arbejdsmarkedspotentiale, skal de have dette tilbud og ikke et tilbud om førtidspension. Kun hvis personernes arbejdsmarkedspotentiale er meget begrænset, og det er åbenlyst formåls-løst at udvikle arbejdsevnen, kan de få tildelt førtidspension. Personer

11. Beskæftigelsesministeriet (2013b): Bekendtgørelse af lov og sygedagpenge.

over 40 år kan også få tilbudt ét ressourceforløb, og flere forløb, hvis de selv ønsker det.

Som det fremgår senere under beskrivelsen af den nye fleksjob-ordning, skal ressourceforløbet ses sammen med de forbedrede muligheder for at få tildelt et fleksjob, hvor man kun arbejder få timer om ugen.

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 personernes individuelle behov. Som sagt kan beskæftigelsestilbuddet omhandle et løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik. Eftersom dataindsamlingsperioden ikke var afsluttet, da ressourceforløbet blev taget i brug i jobcentrene, kan nogle af de løntilskudsjob og virksomhedspraktikker, som virksomheder har angivet i forbindelse med vores survey, godt have været et led i et ressourceforløb.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I dette afsnit ser vi på job på særlige vilkår. Det er tilbud, som gør det muligt for borgere, der ikke har fuld arbejdsevne at have 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 i løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik, før de fik tilkendt et fleksjob eller en førtidspension. Samtidig bliver personer tilkendt et fleksjob tilbudt virksomhedspraktik under ledighed.

FLEKSJOB

Reglerne om fleksjob er blevet ændret siden sidste årbog. Den nye ordning trådte i kraft den 1. januar 2013. Herefter vil både den gamle og den nye ordning være i brug ude i virksomhederne. Borgere i *samme* fleksjob før og efter årsskiftet er stadig ansat efter den gamle ordning, indtil de skifter fleksjob. I det nye fleksjob vil deres ansættelsesvilkår være bestemt af den nye ordning. Ligeledes vil borgere som blev tilkendt fleksjob sidste år, men var ledige ved årsskiftet, 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 at der bliver taget hensyn til deres skånebehov, så som mindre arbejdstid, hyppige pauser, ingen fysiske belastninger mv.

Under *den gamle ordning* udbetaler arbejdsgiveren lønnen 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. 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 nogen 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.¹² Efter den nye ordning betaler arbejdsgiveren for det arbejde, personerne i fleksjobbet udfører. Denne løn udbetales af arbejdsgiveren. Det kan fx være løn for 2, 10 eller 15 timers arbejde. Resten af lønnen udgøres af et tilskud, som det offentlige udbetaler. Her gælder der det princip, at dette tilskud højst må udgøre 98 pct. af dagpengesatsen, altså omkring 17.008 kr. om måneden (2013-niveau). Tilskuddet nedtrappes, i takt med at man tjener mere, og bortfalder helt, når ens lønindtægt er på 36.330 kr. (2013-niveau). Ved at give mulighed for højere løn med 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. Under vores undersøgelsesperiode gjaldt det for hver af disse ansættelser, men det er efterfølgende blevet

12. Løntilskuddet i den gamle ordning kunne højst være to tredjedele af lønnen på det gældende overenskomstområde. Hvis den involverede person skulle have løn for 37 timer, men kun 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 cirka 24 timers løn (to tredjedelen af lønnen) og derfor skulle betale for cirka 13 timers løn, selv om personen i fleksjobbet kun arbejdede i 2 timer. Hermed havde arbejdsgiveren ikke noget incitament til at have personer ansat i et fleksjob, hvis de ikke kunne arbejde mindst 13 timer om ugen.

ændret, idet nogle virksomheder begyndte at ansætte mange personer i fleksjob, som kun kan arbejde i få timer om ugen.

En anden væsentlig ændring i fleksjobordningen er, at det første fleksjob er gjort midlertidigt med en varighed på 5 år. Personer under 40 år skal fortsat opfylde betingelserne for at få bevillingen til fleksjobbet forlænget. Personer over 40 år kan efter det første fleksjob få et varigt fleksjob, hvis deres 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.¹³ Nu er det sådan, at man forinden skal have været ansat i et aftalebaseret skånejob efter overenskomstens sociale kapitler i 12 måneder.¹⁴ En vigtig undtagelse er, hvis man har været udsat for en alvorlig, akut opstået skade eller sygdom, og det er oplagt, at ingen foranstaltninger kan hjælpe en tilbage i et arbejde på ordinære vilkår.

Ligesom under den gamle ordning skal jobcentret løbende foretage en opfølgning hos arbejdsgiveren for at høre, om der er sket nogle 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. Den afgørende forskel er, at et løntilskudsjob til førtidspensionister ikke er tidsbegrænsede. Det skal dog understreges, at der er en grænse for, hvor meget en førtidspensionist må tjene, før lønnen bliver trukket i pensionen. Ved en vis indtjening bortfalder pensionen helt.

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

14. Job efter overenskomstens sociale kapitler omtales også som aftalebaseret skånejob og er ikke en ny mulighed, men en mulighed, der sjældent er blevet brugt jf. kapitel 3 tabel 3.10. Disse job giver virksomhederne mulighed for at fastholde medarbejdere på særlige tilrettelagte vilkår, hvad angår arbejdstid, sammensætning af opgaver samt løn. Jobbene bliver etableret uden offentligt løntilskud.

TILBUD OG JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR BELYST VED TAL

I dette afsnit sætter vi tal på nogle af de tilbud og job på særlige vilkår, som vi har beskrevet ovenfor. Vores primære formål er at beskrive omfanget af løntilskudsjob, virksomhedspraktik, fleksjob og delvis syge-/raskmelding. Herudover omtaler vi også nogle tal for nogle andre ordninger, idet de har relevans for nogle af de emner, vi kommer ind på i årbogen.

TABEL 2.5

Antal fuldtidsdeltagere i forskellige typer af job på særlige vilkår og personer på ledighedsydelse (i tusinder).

	1999	2007	2008	2010	2011	2012
Ledige i løntilskudsjob og virksomhedspraktik	36,9	26,1	26,3	41,1	47,8	44,0
Løntilskudsjob til førtidspensionister	4,5	5,2	5,1	5,5	5,7	5,3
Fleksjob	6,5	49,2	49,2	52,3	52,4	52,3
Ledighedsydelse		8,4	8,4	10,9	12,3	16,5

Anm.: Ledige i løntilskud og virksomhedspraktik dækker også over voksenlæring og servicejob til og med 2011. Fra 2012 oplyser Danmarks Statistik kun antallet af aktiverede uden nærmere angivelse.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken samt www.jobindsats.dk.

I tabel 2.5 ser vi, at antallet af fuldtidspersoner i løntilskudsjob og virksomhedspraktik i 2012 er opgjort til 44.000 fuldtidspersoner.¹⁵ Det ligger på nogenlunde det samme niveau som i de seneste år, men er markant højere end i årene under højkonjunktoren. Set i forhold til det samlede antal personer, som var berørt af ledighed i 2012, på cirka en halv million, er tallet forholdsvis beskedent. Det hænger til dels sammen med, at den gennemsnitlige ledighedsperiode er under 20 uger for dagpengemodtagere og under 35 uger for kontanthjælpsmodtagere. Dette afspejler – som beskrevet tidligere – en pæn jobomsætning på arbejdsmarkedet, hvilket betyder, at mange hurtigt finder job igen efter at være blevet ledige.

Antallet af personer i fleksjob i 2012 er næsten det samme som i 2010-2011, jf. tabel 2.5.¹⁶ Til gengæld er antallet af fuldtidspersoner på

15. En fuldtidsperson svarer til en person på en offentlig ydelse i 37 timer om ugen hele året. For eksempel er 3 personer i et løntilskudsjob 37 timer om ugen i henholdsvis 3, 4, og 5 måneder lig med en fuldtidsperson 37 timer om ugen hele året.

16. Dansk Arbejdsgiverforening skriver i en artikel i Agenda, at antallet af fuldtidspersoner i fleksjob er 54.000 i juni 2013 (Elmer, 2013). Dette stemmer overens med en undersøgelse fra Styrelsen for Fastsiddelse og Rekruttering udført af Discus (SFR, 2013a). Af denne undersøgelse fremgår det, at der er skabt 4.520 nye fleksjob fra 1. april til og med 15. august 2013. I 55 pct. af disse job

ledighedsydelse steget med cirka 6.000 personer siden 2010, så der i 2012 er 16.500 ledige fuldtidspersoner, som venter på et fleksjob. Stigningen kan skyldes de svage konjunkturer. I alt er næsten 29.000 personer tilkendt et fleksjob berørt af ledighed på et tidspunkt i 2012.

I 2012 er der lidt færre førtidspensionister i løntilskudsjob end i 2010. Tallet vil eventuelt ændre sig en del i de kommende år på grund af ændringen af fleksjobordningen og introduktionen af ressourceforløbet. De cirka 5.000 førtidspensionister i løntilskudsjob jf. tabel 2.5 skal ses i lyset af, at der er omkring 250.000 førtidspensionister. Begge tal er stort set uændret i de senere år. Ifølge Dansk Arbejdsgiverforening er det reelle antal førtidspensionister, som har et arbejde ved siden af deres pension, højere end de 5.000 (Dansk Arbejdsgiverforening, 2009). Ifølge deres beregninger supplerer cirka 20.000 førtidspensionister deres pension med en løndtægt. Det vil sige, at størstedelen supplerer deres pension med et job uden offentligt løntilskud.

Et fokusområde i årbogen er sygefraværet. I alt fik knap 90.000 fuldtidspersoner sygedagpenge i 2010 og knap 82.000 i 2012. Nedgangen i sygefraværet kan hænge sammen med, at man afholder sig fra at melde sig syg på grund af krisen. Det samlede antal personer, som modtog sygedagpenge i de to år, var cirka 431.000 og 396.000 personer. Af disse personer var cirka 73.000 delvis syge-/raskmeldte i 2010 og cirka 72.000 i 2012.

I årbogen ser vi nærmere på de ældre på arbejdsmarkedet, og derfor skal vi her særskilt give en opgørelse af, hvor mange som er på efterløn. I 2010 var der næsten 128.000 fuldtidspersoner på efterløn, men i 2012 er antallet nede på lige under 107.000 fuldtidspersoner. Opgjort som personer i alt på efterløn i de to år er der tale om cirka 171.000 henholdsvis 146.000 personer. En stor del af denne nedgang skyldes formentlig reformen af efterlønnen fra 2012.

Alt i alt er ændringerne på de fleste områder beskedne siden 2010. Det er dog værd at bemærke, at antallet på efterløn er faldet markant, og antallet på ledighedsydelse er steget markant.

er personerne lønnet for 10 timer eller mindre. Registreringen af fleksjobbene er foretaget af de nye fleksjobambassadører i jobcentrene, som har til formål at skabe kontakt mellem fleksjobvisiterede og virksomheder (SFR, 2013b)

OPSAMLING

I perioden, hvor vi indsamlede vores data, var den økonomiske situation usikker, hvilket satte sit præg på forbrugere og virksomheder, som var afventende, fordi de var usikre overfor, hvad den nærmeste fremtid bød på. Eftersom de svage konjunkturer havde været i en årrække på dataindsamlingsstidspunktet, er det ikke usandsynligt, at virksomhederne havde indstillet sig på de ”hårde tider”.

Regeringens reformstrategi for arbejdsmarkedet betyder samtidig, at en ny fleksjobordning er trådt i kraft under dataindsamlingsperioden. Sigtet med den nye ordning er at forbedre mulighederne for de personer med nedsat arbejdsevne, som kun kan arbejde få timer om ugen. Unge med komplekse problemer skal have tilbudt et ressourceforløb, som er en ny ordning. Dette skal hjælpe dem i arbejde, fx i et fleksjob i få timer om ugen.

Der var knap 17.000 fuldtidspersoner på ledighedsydelse i 2012 ud af de i alt 70.000 fuldtidspersoner, som var tilkendt et fleksjob. Dette var en markant stigning i forhold til 2010. Endelig bemærker vi, at efterlønsreformen har sat sit spor, idet antallet af fuldtidspersoner på efterløn er faldet med cirka 20.000 personer fra 2010 til 2012.

UDVIKLINGEN I DET SOCIALE ENGAGEMENT – FOREBYGGELSE OG FASTHOLDELSE

I dette kapitel ser vi på udviklingen i virksomheders sociale engagement. Det er ottende gang, vi spørger virksomhederne¹⁷ om deres konkrete indsatser i forbindelse med det vi kalder det sociale engagement. Vi ind-deler det sociale engagement i tre former for indsatser:

- Forebyggelse: Indsatser, der skal forebygge, at lønmodtagere kommer i en situation, hvor de er i fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen. Typisk vil der være tale om forskellige former for personalepolitikker.
- Fastholdelse: Indsatser, der fastholder lønmodtagere på arbejdsplad-sen, der på grund af fx langtidssygefravær står i direkte fare for at miste arbejdspladstilknytningen.
- Ansættelser: Indsatser, der medvirker til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne på særlige vilkår med eller uden offentlig støtte.

I det følgende beskriver vi udviklingen i de forebyggende og fastholden-de indsatser.

17. I praksis vil det formentlig være en HR-afdeling, der besvarer skemaet på store virksomheder, mens ejeren formentlig besvarer skemaet, når det drejer sig om små virksomheder.

Formålet med at følge udviklingen i virksomhedernes konkrete indsats er flere. For det første er denne undersøgelse en af de eneste muligheder for at følge udviklingen i de konkrete indsats. Virksomheders sociale engagement er frivilligt for danske virksomheder at deltage i, men samtidig en vigtig del af den aktive beskæftigelsespolitik. Derfor er det interessant at følge med i virksomhedernes indsats på området. For det andet ændrer virksomheders rammevilkår sig, når konjunkturerne, lovgivning og overenskomster ændrer sig. I den forbindelse er det vigtigt at kunne beskrive, på hvilken måde konjunkturer og lovgivning påvirker virksomheders adfærd. Virker en lovgivning fx efter hensigten med hensyn til virksomhedernes adfærd? Endelig er de årlige målinger af det sociale engagement med til at fastholde et fokus på den aktive beskæftigelsesindsats og virksomhedernes bidrag hertil.

I beskrivelserne medtager vi ikke alle 8 år, hvor vi har spurgt virksomhederne. Vi beskriver udviklingen fra det første år, et spørgsmål er blevet stillet. Det vil sige 1998 for enkelte af de centrale spørgsmål. Dette har vi gjort for at videregive billedet af den udvikling, der er sket siden SFI udførte den første måling af virksomheders sociale engagement. Derudover sammenligner vi med 2010 for at beskrive den aktuelle udvikling.

Vi kunne have valgt at sammenligne med andre år og særligt kunne en antagelse være, at de økonomiske konjunkturer har stor indflydelse på målingerne, og det derfor er vigtigt at sammenligne med et år, der ikke er udpræget høj- eller lavkonjunktur. Det har imidlertid vist sig at være vanskeligt at definere et såkaldt normalt år, fordi der er mange forskellige økonomiske parametre, der har betydning for virksomheders adfærd, fx ledighedsudviklingen, væksten samt virksomhedernes og forbrugernes forventninger. Derudover har de mange års målinger vist os, at der er andre forhold end den økonomiske situation, der har betydning for virksomheders adfærd, herunder især lovgivningen. Derfor har vi valgt at sammenligne 2012 med baseline-året for det pågældende spørgsmål samt 2010.

I dette kapitel ser vi på udviklingen i virksomheders indsats for at forebygge, at lønmodtagere kommer i en situation, hvor en egentlig fastholdelsesindsats kan blive nødvendig. Vi ser også på, hvilke indsats virksomhederne tilbyder i de tilfælde, hvor en fastholdelsesindsats er nødvendig for, at en lønmodtager kan bevare beskæftigelsen. I kapitel 4 sætter vi fokus på virksomheders ansættelse af grupper, der er udsatte,

når det gælder om at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. I kapitel 3 og 4 vil vi udelukkende fokusere på udviklingen i de konkrete indsatser, og der er dermed kun tale om deskriptive kapitler. Analyserne af, hvilken type af virksomheder der gør hvad, vil komme i kapitel 5.

FOREBYGGENDE INDSATSER

Under forebyggende indsatser henregner vi forskellige former for personalepolitikker. Herunder ser vi særligt på politikker i forhold til ældre medarbejdere – altså seniorpolitik og sygefraværspolitik.

PERSONALEPOLITIKKER

Tabel 3.1 viser udviklingen af den brede palet af personalepolitikker, en virksomhed kan have – enten nedskrevet eller som en kutyme, der ikke er nedskrevet, men som alligevel betragtes som nogle tilbud og retningslinjer, som medarbejderne kan regne med.

Tabellen viser, at der ikke er sket den store forandring i omfanget af virksomheder, der har personalepolitikker på de fem nævnte områder. Det er stadig sådan, at det at have en politik omkring medarbejderes sygefravær er det mest almindelige. 68 pct. af samtlige virksomheder angiver at have en sådan. De 68 pct. dækker over, at stort set alle store virksomheder har en sådan politik, mens de små virksomheder i mindre grad har en sådan.

Tabel 3.1 viser endvidere, at der er sket et signifikant fald i andelen af virksomheder, der angiver at have en seniorpolitik. En tredjedel af virksomhederne angiver at have en seniorpolitik, mens andelen i 2010 lå på 38 pct. Hvad dette fald evt. kan skyldes, vil blive diskuteret i afsnittet om seniorpolitiske indsatser.

Vi har samlet de forskellige personalepolitikker i et indeks for at få et samlet overblik over virksomhedernes forebyggende indsatser. Tabellen viser, hvor mange af de nævnte personalepolitikker virksomhederne angiver at have.

TABEL 3.1

Andel virksomheder med personalepolitik. Opdelt efter type af personalepolitik og undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Familiepolitik							
2006/7 ²⁾	41	34	41	52	56 **	53 **	43 **
2010	40	35	40	38	44	39	40
2012	36	46	36	40	49	41	37
Seniorpolitik							
2006/7 ²⁾	24	57	27	53	79 **	59 **	34
2010	25	67	28	72	91	75 **	38 **
2012	21	65	24	70	94	74	33
Sygefravær							
2006/7 ²⁾	65	85	67 **	86	95	88 **	71
2010	65	95	67	89	98	91 **	72
2012	61	93	64	83	99	86	68
Stress- eller trivsels- politik							
2008 ¹⁾	28 **	56 **	29 **	67	84 ***	70	34 ***
2010	40	71	43	75	91	78	50
2012	37	74	39	72	92	76	46
Politik om socialt enga- gement							
2006/7 ²⁾	36	57 **	37	55 **	69	58	42
2010	33 *	51	34	54	57	55	39 **
2012	27	63	30	48	65	51	34

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2006/7 er: 2.492, for 2008: 1.987, for 2010: 1.990 og for 2012: 2.296.

Forskellen mellem 2006/7/2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau

1. Der blev første gang spurgt til stress- og trivselspolitik i 2008.
2. Dataindsamlingen i 2006 blev forsinket, således at den primært kom til at foregå i første kvartal 2007.

Tabellen viser, at der er en femtedel af virksomhederne, der slet ikke har en af de nævnte personalepolitikker, mens der i den anden ende af skalaen er knap 10 pct., der har alle de nævnte politikker. Derudover viser tabellen, at det ikke overraskende er de store virksomheder, der har flest politikker, mens de små har færrest.

De små private virksomheder har i gennemsnit knap to af de nævnte politikker, mens de store offentlige virksomheder i den anden ende i gennemsnit har fire personalepolitikker.

Nu skal det huskes, at det, at en virksomhed har en personalepolitik, ikke er det samme som, at medarbejderne også oplever, at personalepolitikken anvendes i praksis. Alligevel giver afsnittet et billede af, at især de store virksomheder lægger vægt på personalepolitikker. Man kan måske sige, at virksomheder i 2012 er ganske gennemregulerede, hvad angår forebyggende tiltag.

I næste afsnit ser vi på, hvad der mere konkret ligger bag de to personalepolitikker: sygefraværspolitikken og seniorpolitikken.

TABEL 3.2

Andel virksomheder fordelt efter antal personalepolitikker¹⁾ i 2012. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

2012	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
0	25	3	24	13	1	11	21
1-2	41	18	40	13	6	12	34
3-4	28	58	31	57	60	57	36
5	5	21	7	17	34	20	9
I alt, procent	99	100	102	100	101	100	100
Gennemsnitlig antal poli- tikker	1,8	3,4	1,9	3,1	3,9	3,2	2,1
Uvægtet beregnings- grundlag	642	596	1.238	474	530	1.004	2.242

Anm.: Bilagstabel 3.1 indeholder årene 2008, 2010 og 2012

1. Der er tale om et indeks med værdier fra 0 til 5: jo højere værdi, desto flere personalepolitikker har virksomheden. Se bilag 2.

SYGEFRAVÆRSPOLITIK

I de sidste virksomhedsmålinger (2008 og 2010) er vi dykket ned i sygefraværspolitikker. Dette er der flere grunde til.

Sygefraværspolitikken har stor politisk bevågenhed, fordi sygefravær er dyrt for både samfund, virksomheder og den sygdomsramte. Derudover har undersøgelser vist, at jo mere aktive virksomhederne er, og jo mere virksomhederne bliver inddraget i medarbejderes sygefraværforløb, desto større er chancerne for, at den sygdomsramte bevarer en arbejdsmarkedstilknytning (NFA, 2012; Høgelund, 2012; Holt & Nilsson, 2013). Undersøgelser viser endvidere, at der på arbejdspladsniveauet er en fælles interesse mellem medarbejdere og arbejdsgivere i, at der er klare retningslinjer for håndteringen af sygdomsramte (Gensby m.fl., 2012). Derudover er der en lovgivning på området, der sætter nogle ret klare rammer for sygefraværspolitikken både på virksomhederne og på jobcentrene i form af fx handlingsplaner, opfølgning, mulighedserklæringer mv. Endelig viser tabel 3.1., at det at have en sygefraværspolitik er den mest udbredte personalepolitik.

Tabel 3.3 viser en palet af indsatser og muligheder, hvoraf nogle er frivillige tiltag, mens andre er tiltag, der skal anvendes for at leve op til lovgivningen på området.

TABEL 3.3

Andel virksomheder, som anvender tiltag over for langvarigt syge medarbejdere blandt virksomheder, som inden for de seneste 12 måneder har haft langvarigt sygemeldte medarbejdere. Opdelt efter type af tiltag og undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Offentlige virksomheder, antal ansatte			Private virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Økonomisk hjælp							
2008		74	47 ***	55 **	73 *	59 ***	50 ***
2010	56	78	59	64	77	67	62
2012	53	82	59	73	77	74	63
Tilpasning af arbejdsforholdene							
2008	58 ***	86 **	62 ***	81	92 **	83	67 ***
2010	79	87	80	93	95	93	85
2012	74	82	75	83	93	86	78
Aftaler om løbende møder							
2008	63 ***	86	67 ***	93	98	94	72 ***
2010	77	91	79	96	98	97	85
2012	83	90	85	94	98	95	87
Delvis raskmelding							
2008	48 ***	85	54 ***	89	95 ***	90	61 ***
2010	67	91	71	91	96	92	78
2012	73	84	75	89	99	92	80
Lægeerklæringer/ mulighedserklæringer							
2010 ¹⁾	45	77	52	75	87	83	59
2012	45	77	19	81	87	50	60
Lægeerklæring/friattest							
2010 ¹⁾	21	30	23	31	39	33	26
2012	23	40	25	32	45	36	29
Fastholdelsesplan							
2010 ¹⁾	42	78	48	76	86	78	58
2012	46	80	52	80	88	82	60

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag er for 2008: 1.484, for 2010: 1.533 og for 2012: 1.721.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau

1. Der blev første gang spurgt til mulighedserklæringer, friattester og fastholdelsesplan i 2010.

To tredjedele af virksomhederne angiver, at de har et tilbud om økonomisk hjælp til sygdomsramte medarbejdere. Dette er en relativ høj andel, idet direkte økonomisk hjælp formentlig vil være en omkostning for virksomheden, og det derfor også kræver en særlig beslutning.

Omvendt er der sket et fald i virksomheder, der angiver, at de tilbyder at tilpasse arbejdsforholdene, når vi sammenligner 2010 og 2012 – faldet er dog ikke signifikant.

Derudover viser tabellen, at der ikke er sket den store udvikling på dette område. Der er således noget, der tyder på, at de indsatser, vi foreslår som mulige, også er indsatser, som virksomhederne prioriterer og anser som en del af en sygefraværspolitik.

SENIORPOLITIK

En særlig seniorpolitik er ikke noget alle virksomheder har eller skal have, men det er alligevel et politikområde, som der vedblivende er interesse for, fordi det på længere sigt kan blive nødvendigt for virksomhederne at skulle kunne tilbyde arbejdsvilkår, der både kan fastholde ældre medarbejdere og matche ældre medarbejders krav til arbejdspladsen, fordi der bliver mangel på arbejdskraft, og fordi efterlønsalderen og pensionsalderen generelt bliver sat op.

Det giver derfor god mening at spørge til virksomhedernes seniorpolitik og dermed deres beredskab til at forebygge, at de ældre medarbejdere forlader arbejdspladsen for tidligt.

Når det er sagt, så er det lige så vigtigt at påpege, at der er stor forskel på at have ældre medarbejdere på produktionsarbejdspladser eller i social- og sundhedssektoren, hvor arbejdet stadig kan være relativt fysisk tungt, og så på fx videnstunge virksomheder, hvor det kan være fx deadlines, der presser den enkelte medarbejder og måske særligt ældre medarbejdere.

Seniorpolitik kan derfor indeholde meget forskellige indsatser afhængig af de respektive arbejdsvilkår og afhængig af den enkelte ældre medarbejder.

Dertil skal måske lægges, at den generelle holdning til ældre lønmodtagere gennem de seneste år har ændret sig både på virksomhederne og hos de ældre lønmodtagere selv.

En undersøgelse fra 2012 af ældres adfærd i forhold til arbejdsmarkedet viste:

- at den megen fokus på det politiske ønske om at få ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet i sig selv kan få ældre til at blive længere også uden særlige foranstaltninger

- at den økonomiske krise har betydet, at nogle ældre ikke har råd til at forlade arbejdsmarkedet
- at den økonomiske krise måske har fjernet fokus fra at fastholde, fordi virksomhederne i højere grad har måttet afskedige medarbejdere i det hele taget
- at man i den offentlige debat er blevet mere nuanceret i forhold til, hvordan man ser på ældre lønmodtagere – i dag har man også blik for, at ældre kan være stærke medarbejdere med ønske om udvikling fremfor afvikling (Larsen m.fl., 2012).

Ovenstående punkter kan i og for sig bekræftes i tabel 3.4. Tabellen viser udviklingen i forskellige klassiske elementer i en seniorpolitik. Tilbuddet om fleksibel arbejdstid og kompetenceudvikling er de tilbud, som den største andel af virksomheder tilbyder. Det drejer sig om cirka halvdelen af de adspurgte virksomheder. Tabellen viser imidlertid også, at der generelt er sket et signifikant fald, i hvilke konkrete indsatser virksomheder med ældre medarbejdere tilbyder. Dette ses endnu tydeligere af figur 3.2, hvor det fremgår, at der er sket et fald uanset virksomhedsstørrelse og sektor.

