

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2015



15:44

VIBEKE JAKOBSEN  
MONA LARSEN  
SØREN JENSEN



15:44

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2015

VIBEKE JAKOBSEN

MONA LARSEN

SØREN JENSEN

KØBENHAVN 2015

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT. ÅRBOG 2015

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og inklusion

Undersøgelsens følgegruppe:

Camilla Behrend, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Maria Rydahl Ahlgreen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Tine Mercebach, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening

Christian Sølyst, Landsorganisationen i Danmark

Malene Eskildsen, Dansk Handicap

Tor Eriksson, Aarhus Universitet

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-346-6

e-ISBN: 978-87-7119-347-3

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Colourbox

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls a/s

© 2015 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Hertuf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

# INDHOLD

	<b>FORORD</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>INDLEDNING OG SAMMENFATNING</b>	<b>9</b>
	Undersøgelsens hovedresultater	10
	Målinger af virksomheders sociale engagement	13
	Data	14
	Temaer i årbog 2015	15
	Sammenfatning	17
	Læsevejledning	29
<b>2</b>	<b>RAMMEVILKÅR FOR VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT</b>	<b>31</b>
	Samfundsøkonomiske rammevilkår	32
	Den gældende lovgivning	34
	Systemer, ordninger og indsatser, belyst ved tal	45
	Opsummering	48

<b>3</b>	<b>FASTHOLDELSE AF LANGVARIGT SYGEMELDTE MEDARBEJDERE</b>	<b>49</b>
	Sygefraværspolitik	51
	Fastholdelse af langvarigt sygemeldte medarbejdere	53
	Hvad kendetegner virksomheder, der afskediger og fastholder langvarigt sygemeldte?	65
	Opsamling	72
<b>4</b>	<b>ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE</b>	<b>77</b>
	Hvor mange ansættes?	78
	Ansættelse på særlige vilkår	81
	Hvad kendetegner virksomheder, der ansætter personer med nedsat arbejdsevne?	85
	Opsamling	88
<b>5</b>	<b>HVAD FREMMER OG HINDRER VIRKSOMHEDERNES ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE?</b>	<b>91</b>
	Virksomhedernes vurdering af mulighederne for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat	91
	Forhold, der fremmer virksomhedernes ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	96
	Forhold, der hindrer virksomhedernes ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	101
	Opsamling	106
<b>6</b>	<b>REKRUTTERING AF LEDIGE</b>	<b>109</b>
	Tilknytning af langtidsledige på særlige vilkår	109
	Rekruttering af ledige over 55 år	122
	Opsamling	126

<b>7</b>	<b>UDSATTE GRUPPER</b>	<b>129</b>
	Beskæftigelse af udsatte grupper	130
	Holdninger til ansættelse af døve og blinde og personer med svære psykiske lidelser	144
	Opsamling	153
<b>8</b>	<b>VIRKSOMHEDERS KONTAKT MED JOBCENTRE</b>	<b>157</b>
	Kendskab til ordninger	158
	Henvendelse om ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed	163
	Samarbejde med jobcentre ved ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne	165
	Samarbejde med jobcentret om at fastholde langtidssyge medarbejdere	168
	Opsamling	170
<b>9</b>	<b>JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR – EN ANALYSE PÅ REGISTERDATA</b>	<b>173</b>
	Udviklingen i virksomhedernes brug af støttet beskæftigelse	174
	Fleksjob og job med løntilskud i virksomheder	179
	Branche og virksomheders brug af støttet beskæftigelse	181
	Varierer karakteristika ved personer i støttet beskæftigelse med virksomhedstype?	183
	Opsamling	198
	<b>BILAG</b>	<b>201</b>
	Bilag 1 Data	201
	Bilag 2 Metode	214
	Bilag 3 Bilagstabeller til kapitel 3	223
	Bilag 4 Bilagstabeller til kapitel 4	234
	Bilag 5 Bilagstabeller til kapitel 5	237
	Bilag 6 Bilagstabeller til kapitel 6	240

Bilag 7 Bilagstabeller til kapitel 7	244
<b>LITTERATUR</b>	<b>255</b>
<b>SFI-RAPPORTER SIDEN 2014</b>	<b>261</b>



# FORORD

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd gennemfører årligt en kortlægning af danske virksomheders sociale engagement. Første årbog udkom i 1999.

Årbøgerne beskriver skiftevis virksomhedernes og lønmodtageres oplevelser af og holdninger til virksomheders sociale engagement. Dette års årbog beskriver virksomheders adfærd og holdninger i forhold til fastholdelse og ansættelse af borgere, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet, herunder virksomhedernes oplevelser af samarbejdet med jobcentrene samt deres brug af forskellige former for støttet beskæftigelse. Årbogen er primært baseret på spørgeskemadata. SFI Survey har stået for dataindsamlingen, og 1.877 virksomheder har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Desuden er der anvendt registerdata for årene 1998-2013.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten. Desuden har forsker Henrik Lindegaard Andersen (KORA) været lektør på rapporten. Endelig har seniorforsker Helle Holt, seniorforsker Jan Høgelund og forsker Anders Bruun Jonassen kommenteret på udvalgte dele. De takkes alle for gode og konstruktive kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Mona Larsen, videnskabelig assistent Søren Jensen og seniorforsker Vibeke Jakobsen. Sidst-

nævnte har også været projektleder på projektet. Videnskabelig assistent Agnete Aslaug Kjær og videnskabelig assistent Jesper Fels Birkelund har bidraget med bearbejdning af spøgskemadata. Undersøgelsen er finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

København, december 2015

AGI CSONKA

# INDLEDNING OG SAMMENFATNING

I Danmark har vi en gruppe af borgere, som af den ene eller anden grund har svært ved at klare beskæftigelse på almindelige vilkår. Det kan fx skyldes langvarig sygdom, en funktionsnedsættelse eller langtidsledighed.

Politisk er der et ønske om, at denne gruppe borgere i større omfang får mulighed for at forsørge sig selv. Et af redskaberne til at nå dette mål er virksomhedsrettede indsatser i beskæftigelsespolitikken.

I de seneste års reformer af beskæftigelsespolitikken har der været fokus på at øge omfanget af den virksomhedsrettede indsats (fx i kontanthjælpsreformen, førtidspensions- og fleksjobreformen og sygedagpengereformen).<sup>1</sup> Blandt andet med udgangspunkt i studier, der indikerer, at virksomhedsrettet indsats (ofte i kombination med andre tilbud) har en positiv beskæftigelseseffekt, anbefaler Ekspertgruppen om Udredning af den Aktive Beskæftigelsesindsats endvidere, at der oprettes nye og mere fleksible virksomhedstilbud til borgere, som er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet (Ekspertgruppen om Udredning af den Aktive Beskæftigelsesindsats, 2015).<sup>2</sup>

---

1. Reformene er nærmere beskrevet i kapitel 2.

2. De studier, som ekspertgruppen refererer, er bl.a. Graversen (2012), Høgelund (2012), Christensen & Nordentoft (2011) og Sørensen og Arendt (2014).

I en virksomhedsrettet indsats spiller virksomhederne selv sagt en stor rolle, og beskæftigelsespolitikken er afhængig af, at landets virksomheder bakker op om en indsats over for udsatte borgere, der har vanskeligt ved at opnå og fastholde beskæftigelse.

Jobcentrene står for den konkrete udmøntning af beskæftigelsespolitikken og skal bl.a. bistå virksomhederne i forbindelse med oprettelse af støttede job og i virksomhedernes håndtering af sygefravær. Det er derfor også vigtigt for den virksomhedsrettede indsats, at virksomhederne og jobcentrene har et godt samarbejde, og at virksomhederne får en god støtte af jobcentrene.

I denne rapport undersøger vi virksomhedernes sociale engagement. Med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse blandt repræsentanter fra private og offentlige virksomheder i hele landet belyser vi virksomhedernes fastholdelse og ansættelse af borgere, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet, herunder virksomhedernes oplevelser af samarbejdet med jobcentrene. På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen får vi dermed virksomhedernes *egne oplevelser af og erfaringer med* fastholdelse og ansættelse af udsatte borgere.

Desuden anvender vi analyser på registerdata til at få et overblik over virksomhedernes brug af forskellige former for støttet beskæftigelse. Vi ser dels på udviklingen i virksomhedernes brug af støttet beskæftigelse fra 1998 til 2013. Dels ser vi på, hvilke typer af virksomheder (målt ved fx størrelse, sektor og branche), der har personer ansat i forskellige former for støttet beskæftigelse, og om forskellige typer af virksomheder adskiller sig med hensyn til, hvilke personer de ansætter i støttet beskæftigelse, fleksjob og job med løntilskud. De personkarakteristika, vi her kigger på, er køn, alder, uddannelse og etnicitet.

## UNDERSØGELSENS HOVEDRESULTATER

Mange virksomheder fastholder og nyansætter medarbejdere ved brug af job med offentlig støtte. Andelen af virksomheder, som har tilknyttet personer med offentlig støtte, er steget meget siden slutningen af 1990'erne. Tager vi fx udgangspunkt i støttet beskæftigelse, som her omfatter ansættelse med løntilskud, jobrotation, fleksjob, skånejob, servicejob, voksenalærling og revalidering, er andelen af virksomheder, der gør brug heraf, steget fra 10 pct. i 1998 til 25 pct. i 2014. Tidligere årbøger

har anvendt et bredere mål for job med offentlig støtte, som fx også omfatter virksomhedspraktik og støtte til arbejdspladsindretning, og finder også en stigning i brugen heraf fra 1998 til 2012 (fra 21 pct. i 1998 til 35 pct. i 2012) (Holt, Jakobsen & Jensen, 2013; Thomsen m.fl., 2011).

Der er dog også mange virksomheder, som fastholder og ansætter personer fra udsatte grupper uden at få offentlig støtte. Fx viser denne årbog, at omkring halvdelen af de virksomheder, der har haft langvarigt sygemeldte medarbejdere, har fastholdt mindst én af disse medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn. Hvordan virksomhedernes fastholdelse og ansættelse af personer fra udsatte grupper på særlige vilkår, men uden offentlig støtte, har udviklet sig over tid, har vi dog ikke noget samlet billede af.

Denne årbog har fokuseret på virksomheders sociale engagement i 2014 og indeholder følgende hovedresultater:

- De store virksomheder tilknytter i gennemsnit flere personer udefra med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed end de små virksomheder og bidrager på den måde mere end de små virksomheder til at få disse to grupper ind på virksomhederne. Det er dog de små virksomheder, der forholdsmæssigt bidrager mest: Medarbejdere, der kom fra længerevarende ledighed eller havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, udgør i gennemsnit en større andel af medarbejderne på de små end på de store virksomheder. Der er mange små virksomheder i Danmark, og de små virksomheder har samlet set ansat flere personer med nedsat arbejdsevne eller langtidsledighed end de store virksomheder.
- Virksomheder vurderer, at økonomisk støtte fra det offentlige har stor betydning for, om de ansætter personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Blandt virksomheder, som har ansat én eller flere personer med nedsat arbejdsevne i fleksjob eller med løntilskud, er det fx kun 6-15 pct., der – efter eget udsagn – ville have ansat én eller flere af disse personer, hvis der ikke havde været nogen offentlig støtte forbundet med jobbet.
- Mulighed for økonomisk støtte fra det offentlige spiller derimod en mindre rolle, når virksomheder, der ikke har ansat personer med nedsat arbejdsevne, skal angive, hvad der afholder dem fra sådanne ansættelser. Væsentligere barrierer er, at personer med nedsat arbejdsevne mangler de rigtige kvalifikationer, og at de kræver for

mange særlige hensyn. Virksomhederne er desuden nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen.

- Når det gælder de forhold, der kan få virksomheder til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne, anfører virksomhederne især ”egne positive erfaringer” og ”mangel på arbejdskraft”.
- Det er tilsyneladende muligt at udbrede ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne til flere virksomheder. Lidt over en femtedel af de virksomheder, som på interviewtidspunktet *ikke* har ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, vurderer, at det er praktisk og økonomisk muligt at have denne type medarbejdere ansat.
- Generelt er virksomheder mere negative i deres vurdering af betydningen af at have personer med svære psykiske lidelser ansat end af at have ansat døve eller blinde – dette gælder især i forhold til relationen til kollegaerne.
- Næsten alle virksomheder har kendskab til fleksjob og løntilskudsjob, mens kun omkring halvdelen af virksomhederne har kendskab til ansættelse efter de sociale kapitler efter overenskomsterne og mentorordningen.
- Lidt over halvdelen af virksomhederne er blevet kontaktet af jobcentret, fleksjobambassadører eller andre jobformidlere med henblik på ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed bag sig.
- Virksomheder, der har job, som man kan lære at udføre i løbet af kort tid, er mere tilbøjelige end andre virksomheder til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, ordblinde og læsesvage, udviklingshæmmede og hjerneskadede, og mere tilbøjelige til at tilknytte langtidslidende i job med offentlige løntilskud eller i virksomhedspraktik. Endvidere er virksomheder, hvor over halvdelen af de ansatte ikke har uddannelse ud over grundskole, mere tilbøjelige end andre virksomheder til at ansætte personer med svære psykiske lidelser, personer med plettet straffeattest og personer med misbrugsproblemer.
- Hvordan personer i støttet beskæftigelse er fordelt på fx køn og uddannelse, varierer med virksomhedsstørrelse, sektor og branche. Måske ikke så overraskende ligner de personer, virksomhederne ansætter i støttet beskæftigelse, i et vist omfang de ansatte, de har i forvejen. For eksempel er lidt over 70 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i offentlige virksomheder kvinder mod knap 50 pct. i

den private sektor, mens andelen af kvinder blandt alle beskæftigede er knap 70 pct. i den offentlige sektor og omkring 40 pct. i den private sektor.

- Fordelingen på uddannelse blandt personer i støttet beskæftigelse er endvidere meget forskellig for private og offentlige virksomheder. Langt flere i fleksjob og job med løntilskud har en mellemlang uddannelse i offentlige end i private virksomheder, hvilket bl.a. afspejler, at forholdsvis mange har en mellemlang videregående uddannelse blandt offentligt ansatte. Uddannelsesfordelingen for personer i støttet beskæftigelse varierer også meget med branche. Disse forskelle i uddannelse afspejler i et vist omfang uddannelsesforskelle mellem brancherne.

## MÅLINGER AF VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har siden 1998 årligt gennemført kortlægninger af danske virksomheders sociale engagement. Målingerne er bl.a. baseret på spørgeskemaundersøgelser, hvor vi hvert andet år spørger repræsentanter for virksomheder og hvert andet år lønmodtagere. Denne årbog anvender spørgeskemadata, indsamlet blandt repræsentanter for virksomheder i efteråret 2014 og foråret 2015.

Virksomheders sociale engagement er ikke et klart defineret begreb. Det er et begreb, der er skabt i en specifik samfundsmæssig og politisk kontekst, og som derfor på én gang er normativt og ikke præcist defineret.<sup>3</sup>

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

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

---

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

- Forebyggelse af, at medarbejdere mister tilknytningen til arbejdsmarkedet
- Fastholdelse af medarbejdere, der på grund af fx langvarig sygdom er i fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen
- Nyansættelser eller indslusning<sup>4</sup> af personer, der har problemer med at opnå og fastholde en beskæftigelse.

Hovedfokus i kortlægningerne har været på de to sidstnævnte parametre: fastholdelse og nyansættelser eller indslusning. Forebyggelse har primært været belyst ved virksomhedernes brug af personalepolitikker. I dette års kortlægning er fokus udelukkende på fastholdelse og nyansættelser eller indslusning, da vi har valgt ikke at belyse virksomhedernes brug af personalepolitik.

Som diskuteret i Jakobsen m.fl. (2014) er SFI's operationalisering af det sociale engagement pragmatisk, idet vi tager udgangspunkt i, hvad virksomhederne konkret gør, og hvordan lønmodtagerne oplever de konkrete indsatser. Vi forholder os fx ikke til, hvilke motiver virksomhederne måtte have til at påtage sig et socialt engagement. Vi forholder os heller ikke til, hvorvidt det er forbundet med udgifter for virksomhederne. Man kan rejse spørgsmålet om, hvorvidt det at beskæftige en medarbejder, hvor en manglende arbejdsevne kompenseres økonomisk af det offentlige, er udtryk for et socialt engagement. På den ene side vil man kunne argumentere for, at det sociale engagement blot er en del af en forretningsmodel, hvor sociale regnskaber, positivt socialt image og stakeholder-interesser bliver plejet. På den anden side kan man argumentere for, at et socialt engagement skal være økonomisk rationelt, og at der i øvrigt er andre typer af udgifter forbundet med at påtage sig et socialt engagement.

## DATA

Hoveddatakilden til analyserne i denne rapport er data fra en spørgeskemaundersøgelse. Dataindsamlingen er gennemført af SFI Survey. Data er indsamlet i perioden fra primo november 2014 til primo april 2015 og er

---

4. "Nyansættelser" indikerer, at der er tale om personer udefra, som ikke har eller har haft en tilknytning til virksomheden. "Indslusning" indikerer, at ikke alle, der kommer ind på virksomheden, er i et egentligt ansættelsesforhold, men at tilknytningen snarere har karakter af et praktikophold.



gennemført som en webundersøgelse med opfølgende telefoninterview. Til udtagelse af stikprøven har SFI Survey benyttet KOB-databasen, som drives af Experian. Da en meget stor andel af virksomhederne er små, private virksomheder i Danmark, er den udtrukne stikprøve stratificeret efter sektor og størrelse, hvor størrelse er målt ud fra antal ansatte. Da vi har en stratificeret stikprøve, og svarprocenten endvidere varierer for strata, anvender vi vægte i flere af analyserne i årbogen (se også bilag 1). Stikprøven til undersøgelsen består af 3.139 virksomheder, og af dem blev der opnået interview med 1.877. Dette giver en svarprocent på 60.

Udgangspunktet for analyserne på registerdata er den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS). Data indeholder oplysninger om alle hoved- og bibeskæftede lønmodtagere i Danmark, ansat i den sidste uge i november (uge 48), og alle virksomheder og arbejdssteder, som disse hoved- og bibeskæftede lønmodtagere er ansat på i den pågældende uge. Vi har oplysninger om populationen for november 2013. Ud over oplysninger fra RAS indeholder data også oplysninger fra en række andre registre: IDA arbejdssteder, Befolkningsstatistikken og Befolkningens uddannelse.

For yderligere information om datagrundlaget for undersøgelsen, se bilag 1.

## TEMAER I ÅRBOG 2015

Et væsentligt tema i SFI's kortlægning af virksomhedernes sociale engagement har i alle årene været virksomhedernes brug af job på særlige vilkår, fx fleksjob og løntilskudsjob. Virksomhedernes brug af disse ordninger har vi brugt til at sige noget om virksomhedernes fastholdelse og ansættelse af personer, der står svagt på arbejdsmarkedet på grund af langtidslidighed, sygdom eller nedsat arbejdsevne.

I spørgeskemaundersøgelsen til denne årbog spørger vi i stor udstrækning til de samme forhold som tidligere, men tilgangen til problemstillingen er anderledes. I stedet for at tage udgangspunkt i de enkelte ordninger, tager vi udgangspunkt i grupper af personer, som har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet (baggrunden for disse ændringer er nærmere beskrevet i bilag 1). Vi har valgt at kalde disse grupper for ”udsatte”, velvidende, at ikke alle personer i de udvalgte grupper reelt er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet. Det gælder fx personer med en funk-

tionsnedsættelse, der som helhed har en forholdsvis lav beskæftigelsesfrekvens, se kapitel 7, men hvor iblandt der også er personer med en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. De udsatte grupper, vi fokuserer på, er:

- Langvarigt sygemeldte
- Personer med nedsat arbejdsevne
- Langtidsledige
- Ledige over 55 år
- Personer med fysisk funktionsnedsættelse eller psykisk lidelse
- Personer med plettet straffeattest
- Personer med misbrugsproblemer
- Personer med anden etnisk baggrund med dårlige dansk kundskaber
- Personer med anden etnisk baggrund med beklædning eller symboler, der er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund.

Disse forskellige grupper er ikke gensidigt udelukkende, fx kan en person på samme tid være langtidsledig, have et misbrugsproblem og være over 55 år. Inden for rammerne af denne årbog er det ikke muligt at undersøge, om virksomheder ansætter personer, der indgår i mere end en af de undersøgte grupper.

Fokus i denne årbog er på virksomheders adfærd og holdninger i forhold til fastholdelse og ansættelse af personer fra de nævnte udsatte grupper – også kaldet deres ”sociale engagement” over for disse grupper. Vi skelner undervejs mellem små private, store private, små offentlige og store offentlige virksomheder. Vi ser fx på, om der er forskel på de fire virksomhedstyper med hensyn til andelen af virksomheder, som har ansat mindst én person med nedsat arbejdsevne. Dette giver en indsigt i, om fx flere offentlige end private virksomheder anvender sådanne ansættelser. For nogle af de udsatte grupper ser vi endvidere på, om det varierer med virksomhedstype, hvor stor en andel personer fra den udsatte gruppe udgør af alle medarbejdere på virksomheden. Er der fx forskel på, hvor stor en andel af medarbejderne på små og store private virksomheder, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat i virksomheden?

I forbindelse med sammenligningen af forskellige typer af virksomheder er det vigtigt at være opmærksom på, at virksomheder er forskellige med hensyn til deres muligheder for at tilpasse jobbene til medarbejderne. Forhold, der kan have betydning, er fx, om arbejdet udføres

individuelt eller i en gruppe, om der er kundekontakt, og om jobbet er en del af en kæde af arbejdsopgaver. Virksomhedens størrelse kan bl.a. have betydning for mulighederne for at tilpasse jobindholdet til den enkelte medarbejder. Små virksomheder kan fx have færre muligheder for at tilbyde alternative arbejdsopgaver til en person med nedsat arbejdsevne, end store virksomheder har.

Årbogen bidrager samlet set med viden om og indsigt i forskellige virksomheders ansættelse og fastholdelse af udsatte grupper. Dermed får vi et forbedret grundlag for dels at forstå, i hvilket omfang sådanne ansættelser er mulige på forskellige typer af virksomheder, dels hvordan mulighederne for sådanne ansættelser kan forbedres i den nærmeste fremtid. Derimod er der ikke er det samme fokus på udviklingen i det sociale engagement over tid som i de tidligere årbøger, hvilket skyldes de ændringer, der er lavet i spørgeskemaet til denne årbog.

Den resterende del af kapitel 1 indeholder først et afsnit med rapportens hovedresultater. Dernæst følger en mere detaljeret sammenfatning af rapportens resultater. Kapitlet afsluttes med en læsevejledning.

## SAMMENFATNING

Årets måling af virksomheders sociale engagement er foretaget i slutningen af 2014 og i starten af 2015 – en periode, hvor der var en svag vækst i den danske økonomi. Tendenserne til vækst afspejler sig i virksomhedernes vurdering af deres egen økonomiske situation, idet relativt flere har en positiv vurdering af denne i dataindsamlingsperioden i forhold til i de forudgående kriseår. Andelen af virksomheder, der vurderer, at deres økonomiske situation er ret god eller særdeles god, er dog mindre i denne periode end før begyndelsen på den seneste økonomiske krise, dvs. i perioden 2004-2007.

Måden, hvorpå de økonomiske konjunkturer påvirker besvarelsenerne omkring virksomhedernes sociale engagement, er til gengæld vanskelig at sige noget klart om. Andre forhold ud over de økonomiske konjunkturer har givetvis også betydning for virksomhedernes adfærd, når der fokuseres på det sociale engagement; det gælder især den gældende lovgivning og overenskomsterne.

I årbogen ser vi dels på virksomhedernes anvendelse af støttet beskæftigelse ved brug af registerdata fra Danmarks Statistik. En person

kategoriseres som værende i støttet beskæftigelse, hvis personen deltager i en foranstaltning, der indebærer, at den pågældende får udbetalt løn i ansættelsesforholdet. Støttet beskæftigelse omfatter ansættelse med løntilskud, jobrotation, fleksjob, skånejob, servicejob, voksenlærling og revallidering. Dels ser vi, ved brug af spørgeskemadata, på virksomhedernes egne oplevelser af og erfaringer med fastholdelse, ansættelse og indslusning af personer fra udsatte grupper.

#### UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERNES BRUG AF STØTTET BESKÆFTIGELSE

Registerbaserede analyser viser, at andelen af virksomheder, som har mindst én person i støttet beskæftigelse, er steget fra 10 pct. i 1998 til omkring 25 pct. i 2013. Samtidig er den gennemsnitlige andel medarbejdere på en virksomhed, som er i støttet beskæftigelse, steget fra 1,1 pct. til 3,6 pct. i 2013.

I 2013 er 67 pct. af de støttede job fleksjob, og 19 pct. er job med løntilskud. Andelen af medarbejdere, som er i fleksjob, er i gennemsnit 2,5 pct. for alle virksomheder, mens andelen af medarbejdere, som er i job med løntilskud, i gennemsnit er 0,7 pct. for alle virksomheder.

#### ANDEL I STØTTET BESKÆFTIGELSE VARIERER MED VIRKSOMHEDSSTØRRELSE, SEKTOR OG BRANCHE

Den gennemsnitlige andel medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, er større i små end i store virksomheder, og større i offentlige end i private virksomheder. I 2013 er andelen i støttet beskæftigelse 5,6 pct. i små offentlige virksomheder, 4,1 pct. i store offentlige virksomheder, 3,4 pct. i små private virksomheder og 1,7 pct. i store private virksomheder. Overrepræsentationen af personer i støttet beskæftigelse i små virksomheder viser sig også ved, at 57 pct. af personerne i støttet beskæftigelse er ansat i små virksomheder, mens det er 46 pct. af lønmodtagerne, som er ansat i små virksomheder.

Undervisning samt sundheds- og socialvæsen er de brancher, hvor virksomhederne har de største andele medarbejdere i støttet beskæftigelse (4 pct. i små og 5-6 pct. i store virksomheder), mens finansiering mv. og information mv. er de brancher, hvor virksomhederne har de laveste andele (1 pct. i små og 3 pct. i store virksomheder).

Andelen af medarbejdere i fleksjob og job med løntilskud varierer med virksomhedsstørrelse, sektor og branche på omtrent samme måde som den samlede andel i støttet beskæftigelse.

#### VARIERER KARAKTERISTIKA VED PERSONER I STØTTET BESKÆFTIGELSE MED VIRKSOMHEDSTYPE?

Hvordan personer i støttet beskæftigelse er fordelt på fx køn, uddannelse og etnicitet, varierer med virksomhedsstørrelse, sektor og branche. Måske ikke så overraskende ligner de personer, virksomhederne ansætter i støttet beskæftigelse, i et vist omfang de ansatte, de har i forvejen. Fx er lidt over 70 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i offentlige virksomheder kvinder mod knap 50 pct. i den private sektor, mens andelen af kvinder blandt alle beskæftigede er knap 70 pct. i den offentlige sektor og omkring 40 pct. i den private sektor. Ligeledes afspejler kønsfordelingen af personer i støttet beskæftigelse inden for de enkelte hovedbrancher den generelle kønsfordeling for alle beskæftigede. Fx er 30 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i landbrug mv. kvinder, mens 80 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i sundheds- og socialvæsen er kvinder.