TABEL 3.4

Andel virksomheder, som anvender tiltag for at fastholde ældre medarbejdere, blandt virksomheder, som har en eller flere seniorer ansat. Opdelt efter undersøgelsesår og type af tiltag. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

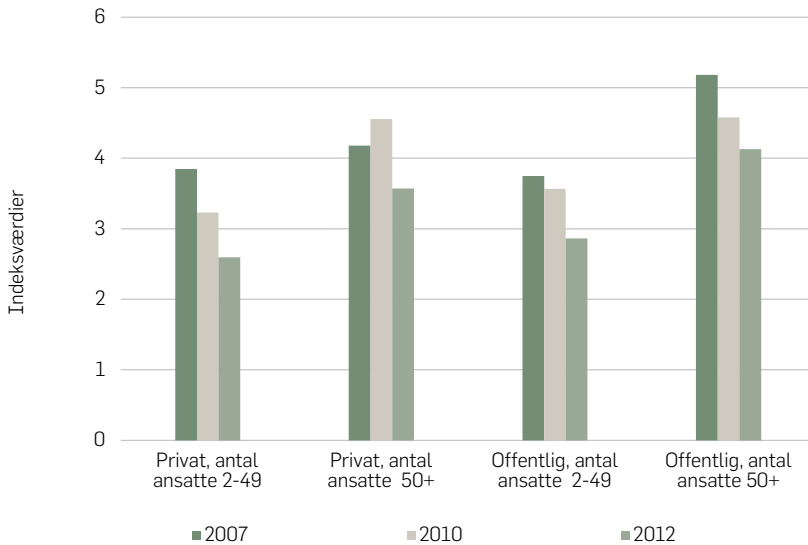
	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang							
2006/7 ¹⁾	56	71	58 **	43 ***	62	48 ***	
2010	45 **	75	50 **	47	59	50	50 **
2012	41	69	47	43	66	45	45
Kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkompensation							
2006/7 ¹⁾	35 **	44 **	38 **	28 **	60 **	37 ***	37 ***
2010	28* *	40 **	29 **	43	65	49	35 ***
2012	21	31	22	26	53	31	25
Mindre krævende arbejdsopgaver							
2006/7 ¹⁾	52 **	67 *	54 **	57 ***	71	61 ***	56 ***
2010	46 **	73 **	50 **	49	71	54	51 ***
2012	38	53	40	47	65	50	42
Mere krævende arbejdsopgaver/ansvar							
2006/7 ¹⁾	45 **	46	45 **	40 *	55	45 **	45 ***
2010	27 **	45 *	30	32 ***	48	36 ***	32 **
2012	29	36	32	29	41	30	30
Kompetenceudvikling/efteruddannelse							
2006/7 ¹⁾	71	86	73 ***	74 **	92 ***	80 **	75 ***
2010	50 ***	66	52 **	67 ***	76	69 **	57 ***
2012	37	61	40 ***	55	72	58	45
Mere fleksibel arbejdstid							
2006/7 ¹⁾	62	61	62	60	64 **	61 **	62 *
2010	60 **	86 **	63 **	66 ***	79	69 ***	65 ***
2012	53	70	55	55	72	58	56
Andre tiltag							
2006/7 ¹⁾	4 ***	5 ***	4 ***	10 ***	12 ***	11 ***	6
2010	4 **	9 **	5 **	24	21	23 ***	10 ***
2012	2	7	3	8	14	9	4

Anm.: I spørgeskemaet er der spurgt til, i hvor høj grad de enkelte tiltag anvendes. I denne tabel vises kun, om tiltaget anvendes eller ej. Det uvægtede beregningsgrundlag for 2006/7: 1.462. 2010: 1.653 og for 2012: 2.019. Forskellen mellem 2006/7, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

1. Datindsamlingen i 2006 blev forsinket, således at den primært kom til at foregå i første kvartal 2007.

FIGUR 3.1

Indekset for fastholdelse af seniorer¹⁾ i 2006/7, 2010 og 2012. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Virksomheder, som har en eller flere medarbejder på 55 år eller derover. Vægtede gennemsnitsværdier.



Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag er 1.465 i 2006/7, 1.553 i 2010 og 1.895 i 2012.

1. Indekset har værdier fra 0 til 10: jo højere værdi, i desto højere grad anvender virksomheden tiltag for at fastholde ældre medarbejdere, se bilag 2 for yderligere forklaring af indekset.

Endelig viser tabel 3.5, hvordan virksomhederne fordeler sig i forhold til, hvor mange seniorpolitiske indsatser de har, og hvor ofte virksomheden anvender disse i 2012. Tabellen viser, at 25 pct. af virksomhederne slet ikke har eller anvender de foreslåede seniorpolitiske tiltag.

Tabellen viser også, at det primært er de små virksomheder, der ikke anvender seniorpolitiske tiltag, hvilket ikke er så overraskende. Mere overraskende er det måske, at en relativ stor andel af de små virksomheder faktisk har seniorpolitiske indsatser og også anvender dem.

Bilagstabel 3.2 viser udviklingen i virksomhedernes seniorpolitiske tiltag, når tiltagene bliver samlet i et indeks.

Af bilagstabellen fremgår det, at den fjerdedel af virksomhederne, der angiver slet ikke at anvende nogle af de foreslåede tiltag, er en stigning i forhold til 2010, hvor det gjaldt for en femtedel af virksomhederne, mens det kun var 6 pct. i 2007 – det år arbejdskraftmanglen var på sit højeste.

TABEL 3.5

Virksomhedernes fordeling på indekset for fastholdelse af seniorer.¹⁾ Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
0	30	12	28	19	5	16	25
1-5	31	29	31	36	28	34	32
6-10	28	42	29	33	43	35	31
11-17	11	17	12	12	25	15	13
18	0	0	0	0	0	0	0
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2012 er 1.895.

Bilagstabel B3.2 viser de tilsvarende fordelinger for årene 2006/7 og 2010.

1. Indekset har værdier fra 0 til 18: jo højere værdi, desto mere anvender virksomheden de specifikke seniorpolitiske tiltag, se bilag 2. Bemærk, at indekset ikke er skaleret om til værdier fra 1-10 i denne tabel.

Forklaringen på dette fald kan være nogle af de ovenstående punkter. Seniorpolitik kan både have fået mindre betydning og et andet indhold i perioden 2007-2012.

FASTHOLDELSE

Det er ikke altid lige nemt at skelne mellem de forebyggende indsatser og de egentlige fastholdende indsatser. For eksempel kan man med rette sige, at sygefraværspolitikken også er et fastholdelsestiltag, idet vi ved, at der, hvis virksomheden ikke gør en aktiv indsats i starten af et sygdomsforløb, er en fare for, at en medarbejder kan miste fodfæstet på arbejdsmarkedet (Høgelund, 2012). En virksomhed, der har en synlig sygefraværspolitik er med til at signalere over for medarbejderne, at virksomheden forsøger at fastholde sygdomsramte medarbejdere, hvilket i sig selv kan være forebyggende.¹⁸

I dette kapitel undersøger vi, i hvilket omfang virksomheder har fastholdt medarbejdere, med et langvarigt sygdomsforløb, og/eller om de har afskediget medarbejdere med et langt sygdomsforløb. Endvidere undersøger vi, om de har fastholdt medarbejdere med en opstået arbejdsevnenedsættelse i et job med offentlig støtte i form af fx løntilskud, et aftalebaseret skånejob eller et såkaldt uformelt skånejob.

18. Sygefraværspolitik har altid både et element af kontrol og omsorg. Med den rette balancering vil sygefraværspolitikken være forebyggende (Gensby m.fl., 2012; Holt & Nilsson, 2013).

Tabel 3.6 viser udviklingen i virksomheder, der har måttet afskedige personer med et langvarigt sygdomsforløb eller med en forringet arbejdsevne.

TABEL 3.6

Andel virksomheder, hvor der i løbet af året er afskediget én eller flere medarbejdere på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og størrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
1998	8 ***	33 ***	10 ***	12 ***	40 ***	18 ***	12 ***
2008 ¹⁾	7 ***	38 **	8 ***	20 ***	47 **	26 ***	10 ***
2012	7	35	9	12	49	18	11

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.452, for 2008: 1.708 og for 2012: 1.968. Forskellen mellem 1998, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

At forskellene mellem 2012 og 2008 bliver signifikante, skyldes signifikante forskelle i andelen, der har svaret "nej" eller "ved ikke".

1. Dette spørgsmål blev ikke stillet i 2010, derfor sammenlignes med 2008.

Tabellen viser, at der er et fald i andelen af store private og små virksomheder, der har afskediget personer med et langvarigt sygdomsforløb eller forringet arbejdsevne i 2012. Til gengæld er der sket en lille stigning, når vi ser på de store offentlige virksomheder. Samlet set er der også tale om en lille stigning, men det overordnede billede er, at der ikke er sket store forandringer på dette område.

Tabel 3.7 viser andelen af virksomheder, der har fastholdt medarbejdere på trods af et langt sygdomsforløb eller en forringet arbejdsevne. Tabellen viser, at der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har fastholdt medarbejdere, der har været langvarigt syge. En tredjedel af virksomhederne angiver at have fastholdt en medarbejder i 2012.

TABEL 3.7

Andelen af virksomheder, der i løbet af året har fastholdt en eller flere medarbejdere, selvom de har haft en langvarig sygdom eller en forringet arbejdsevne. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og størrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
1998	18 ***	54 ***	21 ***	24 ***	41 ***	27 ***	23 ***
2008 ¹⁾	20 ***	70 ***	24 ***	41 ***	79	49 ***	29 ***
2012	25	83	29	43	84	50	33

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2453, for 2010: 1996 og for 2012: 2305. Forskellen mellem 1998, der er referencekategori og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Spørgsmålet har ikke været stillet i alle årene.

1. Dette spørgsmål blev ikke stillet i 2010, derfor sammenlignes med 2008.

Tabel 3. 6 og tabel 3.7 viser tilsammen, at der er en større andel af virksomheder, der fastholder, end andelen af virksomheder, der afskediger medarbejdere med en forringet arbejdsevne og/eller et langt sygdomsforløb, uden at vi dog kan sige noget direkte om baggrunden for dette resultat.

Tabel 3.8 viser andelen af de personer, som virksomheden har ansat med offentlig støtte, som var på virksomheden i forvejen – et såkaldt fastholdelsestilskudsjob. Andelen her er særlig interessant, fordi den nye fleksjoblovgivning kræver, at virksomheden, før en medarbejder kan blive fastholdt i fx et fleksjob, skal indvillige i at ansætte personen i et job under de sociale kapitler i 1 år.¹⁹ Det bliver derfor interessant at følge udviklingen i andelen af job med offentlig støtte og særligt udviklingen i fleksjobbene i de kommende år, hvor der er tale om en medarbejder, der var på virksomheden i forvejen.

Tabellen viser, at omkring en fjerdedel af jobbene med offentlig støtte udfyldes af personer, der var på virksomheden i forvejen. Der er ikke sket den store udvikling over årene, og der er heller ikke den store forskel på henholdsvis offentlige og private, store og små. Det ser således ud til, at de store virksomheder i lidt højere grad end de små virksomheder fastholder medarbejdere i et job med offentlig støtte.

19. For en nærmere beskrivelse af den nye fleksjobordning se kapitel 2.

TABEL 3.8

Andelen af personer i job med offentlig støtte, som var på virksomheden i forvejen. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og størrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
2002	25	37	29	16	30	21	25
2010	26	34	28	26	36	28	28
2012	27	32	28	18	27	21	25

Anm.: Det vægtede beregningsgrundlag for 2002: 2.676, for 2010: 1.996 og for 2012: 2.305. Forskellen mellem 1998, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau. Spørgsmålet har ikke været stillet i alle årene.

Tabel 3. 9 viser udviklingen i job på særlige vilkår, men uden offentlige støtte. Den ene type er de aftalebaserede skånejob under de sociale kapitler i overenskomsterne. Den anden type job er de såkaldte uformelle skånejob.

De aftalebaserede skånejob under de sociale kapitler skal fra 1. januar 2013 anvendes, når virksomheder ønsker at fastholde en medarbejder i et fleksjob. Før fleksjobreformen var de aftalebaserede skånejob en måde at fastholde en medarbejder på særlige vilkår på uden offentlig støtte. Et aftalebaseret skånejob aftales mellem arbejdsgiver, arbejdstager og den faglige organisation, som arbejdstager er organiseret i.²⁰

Som det fremgår af tabellen er det kun en lille andel af virksomheder, der har fastholdt medarbejdere i et aftalebaseret skånejob oprettet under de sociale kapitler. Denne type af job har igennem årene nærmest været ikke eksisterende, idet fleksjobbene – inden de nye bestemmelser – tilsyneladende har været foretrukket af både virksomheder og medarbejdere. Nu skal de aftalebaserede skånejob til at spille en vigtig rolle som forudsætning for et fastholdelsesjob med offentlig støtte.

De uformelle skånejob er de job, som virksomheder etablerer til medarbejdere, der måske kræver nogle særlige hensyn, men som hverken virksomhed eller medarbejder nødvendigvis involverer andre i. Denne type af job er også blevet kaldt naturlige skånejob, fordi der på mange arbejdspladser måske findes en palet af lidt lettere arbejdsopgaver, som

20. Fra industriens overenskomst: hedder det fx: § 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne: For medarbejdere, som – enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

kan overdrages til en nedslidt medarbejder. Det har også været et område, der har været genstand for diskussion, fordi medarbejdere har været bekymret for, om de lette arbejdsopgaver ville blive konverteret til job med offentlig støtte i stedet og dermed forsvinde som mulighed for de alleredede ansatte. Om dette er sket, kan vi ikke sige noget om, men vi kan konstatere, at andelen af virksomheder, der angiver at have medarbejdere i uformelle skånejob, har holdt sig nogenlunde konstant igennem årene.

Tabel 3.9 viser, at der er sket en moderat, men dog signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har medarbejdere, der er ansat på almindelige overenskomstsmæssige vilkår, men i praksis har skånevilkår. Fra 14 pct. i 2010 til 18 pct. i 2012. Derudover viser tabellen, at det er de små private virksomheder, der primært bidrager til denne stigning.

TABEL 3.9

Andel virksomheder, der har mindst én ansat i et aftalebaseret skånejob¹⁾, samt andel virksomheder, der har mindst én ansat i et uformelt skånejob²⁾. Opdelte efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Beskæftiger personer i aftalebaserede skånejob:							
1998	3	9 ***	4	3	8 *	4	4 *
2010	1	4	1	5	6	5	2
2012	2	2	2	2	9	2	2
Beskæftiger personer i uformelle skånejob:							
1998	6 ***	26	8 ***	10 **	24 ***	13 **	9 ***
2010	8 ***	43 ***	11 **	22	36	25	14 **
2012	16	23	16	21	37	23	18

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er max: 2.451, for 2010: 1985 og for 2012: 2283.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

1. Aftalebaserede skånejob er betegnelse for job, der etableres under de sociale kapitler, og som kan afvige i forhold til overenskomsten på området i forhold til fx arbejdstid og løn.
2. Et uformelt skånejob er et job på helt almindelige vilkår, men hvor der i praksis tages skånehensyn.

Tabel 3.10 viser, på hvilken måde virksomhederne har fastholdt medarbejdere, der har haft en længerevarende sygefraværsperiode. Over halvdelen af virksomhederne har fastholdt en medarbejder på almindelige vilkår. Det er formentlig i de situationer, hvor medarbejderen er blevet helt rask igen. Knap en tredjedel fastholder medarbejdere på almindelige vilkår, men med skånehensyn.

Det er dog værd at bemærke, at de store offentlige virksomheder adskiller sig væsentligt, idet det her kun er en tredjedel af virksomhederne, der fastholder på helt almindelige vilkår. De store offentlige virksomheder og også de store private virksomheder ser ud til i højere grad at fastholde medarbejdere med en eller anden form for offentlig støtte end de små virksomheder.

TABEL 3.10

Andelen af virksomheder, der har fastholdt en medarbejder på forskellige vilkår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Fastholdt på almindelig vilkår	58	56	57	61	34	53	56
Fastholdt i job med offentlig støtte	13	32	17	19	47	27	31
Aftalebaseret skånejob	5	2	4	4	9	6	5
Uformelt skånejob	31	22	29	26	39	30	29
Uvægtet beregningsgrundlag							1.598

Anm.: Tabellen indeholder kun de virksomheder, der i 2012 har fastholdt mindst en langtidssygemeldt medarbejder.

Kun 13 pct. af de små private og 19 pct. af de små offentlige virksomheder har fastholdt medarbejdere med en eller anden form for offentlig støtte.

En mulig forklaring på denne forskel mellem store og små virksomheder er, at de store virksomheder qua fx en personaleafdeling har mere kendskab til de muligheder, der er for offentlig støtte, og derfor også bruger disse muligheder. En anden forklaring kunne være, at de små virksomheder bare er bedre til at fastholde medarbejdere på almindelige vilkår.

OPSAMLING PÅ FOREBYGGELSE OG FASTHOLDELSE

Der er sket et lille fald i andelen af virksomheder, der angiver at have forskellige former for personalepolitikker fra 2010 til 2012. Sygefraværspolitikken er den mest almindelige politik på danske arbejdspladser. 68 pct. af virksomhederne angiver i 2012 at have en sådan. Det er dog alligevel et fald fra 72 pct. i 2010.

Sygefraværspolitikken kan bestå af forskellige former for indsatser. Virksomhederne ser ud til at prioritere de indsatser, der er med til at fastholde medarbejderen på arbejdspladsen. Virksomhedernes indsatser indeholder aftaler om kontakt til sygemeldte, delvis raskmelding samt tilpasning af arbejdsforholdene. Der er ikke stor forskel på sektor og virksomhedens størrelse i forhold til brugen af disse indsatser.

Seniorpolitik er til gengæld den politik, som færrest virksomheder angiver at have. 33 pct. af virksomhederne havde en seniorpolitik i 2012 mod 38 pct. i 2010.

Virksomheder fastholder medarbejdere, der har haft en længerevarende sygefraværperiode på flere måder. Virksomhederne kan fastholde medarbejderen på helt almindelig vilkår, på almindelige vilkår med skånehensyn, i et aftalebaseret skånejob eller i et job med offentlig støtte til fx løn.

Over halvdelen af virksomhederne fastholder medarbejdere, som har haft en længerevarende sygefraværperiode på helt almindelige vilkår. 31 pct. af virksomhederne har fastholdt medarbejderen i et job med offentlig støtte, mens 29 pct. har klaret en fastholdelse uden støtte, men med skånehensyn. Endelig har 5 pct. af virksomhederne fastholdt personer i et aftalebaseret skånejob.

En større andel af virksomheder fastholder i dag medarbejdere på en eller anden måde end tilbage i 1998 og også i forhold til 2010, hvilket kunne tyde på, at fastholdelse er et af de personalepolitiske elementer, der implementeres i praksis.

UDVIKLINGEN I DET SOCIALE ENGAGEMENT – ANSÆTTELSER AF UDSATTE GRUPPER

I dette kapitel ser vi på udviklingen i virksomheders nyansættelser af personer, der har særlige behov i forhold for at kunne opnå en arbejdsmarkedstilknytning. Der er tale om mindst tre forskellige grupper:

- Personer, der tilhører en gruppe, der traditionelt har vanskeligt ved at opnå en arbejdsmarkedstilknytning. Den enkelte person behøver ikke selv at have problemer med arbejdsmarkedstilknytningen, men tilhører en gruppe, der har højere ledighedstal end den traditionelle kernearbejdskraft. Det gælder fx personer med handicap, der ikke har nedsat arbejdsevne i forhold til et konkret job, eller personer med anden etnisk baggrund end dansk. Personer i denne gruppe behøver slet ikke at have problemer i forhold til arbejdsmarkedstilknytningen.
- Personer, der har en egentlig nedsat arbejdsevne af længere varighed, der betyder, at de har behov for særlige skånevilkår i ansættelsen. Disse personer vil fx blive ansat i et fleksjob og få hjælp til arbejdspladsindretning mv. Her er således tale om kernen i det sociale engagement, idet virksomhederne her skal ansætte personer, de ikke kender, og som ikke har en fuld arbejdsevne.

- Personer, der har været ledig i så lang tid, at de skal have en hjælpende hånd. Disse personer behøver ikke at have andet handicap i forhold til arbejdsmarkedet end, at det er lang tid siden, de har været der. Denne gruppe har således ikke nødvendigvis en arbejdsevnenedsættelse og slet ikke en af længere varighed. Denne gruppe vil fx typisk komme i en tidsbegrænset virksomhedspraktik.

Det er tre meget forskellige grupper med meget forskellige problemer set i forhold til arbejdsmarkedet.²¹

En forudsætning for, at virksomhederne tager aktivt del i denne del af beskæftigelsespolitikken, er, at de har kendskab til de forskellige muligheder for at ansætte personer med forskellig form for udsathed, og at jobcentrene er aktive over for virksomhederne. Undersøgelser viser, at det er sjældent, at virksomhederne selv henvender sig til jobcentrene, hvis de aldrig før aktivt har deltaget i denne form for ansættelser (Rosenstock m.fl., 2008; Holt & Nilsson, 2013).

Derfor spørger vi virksomhederne om deres kendskab til og brug af de forskellige støtteordninger, samt om de er blevet kontaktet af jobcentre eller andre aktører på området. Vi antager således, at der er en sammenhæng mellem kendskab, kontakt og ansættelser af personer med en eller anden form for arbejdsevnenedsættelse.

UDSATTE GRUPPER

Til denne kategori hører personer med forskellige handicap samt personer med anden etnisk baggrund end dansk. Som allerede nævnt, så behøver der ikke være en sammenhæng mellem at tilhøre gruppen og arbejdsmarkedstilknytningen. Vi ved dog, at personer med handicap og personer med anden etnisk baggrund end dansk generelt har større problemer med at opnå en arbejdsmarkedstilknytning end personer uden handicap og etniske danskere.²²

21. Ud over at man kan tale om mindst tre forskellige grupper af personer med en eller anden form for særlig behov i forhold til arbejdsmarkedet, så er der selvfølgelig også tale om store forskelle inden for hver af de tre grupper.

22. Jf. kapitel 2 samt Kjeldsen m.fl., 2013, og Danmarks Statistik, 2013.

PERSONER MED HANDICAP

Af tabel 4.1 fremgår det, i hvilket omfang virksomhederne har medarbejdere med handicap ansat.

Tabellen viser, at 42 pct. af virksomhederne angiver at have en person med handicap ansat. En større andel af de store end af de små virksomheder angiver dette, hvilket ikke er så overraskende, idet sandsynligheden alt andet lige må stige med antallet af ansatte. Derfor viser tabellen også, hvor stor en andel personerne med handicap udgør ud af samtlige ansatte på den enkelte virksomhed. Dette mål er interessant, fordi det viser, at de små virksomheder set i forhold til deres størrelse faktisk beskæftiger en større andel af personer med handicap end de store virksomheder.

TABEL 4.1

Andelen af virksomheder, der har personer ansat med handicap samt andel personer med handicap. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
1998	7 ***	29 *	8 ***	18 ***	34 **	21 ***	11 ***
2010	30	67	33	55	76	59	39
2012	35	65	38	56	76	60	42
Andel personer med handicap							
1998	17	2	13	13	2	9	11
2010	20	6	18	16	5	13	16
2012	19	6	17	14	5	12	16

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er: 989, for 2010: 1.226 og for 2012: 1.371.

Forskellen mellem 2007/2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

De forskellige undersøgelsesår skyldes, at der i løbet af årene er sket ændringer i spørgsmålsformulieringerne.

Som det fremgår af tabellen, så er der ikke sket den store udvikling i virksomheders beskæftigelse af personer med handicap.

Vi har prøvet at få et indblik i, hvor mange af de personer med handicap, som virksomhederne angiver at have ansat, der er ansat på særlige vilkår. Dette fremgår af tabel 4.2.

TABEL 4.2

Andel af personer med handicap ansat på særlige vilkår i forhold til samtlige personer med handicap. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Andel ansat på særlige vilkår							
2008	87	72	84	84	80	83	84
2010	89	57	83	82	75	80	82
2012	82	54	78	81	69	77	78

Anm. Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 576, for 2010: 698 og for 2012: 748.

Forskellen mellem 2007/2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

De forskellige undersøgelsesår skyldes, at der i løbet af årene er sket ændringer i spørgsmålsformuleringerne.

Det ser ud til, at en stor del af de personer med handicap, der er ansat på virksomhederne, også er ansat på særlige vilkår. 78 pct. af samtlige virksomheder angiver dette. Dette gælder i særlig grad på de små private og små offentlige virksomheder. Man skal dog i denne forbindelse være opmærksom på, at det netop kan være de særlige vilkår, der får virksomheden til at tælle personen med som en person med handicap, mens der kan være personer ansat med handicap, som virksomheden slet ikke er klar over, fordi det specifikke handicap ikke har betydning for arbejdsevnen.

SFI's spørgeskemaundersøgelser til lønmodtagere om handicap, hvor det er personer selv, der spørges, bekræfter at størstedelen af de personer, der selv rapporterer at have et handicap, også har nedsat arbejdsevne. 75 pct. af de personer, der selv oplever at have et handicap i 2006, angiver at have nedsat arbejdsevne (Kjeldsen m.fl., 2013; Larsen & Høgelund, 2008).

I tabel 4.3 har virksomhederne svaret på, hvilken type af handicap medarbejderne har.

Som det fremgår af tabellen, så er andelen af virksomheder, der har ansatte med psykiske lidelser, relativ stor, når der sammenlignes med andelen af virksomheder, der har ansat personer med fysiske handicap, hvilket formentligt skyldes den generelle stigning i personer, der oplever at have en psykisk lidelse (Thomsen & Høgelund, 2011; Borg m.fl., 2010). Målingen kan dog være påvirket af, at kategorien 'psykiske lidelser' har

været udsat for et databrud, idet vi i 2010 ændrede på spørgsmålsformuleringen. Personer med psykiske lidelser inkluderer i dag også personer, der rammes af stress og depressioner.

TABEL 4.3

Andel virksomheder, der beskæftiger personer med handicap. Opdelt efter undersøgelsesår og handikaptype. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2- 49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Svagtseende eller blinde							
2006/7 ¹⁾	3	11 ***	3	4	7	5	4
2010	1	5	1	6	7	6	2
2012	2	4	2	3	8	4	2
Nedsat hørelse eller døve							
2006/7 ¹⁾	3	18 **	4 *	6 **	14 ***	8 ***	5 **
2010	3	18	5	15	28	17	7
2012	6	15	7	13	26	15	8
Kørestolsbrugere							
2006/7 ¹⁾	0	7 **	1 *	1	7	2 **	1
2010	0	2	1	1	6	2	1
2012	0	5	0	0	5	1	1
Andre fysiske handicap							
2006/7 ¹⁾	10	30 **	12	21	40	25	14
2010	8	27 **	9	22	33	24	13
2012	9	18	10	19	36	21	12
Psykiske lidelser							
2006/7 ¹⁾²⁾	3 ***	13 ***	4 ***	5	11 ***	6 ***	4 ***
2010	10	28	11	19	43	24	14
2012	9	39	11	23	44	27	14
Udviklingshæmmede eller hjerneskadede							
2010 ³⁾	3	7	3	6	8	6	4
2012	1	8	2	5	13	7	3
Ordblinde eller læse- svage ⁴⁾							
2008	11 ***	41 **	12 ***	21 **	39	24 ***	13 ***
2010	20	53	22	31	51	35	25
2012	22	58	25	33	48	35	27
Andet handicap							
2006/7 ¹⁾	1	5	1	9	8	9	3
2010	3	10	3	7	8	7	4
2012	3	5	3	4	9	4	3

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2006/7 er: 2.492, for 2008: 1.880, for 2010: 1.995 og for 2012: 2.287.

Forskellen mellem 2007/2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi²-test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

De forskellige undersøgelsesår skyldes, at der i løbet af årene er sket ændringer i spørgsmålsformuleringerne.