Fordelingen på uddannelse blandt personer i støttet beskæftigelse er meget forskellig for private og offentlige virksomheder. Langt flere i fleksjob og job med løntilskud har en mellemlang uddannelse i offentlige end i private virksomheder, hvilket bl.a. afspejler, at forholdsvis mange har en mellemlang videregående uddannelse blandt offentligt ansatte. Uddannelsesfordelingen for personer i støttet beskæftigelse varierer også meget med branche. Fx har 34 pct. en lang videregående uddannelse og 14 pct. ingen erhvervskompetencegivende uddannelse blandt personer, som er i job med løntilskud inden for information mv. Sammenlignet hermed har 2 pct. en lang videregående uddannelse og 41 pct. ingen erhvervskompetencegivende uddannelse blandt personer, som er i job med løntilskud inden for hotel og restauration. Disse forskelle i uddannelse afspejler i et vist omfang uddannelsesforskellene mellem brancherne.

Hvor stor en andel personer med anden etnisk baggrund end dansk udgør af personer i støttet beskæftigelse, varierer kun lidt med virksomhedsstørrelse og sektor. Det skal dog bemærkes, at personer med anden etnisk baggrund end dansk udgør en lidt større andel af personer i løntilskud i offentlige virksomheder end i private virksomheder, selvom andel af disse personer af det samlede antal beskæftigede er lidt lavere i offentlige virksomheder end i private virksomheder. I små private virk-

somheder udgør personer med anden etnisk baggrund fx 13 pct. af personer i job med løntilskud og 9 pct. af alle beskæftigede, mens de tilsvarende andele i små offentlige virksomheder er 14 pct. og 6 pct.

#### SYGEFRAVÆRSPOLITIK

Virksomhederne har en vigtig rolle at spille i forhold til fastholdelsen af langvarigt sygemeldte medarbejdere. De fleste virksomheder anvender da også en række tiltag, som skal bidrage til, at disse medarbejdere fastholdes. 88 pct. af virksomhederne anvender delvis rask- og sygemelding, mens 75-86 pct. anvender tilpasning af arbejdsforholdene og aftaler om løbende møder med ledelsen med henblik på fortsættelse af ansættelsesforholdet. Disse tre tiltag anvendes af en større andel af de offentlige end af de private virksomheder. Endelig anvender 62 pct. af virksomhederne økonomisk hjælp til behandling hos læge, psykolog, kiropraktor, fysioterapeut eller lignende. Andelen, der anvender denne form for økonomisk hjælp, er omtrent den samme for private og offentlige virksomheder.

#### LANGVARIGT SYGEFRAVÆR

Især de store offentlige virksomheder har haft mange medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder har været langvarigt sygemeldte. Langvarige sygemeldinger er imidlertid en relativt større udfordring på små end på store virksomheder, idet medarbejdere med langvarige sygemeldinger udgør en større andel af medarbejderstaben på små end på store virksomheder. Hvis vi alene ser på de virksomheder, der rammes af langvarige sygemeldinger, er forskellen især stor i den private sektor, hvor de langvarigt sygemeldte medarbejdere udgør 17 pct. af alle medarbejdere i små virksomheder mod 3 pct. i store virksomheder. De tilsvarende andele for den offentlige sektor er 12 og 5 pct. Hvis vi inddrager alle virksomheder – altså uanset om de har langvarigt sygemeldte medarbejdere eller ej – finder vi, at den gennemsnitlige andel medarbejdere, som har langvarigt sygefravær, er 4 og 3 pct. i små og store private virksomheder, mens den er 8 og 5 pct. på små og store offentlige virksomheder.

#### FASTHOLDELSE OG AFSKEDIGELSE AF SYGEMELDTE

Der er ikke store forskelle på virksomhederne efter sektor og størrelse med hensyn til andelen af langvarigt sygemeldte medarbejdere, som henholdsvis fastholdes og afskediges. De fleste langvarigt sygemeldte med-

arbejdere fastholdes på arbejdspladsen (65-75 pct.), men en ikke uvæsentlig andel afskediges eller siger selv op på grund af sygdom (13-19 pct.). Flere private end offentlige virksomheder oplever, at medarbejderne selv siger op på grund af sygdom (10 mod 5 pct.).

#### FASTHOLDELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Efter en langvarig sygemelding vil nogle ansatte have behov for at være ansat på andre vilkår end før sygemeldingen. Blandt virksomheder, der har haft én eller flere medarbejdere, der inden for de seneste 12 måneder har været langvarigt sygemeldte, fastholder næsten halvdelen af virksomhederne langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige ansættelsesvilkår, selvom de i praksis får skånehensyn. Andelen, der fastholder langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige ansættelsesvilkår, men som i praksis får skånehensyn, er mindre på små private virksomheder (36 pct. mod 61-63 pct. i de øvrige virksomheder), hvilket tyder på, at de små private virksomheder har særlig svært ved at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere uden offentlig støtte. En medvirkende årsag kan være, at langvarigt sygemeldte som nævnt udgør en større andel af medarbejderstaben på disse virksomheder.

En ikke ubetydelig andel virksomheder anvender de forskellige ordninger med offentlig støtte (fleksjob og job med offentligt løntilskud) i forbindelse med fastholdelsen af langvarigt sygemeldte medarbejdere. Blandt alle virksomheder med mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder har 15 pct. fastholdt én eller flere medarbejdere i et fleksjob, 12 pct. har fastholdt én eller flere medarbejdere i et job med offentligt tilskud til lønnen, mens 3 pct. har fastholdt én eller flere medarbejdere efter de sociale kapitler.

En større andel af de store end af de små virksomheder – både blandt private og offentlige virksomheder – har fastholdt medarbejdere i fleksjob, job med offentligt tilskud til lønnen og efter de sociale kapitler i overenskomsterne. Derimod er der ikke forskel på, hvor stor en andel af de private og offentlige virksomheder i alt, der anvender disse ordninger.

#### ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Knap en fjerdedel af virksomhederne har mindst én medarbejder, som havde nedsat arbejdsevne, da den pågældende blev tilknyttet virksomheden. Denne andel er større på store end på små virksomheder: 66 pct. af de store og 39 pct. af de små offentlige virksomheder har mindst én per-

son ansat, som havde nedsat arbejdsevne, da den pågældende blev tilknyttet virksomheden, mens de tilsvarende andele for de private virksomheder er 47 og 18 pct. Det gennemsnitlige antal, der ansættes med nedsat arbejdsevne, er (ikke overraskende) også større på de store end på de små virksomheder. Det gennemsnitlige antal medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er 2,4 i store offentlige virksomheder, 1,0 i store private virksomheder, 0,6 i små offentlige virksomheder og 0,3 i små private virksomheder.

Imidlertid udgør medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, en større andel af medarbejderne på de små end på de store virksomheder: Nyansatte medarbejdere med nedsat arbejdsevne udgør i gennemsnit 4 og 1 pct. af medarbejderstaben i små og store private virksomheder, mens de udgør 5 og 2 pct. i små og store offentlige virksomheder. Analyserne viser da også, at de små virksomheder samlet set har ansat flere personer med nedsat arbejdsevne, end de store virksomheder har.

#### ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Vi har spurgt virksomhederne om deres brug af forskellige ordninger, der har til hensigt at understøtte beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Den mest brugte ordning i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne er fleksjobordningen. 14 pct. af alle virksomhederne har anvendt denne ordning til at ansætte en person udefra med nedsat arbejdsevne. 6 pct. af virksomhederne anvender virksomhedspraktik, mens 4 pct. anvender løntilskud til førtidspensionister og 4 pct. anvender andre ordninger med tilskud til lønnen.

#### ARBEJDSTID I FLEKSJOB

Fleksjob anvendes, som beskrevet ovenfor, både til at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere og til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Ca. 60 pct. af alle virksomheder med fleksjobansatte har én eller flere personer i fleksjob med en arbejdstid på 11-20 timer – dette gælder både for virksomheder, der har fleksjob, som anvendes til fastholdelse, og virksomheder, der har fleksjob, der anvendes til nyansættelser. 30-44 pct. af disse virksomheder har endvidere fleksjob med en ugentlig arbejdstid på op til 10 timer. Blandt virksomheder, som gør brug



af fleksjobordningen, har flere private end offentlige virksomheder fleksjob med en arbejdstid på under 5 timer om ugen.

#### OPLEVER VIRKSOMHEDERNE, AT DET ER MULIGT AT HAVE MEDARBEJDERE MED NEDSAT ARBEJDSEVNE?

I alt 22 pct. af virksomhederne finder, at det ”slet ikke” er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, 44 pct. angiver, at det ”i mindre grad” er muligt, mens 28 pct. finder, at det ”i høj eller nogen grad” er muligt. Især små private virksomheder finder, at det ”slet ikke” er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne (25 pct. mod 5-7 pct. af de øvrige virksomheder).

Der er tegn på, at der er et potentiale i forhold til at få flere virksomheder til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Lidt over en femtedel af de virksomheder, som på interviewtidspunktet *ikke* har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsen, vurderer, at det er praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Omkring en tredjedel af virksomhederne vurderer endvidere, at det i de senere år – på grund af udviklingen i virksomhedens situation – er blevet sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, mens en forholdsvis lille andel (6 pct.) mener, at det er blevet lettere. En større andel af de offentlige (46 pct.) end af de private virksomheder (31 pct.) oplever, at det er blevet sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Andelen, der oplever, at det i de senere år er blevet sværere at have ansatte med nedsat arbejdsevne, har dog været nogenlunde stabil fra 1998 til 2014.

#### HVAD FREMMER OG HINDRER ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE?

Især ønsker om at bidrage til samfundet og økonomisk støtte fra det offentlige bidrager til at fremme virksomheders ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Tre fjerdedele af virksomhederne vurderer, at et ønske om at bidrage til samfundet, forudsat at det ikke giver øgede omkostninger, spiller en rolle. Omkring halvdelen mener endvidere, at et ønske om at bidrage til samfundet, også selvom det er forbundet med omkostninger, har betydning. Tre fjerdedele af virksomhederne vurderer, at økonomisk støtte til ansættelsen fra det offentlige ligeledes har gjort en forskel.

Økonomisk støtte fra det offentlige har til gengæld ikke stor vægt som forklaring på, hvorfor nogle virksomheder undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Blandt virksomheder, som *ikke* har nyansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne, begrundes kun 13 pct. dette med for dårlig økonomisk støtte fra det offentlige. Til gengæld oplyser mange virksomheder, at de undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi disse personer mangler de rigtige kvalifikationer (50 pct.), fordi det kræver for mange særlige hensyn (40 pct.), og fordi de er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen (35 pct.).

Når det gælder de forhold, der kan få virksomheder til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne, anfører virksomhederne især ”egne positive erfaringer” og ”mangel på arbejdskraft”. Dernæst følger ”ansøgninger og henvendelser fra personer med nedsat arbejdsevne” og ”bedre økonomisk støtte fra det offentlige”. Virksomheder med én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsen, vurderer i højere grad end virksomheder uden sådanne medarbejdere, at de udvalgte forhold vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

#### LANGTIDSLEDIGE I JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

20 pct. af virksomhederne har personer, der kommer fra længerevarende ledighed, ansat i job med offentligt tilskud til lønnen, og 18 pct. af virksomhederne har personer, der kommer fra længerevarende ledighed, i virksomhedspraktik. Disse andele er størst på store offentlige virksomheder og mindst på små private virksomheder.

De store virksomheder anvender ikke overraskende ordningerne til flere medarbejdere end små virksomheder: Blandt virksomheder, der gør brug af ordningerne, har store private virksomheder i gennemsnit tilknyttet 2,3 medarbejdere i disse ordninger mod 1,4 medarbejdere i små private virksomheder. De tilsvarende tal for de offentlige virksomheder er hhv. 3,6 og 1,6 medarbejdere.

Det er dog små offentlige virksomheder, der forholdsvis mest bidrager til at få langtidsledige i job ved brug af virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen: Medarbejdere, der kommer fra langtidsledighed og er tilknyttet på særlige vilkår, udgør i gennemsnit 6 og 3 pct. af medarbejderne i små og store offentlige virksomheder, og 3 og 1 pct. på små og store private virksomheder. Analyserne viser da også, at de

små virksomheder, samlet set, tilknytter flere personer, der kommer fra langtidsledighed, til virksomheden på særlige vilkår, end store virksomheder gør.

17 pct. af virksomhederne anfører, at længerevarende ledige, der har været tilknyttet på særlige vilkår i en virksomhed, efterfølgende ”altid” eller ”ofte” overgår til ordinær ansættelse i samme virksomhed, mens 64 pct. svarer, at det kun sker ”sjældent” eller ”aldrig”. Overgang til ordinær ansættelse forekommer oftere i private end i offentlige virksomheder.

#### TILKNYTNING MED OFFENTLIG STØTTE ALTERNATIV TIL ORDINÆR ANSÆTTELSE?

Virksomheder, der har tilknyttet personer med nedsat arbejdsevne eller langtidsledige på særlige vilkår med offentlig støtte, ville – ifølge eget udsagn – kun i relativt begrænset omfang have ansat disse personer på ordinære vilkår, hvis tilknytning med offentlig støtte ikke havde været mulig. Blandt virksomheder, der har tilknyttet personer med nedsat arbejdsevne på særlige vilkår med offentlig støtte, svarer 6 pct. af de store offentlige virksomheder og 13-15 pct. af de øvrige virksomheder, at de ville have ansat én eller flere af personerne med nedsat arbejdsevne, selvom der ikke havde været nogen offentlig støtte forbundet med jobbet. 14 pct. af virksomhederne, der har tilknyttet personer fra længerevarende ledighed, anfører, at de ville have ansat langtidsledige ordinært, hvis det ikke havde været muligt at anvende virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen.

De anførte andele kan dog på den ene side reelt være større, fordi virksomheder kan have en økonomisk interesse i at signalere, at muligheden for tilknytning med offentlig støtte er afgørende for, at virksomheden rekrutterer personer med nedsat arbejdsevne og/eller langtidsledige. På den anden side kan andelen også være mindre, hvis virksomhederne lægger vægt på at signalere, at de er samfundsansvarlige.

#### PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

Når det gælder virksomheders ansættelse af personer med fysiske funktionsnedsættelser eller psykiske lidelser, finder vi, at 24 pct. har ansat personer, der er ordblinde eller læsesvage, henholdsvis 21 og 3 pct. har ansat personer med lettere og sværere psykiske lidelser, 5 pct. har ansat døve eller stærkt hørehæmmede, 2 pct. har ansat blinde eller stærkt svagtseende, mens 3 pct. har ansat udviklingshæmmede eller hjerneskadede. Of-

fentlige virksomheder har oftere end private virksomheder sådanne medarbejdere ansat. Inden for begge sektorer har store virksomheder oftere end små virksomheder disse medarbejdere ansat x.

Vi har undersøgt, om virksomhederne mener, at ansættelse af henholdsvis døve eller blinde og personer med sværere psykiske lidelser har betydning for fire forhold: kvaliteten i arbejdet, samarbejde blandt medarbejdere, medarbejdernes sociale fælleskab og virksomhedens økonomi.

Virksomhederne er mere negative i deres vurdering af betydningen af at have personer med svære psykiske lidelser ansat end i deres vurdering af at have døve og blinde ansat. Virksomhederne er især negative i deres vurdering af betydningen af ansættelse af personer med svære psykiske lidelser for den arbejdsmæssige og den sociale relation til kollegaerne.

Virksomheder, der har henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser blandt deres ansatte, er mindre negative i deres vurdering af betydningen af at have disse grupper ansat, end andre virksomheder er. Især er virksomheders skepsis markant mindre, når det gælder betydningen for relationen til kollegaerne af at have ansatte med svære psykiske lidelser.

Den mindre udtalte skepsis på virksomheder, der har henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser ansat, kan være en følge af, at erfaringer med sådanne ansatte mindsker en virksomheds skepsis og/eller, at virksomheder, der som udgangspunkt er mindre skeptiske, er mere tilbøjelige til at have sådanne ansatte.

#### ANDRE UDSATTE GRUPPER

8 pct. af virksomhederne har personer ansat, der har en plettet straffeattest, mens 10 pct. har personer ansat, der har haft et misbrugsproblem inden for de seneste år. For personer med anden etnisk baggrund end dansk gælder, at 20 pct. af virksomhederne har ansatte med mangelfulde dansk kundskaber.

Andelen af virksomheder, der angiver at have ansatte med plettet straffeattest og ansatte, der har haft misbrugsproblemer, er dog formentlig et underkantsskøn, fordi en virksomhed ikke nødvendigvis har kendskab til disse forhold.

## VIRKSOMHEDERS KONTAKT MED JOBCENTRE

Næsten alle virksomheder har kendskab til fleksjob og løntilskudsjob, og deres viden om disse ordninger har de især fået fra jobcentret. Private virksomheder har i højere grad end offentlige virksomheder fået information fra andre kilder. Kun omkring halvdelen af virksomhederne har kendskab til henholdsvis ansættelse efter de sociale kapitler og mentorordningen.

Lidt over halvdelen af virksomhederne er blevet kontaktet af jobcentret, fleksjobambassadører eller andre jobformidlere med henblik på ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed bag sig.

Når virksomheder skal samarbejde med jobcentret om at ansætte en person med nedsat arbejdsevne, er der især et ønske om, at jobcentret kender virksomhedens vilkår. 63 pct. af virksomhederne anser dette som vigtigt for at for at gøre en ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne til en succes. Der er også en række andre udvalgte serviceydelser fra jobcentrene, som virksomhederne anser som vigtige i denne forbindelse. Fx ønsker cirka halvdelen af virksomhederne at få hjælp til papirarbejdet, og at jobcentret følger op på et fastholdelsesforløb med en sygemeldt medarbejder.

Når det gælder fastholdelse af langvarigt syge medarbejdere i beskæftigelse, lægger virksomhederne især vægt på, at jobcentret inddrager dem tidligt. 45 pct. af virksomhederne giver udtryk for dette. Lidt færre – 40 pct. – udtrykker ønske om, at jobcentret påtager sig ansvaret for at koordinere indsatsen mellem de forskellige involverede aktører i forbindelse med deres syge medarbejdere. Ca. 30 pct. ønsker, at jobcentret hjælper med dels at udarbejde fastholdelsesplaner, dels at tilrettelægge skånevilkår.

Der er gennemgående en tendens til, at offentlige i højere grad end private virksomheder kender ordningerne og efterspørger hjælp fra jobcentret.

## AFSKEDIGELSE ELLER FASTHOLDELSE AF LANGVARIGT SYGEMELDTE, AFHÆNGIGT AF BRANCHE

Om en virksomhed med langvarigt sygemeldte medarbejdere har afskediget én eller flere af disse medarbejdere, varierer med branche. Sandsynligheden for, at en virksomhed har afskediget langvarigt sygemeldte medarbejdere, er især stor inden for transport mv., men er også forholdsvis

stor inden for sundheds- og socialvæsen. Sidstnævnte kan formentlig forklares med, at denne branche har et markant højere sygefravær end de øvrige brancher. Den samme forklaring kan ikke anvendes, når det gælder transport mv.

Branchen gør også en forskel, når det gælder virksomheders anvendelse af særlige vilkår til fastholdelse af langvarigt sygemeldte medarbejdere. Andelen af virksomheder, der har fastholdt medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn, er især høj inden for information, finansiering mv., men også inden for sundheds- og socialvæsen. Andelen af virksomheder, der har fastholdt medarbejdere i fleksjob eller i ordninger med offentlige tilskud til lønnen, er størst inden for sundheds- og socialvæsen.

#### ANSÆTTELSE AF PERSONER FRA UDSATTE GRUPPER, AFHÆNGIGT AF JOBTYPE

Der er tegn på, at især virksomheder med job med et forholdsvis lavt kvalifikationsniveau ansætter personer fra udsatte grupper. Virksomheder, der har job, som man kan lære at udføre i løbet af kort tid, er nemlig mere tilbøjelige end andre virksomheder til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, ordblinde og læsesvage, udviklingshæmmede og hjerneskadede, samt mere tilbøjelige til at tilknytte langtidsledige til virksomheden i job med offentlige løntilskud eller i virksomhedspraktik. Endvidere er virksomheder, hvor over halvdelen af de ansatte ikke har uddannelse ud over grundskole, mere tilbøjelige end andre virksomheder til at ansætte personer med svære psykiske lidelser, personer med plettet straffeattest og personer med misbrugsproblemer.

#### ANSÆTTELSE AF PERSONER FRA UDSATTE GRUPPER AFHÆNGER AF BRANCHE

Branchers tilbøjelighed til at ansætte personer fra udsatte grupper varierer med, hvilke af de undersøgte grupper vi fokuserer på.

Virksomheder inden for information, finansiering mv. skiller sig ud ved at være blandt dem, der er relativt mindst tilbøjelige til at ansætte udsatte grupper, herunder personer med nedsat arbejdsevne, stærkt svagtsende og stærkt hørehæmmede (inkl. blinde og døve), ordblinde og læsesvage, personer med svære psykiske lidelser samt udviklingshæmmede og hjerneskadede.

Virksomhederne inden for sundheds- og socialvæsen samt undervisning er mere tilbøjelige end andre til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Virksomheder inden for byggeri er mere tilbøjelige end andre til at ansætte personer med plettet straffeattest, mens virksomheder inden for landbrug mv. er mindre tilbøjelige til dette. Virksomheder inden for engros, detail, hotel og restauration er mere tilbøjelige end andre til at have personer ansat, der har haft misbrugsproblemer, mens virksomheder inden for offentlig forvaltning mv. er mindre tilbøjelige til dette. Endvidere er virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen mere tilbøjelige end andre til at have personer ansat med anden etnisk baggrund, der bærer beklædning eller symboler, som er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund.

Tilbøjeligheden til at ansætte personer med anden etnisk baggrund, der har mangelfulde dansk kundskaber, varierer ikke med branche.

## LÆSEVEJLEDNING

Kapitel 2 beskriver nogle rammevilkår for det sociale engagement. Først beskriver vi den samfundsøkonomiske udvikling, og dernæst gennemgår vi de lovmæssige ændringer, som kan tænkes at have betydning for virksomhedernes deltagelse i den virksomhedsrettede indsats.

Kapitel 3 beskriver virksomhedernes erfaringer med fastholdelse og afskedigelse af langvarigt sygemeldte medarbejdere, mens kapitel 4 beskriver virksomhedernes erfaringer med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Kapitel 5 beskriver virksomhedernes vurdering af deres muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, og hvad de oplever kan fremme og hindre ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.

Kapitel 6 beskriver virksomhedernes ansættelse af personer, der kommer fra ledighed. Fokus er dels på længerevarende ledige, der ansættes på særlige vilkår, og dels på ledige over 55 år. Kapitel 7 fokuserer på virksomhedernes ansættelse af personer, der potentielt kan være fuldt arbejdsdygtige på linje med andre beskæftigede, men som af forskellige årsager alligevel kan have vanskeligere ved at komme i beskæftigelse. De grupper, kapitlet fokuserer på, er personer med henholdsvis funktionsnedsættelser, psykiske lidelser, plettet straffeattest eller misbrugsproble-

mer samt udvalgte grupper af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Kapitel 8 beskriver virksomhedernes kendskab til forskellige beskæftigelsespolitiske ordninger og virksomhedernes oplevelse af samarbejdet med jobcentrene.

Kapitel 9 beskriver – på baggrund af analyser på registerdata – virksomhedernes brug af forskellige former for støttet beskæftigelse, samt hvilke typer af virksomheder der har personer ansat i forskellige former for støttet beskæftigelse, og hvad der karakteriserer de personer, som virksomhederne har ansat i støttet beskæftigelse.



# RAMMEVILKÅR FOR VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

I kapitel 1 blev virksomheders sociale engagement defineret og afgrænset. Kapitlet her beskriver nogle rammevilkår for dette engagement, nemlig dels den samfundsøkonomiske udvikling, dels den gældende lovgivning på beskæftigelsesområdet. Vores beskrivelse omhandler primært de aktuelle rammevilkår omkring dataindsamlingsperioden, hvilket i denne årbog vil sige sidste kvartal af 2014 og første kvartal af 2015.

De aktuelle samfundsøkonomiske rammevilkår beskriver vi ud fra udvalgte nøgletal for arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf ser vi på, hvordan virksomhederne, ifølge vores undersøgelse, vurderer deres egen økonomiske situation.

I beskrivelsen af lovgivningen på beskæftigelsesområdet tager vi afsæt i den gældende lovgivning. Vi giver baggrunden for lovgivningen, baseret på de senere års reformer af beskæftigelseslovgivningen. Dette gælder reformer af systemer som kontanthjælps- og dagpengesystemet samt reformer af ordninger på fx sygedagpengeområdet og fleksjob- og førtidspensionsområdet.

## SAMFUNDSØKONOMISKE RAMMEVILKÅR

Virksomheders sociale engagement skal bl.a. ses i lyset af konjunktursituationen. Nogle af virksomhedernes tiltag varierer med konjunkturerne, mens andre tiltag ikke i samme udstrækning er påvirket heraf. Fx ser antallet af løntilskudsjob ud til at bevæge sig med konjunkturerne, hvorimod antallet af fleksjob ikke synes at være påvirket af konjunktursituationen (se fx Ellerbæk m.fl., 2012). Da variationen i brugen af tiltag bidrager til en forståelse af virksomheders sociale engagement, giver vi i hver årbog en kort beskrivelse af den samfundsøkonomiske situation. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at andre forhold end konjunktursituationen spiller en rolle for virksomheders sociale engagement, ikke mindst beskæftigelseslovgivningen, som vi beskriver senere i kapitlet. Det skal i forlængelse heraf også bemærkes, at konjunktursituationen formentlig især har betydning for private virksomheders sociale engagement, men at den også mere indirekte kan spille en rolle for offentlige virksomheders adfærd på dette område.

Vi skitserer de samfundsøkonomiske rammevilkår omkring interviewtidspunktet (fjerde kvartal 2014 og første kvartal 2015) med afsæt i dels Det Økonomiske Råds (DØR) halvårslige rapporter, hvori der gives en vurdering af konjunktursituationen, dels tal for jobomsætningen fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Vi supplerer disse tal med vores egne surveyoplysninger om, hvordan virksomhederne over tid har vurderet deres egen økonomiske situation. Opgørelserne giver os samlet set en indikation af, hvilke forventninger virksomhederne overordnet set har til deres egen produktion og behov for ansættelser på interviewtidspunktet sammenlignet med de foregående år. Disse forventninger formodes i større eller mindre udstrækning at have betydning for virksomhedernes adfærd, når det gælder ansættelse og fastholdelse såvel generelt som mere specifikt i forhold til at udvise et socialt engagement. Det skal understreges, at de viste opgørelser er udtryk for en gennemsnitsbetragtning, dvs. at nogle virksomheder vil være *mere* optimistiske end det billede, der tegnes her, mens andre vil være *mindre* optimistiske.

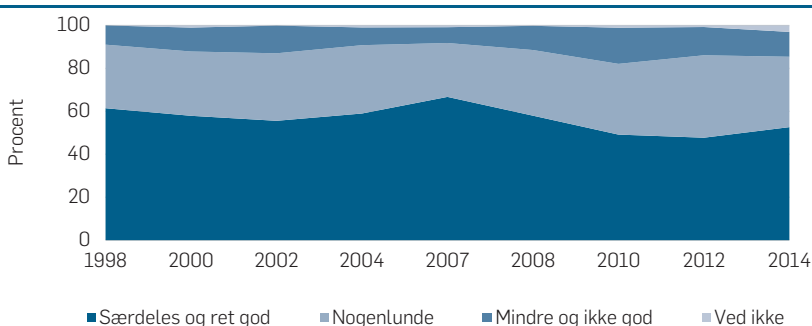
I sidste halvår af 2014 var der, ifølge DØR, tegn på en svag vækst (Det Økonomiske Råd, 2014a). I foråret 2015 anfører DØR, at væksten har været jævn, men beskeden det seneste halvandet år (Det Økonomiske Råd, 2015).