1. Dataindsamlingen i 2006 blev forsinket, således at den primært kom til at foregå i første kvartal af 2007.
2. Denne spørgsmålsformulering er ændret fra "sindslidende" i 2006/7 til psykiske lidelser i 2008 og fremefter.
3. Denne svarkategori var første gang mulig i 2010.
4. Denne svarkategori var første gang mulig i 2008.

Det mest bemærkelsesværdige i tabellen er, at over en fjerdedel af virksomhederne angiver at have medarbejdere, der er ordblinde eller er læsesvage, og at der er tale om en fordobling af denne andel siden 2008.

Stigningen og den relative høje andel kan skyldes, at man i de seneste år generelt er blevet mere opmærksom på, at mange voksne såvel etniske danskere som personer med anden etnisk baggrund end dansk har læsevanskeligheder. Den stigende opmærksomhed skyldes formentlig, at de job, hvor det at kunne læse er påkrævet, er i vækst. Eller sagt på en anden måde: De job, hvor det ikke er nødvendigt at kunne læse, bliver færre.

Virksomheder, der har personer ansat med et fysisk eller psykisk handicap, har mulighed for at få tilbudt personlig assistance til denne medarbejder. Personlig assistance er tilknyttet medarbejderen med handicap og kan bidrage til at få hverdagen til at fungere. Personlig assistance kan være en forudsætning for, at ansættelsen overhovedet kan lade sig gøre, men det kan også være med til at gøre ansættelsen til en succes for både medarbejderen og for virksomheden.

Vi har spurgt virksomheder, der har personer med et handicap ansat, om de benytter sig af personlig assistance, og hvis ikke, om det er fordi, de ikke kender til muligheden.

TABEL 4.4

Andel virksomheder, der benytter personlig assistance til en medarbejder med handicap. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Brug af personlig assistance							
2008	1 ***	6 **	1 ***	3 **	12	5 **	2 ***
2010	3 ***	10 ***	4 ***	8 ***	14 ***	10 ***	5 ***
2012	5	10	5	7	16	9	6

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er: 922, for 2010: 1.070 og for 2012: 1.231.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Som det fremgår af tabel 4.4, så anvendes muligheden for personlig assistance ikke i særlig høj grad, og hovedbegrundelsen for dette er, at der ikke er et behov for personlig assistance (tabel 4.5).

TABEL 4.5

Virksomheders begrundelse for ikke at benytte personlig assistance til en medarbejder med handicap. Opdelt efter undersøgelsesår. Særsilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Kender ikke denne mulighed							
2008	5 ***	10 **	5 ***	5 **	5 *	5 **	5 ***
2010	4	5	4	4	5	4	4
2012	4	3	4	4	4	4	4
Ikke behov for denne mulighed							
2008	14 ***	46 **	15 ***	29 **	51 **	32 ***	17 ***
2010	23	57	26	45	61	48	30
2012	27	57	29	45	61	48	33
Andet							
2008	1	0	1	1	2	1	1
2010	1	1	1	1	1	1	1
2012	1	1	1	0	2	1	1
Ved ikke							
2008	0	1	0	1	0	1	0
2010	0	0	0	0	0	0	1
2012	0	0	0	0	0	0	0

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er: 922, for 2010: 1.070 og for 2012: 1.231.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor *i angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND

Dette spørgsmål er udelukkende medtaget, fordi mange personer med anden etnisk baggrund end dansk kan tilhøre en udsat gruppe, der har andet at kæmpe med end deres etnicitet, fx sprogvanskeligheder og læse-/skrivefærdigheder. Derfor er det interessant at følge med i, hvordan andelen udvikler sig over tid.

TABEL 4.6

Andel virksomheder, der beskæftiger personer med anden etnisk baggrund end dansk. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
1998	12 ***	55 ***	15 ***	15 ***	40 ***	20 ***	16
2010	25	85	29	41	85	50 **	34
2012	29	81	33	32	80	40	34

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.457, for 2010: 2.006 og for 2012: 2.289.

Forskellen mellem 1998, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test, hvor * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Som det fremgår af tabel 4.6, så er andelen af virksomheder, der angiver at beskæftige medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk, konstant. Omkring en tredjedel af virksomhederne har ansat personer med anden etnisk baggrund. Der er ikke forskel på de to sektorer, mens der ikke overraskende er forskel på store og små virksomheder.

PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Job på særlige vilkår er en samlebetegnelse for job, der på den ene eller anden måde adskiller sig fra job på almindelige eller ordinære vilkår. Job på særlige vilkår kan være et permanent job på særlige vilkår som fx fleksjob, men kan også være et midlertidigt job som fx virksomhedspraktik. Job på særlige vilkår kan indeholde én eller anden form for offentligt tilskud som fx løntilskudsjob til førtidspensionister, eller de kan være uden tilskud som fx aftalebaserede skånejob under de sociale kapitler. Udviklingen i de aftalebaserede skånejob er vist i kapitel 3, fordi vi antager, at disse job primært anvendes som fastholdelsesjob. Derudover kommer indirekte tilskud til personer i job på særlige vilkår i form af fx arbejdspladstilpasninger, mentorordninger mv. Der er således tale om mange forskellige ordninger og muligheder, som det formentlig kan være vanskeligt at holde rede på for både virksomheder og de enkelte personer.

Vi har alligevel valgt at spørge virksomhederne om de forskellige ordninger vel vidende, at det formentlig ikke altid vil være helt præcise

svar, der gives, men det giver en indikation, og det giver et billede af udviklingen over årene.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR MED OFFENTLIG STØTTE

JOB MED OFFENTLIG STØTTE

Vi har først spurgt mere overordnet, om virksomhederne har ansat personer med en eller anden form for offentlig støtte. Det kan være støtte til løn, men det kan også være støtte til arbejdspladsindretning, hjælpemidler eller noget tilsvarende. Her kan være tale om både permanente og midlertidige job.

Som det fremgår af tabel 4.7, så svarer godt en tredjedel af virksomhederne, at de har personer ansat med en eller anden form for offentlig støtte. Der er således ikke sket den store udvikling i denne andel mellem 2010 og 2012 – en stigning fra 31 pct. til 35 pct., der dog ikke er signifikant. Stigningen skyldes primært de private virksomheder og særligt de små private virksomheder.

Ser vi herefter på, hvor stor en andel ansatte med offentlig støtte udgør af samtlige ansatte, viser der sig et lidt andet billede. Her er tale om et mindre fald. Dette kan betyde, at der er færre ansat i job med offentlig støtte, men spredt over flere virksomheder. Endvidere viser tabellen, at de små virksomheder relativt set har en større andel af personer ansat med offentlig støtte end de store virksomheder.

Fleksjobordningen er den mest anvendte offentlige støtteordning. Fleksjobbet er et løntilskudsjob. Fleksjobbet er permanent.²³ For at blive visiteret til et fleksjob skal personen have mindst en 50-procentsarbejdsevnenedsættelse, og personen skal være arbejdsprøvet. Lovgivningen vedrørende fleksjob er blevet reformeret pr. 1. januar 2013, og derfor har den nye ordning ikke direkte indflydelse på årets måling.²⁴

Som det fremgik af kapitel 2, er antallet af personer i fleksjob stagneret, mens der er en stigning i personer i ledighedsydelse, hvilket indikerer, at der er en stigende gruppe af personer, der venter på et fleksjob.

Dette afspejler sig også i udviklingen i virksomheders ansættelse af personer i fleksjob.

23. Efter 1. januar 2013 bevilges et fleksjob kun for 5 år. Derefter tages der stilling til, om den pågældende stadig er berettiget til fleksjob.

24. I kapitel 2 er fleksjobordningen beskrevet, ligesom antallet af personer i fleksjob og ledighedsydelse fremgår.

Tabel 4.7 viser, at godt to tredjedele af de personer, virksomhederne beskæftiger i et job med offentlige tilskud, er beskæftiget i et fleksjob. Tabellen viser også, at denne andel ikke er steget siden 2010, hvilket er i overensstemmelse med, at antallet af personer i fleksjob er stagneret i perioden.

Tabellen viser også, at denne andel på omkring to tredjedele gælder for alle virksomhedstyper med undtagelse af store offentlige virksomheder, hvor andelen er oppe på 89 pct.

Efter den nye fleksjobordning er det muligt at beskæftige personer i et fleksjob i under 12 timer om ugen, mens den fleksjobordning, som er gældende for denne årbog, i dens finansieringsmodel har gjort det mest hensigtsmæssigt, at personerne er beskæftiget i 12 timer eller derover.²⁵

Vi har spurgt virksomhederne, hvor stor en andel af personerne ansat i fleksjob, der er ansat i henholdsvis 12 timer eller derover, og personerne er stort set alle ansat i 12 timer eller mere, hvilket ikke er overraskende. Det interessante bliver, om virksomhederne i næste måling har ansat personer i de såkaldte små fleksjob.

En vedvarende diskussion er, om job med offentlig støtte fortrænger job på ordinære vilkår. Antagelsen er, at virksomheder i princippet kan konvertere et almindeligt job til et job med offentlig støtte for netop at modtage støtten.

Igennem årene har ændringer i lovgivningen dog stillet flere krav til virksomhederne, før de har kunnet modtage en person med offentlig støtte. Alligevel har der vedvarende gennem årene, hvor disse målinger har fundet sted, været omkring en femtedel af de virksomheder, der har haft mindst en ansat med offentlig støtte, der har angivet, at denne person ville være blevet ansat på ordinære vilkår, hvis den offentlige støtte ikke var en mulighed.

25. Dette skyldes måden, hvorpå det offentlige tilskud udregnes. Se nærmere i kapitel 2.

TABEL 4.7

Andel virksomheder, der har ansat personer i et job med offentlig støtte, andelen af disse personer ud af samtlige ansatte samt andelen af personer ansat med offentlig støtte, der hører under fleksjobordningen. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Har ansat personer med offentlig støtte:							
1998	11***	32***	12***	43	68***	48	
2010	20**	63	24**	53	83**	59	31
2012	27	68	30	48	92	56	35
Andelen af personer ansat med offentlig støtte ud af samtlige ansatte							
1998	17	3	17	14	4	11	12
2010	18	3	15	18	4	14	15
2012	15	2	13	13	5	11	12
Andelen af virksomheder med mindst en person ansat i fleksjob ordningen ¹⁾ :							
1998	11***	17***	12***	7 ***	21***	11***	12***
2010	66	88	70	73	92	78	74
2012	60	67	61	69	89	75*	65

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 2.458, for 2010: 1.998 og for 2012: 2.296.

Forskellen mellem 1998, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

1. Tallene viser, hvor stor en andel fleksjob udgør af samtlige job med offentlig støtte på den enkelte virksomhed.

Som det fremgår af tabel 4.8, ser denne andel ud til at være rimelig konstant. Godt en femtedel af virksomhederne angiver, at de ville have ansat personen på ordinære vilkår, hvis ikke det havde været muligt at få et løntilskud. Den konstante andel kunne indikere, at der finder en vis jobfortrængning sted.

TABEL 4.8

Andel virksomheder med mindst én ansat med offentlig støtte, som ville have personen/personerne ansat på ordinære vilkår, hvis det ikke havde været muligt at få offentlig støtte. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Andel virksomheder, hvor personer ville være ansat på ordi- nære vilkår							
1998	45	33	43	15	10	14	27
2010	25	20	24	13	12	13	19
2012	27	27	27	13	11	12	22

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998 er: 1.018, for 2010: 1.126 og 2012: 1.211

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

LØNTILSKUDSJOB TIL FØRTIDSPENSIONISTER

Muligheden for at få et løntilskudsjob for personer, der har fået tilkendt en førtidspension, er blevet forbedret gennem årene, og den nyeste reform på førtidspensionsområdet lægger endnu mere vægt på, at førtidspension ikke behøver at være en permanent tilstand. Er man fx under 40 år, så er førtidspensionen kun midlertidig (for en udførlig beskrivelse se kapitel 2).

Som det fremgår af tabel 4.9, er andelen af virksomheder, der har ansat førtidspensionister i et løntilskudsjob, lille.

Parallelt til spørgsmålene om personer ansat i fleksjob har vi også spurgt virksomhederne om, hvor mange timer førtidspensionisterne er ansat, og her forholder det sig lige modsat. Personer på førtidspension ansat i et løntilskudsjob arbejder stort set kun under 12 timer om ugen.

Det skal derfor blive interessant at følge, om der sker en subsidi-ering mellem de to typer af job, når personer visiteret til fleksjob også kan arbejde i få timer. Bliver det fx vanskeligere for personer med en førtidspension at få et løntilskudsjob på virksomhederne, fordi jobbene på meget få timer nu går til personer i fleksjob?

TABEL 4.9

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

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Ansatte i et løntilskuds- job for førtidspensionis- ter:							
2008	1	10	2	6	20	8	3
2010	2 *	6	2 **	12 *	23	14 *	5 **
2012	2	5	3	6	19	8	4

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.987, for 2010: 1.999 og for 2012: 2.296.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

MENTORORDNING

Virksomheder, der nyansætter personer med nedsat arbejdsevne, har mulighed for at søge jobcentret om midler til at frikøbe en kollega til i en periode at agere mentor for den nyansatte med nedsat arbejdsevne.

En nyere undersøgelse har vist, at der er en positiv sammenhæng mellem mentorordninger og virksomheders positive oplevelse af at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne (Albæk m.fl., 2012). Derfor spørger vi virksomhederne, om det er en ordning, de benytter sig af i forbindelse med disse ansættelser.

Tabel 4.10 viser, at det er en mindre del af virksomhederne, der benytter sig af mentorordningen – en femtedel af de store virksomheder, men kun 8 pct. af de små private virksomheder. Der har været en mindre stigning i den andel af virksomhederne, der anvender mentorer – fra 7 pct. i 2010 til 11 pct. i 2012.

Vi spørger også virksomhederne om, hvorfor de ikke benytter ordningen, og her viser det sig, at der stadig er en stor andel af virksomheder, der slet ikke kender til mentorordningen. Her svarer en fjerdedel, at de ikke kender til ordninger, og godt to tredjedele, at de ikke har brug for mentorordningen.²⁶

26. For hele tabellen se bilagstabel 4.1 i bilag 3.

TABEL 4.10

Andel virksomheder, der bruger mentorordningen, hvor det er muligt at frikøbe en medarbejder. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og størrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2- 49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
2004	2 **	13	3 **	5 ***	20 ***	8 ***	5 ***
2010	3 *	20	5 **	13	28 **	16	7 *
2012	8	20	9	16	39	20	11

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2004: 2.258, for 2010: 1.999 og for 2012: 2.296.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Har man den nye undersøgelse om mentorordningens betydning in mente (Albæk m.fl., 2012), kunne mere og bedre oplysning om mentorordningen måske være en mulighed for at øge virksomheders viden om og interesse i mentorordningen.

KENDSKAB TIL ORDNINGER OG BESØG

Som de ovenstående afsnit har vist, er det langt fra alle virksomheder, der har ansat personer med nedsat arbejdsevne. Det kan der være mange grunde til, men årbøgerne har gennem årene vist, at konkrete erfaringer med denne type af ansættelser giver virksomhederne lyst til mere. Til gengæld er det stadig vanskeligt at afgøre, hvordan de første erfaringer bliver gjort. Det er formentlig sjældent, at en virksomhed selv henvender sig til jobcentret med forespørgsler om ansættelser, medmindre der er tale om en fastholdelse af en medarbejder.

Vi antager, at det har betydning, at virksomhederne har kendskab til, hvilke muligheder der er for at påtage sig et socialt engagement, ligesom det formentlig har betydning, i hvilket omfang jobcentre og andre aktører henvender sig direkte til virksomhederne med henblik på særlige ansættelser.

Vi har derfor gennem årene spurgt virksomhederne om deres kendskab til de forskellige ordninger, og om de har modtaget besøg af jobcentre eller andre jobformidlere.

Tabel 4.11 viser virksomhedernes vurdering af, om de har nok kendskab til forskellige typer af ordninger, hvorunder man kan ansætte personer på særlige vilkår og med offentlig støtte. To tredjedele af virksomhederne oplever at have tilstrækkelig kendskab, mens en fjerdedel ikke synes, de har tilstrækkeligt kendskab. Det er primært de små private virksomheder, der mangler kendskab.

TABEL 4.11

Virksomheders kendskab til ordninger. Opdelt på undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Tilstrækkeligt kendskab							
1998	30	51	31	48	59	51	35
2010	51	69	52	80	92	83	59
2012	59	82	61	83	92	85	65
Ikke tilstrækkeligt kendskab							
1998	29	31	30	28	32	29	29
2010	30	20	29	12	6	11	25
2012	29	12	27	16	8	14	25
Kender ikke sådanne ordninger							
1998	41	18	39	24	9	21	35
2010	19	11	18	7	2	6	15
2012	12	5	11	1	-	1	10
Forskel mellem 1998 og 2012	***	**	***	***	***	***	***
Forskel mellem 2010 og 2012	**		**	**	*	**	**

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 1998: 2.458, for 2010: 1.999 og for 2012: 2.296.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Tabellen viser endvidere, at der er et stigende kendskab til de forskellige ordninger. Kun 10 pct. af virksomhederne angiver slet ikke at have kendskab mod 15 pct. i 2010 og 35 pct. i 1998, mens en fjerdedel af virksomhederne ikke oplever at have tilstrækkeligt kendskab. Denne andel har til gengæld været rimelig konstant gennem årene.

Vi har også spurgt virksomhederne om, hvorfra de indhenter informationerne om de forskellige ordninger, og her er jobcenteret/kommunen hovedleverandør. 79 pct. af alle virksomheder henter

informationer her, og her er forskellen mellem store og små, offentlige og private virksomheder ikke stor.²⁷

Jobcenteret spiller således en central rolle, når man spørger virksomhederne om, hvorfra de indhenter informationer.

En endnu større rolle kan man forestille sig jobcenteret har i forbindelse med at hjælpe virksomheder til at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. For eksempel er det sandsynligt, at virksomheder sjældent selv er opsøgende i forhold til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Derfor kan henvendelse fra jobcentre og andre jobformidlingsaktører være afgørende for oprettelse af sådanne job.

TABEL 4.12

Andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af jobcentre, andre jobformidlere eller ingen. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder Antal ansatte			Offentlige virksomheder Antal ansatte			Alle
	2- 49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Er blevet kontaktet af jobcentret							
2008			38 **	53	81	58 **	40 ***
2010	52 *	73	54 *	68	87	71	57 **
2012	48	71	50	69	87	72	54
Er blevet kontaktet af andre jobformidlere							
2008	11	24	11	14	23	16	12
2010	14	34	15*	31	33	31 **	19 **
2012	12	25	13	18	29	20	14
Er ikke blevet kontaktet							
2008	57 **	27	56 **	42 **	15	38**	54 ***
2010	41 **	16	39 **	23	8	20	35 **
2012	48	26	47	26	12	24	43

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008: 1.989, for 2010: 1.958 og for 2012: 2.309.

Forskellen mellem 2008, der er referencekategori, og de andre år er testet med en chi2-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** signifikans på et 1-procents-niveau og *** på et 0,1-procents-niveau.

Tabel 4.12 viser, at godt halvdelen af de adspurgte virksomheder er blevet kontaktet af jobcentre, mens 43 pct. ikke er blevet kontaktet af hverken jobcentre eller andre jobformidlere. Tabellen viser endvidere, at der i perioden 2010 til 2012 er sket et fald i jobcentres og andre jobformidlers kontakt med virksomhederne.

27. For de nøjagtige andele se bilagstabel 4.2 i bilag 3.

Det er særligt de små private og offentlige virksomheder, der ikke er blevet kontaktet.

Tabel 4.13 viser, at en kontakt kan have betydning for, om virksomheden har en person ansat i et job med offentlig støtte. Tabellen viser sammenhængen mellem, om virksomheden er blevet kontaktet, og om virksomheden har en eller flere personer ansat i et job med offentlig støtte, og noget kunne tyde på, at der er en sammenhæng.

TABEL 4.13

Andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af jobcentre, andre jobformidlere eller ingen fordelt efter, om virksomheden har personer ansat i et job med offentlig støtte. 2012. Procent.

Kontakt	Har medarbejdere ansat med offentlig støtte?	
	Ja	Nej
Er blevet kontaktet af jobcentre	69	46
Er blevet kontaktet af andre jobformidlere	20	11
Er ikke blevet kontaktet	28	50

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag er 1.484.

69 pct. af de virksomheder, der har ansat personer med løntilskud, har været kontaktet af et jobcenter, mens dette gælder for 28 pct. af de virksomheder, der ikke har været kontaktet. 50 pct. af de virksomheder, der ikke har været kontaktet, har heller ikke ansat personer med offentlig støtte. Det er selvfølgelig ikke muligt at udtale sig om de kausale forhold, men det ser ud til, at der er en sammenhæng.

Derfor kan man sige, at det kan have betydning, at virksomhedernes oplevelse af at blive kontaktet er faldet i 2012. Man kan også sige, at jobcentrenes opsøgende arbejde kan have betydning for, om virksomhederne bruger de muligheder, der er for at ansætte eller fastholde personer på særlige vilkår med støtte fra det offentlige i form af løntilskud, mentorer, arbejdspladstilpasning mv.

OPSAMLING ANSÆTTELSER AF UDSATTE GRUPPER

42 pct. af virksomhederne har i 2012 mindst én person med handicap ansat. Over tre fjerdedele af virksomhederne angiver, at de medarbejdere, de har ansat med handicap, er ansat på særlige vilkår.

Den største gruppe af personer med handicap er ordblinde eller læsesvage, der ligger på 27 pct., efterfulgt af personer med fysiske handicap, som udgør 23 pct. Personer med psykiske lidelser udgør 14 pct. Der er ikke sket nogen markant forandring mellem 2010 og 2012 i andelen af virksomheder, der har medarbejdere med et handicap.

Godt en tredjedel af virksomhederne har personer ansat med en eller anden form for offentlig støtte. Der er således ikke sket den store udvikling i denne andel mellem 2010 og 2012. Sætter man andelen af medarbejdere med offentlig støtte i forhold til samtlige ansatte, viser det sig, at det relativt set er de små virksomheder, der har flest medarbejdere ansat med offentlig støtte.

Ud af samtlige job med offentlig støtte udgør fleksjobbene over to tredjedele. Kun 4 pct. af virksomhederne angiver at have ansat personer i et løntilskudsjob til førtidspensionister.

Kendskab til mulighederne for offentlig støtte samt kontakt til jobcentre eller andre jobformidlere er formentlig en af forudsætningerne for, at virksomheder ansætter personer med offentlig støtte.

Cirka en tredjedel af virksomhederne angiver ikke at have tilstrækkeligt kendskab til de forskellige muligheder, og det er primært de små virksomheder.

Det er også de små virksomheder, der ikke bliver kontaktet af jobcentre eller andre, og her er der faktisk sket et statistisk signifikant fald i andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet overhovedet.

Resultaterne tyder på, at der er en sammenhæng mellem, om virksomheder er blevet kontaktet af et jobcenter, og om de har personer ansat i job med offentlig støtte. 69 pct. af de virksomheder, der har en person ansat med offentlig støtte, har været kontaktet af et jobcenter, mens dette gælder for 28 pct. af de virksomheder, der ikke har været kontaktet.

KARAKTERISTIKA VED DE SOCIALT ENGAGEREDE VIRKSOMHEDER

I de foregående kapitler har vi beskrevet virksomhedernes sociale engagement – både hvad virksomhederne rent faktisk gør og virksomhedernes holdninger til det sociale engagement. I dette kapitel vil vi se nærmere på, hvad der kendetegner de virksomheder, som udøver mest socialt engagement. Vi har valgt at fokusere på fem mål for virksomhedernes sociale engagement:

- om virksomheden har ansat en eller flere medarbejdere på særlige vilkår
- fastholdelse af medarbejder, der har været langtidssyge eller fået nedsat arbejdsevne
- forbyggende indsatser i form af personalepolitikker
- fastholdelse af seniorer
- brug af økonomisk hjælp i forhold til langtidssyge medarbejdere.²⁸

28. I de udvalgte mål for virksomhedernes sociale engagement er det ikke medtaget, om virksomhederne har personer med et handicap ansat. Det skyldes, at vi fx med det første mål vil se på virksomheder, der ansætter personer på særlige vilkår. En person med et handicap har ikke nødvendigvis en funktionsnedsættelse i forhold til sit arbejde, og derfor er flere personer med handicap ansat på normale vilkår (se kapitel 4).

Til at beskrive, hvilke virksomhedskarakteristika der hænger sammen med virksomhedernes sociale engagement, anvender vi multiple regressionsanalyser. De virksomhedskarakteristika, vi inddrager i analyserne, er generelle karakteristika (region, antal ansatte, sektor og branche), virksomhedskulturen (moderne organisations- og ledelsesformer og CSR), medarbejderstrukturen (andel ufaglærte, andel højtuddannede, oplærings-tid) og virksomhedens samspil med dens omgivelser (økonomiske situation, fastholdelsesproblemer, rekrutteringsproblemer og konkurrenceforhold, mere præcist om virksomheden oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder de danske overenskomster). De karakteristika, som indgår i analyserne, bygger ofte på virksomhedernes egen vurdering af deres situation. For eksempel bygger variabelen om moderne organisations- og ledelsesformer på virksomhedens egen vurdering af, hvor moderne deres brug af organisations- og ledelsesformer er i forhold til andre virksomheder, og variabelen om konkurrenceforhold viser, om virksomheden oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder de danske overenskomster. Virksomhedskarakteristikane er nærmere beskrevet i bilag 2.

Tabeller med de komplette resultater fra regressionsanalyserne er vist i bilag 3. I tabellerne i bilaget indgår variablene ”fastholdelsesproblemer”, ”rekrutteringsproblemer” og ”virksomhedens økonomiske situation” dog ikke. Vi har haft dem med i en tidligere udgave af regressionsanalyserne, men de var ikke statistisk signifikante i nogen af analyserne, og det påvirker ikke koefficienterne for de øvrige variable, at disse tre variable udelades af analyserne.

MEDARBEJDERE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Hovedresultaterne af analyserne af sammenhængen mellem virksomhedskarakteristika og om virksomhederne har ansat medarbejdere på særlige vilkår, er vist i tabel 5.1. En positiv sammenhæng mellem et karakteristika og sandsynligheden for, at virksomheden har en eller flere ansat på særlige vilkår, er angivet med ”+”, mens en negativ sammenhæng er angivet med ”÷”. Er sammenhængen ikke statistisk signifikant er dette angivet med ”i.s.”. Kun virksomhedskarakteristika, hvor de tilhørende variable i et vist omfang er statistisk signifikante, er medtaget i tabel 5.1. Gennemsnitsværdier for de forklarende variable er vist i bilag 2,

og de fulde resultater fra regressionsanalyserne er vist i bilag 3. Den afhængige variabel, der angiver, om virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår, er konstrueret på baggrund af spørgsmål om: (1) job med offentlig støtte, (2) aftalebaserede skånejob (ansættelser efter de sociale kapitler) og (3) uformelle skånejob (se bilag 2).

Regressionsanalyserne viser følgende om virksomhedernes ansættelse af personer på særlige vilkår:

- Region: Virksomheder i alle andre regioner har oftere ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår sammenlignet med virksomheder i Region Hovedstaden.
- Virksomhedsstørrelse: Virksomheder med mindst 50 ansatte har oftere ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår end virksomheder med 2-49 ansatte.
- Sektor: Offentlige virksomheder har oftere ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår end private virksomheder.
- Branche: Virksomheder i branchen ”Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd” har oftere ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår end virksomheder i andre brancher.
- Oplæringstid: Virksomheder, som har job, en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid, har oftere ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår end andre virksomheder.
- CSR: Virksomheder, som beskæftiger sig med CSR, har oftere ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår end virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR.

TABEL 5.1

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår. 2012.

	Regression med branche og sektor	Regression med sektor	Regression med branche
<i>Region:</i>			
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.
Nordjylland	+	+	+
Midtjylland	+	+	+
Syddanmark	+	+	+
Sjælland	i.s.	+	i.s.
<i>Antal ansatte:</i>			
2-49	÷	÷	÷
50+	ref.	ref.	
<i>Sektor:</i>			
Offentlig	ref.	ref.	
Privat	÷	÷	
<i>Branche:</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	ref.		ref.
Landbrug mv.	i.s.		÷
Fremstilling mv.	i.s.		÷
Bygge- og anlægsvirksomhed	÷		÷
Engros- og detailhandel	÷		÷
Transport mv.	÷		÷
Hotel- og restaurationsvirksomhed	÷		÷
Information og kommunikation	÷		÷
Finansiering mv.	÷		÷
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	i.s.		÷
Andet	÷		÷
<i>Moderne ledelse:</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	i.s.	÷	i.s.
Under gennemsnittet	i.s.	i.s.	i.s.
Uoplyst	÷	÷	÷
<i>Let oplæring:</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.
<i>Har CSR:</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	÷	÷	÷
Uoplyst	÷	÷	÷

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B5.1, som viser de fulde sæt af resultater af en probit-regression, hvor den afhængige variabel angiver, om en eller flere medarbejdere på virksomheden er ansat på særlige vilkår. + angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og sandsynligheden for, at virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår. ÷ angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og sandsynligheden for, at virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår. i.s. angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. Ref. angiver, at variablen er referencekategori.

Regressionsanalyserne viser dermed, at ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår varierer med sektor, virksomhedsstørrelse og branche, men også at det betyder noget, om virksomheder har job, der kræver meget lidt oplæring, og om virksomheden beskæftiger sig med CSR. I figur 5.1 og figur 5.2 har vi illustreret nogle af forskellene på virksomhedskarakteristika. På baggrund af koefficienterne fra regressionsanalyserne kan man beregne en sandsynlighed for, at en referencevirksomhed (det vil sige en virksomhed med nogle bestemte karakteristika) har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår. I figur 5.1 er den beregnede sandsynlighed for, at virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår, vist for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har moderne ledelse, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, og som ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster. Figuren viser forskelle i de beregnede sandsynligheder for virksomhedsstørrelse, sektor, og om virksomheden beskæftiger sig med CSR.

Figur 5.1 viser et stort spænd i de beregnede sandsynligheder for de udvalgte virksomhedstyper: Små private virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR, har en beregnet sandsynlighed for at have en eller flere medarbejdere ansat på virksomheden på 43 pct., mens store offentlige virksomheder, som beskæftiger sig med CSR, har en beregnet sandsynlighed på 96 pct. Ud over at illustrere en stærk sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og sektor på den ene side og sandsynligheden for at have medarbejdere på særlige vilkår på den anden side, viser figuren også, at der er forskel på virksomheder med og uden CSR – især for de små virksomheder. For små private virksomheder er sandsynligheden 52 pct. for de virksomheder, der beskæftiger sig med CSR, og 43 pct. for virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR. Det vil sige, at disse resultater tyder på, at der er en sammenhæng mellem, at virksomheden beskæftiger sig med CSR, og hvad virksomheden rent faktisk gør i forhold til det sociale engagement.

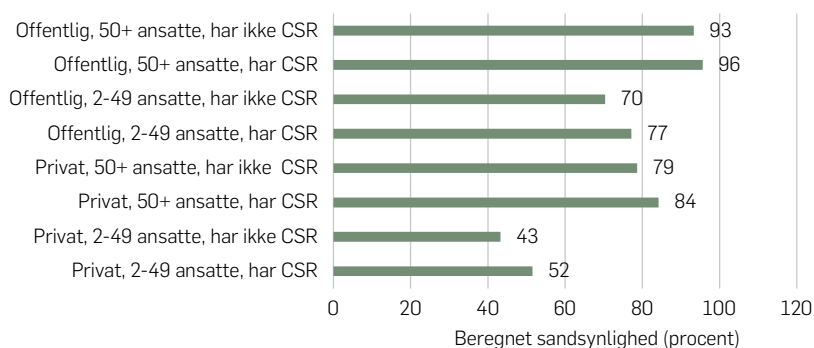
Det er endvidere interessant, at de få virksomheder, der ikke har oplyst, om de beskæftiger sig med CSR (2 pct. af virksomhederne), og om de har moderne organisations- og ledelsesformer (8 pct. af virksomhederne), har markant mindre sandsynlighed for at have ansat en medarbejder på særlige vilkår end andre virksomheder (se bilagstabel B5.1).²⁹

29. Andel virksomheder, der ikke har oplyst, om de har CSR, og om deres organisations- og ledelsesformer, fremgår af bilagstabel B2.1.

Det samme finder vi i et vist omfang i regressionsanalyserne med de øvrige mål for virksomhedernes sociale engagement (se bilagstabel B5.2-B5.5). Det vil sige, at de virksomheder, som ikke har et klart billede af deres virksomhedskultur, tilsyneladende har et mindre socialt engagement end andre virksomheder.

FIGUR 5.1

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår. Særsigt for virksomhedsstørrelse, sektor, og om virksomheden beskæftiger sig med CSR. 2012. Procent.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B5.1. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for at have en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har moderne ledelse, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

Der er en stærk sammenhæng mellem branche og omfanget af oplæring i jobbet på den ene side og ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår på den anden side.³⁰ En tolkning heraf er, at arbejdets art har stor betydning for, om virksomhederne har ansat medarbejdere på særlige vilkår.

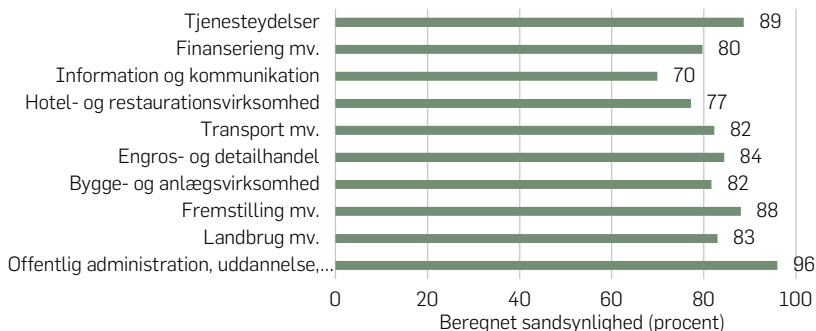
At der er store forskelle på brancher med hensyn til virksomhedernes tilbøjelighed til at ansatte medarbejdere på særlige vilkår, er vist i figur 5.2. For eksempel er den beregnede sandsynlighed 70 pct. i bran-

30. Den stærke sammenhæng viser sig blandt andet ved, at de marginale effekter på branche og oplæring er forholdsvis store, se bilagstabel B5.1.

chen ”information og kommunikation”³¹ og 96 pct. i branchen ”offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd”.³²

FIGUR 5.2

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår. Særsilt for branche. 2012. Procent.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B5.1. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for at have en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, har moderne ledelse, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, beskæftiger sig med CSR og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

At virksomheder med job, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid, oftere har ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår, kan hænge sammen med, at det er mindre omkostningsfuldt – hvis ansættelsesforholdet ikke fungerer – for job med kort oplæring end for job med lang oplæring.

FASTHOLDELSE AF LANGTIDSSYGE OG PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Indekset for fastholdelse beskriver, hvor mange typer ansættelser virksomhederne benytter sig af for at fastholde langtidssyge medarbejdere

31. Denne branche dækker blandt andet udgivelse af bøger og blade, biografer og tv-virksomhed.

32. De beregnede sandsynligheder er forholdsvis høje for alle brancher i figur 5.2, men det hænger sammen med den valgte referencevirksomhed, som blandt andet er en stor virksomhed med CSR – to karakteristika som hænger sammen med høje beregnede sandsynligheder (se figur 5.1).

eller medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Vi har inddraget fire typer af ansættelser:

- job på normale vilkår uden skånehensyn
- job med offentlig støtte
- aftalebaserede skånejob (ansættelser efter de sociale kapitler)
- uformelle skånejob.

Dette indeks adskiller sig fra indekset for ansættelser på særlige vilkår på to måder. Dels ved at fastholdelse af langtidssyge eller personer med nedsat arbejdsevne i et job på normale vilkår uden skånehensyn indgår i indekset. Dels ved at kun job med offentlig støtte, hvor medarbejderen var på virksomheden i forvejen, indgår i indekset (se bilag 2). Indekset har en værdi fra 0 til 4: jo højere værdi, jo flere typer ansættelse anvender virksomheden til at fastholde medarbejdere.

Regressionsanalyserne viser følgende om virksomhedernes brug af ansættelser til fastholdelse af medarbejdere. Se tabel 5.2.:

- Virksomhedsstørrelse: Virksomheder med 2-49 ansatte har en lavere score på indekset for fastholdelse end virksomheder med mindst 50 ansatte.
- Sektor: Private virksomheder har en lavere score på indekset for fastholdelse end offentlige virksomheder.
- Branche: Virksomheder i branchen ”Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd” har en højere score på indekset for fastholdelse end virksomheder i ”engros- og detailhandel”, ”hotel- og restaurationsvirksomhed” og ”finansiering”.
- Moderne ledelse: Virksomheder, som er ”under gennemsnittet” eller ”som gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse, har en lavere score på indekset for fastholdelse end virksomheder, som er ”over gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse.
- Oplæringstid: Virksomheder, som har job, en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid, har en højere score på indekset for fastholdelse end andre virksomheder.
- CSR: Virksomheder som beskæftiger sig med CSR, har en højere score på indekset for fastholdelse end virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR.

- Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster: Virksomheder, som oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster, har en højere score på indekset for fastholdelse end øvrige virksomheder, som ikke oplever denne konkurrence.

Regressionsanalyserne viser dermed, at sektor, virksomhedsstørrelse, branche, om virksomheder har job, der kræver meget lidt oplæring, og om virksomheden beskæftiger sig med CSR, ikke kun varierer med, om virksomheder har medarbejdere ansat på særlige vilkår, men også om de fastholder egne medarbejdere, som har været udsat for sygdom eller nedsat arbejdsevne. Dette tyder blandt andet på, at arbejdets art (målt ved branche og omfanget af oplæring i job) har betydning for både ansættelse af personer på særlige vilkår og for fastholdelse af medarbejdere.

Sammenhængen mellem moderne organisations- og ledelsesformer og indekset for fastholdelse er vist for private virksomheder i figur 5.3. figuren viser fx, at små virksomheder, der vurderer, at deres organisations- og ledelsesformer er mere moderne end gennemsnittet af virksomheder, har en score på indekset for fastholdelse på 0,68, mens små virksomheder, der vurderer, at de i deres organisations- og ledelsesformer er mindre moderne end gennemsnittet af virksomheder, har en score på indekset på 0,57.

Konkurrenceforhold ser også ud til at hænge sammen med, hvorvidt virksomhederne fastholder medarbejdere. Noget overraskende finder vi, at virksomheder, som oplever konkurrence fra virksomheder, som ikke overholder de danske overenskomster, oftere fastholder medarbejdere, som har været udsat for sygdom eller nedsat arbejdsevne end andre virksomheder. Dette resultat er lidt svært at finde en forklaring på, men kan skyldes, at variabelen for konkurrenceforhold varierer med andre variable i analysen.

TABEL 5.2

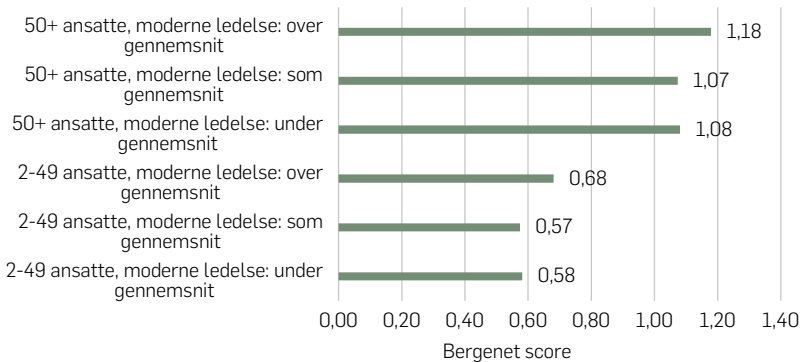
Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser med indeks for fastholdelse som den afhængige variabel. 2012.

	Regression med branche og sektor	Regression med sektor	Regression med branche
<i>Antal ansatte:</i>			
2-49	÷	÷	÷
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor:</i>			
Offentlig	ref.	ref.	
Privat	÷	÷	
<i>Branche:</i>			
Offentlig administration, uddannel- se, sundhed og velfærd	ref.		ref.
Landbrug mv.	i.s.		i.s.
Fremstilling mv.	i.s.		i.s.
Bygge- og anlægsvirksomhed	i.s.		i.s.
Engros- og detailhandel	÷		÷
Transport mv.	i.s.		i.s.
Hotel- og restaurationsvirksomhed	i.s.		÷
Information og kommunikation	i.s.		i.s.
Finansiering mv.	÷		÷
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	i.s.		i.s.
Andet	÷		÷
<i>Moderne ledelse:</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	÷	÷	÷
Under gennemsnittet	i.s.	÷	÷
Uoplyst	÷	÷	÷
<i>Let oplæring:</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.
<i>Har CSR:</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.
<i>Har konkurrenter, som ikke over- holder dansk overenskomst:</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	+	+	+
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B5.2, som viser de fulde sæt af resultater af en lineær regression med indeks for fastholdelse som den afhængige variabel. + angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og indekset for forebyggelse. ÷ angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og indekset for fastholdelse. i.s. angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. ref angiver, at variablen er referencekategori.

FIGUR 5.3

Beregnet score for indekset for fastholdelse. Særskilt for virksomhedsstørrelse, og niveauet af moderne ledelse. Virksomheder i den private sektor. 2012.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B5.2. Figuren viser den beregnede score på indekset for fastholdelse for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, er i den private sektor, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, beskæftiger sig med CSR og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

PERSONALEPOLITIKKER

Indekset for personalepolitikker beskriver, hvor mange personalepolitikker virksomheden har. Det er, som beskrevet i bilag 2, dannet ud fra spørgsmål om virksomhedens anvendelse af fem forskellige personalepolitikker: familierpolitik, seniorpolitik, sygefraværspolitik, stress- eller trivselspolitik og særlig politik for virksomhedens sociale engagement/rummelighed. Indekset kan tage værdier fra 0 til 5: Jo højere værdi indekset har, jo flere personalepolitikker har virksomheden. I dette afsnit ser vi på sammenhængen mellem forskellige virksomhedskarakteristika og indekset for personalepolitikker.

Regressionsanalyserne viser følgende sammenhæng mellem udvalgte virksomhedskarakteristika og indekset for personalepolitikker (tabel 5.3):

TABEL 5.3

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser med indeks for personalepolitikker som den afhængige variabel, 2012.

	Regression med branche og sektor	Regression med sektor	Regression med branche
<i>Antal ansatte:</i>			
2-49	÷	÷	÷
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor:</i>			
Offentlig	ref.		
Privat	÷	÷	
<i>Branche:</i>			
Offentlig administration, uddannel- se, sundhed og velfærd	ref.		
Landbrug mv.	÷		÷
Fremstilling mv.	÷		÷
Bygge- og anlægsvirksomhed	÷		÷
Engros- og detailhandel	÷		÷
Transport mv.	÷		÷
Hotel- og restaurationsvirksomhed	÷		÷
Information og kommunikation	i.s.		÷
Finansiering mv.	i.s.		i.s.
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	÷		÷
Andet	÷		÷
<i>Moderne ledelse:</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	÷	÷	÷
Under gennemsnittet	÷	÷	÷
Uoplyst	÷	÷	÷
<i>Har CSR:</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	÷	÷	÷
Uoplyst	÷	÷	÷
<i>Har konkurrenter, som ikke over- holder dansk overenskomst:</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B5.3, som viser de fulde sæt af resultater af en lineær regression med indeks for forebyggelse som den afhængige variabel. + angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og indekset for personalepolitikker. ÷ angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og indekset for personalepolitikker. i.s. angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. ref angiver, at variablen er referencekategori.

- **Virksomhedsstørrelse:** Virksomheder med 2-49 ansatte har en lavere score på indekset for personalepolitikker end virksomheder med mindst 50 ansatte.
- **Sektor:** Private virksomheder har en lavere score på indekset for personalepolitikker end offentlige virksomheder.

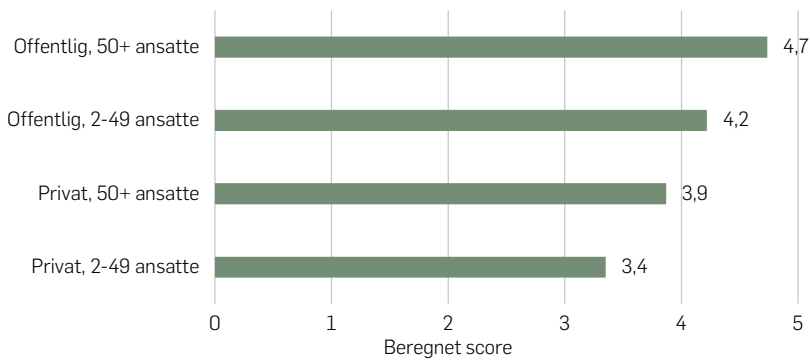
- Branche: Virksomheder i branchen ”Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd” har en højere score på indekset for personalepolitikker end virksomheder i de fleste andre brancher – undtagelse er branchen ”Finansiering”.
- Moderne ledelse: Virksomheder, som er ”under gennemsnittet” eller ”som gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse har en lavere score på indekset for personalepolitikker end virksomheder, som er ”over gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse.
- CSR: Virksomheder, som beskæftiger sig med CSR, har en højere score på indekset for personalepolitikker end virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR.
- Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster: Virksomheder, som oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster, har en lavere score på indekset for personalepolitikker end øvrige virksomheder, som ikke oplever denne konkurrence.

Regressionsanalyserne viser altså blandt andet, at antallet af personalepolitikker, virksomheden har, varierer med virksomhedsstørrelse og sektor: Personalepolitikker er mere udbredte i offentlige virksomheder end i private virksomheder, og mere udbredte i store virksomheder end i små virksomheder. Dette er illustreret i figur 5.4, som viser, at små private virksomheder har en beregnet score for indekset på 3,4, og store offentlige virksomheder har en beregnet score på 4,7.

Der er også forskelle på brancher, se figur 5.5. Brancherne ”finansiering” og ”offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd” har en beregnet score for indekset på 4,5 og 4,8. Sammenlignet hermed har brancherne ”fremstilling mv.” og ”landbrug mv.” en beregnet score på 3,6 og branchen ”hotel- og restaurationsvirksomhed” en beregnet score på 3,3. ”Hotel- og restaurationsvirksomhed” er den branche, hvor personalepolitikker er mindst udbredte.

FIGUR 5.4

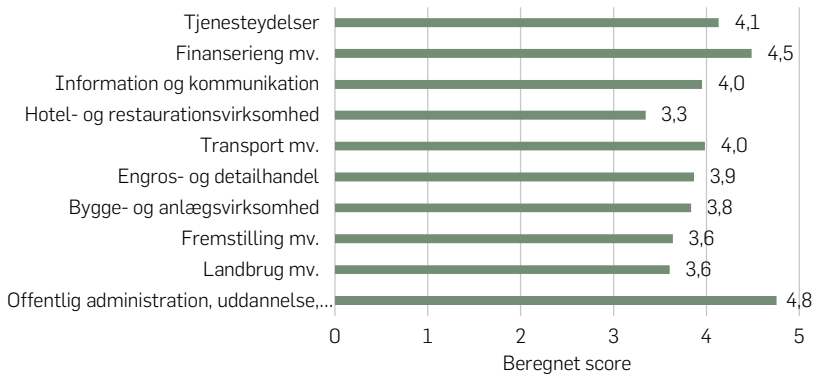
Beregnet score for indekset for personalepolitikker. Særskilt for virksomhedsstørrelse og sektor. 2012.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B5.3. Figuren viser den beregnede score på indekset for forebyggelse for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har moderne ledelse, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, beskæftiger sig med CSR og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

FIGUR 5.5

Beregnet score for indekset for personalepolitikker. Særskilt for branche. 2012.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B5.3. Figuren viser den beregnede score på indekset for forebyggelse for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, har moderne ledelse, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, beskæftiger sig med CSR og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

Regressionsanalyser viser som nævnt også, at antallet af personalepolitikker i virksomheden hænger sammen med virksomhedskultur: virksom-

heder, som vurderer, at de har moderne organisations- og ledelsesformer, og virksomheder, som beskæftiger sig med CSR, har flere personalepolitikker end andre virksomheder. At der fx er en sammenhæng med CSR, virker måske meget naturligt, idet virksomheder med CSR har et fokus på socialt ansvar i et eller andet omfang, hvilket de blandt andet kan udtrykke gennem personalepolitikker.

Ligeledes har konkurrenceforhold sammenhæng med antallet af personalepolitikker: Virksomheder, som oplever konkurrence fra virksomheder, som ikke overholder dansk overenskomst, har færre personalepolitikker end andre virksomheder. Dette kan skyldes, at virksomhederne i en presset konkurrencesituation har mindre økonomisk råderum til personalepolitik.

FASTHOLDELSE AF SENIORER

Indekset for fastholdelse af seniorer beskriver, i hvor høj grad virksomhederne anvender forskellige tiltag for at fastholde seniorer i virksomheden: kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation, mindre krævende arbejdsopgaver, mere krævende arbejdsopgaver, kompetenceudvikling eller efteruddannelse og mere fleksibel arbejdstid. Indekset kan antage værdier mellem 0 og 10: Jo højere værdi indekset har, i jo højere grad anvendes de forskellige tiltag (se bilag 2 for en nærmere beskrivelse af indekset).

Regressionsanalyserne viser følgende om sammenhængen mellem udvalgte virksomhedskarakteristika og indekset for fastholdelse af seniorer:

- Virksomhedsstørrelse: Virksomheder med 2-49 ansatte har en lavere score på indekset for fastholdelse af seniorer end virksomheder med mindst 50 ansatte.
- Branche: Virksomheder i branchen ”fremstilling mv.” har den laveste score på indekset for fastholdelse af seniorer.
- Moderne ledelse: Virksomheder, som er ”under gennemsnittet” eller ”som gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse, har en lavere score på indekset for fastholdelse af seniorer end virksomheder, som er ”over gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse.

- CSR: Virksomheder, som beskæftiger sig med CSR, har en højere score på indekset for fastholdelse af seniorer end virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR.

TABEL 5.4

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser med indeks for fastholdelse af seniorer som den afhængige variabel. Virksomheder, som har seniorer ansat. 2012.

	Regression med branche og sektor	Regression med sektor	Regression med branche
<i>Antal ansatte:</i>			
2-49	÷	÷	÷
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Branche:</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd			
Landbrug mv.	i.s.		i.s.
Fremstilling mv.	÷		÷
Bygge- og anlægsvirksomhed	i.s.		i.s.
Engros- og detailhandel	i.s.		i.s.
Transport mv.	i.s.		i.s.
Hotel- og restaurationsvirksomhed	i.s.		i.s.
Information og kommunikation	i.s.		i.s.
Finansiering mv.	i.s.		i.s.
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	i.s.		i.s.
Andet	i.s.		i.s.
<i>Moderne ledelse:</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	÷	÷	÷
Under gennemsnittet	÷	÷	÷
Uoplyst	÷	÷	÷
<i>Har CSR:</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B5.4, som viser de fulde sæt af resultater af en lineær regression med indeks for fastholdelse som den afhængige variable. + angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og indekset for fastholdelse af seniorer. ÷ angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og indekset for fastholdelse af seniorer. i.s. angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. ref angiver, at variablen er referencekategori.

Virksomhedens størrelse, branche og virksomhedskultur hænger således sammen med, i hvor høj grad virksomheden anvender de forskellige tiltag for at fastholde seniorer, mens der tilsyneladende ikke er forskel på private og offentlige virksomheder. Det vil sige, at offentlige virksomheder i højere grad har personalepolitikker end private virksomheder, men

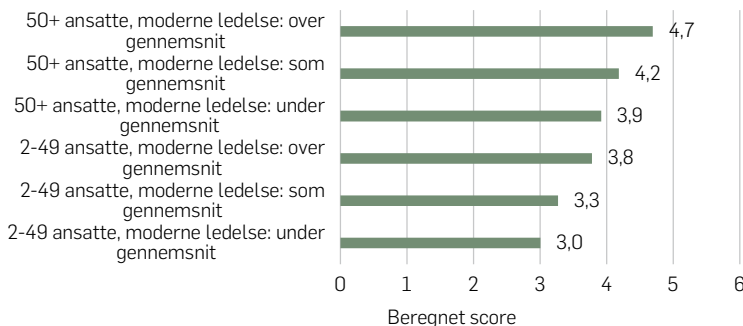
at der ikke er forskelle på, i hvor høj grad de anvender tiltag for fastholdelse af seniorer.

Sammenhængen mellem moderne organisations- og ledelsesformer og indekset for fastholdelse af seniorer er vist for private virksomheder i figur 5.6. Store virksomheder, der vurderer, at de i deres organisations- og ledelsesformer er mere moderne end gennemsnittet af virksomheder, har en score på indekset for fastholdelse af seniorer på 4,7, mens store virksomheder, der vurderer, at de i deres organisations- og ledelsesformer er mindre moderne end gennemsnittet af virksomheder, har en score for indekset på 3,9.

Figuren illustrerer også, at små virksomheder har en lavere score end store virksomheder og dermed anvender færre tiltag over for seniorer eller anvender tiltagene i mindre grad. Det er måske ikke så overraskende, at de små virksomheder anvender tiltagene i mindre grad, da de alt andet lige vil have færre seniorer på virksomheden.

FIGUR 5.6

Beregnet score for indekset for fastholdelse af seniorer. Særskilt for virksomhedsstørrelse og niveauet af moderne ledelse. Virksomheder i den private sektor. 2012.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B5.4. Figuren viser den beregnede score på indekset for fastholdelse af seniorer for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, er i den private sektor, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, beskæftiger sig med CSR og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

ØKONOMISK HJÆLP TIL LANGVARIGT SYGE

Som beskrevet i kapitel 3 har vi spurgt virksomhederne, om de anvender en række specifikke tiltag over for langvarigt syge medarbejdere. Faktoranalyser har dog vist, at de forskellige tiltag ikke er velegnede til at generere et indeks (Thomsen m.fl., 2011). Derfor udvælger vi her ét tiltag og analyserer, hvordan virksomhedskarakteristika og anvendelsen af dette tiltag hænger sammen. Det tiltag, vi anvender, er, om virksomheden yder økonomisk hjælp til behandling hos læge, psykolog, kiropraktor, fysioterapeut eller lignende for langvarige syge medarbejdere.

Regressionsanalyserne viser følgende om virksomhedernes anvendelse af økonomisk hjælp i forhold til langvarigt syge:

- Virksomhedsstørrelse: Virksomheder med 2-49 ansatte anvender sjældnere økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge end virksomheder med mindst 50 ansatte.
- Sektor: Private virksomheder anvender oftere økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge end offentlige virksomheder.
- Branche: Virksomheder i brancherne ”fremstilling mv.”, ”bygge-og anlægsvirksomhed”, ”transport mv.”, ”hotel- og restaurationsvirksomhed”, ”information og kommunikation”, ”finansiering”, ”tjenesteydelser” anvender oftere økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge end virksomheder i branchen ”offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd”.
- Moderne ledelse: Virksomheder, som er ”under gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse, anvender sjældnere økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge end virksomheder, som er ”over gennemsnittet” med hensyn til brug af moderne ledelse.