Jobomsætningen, det vil her sige antallet af tilfælde, hvor en person er startet i et nyt job, giver et indtryk af mulighederne for, at de grupper, vi fokuserer på i denne rapport, opnår beskæftigelse: jo større jobomsætning, desto flere job må der alt andet lige forventes at være, som personer i disse grupper kan søge. Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er jobomsætningen steget fra 2009, hvor den økonomiske krise var på sit højeste, til 2014. I 2014 var jobomsætningen således på 747.628 mod 655.411 i 2009 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2015).

Vi ser dernæst på, hvordan virksomhederne har vurderet deres egen økonomiske situation i perioden 1998-2014, se figur 2.1.

FIGUR 2.1

Virksomheder fordelt efter deres vurdering af egen økonomiske situation. 1998-2014. Vægtet procent.



Kilde: Egne beregninger på surveydata for hvert andet år i perioden 1998-2014.

Det fremgår, at andelen af virksomheder, der i 2014 vurderer, at deres økonomiske situation er ret god eller særdeles god, er steget en smule siden 2012. Dette er i tråd med både den skitserede økonomiske situation og med tillidsindikatoren for erhvervene (udarbejdet af bl.a. Det Økonomiske Råd, 2015). Således vurderer virksomhederne, at deres egen økonomiske situation er lidt bedre i dataindsamlingsperioden end i de foregående kriseår. Andelen, der vurderer, at deres økonomiske situation er ret god eller særdeles god, er dog mindre i 2014 end forud for den seneste økonomiske krise, dvs. i årene 2004-2007.

Alt i alt kan vi konstatere, at nærværende måling af virksomheders sociale engagement er foretaget på et tidspunkt, hvor der var en

svag vækst i den danske økonomi, hvor jobomsætningen var stigende, og hvor andelen af virksomheder, der vurderede deres egen økonomiske situation som god eller særdeles god, ligeledes var svagt stigende. De økonomiske rammebetingelser i forhold til at udvise et socialt engagement ser med andre ord ud til at være lidt bedre på interviewtidspunktet, end det har været tilfældet i de forudgående år.

## DEN GÆLDENDE LOVGIVNING

I de senere år er der gennemført en række arbejdsmarkedsreformer med det formål at øge arbejdsudbuddet og at forbedre mulighederne for personer, der er i en vanskelig situation på arbejdsmarkedet. Disse reformer og den tilhørende lovgivning har betydning for virksomheders mulighed for at hjælpe eller støtte personer på overførselsindkomst, så de bevarer eller opnår tilknytning til arbejdsmarkedet. I det følgende beskriver vi disse reformer under de systemer og ordninger, som de vedrører: kontanthjælp, arbejdsløshedsdagpenge, ressourceforløb, sygedagpenge samt fleksjob og førtidspension. Som led i beskrivelsen benytter vi begreber som løntilskudsjob, virksomhedspraktik, nytteindsats og delvis syge- og raskmelding, der er de offentligt støttede job til ledige og sygdomsramte, som berørte personer kan få tilkendt, afhængigt af deres problemsituation. Disse ”job” er nærmere defineret og forklaret i særskilte tekstbokse, idet ”jobbene” benyttes i forskelligt omfang på tværs af de forskellige systemer og ordninger. Vores primære kilder til beskrivelse af reformerne er loven om den aktive beskæftigelsesindsats, sygedagpengeloven og aftaleteksterne for reformerne mellem de deltagende partier i Folketinget. Gennemgangen har til formål at give et billede af de lovgivningsmæssige rammevilkår for virksomheders sociale engagement.

Gennemgangen viser, at et overordnet træk ved reformerne er, at den beskæftigelsespolitiske indsats er blevet drejet mod mere virksomhedsrettede tilbud frem for opkvalificering og vejledning som led i kurser og lignende. Med andre ord forventes virksomhederne i fremtiden at spille en gradvist større rolle, når det gælder om at bidrage til at sikre, at flere i en udsat position opnår og fastholder beskæftigelse.

## KONTANTHJÆLP

Reformen af kontanthjælpssystemet fra 1. januar 2014 omfatter primært en omlægning af indsatsen over for ydelsesmodtagere. Navnlig tre forhold adskiller det nye system fra det gamle: en ny ydelse, uddannelseshjælp og et fokus på uddannelse for unge under 30 år uden en erhvervs-kompetencegivende uddannelse, et skift fra en passiv linje til en aktiv linje med vægt på aktivering i virksomheder samt en sammenhængende, individuelt tilrettelagt indsats.

Uddannelsespålægget, som tidligere gjaldt for kontanthjælpsmodtagere under 25 år, er nu udvidet til at omfatte alle uddannelseshjælpsmodtagere. Pålægget etablerer rammen for den uddannelsesrettede indsats i jobcentret, der skal sikre vejen mod uddannelse.

Samtidig visiteres uddannelseshjælpsmodtagere til grupperne åbenlyst uddannelsesparate, uddannelsesparate og aktivitetsparate. Åbenlyst uddannelsesparate skal så vidt muligt arbejde for deres ydelse i en nytteindsats eller virksomhedspraktik (se boks 2.1). Uddannelsesparate skal have en indsats, som kan omhandle relevant vejledning af opkvalificering, snusepraktik på uddannelser, virksomhedspraktik eller løntilskud. Sigtet er, at de skal blive klar til en ordinær uddannelse inden for et år. Aktivitetsparate får en individuel, sammenhængende og fokuseret indsats, som stiler mod, at de overgår fra at være aktivitetsparate til at være uddannelsesparate.<sup>5</sup> Med hensyn til ydelsen får de uddannelsesparate en ydelse svarende til SU, mens de aktivitetsparate, ud over en ydelse på SU-niveau, får ret til et aktivitetsstillæg.

Aktivitetsparate har samtidig ret til at få en koordinerende sagsbehandler, som skal sikre, at de rette parallelindsatser iværksættes og hænger sammen på tværs af kommunale forvaltninger og andre myndigheder for den enkelte borger.

Alle uddannelseshjælpsmodtagere har mulighed for mentorstøtte, men borgere med yderst komplekse udfordringer, der ikke kan deltage i en aktiv indsats, har ret og pligt til mentor som eneste aktive tilbud.

For kontanthjælpsmodtagere over 30 år og unge med en erhvervskompetencegivende uddannelse skelnes der mellem jobparate og aktivitetsparate. Jobparate skal bredt og intensivt søge job og bliver senest efter tre måneder mødt med krav om at arbejde for kontanthjælpen

---

5. Aktivitetsparate er en sammenlægning af de tidligere matchgruppe 2 og 3. 2'erne blev vurderet som aktivitetsparate, mens 3'erne ikke blev det – de havde status som passive kontanthjælpsmodtagere. Med sammenlægningen kan ingen blive klassificeret som passive kontanthjælpsmodtagere.

i en nytteindsats og virksomhedspraktik (se boks 2.1). Aktivitetsparate skal have tilbud om en tværfaglig, sammenhængende indsats. De har ret til en koordinerende sagsbehandler, som sikrer en sammenhængende, helhedsorienteret indsats. En person kan for eksempel være i virksomhedspraktik og samtidig følge en misbrugsbehandling under socialforvaltningen. Både unge aktivitetsparate under og over 30 år kan få tilknyttet en mentor. Sigtet med indsatsen over for aktivitetsparate er at skabe progression i deres situation, sådan at de skifter fra at være aktivitetsparate til at være jobparate.

Reformen betyder også, at der bliver lagt mere vægt på den virksomhedsrettede jobindsats frem for kurser mv., som hører under indsatsen ”vejledning og opkvalificering” i loven om aktiv beskæftigelsesindsats.<sup>6</sup> Jobparate kontanthjælpsmodtagere skal som udgangspunkt mødes af jobcentret med et krav om at arbejde for kontanthjælpen i form af nytteindsats, virksomhedspraktik eller løntilskudsjob. Med hensyn til virksomhedspraktik er der ingen ændring i forhold til tidligere, mens der er sket en ændring i anvendelse af løntilskudsjob. Til gengæld er private løntilskudsjob pr. 1. januar 2015 skåret ned fra maks. 12 måneder til maks. 6 måneder<sup>7</sup> og har dermed samme varighed som offentlige løntilskudsjob. Endelig er nytteindsatsen en nyhed, som kun kan foregå i offentlige virksomheder. Denne indsats bliver nærmere forklaret i boks 2.1, og her skal det blot pointeres, at den kan gives i kombination med andre indsatser, fx en mentor. Der kan stadig gives vejledning og opkvalificering, men for åbenlyst uddannelsesparate og jobparate kan dette kun ske uden statsrefusion de første 9 måneder, for så vidt angår ”ordinære uddannelsesstilbud”, og de første 24 måneder for så vidt angår øvrige vejlednings- og opkvalificeringstilbud.

Alt i alt er der sket en større omlægning for kontanthjælpsmodtagere. Personer under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse modtager uddannelseshjælp i stedet for kontanthjælp, og de bliver mødt med et uddannelsespålæg. Aktivitetsparate kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere bliver mødt med en individuel og sammenhængende indsats med det sigte at gøre dem henholdsvis uddannelsesparate eller jobparate.

---

6. Konkret sker det ved, at kommunerne ikke får refusion til sådanne tilbud i de første 24 måneder, hvor en person er ledig. En undtagelse er læse-, skrive- og regnekurserne.

7. Vi omtaler ændringerne i løntilskud og virksomhedspraktik nærmere i afsnittet om dagpenge.

## 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 ikke permanent havner som førtidspensionister. Sigtet er at visitere personer med meget begrænset arbejdsevne fra et ressourceforløb over i et fleksjob, idet mulighederne for at få et fleksjob på kun få timer om ugen blev forbedret betydeligt med reformen af fleksjob. I stedet for som tidligere at få tilkendt en førtidspension kan personer med lille arbejdsevne få tilbudt et sådant fleksjob og blive en del af et arbejdsliv. I bedste fald ender disse personer med at varetage et job på ordinære vilkår, jf. afsnittet om reformen af fleksjobordningen.

Ressourceforløbet er målrettet personer med så komplekse problemer, at kommunen vurderer, at andre indsatser er udsigtsløse. Forudsætningen for at deltage i forløbet er dog, at man har et arbejdspotential, som kan udvikles i løbet af ressourceforløbet. Personer i denne målgruppe er oftest kontanthjælpsmodtagere, men også personer tilkendt et fleksjob kan igen komme i et ressourceforløb.

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

Det er rehabiliteringsteamet i jobcentret, som fagligt bedømmer sagen, og som kommer med indstillingen til et ressourceforløb, mens det er jobcentret, som tager den endelige beslutning<sup>8</sup>.

Indsatsen under et ressourceforløb koordineres af én og samme sagsbehandler, som er tilknyttet rehabiliteringsteamet. Denne sagsbehandler koordinerer beskæftigelsestilbud samt sociale og sundhedsmæssige tilbud ud fra personens behov for en sammenhængende, individuel indsats. Beskæftigelsestilbuddet kan indeholde et løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik med det formål at afdække eller udvikle personens arbejdsevne, jf. boks 2.1.

---

8. Rehabiliteringsteamets medlemmer består af en repræsentant fra hvert af de relevante forvaltningsområder: region, socialforvaltningen sundhedsområdet, undervisningsområdet (unge under 30 år) og øvrige efter behov.

Uanset hvilke indsatser, der sættes i gang under et ressourceforløb, får personerne den samme ydelse, nemlig ressourceforløbsydelsen, der beløbsmæssigt svarer til kontanthjælpen.

Således er ressourceforløb et kommunalt redskab til at reducere antallet af førtidspensioner og i stedet tildele personer fx et fleksjob.

---

## BOKS 2.1

Indsatser på arbejdspladser for ledige og sygdomsramte ifølge seneste gældende lovgivning: løntilskudsjob, virksomhedspraktik og nytteindsats.

---

### Løntilskudsjob

Løntilskudsjob er rettet mod kontanthjælpsmodtagere, dagpengemodtagere, revalidender sygedagpengemodtagere og førtidspensionister samt personer, der modtager ressourceforløbsydelse og uddannelseshjælp. Hertil kommer personer med et handicap, som har gennemført uddannelse af mindst 18 måneders varighed, og som har været ledige i 2 år efter endt uddannelse, samt selvforsørgende og personer omfattet af integrationsprogrammet. Alle personer i disse grupper kan få tilbudt et løntilskudsjob. Det gælder dog ikke, hvis de har varige begrænsninger i arbejdsvevnen, som betyder, at de har behov for at arbejde på særlige vilkår. Tilbuddet kan som hovedregel gives efter 6 måneders forudgående ledighed eller sygdom, men visse (mål)grupper er undtaget fra kravet. Personer over 50 år, enlige forsørgere samt personer uden en erhvervsrettet uddannelse kan få tilbudt et løntilskudsjob uden forudgående ledighed. Der er heller ikke krav om 6 måneders forudgående ledighed for revalidender, førtidspensionister, nyuddannede med handicap og personer omfattet af integrationsprogrammet. Et tilbud med løntilskud kan vare i op til 6 måneder for forsikrede ledige, dog maks. i op til 4 måneder i offentlige virksomheder. For revalidender og førtidspensionister kan der gives tilbud med løntilskud ud over et år, mens sygedagpengemodtagere, nyuddannede handicappede, personer med ressourceforløbsydelse samt personer omfattet af integrationsprogrammet kan få tilbud i op til 1 år.

Ifølge lov om aktiv beskæftigelsesindsats skal løntilskudsjob tilbydes personer, som har behov for "oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer"; eller som har behov for hjælp til "opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse". Arbejdspladserne skal således være indstillet på at yde et bidrag til, at de involverede personer får forbedret deres kompetencer eller får en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet.

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 en offentlig arbejdsgiver. På det private område skal lønnen være den overenskomstgivne løn, mens lønnen på det offentlige område skal ligge på niveau med den hidtidige offentlige ydelse. Da timelønnen i offentligt løntilskud ligger fast for alle på 121,47 kr. (2015), skal der foretages beregning af det ugentlige timetal.

Der gælder også regler for, hvor mange personer der må være i løntilskud i forhold til antal ordinært ansatte (rimelighedskravet), ligesom en person ikke må erstatte en ordinær ansat (merbeskæftigelseskravet). Man kan heller ikke tilbydes et løntilskudsjob i den virksomhed, man senest har været ansat i – heller ikke hvis ansættelsen har været med løntilskud.

---



---

## BOKS 2.1 FORTSAT

Indsatser på arbejdspladser for ledige og sygdomsramte ifølge seneste gældende lovgivning: løntilskudsjob, virksomhedspraktik og nytteindsats.

---

### Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik er for de samme målgrupper som løntilskudsjob, undtagen personer, som modtager uddannelseshjælp. Hertil kommer personer tilkendt fleksjob, men som 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 til løntilskudsjob er således, at en praktik kan have til formål at afdække og afklare en persons kompetencer, dvs. at vurdere en persons arbejdsevne og muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet.

En virksomhedspraktik kan som hovedregel vare mellem maks. 4 og 13 uger, alt afhængigt af hvilken målgruppe man tilhører. For nogle målgrupper 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.

Arbejdsgiveren får ikke noget løntilskud, men udbetaler heller ikke løn. I stedet får "praktikanten" sin hidtidige ydelse: arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller ledighedsydelse.

### Nytteindsats

Nytteindsats er for dagpengemodtagere, modtagere af uddannelseshjælp og kontanthjælpsmodtagere (primært jobparate eller åbenlyst uddannelsesparate). Formålet er, at disse grupper skal arbejde for deres økonomiske ydelse, da der er tale om personer, som ikke har behov for en beskæftigelsesrettet indsats for at komme i job eller uddannelse. Man kan visiteres til nytteindsats eller et andet aktivt tilbud fra starten af ledigheden. Det første tilbud – hvad enten det er nytteindsats eller et andet aktivt tilbud – skal senest gives efter 3 måneders ledighed, for så vidt angår jobparate kontanthjælpsmodtagere, og senest efter 6 måneders ledighed for så vidt angår jobparate kontanthjælpsmodtagere. Uddannelseshjælpsmodtagere skal have deres første tilbud efter senest 1 måned.

Nytteindsatsen må ikke være konkurrenceforvridende, og den er ligesom virksomhedspraktik og løntilskudsjob underlagt regler om, hvor mange personer der må være i nytteindsats i forhold til antal ordinært ansatte (rimelighedskravet).

---

Kilde: Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, nr. 807, 02/07/2015.

## ARBEJDSLØSHEDSDAGPENGE

Ændringerne i vilkårene for ledige dagpengemodtagere er et led i aftalen om reformen af beskæftigelsesindsatsen fra 18. juni 2014, som er blevet implementeret i to faser – med start den 1. januar 2015 henholdsvis den 1. juli 2015<sup>9</sup>. Her ser vi på første fase, men det skal nævnes, at der med anden fase lægges op til en mere fokuseret og sammenhængende indsats over for ledige, hvor der tages højde for lediges faglige kvalifikationer og

---

<sup>9</sup> Beskæftigelsesreformen må ikke forveksles med den reform af dagpengene, som der blev indgået aftale om den 22. oktober 2015, og som skal træde i kraft 1. januar 2017. Sidstnævnte reform omhandler længden af dagpengeperioden og betingelserne for genoptjening af retten til dagpenge.

varigheden af deres ledighedsperiode. På den måde er denne reform i tråd med reformen af kontanthjælpsordningen.<sup>10</sup> Første fase vedrører specielt aktiveringssystemet, og her fokuserer vi på konsekvenserne for løntilskudsjob og virksomhedspraktik for dagpengemodtagere.

Fra tidligere at kunne have en varighed på højst 12 måneder, kan private løntilskud nu maksimalt være 6 måneder, mens offentlige løntilskud sættes ned fra maksimalt 6 til maksimalt 4 måneder. Samtidig skal offentlige virksomheder bære en større del af lønudgiften til de ledige i løntilskudsjob, dog må lønnen ikke overstige den hidtidige dagpengesats.<sup>11</sup> Hertil kommer, at kvotesystemet for den offentlige sektor afskaffes. Den offentlige sektor er ikke længere forpligtet til at oprette et bestemt antal løntilskudsjob.

På et andet punkt er der heller ikke længere forskel på løntilskud i offentlige og private virksomheder. Hvor der før reformen ikke var nogen regel omkring ledighedsperiode, er reglen nu, at ledige skal have været ledige i mindst 6 måneder, før de kan få tilbudt et løntilskudsjob i den offentlige sektor, ligesom det hele tiden har været gældende for private løntilskudsjob.<sup>12</sup>

Som noget helt særskilt kan dimittender nu komme i otte ugers virksomhedspraktik mod tidligere fire uger, så de kan høste relevant erhvervs erfaring i såvel offentlige som i private virksomheder.

De nævnte elementer er kun en lille del af reformen af beskæftigelsesindsatsen, men de væsentligste, når det handler om virksomhedernes sociale engagement. Afslutningsvis skal det nævnes, at en del af beskæftigelsesreformen angår jobcentrenes service over for virksomhederne, hvilket bliver nærmere omtalt i kapitel 8.

## SYGEDAGPENGE

Med reformen af sygedagpengesystemet er indsatsen for sygedagpengemodtagere ændret på forskellige punkter, som har betydning for virksomhederne. Det er et omdrejningspunkt for sygedagpengereformen, at den virksomhedsrettede indsats skal styrkes, og at arbejdspladsen skal

---

10. Der er dog ikke sket nogen ændring i uddannelsespålægget for unge dagpengemodtagere, som stadig kun gælder for dem under 25 år.

11. Tidligere fik personer i løntilskud i den offentlige sektor dagpenge eller kontakthjælp, så løntilskudsjob indebar ikke nogen udgift for offentlige virksomheder, mens private virksomheder altid har afholdt en del af lønudgifterne.

12. Ledige over 50 år kan komme i løntilskud tidligere.

inddrages i størst mulig grad. Det er samtidig centralt i sygedagpengereformen, at indsats og opfølgning skal ske tidligt i sygdomsforløbet.

Fra 1. januar 2015 er der gennemført en omfattende omlægning af indsatsen på sygedagpengeområdet. Det betyder bl.a., at kommunen i sin tilrettelæggelse af indsatsen for sygemeldte i visitationskategori 2 skal tage udgangspunkt i en trappemodell<sup>13</sup>.

Trappemodellen skal sikre, at den sygemeldte bevarer kontakten til arbejdsmarkedet og samtidig får mulighed for at genvinde eller vedligeholde sine kompetencer. Udgangspunktet for modellen er, at den sygemeldte starter på det højest mulige trin på trappen. Trappemodellen betyder fx, at sygemeldte fra beskæftigelse skal starte i en delvis raskmelding. Vurderes det ikke muligt, skal kommunen gå et trin ned ad trappen og undersøge, om sygemeldte kan starte i en virksomhedspraktik som forløber for en delvis raskmelding osv. Det er således kommunens opgave, efter en konkret og individuel vurdering, at aftale med den sygemeldte, på hvilket trin indsatsen starter, og hvad indsatsen skal bestå af for at rykke op ad trappen. Indsatsen skal altid tilpasses den sygemeldtes forudsætninger, behov og helbredstilstand. Brug af trappemodellen i indsatsen for sygedagpengemodtagere indbefatter i stort omfang dialog og involvering af virksomhederne.

---

## BOKS 2.2

Særskilte indsats på arbejdspladser over for sygdomsramte: delvis sygemelding og delvis raskmelding.

---

Delvis sygemelding anvendes, når en person på grund af sygdom får behov for at arbejde i færre timer eller skal bruge tid på behandling. Delvis raskmelding anvendes, når den sygemeldte gradvist vender tilbage til arbejdet. I begge tilfælde kan den kombineres med tilpasning af arbejdsforholdene.

Når sygdomsramte får løn under sygdom, kompenserer kommunen arbejdsgiveren for fraværstimerne, og når sygdomsramte får sygedagpenge, modtager de sygedagpenge for de timer, de ikke arbejder.

---

Kilde: Sygedagpengeloven, nr.938 12/08/2015.

Der er med sygedagpengereformen herudover indført mulighed for fast track-forløb. Fast track-forløbet er for sygdomsramte, som er i risiko for

---

13. For sygedagpengemodtagere i visitationsgruppe 3 er der indført en særlig ordning, jobafklaringsforløbet, som personer i denne gruppe kan overgå til efter 22 uger, hvis de ikke kan fortsætte på sygedagpenge.

en sygeperiode på over 8 uger. Som udgangspunkt vil alle sygdomsramte komme til opfølgningssamtale på jobcentret, inden der er gået otte uger. Med indførelsen af fast track-ordningen har både virksomheder og sygemeldte borgere fået mulighed for at anmode kommunen om at iværksætte en tidligere opfølgning.

Oftest har både arbejdsgiver og medarbejder en klar fornemmelse af, om man står over for en sygemelding, der risikerer at blive langvarig. I sager, hvor der forventes et sygefravær på mere end 8 uger, betyder fast track-ordningen, at arbejdsgivere og sygemeldte, inden for de første 5 uger af en sygemelding, kan bede kommunen iværksætte en ekstraordinært tidlig indsats. Det betyder, at jobcentret senest 2 uger efter anmodningen skal afholde opfølgningssamtalen. På baggrund af opfølgningssamtalen og efter aftale med arbejdsgiveren kan der hurtigt startes et forløb med fastholdelsestiltag, fx med delvis raskmelding (se boks 2.2), hvor den sygdomsramte gradvist optrapper til normal arbejdstid, eventuelt kombineret med en tilpasning af arbejdsopgaverne. Andre mulige forløb er tænkelige og afhænger af den konkrete situation. Fast track-forløbet er en frivillig ordning, både for den sygemeldte og for arbejdsgiveren. Ordningen giver således kommunen mulighed for at sætte hurtigere ind med relevant støtte og konkrete redskaber i en svær situation, hvilket kan bidrage til at bremse en uheldig udvikling og mindske både de menneskelige og økonomiske omkostninger ved en sygemelding.

Således er der med den nye sygedagpengelov oprettet nogle ordninger, som involverer virksomhederne. Både trappemodellen og fast-track-ordningen indeholder elementer, hvor virksomheder kan bidrage til, at sygdomsramte igen kommer i arbejde.

#### FLEKSJOB OG LØNTILSKUDSJOB TIL FØRTIDSPENSIONISTER

I dette afsnit beskriver vi offentligt støttede job på særlige vilkår, nemlig fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister. Det er tilbud, som er indrettet efter, at man ikke har fuld arbejdsevne, og som gør det muligt, at man alligevel har et aktivt arbejdsliv. Sagsbehandlingen i forbindelse med fleksjob og førtidspension ligger i rehabiliteringsteamet, jf. afsnittet om ressourceforløb. I begge tilfælde skal rehabiliteringsteamet komme med en indstilling om et fleksjob eller førtidspension, men i første tilfælde ligger beslutningskompetencen hos jobcentret, og i andet tilfælde ligger den hos en anden myndighed i kommunen.

Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at personer, tilkendt fleksjob, får aktive tilbud som fx virksomhedspraktik under ledighed. Endelig benyttes i mange tilfælde virksomhedspraktik til at vurdere, om en given arbejdsplads er et egnet sted, før selve fleksjobbet startes op.

I det følgende beskriver vi, hvad ændringerne af reformen af fleksjob og førtidspension har medført for vilkårene for fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister.

#### FLEKSJOB

Fra den 1. januar 2013 gjaldt både en gammel ordning og en ny ordning. Personer, der har påbegyndt et fleksjob før 1. januar 2013, er stadig ansat efter den gamle ordning, indtil de skifter job. I det nye job vil deres ansættelsesvilkår være bestemt af den nye ordning. Personer, tilkendt fleksjob før 2013, men som var ledige ved årsskiftet 2012/2013, er omfattet af den nye ordning. 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 begge ordninger gælder, at ens arbejdsevne skal være varigt og væsentligt nedsat, for at man kan blive tilkendt fleksjob. Personer, tilkendt fleksjob, har imidlertid stadig en restarbejdsevne, som de kan udnytte på arbejdsmarkedet, forudsat at der bliver taget hensyn til deres skånebehov, fx gennem nedsat arbejdstid, hyppige pauser, ingen stressbelastninger, ingen fysiske belastninger mv.

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

*Den nye ordning for fleksjob* er væsentligt 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 mærkbart forbedret.<sup>14</sup> Efter den nye ordning betaler arbejdsgive-

---

14. Et problem med den gamle ordning er, at løntilskuddet højst kunne være to tredjedele af lønnen på det gældende overenskomstområde. Hvis den involverede person skulle have løn for 37 timer, men kunne arbejde 2 timer om ugen, ville de 11 timer være for arbejdsgiverens egen regning. Regnestykket er sådan, at arbejdsgiveren ville få tilskud svarende til ca. 24 timers løn (to tredjede-

ren for det arbejde, personerne i fleksjobbet udfører. Denne løn udbetales af arbejdsgiveren. Det kan for eksempel være løn for 2, 10 eller 15 timers arbejde. Resten af lønnen udgøres af et tilskud, som det offentlige udbetaler til personen i fleksjobbet. Her gælder der det princip, at tilskuddet højst må udgøre 98 pct. af dagpengesatsen, altså omkring 17.000 kr. om måneden. Tilskuddet nedtrappes i takt med, at man tjener mere, og bortfalder helt, når ens lønindtægt er på 36.330 kr.<sup>15</sup> Ved at give mulighed for højere løn for en større arbejdsindsats er der indbygget et incitament til ”at forbedre sin situation”.