TABEL 5.5

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden anvender økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge medarbejdere. Virksomheder, som inden for de seneste 12 måneder har haft langtidssyge medarbejdere. 2012.

	Regression med branche og sektor	Regression med sektor	Regression med branche
<i>Antal ansatte:</i>			
2-49	÷	÷	÷
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor:</i>			
Offentlig	ref.	ref.	
Privat	i.s.	+	
<i>Branche:</i>			
Offentlig administration, uddan- nelse, sundhed og velfærd	ref.		ref.
Landbrug mv.	i.s.		i.s.
Fremstilling mv.	i.s.		+
Bygge- og anlægsvirksomhed	+		+
Engros- og detailhandel	i.s.		i.s.
Transport mv.	i.s.		+
Hotel- og restaurations- virksomhed	÷		i.s.
Information og kommunikation	+		+
Finansiering mv.	+		+
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydel- ser	+		+
Andet	i.s.		i.s.
<i>Moderne ledelse:</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	i.s.	i.s.	i.s.
Under gennemsnittet	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B5.5, som viser de fulde sæt af resultater af en probit-regression, hvor den afhængige variabel angiver, om en eller flere medarbejdere på virksomheden er ansat på særlige vilkår. + angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og sandsynligheden for, at virksomheden anvender økonomisk hjælp. ÷ angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og sandsynligheden for, at virksomheden anvender økonomisk hjælp. i.s. angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. ref angiver, at variablen er referencekategori.

FIGUR 5.7

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden anvender økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge medarbejdere. Særskilt for virksomhedsstørrelse og sektor. 2012. Procent.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B5.5. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for at yde økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge medarbejdere for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, har moderne ledelse, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, beskæftiger sig med CSR og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

Virksomhedens størrelse, sektor, branche og organisations- og ledelsesform hænger altså sammen med, i hvor høj grad virksomheden anvender økonomisk hjælp i forhold til langtidssyge. Sammenhængen mellem sektor og størrelse på den ene side, og om virksomheden anvender økonomisk hjælp i forhold til langtidssyge, er illustreret i figur 5.7. Det fremgår, at den beregnede sandsynlighed for, at virksomheden yder økonomisk hjælp for store private virksomheder, er 89 pct., mens den er 74 pct. for små offentlige virksomheder.

Offentlige virksomheder har mere begrænsede muligheder for at anvende økonomisk hjælp til langtidssyge end private virksomheder, og det kan være med til at forklare forskelle i de beregnede sandsynligheder for offentlige og private virksomheder vist i figur 5.7.

OPSAMLING

I dette kapitel har vi set på, hvad der kendetegner de virksomheder, som udøver mest socialt engagement.

I hele rapporten deler vi analyserne op på virksomhedsstørrelse og sektor, og regressionsanalyserne viser da også, at de to faktorer i høj grad hænger sammen med det sociale engagement. De små virksomheder anvender generelt færre tiltag end de store virksomheder, hvilket er meget naturligt: Har man fx få seniorer ansat, har man typisk ikke behov for at anvende så mange forskellige tiltag for at fastholde seniorer, som hvis man har mange seniorer på virksomheden.

Med hensyn til sektor er billedet lidt mere broget. Virksomheder i den offentlige sektor anvender i højere grad personalepolitikker end virksomheder i den private sektor, og der er også flere virksomheder i den offentlige end den private sektor, som har ansat medarbejdere på særlige vilkår, og som fastholder langtidssyge medarbejdere og medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Til gengæld er der ikke forskel på de to sektorer i forhold til, i hvor høj grad de anvender forskellige tiltag for at fastholde seniorer, og de private virksomheder anvender i højere grad økonomisk hjælp i forhold til langtidssyge medarbejdere.

Virksomhedskultur hænger også sammen med det sociale engagement. Virksomheder, som vurderer, at de har moderne organisations- og ledelsesformer, har flere personalepolitikker, fastholder oftere langtidssyge medarbejdere og medarbejdere med nedsat arbejdsevne, anvender i højere grad de forskellige tiltag for at fastholde seniorer og anvender i højere grad økonomisk hjælp i forhold til langtidssyge end andre virksomheder.

Ligeledes har virksomheder, der beskæftiger sig med CSR, i højere grad ansat mindst en medarbejder på særlige vilkår, fastholder oftere langtidssyge medarbejdere og medarbejdere med nedsat arbejdsevne, har flere personalepolitikker og anvender flere forskellige tiltag for at fastholde seniorer end virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR.

Endelig tyder resultaterne på, at arbejdes art (målt ved branche og omfanget af oplæring i job) har stor betydning for både ansættelse af personer på særlige vilkår og for fastholdelse af langtidssyge medarbejdere og medarbejdere med nedsat arbejdsevne på virksomheden.

Det er også vigtigt at understrege, at der er en række variable, som ifølge regressionsanalyserne ingen sammenhæng har med det sociale engagement. Det gælder økonomisk situation, og hvor let og svært virksomhederne har ved at fastholde og rekrutterer medarbejdere. Endelig er der heller ikke en klar sammenhæng mellem det sociale engagement og medarbejdernes uddannelsesmæssige sammensætning.

VIRKSOMHEDERNES HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGEAMENT

Mens vi i kapitel 3 og 4 har beskrevet udviklingen i virksomhedernes sociale engagement, vil vi i dette kapitel fokusere på udviklingen i virksomhedernes holdninger til det sociale engagement. Vi har her valgt at tage udgangspunkt i fire forskellige områder:

- Hvordan virksomhederne ser på mulighederne for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne
Om virksomhederne beskæftiger sig med CSR (virksomhedens sociale ansvar)
- Hvilke forbehold virksomhederne har i forhold til ansættelse af personer med en psykisk lidelse
- Disse forbeholds sammenhæng med virksomhedskarakteristika.

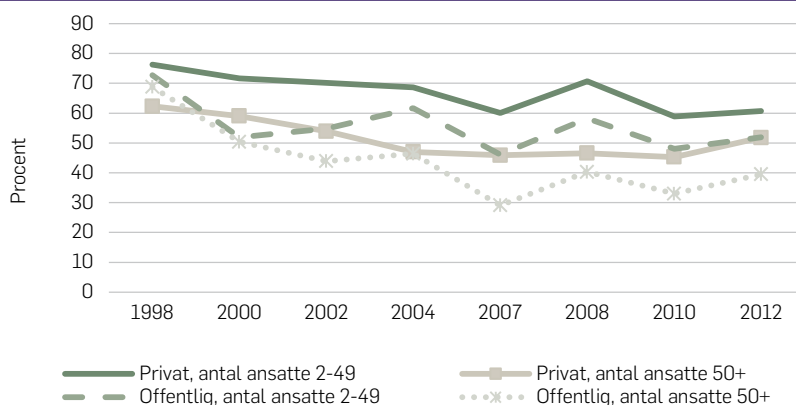
ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Vi vil i dette afsnit begynde med at se på udviklingen i virksomhedernes vurdering af deres muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Bemærk, at vi ikke har spurgt til, om virksomhederne i den forbindelse tænker på ordinære job, på offentligt støttede job eller på job som på anden vis er skræddersyet til personer med nedsat arbejdsevne.

Andelen af virksomheder, der vurderer, at de i ”mindre grad” eller ”slet ikke” har praktisk og økonomisk mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, er vist i figur 6.1. Denne andel varierer med virksomhedsstørrelse og sektor. I 2012 svarede 61 pct. af de små private virksomheder, 52 pct. af de store private virksomheder, 52 pct. af de små offentlige virksomheder og 40 pct. af de store offentlige virksomheder, at de i ”mindre grad” eller ”slet ikke” har praktisk og økonomisk mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. For alle fire virksomhedstyper er andelen faldet i perioden fra 1998 til 2012. Faldet er især stort for store offentlige virksomheder, hvor andelen er faldet med 29 procentpoint: andelen var 69 pct. i 1998 og 40 pct. i 2012. Udviklingen i perioden 1998 til 2012 indebærer, at forskellen på de fire virksomhedstyper med hensyn til vurderingen af mulighederne for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne er større i 2012 end i 1998.

FIGUR 6.1

Udviklingen i andelen af virksomheder, der vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 1998-2012. Procent.



Anm.: Forskellene i fordelingen i 1998 og 2012, i 2007 og 2012 og i 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. Forskellene på årene 1998 og 2012 er statistisk signifikant på et 0,1-procents-niveau inden for alle fire virksomhedstyper, mens forskellene på årene 2007 og 2012 kun er statistisk signifikant på et 5-procents-niveau for store offentlige virksomheder. Der er ingen statistisk signifikante forskelle på årene 2010 og 2012.

Man kan forestille sig, at virksomhederne især ser det som en mulighed at ansætte personer med nedsat arbejdsevne i en højkonjunktur, fordi de så har større økonomisk råderum og måske har større incitament hertil

på grund af mangel på arbejdskraft. Omvendt har virksomheden måske mere travlt under en højkonjunktur og derfor mindre tidsmæssigt overskud til at inkludere en person med nedsat arbejdsevne.

Udviklingen i virksomhedernes vurdering af muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne ser ud til at være svagt påvirket af konjunkturerne: Andelen vist i figur 6.1 er lavest for alle virksomhedstyper i 2007 (hvor Danmark var på toppen af en højkonjunktur og havde et meget lavt ledighedsniveau), men forskellene på 2007 og 2012 er dog kun statistisk signifikant for store offentlige virksomheder.

Hvorvidt virksomhederne vurderer, at det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, varierer med, om virksomheden har medarbejdere ansat på særlige vilkår, se tabel 6.1. 55 pct. af virksomhederne med medarbejdere ansat på særlige vilkår og 27 pct. af virksomhederne uden medarbejdere ansat på særlige vilkår vurderer, at det i *høj* eller *nogen grad* er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

TABEL 6.1

Virksomhederne fordelt efter, i hvor høj grad de vurderer, det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for sektor, virksomhedsstørrelse, og om virksomheden har ansat medarbejdere på særlige vilkår. 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte				Offentlige virksomheder, antal ansatte				Alle	
	2-49		50+		2-49		50+			
	<i>Er der ansat medarbejdere på særlige vilkår på virksomheden?¹⁾</i>									
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
I høj eller nogen grad	26	54	39	51	33	59	30	62	27	55
I mindre grad eller slet ikke	72	43	61	48	67	41	70	38	71	43
Uoplyst	3	3	0	0	0	0	0	0	2	2
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		***		**		**		***		***

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag er 2.245.

Forskellene på virksomheder med og uden erfaring med ansættelse af personer på særlige vilkår med hensyn til fordelingen på, i hvor høj grad virksomhederne vurderer, at det er praktisk og økonomisk muligt, at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er testet med χ^2 -test/t-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau og *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Dette er en dummy-variabel dannet ud fra indekset for ansættelser på særlige vilkår, se bilag 2.

En forklaring på resultaterne i tabel 6.1 kan være, at erfaringer med ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår har en positiv indflydelse på

virksomhedernes vurdering af mulighederne for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. En anden forklaring kan være, at de virksomheder, der har medarbejdere ansat på særlig vilkår, netop er de virksomheder, som vurderer, at det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det er dog under alle omstændigheder interessant, at omkring en fjerdedel af de virksomheder, som ikke har medarbejdere ansat på særlige vilkår, vurderer, at det er muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Virksomhederne er også blevet spurgt, om de mener, at virksomhedens situation i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Dette er vist særskilt for private og offentlige virksomheder i figur 6.2 og figur 6.3.

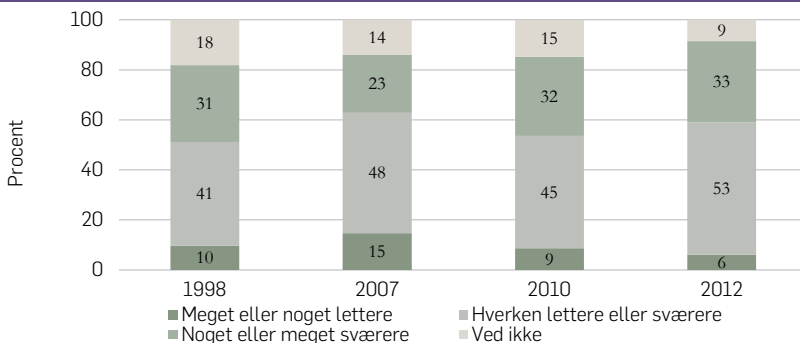
En første observation på baggrund af de to figurer er, at andelen som svarer ”ved ikke” – især for de private virksomheder – falder i perioden fra 1998 til 2012, hvilket kan være et udtryk for, at virksomhederne har fået større erfaringer med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, fx gennem ordninger med offentlig støtte, såsom fleksjob.

Figur 6.2 viser endvidere, at andelen af private virksomheder, der synes, at virksomhedens situation i de senere år har gjort det ”meget eller noget lettere” at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, falder i perioden fra 2007 til 2012, mens andelen, der synes, det er ”noget eller meget sværere”, stiger. I 1998 var der også en større andel virksomheder end i 2007, som oplever, at virksomhedens situation i de senere år har gjort det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Dette peger på, at mulighederne for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne opleves som lettere og lettere i opgangstider (2007) og sværere og sværere i nedgangstider (2010 og 2012).

Udviklingen for offentlige virksomheder ligner udviklingen for private virksomheder – dog er forskellene på årene mindre tydelige i den offentlige sektor (figur 6.3).

FIGUR 6.2

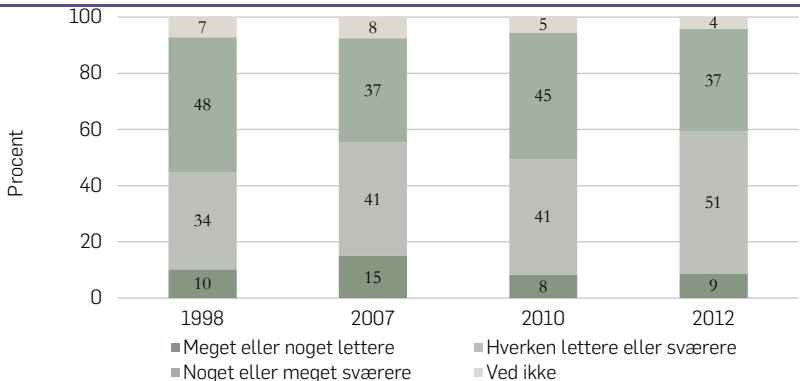
Virksomhederne fordelt efter, om de mener, at virksomhedens situation i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Private virksomheder. 1998, 2007, 2010 og 2012. Procent.



Anm.: Forskellene i fordelingen i 1998 og 2012 og i 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. Forskellene på årene 1998 og 2012 og på årene 2007 og 2012 er statistisk signifikante på et 0,1-procents-niveau, mens forskellene på årene 2010 og 2012 er statistisk signifikant på et 5-procents-niveau.

FIGUR 6.3

Virksomhederne fordelt efter, om de mener, at virksomhedens situation i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Offentlige virksomheder. 1998, 2007, 2010 og 2012. Procent.



Anm.: Forskellene i fordelingen i 1998 og 2012 og i 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. Forskellene på årene 1998 og 2012 og årene 2007 og 2012 er statistisk signifikante på et 5-procents-niveau, mens der ingen statistisk signifikant forskel er på årene 2010 og 2012.

Af tabel 6.2 fremgår det, hvor stor en andel af virksomhederne i 2007, 2010 og 2012, der vil ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis al-

mindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer dem nok nye medarbejdere (2007 er det første år spørgsmålet indgik i SFI's undersøgelse af virksomheders sociale engagement). For alle tre år finder vi, at omkring 60 pct. af virksomhederne var villige til at løse rekrutteringsproblemer ved at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Selv om den økonomiske situation er meget forskellig i 2007 og i 2010 og 2012, sker der altså ikke ændringer i virksomhedernes holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne til at løse rekrutteringsproblemer.

TABEL 6.2

Andel virksomheder, som vil ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nyansatte nok. Særsklit for sektor og virksomhedsstørrelse. 2007, 2010 og 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>2007</i>							
Ja	59	70	59	64	69	65	61
Ved ikke	6	9	7	7	10	8	7
<i>2010</i>							
Ja	59	75	60	69	67	69	62
Ved ikke	7	4	7	6	8	7	7
<i>2012</i>							
Ja	54	70	55	61	76	64	57
Ved ikke	7	5	7	7	7	7	7

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2007 er 2.489, for 2010 1.980 og for 2012 2.241. Forskellene i fordelingen inden for virksomhedstyper er testet med χ^2 -test. *angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Det fremgår også af tabel 6.2, at en højere andel af de store end af de små virksomheder vil ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer dem nok nye medarbejdere – dette er mest udtalt i den private sektor. Dette hænger meget godt sammen med, at de store virksomheder i højere grad end de små virksomheder mener, at det er praktisk og økonomisk muligt at ansætte personer med nedsat arbejdsevne (figur 6.1).

VIRKSOMHEDEN SOCIALE ANSVAR (CSR)

Grundlæggende handler CSR³³ om, at virksomheder handler globalt og samfundsmæssigt ansvarligt, fx ved at tage hensyn til menneskerettigheder, sociale vilkår, arbejdsforhold, miljø, klima etc. Som beskrevet i kapitel 1 kan virksomhedens sociale engagement, som vi definerer det i SFI's årbøger, forstås som de handlinger, danske virksomheder foretager for at sikre et rummeligt arbejdsmarked, og dermed som en delmængde af CSR.

I dette afsnit vil vi se på, hvor mange af virksomhederne der beskæftiger sig med CSR, og hvilke emner virksomhederne lægger vægt på i deres arbejde med CSR. I kapitel 5 så vi, at der er en positiv sammenhæng mellem om virksomheden beskæftiger sig med CSR og virksomhedens sociale engagement. Det er derfor interessant at belyse udbredelse af CSR nærmere.

TABEL 6.3

Virksomhederne fordelt efter, om de beskæftiger sig med virksomhedens sociale ansvar (CSR). Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2010 og 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, Antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>2010</i>							
Ja	34	59	36	42	50	43	38
Nej	63	40	62	55	46	53	60
Ved ikke	3	1	2	4	5	4	3
I alt, procent	100	100	100	100	100**	100	100
<i>2012</i>							
Ja	29	65	32	43	64	47	34
Nej	69	33	67	56	35	52	64
Ved ikke	2	1	2	2	1	2	2
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag er 1.975 for 2010 og 2.244 for 2012.

Forskellene i fordelingen i 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

Af tabel 6.3 fremgår det, at omkring en tredjedel af alle virksomhederne i 2012 beskæftiger sig med CSR. Blandt de store virksomheder er det endda to tredjedele, der beskæftiger sig med CSR. Der er ikke statistisk signi-

33. Corporate Social Responsibility (virksomhedens sociale ansvar).

fikant forskel på, hvor stor en andel af virksomhederne, der beskæftiger sig med CSR i 2010 og 2012.

Virksomhederne kan som nævnt beskæftige sig med CSR inden for forskellige områder, og det er ikke alle områderne, der er relevante i forhold til virksomhederne engagement i at forbygge udstødning og fremme integration af personer, som har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Tabel 6.4 viser dog, at 70 pct. af virksomhederne, som beskæftiger sig med CSR, lægger vægt på sociale forhold på arbejdsmarkedet. Det fremgår dog også af tabellen, at en virksomhed, der beskæftiger sig med CSR, typisk fokuserer på flere forskellige emner.

TABEL 6.4

Andel virksomheder, som lægger vægt på et givet emne i arbejdet med virksomhedens sociale ansvar. Virksomheder, som beskæftiger sig med CSR. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Miljø og klima	65	88	68	49	66	53	65
Menneskerettigheder	32	55	36	37	43	39	37
Arbejdstagerrettigheder	42	65	46	38	51	41	45
Anti-korruption	17	42	21	11	18	12	19
Sociale forhold på danske arbejdspladser	68	75	69	69	82	72	70
Sociale forhold på i det omgi- vende samfund	59	75	62	73	70	72	64
Andet	4	4	4	4	3	4	4
Ingen af de nævnte	6	0	5	0	1	0	4

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag er 1.263.

VIRKSOMHEDERNES HOLDNING TIL PERSONER MED EN PSYKISK LIDELSE

Tidligere undersøgelser viser, at personer med en psykisk lidelse har lavere beskæftigelsesgrad end personer uden en sådan lidelse, og at personer med en psykisk lidelse endvidere har lavere beskæftigelsesgrad end personer med andre lidelser eller med funktionsnedsættelse (Thomsen & Høgelund, 2011; Ettner m.fl., 1997, Curran m.fl., 2007; Larsen m.fl., 2008; Greve og Nielsen, 2012; OECD, 2012, 2013). Den lavere beskæftigelsesgrad kan hænge sammen med, at nogle personer med en psykisk lidelse har nedsat arbejdsevne, men kan også skyldes stereotype opfattel-

ser og diskrimination af personer med psykiske lidelser (se Vendsborg m.fl., 2011).

SFI's tidligere undersøgelser af virksomheders sociale engagement viser, at omkring en tredjedel af lønmodtagerne i 2011 i *høj* eller *nogen grad* var betænkelige ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, men også at andelen af lønmodtagere, som er betænkelige, er faldet fra 2007 til 2011 (Ellebæk m.fl., 2012). I denne undersøgelse har vi spurgt virksomhederne om deres forbehold i forhold til ansættelse af personer med en psykisk lidelse. Vi har spurgt dem om, i hvor høj grad de er enige i følgende udsagn:

- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet.
- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse er for stor en økonomisk udgift.
- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge.
- Ansættelsen af personer med en psykisk lidelse er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab.

Disse spørgsmål om forbehold i forhold til ansættelse af personer med en psykisk lidelse indgik i virksomhedsdelen af SFI's undersøgelse af virksomheders sociale engagement første gang i 2010. Der er dog ikke sket statistisk signifikante ændringer i virksomhedernes forbehold fra 2010 til 2012, og derfor viser vi kun resultater fra 2012 i denne årbog, se tabel 6.5.

Et første resultat i tabel 6.5 er, at en stor andel af virksomhederne ikke har taget stilling til, om de har forbehold i forhold til ansættelse af personer med en psykisk lidelse: 15-22 pct. svarer "ved ikke" på de fire spørgsmål. Især er der mange, som svarer "ved ikke", blandt små virksomheder i den private sektor. Dette kan hænge sammen med, at de ikke har erfaringer med ansættelse af personer med psykisk lidelse, men det er også vigtigt at bemærke, at vi har en meget bred definition af psykiske lidelser, som fx omfatter skizofreni, depression og stress. Tidligere undersøgelser tyder på, at nogle psykiske lidelser indebærer mere stigmatisering end andre. For eksempel anses skizofreni som mere uforudsigelig og farlig end depression og angst (Vendsborg m.fl., 2011). Den brede

definition af psykiske lidelser gør det måske svært for nogle af virksomhederne at besvare spørgsmålene.

TABEL 6.5

Virksomhedernes forbehold i forhold til ansættelse af medarbejdere med psykiske lidelser. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Ansættelse af personer med en psykisk lidelse ...</i>							
<i>... betyder dårligere kvalitet i arbejdet</i>							
I høj eller nogen grad	30	26	30	43	33	41	32
I mindre grad eller slet ikke	52	65	53	50	58	52	53
Ved ikke	18	9	17	7	9	8	15
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100
<i>... gør de andre medarbejdere utrygge</i>							
I høj eller nogen grad	24	33	25	36	34	36	27
I mindre grad eller slet ikke	58	60	59	57	61	58	58
Ved ikke	17	7	16	7	5	7	15
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100
<i>... er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab</i>							
I høj eller nogen grad	23	32	24	30	27	29	25
I mindre grad eller slet ikke	60	60	60	62	68	63	60
Ved ikke	17	8	16	8	5	7	15
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100
<i>... er for stor en økonomisk udgift</i>							
I høj eller nogen grad	25	18	24	27	21	26	25
I mindre grad eller slet ikke	50	68	51	61	69	62	53
Ved ikke	25	14	25	12	10	12	22
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag er 2.244.

Omkring en fjerdedel af virksomhederne mener i *høj* eller *nogen grad*, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge, er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab og er en for stor økonomisk byrde, og omkring en tredjedel af virksomhederne mener, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet (tabel 6.5). Omvendt betyder det, at over halvdelen af virksomhederne i mindre grad eller slet ikke har forbehold over for ansættelse af personer med en psykisk lidelse.

Som nævnt tidligere kan virksomhedernes holdninger til ansættelse af personer med en psykisk lidelse afhænge af, om de har erfaring hermed. Af tabel 6.6 fremgår det, at omkring 40 pct. af de store virksomheder har erfaringer med ansættelse af personer med psykiske lidelser, mens det samme er tilfældet for 23 pct. af de små offentlige virksomheder og kun 9 pct. af de små private virksomheder

TABEL 6.6

Virksomhederne fordelt efter, om de har erfaringer med ansættelser af personer med psykiske lidelser. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Ja	9	40	11	23	44	27	14
Nej	91	58	88	77	52	72	86
Ved ikke	0	3	0	1	4	1	0
I alt, pct.	100	100	100	100	100	100	100

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag er 2.228.

Tabel 6.7 viser virksomhedernes fordeling på indekset for personer med psykiske lidelser, særskilt for virksomheder med og virksomheder uden erfaring med ansættelser af personer med psykiske lidelser. Indekset er dannet på baggrund af de fire spørgsmål, som er vist i tabel 6.5 og har værdier fra 0 til 12: Jo højere værdi, desto mindre forbehold har virksomheden over for ansættelse af personer med psykiske lidelser (se bilag 2 for en mere detaljeret beskrivelse af indekset). Virksomheder, som har svaret ”ved ikke” på mindst et af de fire spørgsmål, får ikke en værdi for indekset og indgår i kategorien ”uoplyst”.

Erfaring har i høj grad betydning for, om virksomhederne kategoriseres som uoplyst – især for de små virksomheder (tabel 6.7). Det bekræfter, at især virksomheder, som ikke har erfaring med personer med psykiske lidelser, svarer ”ved ikke” på spørgsmålene om holdninger til ansættelse af personer med psykiske lidelser. Blandt de virksomheder, som har fået en værdi for indekset, er der kun statistisk signifikant forskel på gennemsnittet for store private virksomheder, hvor virksomheder med erfaring er mindre forbeholdne over for ansættelse af personer med psykiske lidelser end virksomheder uden erfaring (tabel 6.7).

TABEL 6.7

Virksomhederne fordelt efter værdier på indekset for holdninger til personer med psykiske lidelser.¹⁾ Særskilt for sektor, virksomhedsstørrelse og om virksomheden har erfaringerne med ansættelser af personer med psykiske lidelser. 2012. Procent og gennemsnit.

	Private virksomheder, antal ansatte				Offentlige virksomheder, antal ansatte			
	2-49		50+		2-49		50+	
	Erfaring med ansættelse af personer med psykiske lidelser?							
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
0	0	3	0	2	1	4	0	0
1-4	16	7	3	11	27	8	9	11
5-8	26	26	20	31	26	32	34	36
9-11	26	21	40	19	25	22	29	24
12	20	10	20	14	14	14	15	11
Uoplyst	12	33	16	23	7	21	13	18
I alt, procent	100	100*	100	100	100	100*	100	100
Gennemsnit	8,1	7,9	9,4	7,8**	7,2	7,8	8,4	7,95

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for fordelingen er 2.151, og det uvægtede for gennemsnittet er 1.676.