Virksomheder har også et incitament til at ansætte personer i fleksjob, som kun kan arbejde 10 timer eller mindre om ugen i seks sammenhængende måneder. Virksomhederne kan nemlig få en fleksjobbonus på 20.000 kr. for disse ansættelser, dog kun hvis ansættelsen har en varighed på mindst 9 måneder.<sup>16</sup>

En anden væsentlig ændring i fleksjobordningen er, at fleksjobbet er gjort midlertidigt med en varighed på 5 år, mens det tidligere blev tildelt uden tidsbegrænsning. For personer under 40 år skal man efter hver femårsperiode stadig opfylde betingelserne for at få bevillingen til fleksjobbet forlænget. For personer over 40 år kan man, efter første fleksjobperiode på fem år, få et varigt fleksjob, hvis ens arbejdsevne stadig er nedsat så meget, at varetagelsen af et ordinært job ikke er muligt.

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

---

le af lønnen) og derfor skulle betale for ca. 13 timers løn, selv om personen i fleksjobbet kun arbejdede i 2 timer. Hermed havde arbejdsgiveren ikke noget incitament til at have personer ansat, der ikke kunne arbejde mindst 13 timer om ugen.

15. Dette beløb er inklusive pension m.m.

16. Denne ordning udløber med udgangen af 2015.

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

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

Ligesom under den gamle ordning skal jobcentret løbende foretage en opfølgning for at høre, om der er sket nogle ændringer i arbejds-  
evnen. Denne opfølgning er grundigere end under den gamle ordning.  
For hvert 2 ½ år skal jobcentret foretage denne opfølgning. Sigtet er at  
sørge for, at personen i fleksjob udnytter sin arbejdssevne bedst muligt.

#### LØNTILSKUDSJOB FOR FØRTIDSPENSIONISTER

Reglerne om løntilskudsjob for førtidspensionister er ikke blevet ændret  
som led i nogen af reformerne. Det vil sige, at reglerne for løntilskud er  
de samme for førtidspensionister, som de er for ledige og sygdomsramte,  
dog med en afgørende forskel: Løntilskudsjobbet for førtidspensionister  
er uden tidsbegrænsning. Det skal dog understreges, at der er en grænse  
for, hvor meget en førtidspensionist må tjene, før lønnen bliver trukket i  
pensionen. Dette fradrag i pensionen er bestemt af lønnens størrelse, og  
pensionen bortfalder helt ved en vis størrelse.

#### SYSTEMER, ORDNINGER OG INDSATSER, BELYST VED TAL

I dette afsnit belyser vi omfanget af de forskellige offentlige forsørgelses-  
systemer og -ordninger og tilhørende indsatser ved tal. Først giver vi  
nogle generelle tal for, hvor mange personer, der er offentligt forsørgt.  
Dernæst sætter vi tal på, hvor mange, der har været berørt af indsatserne,  
som foregår i virksomhederne. Vi beskriver de faktiske antal personer, da  
disse tal bedst modsvarer, hvor mange personer virksomhederne er i  
kontakt med i forbindelse med de forskellige indsatser i virksomhederne.  
I tabellerne angiver vi imidlertid også tallene omregnet til fuldtidspersoner,  
da disse tal gør det muligt at sammenligne brugen af de forskellige  
forsørgelsessystemer og -ordninger samt de forskellige indsatser.

Tallene i tabel 2.1 giver et overblik over, hvor mange personer  
der var på de forskellige former for overførselsindkomst i 2014.<sup>19</sup> En af  
de største grupper er modtagere af arbejdsløshedsdagpenge (ca. 300.000  
personer), som dog omregnet til fuldtidspersoner ikke er væsentligt for-  
skellig fra gruppen af fuldtidspersoner på kontanthjælp. Blandt modtage-  
re af kontanthjælp er der betydeligt flere aktivitetsparate end jobparate:  
henholdsvis ca. 94.000 og 47.000 personer. Antallet af modtagere af ud-  
dannelseshjælp er det samme som antallet af jobparate. Lidt flere modta-

---

19. Tal for tidligere år fremgår af tidligere årbøger og jobindsats.dk.

ger revalideringsydelse (ca. 14.000 personer) end ressourceforløbsydelse (ca. 10.000 personer). Endelig bemærker vi, at ca. 375.000 personer modtager sygedagpenge i løbet af et år, hvilket svarer til ca. 75.000 fuldtids-personer.

TABEL 2.1

Antal personer på forskellige typer af overførselsindkomster. 2014. Antal.

	Antal personer	Fuldtidspersoner
Arbejdsløshedsdagpenge	297.445	94.643
Kontanthjælp - jobparate	47.168	27.261
Kontanthjælp - aktivitetsparate	94.196	76.720
Uddannelseshjælp - uddannelsesparate	32.942	13.991
Uddannelseshjælp - åbenlyst uddannelsesparate	13.971	3.393
Uddannelseshjælp - aktivitetsparate	33.949	25.087
Ressourceforløb	9.305	5.100
Revalidering	11.551	7.902
Forrevalidering	2.428	1.641
Sygedagpenge	378.017	74.496
Jobafklaringsforløb	4.163	
Fleksjob	65.104	57.104
Ledighedsydelse	30.867	15.342
Førtidspension	240.553	229.780
Efterløn	124.698	91.278

Anm.: Tallene for arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp og uddannelseshjælp er bruttotal, dvs. inklusive aktiverede.

Kilde: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk).

Det er vanskeligt præcist at trække en grænse mellem ressourcestærke og ressource svage grupper i denne forbindelse, men følgende grupper befinder sig i en udsat eller usikker position på arbejdsmarkedet: aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (ca. 94.000), modtagere af revalideringsydelse (ca. 12.000) og personer i ressourceforløb (ca. 9.000). Hertil skal lægges langtidslidende blandt kontanthjælpsmodtagere (ca. 20.000 personer), langtidslidende blandt dagpengemodtagere (ca. 19.000 personer), personer på ledighedsydelse (varighed over 52 uger: ca. 6.000 personer) og personer med et længerevarende sygdomsforløb bag sig (antal afsluttede forløb på sygedagpenge over 52 uger: ca. 20.000 personer) (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2015). Det vil sige, at antallet af personer – baseret på de udvalgte grupper – der i 2014 befinder sig i en udsat eller usikker position på arbejdsmarkedet, er på i alt ca. 180.000 personer.



TABEL 2.2

Deltagere i løntilskudsjob, virksomhedspraktik og nytteindsats. Særskilt for type af overførselsindkomst, 2014. Antal

	Antal personer	Fuldtidspersoner
<i>Arbejdsløshedsdagpenge</i>		
Løntilskudsjob	31.619	8.933
Virksomhedspraktik	49.569	4.120
<i>Kontanthjælp</i>		
Løntilskudsjob	11.508	3.365
Virksomhedspraktik	37.678	6.653
Nytteindsats	3.639	492
<i>Uddannelseshjælp</i>		
Løntilskudsjob	1.519	439
Virksomhedspraktik	16.557	2.727
Nytteindsats	4.089	410
<i>Ressourceforløb</i>		
Løntilskudsjob	11	1
Virksomhedspraktik	1.232	177
<i>Revalidering</i>		
Løntilskudsjob	455	243
Virksomhedspraktik	3.241	1.237
<i>Forrevalidering</i>		
Løntilskudsjob	17	7
Virksomhedspraktik	443	91
<i>Sygedagpenge</i>		
Løntilskudsjob	896	62
Virksomhedspraktik	19.228	2.514
Nytteindsats	107	6
<i>Ledighedsydelse</i>		
Løntilskudsjob	108	40
Virksomhedspraktik	11.525	842
Nytteindsats	5	0

Kilde: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

På denne baggrund kan vi se på, hvor mange der deltog i en indsats på en virksomhed i 2014, se tabel 2.2. Ca. 80.000 af arbejdsløshedsdagpengemodtagerne var enten i løntilskudsjob eller i virksomhedspraktik. Ca. 50.000 var i virksomhedspraktik, mens resten var i løntilskud. De fleste kontanthjælpsmodtagere var ligeledes i virksomhedspraktik, sammenlignet med løntilskud. Knap 500 kontanthjælpsmodtagere tog del i den nye indsats, nyttejob. Med omkring 1.200 personer er virksomhedspraktik den mest benyttede ordning for personer i ressourceforløb. Virksomhedspraktik er også den mest benyttede indsats for sygedagpengemodtagere. Næsten 20.000 sygedagpengemodtagere var i virksomhedspraktik.

Det er muligt at opdele aktiverede efter, om deres løntilskudsjob eller virksomhedspraktik er foregået på en offentlig eller en privat arbejdsplads, se Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2015). Dagpengemodtagere var i 2014 først og fremmest i løntilskudsjob i den offentlige sektor (offentlig sektor: ca. 21.000 personer; privat sektor: ca. 11.000). Ligeledes var et stort flertal af dagpengemodtagerne i virksomhedspraktik i den offentlige sektor, nemlig ca. 33.000 mod ca. 18.000 i den private sektor. For kontanthjælpsmodtagere er personer i løntilskudsjob mere ligeligt fordelt på sektorer: ca. 5.000 i den offentlige sektor og ca. 6.000 i den private sektor. Til gengæld var ca. 26.000 kontanthjælpsmodtagere i privat virksomhedspraktik, mens ca. 13.000 var i offentlig virksomhedspraktik. Der findes også tal for andre typer af overførelsesindkomst, men vi begrænser os til de to vigtigste.

## OPSUMMERING

Beskrivelsen af de økonomiske rammevilkår viser, at der var en svag vækst i den danske økonomi på interviewtidspunktet, og at jobomsætningen var stigende. Desuden var andelen af virksomheder, der vurderer deres egen økonomiske situation som god eller særdeles god, svagt stigende. Der er med andre ord tegn på, at de økonomiske rammebetingelser i forhold til at udvise et socialt engagement er lidt bedre på interviewtidspunktet, end det var tilfældet i de forudgående år.

Lovgivningen bag de mange støttede job på virksomhederne, som skal hjælpe personer med en vanskelig position på arbejdsmarkedet med at blive i deres job eller få et nyt, er de seneste par år ændret på væsentlige punkter. Fokus er nu i større grad på at give jobmuligheder for persongrupper med risiko for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Samtidig er indsatsen blevet drejet mod mere virksomhedsrettede tilbud frem for opkvalificering og vejledning som led i kurser og lignende.

Et forsigtigt skøn over, hvor mange personer der befinder sig i en usikker eller udsat position på arbejdsmarkedet i 2014, er på ca. 180.000 personer.

# FASTHOLDELSE AF LANGVARIGT SYGEMELDTE MEDARBEJDERE

I dette kapitel belyser vi virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere med en langvarig sygemelding, hvor en langvarig sygemelding er defineret som en sammenhængende sygeperiode på mindst 4 uger. Dette svarer omtrent til den periode, hvor arbejdsgiveren skal udbetale dagpenge eller løn uden refusion fra kommunen.<sup>20</sup>

Sygefravær lægger et stort pres på de offentlige udgifter, fx til udbetaling af sygedagpenge, og en reduktion i sygefravær vil – hvis sygefraværet konverteres til arbejdsmarkedsdeltagelse – betyde en reduktion i offentlige udgifter og øgede skatteindtægter. Endvidere kan arbejdsmarkedsdeltagelse for en tidligere sygdomsramt have positiv betydning for den pågældendes sociale inklusion og indkomst (Aust m.fl., 2012; Houlberg, Kolodziejczyk & Kristensen, 2012). Dermed vil det have positiv betydning, både for de offentlige udgifter og for de sygdomsramte, hvis perioder med sygefravær oftere afsluttes med beskæftigelse.

I dette kapitel er fokus på fastholdelse af personer i beskæftigelse, som bliver langvarigt sygemeldte. En analyse fra Beskæftigelsesministeriet har set på, hvordan sygemeldte afslutter deres sygedagpengeforløb (Beskæftigelsesministeriet, 2008). Analysen viser, at en stor andel af de sygedagpengemodtagere, som var i beskæftigelse, inden de blev syge, af-

---

20. Arbejdsgiveren udbetaler sygedagpenge eller løn de første 30 dage af sygemeldingen. Efter 30 dage udbetaler kommunen sygedagpenge til den sygemeldte eller refusion til arbejdsgiveren.

sluttede et sygedagpengeforløb ved at vende tilbage til beskæftigelse. For eksempel vendte 84 pct. tilbage til beskæftigelse blandt de personer, der afsluttede et sygedagpengeforløb fra beskæftigelse i 2006.<sup>21</sup> Der er dog også en ikke ubetydelig andel, som afslutter et sygedagpengeforløb uden at vende tilbage til beskæftigelse (16 pct. ifølge opgørelsen fra 2006). Disse personer overgår til andre typer af ydelser (fx til arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, ledighedsydelse og førtidspension). Der er også flere, der efter en kort periode starter på et nyt sygedagpengeforløb (Beskæftigelsesministeriet, 2008).

Virksomhederne har en vigtig rolle at spille i fastholdelsen af langvarigt sygemeldte på arbejdsmarkedet. I dette kapitel ser vi først på virksomhedernes sygefraværspolitik. Tidligere undersøgelser sandsynliggør, at arbejdspladsbaserede indsatser øger sygemeldtes chance for at vende tilbage til arbejdet (Høgelund, 2012), og vi ser derfor på, om virksomhederne anvender nogle udvalgte tiltag i forhold til at fastholde langvarigt syge medarbejdere.

Dernæst ser vi på, hvorvidt virksomheder fastholder eller afskediger langvarigt sygemeldte medarbejdere, og om de fastholder de langvarigt sygemeldte på særlige vilkår. Med særlige vilkår mener vi, om de ansættes i fleksjob, med offentligt tilskud til lønnen, efter sociale kapitler i overenskomsterne eller på almindelige ansættelsesvilkår, men i praksis med skånehensyn. Sygemeldte kan ikke varetage deres job på grund af sygdommen, og man kan derfor sige, at de har en nedsat arbejdsevne, mens de er sygemeldte. For mange vil dette være en midlertidig tilstand, og de vil vende tilbage til et arbejde med fuld arbejdsevne på helt samme vilkår, som før de blev sygemeldte, mens andre vil opleve en mere permanent nedsættelse af deres arbejdsevne og vil derfor måske have brug for at blive fastholdt i virksomheden på særlige vilkår.

Kapitlet slutter af med analyser af sammenhængen mellem en række virksomhedskarakteristika og virksomhedernes tilbøjelighed til enten at afskedige eller fastholde langvarigt sygemeldte på virksomheden.

---

21. Beskæftigede er her defineret som personer med forsørgelsesstatus ”selvforsørgelse”, som også kan inkludere personer uden personlig indkomst. Derfor kan andelen, som afslutter sygedagpengeforløbet med overgang til beskæftigelse, være overvurderet.

## SYGEFRAVÆRSPOLITIK

I dette afsnit ser vi nærmere på virksomhedernes sygefraværspolitik. Undersøgelser har vist, at jo mere aktive virksomhederne er, og jo mere virksomhederne bliver inddraget i medarbejderens sygefraværsløb, desto større er chancerne for, at den sygdomsramte fastholder en tilknytning til arbejdsmarkedet (Høgelund, 2012; Holt & Nilsson 2013). Undersøgelser viser dog også, at virksomhedernes rammevilkår har betydning for, hvordan virksomhederne kan deltage i TTA-processerne (TTA står for Tilbagevenden Til Arbejdspladsen). Bl.a. har virksomhedens størrelse og branche betydning for arbejdsvilkår og arbejdsorganisering, som igen har betydning for mulighederne for en vellykket TTA-proces.<sup>22</sup> Små virksomheder kan fx have færre muligheder for at tilbyde alternative arbejdsopgaver til en sygemeldt, der vender tilbage til arbejdspladsen, end store virksomheder typisk har (Lund, 2003; Holt & Nilsson 2013).

I dette afsnit undersøger vi, om virksomhederne anvender følgende tiltag i forhold til fastholdelse af langvarigt sygemeldte medarbejdere:

- Økonomisk hjælp til behandling hos læge, psykolog, kiropraktor, fysioterapeut eller lignende.
- Tilpasning af arbejdsforholdene, fx andre arbejdsopgaver, flere pauser eller tilpasset arbejdsplads
- Aftaler om løbende møder med ledelsen med henblik på fortsættelse af ansættelsesforholdet
- Delvis raskmelding og delvis sygemelding
- Andre tilbud med formålet at fastholde langvarigt syg.

Dette er eksempler på tiltag, hvor virksomheden aktivt deltager i TTA-processen. Især effekten af anvendelsen af tilpasning af arbejdsforholdene og anvendelsen af delvis rask- og sygemelding er undersøgt, og de eksisterende studier understøtter, at anvendelsen af tilpasning af arbejdsforholdene og delvis rask- og sygemelding har en positiv beskæftigelses-effekt for sygemeldte lønmodtagere (Høgelund, 2012).

---

22. Det er kommunerne, der har ansvaret for at lave TTA-planer, men de kan inddrage virksomhederne.

Hvor stor en andel af virksomhederne, der anvender hvert af de nævnte tiltag over for langvarigt syge medarbejdere, fremgår af tabel 3.1. Kun virksomheder, der inden for de 12 sidste måneder har haft én eller flere medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (dvs. har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger), indgår i tabellens beregningsgrundlag.<sup>23</sup> Hvor stor en andel af virksomhederne, der er berørt af langtidssygemeldinger blandt medarbejderne, og hvor stor en andel de langtidssygemeldte udgør af medarbejderstaben, er beskrevet lidt senere i dette kapitel.

TABEL 3.1

Andelen af virksomheder, som anvender udvalgte tiltag over for langvarigt syge medarbejdere, blandt virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Økonomisk hjælp	62	71	64	55	68	59	62
Tilpasning af arbejdsforholdene	71	76	72	83	87	85 **	75
Aftaler om løbende møder	82	81	82	98	98	98 ***	86
Delvis rask- og sygemelding	84	92 *	85	94	99	95 *	88
Andre tilbud	8	11	8	22	25	23 ***	12
Beregningsgrundlag	167	334	501	326	401	727	1.228

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Vi har anvendt  $\chi^2$ -test til at teste, om der er forskelle mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem private og offentlige virksomheder i alt. Statistisk signifikante forskelle er markeret i tabellen med stjerner. I bilag 2 er det forklaret, hvordan vi helt præcist har markeret statistisk signifikante forskelle med stjerner.

Det mest anvendte tiltag er delvis rask- og sygemelding. 88 pct. af virksomhederne anvender dette tiltag. En lidt større andel af de offentlige virksomheder end af de private virksomheder anvender delvis rask- og sygemelding (95 pct. mod 85 pct.) (tabel 3.1). Der er flere for-

23. Andelen, der har svaret ”ved ikke” eller ”irrelevant” på spørgsmålene omkring tiltagene over for de langvarigt syge, er vist i tabel B3.1 i bilag 3.

klaringer på, at delvis rask- og sygemelding kan have en positiv effekt på, at den sygemeldte fastholdes i beskæftigelse. For det første indebærer en delvis rask- og sygemelding, at den sygemeldte i højere grad end den fuldtidssygemeldte bevarer kontakten med arbejdspladsen. Dette kan mindske risikoen for afskedigelse. For det andet betyder en delvis rask- og sygemelding en mindre risiko for, at den sygemeldtes kompetencer og kvalifikationer ”ruster”, hvilket også mindsker risikoen for afskedigelse (Høgelund, 2012).

Tilpasning af arbejdsforholdene og aftaler om løbende møder anvendes af 75-86 pct. af virksomhederne. Også disse tiltag anvendes af en større andel af de offentlige end af de private virksomheder. Endelig er der 62 pct., som anvender økonomisk hjælp til behandling hos læge, psykolog, kiropraktor, fysioterapeut eller lignende. Andelen, der anvender økonomisk hjælp, er en smule større for private virksomheder end for offentlige virksomheder – forskellene er dog ikke statistisk signifikante. Der er endvidere en tendens til, at de store virksomheder anvender tiltagene mere end de små virksomheder, men forskellen på små og store virksomheder er dog generelt ikke statistisk signifikant (tabel 3.1).<sup>24</sup>

## FASTHOLDELSE AF LANGVARIGT SYGEMELDTE MEDARBEJDERE

Som det fremgår af ovenstående, anvender mange virksomheder, som har langvarigt sygemeldte medarbejdere, en række tiltag, der skal hjælpe med at fastholde den syge medarbejder. Nu går vi over til at se på, i hvor høj grad virksomhederne er berørt af langtidssygemeldinger blandt medarbejderne, og om de langvarigt sygemeldte medarbejdere fastholdes på virksomhederne.

---

24. De tidligere årbøger indeholder også en beskrivelse af virksomhedernes brug af forskellige tiltag over for langvarigt syge medarbejdere (se Holt, Jakobsen & Jensen, 2013). Men da definitionen af langvarigt sygemeldte medarbejdere er lidt forskellig i denne årbog og de tidligere årbøger, er tallene ikke fuldstændigt sammenlignelige. En forsigtig sammenligning viser dog, at andelen af virksomheder, der anvender de fire tiltag, er omtrent den samme i 2012 og i 2014. Dog ser andelen, der anvender delvis rask- og sygemelding, ud til at være steget fra 2012 til 2014.

## HVOR MANGE LANGVARIGT SYGEMELDTE MEDARBEJDERE ER DER PÅ VIRKSOMHEDERNE?

I dette afsnit viser vi, hvor mange af virksomhederne, der er berørt af langtidssygemeldinger blandt medarbejderne. Sandsynligheden for, at en virksomhed har mindst én medarbejder med en langvarig sygemelding, er (alt andet lige) større, jo flere medarbejdere der er på virksomheden. Derfor viser vi også, hvor stor en andel de langtidssygemeldte udgør af medarbejderstaben. Hvor meget sygemeldte medarbejdere fylder i forhold til andre medarbejdere på en virksomhed, kan fx have betydning for, om virksomheden vælger at fastholde eller afskedige den sygemeldte medarbejder.

Vi ved fra tidligere undersøgelser, at omfanget af sygefraværet varierer med sektor og branche. Sygefraværet er større i den offentlige end i den private sektor. Det højere sygefravær i den offentlige sektor hænger sammen med et højt sygefravær i den kommunale og regionale sektor, mens sygefraværet i den statslige sektor kun er en smule højere end sygefraværet i den private sektor (Danmarks Statistik, 2014). Med hensyn til brancher skiller sundheds- og socialvæsen sig ud fra de øvrige brancher med et særligt højt sygefravær (Danmarks Statistik, 2014). Jobbene inden for denne branche ligger primært inden for de kommunale og regionale sektorer og bidrager derfor til det høje fravær i de to sektorer.

I overensstemmelse med tidligere undersøgelser finder vi, at en større andel af de offentlige end af de private virksomheder har haft én eller flere medarbejdere inden for de sidste 12 måneder, der har været langvarigt sygemeldt: Det gælder 68 pct. af de offentlige virksomheder og 31 pct. af de private virksomheder (figur 3.1). Endvidere har flere af de store end af de små virksomheder haft en medarbejder, der har været langvarigt sygemeldt: Inden for den offentlige sektor har 94 pct. af de store virksomheder og 60 pct. af de små virksomheder haft langvarigt sygemeldte medarbejdere, mens de tilsvarende tal for den private sektor er 86 pct. og 27 pct.<sup>25</sup>

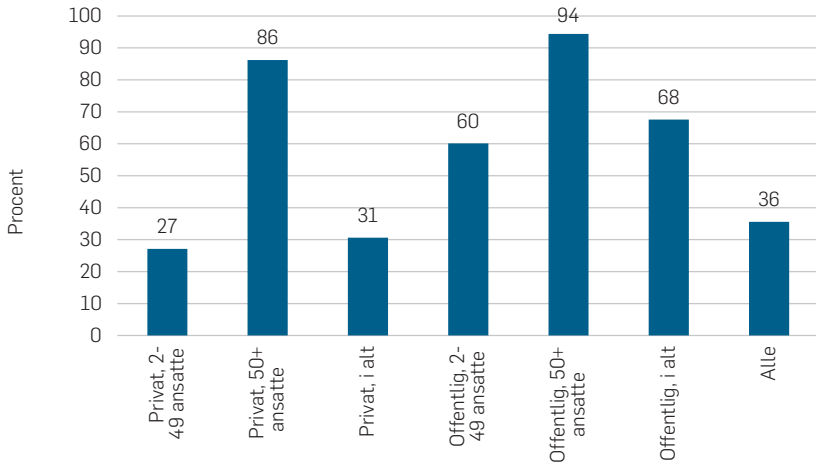
---

25. Langt størstedelen af virksomhederne i Danmark er små private virksomheder. Derfor ligger andelen for alle virksomheder (36 pct.) og for private virksomheder (31 pct.) forholdsvis tæt på andelen for små private virksomheder (27 pct.). Af tabel B1.1 i bilag 1 fremgår det, hvor meget små virksomheder vægter, når vi beregner andele for alle virksomheder.



FIGUR 3.1

Andelen af virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med  $\chi^2$ -test. Forskellene mellem private og offentlige virksomheder, små og store private virksomheder og små og store offentlige virksomheder er statistisk signifikante på et 1-procent-niveau.

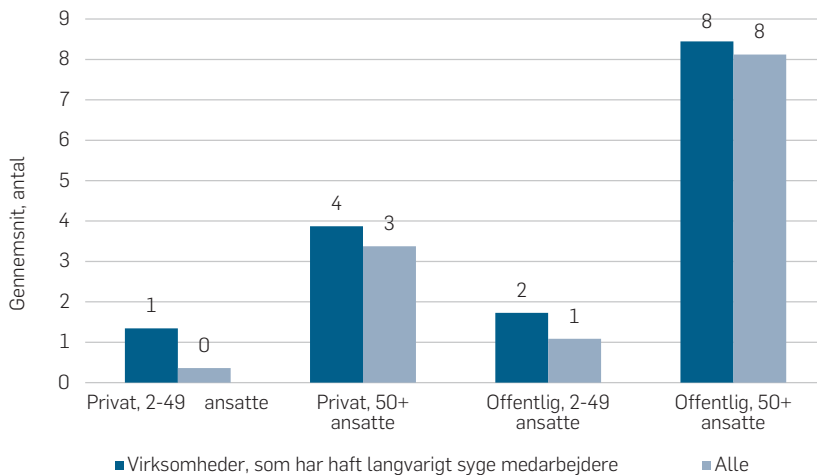
Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Det er ikke specielt overraskende, at store oftere end små virksomheder har haft mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder, da sandsynligheden for at have en medarbejder med en langvarig sygemelding som nævnt (alt andet lige) er større, jo flere medarbejdere der er i virksomheden. Endvidere er det langt mere udbredt for de små private end for de små offentlige virksomheder at have under 10 medarbejdere (se tabel B2.1 i bilag 2), og det kan bidrage til at forklare den forholdsvis lave andel af små private virksomheder med mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder.

De store virksomheder har også oftere end de små virksomheder haft flere langtidssygemeldte medarbejdere inden for de seneste 12 måneder, se figur 3.2, som viser det gennemsnitlige antal langvarigt sygemeldte medarbejdere for virksomheder, som har haft mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder, og for alle virksomheder.

FIGUR 3.2

Antal medarbejdere i virksomheden, som inden for de sidste 12 måneder har været langvarigt sygemeldt. Særskilt for virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldt, og alle virksomheder samt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Antal, vægdet gennemsnit.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med t-test. Forskellene mellem private og offentlige virksomheder, små og store private virksomheder og små og store offentlige virksomheder er statistisk signifikante på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

De store offentlige virksomheder har i gennemsnit haft 8 medarbejdere med en langvarig sygemelding, mens de små offentlige virksomheder i gennemsnit har haft 1 medarbejder med en langvarig sygemelding. De tilsvarende gennemsnit for private virksomheder er 3 medarbejdere med langvarig sygemelding i store virksomheder og 0,35 medarbejder med langvarig sygemelding (det svarer til, at 1 ud af 3 virksomheder har oplevet en langvarig sygemelding) i de små virksomheder.<sup>26</sup>

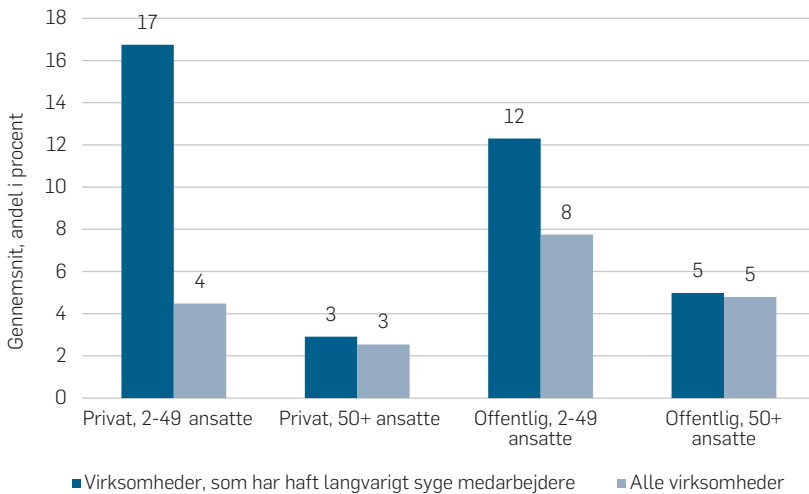
De store virksomheder har altså i gennemsnit et større antal langvarigt sygemeldte medarbejdere end de små virksomheder. Men er der også forskel på virksomhedstyperne med hensyn til, hvor stor en andel af langvarigt sygemeldte medarbejdere udgør af alle medarbejdere på virk-

26. 14 pct. af de store private virksomheder og 38 pct. af de store offentlige virksomheder har haft 5 eller flere medarbejdere, som har været langvarigt sygemeldte inden for de sidste 12 måneder, mens det samme kun er tilfældet for 0-1 pct. af de små virksomheder (tabel B3.2).

somheden? Om dette er tilfældet, er vist i figur 3.3 for virksomheder, som har haft mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder, såvel som for alle virksomheder.

FIGUR 3.3

Andelen af medarbejdere<sup>1</sup> i virksomheden, der har været langvarigt sygemeldte inden for de sidste 12 måneder. Særligt for virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte, og alle virksomheder samt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Procent, vægtet gennemsnit.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med t-test. Forskellene mellem private og offentlige virksomheder, små og store private virksomheder og små og store offentlige virksomheder er statistisk signifikante på et 1-procent-niveau.

1. Bemærk, at de medarbejdere, der har været langvarigt syge inden for de sidste 12 måneder, ikke nødvendigvis er ansat på virksomheden på interviewtidspunktet, og derfor ikke indgår i "alle medarbejdere".

Kilde: Egne beregninger på surveydata

Ser vi først på de virksomheder, som har mindst én langtidssygemeldt medarbejder, fremgår det, at en større andel af medarbejderne i de små virksomheder end i de store virksomheder er langtidssygemeldte. Forskellen er især stor inden for den private sektor, hvor andelen er 17 pct. i små virksomheder og 3 pct. i store virksomheder. I den offentlige sektor er de tilsvarende andele 12 pct. og 5 pct. Det vil sige, at i de små virksomheder, der rammes af langvarig sygemeldinger, fylder de sygemeldte mere i forhold til den samlede medarbejderstab end i de store virksom-

heder. Med andre ord er der forholdsvis få medarbejdere til at varetage den syge kollegas opgaver i de små private virksomheder.

Forskellene mellem små og store virksomheder mindskes, når vi ser på alle virksomheder (fordi alle de små virksomheder, som ikke har en syg medarbejder, indgår i beregningen af gennemsnittet med værdien nul), men det er stadig de små virksomheder, som har den største andel langvarigt sygemeldte medarbejdere. Den gennemsnitlige andel medarbejdere, som har langvarigt sygefravær, er 4 pct. i små private, 3 pct. i store private, 8. pct. i små offentlige og 5 pct. i store offentlige. Disse andele viser dermed også, at de offentlige virksomheder i gennemsnit har en større andel langvarigt sygemeldte medarbejdere, end hvad der er gældende i de private virksomheder.

#### AFSKEDIGELSE ELLER FASTHOLDELSE?

Om en langvarigt sygemeldt afskediges, selv siger op eller fastholdes på virksomheden, afhænger selvfølgelig af en lang række faktorer. Dels spiller det en rolle, hvor langvarig sygdommen er, og hvordan det på længere sigt påvirker den pågældendes arbejdsevne. Dels har virksomhederne – som tidligere nævnt – forskellige rammevilkår, som kan have betydning for deres indsats i forhold til fastholdelse af langvarigt sygemeldte medarbejdere. Fx er virksomhederne forskellige med hensyn til arbejdsvilkår, arbejdsorganisering og virksomhedskultur (Lund, 2004; Holt & Nilsson, 2013).

I figur 3.4 tager vi udgangspunkt i virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft en medarbejder, der har været langvarigt sygemeldt. Figuren viser andelen af virksomheder, som har haft langvarigt sygemeldte medarbejdere, der:

- er blevet afskediget på grund af langvarig sygdom
- selv har sagt op på grund af langvarig sygdom
- er blevet fastholdt og stadig er ansat.

Hvis en virksomhed har haft flere langvarigt sygemeldte medarbejdere – hvad især de store virksomheder har – kan de sagtens både have afskediget på grund af sygdom og fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere.

I overensstemmelse med opgørelser for perioden 1998-2012 finder vi, at andelen af virksomheder, der fastholder en medarbejder, er større end andelen af virksomheder, hvor ansættelsen af den syge med-

arbejder ophører (Holt, Jakobsen & Jensen, 2013).<sup>27</sup> figur 3.4 viser, at 72 pct. af de små private virksomheder og 85-90 pct. af de tre øvrige typer af virksomheder har fastholdt en langvarigt sygemeldt medarbejder. Endvidere har 21-53 pct. af virksomhederne afskediget en medarbejder på grund af sygdom. Inden for både den private og den offentlige sektor har de store virksomheder en større andel, der har afskediget medarbejdere på grund af sygdom, end de små virksomheder har. Især mange af de store offentlige virksomheder har afskediget en medarbejder (53 pct.). De store offentlige virksomheder har både den største andel, som har fastholdt en langvarigt sygemeldt medarbejder, og den største andel, som har afskediget en medarbejder på grund af sygdom, hvilket formentlig hænger sammen med, at de har det højeste antal langvarigt sygemeldte medarbejdere (figur 3.2).

Der er også medarbejdere, som selv siger op på grund af sygdom. 7-19 pct. af virksomhederne har haft en medarbejder, som selv har sagt op på grund af langvarig sygdom (figur 3.4). Som det fremgår af tabel B3.3 i bilag 3, ved 12 pct. af de store private virksomheder med langvarigt sygemeldte medarbejdere ikke, om de har haft medarbejdere, der selv har sagt op på grund af sygdom. Det vil sige, at andelen, som har haft medarbejdere, som selv har sagt op, meget vel kan være højere end de 19 pct. for store private virksomheder. I store offentlige virksomheder er det 5 pct., der har svaret ”ved ikke”, og i de små virksomheder er det højst 1 pct.<sup>28</sup>

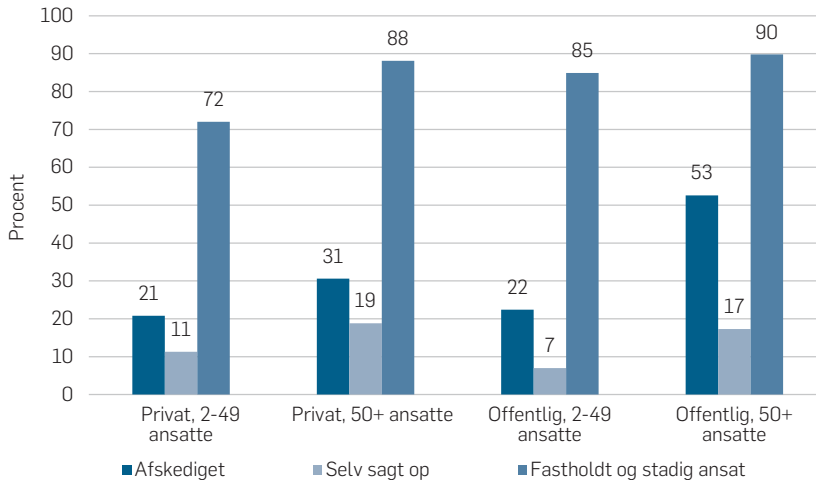
---

27. Tallene i figur 3.4 er ikke helt sammenlignelige med tallene i Holt m.fl., (2013), så derfor kommenterer vi ikke på udviklingen i andelen af virksomheder, der fastholder langvarigt sygemeldte fra 2012 til 2014.

28. Flere af figurene i dette kapitel viser andelen, som fx har svaret ”ja” til et spørgsmål. De øvrige virksomheder har enten svaret ”nej” eller ”ved ikke” til spørgsmålet. Oftest er andelen, der har svaret ”ved ikke”, meget lav. Vi viser derfor kun tal for andelen af ”ved ikke”-svar, når andelen af ”ved ikke”-svar er forholdsvis høj for én eller flere af virksomhedstyperne.

FIGUR 3.4

Andelen af virksomheder, der inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte, som har haft langvarigt sygemeldte medarbejdere, der er blevet afskediget pga. sygdom, selv har sagt op på grund af sygdom eller er blevet fastholdt og stadig er ansat. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er blevet testet med  $\chi^2$ -test. Forskellene på offentlige og private virksomheder med hensyn til andelen, som har hhv. afskediget og fastholdt medarbejdere, er statistisk signifikant på et 5-procent-niveau, mens der ikke er statistisk signifikante forskelle på offentlige og private virksomheder med hensyn til andelen, som selv har sagt op. Inden for både den private og den offentlige sektor er der statistisk signifikant forskel på store og små virksomheder på mindst et 10-procent-niveau med hensyn til andelen, som har afskediget, haft opsigelser fra medarbejdere og har fastholdt medarbejdere.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

De større virksomheder har, som tidligere nævnt, flere langvarigt sygemeldte medarbejdere, så derfor har vi også set på, hvor stor en andel af de langvarigt sygemeldte på de enkelte virksomheder, der bliver afskediget, bliver fastholdt eller selv siger op. De gennemsnitlige andele er vist for hver af de fire virksomhedstyper i figur 3.5. For nogle af virksomhederne er summen af medarbejdere, der er afskediget, selv har sagt op eller er fastholdt, lidt mindre end det samlede antal langvarigt sygemeldte medarbejdere. Det kan hænge sammen med, at de enkelte virksomheder fx ikke ved, hvorfor en medarbejder har forladt virksomheden (tabel B3.3 i bilag 3 viser, som nævnt, at flere virksomheder har svaret ”ved ikke” på spørgsmålet om, hvorvidt de har haft medarbejdere, der selv har sagt op på grund af sygdom). Der kan også være medarbejdere, som har

været syge i mere end fire uger og derefter er blevet på virksomheden, men som virksomheden alligevel ikke opfatter som ”fastholdte” medarbejdere. På trods af disse usikkerheder mener vi, at figur 3.5 giver et fint indblik i forskellene på de fire typer af virksomheder med hensyn til andelen af medarbejdere, der afskediges, selv siger op eller fastholdes.

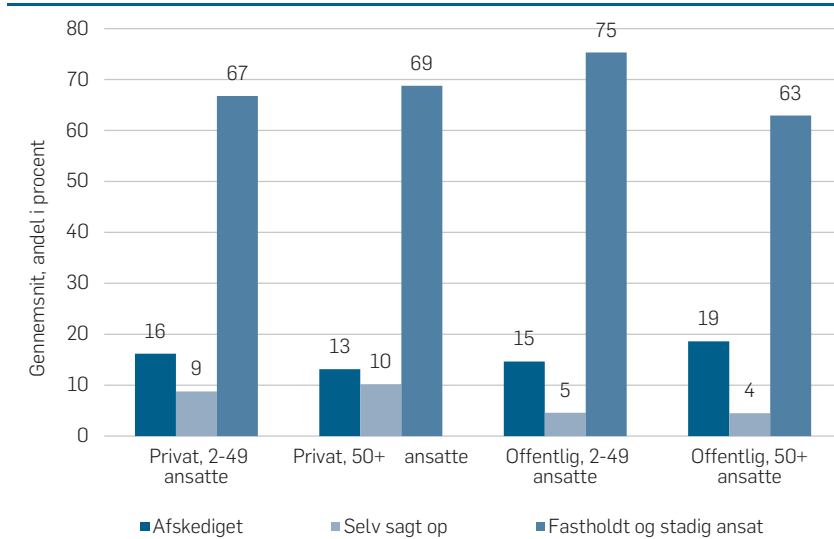
Forskellene på de fire typer af virksomheder er mindre, når vi ser på, hvor stor en andel fx de afskedigede udgør af de langvarigt sygemeldte på virksomheden (figur 3.5), end når vi ser på, om virksomheden har afskediget mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder (figur 3.4). Andel af de langvarigt sygemeldte, der afskediges, er 13-19 pct., mens andelen af de langvarigt sygemeldte, som er fastholdt på virksomheden, er 63-75 pct. Med en enkelt undtagelse er der ikke statistisk signifikant forskel på de private og offentlige virksomheder og på de små og store virksomheder inden for henholdsvis den private og den offentlige sektor. Undtagelsen er offentlige virksomheder, hvor de små virksomheder har en statistisk signifikant større andel langvarigt sygemeldte medarbejdere, som er fastholdt, end de store virksomheder har.

Andelen af de langvarigt sygemeldte, der selv har sagt op på grund af sygdom, er omkring 5 pct. i offentlige virksomheder og omkring 10 pct. i private virksomheder. Forskellen på private og offentlige virksomheder med hensyn til andelen, der selv siger op, er statistisk signifikant. De private virksomheder anvender, som tidligere beskrevet, i mindre omfang forskellige tiltag, som har til formål at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere, end offentlige virksomheder gør (tabel 3.1). Måske siger langvarigt sygemeldte medarbejdere oftere selv op i private end i offentlige virksomheder, fordi de i højere grad oplever, at mulighederne for, at de kan blive fastholdt i virksomhederne, er begrænsede.

Alt i alt viser ovenstående, at de fleste langvarigt sygemeldte medarbejdere fastholdes på arbejdspladsen, men også, at der er en ikke uvæsentlig andel, der afskediges eller selv siger op på grund af sygdom. Der er endvidere ikke store forskelle på virksomhederne efter sektor og størrelse.

FIGUR 3.5

Andelen af virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte og er blevet afskediget pga. sygdom, selv har sagt op på grund af sygdom eller er blevet fastholdt og stadig er ansat. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er blevet testet med  $\chi^2$ -test. Forskellene på offentlige og private virksomheder med hensyn til andel medarbejdere, som selv har sagt op, er statistisk signifikant på et 5-procent-niveau, mens der ikke er statistisk signifikante forskelle på offentlige og private virksomheder med hensyn til andel medarbejdere, som er afskediget og fastholdt. Inden for den private sektor er der ikke statistisk signifikant forskel på små og store virksomheder, mens der inden for den offentlige sektor kun er statistisk signifikant forskel på store og små virksomheder med hensyn til andelen, der er fastholdt (1-procent-niveau).

- For nogle af virksomhederne er summen af medarbejdere, der er afskediget, selv har sagt op eller er fastholdt, lidt mindre end det samlede antal langvarigt sygemeldte medarbejdere (jf. teksten til figuren). Derfor er summen af søjlerne mindre end 100 pct. for hver virksomhedstype.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## FASTHOLDELSE AF LANGVARIGT SYGEMELDTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Efter en langvarig sygemelding vil nogle ansatte have behov for at være ansat på andre vilkår end før sygemeldingen. Vi tager derfor i dette afsnit udgangspunkt i virksomheder, der har haft langvarigt sygemeldte, og ser på andelen, som har fastholdt en langvarigt sygemeldt medarbejder på følgende særlige vilkår (tabel 3.2):

- Fleksjob
- Ordninger med offentlige tilskud til lønnen



- Ansættelse efter de sociale kapitler i overenskomsterne
- På almindelige vilkår (det vil sige uden offentligt tilskud og uden brug af de sociale kapitler), men i praksis med skånevilkår.<sup>29</sup>

Fleksjobordningen og ansættelse efter de sociale kapitler er nærmere beskrevet i kapitel 2. I ordninger med offentligt tilskud indgår refusion til virksomheden fra 1. sygedag efter § 56 i sygedagpengeloven. Hvis der er lavet en § 56-aftale mellem en medarbejder og en virksomhed (som er godkendt af kommunen), kan virksomheden fra medarbejderens 1. sygedag få refusion fra kommunen. En sådan aftale kan indgå for medarbejdere med en sygdom, som medfører et vist sygefravær (Beskæftigelsesministeriet, 2015b).

I tolkningen af tabel 3.2 er det vigtigt at huske, at mange medarbejdere vender tilbage til deres arbejdsplads efter langvarig sygdom med fuld arbejdsevne og derfor ikke har behov for, at der indgår skånevilkår i jobbet. Derfor vil der formentlig også være mange virksomheder, som har fastholdt medarbejdere på helt almindelige vilkår uden særlige skånehensyn. Dette har vi ikke spurgt ind til i denne undersøgelse, og andelen af virksomheder, der har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår uden skånehensyn, fremgår ikke af tabel 3.2.

Da mange virksomheder har haft flere medarbejdere med en langvarig sygemelding, kan en given virksomhed fx have fastholdt en medarbejder i fleksjob og en anden medarbejder på almindelige vilkår med skånehensyn. Virksomheden vil i så fald indgå flere gange i tabellen.

Næsten halvdelen af virksomhederne med langvarigt sygemeldte medarbejdere har fastholdt mindst én af disse medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn. Denne andel er højere for offentlige virksomheder end for private virksomheder: 63 pct. mod 43 pct. Det er især de små private virksomheder, som ikke fastholder på almindelige vilkår med skånehensyn: Kun 39 pct. af de små private fastholder på almindelige vilkår mod 61-63 af de øvrige virksomheder.<sup>30</sup>

---

29. Andelen, som har svaret "ved ikke", fremgår af bilagstabel B3.4 i bilag 3.

30. I tabel 3.2 indgår alle virksomheder med medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte. De små private virksomheder har, som tidligere vist (figur 3.4), en lavere andel, der har fastholdt en langvarigt syg medarbejder. Ser vi udelukkende på virksomheder, som har fastholdt en langvarigt syg medarbejder, er små private virksomheder dog også mindre tilbøjelige til at fastholde på almindelige vilkår med skånehensyn (54 pct. mod 68-74 pct. af de øvrige tre typer af virksomheder, se tabel B3.5 i bilag 3).

TABEL 3.2

Andelen af virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte<sup>1</sup>, som har fastholdt en medarbejder i fleksjob, med offentligt løntilskud, efter de sociale kapitler og på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn. Særsilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.<sup>2</sup>

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Fleksjob	14	19	15	10	26 ***	15	15
Ordninger med offentligt tilskud til lønnen	10	20 *	12	8	16 ***	10	12
Efter de sociale kapitler i overenskomsterne	2	7 *	3	3	10 ***	5	3
Helt almindelige vilkår, men i praksis med skånevilkår	39	61 ***	43	63	61	63 ***	48
Beregningsgrundlag	164	316	480	323	396	719	1.199

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet om, hvorvidt langvarigt sygemeldte er blevet fastholdt og stadig er ansat på virksomheden, er ikke medtaget i beregningsgrundlaget i denne tabel.
2. Bemærk, at en virksomhed kan have fastholdt flere langvarigt syge medarbejdere og derfor kan have anvendt flere typer af ansættelser.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Blandt alle virksomheder med mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder har 15 pct. fastholdt en medarbejder i et fleksjob, 12 pct. fastholdt en medarbejder i et job med offentligt tilskud til lønnen og 3 pct. fastholdt en medarbejder efter de sociale kapitler. Der ikke forskelle på private og offentlige virksomheder med hensyn til andelen, der har fastholdt medarbejdere i de tre ordninger, mens en større andel af de store end af de små virksomheder (i begge sektorer) anvender ordningerne.

Resultaterne i tabel 3.2 viser, at mange virksomheder fastholder langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige ansættelsesvilkår, selvom de har brug for særlige skånehensyn. Der er dog også en ikke ubetydelig andel, der anvender de forskellige ordninger med offentlig støtte (fleksjob og job med offentligt løntilskud) i forbindelse med fastholdelsen af langvarigt sygemeldte medarbejdere.

Resultaterne tyder dog også på, at de små private virksomheder har særlig svært ved at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere uden offentlig støtte: Blandt de virksomheder, der anvender særlige vilkår til at fastholde medarbejdere, er andelen, der anvender ordninger med offentlig støtte, relativt stor i små private virksomheder. Dette hæn-

ger formentlig sammen med, at de langvarigt sygemeldte udgør en større andel af medarbejderne i de små private virksomheder end i de øvrige virksomheder (figur 3.3).

De virksomheder, der har fastholdt en medarbejder i fleksjob, er blevet spurgt om, hvor mange timer medarbejderen i fleksjob er ansat pr. uge (tabel 3.3). Det mest udbredte er en ansættelse i et fleksjob på 11-20 timer om ugen.<sup>31</sup> Blandt de virksomheder, som har fastholdt en medarbejder i fleksjob, har 63 pct. ansat en medarbejder med et ugentligt timetal på 11-20 timer. Der er dog også en stor del af virksomhederne, der har fastholdt en medarbejder i fleksjob på 5-10 timer (30 pct.), 21-30 timer (18 pct.) og over 30 timer (22 pct.). Mindst hyppige er fleksjob på under 5 timer, men det er dog 10 pct. af virksomhederne, som har fastholdt en medarbejder i fleksjob, som har lavet en ansættelse på 2-4 timer.

TABEL 3.3

Andelen af virksomheder, der har ansat en medarbejder i et fleksjob i et givet antal timer om ugen, blandt virksomheder, som har fastholdt medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte, i et fleksjob.<sup>1)</sup> Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
2-4 timer	10	15	11	10	6	8	10
5-10 timer	34	23	32	18	29	24	30
11-20 timer	54	70	57	74	81	78	63
21-30 timer	8	26	12	24	43	34	18
Over 30 timer	27	22	25	0	19	10	22
Beregningsgrundlag	20	92	112	43	107	150	262

Anm.: På grund af det lave antal observationer er forskelle mellem virksomhedstyper ikke testet.

1. Bemærk, at andelen ikke summer til 100 pct., da det er muligt, at en virksomhed fastholder to eller flere medarbejdere i fleksjob med forskelligt timetal.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## HVAD KENDETEGNER VIRKSOMHEDER, DER AFSKEDIGER OG FASTHOLDER LANGVARIGT SYGEMELDTE?

I dette afsnit ser vi på sammenhængen mellem en række karakteristika ved virksomhederne, og om virksomhederne afskediger og fastholder

31. Holt m.fl. (2015) har undersøgt den aftalte arbejdstid for personer på fleksjob og finder også, at ansættelser på 11-19 timer er hyppige.

langvarigt sygemeldte medarbejdere. Til at analysere dette anvender vi regressionsanalyser, som gør det muligt at undersøge sammenhænge mellem et karakteristikum og om virksomhederne fx afskediger langvarigt sygemeldte medarbejdere, når vi samtidig holder værdien af en række andre karakteristika fast. De virksomhedskarakteristika, vi inddrager i analyserne i denne rapport, er generelle karakteristika (region, antal ansatte og branche), medarbejdersammensætning (andel med grundskoleuddannelse, andel med lang videregående uddannelse, oplærings tid) og virksomhedens samspil med omgivelserne (økonomisk situation, fastholdelsesproblemer, rekrutteringsproblemer og konkurrenceforhold). Bilag 2 indeholder en nærmere beskrivelse af virksomhedskarakteristikaene og regressionsanalyserne, herunder virksomhedernes fordeling på de udvalgte karakteristika.

Vi kan på baggrund af regressionsanalyserne som nævnt sige, om der er en statistisk signifikant sammenhæng eller ej mellem et givet karakteristikum og fx, om virksomheder afskediger langvarigt syge medarbejdere, alt andet lige, men vi kan ikke sige noget om kausale sammenhænge, altså i hvilken retning de enkelte sammenhænge går.

I det efterfølgende kommenterer vi hovedsageligt på udvalgte karakteristika, som har en statistisk signifikant sammenhæng med virksomhedernes handlinger (her afskedigelse og fastholdelse af langvarigt sygemeldte medarbejdere). Tabeller med de komplette resultater fra regressionsanalyserne er vist i tabel B3.6-B3.9 i bilag 3.

## AFSKEDIGELSE AF LANGVARIGT SYGEMELDTE

Vi starter med at se på, hvordan forskellige virksomhedskarakteristika hænger sammen med, om virksomhederne har afskediget langvarigt sygemeldte medarbejdere på grund af sygdom. I regressionsanalysen angiver den afhængige variabel, om virksomhederne har afskediget én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere (se tabel B3.6 i bilag 3).<sup>32</sup>

Følgende virksomhedskarakteristika har i følge regressionsanalyserne en sammenhæng med, om en virksomhed har afskediget én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere:

---

32. Vi har også udført regressionsanalyser, hvor den afhængige variabel er andelen af langvarigt sygemeldte medarbejdere, som afskediges på grund af sygdom. Konklusionerne er omtrent de samme, uanset hvilken af de to afhængige variable vi anvender, og vi har derfor valgt ikke at vise resultaterne af regressionsanalyserne med andelen af langvarigt sygemeldte medarbejdere, som afhængig variabel. Den væsentligste forskel er, at antal medarbejdere ikke er statistisk signifikant, når vi anvender andelen som afhængig variabel.

- Antal medarbejdere
- Branche
- Virksomhedens økonomiske situation
- Hvor let virksomhederne har ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere<sup>33</sup>

Sammenligninger på virksomhedstørrelse tidligere i dette kapitel viser, at virksomheder med mindst 50 ansatte oftere har afskediget én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere end virksomheder med 2-49 ansatte (figur 3.4). Det samme finder vi, når vi i regressionsanalyserne kontrollerer for en række virksomhedskarakteristika.

Om en virksomhed har afskediget én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere, varierer også med branche. Dette er illustreret i figur 3.6. 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 afskediget én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere på grund af sygdom. Forskelle i de beregnede sandsynligheder for brancher fremgår af figur 3.6 for en referencevirksomhed (se anmærkningen til figuren). Det er vigtigt at være opmærksom på, at havde vi valgt en anden referencevirksomhed, ville værdien for den beregnede sandsynlighed for en given branche være større eller mindre. De beregnede sandsynligheder skal derfor anvendes til at sige noget om forskelle mellem brancherne, og ikke til at sige noget om den præcise størrelse af andelen af virksomheder, der afskediger langvarigt sygemeldte medarbejdere inden for en bestemt branche.

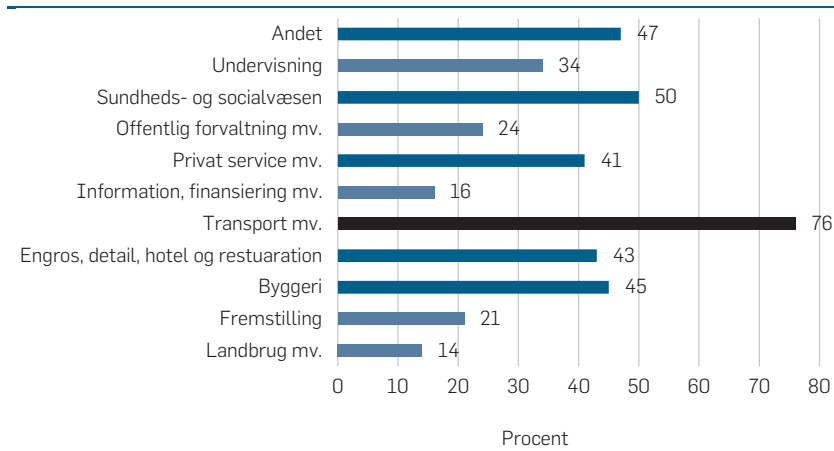
De grå søjler i figur 3.6 viser brancher, der har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen (sundheds- og socialvæsen) for at have afskediget en medarbejder, mens de sorte søjler viser brancher, der har en statistisk signifikant højere sandsynlighed end referencebranchen.