Forskellene i fordelingen på/gennemsnittet af indekseværdier for virksomheder med og uden erfaring med ansættelser af personer med psykiske lidelser er testet med χ^2 -test/t-test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset har værdier fra 0 til 12: Jo højere værdi, desto mindre forbehold har virksomheden over for ansættelse af personer med psykiske lidelser, se bilag 2.
Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på mindst et af de fire spørgsmål, der danner grundlag for indekset, får ikke en indekseværdi, men kategoriseres som "uoplyst". I beregningen af gennemsnittet indgår virksomheder med "uoplyst" ikke.

VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA OG HOLDNINGER TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Vi slutter kapitlet af med at se på sammenhængen mellem indekset for holdninger til personer med psykiske lidelser og virksomhedskarakteristika ved brug af regressionsanalyser (tabel 6.8). Regressionsanalyserne viser følgende om sammenhænge mellem udvalgte virksomhedskarakteristika og indekset for personer med psykiske lidelser:

- **Virksomhedsstørrelse:** Virksomheder med 2-49 ansatte har en lavere score på indekset for personer med psykiske lidelser end virksomheder med mindst 50 ansatte.
- **CSR:** Virksomheder, som beskæftiger sig med CSR, har en højere score på indekset for personer med psykiske lidelser end virksomheder, som ikke beskæftiger sig med CSR.
- **Konkurrenter,** som ikke overholder dansk overenskomst: Virksomheder, der oplever konkurrence fra virksomheder, som ikke over-

holder dansk overenskomst, har en lavere score på indekset for personer med psykiske lidelser end øvrige virksomheder.

TABEL 6.8

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser med indeks for personer med psykiske lidelser som den afhængige variabel. 2012.

	Regression med branche og sek- tor	Regression med sektor	Regression med branche
<i>Antal ansatte</i>			
2-49	÷	÷	÷
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Branche</i>			
Offentlig administration, uddannel- se, sundhed og velfærd	ref.		ref.
Landbrug mv.	i.s.		+
Fremstilling mv.	i.s.		i.s.
Bygge- og anlægsvirksomhed	i.s.		i.s.
Engros- og detailhandel	i.s.		i.s.
Transport mv.	i.s.		i.s.
Hotel- og restaurationsvirksomhed	i.s.		i.s.
Information og kommunikation	i.s.		i.s.
Finansiering mv.	+		i.s.
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	i.s.		+
Andet	i.s.		i.s.
<i>Har CSR</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.
<i>Har konkurrenter, som ikke over- holder dansk overenskomst</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	÷	÷	÷
Uoplyst	i.s.	i.s.	i.s.

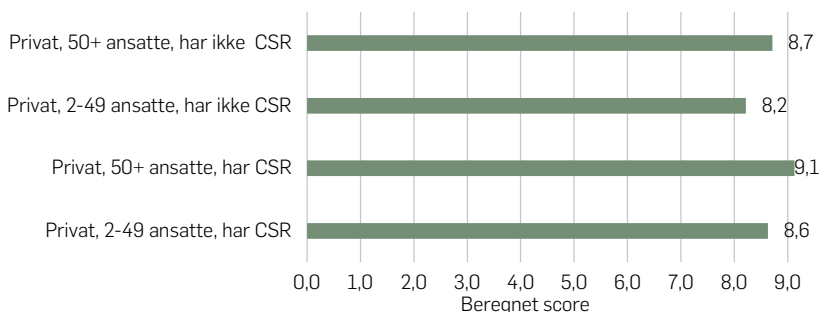
Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B3.5, som viser de fulde sæt af resultater af en lineær regression med indeks for personer med psykiske lidelser som den afhængige variabel. + angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og indekset for personer med psykiske lidelser. ÷ angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og indekset for personer med psykiske lidelser. i.s. angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. ref angiver, at variablen er referencekategori.

Der er dermed ikke forskel på offentlige og private virksomheders forbehold over for ansættelser af personer med psykisk lidelser. Om virksomheden har forbehold, hænger til gengæld sammen med virksomhedsstørrelse, om virksomheden beskæftiger sig med CSR, og virksomhedens konkurrenceforhold. Af tabel 6.3 fremgår det, at virksomheder, som har CSR, er mindre forbeholdne over for ansættelser af personer med psykiske lidelser end virksomheder uden CSR. Den beregnede score for in-

dekset for personer med psykiske lidelser er 9,1 for store private virksomheder med CSR og 8,2 for små virksomheder uden CSR.

FIGUR 6.4

Beregnet score for indekset for personer med psykisk lidelse. Særskilt for virksomhedsstørrelse og om virksomheden beskæftiger sig med CSR. Private virksomheder. 2012.



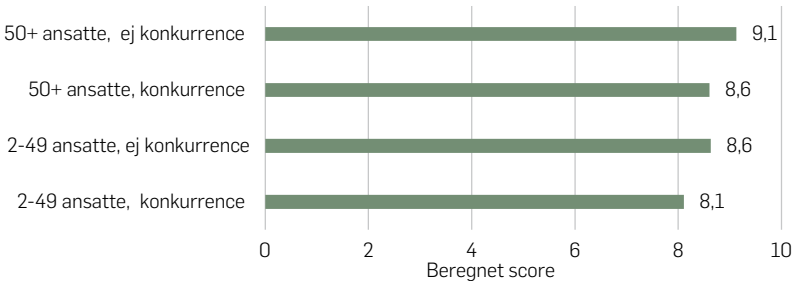
Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B3.5. Figuren viser den beregnede score på indekset for personer med en psykisk lidelse for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, er i den private sektor, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, har moderne ledelse, og ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder danske overenskomster.

Virksomheder, som oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder de danske overenskomster, er mere forbeholdne over for ansættelse af personer med psykiske lidelser (figur 6.5). For eksempel har store virksomheder, som oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder de danske overenskomster, en beregnet score for indekset på 8,6, mens virksomheder, som ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder de danske overenskomster, har en beregnet score på 9,1.

De fleste brancher adskiller sig endvidere ikke fra branchen ”offentlig administration, uddannelse og velfærd” med hensyn til holdninger til personer med psykiske lidelser. Undtagelser er dog brancherne ”landbrug mv.” og ”liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser”, hvor virksomhederne er mindre forbeholdne over for personer med psykiske lidelser end virksomhederne i de øvrige brancher (bilagstabel 6B.1).

FIGUR 6.5

Beregnet score for indekset for personer med psykisk lidelser. Særskilt for virksomhedsstørrelse, og for om virksomheden oplever, at de har konkurrenter, der ikke overholder de danske overenskomster. Virksomheder i den private sektor. 2012.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyserne i bilag B6.1. Figuren viser den beregnede score på indekset for personer med en psykisk lidelse for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, er i den private sektor, har job i virksomheden, som kun kræver lidt oplæring, og har moderne ledelse.

Der er også en række virksomhedskarakteristika, som ikke hænger sammen med virksomhedernes forbehold over for personer med psykiske lidelser. Ud over sektor gælder det fx virksomhedens økonomiske situation, fastholdelsesproblemer og rekrutteringsproblemer, som tilsyneladende ikke påvirker virksomhedernes forbehold (bilag 2). Hvor moderne virksomheden vurderer, deres ledelses- og organisationsform er, og medarbejdernes sammensætning på uddannelse har heller ikke sammenhæng med virksomhederne forbehold over for personer med psykiske lidelser (bilagstabel B6.1). Det sidste er måske ikke overraskende, da tidligere undersøgelser har vist, at lønmodtageres uddannelsesniveau ikke påvirker deres holdning til personer med psykiske lidelser (Ellerbæk m.fl., 2012).

OPSAMLING

I dette kapitel har vi fokuseret på virksomhedernes holdninger til det sociale engagement. Kapitlet viser blandt andet, at virksomhedernes vurdering af de økonomiske og praktiske muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne i deres virksomhed varierer med virksomhedsstørrelse og sektor. De små private virksomheder har den største andel, som vurderer, at det slet ikke eller i mindre grad er muligt at ansætte per-

soner med nedsat arbejdsevne (61 pct. i 2012), mens de store offentlige virksomheder har den mindste andel (40 pct. i 2012). Hvor let eller svært virksomhederne oplever, det er at ansætte personer med nedsat arbejdsevne i virksomheden, synes endvidere at variere svagt med konjunktursituationen, hvor en højkonjunktur gør det lettere at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Personer med nedsat arbejdsevne indgår også i virksomhedernes overvejelser, når de har rekrutteringsproblemer. Halvdelen af virksomhederne ville ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis de almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nok nyansatte.

Kapitlet viser også, at omkring en tredjedel af alle virksomheder beskæftiger sig med CSR, og blandt de store virksomheder er det to tredjedele. Omkring 70 pct. af virksomhederne, der beskæftiger sig med CSR, lægger vægt på sociale forhold på arbejdsmarkedet. I hvor høj grad virksomhederne beskæftiger sig med CSR, har ikke ændret sig fra 2010 til 2012.

Endelig finder vi, at en del af virksomhederne har forbehold over for ansættelse af personer med en psykisk lidelse – både i forhold til virksomhedens økonomi og i forhold til de andre medarbejders trivsel: Omkring en fjerdedel af virksomhederne mener i høj eller nogen grad, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge, er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab og er en for stor økonomisk byrde, og omkring en tredjedel af virksomhederne mener, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet. Virksomhedernes forbehold over for personer med psykiske lidelser har ikke ændret sig fra 2010 til 2012.

Kun få virksomhedskarakteristika hænger sammen med virksomhedernes holdninger til ansættelse af personer med psykiske lidelser: Små virksomheder, virksomheder uden CSR og virksomheder, som oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder dansk overenskomst, har flere forbehold end øvrige virksomheder.

ET FLEKSJOB PÅ FÅ TIMER – MULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER

Som beskrevet i kapitel 2 er fleksjobordningen ændret væsentligt på flere punkter. Et sigte med reformen er at forbedre mulighederne for at få et fleksjob for personer, som på grund af deres nedsatte arbejdsevne kun kan arbejde i få timer om ugen. Tidligere manglede virksomhederne et incitament til at ansætte personer, som kun kunne arbejde få timer om ugen, idet det offentlige løntilskud ikke dækkede tilstrækkeligt for virksomhedens lønomkostninger.³⁴ Derfor strandede disse personer ofte på ledighedsydelse eller førtidspension. Dette skal den nye ordning rette op på, idet virksomhederne ”kun” betaler for det antal timer, personerne reelt arbejder, mens det offentlige betaler resten. I dette kapitel ser vi derfor på, hvilke begrænsninger og muligheder virksomhederne ser i at etablere job af kun få timers varighed om ugen.

Først ser vi på, om virksomhederne mener, de har sådan en mulighed, og i så fald hvilket type af job, og hvilket arbejdsområde det drejer sig om. Herefter vender vi fokuset mod de virksomheder, som ikke mener, de kan oprette et fleksjob i så få timer. Vi undersøger grundene til det og belyser, hvilke tiltag der eventuelt kunne få dem til at beskæftige en person i et fleksjob i få timer om ugen.

34. Dertil skal måske lægges, at der ved hvilket som helst job er omkostninger forbundet med overheadet at få personen sat i gang – at få startet jobbet, så at sige. Dette problem er ikke løst ved fleksjobreformen, tværtimod.

MULIGHEDER FOR ET FLEKSJOB I FÅ TIMER

Af tabel 7.1 fremgår andelen af virksomheder, som giver udtryk for, at de godt kan beskæftige personer med nedsat arbejdsevne i få timer om ugen i et fleksjob. Helt generelt siger 46 pct. af alle virksomhederne, at de har mulighed for det.

TABEL 7.1

Andel virksomheder, der har mulighed for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne i få timer om ugen. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder. antal ansatte			Offentlige virksomheder. antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
2012	45	28	44	58	51	57	46

Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 2.296.

I vurderingen af dette tal skal der tages højde for, at der er stor forskel på en virksomheds besvarelse af, hvordan de vil handle i en hypotetisk situation, og på hvordan virksomheden faktisk vil handle i en konkret situation. I litteraturen er det kendt som ”hypothecial bias” (Portney, 1994). I vores undersøgelse vil det formentlig betyde, at virksomhederne her udtrykker større interesse for at oprette et fleksjob i få timer om ugen, end de rent faktisk vil oprette. Vi kan ikke udelukke den form for hypotetisk bias i vores survey, da den ikke er designet til at tage højde for sådan en situation.

Med det in mente ser vi, at de 46 pct. dækker over, at der i den offentlige sektor er større muligheder end i den private sektor. Inden for den private sektor er det navnlig de små virksomheder, som kan oprette disse job. 48 pct. af de små kan det, mens kun 28 pct. af de store kan. Selv om forskellen er klart mindre, er andelen af små virksomheder også større i den offentlige sektor.

Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats, CABI, har i en survey stillet et lignende spørgsmål til virksomheder med over fem ansatte (CABI, 2012). 31 pct. af virksomhederne svarer i denne undersøgelse, at de vil ansætte personer i et fleksjob i 3 timer om ugen, mens 6 pct. vil i 5 timer om ugen, og 25 pct. vil i 10 timer om ugen.

Vi har spurgt, hvilket slags job de positivt indstillede virksomheder kan oprette. Virksomhederne fik forskellige mulige jobtyper at vælge imellem, og i tabel 7.2 ser vi den andel af virksomhederne, som har svaret ja til at kunne oprette den enkelte jobtype. De forskellige typer af job er job, som vi mener, kan udfyldes af personer, som kun arbejder få timer om ugen. For eksempel kan et frokostjob bestå i hver dag at rydde op i kantinen. En lille del af et ordinært arbejde kan være kopiopgaver, mens et ydertimejob kan være at feje og rydde op på værkstedet, når håndværkerne er gået hjem.

TABEL 7.2

Andel virksomheder, som har svaret ja til, at kunne beskæftige personer med nedsat arbejdsevne i få timer om ugen opdelt på jobtype.¹ Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder. antal ansatte			Offentlige virksomheder. antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Lille del af et ordinært job	79	79	79	80	71	78	79
Som led i et sæsonbetonet arbejde	52	49	52	61	46	59	54
Et ydertimejob	61	70	61	63	69	64	62
Et frokostjob	28	54	29	54	69	56	35
Et aflastningsjob	55	75	56	70	75	71	60
Småopgaver, der ikke er tidsstyret	87	89	87	85	91	86	87
Andre muligheder	3	10	4	6	11	7	4

Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 1.017.

1. Det er muligt for virksomheden at vælge flere forskellige jobtyper.

Som det fremgår af tabellen, ser virksomhederne store muligheder i småopgaver, der ikke er tidsstyret. Næsten 90 pct. af virksomhederne kan tilbyde sådan et job. En af grundene til det er formentlig, at sådan et job kan indpasses i arbejdsrytmen, også selv om personens arbejdsindsats er ustabil. Cirka 75 pct. af virksomhederne kan finde arbejdsopgaver, som udgør en lille del af et ordinært job. Det handler sikkert om arbejdsopgaver, som gør arbejdsdagen lettere at overskue for ordinært ansatte, når de får lidt hjælp af personer i et fleksjob nogle få timer om ugen. Selv om kun cirka 30 pct. af virksomhederne er positive over for et frokostjob, må det i det store og hele siges, at virksomhederne rummer gode muligheder for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne i få timer om ugen.

Ud over typen af job har vi også set på, hvilke arbejdsområder jobbet kunne være indenfor. Tabel 7.3 lister de forskellige områder op, som vi har spurgt ind til. Listen er ikke fuldt dækkende, men indeholder de typiske arbejdsområder. Som det fremgår, skiller servicearbejde sig klart ud, idet de fleste af virksomhederne kan tilbyde sådan et arbejde. Det hænger formentlig sammen med, at det er et stort arbejdsområde i dag. Selv om rengøringsarbejde også er et servicearbejde, har vi spurgt særskilt til det, da sådant et arbejde måske kan rumme muligheder for et job i få timer om ugen i mange virksomheder. Det ser ud til, at mange virksomheder kan til tilbyde sådant et job. At dette er et stort område, skal formentlig ses i lyset af, at det kan indpasses fleksibelt i arbejdsgangen på mange arbejdspladser. Samme mulighed eksisterer formentlig ikke med meget produktionsarbejde, hvilket forklarer, hvorfor kun knap 20 pct. af virksomhederne ser det som en mulighed. Problemet er, at de fleste produktionsjob er indrettet efter en 8-timers arbejdsdag, og at det er svært at dele sådanne job i mindre enheder. Samme forklaring ligger sikkert også bag ved, at kun 25 pct. af virksomhederne mener, de kan ansætte en person i et fleksjob til et transportarbejde i få timer om ugen.

TABEL 7.3

Arbejdsområder for et job i få timer om ugen for personer med nedsat arbejdsevne i virksomheder, der har svaret ja til at kunne beskæftige dem¹. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder. antal ansatte			Offentlige virksomheder. antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Administrativt arbejde	52	69	53	61	77	64	55
Servicearbejde	72	80	72	85	85	85	75
Rengøringsarbejde	64	54	64	65	55	64	64
Kantinearbejde	11	44	13	34	56	38	18
Transportarbejde	29	33	29	8	21	10	25
Lagerarbejde	37	55	38	10	18	11	32
Produktionsarbejde	23	33	24	2.1	7.1	3	19
Kommunikations- og pr-arbejde	23	27	24	42	41	42	27
Andet	3	3	3	9	8	9	4

Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 1.017.

1. Det er muligt for virksomheden at vælge flere forskellige arbejdsområder.

Til gengæld har mange virksomheder tilsyneladende et administrativt arbejde, som kun kræver nogle få timer om ugen at udføre. Det gælder især de store virksomheder, hvor knap 70 pct. af dem inden for den private

sektor kan tilbyde sådant et job, mens lidt over 75 pct. af de store offentlige virksomheder kan. Det skyldes sikkert, at der i store virksomheder er gode muligheder for at finde på afgrænsede administrative småjob, som kan indpasses fleksibelt i arbejdsrytmen. Endelig lægger vi mærke til, at omkring 25 pct. af virksomhederne siger, at de har et arbejde inden for kommunikation og pr-arbejde. Det er et arbejdsområde, som i det fleste tilfælde må formodes at kræve en uddannelse for at udføre. Det vil sige, at virksomhederne ikke kun tænker på ufaglærte job, men også på job, som primært varetages af personer med en uddannelse. Her er det navnlig den offentlige sektor, som har sådanne job. Det skal dog lige bemærkes, at de andre områder i tabellen også kan tænkes at indbefatte job, som stiller krav om en uddannelse – fx administrativt arbejde.

Alt i alt kan vi konstatere, at cirka halvdelen af virksomhederne kan oprette et fleksjob, som kun tager nogle få timer om ugen at udføre. Navnlig har de mulighed for at ansætte personer i fleksjob til at varetage ikke-tidsstyret småjob, og det er inden for områder som servicearbejde, rengøringsarbejde og administrative arbejde.

BEGRÆNSNINGER FOR ET FLEKSJOB

Vi spurgte de virksomheder, som siger, de ikke kan oprette fleksjob i få timer, hvad det skyldes. De fik en række svarmuligheder, som fremgår af tabel 7.4. De handler om de velkendte, ”for meget besvær”, nogle organisatoriske forhold samt medarbejdernes holdning til disse job.

At det er ”for besværligt”, kan tænkes at handle om bekymring for flere ting, fx: a) at samarbejdet med jobcentret er bureaukratisk, omstændeligt og tidskrævende, b) at de personlige krav til medarbejdere om fx at skulle arbejde sammen med personer med nogle specielle behov er store og giver forstyrrelser i dagligdagen, som der ikke er tid til, og c) at de er bekymrede for ustabil produktionsflow.

3 ud af 4 virksomheder angiver, at det er ”for besværligt”, som begrundelse for ikke at ville ansætte en person i et fleksjob i få timer om ugen. For de virksomheder i CABI’s survey, som siger nej til at skabe et fleksjob, er grunden, at det er forbundet med for meget administrativt bøv (CABI, 2012). For eksempel kan det være besværligt at skulle lave en ny indretning af en arbejdsplads eller at organisere arbejdet på en anden måde. Omkring halvdelen af virksomhederne giver den begrundelse.

For mange virksomheder er det således svært at forestille sig, hvordan de kan tilrettelægge arbejdet, så et job i få ugentlige timer kan indpasses i arbejdsrytmen.

TABEL 7.4

Grunde til, at det er for svært at oprette job med få timer til personer med nedsat arbejdsevne. Besvarelser blandt virksomheder, som ikke har oprettet sådanne job.¹ Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder. antal ansatte			Offentlige virksomheder. antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
For meget besvær	75	82	75	68	68	68	74
Svært at finde afgrænsede funktioner	86	88	86	91	87	90	87
Arbejdspladsen er for lille	74	13	69	61	15	52	66
Det kræver en ny indretning af en arbejdsplads	49	37	48	40	23	37	46
Det kræver ny organisering af arbejdet	59	68	60	45	50	46	58
Der er modstand fra medarbejderne	14	14	14	22	16	21	15
Andre grunde	10	25	11	16	22	17	12

Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 1.221.

1. Det er muligt for virksomheden at vælge flere forskellige grunde.

Imidlertid er den væsentligste barriere for at oprette sådanne fleksjob, at de slet ikke kan skabes.³⁵ Hele 87 pct. af virksomhederne siger, at det er svært at finde afgrænsede funktioner. Det gælder formentlig flere af de jobtyper, som vi beskrev i forrige afsnit. I CABI's survey siger de virksomheder, der ikke kan oprette et fleksjob af få timers varighed, at de ikke har arbejdsopgaver til det (CABI, 2012).

Endelig bemærker vi, at de fleste af virksomhederne ikke mener, at sådanne job vil give modstand hos medarbejderne. Det taler for, at de fleste af virksomhederne opfatter det primært som et praktisk problem at oprette job til personer med nedsat arbejdsevne, som kun kan arbejde få timer om ugen.

Ganske få af virksomhederne har i det hele taget overvejet at oprette sådan et job (se tabel 7.5). En grund til det kunne være, at de ikke er blevet kontaktet af et jobcenter. Kun cirka 10 pct. af virksomhederne, både små og store private og offentlige virksomheder, har oplevet en sådan kontakt. Det kunne være en grund til, at de fleste af virksomhe-

35. I store og mellemstore virksomheder kan en medvirkende forklaring på det være, at arbejdsopgaver som rengøring, kantinedrift og lignende opgaver outsources.

derne ikke tror, at jobbet er praktisk muligt at skabe. Derfor har vi stillet virksomhederne en række spørgsmål om, hvad der kunne få dem til at ansætte en person i et fleksjob få timer om ugen.

TABEL 7.5

Virksomheder, som har overvejet et job i få timer om ugen til personer med nedsat arbejdsevne. Besvarelse blandt virksomheder, som ikke har oprettet sådan et job.¹ Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder. antal ansatte			Offentlige virksomheder. antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Har overvejet det	3	5	3	3	5	4	3
Er blevet kontaktet af jobcenter	9	16	10	9	10	9	10

Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 1.221.

1. Det er muligt for virksomheden at vælge begge svarmuligheder.

Selv om virksomhederne sikkert kan få information og hjælp andre steder fra – fx fra deres arbejdsgiverorganisation – så er det nok primært jobcentret, som er den vigtigste aktør her. Man kunne først og fremmest forestille sig, at mere information om disse fleksjob kunne forbedre virksomhedernes beslutningsgrundlag og således få dem til at overveje en ansættelse.

Knap 25 pct. af virksomhederne mener, at yderligere information om vilkårene for denne type af ansættelser vil ændre deres syn på dem, jf. tabel 7.6. Det gælder information om både vilkårene for dem selv og vilkårene for personerne med nedsat arbejdsevne. Blandt virksomhederne er der på dette punkt ikke den store forskel mellem private og offentlige og store og små virksomheder.

Mere information er det, som betyder mest, mens hjælp til at skabe jobbet og til administrationen i forbindelse med jobbet ikke spiller den store rolle. Cirka 10 pct. mener, at disse former for hjælp vil ændre mulighederne for at oprette sådanne job. Vi bemærker dog, at 22 pct. af de store offentlige virksomheder gerne vil benytte sig af hjælp til at oprette et job, som kun kræver få timers arbejdsindsats om ugen.

Sammenlagt kan vi konstatere, at det er manglende muligheder for at oprette et fleksjob af få timers varighed om ugen, som er hovedforklaringen på, at virksomhederne synes, de ikke kan gøre det. Mere information om vilkårene for sådanne ansættelser kan evt. få nogle af disse virksomheder til at overveje at skabe et fleksjob på disse vilkår.

TABEL 7.6

Tiltag, som kan få virksomheder til at ansætte en person med nedsat arbejdsevne i få timer om ugen. Besvarelser blandt virksomheder, som ikke har oprettet sådan et job.¹ Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder. antal ansatte			Offentlige virksomheder. antal ansat			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Hjælp til at skabe selve jobbet	11	7	11	11	22	13	11
Hjælp til administration i forbindelse med jobbet	10	5	9	6	8	7	9
Mere information om vilkårene for virksomheden	23	24	23	24	26	25	24
Mere information om vilkårene for en person med nedsat arbejdsevne	24	23	24	21	26	22	24
Behov for anden type af hjælp	0	7	1	1	1	1	1

Anm.: Uvægtet procentgrundlag: 1.221.

1. Det er muligt for virksomheden at vælge flere forskellige tiltag.

JOB EFTER DE SOCIALE KAPITLER

I kapitel 2 beskrev vi, at en væsentlig betingelse for at fastholde en medarbejder i fleksjob kan være, at denne medarbejder først er ansat efter de sociale kapitler i 1 år.^{36,37} Tanken med dette forløb er formentlig, at det skal afprøves, om medarbejderen kan fortsætte på disse vilkår eller igen arbejde på ordinære vilkår. Som sådan er jobbet efter de sociale kapitler på almindelige vilkår, men vil afvige fra overenskomsterne på forskellige punkter afhængig af medarbejderens behov (Jørgensen, 2006). Eksempelvis kan der være tale om kortere arbejdstid, flere pauser, nedsatte jobkrav og lavere løn. Disse job forhandles på plads mellem arbejdstager, arbejdsgiver og den relevante faglige organisation. Aftalen tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov.

36. En anden mulighed er, at medarbejderen på anden måde er ansat på særlige vilkår. Såfremt det er oplagt, at medarbejderen på grund af en alvorlig sygdom eller ulykke aldrig igen kommer til at arbejde på ordinære vilkår, kan medarbejderen også skifte til et fleksjob uden først at have været ansat efter de sociale kapitler.

37. I de tidligere årbøger omtales disse job som aftalebaserede skånejob, men da al omtale af fleksjob på beskæftigelsesministeriets hjemmesider og i loven om aktiv arbejdsmarkedspolitik bruger termen job efter de sociale kapitler, benytter vi også denne term her.

TABEL 7.7

Andel virksomheder, som kender til muligheden for at fastholde medarbejdere efter de sociale kapitler. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2012. Procent.

	Private virksomheder. antal ansatte			Offentlige virksomheder. antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
2012	25	37	26	47	47	47	30

Anm.: Uvægtet beregningsgrundlag: 2.272.

Vi ved ikke, hvor mange timer om ugen personer, som arbejder i de job, som allerede er oprettet efter de sociale kapitler i dag. Under alle omstændigheder er det interessant at vide, om virksomhederne kender til muligheden for at fastholde medarbejdere efter de sociale kapitler. Af tabel 7.7 fremgår deres svar på dette spørgsmål. Næsten halvdelen af de offentlige virksomheder kender til denne mulighed, mens lidt under en tredjedel af de store private virksomheder gør det, og en fjerdedel af små private gør det. Dette svar skal formentlig ses i lyset af, at disse job ikke var særligt udbredte før reformen af fleksjobreformen, og at reformen først lige er sat i værk. Kendskabet vil efter al sandsynlighed øges, i takt med at virksomhedernes medarbejdere får behov for et fleksjob, og at muligheden for et job efter de sociale kapitler skal drøftes.