---

33. Virksomheder, der oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne, afskediger endvidere oftere langvarigt sygemeldte medarbejdere end andre virksomheder. Det er dog uklart, hvad forklaringen kan være på denne sammenhæng.

FIGUR 3.6

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har afskediget én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere. Særskilt for brancher. 2014. Procent.<sup>1</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyser i tabel B3.6 bilag 3. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Søjlerne har tre forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen. Sorte søjler: brancher, som har en statistisk signifikant højere sandsynlighed end referencebranchen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Den beregnede sandsynlighed for, at en virksomhed har afskediget én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere, er størst inden for transport mv. (76 pct.) og næststørst inden for sundheds- og socialvæsen (50 pct.), og mindst inden for landbrug mv. (14 pct.). Den relativt store sandsynlighed for, at virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen afskediger sygemeldte medarbejdere, kan formentlig forklares med, at denne branche har et markant højere sygefravær end de øvrige brancher (Danmarks Statistik 2014a). Den samme forklaring kan ikke anvendes på den høje sandsynlighed for virksomheder inden for transport mv.

Vurderer virksomhederne, at virksomhedens økonomiske situation er ”særdeles god”, benytter virksomhederne sig i højere grad af afskedigelser over for langvarigt sygemeldte medarbejdere, end hvis virksomhedens økonomiske situation vurderes som ”mindre god eller ikke

god”, ”nogenlunde” eller ”ret god”. Dette resultat er måske umiddelbart overraskende, da man måske kan forvente, at virksomheder med en særdeles god økonomisk situation i højere grad har økonomisk overskud til at fastholde sygemeldte medarbejdere, end andre virksomheder har. Men måske er arbejdspresset særlig stort for medarbejderne i virksomheder med en ”særdeles god” økonomi på grund af virksomhedens gunstige situation, og der er derfor mindre plads til at tage hensyn til syge medarbejdere end i andre virksomheder.

Man kunne umiddelbart forestille sig, at virksomheder, der har let ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere, ville være mere tilbøjelige til at afskedige langvarigt sygemeldte medarbejdere end virksomheder, der har svært ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere. Vi finder dog ikke forskelle på, om virksomheder, der henholdsvis har let og svært ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere, har afskediget medarbejdere på grund af sygdom. Virksomheder, som ikke har haft behov for at rekruttere arbejdskraft, afskediger derimod sjældnere end virksomheder, der har let ved at rekruttere arbejdskraft.

#### FASTHOLDELSE AF LANGVARIGT SYGEMELDTE

I dette afsnit ser vi på sammenhængen mellem virksomhedskarakteristika og fastholdelse af langvarigt sygemeldte medarbejdere. Vi har først undersøgt sammenhængen mellem virksomhedskarakteristika og om virksomheden fastholder langvarigt sygemeldte medarbejdere på virksomheden (uanset hvilke vilkår de bliver ansat på). Her finder vi, at det stort set kun er antal medarbejdere, som har sammenhæng med virksomhedernes fastholdelse (se tabel B3.7 i bilag 3).<sup>34</sup> Dernæst har vi dels set på, hvordan virksomhedskarakteristika hænger sammen med, om virksomhederne fastholder langvarigt sygemeldte i et fleksjob eller i et job med offentligt tilskud til lønnen, og dels på hvordan virksomhedskarakteristika hænger sammen med, om virksomhederne fastholder langvarigt sygemeldte på almindelige vilkår, men med skånevilkår i praksis (se tabel B3.8 og B3.9 i bilag 3).

Regressionsanalyserne viser, at følgende virksomhedskarakteristika har en sammenhæng med, om virksomhederne fastholder langvarigt

---

34. Vi har også udført regressionsanalyser, hvor den afhængige variabel er andelen af langvarigt sygemeldte medarbejdere, som fastholdes på grund af sygdom. Konklusionerne er omtrent de samme, uanset hvilken af de to afhængige variable vi anvender, og vi har derfor valgt ikke at vise resultaterne af regressionsanalyserne med andelen af langvarigt sygemeldte medarbejdere som afhængig variabel.

sygemeldte medarbejdere i et fleksjob eller i et job med offentligt tilskud til lønnen:

- Antal medarbejdere
- Branche
- Hvor let virksomheden har ved at fastholde kvalificerede medarbejdere.

Sammenligninger på virksomhedsstørrelse tidligere i dette kapitel viser, at virksomheder med mindst 50 ansatte oftere end virksomheder med 2-49 ansatte har fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere i fleksjob eller i ordninger med offentligt tilskud til lønnen. Det samme finder vi, når vi i regressionsanalyserne kontrollerer for en række virksomhedskarakteristika.

Om virksomhederne anvender de to ordninger til at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere, varierer også i nogen grad med branche. Virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen har oftere fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere i fleksjob eller i ordninger med offentligt tilskud til lønnen end virksomheder inden for landbrug mv. og transport mv.

Virksomheder, som generelt ikke har let ved at fastholde kvalificerede medarbejdere, fastholder oftere langvarigt sygemeldte ved brug af de to ordninger end virksomheder, som har let ved at fastholde medarbejdere. Dette er illustreret i figur 3.7, som viser, at den beregnede sandsynlighed for, at en virksomhed fastholder én eller flere medarbejdere i et fleksjob eller i et job med offentligt tilskud til lønnen, er 23 pct. for store virksomheder, der har let ved at fastholde medarbejdere, og 39 pct. for store virksomheder, der ikke har let ved at fastholde medarbejdere. De tilsvarende beregnede sandsynligheder for små virksomheder er 11 og 27 pct.

Regressionsanalyserne viser, at følgende virksomhedskarakteristika har en sammenhæng med, om virksomhederne fastholder langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår, men med skånevilkår i praksis:

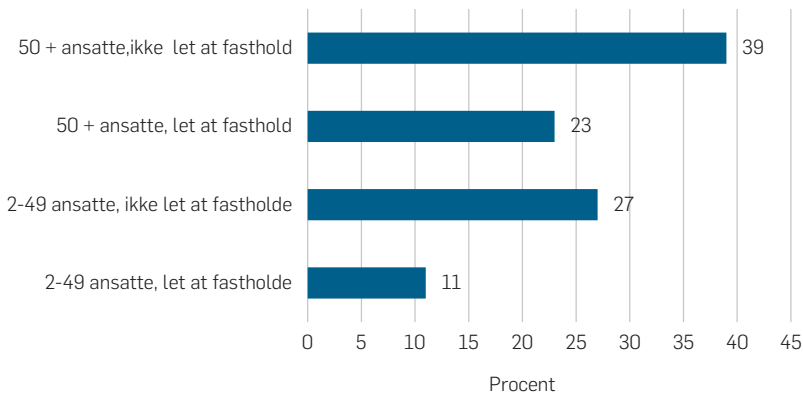
- Antal medarbejdere
- Branche.



Virksomheder med mindst 50 ansatte har oftere end virksomheder med 2-49 ansatte fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånevilkår.

FIGUR 3.7

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere i et fleksjob eller i et job med offentligt tilskud. Særskilt for virksomhedsstørrelser, og hvor let virksomhederne har ved at fastholde kvalificeret arbejdskraft. 2014. Procent.



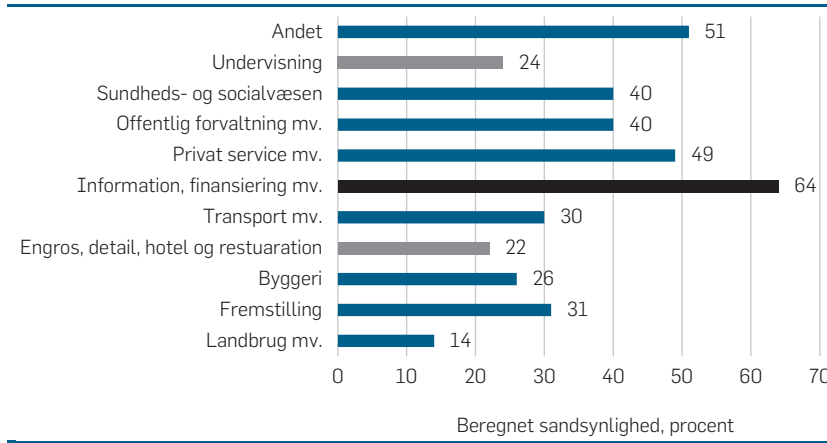
Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B3.8 i bilag 3. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, hvor branchen er sundheds- og socialvæsen, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Om virksomhederne fastholder langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånevilkår, varierer også i nogen grad med branche. Dette er illustreret i figur 3.8. Virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen har oftere fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelig vilkår, men i praksis med skånehensyn, end virksomheder inden for engros- og detailhandel, hotel og restauration samt undervisning har. Omvendt har virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen sjældnere fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn, end virksomheder inden for information, finansiering mv.

FIGUR 3.8

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn. Særskilt for brancher. 2014. Procent.<sup>1</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B3.9 i bilag 3. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Søjlerne har tre forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen. Sorte søjler: brancher, som har en statistisk signifikant højere sandsynlighed end referencebranchen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## OPSAMLING

Virksomhederne har en vigtig rolle at spille i forhold til fastholdelsen af langvarigt sygemeldte, og dette kapitel starter derfor med at se på virksomhedernes sygefraværspolitik. Vi har spurgt virksomhederne, om de anvender en række udvalgte tiltag. Det mest anvendte tiltag er delvis rask- og sygemelding, 88 pct. af virksomhederne anvender dette tiltag. Tilpasning af arbejdsforholdene og aftaler om løbende møder anvendes af 75-86 pct. af virksomhederne. Disse tre tiltag anvendes af en større andel af de offentlige end af de private virksomheder. Endelig er der 62 pct. af virksomhederne, som anvender økonomisk hjælp til behandling hos læge, psykolog, kiropraktor, fysioterapeut eller lignende. Andelen,

der anvender økonomisk hjælp, er en smule større for private virksomheder end for offentlige virksomheder – forskellene er dog ikke statistisk signifikante.

De store virksomheder har (ikke overraskende) inden for en periode på 12 måneder i gennemsnit haft et større antal langvarigt sygemeldte medarbejdere end de små virksomheder. Især de store offentlige virksomheder har haft mange langvarigt sygemeldte medarbejdere. For de små virksomheder, der rammes af langvarige sygemeldinger, fylder de sygemeldte dog mere i forhold til den samlede medarbejderstab end i de store virksomheder. Forskellen er især stor inden for den private sektor, hvor andelen, de langvarigt sygemeldte udgør af alle medarbejdere, er 17 pct. i små virksomheder og 3 pct. i store virksomheder. I den offentlige sektor er de tilsvarende andele 12 pct. og 5 pct. Forskellene mellem små og store virksomheder mindskes, når vi også inddrager de virksomheder, som ikke har haft langvarigt sygemeldte medarbejdere, men det er stadig de små virksomheder, som har den største andel langvarigt sygemeldte medarbejdere. Den gennemsnitlige andel medarbejdere, som har langvarigt sygefravær, er 4 pct. i små private, 3 pct. i store private, 8. pct. i små offentlige og 5 pct. i store offentlige virksomheder. Disse andele viser dermed også, at de offentlige virksomheder i gennemsnit har en større andel langvarigt sygemeldte medarbejdere, end de private virksomheder har.

Blandt de virksomheder, der inden for de seneste 12 måneder har haft én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere, varierer andelen af virksomheder, der har fastholdt en langvarigt sygemeldt medarbejder, afskediget medarbejder på grund af sygdom og har haft en medarbejder, der selv har sagt op på grund af sygdom, med virksomhedsstørrelse og sektor. For de store offentlige virksomheder er det fx 90 pct., som har fastholdt en langvarigt sygemeldt medarbejder, og 53 pct., som har afskediget en medarbejder på grund af sygdom. De tilsvarende andele for små offentlige virksomheder og små og store private virksomheder er 72-88 pct. og 21-31 pct.

At de store offentlige virksomheder, sammenlignet med de øvrige typer af virksomheder, har en større andel, der fastholder såvel som en større andel, der afskediger medarbejdere med langvarig sygdom, hænger formentlig sammen med, at de store offentlige virksomheder har det højeste antal langvarigt sygemeldte medarbejdere. Der er da heller ikke store forskelle på virksomhederne efter sektor og størrelse med hen-

syn til andelen af langvarigt sygemeldte medarbejdere, som fastholdes og afskediges. De fleste langvarigt sygemeldte medarbejdere fastholdes på arbejdspladsen (65-75 pct.), men der er også en ikke uvæsentlig andel, der afskediges eller selv siger op på grund af sygdom (13-19 pct.). Med hensyn til andelen af virksomheder, der oplever, at medarbejderne selv siger op på grund af sygdom, er der flere private end offentlige virksomheder (10 pct. mod 5 pct.).

Næsten halvdelen af virksomhederne fastholder langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige ansættelsesvilkår, selvom de har brug for særlige skånehensyn. Dette er dog mindre udbredt i de små private virksomheder (36 pct.) end i de øvrige virksomheder (61-63 pct.), hvilket tyder på, at de små private virksomheder har særligt svært ved at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere uden offentlig støtte. Dette hænger formentlig sammen med, at de langvarigt sygemeldte udgør en større andel af medarbejderne i de små private virksomheder, der er ramt af langvarig sygdom, end i de øvrige typer af virksomheder, der er ramt af langvarig sygdom.

Der er dog også en ikke ubetydelig andel, der anvender de forskellige ordninger med offentlig støtte (fleksjob og job med offentligt løntilskud) i forbindelse med fastholdelsen af langvarigt sygemeldte medarbejdere. Blandt alle virksomheder med mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder er det 15 pct., som har fastholdt en medarbejder i et fleksjob, 12 pct., som har fastholdt en medarbejder i et job med offentligt tilskud til lønnen, og 3 pct., som har fastholdt en medarbejder efter de sociale kapitler. Der er ikke forskel på private og offentlige virksomheder med hensyn til andelen, der har fastholdt medarbejdere i fleksjob, job med offentlige tilskud til lønnen og ordninger efter de sociale kapitler i overenskomsterne, mens en større andel af de store end af de små virksomheder – både blandt private og offentlige virksomheder – anvender disse ordninger.

For de virksomheder, som har fastholdt mindst én langvarigt sygemeldt medarbejder i et fleksjob, er en ansættelse på 11-20 timer om ugen mest udbredt – 63 pct. af alle virksomhederne har en person i fleksjob med en arbejdstid på 11-20 timer.

Om en virksomhed med langvarigt sygemeldte medarbejdere har afskediget én eller flere af disse medarbejdere, varierer med branche. Især inden for transport mv. er sandsynligheden for, at en virksomhed har afskediget langvarigt sygemeldte medarbejdere, stor, men sandsynlighe-

den er også forholdsvis stor inden for sundheds- og socialvæsen. Den relativt store sandsynlighed for, at virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen afskediger sygemeldte medarbejdere, kan formentlig forklares med, at denne branche har et markant højere sygefravær end de øvrige brancher. Den samme forklaring kan ikke anvendes på den høje sandsynlighed for virksomheder inden for transport mv.

Andelen af virksomheder, der har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere, varierer generelt ikke med branche. Til gengæld varierer det i et vist omfang med branche, om virksomhederne anvender særlige vilkår til at fastholde langvarigt sygemeldte medarbejdere.

Virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen har oftere fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere i fleksjob eller i ordninger med offentligt tilskud til lønnen end virksomheder inden for landbrug mv. og transport mv. Virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen har endvidere oftere fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn, end virksomheder inden for engros- og detailhandel, hotel og restauration og undervisning. Omvendt har virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen sjældnere fastholdt én eller flere langvarigt sygemeldte medarbejdere på almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn, end virksomheder inden for information, finansiering mv.



# ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

I dette kapitel belyser vi virksomhedernes ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Arbejdsevne kan defineres som balancen mellem arbejdets krav og den enkeltes ressourcer. Arbejdsevnen er lav, når kravene i et arbejde er større end den enkeltes arbejdsmæssige ressourcer (se fx Nielsen & Dyreborg, 2001). Når vi i denne rapport taler om personer med nedsat arbejdsevne, mener vi personer, som generelt har svært ved at opfylde kravene i jobbene på det ordinære arbejdsmarked. Nedsat arbejdsevne er dog ikke defineret i spørgeskemaundersøgelsen, så det har været op til virksomhederne selv at vurdere, hvad de forstår ved nedsat arbejdsevne. I kapitel 7 ser vi på virksomhedernes ansættelse af personer med funktionsnedsættelser. En funktionsnedsættelse defineres som et psykologisk, fysiologisk eller anatomisk tab eller anormalitet, der nedsætter specifikke funktioner (Damgaard, Steffensen & Bengtsson, 2013).<sup>35</sup> Men det er vigtigt at huske, at en funktionsnedsættelse ikke nødvendigvis betyder nedsat arbejdsevne. Derfor behandler vi nedsat arbejdsevne og funktionsnedsættelse i to forskellige kapitler.

I dette kapitel ser vi først på, i hvilket omfang virksomhederne ansætter personer med nedsat arbejdsevne. Vi ser på, om virksomheder har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev

---

35. Damgaard, Steffensen & Bengtsson (2013) diskuterer sammenhængene mellem begreberne funktionsnedsættelse, funktionsevnenedsættelse og handicap.

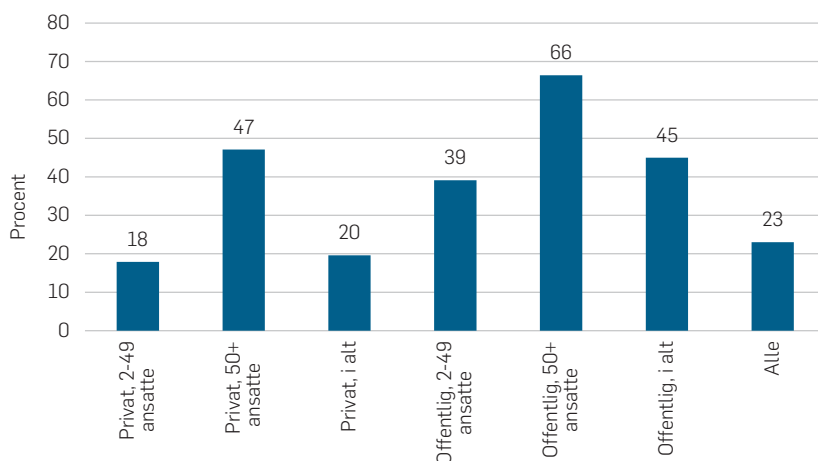
tilknyttet virksomheden, og hvor stor en andel disse medarbejdere udgør af alle medarbejdere på virksomheden. Dernæst ser vi på, hvilke særlige vilkår virksomhederne anvender, når de ansætter personer udefra med nedsat arbejdsevne, fx hvor mange af virksomhederne, der har ansat personer i fleksjob. Kapitlet slutter af med analyser af sammenhængen mellem en række virksomhedskarakteristika og virksomhedernes tilbøjelighed til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

## HVOR MANGE ANSÆTTES?

Andelen af virksomheder, der har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, fremgår af figur 4.1.

FIGUR 4.1

Andelen af virksomheder, som for tiden har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er blevet testet med  $\chi^2$ -test. Forskellene på offentlige og private virksomheder er statistisk signifikant på et 1-procent-niveau. Ligeledes er der inden for både den private og den offentlige sektor statistisk signifikant forskel på store og små virksomheder på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.



Knap en fjerdedel af virksomhederne (23 pct.) har mindst én medarbejder ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da den pågældende blev tilknyttet virksomheden. Der er dog meget store forskelle mellem private og offentlige virksomheder og mellem store og små virksomheder. Mens 45 pct. af de offentlige virksomheder har ansat en person med nedsat arbejdsevne, gælder det samme kun 20 pct. af de private virksomheder. Endvidere har en større andel af de store end af de små virksomheder ansat en person med nedsat arbejdsevne. Inden for den offentlige sektor er det 66 pct. af de store virksomheder og 39 pct. af de små virksomheder, som har ansat en person med nedsat arbejdsevne, mens de tilsvarende tal for private virksomheder er 47 pct. og 18 pct. (figur 4.1).

Antallet af personer med nedsat arbejdsevne, som virksomhederne i gennemsnit har ansat, og hvor stor en andel disse personer i gennemsnit udgør af det samlede antal medarbejdere i en virksomhed, fremgår af figur 4.2 og figur 4.3. Disse gennemsnit er vist både for virksomheder, der for tiden har ansat en person, der havde nedsat arbejdsevne, da den pågældende blev tilknyttet virksomheden, og for alle virksomheder.

Ud over at store offentlige virksomheder har den største andel, der har ansat én eller flere personer med nedsat arbejdsevne (figur 4.1), er det gennemsnitlige antal, der ansættes med nedsat arbejdsevne, også større i store offentlige virksomheder end i de øvrige typer af virksomheder. Ser vi på de virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne på ansættelsestidspunktet, har de store offentlige virksomheder i gennemsnit ansat 3,5 medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens de store private virksomheder i gennemsnit har ansat ca. 2 sådanne medarbejdere. Ser vi på alle virksomheder, er de tilsvarende antal ca. 2,5 for store offentlige virksomheder og 1 for store private virksomheder (figur 4.2).

Selvom de små virksomheder (ikke overraskende) i gennemsnit ansætter lidt færre personer med nedsat arbejdsevne end de store virksomheder, udgør de medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, en lidt større andel af alle medarbejderne på de små (4-5 pct.) end på de store virksomheder (1-2 pct.) (figur 4.3).

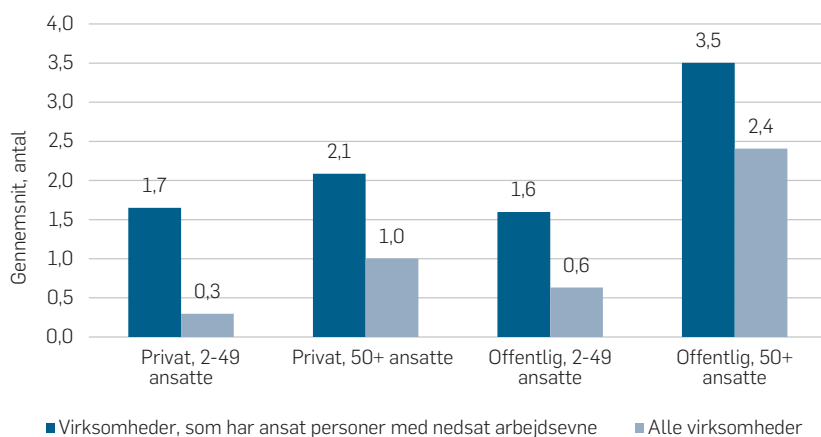
Samlet viser figur 4.2 og figur 4.3, at de store virksomheder har flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de pågældende blev tilknyttet virksomheden, end de små virksomheder, men at disse medarbejdere med nedsat arbejdsevne udgør en større andel af medarbejderne

på de små virksomheder end på de store virksomheder. Beregninger på spørgeskemadataene viser da også, at omkring 70 pct. af personerne, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er ansat på en virksomhed med 2-49 medarbejdere (fremgår ikke af tabel eller figur).

Endvidere udgør medarbejdere med nedsat arbejdsevne en større andel af medarbejderne i de offentlige virksomheder end i de private virksomheder.

FIGUR 4.2

Antal medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særsigt for virksomheder, som for tiden har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, og for alle virksomheder.<sup>1</sup> 2014. Antal, vægtet gennemsnit.



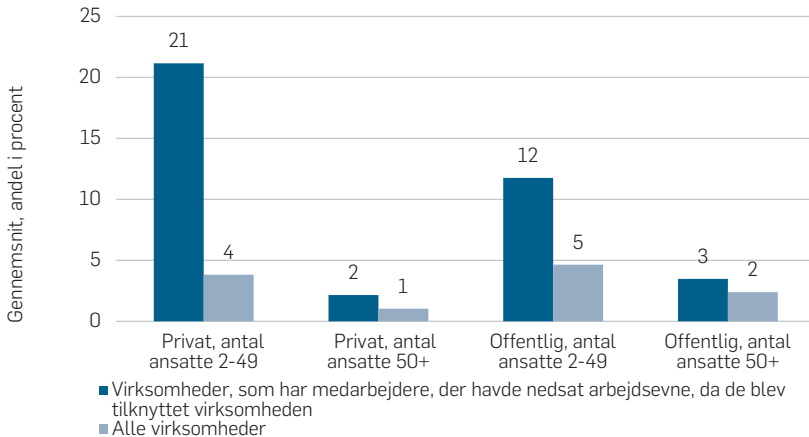
Ann.: Forskellene på virksomhedstyperne er blevet testet med t-test. Forskellene på offentlige og private virksomheder er statistisk signifikant på et 1-procent-niveau for virksomheder, der har ansat en medarbejder med nedsat arbejdsevne, og insignifikant for alle virksomheder. Inden for både den private og offentlige sektor er forskellene på store og små virksomheder statistisk signifikant på et 1-procent-niveau.

1. Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet om, hvorvidt de for tiden har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er ikke medtaget i beregningsgrundlaget i denne tabel.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

FIGUR 4.3

Andelen af medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for virksomheder, som for tiden har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, og for alle virksomheder.<sup>1</sup> 2014. Procent, vægtet gennemsnit.



Anm.: Forskellene på virksomhedstyperne er blevet testet med t-test. Forskellene på offentlige og private virksomheder er statistisk signifikant på et 1-procent-niveau for virksomheder, der har ansat en medarbejder med nedsat arbejdsevne, og insignifikant for alle virksomheder. Inden for både den private og den offentlige sektor er forskellene på store og små virksomheder statistisk signifikante på et 1-procent-niveau.

1. Virksomheder, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet om, hvorvidt de for tiden har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er ikke medtaget i beregningsgrundlaget i denne tabel.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Forskning, der belyser beskæftigelseeffekten af job med offentligt tilskud målrettet mod personer med nedsat arbejdsevne, er begrænset. En dansk undersøgelse tyder dog på, at der er en positiv sammenhæng mellem størrelsen af det tilskud, som virksomhederne får fra det offentlige, og hvor mange personer virksomhederne ansætter med nedsat arbejdsevne (Datta Gupta, Larsen & Thomsen, 2015). En undersøgelse af beskæftigelsesomfanget blandt personer med handicap understøtter, at ansættelser på særlige vilkår kan være et vigtigt redskab til at sikre beskæftigelsen for personer med nedsat arbejdsevne. Undersøgelsen viser, at personer med handicap, hvoraf nogle vil have nedsat arbejdsevne, har væ-

sentligt lavere beskæftigelsesfrekvenser end personer uden handicap, samt at omkring en fjerdedel af de beskæftigede med handicap er ansat på særlige vilkår. Fleksjob udgør 78 pct. af ansættelserne på særlige vilkår (Larsen & Høgelund, 2015).