OPSAMLING

Knap halvdelen af virksomhederne er positive over for at oprette et fleksjob i få timer om ugen til personer med nedsat arbejdsevne. De små virksomheder er mest åbne over for sådanne job. De job, som kan komme på tale, er navnlig diverse småopgaver og en mindre del af et ordinært job. De fleste af virksomhederne forestiller sig, at disse job er inden for servicearbejde og administrativt arbejde.

Langt de fleste af de virksomheder, som ikke umiddelbart ser nogen mulighed for sådant et job, begrundet det med, at det er svært at finde "afgrænsede funktioner". Mange virksomheder finder det også besværligt. En fjerdedel af virksomhederne siger, at information om vilkårene for sådanne ansættelser kan få dem til at overveje sådan et job. En

tiendedel siger, at hjælp til at skabe jobbet kan få dem til at oprette sådan et job.

Endelig kan vi konstatere, at cirka halvdelen af de offentlige virksomheder og under en tredjedel af de private virksomheder kender til job efter de sociale kapitler, som i dag er blevet et nødvendigt led i mange fastholdelsessager, hvor medarbejdere ønsker at skifte til fleksjob. Dette kendskab vil formentlig blive større, når den nye reform kommer mere i brug.

BILAG

BILAG 1 DATA

I dette bilag beskriver vi datagrundlaget for denne årbog. Datagrundlaget består af en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder, og dataindsamlingen er gennemført af SFI Survey i perioden oktober 2012 til primo marts 2013. I dette bilag beskriver vi den anvendte stikprøve og gennemførelsen af dataindsamlingen.

STIKPRØVE

Til udtagelsen af stikprøven har SFI Survey benyttet KOB-databasen, som drives af Experian. Det er en database, som består af alle virksomheder i Danmark, og som løbende opdateres. Kun virksomheder med mindst 2 ansatte indgår i stikprøven. Af bilagstabel B1.1 fremgår det, at der i 2012 var 98.274 virksomheder i Danmark med mindst 2 ansatte. Heraf har SFI Survey udtrukket en stikprøve, som består af 3.499 private og offentlige virksomheder samt selvejende institutioner.

Den udtrukne stikprøve er stratificeret efter sektor og størrelse, hvor størrelse er målt ud fra antal ansatte. I strata med store virksomheder er en stor andel af virksomhederne udtrukket, mens kun en mindre andel af virksomhederne er udtrukket i strata med små virksomheder. Denne fremgangsmåde benytter vi, fordi der er langt flere små end store virksomheder. Vi mener, det er vigtigt at overrepræsentere de store virksomheder i stikprøven, da de store virksomheder beskæftiger en stor del af arbejdsstyrken, og da vi ønsker at sikre repræsentativiteten i de enkelte strata. Population, strata og stikprøve fremgår af bilagstabel B1.1.

DATAINDSAMLING METODE

Dataindsamlingen er gennemført som telefoninterview. Intervieweren fra SFI Survey har først ringet til virksomheden for at identificere den personaleansvarlige eller den lokale leder af arbejdspladsen. Herefter har intervieweren sendt et brev til den personaleansvarlige/lokale leder og taget telefonisk kontakt med pågældende for at gennemføre interviewet inden for få dage.

Interviewerkorpset blev instrueret i telefonisk at kontakte en person med kendskab til personaleforholdene i virksomheden. I de store og mellemstore virksomheder er det typisk en ansat i personaleafdelingen, mens det i de mindre virksomheder som regel er ejeren. Det skulle sikre,

at svarpersonerne er bekendt med personaleforholdene i deres virksomhed.

Interviewkorpset blev også instrueret i, hvordan vi opfatter en virksomhed i denne undersøgelse, sådan at svarpersonerne kun skulle svare på vegne af deres afgrænsede enhed. En virksomhed kan være en selvstændig tømmermester på samme adresse, men virksomheden kan også være en bankfilial, som tilhører en større bankkoncern. Således ser vi bankfilialen som en selvstændig virksomhed. Det samme gør vi med supermarkedet, selv om det er med i en kæde. Helt tilsvarende ser vi en kommunal børnehave som en selvstændig virksomhed, selv om det er kommunen, som er den formelle arbejdsgiver.

SVARPROCENT

I alt blev der gennemført interview med 2.319 virksomheder, hvilket svarer til en svarprocent på 67.³⁸ Der er forskellige grunde til, at SFI Survey ikke kunne gennemføre et interview med resten af virksomhederne. For eksempel ønskede nogle ikke at deltage (20 pct.), interviewerene kunne ikke træffe den personaleansvarlige (5 pct.), og nogle virksomheder var ophørt med at eksistere (3 pct.). Set i forhold til sidste årbog fra 2011, hvor svarprocenten var 60 pct., er svarprocenten denne gang bedre.

VÆGTE

Da vi har en stratificeret stikprøve, og svarprocenten endvidere varierer for strata, anvender vi vægte i flere af analyserne i årbogen. De vægte, vi anvender, fremgår også af bilagstabel B.1. I tabeller med fordelinger og gennemsnit er vores stikprøve vægtet op til hele populationen af danske virksomheder. Vi vægter imidlertid ikke i regressionsanalyserne (se også bilag 2).

SPØRGSMÅLENE

SFI's kortlægning af virksomhedernes sociale engagement er gennemført siden 1998, og virksomhederne er blevet interviewet om deres sociale engagement hvert andet år. En stor del af spørgsmålene i skemaet fra 2012 er udviklingsspørgsmål: De har indgået i dataindsamlinger i flere år, hvilket gør det muligt at følge udviklingen i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse, fastholdelse og ansættelser.

38. Af bilagstabel B1.1 fremgår det, at der er opnået svar fra 2.325 virksomheder. Nogle få af disse interview er dog kun delvist gennemført. Hele interviewet er gennemført for 2.319 virksomheder.

Ud over udviklingsspørgsmålene og en række baggrundsspørgsmål (fx om uddannelsessammensætningen på virksomheden og virksomhedens økonomiske situation) indeholder spørgeskemaet til VSE-årbøgerne typisk også en række spørgsmål relateret til et særligt tema, som tages op det pågældende år. I denne årbog er der et særligt fokus på fleksjobreformen, som trådte i kraft den 1. januar 2013. Spørgsmålene fokuserer på virksomhedernes syn på og vurdering af reformen.

Endelig er det vigtigt at være opmærksom på, at vi (bevidst) ikke har defineret, fx hvad vi mener med ”en person med et handicap” og ”et uformelt skånejob”. Det vil sige, at virksomhederne svarer ud fra, hvad de opfatter som handicap og skånehensyn. Det samme er tilfældet for de øvrige spørgsmål.

BILAGSTABEL B1.1

Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

Antal ansatte	Strata	Population	Stikprøve	Opnåelses- antal	Opnåelses- procent	Vægt
Private						
2-4	1	40.668	305	144	47	280
5-9	2	22.210	222	116	52	191
10-19	3	12.014	239	137	57	87
20-49	4	7.573	303	205	68	37
50-99	5	2.651	397	255	64	10
100-199	6	1.114	223	147	66	8
200-499	7	601	301	193	64	3
500-999	8	164	159	91	57	2
1.000- 2.499	9	85	80	45	56	2
2.500- 4.999	10	15	14	11	79	1
5.000- 9.999	11	6	6	4	67	2
10.000- 24.999	12	4	4	4	100	1
25.000+	13	1				
Offentlige						
2-4	14	727	36	26	72	28
5-9	15	1.576	79	59	75	27
10-19	16	2.579	129	103	80	25
20-49	17	1.881	132	115	87	16
50-99	18	1.097	165	136	82	8
100-199	19	332	166	139	84	2
200-499	20	158	147	118	80	1
500-999	21	27	27	22	81	1
1.000- 2.499	22	78	31	23	74	3
2.500- 4.999	23	19	1	0	0	
5.000- 9.999	24	9				
10.000- 24.999	25	5	2	2	100	3
25.000+	26	3				
Selvejende						
2-4	27	497	50	37	74	13
5-9	28	636	64	51	80	12
10-19	29	617	62	52	84	12
20-49	30	510	51	44	86	12
50-99	31	226	23	20	87	11
100-199	32	122	24	21	88	6
200-499	33	49	3	3	100	16
500-999	34	17	1	0	0	
1.000- 2.499	35	2	2	1	50	2
2.500- 4.999	36	1	1	1	100	1
I alt		98.274	3.449	2.325	67	

Kilde: SFI Survey.

BILAG 2 STATISTISKE METODER OG INDEKS

STATISTISKE REDSKABER

I årbogen bruger vi forskellige redskaber i vores analyser. Vi benytter blandt andet almindelige frekvenstabeller. Eksempelvis bruger vi en frekvenstabel, når vi beskriver, hvor mange virksomheder der har personer med handicap ansat. For at vurdere, om der er forskel mellem målingen i 2012 og tidligere undersøgelsesår, laver vi et χ^2 -test. 2012 anvendes her som referenceår. Enkelte gange har vi også sammenlignet gennemsnitsværdier for forskellige grupper. For at vurdere, om der er en forskel på gruppernes gennemsnitsværdier, har vi anvendt t-test. I frekvenstabeller, gennemsnit, χ^2 -test og t-test anvender vi vægtene, som er beskrevet i bilag 1. For at vi kan lave test mellem årene, skal der være mindst to virksomheder i hvert strata. Derfor har vi udelukket de virksomheder, som er de eneste i deres strata, fra frekvenstabeller, udregningen af gennemsnit og tests.

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, dvs. typisk en skala med flere trin. Et eksempel er indekset for fastholdelse, som måler, i hvor høj grad virksomhederne anvender forskellige tiltag for at fastholde seniorer. Indekset har værdier fra 0 til 10. Man inddrager en række baggrundsvariable for at se, om de er med til at forklare virksomhedens rummelighed. Probit-regressioner benyttes, når den variabel, der skal forklares, er opdelt i to svarkategorier, fx ja eller nej. Et eksempel fra årbogen er, om virksomheden har ansat en eller flere medarbejder på særlige vilkår. I en probit-regression kan sandsynligheden for, at en virksomhed svarer ja, forklares ved at benytte en række baggrundsvariable, så man kan se, hvad deres betydning for svaret er. I regressionsanalyserne anvender vi ikke vægte.

BAGGRUNDSVARIABLE I REGRESSIONSANALYSER

Vi benytter i regressionsanalyserne en række baggrundsvariable, som erfaringsmæssigt har betydning for virksomhederne sociale engagement. Disse variable er følgende:

- *Region* repræsenterer de fem danske regioner.
- *Virksomhedens størrelse* viser, om der er 2-49 ansatte, eller om der er 50 eller flere ansatte.
- *Sektor* viser, om virksomheden tilhører den private eller offentlige sektor.
- *Branche* er en inddeling i 11 hovedgrupper af brancher i Danmark (DB07-kode).
- *Moderne organisations- og ledelsesformer* måles ved at spørge, hvordan virksomheden vurderer deres egen brug af organisations- og ledelsesformer i forhold til andre virksomheder. Kan besvares med ”over gennemsnittet”, ”som gennemsnittet” eller ”under gennemsnittet”.
- *CSR* viser, om virksomheden beskæftiger sig med CSR (virksomheders sociale ansvar).
- *Oplæringstid* er et spørgsmål til virksomheden, om der er job, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid.
- *Andel ufaglærte* er andelen af ufaglærte medarbejdere på virksomheden.
- *Andel højtuddannede* er andelen af medarbejdere på virksomheden med en lang videregående uddannelse.
- *Virksomhedens økonomiske situation* er et spørgsmål, som kan besvares med kategorier fra ”særdeles god” til ”ikke god”.
- *Konkurrenceforhold* viser, om virksomheden vurderer, at de oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder de danske overenskomster.
- *Fastholdelsesproblemer af medarbejdere* er et spørgsmål, hvor virksomheden giver udtryk for, hvor svært det er at fastholde kvalificerede medarbejdere. Besvares fra ”meget let” til ”meget svært”.
- *Rekrutteringsproblemer* er et spørgsmål, hvor virksomheden giver udtryk for, hvor svært det er at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Besvares fra ”meget let” til ”meget svært”.

BILAGSTABEL B2.1

Gennemsnitsværdier for de variable, der indgår i regressionsanalyserne. 2012.

	Gennemsnit
<i>Region</i>	
Nordjylland	0,12
Midtjylland	0,22
Syddanmark	0,27
Hovedstaden	0,26
Sjælland	0,13
<i>Antal ansatte</i>	
2-49	0,91
50+	0,09
<i>Sektor</i>	
Privat	0,83
Offentlig	0,17
<i>Branche</i>	
Landbrug mv.	0,04
Fremstilling mv.	0,09
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,11
Engros- og detailhandel	0,26
Transport mv.	0,05
Hotel- og restaurationsvirksomhed	0,04
Information og kommunikation	0,02
Finansiering mv.	0,04
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	0,10
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	0,20
Andet	0,06
<i>Moderne ledelse</i>	
Over gennemsnittet	0,26
Som gennemsnittet	0,51
Under gennemsnittet	0,14
Uoplyst	0,08
<i>Har CSR</i>	
Ja	0,32
Nej	0,66
Uoplyst	0,02
<i>Let oplæring</i>	
Ja	0,51
Nej	0,48
Uoplyst	0,01
<i>Medarbejdersammensætning</i>	
Andel ufaglærte	26,58
Andel med lang videregående uddannelse	8,79
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	
Særdeles god	0,13
Ret god	0,35
Nogenlunde	0,37
Mindre god	0,11
Ikke god	0,02
Uoplyst	0,01

BILAGSTABEL B2.1 FORTSAT

Gennemsnitsværdier for de variable, der indgår i regressionsanalyserne. 2012.

	Gennemsnit
<i>Har konkurrenter, som ikke overholder dansk overenskomst</i>	
Ja	0,21
Nej	0,76
Uoplyst	0,03
<i>Fastholdelse af medarbejdere</i>	
Meget let	0,46
Let	0,37
Hverken svært eller let	0,12
Svært	0,03
Meget svært	0,01
Uoplyst	0,01
<i>Rekruttering af medarbejdere</i>	
Meget let	0,33
Let	0,31
Hverken svært eller let	0,11
Svært	0,11
Meget svært	0,04
Uoplyst	0,09
<i>Uvægtet beregningsgrundlag</i>	1.858

I de tabeller med regressionsanalyser, der er vist i bilag 3, indgår variablene ”fastholdelsesproblemer”, ”rekrutteringsproblemer” og ”virksomhedens økonomiske situation” ikke. Vi har haft dem med i en tidligere udgave af regressionsanalyserne, men de var ikke statistisk signifikante i nogen af analyserne (uanset om de var de eneste baggrundvariable eller var med i analyserne sammen med de øvrige baggrundvariable), og det påvirker ikke koefficienterne for de øvrige variable, at disse tre variable udelades af analyserne.

Der er flere virksomheder, som har svaret upræcist på spørgsmålene om medarbejdernes sammensætning på uddannelse, og disse virksomheder er derfor udeladt af regressionsanalyserne i bilag 3. Derfor er antallet af observationer mindre i regressionsanalyserne end i de beskrivende tabeller i kapitlerne. Bilagstabellerne B2.1 og B2.2 i dette bilag er baseret på de virksomheder, der indgår i regressionsanalyserne.

INDEKS

Vi benytter fem forskellige indeks i rapporten. Disse er:

- Indeks for personalepolitikker
- Indeks for fastholdelse af seniorer
- Indeks for ansættelser på særlige vilkår
- Indeks for fastholdelse
- Indeks for holdninger til personer med psykiske lidelser.

For at kunne lave de overstående indeks, er det vigtigt, at de spørgsmål, der danner grundlag for de forskellige indeks, samvarierer. Til at teste, om der er samvariation mellem spørgsmålene, anvender vi et mål, der hedder cronbachs alpha. Dette mål ligger mellem 0 og 1, og jo tættere cronbachs alpha er på 1, jo mere samvariation er der mellem spørgsmålene.

FAKTORANALYSE, INDEKS OG TEST AF RELIABILITET

Nedenfor gennemgår vi konstruktionen af de indeks, vi benytter i denne årbog. Sidst i afsnittet vises en tabel med virksomhedens fordeling på indeksværdier.

INDEKS FOR PERSONALE POLITIKKER

Dette indeks for internt forebyggende engagement er konstrueret på baggrund af spørgsmål om virksomhedens anvendelse af personalepolitikker. Vi har spurgt til fem forskellige politikker: familierpolitik, seniorpolitik, syge- og fraværspolitik, stress- eller trivselspolitik og særlig politik for virksomhedens sociale engagement/rummelighed. For hver type personalepolitik, virksomheden svarer ”ja” til at have, får den 1 point i indekset, således at indekset får en værdi mellem 0 og 5 svarende til antallet af forskellige personalepolitikker. Cronbachs alpha for dette indeks er 0,87 og kan derfor siges at opfange den samme latente variabel, som vi her fortolker at være det internt forebyggende engagement.

INDEKS FOR FASTHOLDELSE AF SENIORER

Det internt afhjælpende engagement måles ved at spørge virksomhederne, om de har anvendt en række specifikke tiltag for at fastholde seniorer. Kun virksomheder, som har seniorer ansat, får en værdi for indekset. Til seks spørgsmål om, hvorvidt de anvender følgende tiltag for at fastholde ældre medarbejdere, kan virksomhederne svare enten ”i høj grad” (3 point), ”i nogen grad” (2 point), ”i mindre grad” (1 point), ”slet ikke” (0 point) eller ”ved ikke” (udgår): kortere arbejdstid med tilsvarende løn-

nedgang, kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation, mindre krævende arbejdsopgaver, mere krævende arbejdsopgaver, kompetenceudvikling eller efteruddannelse og mere fleksibel arbejdstid. Indekset kan således antage værdier mellem 0 og 18, hvilket vi skalerer ned til 0 til 10. Cronbachs alpha for dette indeks er 0,70. Vi kan derfor regne med, at de seks spørgsmål er et udtryk for den samme underliggende variabel, som her defineres som det internt afhjælpende engagement.

INDEKS FOR ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Dette indeks dannes på baggrund af spørgsmål om virksomhedens anvendelse af ansættelser på særlige vilkår. Vi har spurgt til tre hovedtyper af ansættelser på særlige vilkår: (1) job med offentlig støtte, (2) aftalebaserede skånejob (ansættelser efter de sociale kapitler) og (3) ansættelser i uformelle skånejob. For hver type ansættelse, virksomheden svarer ”ja” til at have, får den 1 point i indekset, således at indekset får en værdi mellem 0 og 3. Cronbachs alpha for dette indeks er 0,38. Det er ikke nogen høj værdi, men dette indeks er også mere tænkt som en opregning af antal typer af ansættelser på særlige vilkår, som virksomheden anvender, og ikke som udtryk for en latent variabel.

Dette indeks bliver også nogle steder i rapporten omdannet til dummy-variable, som får værdien 1, hvis indekset har værdierne 1-3. Den dummy-variable beskriver, om virksomheden har mindst en medarbejder i en af de tre hovedtyper af ansættelser på særlige vilkår.

INDEKS FOR FASTHOLDELSE

Indeks for fastholdelse beskriver, hvor mange typer ansættelser en virksomhed anvender til fastholdelse af medarbejdere på virksomheden, som bliver ramt af langtidssygdom eller oplever nedsat arbejdsevne. Vi har inddraget fire typer af ansættelser: (1) job på normale vilkår uden skånehensyn, (2) job med offentlig støtte, (3) aftalebaserede skånejob (ansættelser efter de sociale kapitler) og (4) uformelle skånejob. Dette indeks adskiller sig fra indekset for ansættelser på særlige vilkår på to måder. Dels ved at fastholdelse af langtidssyge eller personer med nedsat arbejdsevne i et job på normale vilkår uden skånehensyn indgår i indekset. Dels ved at kun job med offentligt tilskud, hvor medarbejderen var på virksomheden i forvejen, indgår i indekset.

For hver type ansættelse, virksomheden svarer ”ja” til at have, får den 1 point i indekset, således at indekset får en værdi mellem 0 og 4.

Cronbachs alpha for dette indeks er 0,49. Det er ikke nogen høj værdi, men dette indeks er også mere tænkt som en opregning af antal typer af fastholdelsesansættelser, som virksomheden anvender, og ikke som udtryk for en latent variabel.

INDEKS FOR HOLDNINGER TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Indeks for holdninger til personer med psykiske lidelser er konstrueret på baggrund af fire udsagn: ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet”, ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er for stor en økonomisk udgift”, ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør de andre medarbejdere utrygge”, og ”Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for medarbejdernes sociale fællesskab”. Til hvert spørgsmål bliver virksomhederne spurgt, om de er enige og kan svare enten ”i høj grad” (0 point), ”i nogen grad” (1 point), ”i mindre grad” (2 point), ”slet ikke” (3 point) eller ”ved ikke” (udgår). Indekset kan således variere mellem 0 og 12. Cronbachs alpha for indekset er 0,77, og det kan dermed benyttes til at opfange en fælles underliggende variabel.

VIRKSOMHEDERNES FORDELING PÅ INDEKSVÆRDIER
 Bilagstabel B2.2 viser virksomhedernes fordeling på værdier for de fem beskrevne indeks.

BILAGSTABEL B2.2

Virksomhederne fordelt efter indeksværdier. Procent.

<i>Indeks for personalepolitikker</i>	
0	22
1	21
2	13
3	17
4	18
5	9
<i>Indeks for fastholdelse af seniorer</i>	
0	25
Fra 0 til og med 3	30
Fra 3 til og med 6	32
Fra 6 til og med 8	9
Fra 8 til og med 10	4
<i>Indeks for ansættelser på særlige vilkår</i>	
0	56
1	36
2	8
3	0
<i>Indeks for fastholdelse</i>	
0	55
1	42
2	3
3	0
4	0
<i>Indeks for holdninger til personer med psykiske lidelser</i>	
0	4
1	1
2	2
3	2
4	6
5	7
6	9
7	7
8	15
9	10
10	10
11	10
12	17
<i>Uvægtet beregningsgrundlag</i>	1.858

BILAG 3 BILAGSTABELLER

TABELLER TIL KAPITEL 3

BILAGSTABEL B3.1

Virksomhedernes fordeling på indekset for personalepolitikker.¹⁾ Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2008, 2010 og 2012. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>2008</i>							
0	27	4	26	4	1	4	23
1-2	44	35	43	21	11	19	41
3-4	25	41	26	50	54	50	28
5	5	21	6	25	35	27	8
I alt, procent	101	101	101	100	101	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	567	458	1.025	393	547	940	1.965
<i>2010</i>							
0	26	2	24	6	0	5	20
1-2	34	28	33	20	10	17	30
3-4	32	50	33	54	61	55	38
5	8	19	9	21	28	23	12
I alt, procent	100	99	99	101	99	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	548	455	1.003	435	544	979	1.982
<i>2012</i>							
0	25	3	24	13	1	11	21
1-2	41	18	40	13	6	12	34
3-4	28	58	31	57	60	57	36
5	5	21	7	17	34	20	9
I alt, procent	99	100	102	100	101	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	642	596	1.238	474	530	1.004	2.242
Forskel mellem 2008 og 2012							
Forskel mellem 2010 og 2012							*

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.965 for 2010: 1.982 og for 2012: 2.242.

Forskellene i fordelingen mellem 2008 og 2012 og mellem 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset har værdier fra 0 til 5: jo højere værdi, desto flere personalepolitikker, se bilag 2.

BILAGSTABEL B3.2

Virksomhedernes fordeling på indekset for fastholdelse af seniorer.¹⁾ Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. 2007 og 2010. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>2007</i>							
0	6	3	5	12	2	9	6
1-5	33	30	32	28	15	24	30
6-10	43	44	43	43	46	44	43
11-17	18	22	19	17	36	23	20
18	1	1	1	0	2	1	1
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100
Forskel mellem 2007 og 2012	***		***		***	**	***
<i>2010</i>							
0	27	8	25	16	3	12	21
1-5	24	18	23	32	19	28	25
6-10	28	39	29	32	54	38	32
11-17	20	34	22	18	24	20	21
18	1	1	1	3	0	2	1
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100
Forskel mellem 2010 og 2012	*	*	*		*	**	**

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2007 er 1.465 og for 2010 1.553.

Forskellene i fordelingen mellem 2007 og 2012 og mellem 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

1. Indekset har værdier fra 0 til 18: jo højere værdi, desto mere anvender virksomheden de specifikke seniorpolitiske tiltag, se bilag 2. Bemærk at indekset ikke er skaleret om til værdier fra 1-10 i denne tabel.

TABELLER TIL KAPITEL 4

BILAGSTABEL B4.1

Virksomheders begrundelse for ikke at anvende mentorordningen. Opdelt på undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	2- 49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Kender ikke mentorordningen							
2008	27	24	26	20	21 ***	20	26 *
2010	25 **	18	25 *	17	18 **	17	23 *
2012	26	20	26	19	9	17	24
Har ikke behov for mentorer							
2008	73	56	72	68	51 ***	65	71 **
2010	71 *	62	70 *	66	55 **	64	69 *
2012	68	59	67	65	54	63	66
Giver for meget besvær, papirarbejde eller bureaukrati							
2008	1 *	4	1 **	1	2 **	1	1 **
2010	1 **	4	1 **	1	1 *	1	1 **
2012	3	2	3	1	1	1	2
Andet							
2008	0	2	6 **	1	2 **	15	0 **
2010	1 *	1	1 *	3 *	2	3 *	2 **
2012	1	1	1	1	2	1	1

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.987, for 2010 er 1.999 og for 2012 er 2.296.

Forskellene i fordelingen mellem 2008 og 2012 og mellem 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau, og *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

BILAGSTABEL B4.2

Virksomhederne fordelt efter, hvor de indhenter informationer om mulighederne for ansættelse og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne. Opdelt efter undersøgelsesår. Særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Jobcentret/ kommunen							
2008		60 *	49 *	55 *	63 *	56 *	49 *
2010	69 **	81	70 **	85	98	87	74 *
2012	76	80	76	90	95	91	79
Vidensportaler og hjemmesider							
2008	34 *	48 *	35 *	62 *	63 *	63 *	38 *
2010	12 *	18	12	14	21	16	13
2012	17	22	17	19	16	18	17
Arbejdsgiverorgani- sationer							
2008	11 **	20	12 **	8	15 **	9	11 **
2010	13 *	22	10 *	9	14	13	13
2012	8	25	9	9	9	9	9
Andre virksomheder og virksomheds- netværk							
2008	13 *	16	13 **	3	6 ***	4	12 *
2010	6 *	16	7 *	8	9	8	7 *
2012	5	16	6	6	10	7	6
Handicap- organisationer							
2008	3 **	10 **	4 *	7	6 **	7	4 *
2010	2 *	3	3	6	4	6	3 *
2012	1	1	1	3	3	3	1
Tillids- repræsentanten							
2008	1 **	3	1 **	3	2 ***	3	2 **
2010	3 *	5	3 *	5	13 **	6	4 *
2012	1	3	1	4	5	4	2
Medarbejdere							
2008	1 *	3 **	1 *	2	6	3	1 *
2010	7 *	9	7 *	12 ***	16 **	13 **	8 *
2012	4	9	4	7	8	7	5
Andet							
2008	5 **	7 **	5 **	3 ***	7	3	5 **
2010	10 *	8	10 *	8	2 ***	7	9 *
2012	7	3	7	4	5	4	7

Anm.: Det uvægtede beregningsgrundlag for 2008 er 1.987, for 2010 er 1.999 og for 2012 er 2.296.

Forskellene i fordelingen mellem 2008 og 2012 og mellem 2010 og 2012 er testet med χ^2 -test. * angiver signifikans på et 5-procents-niveau, ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau, *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau.