I dette afsnit ser vi på, hvilke særlige vilkår virksomhederne anvender, når de ansætter personer med nedsat arbejdsevne. Tabel 4.1 viser andelen af virksomheder, der benytter følgende ordninger til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne:

- Virksomhedspraktik
- Fleksjob
- Løntilskud til førtidspensionister (tidligere skånejob)
- Andre ordninger med løntilskud.<sup>36</sup>

I tabel 4.1 indgår alle virksomheder i beregningsgrundlaget. I tabel B4.2 i bilag 4 er de tilsvarende andele vist for virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden.

Den mest brugte ordning i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne er fleksjobordningen. 14 pct. af alle virksomhederne har anvendt denne ordning til at ansætte en person udefra med nedsat arbejdsevne. 6 pct. af virksomhederne anvender virksomhedspraktik, mens 4 pct. anvender løntilskud til førtidspensionister, og 4 pct. anvender andre ordninger med tilskud til lønnen.

Der er dog stor forskel på de fire typer af virksomheder med hensyn til andelen, der anvender ordningerne vist i tabel 4.1. En større andel af de offentlige end af de private virksomheder anvender de fire ordninger, og de store virksomheder anvender ordningerne mere end de små. Andelen, der anvender fleksjobordningen til ansættelse af en person med nedsat arbejdsevne, er fx 58 pct. for de store offentlige virksomheder, 35 pct. for de store private virksomheder, 29 pct. for de små offentlige virksomheder og 10 pct. for de små private virksomheder.<sup>37</sup>

---

36. Andelen, som har svaret ”ved ikke”, fremgår af tabel B4.1 i bilag 4.

37. I denne rapport har vi ikke medtaget virksomheder med under 2 ansatte. Holt m.fl. (2015) viser, at mange personer i fleksjob er i virksomheder med under 2 ansatte (især private virksomheder med under 2 ansatte), og derfor kan vi meget vel have undervurderet de små virksomheders anvendelse af fleksjob.

TABEL 4.1

Andelen af virksomheder, som har ansat en medarbejder med nedsat arbejdsevne i virksomhedspraktik, i fleksjob, med løntilskud til førtidspensionister eller på andre ordninger med tilskud til lønnen.<sup>1</sup> Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser, 2014. Vægtet procent.<sup>2</sup>

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Virksomhedspraktik	5	11 *	6	8	21 ***	11 ***	6
Fleksjob	10	35 ***	11	29	58 ***	35 ***	14
Løntilskud til førtidspensionister	3	11 ***	4	5	17 ***	8 ***	4
Andre ordninger m. tilskud til lønnen	3	13 ***	3	8	21 ***	11 ***	4
Beregningsgrundlag	448	320	768	496	381	877	1.645

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Virksomheder, der har svaret "ved ikke" på spørgsmålet om, hvorvidt de har ansat medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er ikke medtaget i beregningsgrundlaget i denne tabel.
2. Bemærk, at andelen ikke summer til 100 pct., da det er muligt, at samme virksomhed anvender flere ordninger.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

De virksomheder, som har ansat en person med nedsat arbejdsevne i fleksjob, er blevet spurgt, om de har ansat personer i fleksjob i 2-4 timer om ugen, 5-10 timer om ugen osv. (tabel 4.2). Ligesom med fastholdelsesfleksjob, er den mest udbredte måde at ansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne på, et fleksjob på 11-20 timer om ugen. Blandt de virksomheder, som har ansat en medarbejder i fleksjob, har 63 pct. ansat en medarbejder med et ugentligt timetal på 11-20 timer. Der er dog også en stor del af virksomhederne, der har fastholdt medarbejderen i fleksjob på færre eller flere timer. Bemærk, at blandt de virksomheder, som gør brug af fleksjobordningen, anvender de private virksomheder i højere grad fleksjob med under 5 timer ugentligt, end de offentlige virksomheder gør.

TABEL 4.2

Andelen af virksomheder, der har ansat en medarbejder i et fleksjob i et givet antal timer om ugen, blandt virksomheder, som for tiden har ansat én eller flere medarbejdere, der havde en nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, i et fleksjob. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	0-49	50+	I alt	0-49	50+	I alt	
2-4 timer om ugen	16	17	16	6	10	7 *	13
5-10 timer om ugen	37	19	34	24	23	24	31
11-20 timer om ugen	55	74 *	58	69	78	72	63
21-30 timer om ugen	16	31 *	19	18	38 ***	25	21
Over 30 timer om ugen	11	11	11	9	12	10	11
Beregningsgrundlag	59	128	187	163	217	380	567

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Bemærk, at andelen ikke summer til 100 pct., da det er muligt, at en virksomhed ansætter personer i fleksjob med forskellige timetal.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

En privat virksomhed kan – som beskrevet i kapitel 2 – søge en fleksjobbonus på 20.000 kr., når virksomheden ansætter en person i et fleksjob med en ugentlig arbejdstid på 10 timer eller derunder i en sammenhængende periode på mindst 9 måneder (Beskæftigelsesministeriet, 2014).<sup>38</sup> Private virksomheder har dermed et økonomisk incitament til at ansætte personer i fleksjob med en lav ugentlig arbejdstid. Vi har spurgt de private virksomheder, som har ansat én eller flere personer i et fleksjob med en ugentlig arbejdstid på 10 timer eller mindre, om de har modtaget en fleksjobbonus. I alt svarer 12 pct. af disse virksomheder, at de har modtaget en fleksjobbonus – det gælder 13 pct. af de små private virksomheder og 1 pct. af de store private virksomheder. Det vil sige, at det dels er relativt få virksomheder, der benytter sig af ordningen, og dels at denne ordning tilsyneladende især har betydning for de små private virksomheder.

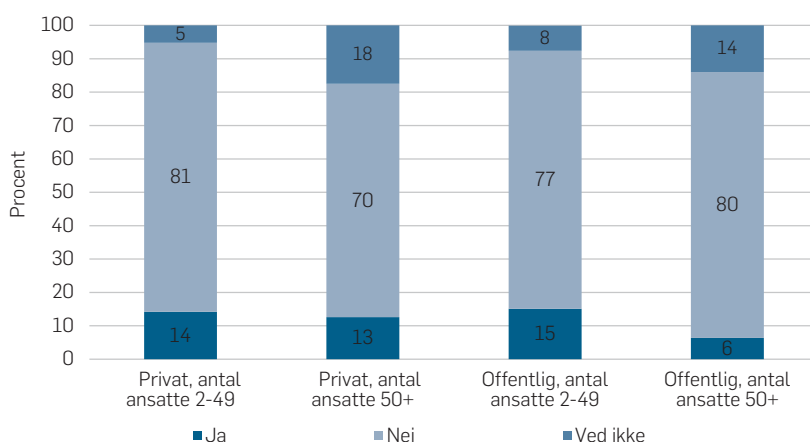
Virksomheder, der har ansat en person med nedsat arbejdsevne i et fleksjob eller i en ordning med løntilskud, er blevet spurgt, om én eller

38. Den nuværende ordning om fleksjobbonus har været gældende fra 1. maj 2014. Fra 1. januar 2013 til 30. april 2014 var der en fleksjobbonus på 25.000 kr. til private virksomheder, som ansatte en person i fleksjob i 10 timer eller mindre om ugen. Betingelserne for at få en bonus var lidt lempeligere, end de er med den gældende fleksjobbonusordning. Ordningen udløber med udgangen af 2015.

flere af disse personer ville være blevet ansat på virksomheden, hvis det ikke var muligt at ansætte dem i en af ordningerne (figur 4.4). 70-81 pct. af virksomhederne har svaret nej hertil. Det vil sige, at virksomhederne i høj grad oplever, at ordningerne fremmer ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Der er dog også 6-15 pct., som svarer, at de ville have ansat én eller flere af personerne med nedsat arbejdsevne, selvom der ikke havde været nogen offentlig støtte forbundet med ansættelsen.

FIGUR 4.4

Virksomheder, der har ansat en medarbejder med nedsat arbejdsevne i virksomhedspraktik, fleksjob eller ordninger med offentligt tilskud til lønnen, fordelt efter, om de ville have ansat én eller flere af disse personer, hvis det ikke havde været muligt at tilknytte dem med et offentligt tilskud. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene på virksomhedstyperne er blevet testet med  $\chi^2$ -test. Forskellene på offentlige og private virksomheder er statistisk signifikante på et 1-procent-niveau. Ligeledes er der inden for både den private og den offentlige sektor signifikant forskel på store og små virksomheder på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## HVAD KENDETEGNER VIRKSOMHEDER, DER ANSÆTTER PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE?

I dette afsnit ser vi på, hvordan en række virksomhedskarakteristika hænger sammen med, om virksomhederne har én eller flere medarbejdere ansat, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Følgende virksomhedskarakteristika har, ifølge regressionsanalysen,

en sammenhæng med virksomhedernes ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne:<sup>39</sup>

- Antal medarbejdere
- Branche
- Om virksomheden har job, som man kan lære at udføre i løbet af meget kort tid.

Sammenligninger af virksomhedstørrelse tidligere i dette kapitel viser, at virksomheder med mindst 50 ansatte oftere har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, end virksomheder med 2-49 ansatte (figur 4.1). Det samme finder vi, når vi i regressionsanalysen kontrollerer for en række virksomhedskarakteristika.

Det varierer også med branche, om virksomheden har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Brancheforskellene er illustreret i figur 4.5. Den beregnede sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er størst for sundheds- og socialvæsen (48 pct.) og undervisning mv. (62 pct.). Fremstilling (19 pct.) og information og finansiering mv. (18 pct.) har de laveste beregnede sandsynligheder.

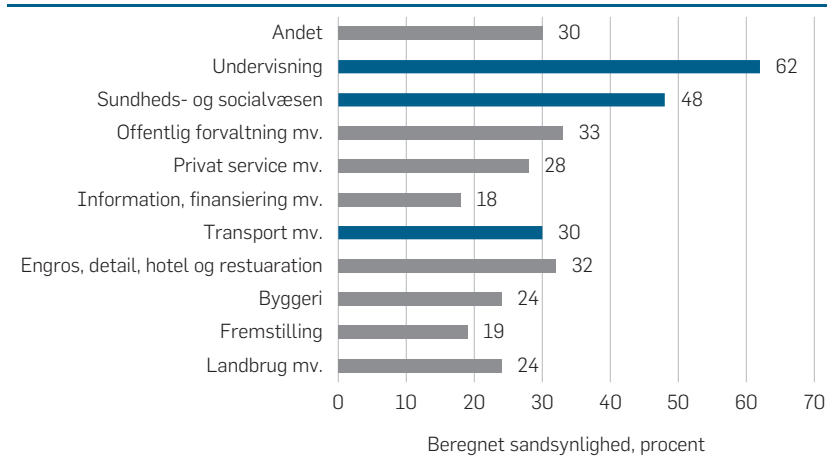
---

39. Vi har også udført regressionsanalyser, hvor den afhængige variabel er andelen, som medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, udgør af alle medarbejdere på virksomheden (ikke vist i bilag). Konklusionerne er de samme, uanset hvilken af de to afhængige variable vi anvender.



FIGUR 4.5

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for brancher. 2014. Procent.<sup>1</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B4.3 i bilag 3. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Søjlerne har tre forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen. Sorte søjler: brancher, som har en statistisk signifikant højere sandsynlighed end referencebranchen.

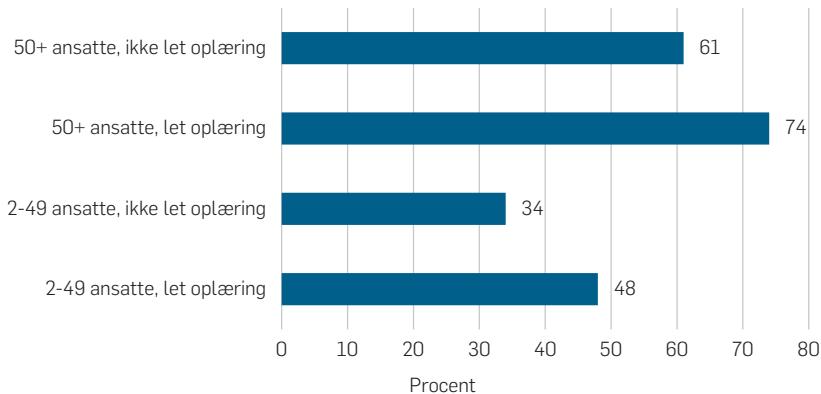
Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Virksomheder med job, som man kan lære at udføre i løbet af meget kort tid (lidt oplæring), ansætter oftere personer med nedsat arbejdsevne, end virksomheder uden denne type job gør. De beregnede sandsynligheder for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er vist i figur 4.6 for virksomheder med og uden job med lidt oplæring. Dette vises særskilt for små og store virksomheder. Figuren illustrerer en stærk sammenhæng mellem forekomsten af job med meget lidt oplæring og virksomhedernes tilbøjelighed til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Blandt store virksomheder er den beregnede sandsynlighed for, at virksomheden ansætter en person med nedsat arbejdsevne 74 pct. for virksomheder, der har job med lidt oplæring, og 61 pct. for virksomheder, der ikke har den-

ne type job. De tilsvarende beregnede sandsynligheder for de små virksomheder er 48 pct. og 34 pct.

FIGUR 4.6

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for virksomhedsstørrelser og om virksomheden har job, som man kan lære at udføre i løbet af kort tid. 2014. Procent.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B4.3 i bilag 3. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, hvor branchen er sundheds- og socialvæsen, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## OPSAMLING

Dette kapitel har fokuseret på virksomhedernes ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Der er her tale om personer, der nyansættes på virksomheden.

Analyserne viser, at knap en fjerdedel af virksomhederne har én eller flere medarbejdere ansat, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Der er dog stor forskel efter sektor og virksomhedsstørrelse. Blandt de offentlige virksomheder er det 66 pct. af de store og 39 pct. af de små virksomheder, som har ansat en person med ned-

sat arbejdsevne, mens de tilsvarende andele for de private virksomheder er 47 pct. og 18 pct.

Sætter vi antallet af medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, i forhold til det samlede antal medarbejdere på virksomheden, finder vi dog, at små virksomheder forholdsmæssigt ansætter lidt flere med nedsat arbejdsevne end de store virksomheder. Medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, udgør i gennemsnit 4 pct. af medarbejderne i små private virksomheder og 5 pct. af medarbejderne i små offentlige virksomheder. De tilsvarende andele for store virksomheder er 1 pct. i private og 2 pct. i offentlige virksomheder.

I undersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt om deres brug af forskellige ordninger, der har til hensigt at understøtte beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Den mest brugte ordning i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne er fleksjobordningen. 14 pct. af alle virksomhederne har anvendt denne ordning til at ansætte en person udefra med nedsat arbejdsevne. 6 pct. af virksomhederne anvender virksomhedspraktik, mens 4 pct. anvender løntilskud til førtidspensionister og 4 pct. anvender andre ordninger med tilskud til lønnen.

De virksomheder, som har ansat mindst én person udefra i et fleksjob, er blevet spurgt om det ugentlige antal arbejdstimer for personerne i fleksjob. Både blandt private og offentlige virksomheder er en ansættelse på 11-20 timer om ugen mest udbredt – 63 pct. af alle virksomhederne har en person i fleksjob med en arbejdstid på 11-20 timer. Blandt virksomheder, som gør brug af fleksjobordningen, anvender flere af de private end af de offentlige virksomheder fleksjob på under 5 timer om ugen (16 pct. mod 7 pct.).

Virksomhederne oplever i høj grad, at ordningerne fremmer ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Virksomheder, der har ansat en person med nedsat arbejdsevne i et fleksjob eller en ordning med løntilskud, er blevet spurgt, om én eller flere af disse personer ville være ansat på virksomheden, hvis det ikke var muligt at ansætte dem i en af ordningerne. 70-81 pct. af virksomhederne har svaret nej hertil. Der er dog også 6 pct. af de store offentlige virksomheder og 13-15 pct. af de øvrige virksomheder, som svarer, at de ville have ansat én eller flere af personerne med nedsat arbejdsevne, selvom der ikke havde været nogen offentlig støtte forbundet med jobbet.

Endelig viser regressionsanalyser, at tilbøjeligheden til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne varierer mellem brancher. De brancher, som i størst omfang ansætter personer med nedsat arbejdsevne (når der er kontrolleret for en række andre virksomhedskarakteristika) er sundheds- og socialvæsen og undervisning mv., mens de brancher, som i mindst omfang ansætter personer med nedsat arbejdsevne, er fremstilling og information og finansiering mv. Endelig ansætter virksomheder med job, som man kan lære at udføre i løbet af meget kort tid, oftere personer med nedsat arbejdsevne, end virksomheder uden denne type job gør.

# HVAD FREMMER OG HINDRER VIRKSOMHEDERNES ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE?

Kapitel 4 beskriver, i hvor stort omfang virksomhederne ansætter personer udefra med nedsat arbejdsevne, og hvilke særlige vilkår de anvender i den forbindelse. I dette kapitel ser vi på, hvordan virksomhederne vurderer deres muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat på virksomheden, og hvad de oplever kan fremme og hindre ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.

## VIRKSOMHEDERNES VURDERING AF MULIGHEDERNE FOR AT HAVE PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE ANSAT

I dette afsnit ser vi på virksomhedernes vurdering af deres muligheder for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Bemærk, at vi ikke har spurgt, om virksomheder i den forbindelse tænker på job på almindelige vilkår, job med offentlig støtte eller job, som på anden vis er skræddersyet til personer med nedsat arbejdsevne.

I hvor høj grad virksomhederne oplever, at det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, fremgår af tabel 5.1. I alt 22 pct. af virksomhederne finder det slet ikke praktisk og økonomisk muligt, mens 28 pct. i høj eller nogen grad finder det muligt, og 44 pct. i mindre grad finder det muligt. De små private virk-

somheder adskiller sig fra de øvrige virksomheder ved at have en højere andel, som slet ikke finder det muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. 25 pct. af de små virksomheder mener slet ikke, at det er muligt at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, mod 5-7 pct. af de øvrige virksomheder.

TABEL 5.1

Virksomheder fordelt efter, i hvor høj grad de finder, at det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+ ***	I alt	2-49	50+	I alt ***	
I høj eller nogen grad	24	45	25	50	48	50	28
I mindre grad	44	45	45	42	45	42	44
Slet ikke	26	7	25	7	5	7	22
Ved ikke	6	3	6	2	2	2	5
I alt, procent	100	100	101	101	100	100	99
Beregningsgrundlag	446	350	796	498	408	906	1.702

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

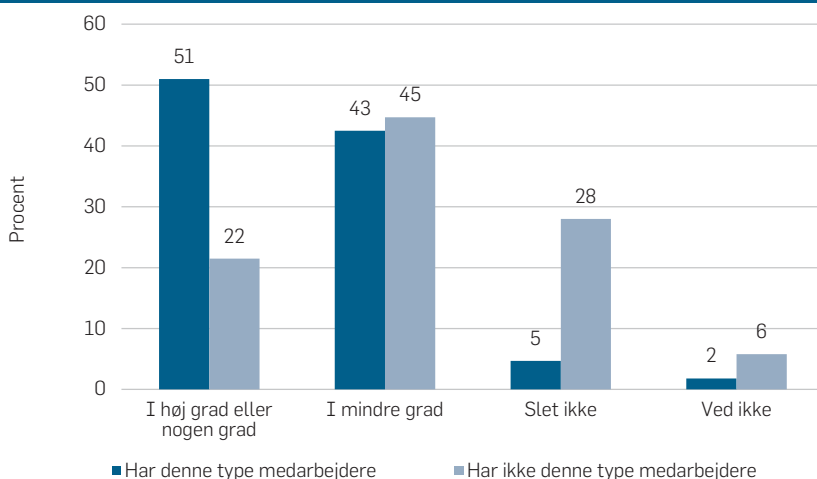
Hvorvidt virksomhederne vurderer, at det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, varierer med, om virksomheden på interviewtidspunktet har medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, se figur 5.1. Blandt de virksomheder, som ikke har én eller flere medarbejdere ansat, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, er det 28 pct., som vurderer, at det slet ikke er muligt, og 22 pct., der vurderer, at det i høj grad er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. De tilsvarende andele er 5 pct. og 51 pct. for virksomheder, der har én eller flere medarbejdere ansat, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat.

En forklaring på resultaterne i figur 5.1 kan være, at erfaringer med ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne 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 med nedsat arbejdsevne, netop er de virksomheder, hvor det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det er dog under alle omstæn-

digheder interessant, at lidt over en femtedel af de virksomheder, som *ikke* har medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, vurderer, at det i høj grad er praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Det tyder på, at der er et potentiale for at få flere virksomheder til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

FIGUR 5.1

Virksomheder fordelt efter, i hvilken grad de finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for virksomheder, der har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, og virksomheder, der ikke har dette. 2014. Vægtet procent.



Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem virksomheder, der har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, og virksomheder, der ikke har dette. Forskellene på de to grupper af virksomheder er statistisk signifikante på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

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, se tabel 5.2. Omkring halvdelen af virksomhederne vurderer, at det i de senere år hverken er blevet lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Der er dog også en stor andel af virksomhederne, som mener, at det er blevet svære-

re (33 pct.), mens der er en forholdsvis lille andel, der mener, at det er blevet lettere (6 pct.).

TABEL 5.2

Virksomheder fordelt efter, om de vurderer, at udviklingen i virksomhedens situation i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Meget lettere	1	1	1	0	0	0	1
Noget lettere	4	11	5	3	3	3	5
Hverken lettere eller sværere	50	60	51	49	42	47	50
Noget sværere	19	20	19	28	34	30	21
Meget sværere	12	5	12	16	17	16	13
Ved ikke	14	4	13	4	5	4	12
I alt, procent	100	101	101	100	101	100	102
Beregningsgrundlag	446	350	796	498	408	906	1.702

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

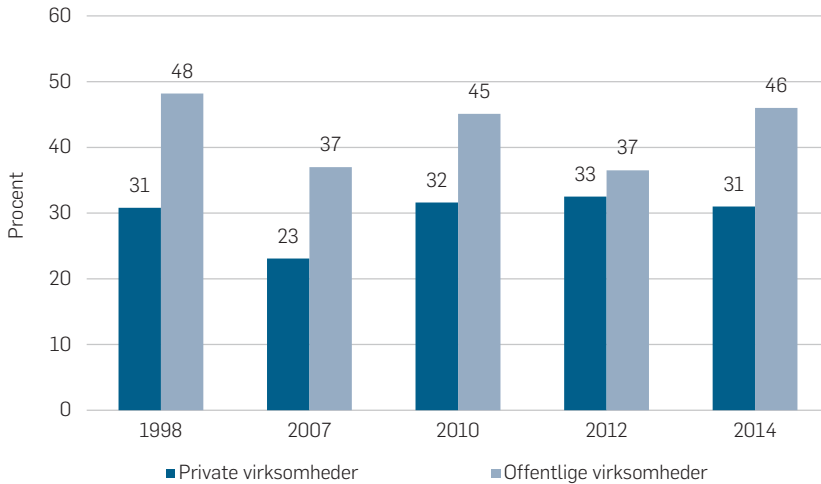
Der er forskelle på private og offentlige virksomheder med hensyn til, om udviklingen i virksomhedens situation i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. I kapitel 4 så vi, at de offentlige virksomheder i lidt højere grad end de private virksomheder har medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Af tabel 5.2 fremgår det dog, at en større andel af de offentlige virksomheder (46 pct.) end af de private virksomheder (31 pct.) har oplevet, at det er blevet sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Virksomhederne har fået spørgsmålet, der ligger til grund for tabel 5.2, hvert andet år siden 1998 (se fx Holt m.fl., 2013). Om andelen af virksomheder, der vurderer, at det i de senere år er blevet sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, varierer over tid, fremgår af figur 5.2. For alle årene er der en større andel af de offentlige end af de private virksomheder, som har oplevet, at det er blevet sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Andelen er omtrent de samme i 2014 og 1998.



FIGUR 5.2

Andelen af virksomheder, som vurderer, at udviklingen i virksomhedens situation i de senere år har gjort det noget eller meget sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for sektorer og år. Vægtet procent.



Kilde: Egne beregninger på surveydata og Holt, Jakobsen & Jensen, (2013)

Endelig er virksomhederne blevet spurgt, om de vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nok nyansatte (tabel 5.3). I alt 29 pct. af virksomhederne svarer nej til dette spørgsmål. Der er dog forskel på private og offentlige virksomheder: 32 pct. af de små private virksomheder, 20 pct. af de store private virksomheder og 12-14 pct. af de offentlige virksomheder vil slet ikke overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nok nyansatte. Det vil sige, at de private virksomheder i mindre omfang end de offentlige vil overveje at løse rekrutteringsproblemer ved at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

TABEL 5.3

Virksomheder fordelt efter, om de vil overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nok nyansatte. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte				Offentlige virksomheder, antal ansatte				Alle
	2-49	50+	***	I alt	2-49	50+	***	I alt	
Vil overveje	32	27		32	45	26		41	33
Gør det allerede	21	41		22	33	50		37	24
Vil ikke overveje	32	20		32	12	14		12	29
Ved ikke	14	11		14	10	11		10	13
I alt, procent	99	99		100	100	101		100	99
Beregningsgrundlag	460	372		832	510	428		938	1.770

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## FORHOLD, DER FREMMER VIRKSOMHEDERNES ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

I dette afsnit ser vi udelukkende på virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Vi ser på, hvilke forhold disse virksomheder oplever kan være med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.

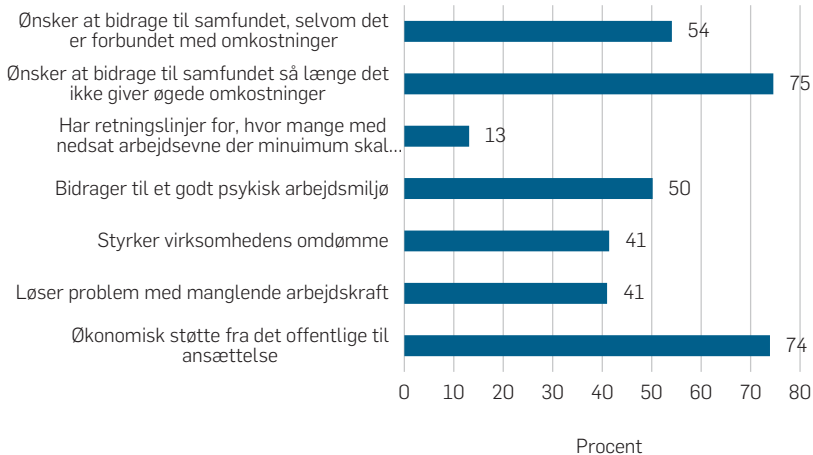
Andelene af virksomheder, som vurderer, at en række udvalgte forhold har været med til at fremme ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne i virksomheden, fremgår af figur 5.3. Der er som hovedregel ikke forskel på store og små virksomheder og på private og offentlige virksomheder. Derfor er andelene i figur 5.3 kun vist for alle virksomheder med medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat. Der er dog nogle undtagelser, som bliver illustreret og diskuteret nedenfor.

Tre fjerdedele af virksomhederne vurderer, at et ønske fra virksomheden om at bidrage til samfundet, hvis det ikke giver øgede omkostninger, har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Omkring halvdelen mener endvidere, at et ønske fra virksomheden om at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med

omkostninger, har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.<sup>40</sup>

FIGUR 5.3

Andelen af virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, hvor udvalgte forhold har været med til at fremme ansættelsen af personen/personerne. 2014. Vægtet procent.<sup>1</sup>



1. Andel virksomheder, der har svaret "ved ikke", fremgår af tabel B5.1 i bilag 5.  
Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Der er også tre-fjerdedele af virksomhederne, som vurderer, at økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Det stemmer godt overens med resultaterne i kapitel 4, som viser, at hovedparten af de virksomheder, der har ansat en person med nedsat arbejdsevne i et fleksjob eller en ordning med løntilskud, ikke ville have ansat disse personer, hvis det ikke var muligt at ansætte dem i en af ordningerne.