TABELLER TIL KAPITEL 5

BILAGSTABEL B5.1

Resultat af probit-regression, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår.¹⁾ 2011.

	Marginal effekt	Marginal effekt	Marginal effekt
<i>Region</i>			
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.
Nordjylland	0,085 **	0,093 **	0,087 **
Midtjylland	0,103 ***	0,108 ***	0,108 ***
Syddanmark	0,073 **	0,076 **	0,075 **
Sjælland	0,057	0,075 *	0,051
<i>Antal ansatte</i>			
2-49	-0,278 ***	-0,277 ***	-0,288 ***
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor</i>			
Offentlig	ref.		ref.
Privat	-0,120 ***	-0,195 ***	
<i>Branche</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	ref.		ref.
Landbrug mv.	-0,128		-0,240 **
Fremstilling mv.	-0,066		-0,164 ***
Bygge- og anlægsvirksomhed	-0,155 **		-0,257 ***
Engros- og detailhandel1	-0,115 **		-0,219 ***
Transport mv.	-0,166 **		-0,247 ***
Hotel- og restaurationsvirksomhed	-0,200 *		-0,307 ***
Information og kommunikation	-0,263 **		-0,374 ***
Finansiering mv.	-0,181 **		-0,278 ***
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	-0,080		-0,157 ***
Andet	-0,103 *		-0,131 **
<i>Moderne ledelse</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	-0,038	-0,045 *	-0,037
Under gennemsnittet	-0,035	-0,038	-0,044
Uoplyst	-0,145 *	-0,171 **	-0,151 *
<i>Let oplæring</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,103 ***	-0,106 ***	-0,108 ***
Uoplyst	0,149	0,151	0,150
<i>Medarbejder sammensætning</i>			
Andel ufaglærte	0,000	0,000	0,000
Andel med lang videregående uddannelse	0,001	0,001	0,001
<i>Har CSR</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,062 **	-0,058 **	-0,065 **
Uoplyst	-0,173 *	-0,167 *	-0,172 *

BILAGSTABEL B5.1 FORTSAT

Resultat af probit-regression, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har en eller flere medarbejdere ansat på særlige vilkår.¹⁾ 2011.

	Marginal effekt	Marginal effekt	Marginal effekt
Har konkurrenter, som ikke overholder dansk overenskomst			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	0,026	0,009	0,016
Uoplyst	-0,037	-0,045	-0,049
<i>Pseudo R2</i>	0,207	0,194	0,199
<i>Antal virksomheder</i>	1.858	1.858	1.858

Anm.: * angiver signifikant på et 5-procents-niveau. ** angiver signifikans på et 1-procents-niveau. *** angiver signifikans på et 0,1-procents-niveau. Ref. Angiver, at variabelen er referencekategori.

1. Med særlige vilkår menes: (1) ansættelser med hjælpemidler, personlig assistance eller offentligt tilskud, (2) ansættelser efter de sociale kapitler (aftalebaseret skånejob) og (3) ansættelser i uformelle skånejob. Den afhængige variabel er dannet ud fra Indeks for ansættelser (se bilag 1), og får værdien 1, hvis indekset har en værdi fra 1-3.

BILAGSTABEL B5.2

Resultat af lineær regression med indeks for fastholdelse som afhængig variabel.
2012.

	Koefficient	Koefficient	Koefficient
<i>Region</i>			
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.
Nordjylland	-0,039	-0,017	-0,034
Midtjylland	0,069	0,086 *	0,078 *
Syddanmark	-0,007	0,004	-0,002
Sjælland	-0,025	-0,002	-0,032
<i>Antal ansatte</i>			
2-49	-0,475 ***	-0,499 ***	-0,492 ***
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor</i>			
Offentlig	ref.		
Privat	-0,189 ***	-0,200 ***	
<i>Branche</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	ref.	ref.	ref.
Landbrug mv.	0,085		-0,075
Fremstilling mv.	0,103		-0,048
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,052		-0,093
Engros- og detailhandel	-0,139 *		-0,288 ***
Transport mv.	0,028		-0,087
Hotel- og restaurationsvirksomhed	-0,144		-0,291 **
Information og kommunikation	0,016		-0,143
Finansiering mv.	-0,166 *		-0,303 ***
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	-0,005		-0,114 *
Andet	-0,154 *		-0,199 **
<i>Moderne ledelse</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	-0,101 **	-0,106 ***	-0,099 **
Under gennemsnittet	-0,093	-0,099 *	-0,107 *
Uoplyst	-0,223 **	-0,249 **	-0,230 **
<i>Let oplæring</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,088 ***	-0,086 **	-0,094 **
Uoplyst	0,182	0,157	0,189
<i>Medarbejder sammensætning</i>			
Andel ufaglærte	-0,001	-0,001 *	-0,001
Andel med lang videregående uddannelse	-0,001	-0,001	-0,001
<i>Har CSR</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,078 **	-0,069 *	-0,082 **
Uoplyst	-0,172	-0,163	-0,172

BILAGSTABEL B5.2 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indeks for fastholdelse som afhængig variabel. 2012.

	Koefficient	Koefficient	Koefficient
<i>Har konkurrenter, som ikke overholder dansk overenskomst</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	0,107 *	0,140 **	0,093 **
Uoplyst	-0,060	-0,041	-0,077
<i>Konstant</i>	1,431 ***	1,417 ***	1,413 ***
<i>Pseudo R2</i>	0,236	0,221	0,228
<i>Antal virksomheder</i>	1.829	1.829	1.829

Anm.: * angiver signifikans på et 5-procent-niveau. ** angiver signifikans på et 1-procent-niveau. *** angiver signifikans på et 0,1-procent-niveau. Ref. Angiver, at variabelen er referencekategori.

BILAGSTABEL B5.3

Resultat af lineær regression med indeks for personalepolitikker som afhængig variabel. 2012.

	Koefficient	Koefficient	Koefficient
<i>Region</i>			
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.
Nordjylland	-0,060	-0,090	-0,047
Midtjylland	-0,020	-0,059	0,008
Syddanmark	-0,042	-0,085	-0,028
Sjælland	-0,135	-0,110	-0,155
<i>Antal ansatte</i>			
2-49	-0,570 ***	-0,517 ***	-0,623 ***
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor</i>			
Offentlig	ref.	ref.	
Privat	-0,579 ***	-0,867 ***	
<i>Branche</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	ref.		ref.
Landbrug mv.	-0,659 *		-1,150 ***
Fremstilling mv.	-0,653 ***		-1,119 ***
Bygge- og anlægsvirksomhed	-0,474 **		-0,921 ***
Engros- og detailhandel	-0,432 ***		-0,890 ***
Transport mv.	-0,423 **		-0,773 ***
Hotel- og restaurationsvirksomhed	-0,860 ***		-1,310 ***
Information og kommunikation	-0,318		-0,803 ***
Finansiering mv.	0,147		-0,271
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	-0,288 *		-0,623 ***
Andet	-0,507 ***		-0,647 ***
<i>Moderne ledelse</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	-0,310 ***	-0,331 ***	-0,304 ***
Under gennemsnittet	-0,594 ***	-0,624 ***	-0,636 ***
Uoplyst	-0,877 ***	-0,927 ***	-0,897 ***
<i>Let oplæring</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,102	-0,112	-0,121
Uoplyst	-0,558	-0,608	-0,538
<i>Medarbejder sammensætning</i>			
Andel ufaglærte	0,001	-0,001	0,001
Andel med videregående lang uddannelse	0,002	0,001	0,001
<i>Har CSR</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,767 ***	-0,775 ***	-0,779 ***
Uoplyst	-0,619 **	-0,611 *	-0,620 *

BILAGSTABEL B5.3 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indeks for personalepolitikker som afhængig variabel. 2012.

	Koefficient	Koefficient	Koefficient
<i>Har konkurrenter, som ikke overholder dansk overenskomst</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,228 **	-0,272 ***	-0,273 **
Uoplyst	0,033	-0,045	-0,018
<i>Konstant</i>	4,767 ***	4,745 ***	4,714 *
<i>R²</i>	0,325	0,305	0,309
<i>Antal virksomheder</i>	1.858	1.858	1.858

Anm.: * angiver signifikans på et 5-procent-niveau. ** angiver signifikans på et 1-procent-niveau. *** angiver signifikans på et 0,1-procent-niveau. Ref. Angiver, at variabelen er referencekategori.

BILAGSTABEL B5.4

Resultat af lineær regression med indeks for fastholdelse af seniorer som afhængig variabel. Virksomheder, som har seniorer ansat. 2012.

	Koefficient	Koefficient	Koefficient
<i>Region</i>			
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.
Nordjylland	0,195	0,122	0,195
Midtjylland	0,103	0,053	0,105
Syddanmark	0,337 **	0,297	0,337 *
Sjælland	0,208	0,150	0,208
<i>Antal ansatte</i>			
2-49	-0,953 ***	-0,913 ***	-0,955 ***
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor</i>			
Offentlig	ref.	ref.	ref.
Privat	-0,024	-0,089	
<i>Branche</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd			
Landbrug mv.	-0,426		-0,447
Fremstilling mv.	-0,527 *		-0,547 **
Bygge- og anlægsvirksomhed	-0,379		-0,399
Engros- og detailhandel	0,341		0,321
Transport mv.	0,040		0,026
Hotel- og restaurationsvirksomhed	0,251		0,234
Information og kommunikation	0,024		0,003
Finansiering mv.	0,196		0,178
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	-0,168		-0,182
Andet	-0,398		-0,403
<i>Moderne ledelse</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	-0,516 ***	-0,512 ***	-0,516 ***
Under gennemsnittet	-0,781 ***	-0,776 ***	-0,783 ***
Uoplyst	-1,062 **	-0,991 **	-1,062 **
<i>Let oplæring</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,148	-0,163	-0,149
Uoplyst	-0,537	-0,474	-0,536
<i>Medarbejder sammensætning</i>			
Andel ufaglærte	-0,004	-0,005 *	-0,004
Andel med lang videregående uddannelse	0,005	0,004	0,005
<i>Har CSR</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,763 ***	-0,783 ***	-0,764 ***
Uoplyst	-0,346	-0,323	-0,346

BILAGSTABEL B5.4 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indeks for fastholdelse af seniorer som afhængig variabel. Virksomheder, som har seniorer ansat, 2012.

	Koefficient	Koefficient	Koefficient
<i>Har konkurrenter, som ikke overholder dansk overenskomst</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	0,063	0,010	0,061
Uoplyst	0,155	0,121	0,152
<i>Konstant</i>	4,823 ***	4,836 ***	4,821 ***
<i>R²</i>	0,126	0,105	0,126
<i>Antal virksomheder</i>	1.560	1.560	1.560

Anm.: * angiver signifikans på et 5-procent-niveau. ** angiver signifikans på et 1-procent-niveau. *** angiver signifikans på et 0,1-procent-niveau. Ref. Angiver, at variabelen er referencekategori.

BILAGSTABEL B5.5

Resultat af probit-regression, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden yder økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge medarbejdere. Virksomheder, som inden for de seneste 12 måneder har haft langtidssyge medarbejdere. 2012.

	Marginal effekt	Marginal effekt	Marginal effekt
<i>Region</i>			
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.
Nordjylland	-0,022	-0,026	-0,022
Midtjylland	0,001	-0,002	0,001
Syddanmark	-0,015	-0,018	-0,015
Sjælland	-0,034	-0,041	-0,034
<i>Antal ansatte</i>			
2-49	-0,094 ***	-0,115 ***	-0,094 ***
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor</i>			
Offentlig	ref.	ref.	
Privat	-0,001	0,060 *	
<i>Branche</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	ref.		ref.
Landbrug mv.	0,006		0,005
Fremstilling mv.	0,082		0,081 **
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,118 **		0,117 **
Engros- og detailhandel	0,054		0,053
Transport mv.	0,084		0,083 **
Hotel- og restaurationsvirksomhed	-0,328 *		-0,329
Information og kommunikation	0,175 ***		0,174 ***
Finansiering mv.	0,165 ***		0,165 ***
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	0,112 **		0,112 ***
Andet	0,038		0,038
<i>Moderne ledelse</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	-0,016	-0,008	-0,016
Under gennemsnittet	-0,141 **	-0,133 **	-0,141 **
Uoplyst	-0,031	-0,038	-0,031
<i>Let oplæring</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	0,017	0,022	0,017
Uoplyst	-0,209	-0,206	-0,209
<i>Medarbejdersammensætning</i>			
Andel ufaglærte	-0,001	-0,001 *	-0,001
Andel med lang videregående uddannelse	-0,001	0,000	-0,001
<i>Har CSR</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,043	-0,051	-0,043
Uoplyst	-0,220 *	-0,221	-0,220

BILAGSTABEL B5.5 FORTSAT

Resultat af probit-regression, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden yder økonomisk hjælp til behandling over for langvarigt syge medarbejdere. Virksomheder, som inden for de seneste 12 måneder har haft langtidssyge medarbejdere. 2012.

	Marginal effekt	Marginal effekt	Marginal effekt
<i>Har konkurrenter, som ikke overholder dansk overenskomst</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,085 *	-0,053	-0,085
Uoplyst	-0,041	-0,071	-0,041
<i>Pseudo R²</i>	0,070	0,048	0,070
<i>Antal virksomheder</i>	1.368	1.368	1.368

Anm.: * angiver signifikans på et 5-procent-niveau. ** angiver signifikans på et 1-procent-niveau. *** angiver signifikans på et 0,1-procent-niveau. Ref. Angiver, at variabelen er referencekategori.

TABELLER TIL KAPITEL 6

BILAGSTABEL B6.1

Resultat af lineær regression med indeks for ansættelse af personer med psykiske lidelser som afhængig variabel. 2012.

	Koefficient.	Koefficient	Koefficient
<i>Region</i>			
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.
Nordjylland	-0,305	-0,340	-0,325
Midtjylland	-0,195	-0,221	-0,222
Syddanmark	-0,045	-0,063	-0,064
Sjælland	-0,602 *	-0,603 *	-0,585 *
<i>Antal ansatte</i>			
2-49	-0,526 **	-0,496 **	-0,493 **
50+	ref.	ref.	ref.
<i>Sektor</i>			
Offentlig	ref.	ref.	
Privat	0,433	0,317	
<i>Branche</i>			
Offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd	ref.		
Landbrug mv.	1,123		1,501 *
Fremstilling mv.	-0,282		0,064
Bygge- og anlægsvirksomhed	-0,314		0,018
Engros- og detailhandel	0,063		0,414
Transport mv.	0,241		0,481
Hotel- og restaurationsvirksomhed	0,017		0,354
Information og kommunikation	-0,745		-0,375
Finansiering mv.	-1,018 *		-0,711
Liberale, videnskabelige, tekniske og administrative tjenesteydelser	0,403		0,648 *
Andet	0,269		0,364
<i>Moderne ledelse</i>			
Over gennemsnittet	ref.	ref.	ref.
Som gennemsnittet	-0,017	-0,023	-0,025
Under gennemsnittet	-0,500	-0,507	-0,473
Uoplyst	-0,762	-0,698	-0,781
<i>Let oplæring</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,042	-0,063	-0,024
Uoplyst	0,478	0,570	0,492
<i>Medarbejder sammensætning</i>			
Andel ufaglærte	-0,003	-0,001	-0,003
Andel med videregående uddannelse	0,003	0,005	0,004
<i>Har CSR</i>			
Ja	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,446 **	-0,413 *	-0,431 *
Uoplyst	-0,933	-0,865	-0,917

BILAGSTABEL B6.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indeks for ansættelse af personer med psykiske lidelser som afhængig variabel. 2012.

	Koefficient	Koefficient	Koefficient
<i>Har konkurrenter, som ikke overholder dansk overenskomst</i>			
Nej	ref.	ref.	ref.
Ja	-0,583 *	-0,523 *	-0,537 *
Uoplyst	-0,134	-0,014	-0,090
<i>Konstant</i>	8,798	8,769	8,837 ***
<i>R2</i>	0,045	0,034	0,042
<i>Antal virksomheder</i>	1.422	1.422	1.422

Anm.: * angiver signifikans på et 5-procent-niveau. ** angiver signifikans på et 1-procent-niveau. *** angiver signifikans på et 0,1-procent-niveau. Ref. angiver, at variabelen er referencekategori.

LITTERATUR

- AE-Rådet (2012): 30 pct. af jobbene på arbejdsmarkedet går til studerende, fundet på: <http://ae.dk/analyser/30-pct-af-jobbene-paa-arbejdsmarkedet-gaar-til-studerende/> 9-12-2012.
- Albæk, K. H.B. Bach & S. Jensen (2012): *Effekter af mentorstøtte. Et litteraturstudie*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:21.
- Beskæftigelsesministeriet (2013a): Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats nr. 415 af 24-4-2013, Retsinfo, København, fundet på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=146382>.
- Beskæftigelsesministeriet (2013b): Bekendtgørelse af lov sygedagpenge, Retsinfo, København, fundet på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=152326>.
- Borg, V., M. Nexø Andersen, I.V. Kolte & F.M. Andersen (2010): *Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejdsmarkedet*. København: NFA – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Byggeplads.dk (2013): www.byggeplads.dk. Fundet på www.byggeplads.dk/nyhed/2011/11/enerig/bogligjobordningfortsaetter, 17-6-2012.

- 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.
- Center for Aktiv Arbejdsmarkedspolitik (2012): Undersøgelse af fleksjobreformen, Epinion Copenhagen.
- Danmarks Statistik (2013a): Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 393: Uændret forbruger forventninger, Danmarks Statistik, København.
- Danmarks Statistik (2013b): Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 454: Industri, konjunkturbarometer, København.
- Danmarks Statistik (2013c): Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 455: Serviceerhvervenes konjunkturindikator uændret. København.
- Danmarks Statistik (2013): www.statistikbanken.dk, 17. september 2013.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2012): "Sammenfatning". I: *Det store TTA-Projekt. Proces-, Effekt- og Økonomisk Evaluering*. København: NFA.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2009): *Førtidspension og fleksjob*. København. DA.
- Ellerbæk, L. Sand, V. Jakobsen, S. Jensen, H. Holt (2012): *Virksomheders Sociale Engagement – Årbog 2012*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:35.
- Elmer, D. (aug. 2013): *Danmark sætter fleksjob-rekord*. København: Agenda, Dansk Arbejdsgiverforening.
- 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.
- Finansministeriet (april 2013): Aftale om mindsket grænsehandel, boligjobordning og konkrete initiativer til øget vækst og beskæftigelse, fundet på: [http://www.fm.dk/Nyheder/RSS/~media/Files/Nyheder/Pressemeddelelser/2013/04/delaftale%20v%C3%A6kstplan/delaftale%20om%20v%C3%A6kstplan%20DK.pdf/](http://www.fm.dk/Nyheder/RSS/~media/Files/Nyheder/Pressemeddelelser/2013/04/delaftale%20v%C3%A6kstplan/delaftale%20om%20v%C3%A6kstplan%20DK.pdf) 1-6-2016.
- Gensby, U., T. Lund, K. Kowalski, M. Saidj, A.-M.K. Jørgensen, T. Filges, E. Irvin, B.C. Amick III & M. Labriola (2012): *Workplace Disability Management Programs Promoting Return to Work: A Systematic Review*. Campbell Systematic Reviews. The Campbell Collaboration, 8(17).

- Greve, J. & L.H. Nielsen (2012): *Useful beautiful minds – An analysis of the relationship between schizophrenia and employment*. Odense: University Press of Southern Denmark.
- Holt, H. & K. Nilsson (2013): *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere. Virksomheders rolle og erfaringer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 13:27.
- Høgelund, J. (2012): *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:06.
- Jobindsats.dk – en service under sen: www.jobindsats.dk. København.
- Jørgensen, S.M., H. Holt, P. Hohnen & G. Schimmell (2006): *Job på særlige vilkår – Overblik over viden på området*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 06:05.
- Kjeldsen, M.M., H.S. Houlberg & J. Høgelund (2013): *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:10.
- Larsen, B. & J. Høgelund (2008): *Handicap og beskæftigelse i 2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:06.
- Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage (2012): *Pensionisters og efterlønsmodtagers arbejdskraftpotentiale*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:15.
- 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.
- Politikken (2013a): *Håndværkere: Boligjobordning sætter hjulene i gang. Danmark*, fundet på: Politiken.dk/politik/ECE1951307/haandvaerkere-boligjobordning-saetter-gang-i-hjulene/17-6-2013.
- Politikken (2013b): *Boligjobordningen: Se her hvad du kan trække fra i skat*, fundet på: <http://www.dr.dk/Nyheder/Politik/2013/04/21/220755.htm> /17-6-2013.
- Portney P.R. (1994): The Contingent Valuation Debate: Where Economists Should Care. *The Journal of Economic Perspectives*, 8 (4) (autumn, 1994), s. 3-17.
- Rosdahl, A. (2000): *The Social Responsibility of Enterprises*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Working Paper 2:2000.

- Rosenstock, M., S. Jensen, J. Boll & N. Wiese (2008): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:03.
- Styrelsen for fastholdelse og Rekruttering (2013a): *Registrering af fleksjob fra 1. april til 15. august 2013*. København, fundet på: <http://www.sfr.dk/da/OmSFR/Nyheder/Forsidenyheder/Arkiv/2013/09/4520-nye-fleksjob-siden-april-2013.aspx>.
- Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering (2013b): *Fleksjobambassadører bygger bro mellem jobcentre og virksomheder*. København, fundet på: <http://www.sfr.dk/da/Fastholdelse/Fleksjob/Fleksjobambassadoerer.aspx>.
- Thomsen, B.L., H. Holt, S. Jensen, F. Thuesen (2011): *Virksomhedernes Sociale Engagement – Årbog 2011*. København: SFI – Det nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:43.
- Thomsen, B.L. & J. Høgelund (2011a): *Handicap og Beskæftigelse – Udviklingen mellem 2002 og 2010*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:08.
- Thomsen, L.B. & J. Høgelund (2011b): *Køn, Handicap og Beskæftigelse*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 11:36.
- Thuesen, F., H.B. Bach, K. Albæk, S. Jensen, N. L. Hansen, og K. Weibel (2013): *Socialøkonomiske virksomheder i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:23.
- Vendsborg, P., M. Nordentoft & A. Lindhardt (2011): ”Stigmatisering af mennesker med psykisk lidelse”. *Ugeskrift for Læger*, 173, s. 16-17.
- Økonomi- og Indenrigsministeriet (december 2012): *Økonomisk redegørelse – december 2012*. København: Rosendahls – Schultz distribution.
- Økonomi- og Indenrigsministeriet (maj 2013): *Økonomisk redegørelse – maj 2012*. København: Rosendahls – Schultz distribution.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2012

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

- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119-079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livskvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A.K. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder*.

- 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119- 085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PALS). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilotskoler*. 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet*. 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Andersen, D., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse*. 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011*. 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumarugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq*. 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden*. 181 sider. ISBN: 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Deleborn i tal. En analyse af skælsmissede børns samvær baseret på SFI's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN:

- 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelse-scenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgiveres og forsikringssekskabers erfaringer med fastholdelsescentret.* 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H.: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn.* 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B.: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:21 Albæk, K., H.B. Bach & S. Jensen: *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. En litteraturoversigt.* 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-114-1. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse.* 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:23 Madsen, M.B. & K. Weibel: *Delt viden. Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere.* 152 sider. ISBN: 978-87-7119-117-2. e-ISBN: 978-87-7119-118-9. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:24 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann, A. Glad & C.D. Weatherall: *Danske hjemvendte soldater. Soldaternes psykiske sundhedsprofil før og efter udsendelse.* 210 sider. e-ISBN: 978-87-7119-119-6. Netpublikation.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 6.* 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen.* 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 12:27 Høst, A.K., T. Fridberg, D.L. Stigaard & B. Boje-Kovacs: *Når fogeden banker på. Fogedsager og effektive udsættelser af lejere*. 422 sider. ISBN: 978-87-7119-125-7. e-ISBN: 978-87-7119-126-4. Vejledende pris 420,00 kr.
- 12:28 Nielsen, H., A. Mølgaard & L. Dybdal: *Procesevaluering af boligsociale indsatser. Delrapport 2. Kvalitativ kortlægning af Landsbyggefondens 2006-2010-pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-127-1. Netpublikation.
- 12:29 Andrade, S.B.: *Levekår i danske landbrug. Analyse af sammenhænge mellem risikofaktorer og dyrværnsager i landbruget fra 2000 til 2008*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-128-8. e-ISBN: 978-87-7119-129-5. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 12:30 Ottosen, M.H. (red.): *15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra femte dataindsamling af forløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. 348 sider. ISBN: 978-87-7119-130-1. e-ISBN: 978-87-7119-131-8. Vejledende pris: 340,00 kr.
- 12:31 Bach, H.B.: *Arbejdsmarkedsparathed og selvforsørgelse*. 36 sider. e-ISBN: 978-87-7119-133-2. Netpublikation.
- 12:32 Christensen, E. & A.P. Langhede: *Evaluering af psykologhjælp til børn på krisecentre*. 61 sider. ISBN: 978-87-7811-197-5. Netpublikation. Udgivet af Ankestyrelsen og SFI.
- 12:33 Termansen, T. & C.S. Sonne-Schmidt: *Forebyggende fysisk træning til ældre. En undersøgelse af effekten af en kort træningsindsats på aldres fysiske funktionsevne*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-135-6. e-ISBN: 978-87-7119-136-3. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 12:34 Hansen, H., P.R. Skov & K.M. Sørensen: *Støtte til udsatte børnefamilier. En effektmåling af familiebehandling og praktiske pædagogiske støtte*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-137-0. Netpublikation
- 12:35 Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2012*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-138-7. e-ISBN: 978-87-7119-139-4. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:36 Jakobsen, T.B., S.V. Lyk-Jensen & D.L. Stigaard: *Lige muligheder – metodisk grundlag for en effektevurdering. Evalueringsrapport 2*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7487-140-0. Netpublikation.
- 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 lejlighed*. 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.: *Ilasiaq. Evaluering af en bo-enhed 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.: *Ilasiaq. 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 mødregruppe 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 ajornartorsiuutit periarfissallu pillugit ilisimasaat isummertariaasaallu*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7117-172-1. Netpublikation.
- 13:18 Vammen, K.S. & M.N. Christoffersen: *Unge selvskade 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. Houllberg: 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. Houllberg: *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, udsatbed 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: 978-87-7119-198-5. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 13:31 Christensen, E.: *Meeqqat Mælkebottenimiittut. Isumaginninnikkut aarlerinartorsiorumiit 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. Grønfeldd: *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 borgerees 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.: *Lønforskellemellem mænd og kvinder i industrien. Medarbejdere med håndværkspræget arbejde eller operator- og monteringsarbejde.* 978-87-7119-207-0. Netpublikation.
- 13:36 Bille, R., Larsen, M.R., Høgelund, J. & 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.
- 13:40 Holt, H., Jakobsen, V. & 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.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2013

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har siden 1998 årligt gennemført kortlægninger af danske virksomheders sociale engagement. Kortlægningen består af spørgeskemaundersøgelser, hvert andet år til repræsentanter fra virksomheder, og hvert andet år til lønmodtagere.

Denne 16. udgave af årbogen har fokus på virksomhedernes konkrete indsatser og holdninger til virksomheders sociale engagement. Årbogen beskriver bl.a. virksomhedernes praksis og holdninger til sygefraværspolitik og seniorpolitik, og til den fleksjobreform, der trådte i kraft den 1. januar 2013.

Årbogen følger også udviklingen i virksomhedernes indsatser indenfor forebyggelse, fastholdelse og ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne og ser på, hvad der karakteriserer socialt engagerede virksomheder. Der medvirker 2.325 virksomheder i årbogen, hvoraf godt en tredjedel har en eller flere personer ansat med offentligt tilskud.