Andre forhold, der har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, er, at ansættelsen bidrager til et godt psykisk arbejdsmiljø (50 pct.), styrker virksomhedens omdømme (41 pct.) og løser problemer med manglende arbejdskraft (41 pct.). Mindst betyd-

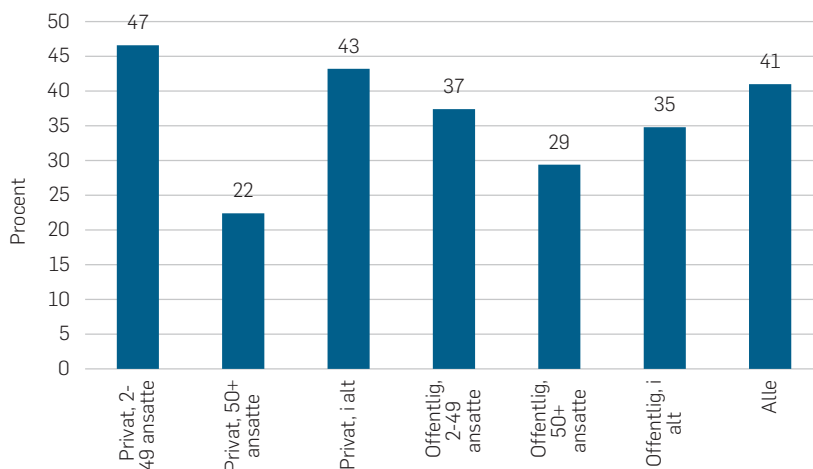
<sup>40</sup> Bemærk, at en virksomhed typisk vil have svaret, at flere af de udvalgte forhold vist i figur 5.2 har fremmet ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, og at virksomheder, som svarer "Ønsker at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger" indgår blandt de virksomheder, som svarer "Ønsker at bidrage til samfundet, hvis det ikke giver øgede omkostninger".

ning har retningslinjer i virksomheden for, hvor mange med nedsat arbejdsevne, der som minimum skal være. Kun 13 pct. vurderer, at retningslinjer bidrager til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.

For to af de udvalgte forhold vist i figur 5.3 er der forskelle på private og offentlige virksomheders vurdering af, om de har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne: løsning af problemer med mangel på arbejdskraft og retningslinjer for, hvor mange med nedsat arbejdsevne der som minimum skal ansættes.

FIGUR 5.4

Andelen af virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, hvor det har været med til at fremme ansættelsen af personen/personerne, at ansættelsen løser problemer med mangel på arbejdskraft. Særsilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med  $\chi^2$ -test. Forskellen mellem private og offentlige virksomheder er statistisk signifikant på 1-procent-niveau. Forskellen mellem små og store private virksomheder er statistisk signifikant på 5-procent-niveau, mens forskellen mellem små og store offentlige virksomheder ikke er statistisk signifikant.

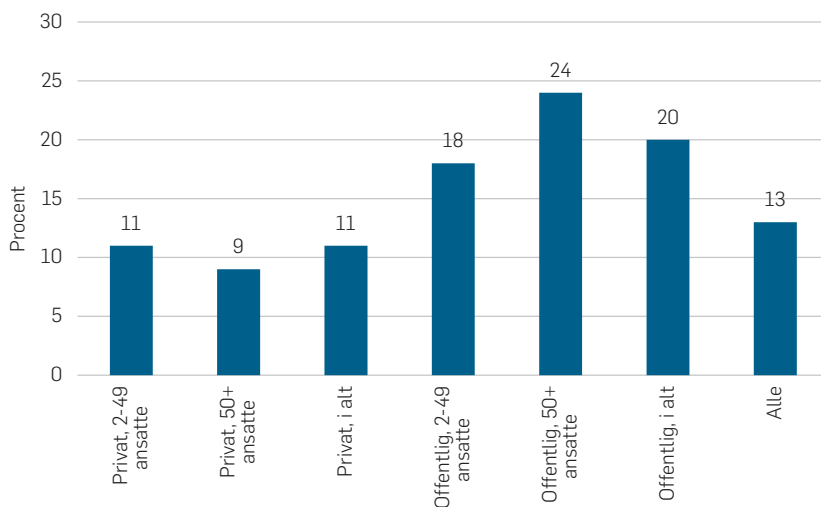
Kilde: Egne beregninger på surveydata.

En større andel af de private virksomheder (43 pct.) end af de offentlige virksomheder (35 pct.) svarer ja til, at det har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, at ansættelsen løser et problem med manglende arbejdskraft (figur 5.4). Den store andel af de

private virksomheder, der har svaret ja hertil, er drevet af de små virksomheder, hvor 47 pct. har svaret ja. Andelen af de store private virksomheder, der har svaret ja, er 22 pct., hvad der er en lavere andel end blandt offentlige virksomheder. <sup>41</sup>

FIGUR 5.5

Andelen af virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, hvor det har været med til at fremme ansættelsen af personen/personerne, at virksomheden har haft retningslinjer for, hvor mange personer med nedsat arbejdsevne der som minimum skal/bør ansættes. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med  $\chi^2$ -test. Forskellen mellem private og offentlige virksomheder er statistisk signifikant på 1-procent-niveau, mens forskellene mellem små og store virksomheder ikke er statistisk signifikante.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Retningslinjer for, hvor mange personer med nedsat arbejdsevne der som minimum skal ansættes, har større betydning for den offentlige end

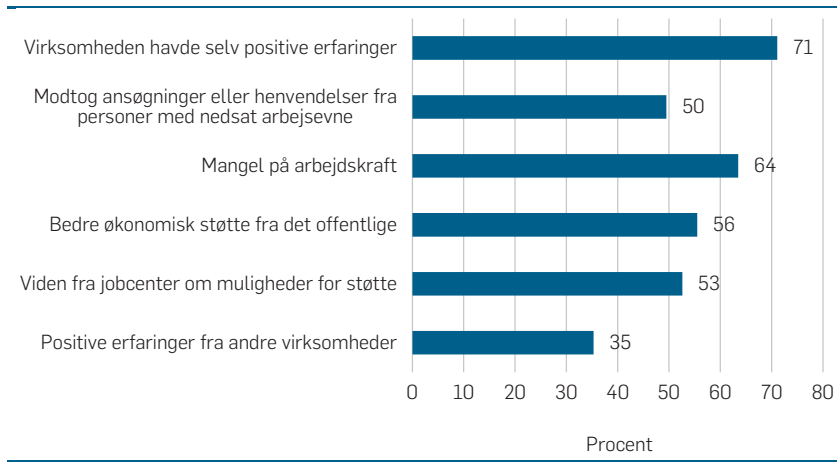
41. Blandt alle virksomheder er det de små private virksomheder, der ifølge tabel 5.3 i størst omfang *slut ikke* vil løse rekrutteringsproblemer med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, hvilket umiddelbart virker modstridende med resultaterne i figur 5.4. Men som beskrevet i kapitel 4 har de små private virksomheder en meget lavere andel, som har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, og derfor er de små private virksomheder i figur 5.4 sammenlignet med de øvrige virksomhedstyper en mere selekteret gruppe.

for den private sektor (figur 5.5). Mens 20 pct. af de offentlige virksomheder vurderer, at retningslinjer er med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, gælder det samme for 11 pct. af de private virksomheder.

Virksomhederne er også blevet spurgt, om forskellige udvalgte forhold vil få dem til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne, se figur 5.6. I svarene på dette spørgsmål er der som hovedregel ikke forskel på store og små virksomheder og på private og offentlige virksomheder.

FIGUR 5.6

Andelen af virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, hvor udvalgte forhold kan få virksomheden til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne. 2014. Vægtet procent.<sup>1</sup>



1. Andel af virksomheder, der har svaret "ved ikke", fremgår af tabel B5.2 i bilag 5.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Især egne positive erfaringer (71 pct.) og mangel på arbejdskraft (64 pct.) vurderer virksomhederne selv vil få dem til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne. Lidt over halvdelen af virksomhederne vurderer endvidere, at bedre økonomisk støtte fra det offentlige (56 pct.) og viden fra jobcenter om muligheder for støtte (53 pct.) vil få dem til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne. Endelig er der 50 pct. af virksomhederne, der vurderer, at ansøgninger og hen-

vendelser fra personer med nedsat arbejdsevne ville fremme ansættelsen af personer fra disse grupper. Måske får virksomhederne sjældent ansøgninger fra personer med nedsat arbejdsevne. Det ville være i overensstemmelse med tidligere undersøgelser, som viser, at personer med handicap i høj grad ønsker arbejde, men at de samtidig har en forholdsvis lav jobsøgningsaktivitet (Larsen, Schademan & Høgelund, 2008; Rambøll Management Consulting, 2009; Larsen & Høgelund, 2015).

Denne eneste undtagelse blandt de udvalgte forhold i figur 5.6, hvor der er forskel på private og offentlige virksomheder, er i virksomhedernes vurdering af betydningen af mangel på arbejdskraft. 67 pct. af de private og 55 pct. af de offentlige virksomheder vurderer, at mangel på arbejdskraft vil få virksomhederne til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne.

## FORHOLD, DER HINDRER VIRKSOMHEDERNES ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

I dette afsnit ser vi på virksomheder, som på interviewtidspunktet *ikke* har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Fokuset er nu på, hvad disse virksomheder oplever hindrer ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, og hvad der kan få disse virksomheder til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

Andelene af virksomheder, som vurderer, at en række udvalgte forhold bevirker, at virksomheden undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fremgår af figur 5.7. Andelene er ikke vist særskilt for sektor og virksomhedsstørrelse, da der som hovedregel ikke er forskel på store og små virksomheder og på private og offentlige virksomheder.<sup>42</sup>

---

42. De virksomheder, som ifølge figur 5.6 vurderer, at de udvalgte forhold ikke bevirker, at de undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, har enten svaret ”nej” eller ”ved ikke” til spørgsmålene bag figur 5.6. Andelene af virksomheder, som har svaret ”ved ikke” på spørgsmålene bag figur 5., er forholdsvis høje (12-29 pct.) og højere end vedrørende de tilsvarende spørgsmål bag figur 5.2 (3-14 pct.) (tabel B5.3 og B5.1 i bilag 5). Årsagen til dette er måske, at de virksomheder, der ikke har nylig erfaring med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, i mindre omfang end de øvrige virksomheder har gjort sig overvejelser om, hvad der hindrer og fremmer ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Der er især mange virksomheder, som oplyser, at de undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi personerne med nedsat arbejdsevne mangler de rigtige kvalifikationer (50 pct.), at det kræver for mange særlige hensyn (40 pct.), og at de er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen (35 pct.).

Der er derimod forholdsvis få virksomheder, som undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi personerne skal have for meget i løn (7 pct.), jobcentrene giver utilstrækkelig hjælp (8 pct.) eller mulighederne for økonomisk støtte fra det offentlige er for dårlige (11 pct.) (figur 5.7). Det vil sige, at mens en stor andel af virksomhederne, der har medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, vurderer, at mulighederne for økonomisk støtte har fremmet ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne på deres virksomhed (figur 5.3), har disse forhold tilsyneladende ikke stor vægt i forklaringen på, hvorfor nogle virksomheder helt undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

FIGUR 5.7

Andelen af virksomheder, som ikke har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, som på grund af udvalgte forhold undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. 2014. Vægtet procent.<sup>1</sup>



1. Andel af virksomheder, der har svaret "ved ikke" fremgår af tabel B5.3 i bilag 5.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

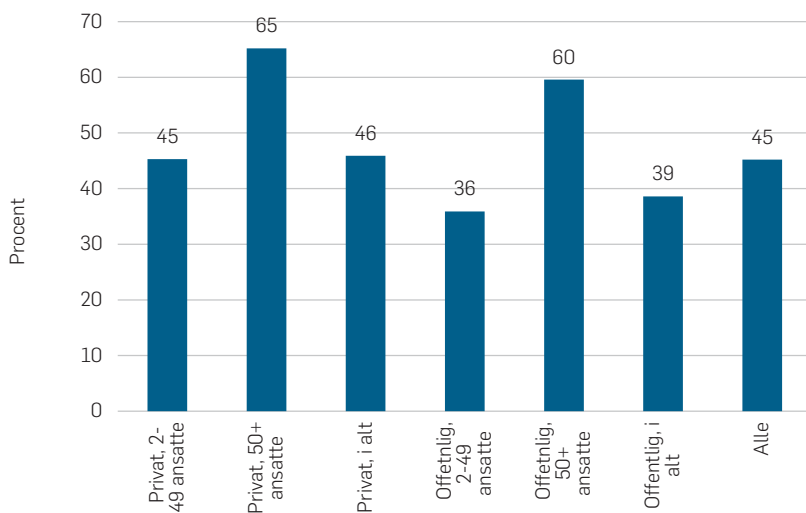


Der er tre af de udvalgte forhold i figur 5.7, hvor der er forskelle efter sektor eller virksomhedsstørrelse i virksomhedernes vurdering af, om forholdene har været med til at hindre ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne: Personerne mangler de rigtige kvalifikationer, det kræver for mange særlige hensyn, og virksomhederne er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen.

I figur 5.8 er andelen af virksomheder, som undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi de mangler de rigtige kvalifikationer, vist efter virksomhedsstørrelse og sektor.

FIGUR 5.8

Andelen af virksomheder, som ikke har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, som undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi de mangler de rigtige kvalifikationer. Alle virksomheder. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med  $\chi^2$ -test. Forskellen mellem private og offentlige virksomheder er ikke statistisk signifikant. Både blandt private og offentlige virksomheder er forskellene mellem små og store virksomheder statistisk signifikante på et 5-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

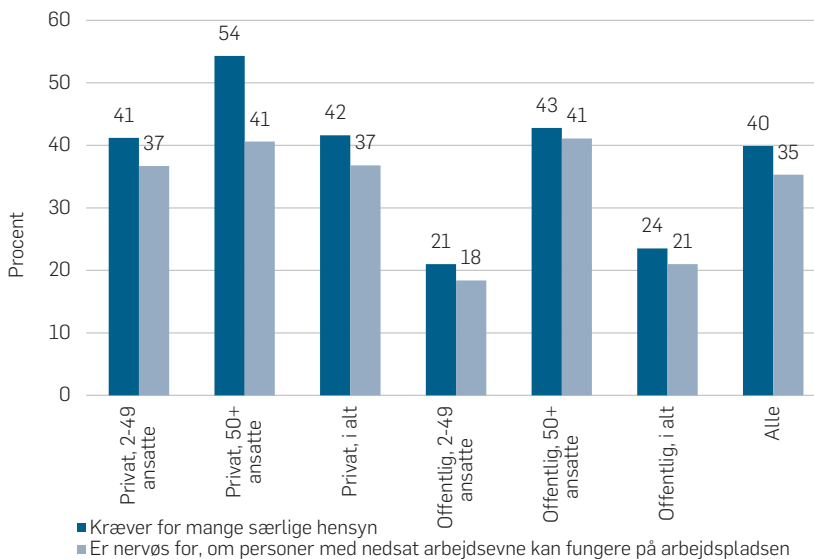
Det er især de store virksomheder, som oplyser, at de undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi de mangler de rette kvalifikationer: 65 pct. af de store private virksomheder, 45 pct. af de små private virksomheder, 60 pct. af de store offentlige virksomheder og 36 pct. af

de små offentlige virksomheder. Der er til gengæld ikke statistisk signifikant forskel på, om de private og offentlige virksomheder undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi de mangler de rigtige kvalifikationer.

Andelen af virksomheder, der undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi det kræver for mange særlige hensyn, eller fordi virksomhederne er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne fungerer på arbejdspladsen, er vist for virksomhedsstørrelse og sektor i figur 5.9.

FIGUR 5.9

Andelen af virksomheder, som ikke har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, som undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi det kræver for mange særlige hensyn, eller fordi de er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen. Særsigt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med  $\chi^2$ -test. Forskellen mellem private og offentlige virksomheder er statistisk signifikant på et 1-procent-niveau. Forskellen mellem små og store private virksomheder er ikke statistisk signifikant, men forskellen mellem små og store offentlige virksomheder er statistisk signifikant på et 5-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Begrundelsen med, at det kræver for mange hensyn, anvendes af 42 pct. af de private virksomheder og 24 pct. af de offentlige virksomheder.

Denne forholdsvis lave andel blandt de offentlige virksomheder er først og fremmest drevet af, at de små offentlige virksomheder har en lav andel (21 pct.), der undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi det kræver for mange særlige hensyn. Den tilsvarende andel for store offentlige virksomheder er 43 pct.

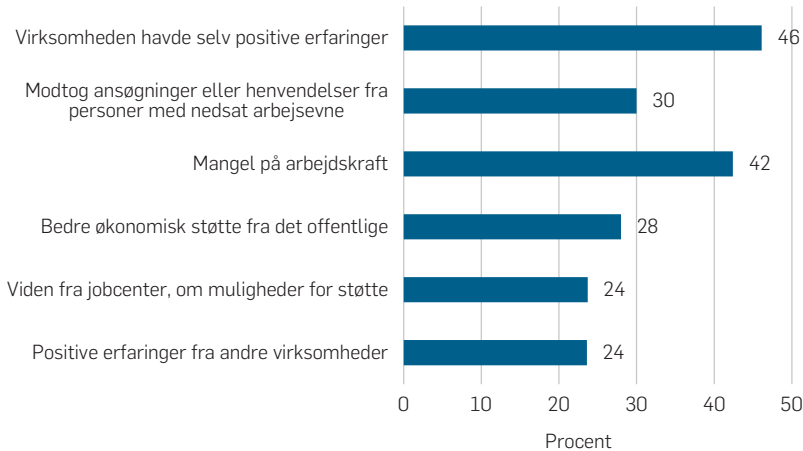
Det samme mønster som for andelen, der undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi det kræver for mange særlige hensyn, findes for andelen, der undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi de er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne fungerer på arbejdspladsen (figur 5.9). Her er det 18 pct. af de små offentlige virksomheder, 41 pct. af de store offentlige virksomheder og 37-41 pct. af de private virksomheder, som anvender begrundelsen med, at de er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne fungerer på arbejdspladsen.

Til sidst i dette afsnit ser vi på, om virksomhederne vurderer, at udvalgte forhold vil få virksomheden til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne, se figur 5.10. De udvalgte forhold, der spørges til, er parallelle til de spørgsmål, som virksomhederne, der har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, har fået (figur 5.6).

Især egne positive erfaringer (46 pct.) og mangel på arbejdskraft (42 pct.) vurderer virksomhederne, vil få dem til at overveje at ansætte færre personer med nedsat arbejdsevne. Flere af virksomhederne vurderer endvidere, at ansøgninger og henvendelser fra personer med nedsat arbejdsevne (30 pct.) og bedre økonomisk støtte fra det offentlige (28 pct.) vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. En sammenligning af figur 5.6 og figur 5.10 viser, at virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsen, i højere grad end virksomheder uden sådanne medarbejdere vurderer, at de udvalgte forhold vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne.

FIGUR 5.10

Andelen af virksomheder, som ikke har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, hvor udvalgte forhold vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. 2014. Vægtet procent.<sup>1</sup>



1. Andel af virksomheder, der har svaret "ved ikke", fremgår af tabel B5.4 i bilag 5.  
Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## OPSAMLING

Blandt alle virksomhederne finder vi, at 22 pct. slet ikke finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens 28 pct. i høj eller nogen grad finder det muligt og 44 pct. i mindre grad finder det muligt. Det er især de små private virksomheder, som slet ikke finder det muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. 25 pct. af de små virksomheder mener dette mod 5-7 pct. af de øvrige virksomheder.

Analyserne tyder dog også på, at der er et potentiale for at få flere virksomheder til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, idet lidt over en femtedel af de virksomheder, som *ikke* på nuværende tidspunkt har medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev ansat, vurderer, at det er praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Med hensyn til det fremtidige potentiale for at få flere personer med nedsat arbejdsevne i beskæftigelse er det dog mindre positivt, at

omkring en tredjedel af virksomhederne vurderer, at det (på grund af udviklingen i virksomhedens situation) i de senere år er blevet sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, mens der er en forholdsvis lille andel, der mener, at det er blevet lettere (6 pct.). En større andel af de offentlige virksomheder (46 pct.) end af de private virksomheder (31 pct.) har oplevet, at det er blevet sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne kan måske være med til at løse problemer med mangel på arbejdskraft. Private virksomheder vil i mindre omfang end de offentlige virksomheder overveje at løse rekrutteringsproblemer ved at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. 32 pct. af de små private virksomheder, 20 pct. af de store private virksomheder og 12-14 pct. af de offentlige virksomheder vil slet ikke overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis almindelige ansættelsesprocedurer ikke skaffer nok nyansatte.

Virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er blevet spurgt, om udvalgte forhold har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Blandt de forhold, som ifølge virksomhederne især har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne, er et ønske fra virksomhedens side om at bidrage til samfundet, samt økonomisk støtte fra det offentlige. Tre fjerdedele af virksomhederne vurderer, at et ønske fra virksomheden om at bidrage til samfundet, samt økonomisk støtte fra det offentlige, har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Er det forbundet med omkostninger at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, er der færre, der handler ud fra et ønske om at bidrage til samfundet. Omkring halvdelen mener, at et ønske fra virksomheden om at bidrage til samfundet, selvom det er forbundet med omkostninger, har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Der er endvidere tre fjerdedele af virksomhederne, som vurderer, at økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelsen har været med til at fremme ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne.

Økonomisk støtte fra det offentlige har til gengæld ikke stor vægt som forklaring på, hvorfor nogle virksomheder undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Blandt virksomheder, som ikke har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er det kun 13 pct., der begrundet dette med for dårlig

økonomisk støtte fra det offentlige. Til gengæld oplyser mange virksomheder, at de undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, fordi personerne med nedsat arbejdsevne mangler de rigtige kvalifikationer (50 pct.), fordi det kræver for mange særlige hensyn (40 pct.), og fordi de er nervøse for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen (35 pct.).

Endelig er virksomhederne blev spurgt, om udvalgte forhold vil få dem til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne. Virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne ved ansættelsen, vurderer i højere grad end virksomheder uden sådanne medarbejdere, at de udvalgte forhold vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. For begge grupper af virksomheder er det dog især egne positive erfaringer og mangel på arbejdskraft, som virksomhederne vurderer, vil få dem til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne. Flere af virksomhederne vurderer endvidere, at ansøgninger og henvendelser fra personer med nedsat arbejdsevne og bedre økonomisk støtte fra det offentlige vil få dem til at overveje at ansætte (flere) personer med nedsat arbejdsevne.

## REKRUTTERING AF LEDIGE

Dette kapitel fokuserer på virksomheders rekruttering af personer, der kommer fra ledighed. Vi skelner i denne forbindelse mellem to grupper af ledige, nemlig længerevarende ledige, der tilknyttes på særlige vilkår, og ledige over 55 år. I kapitlet ser vi bl.a. nærmere på, hvor mange og hvilke virksomheder, der rekrutterer disse ledige.

Vores fokus på virksomheders rekruttering af de to grupper af ledige skal bl.a. ses i lyset af de fremtidige demografiske forskydninger. Disse forskydninger forstærker betydningen af, at flest muligt står til rådighed for arbejdsmarkedet for dermed at mindske risikoen for, at der opstår arbejdskraftmangel og lønstigninger. Virksomhederne kan medvirke hertil ved bl.a. at bidrage til at sikre, at langtidsledige og ledige over 55 år får mulighed for (igen) at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

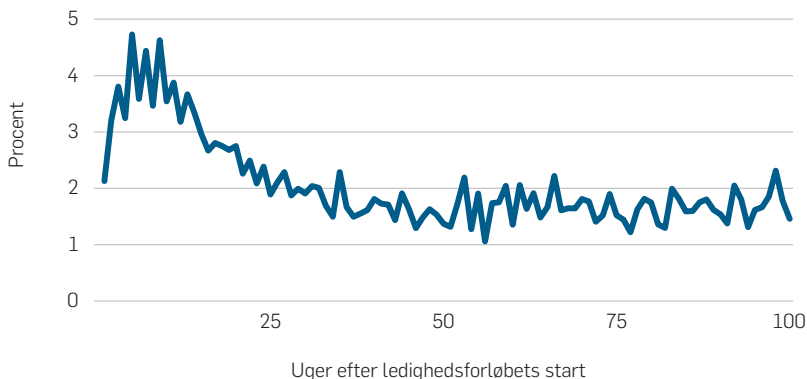
### TILKNYTNING AF LANGTIDSLEDIGE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Personer med langvarig ledighed har vanskeligere end andre ledige ved at finde et nyt job (Kroft, Lange & Notowidigdo, 2013; Krueger, Cramer & Cho, 2014). Muligheden for at vende tilbage til beskæftigelse efter en ledighedsperiode falder således med varigheden af ledighedsperioden, se figur 6.1. De mulige forklaringer kan, ifølge fx Krueger, Cramer & Cho

(2014), findes både på udbuds- og på efterspørgselssiden. Langtidsledige kan miste modet og derfor søge mindre intensivt efter arbejde. Desuden kan deres kvalifikationer potentielt blive forringet, jo længere tid de er ledige. Samtidig frasorterer nogle arbejdsgivere langtidsledige, baseret på en (rationel eller irrationel) forventning om, at langtidsledigheden kan tilskrives en relativt lav produktivitet – en lav produktivitet, der kan være et resultat af hændelser, som er indtruffet såvel før som efter ledighedsperiodens start. Ud over at langtidsledige har vanskeligere end andre ledige ved at finde et nyt job, overgår de også oftere til kortvarige job (Krueger, Cramer & Cho, 2014).

FIGUR 6.1

Andelen af forsikrede ledige, der overgår til beskæftigelse, fordelt efter antal uger efter ledighedsforløbets start. 2011. Procent.



Kilde: Det Økonomiske Råd (2014b).

I starten af 2015 udgjorde langtidsledige – her defineret som personer, der har været ledighedsberørte i mindst 12 sammenhængende måneder – 1 pct. af arbejdsstyrken, se figur 6.2. Denne andel har været faldende siden september 2011.

Langtidslediges udfordringer i forhold til at finde et nyt job indebærer, at der er behov for at gøre en særlig indsats for at få dem tilbage i arbejde.

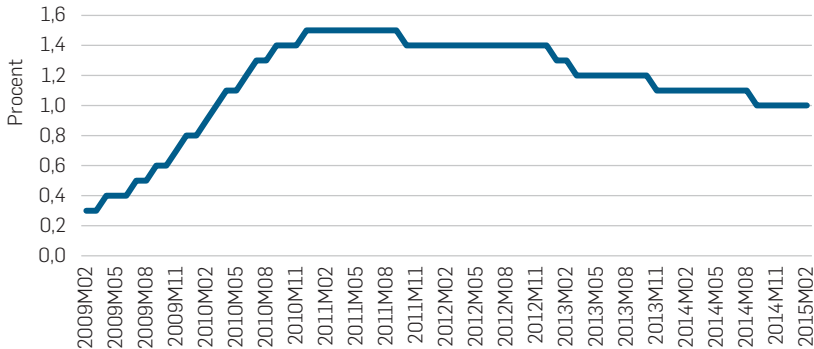
I dette afsnit fokuserer vi på virksomheders anvendelse af job på særlige vilkår i forbindelse med tilknytning af, hvad vi i spørgeskemaet



betegner ”længerevarende ledige”<sup>43</sup>, der har fuld arbejdsevne. De særlige vilkår omfatter her virksomhedspraktik og offentligt tilskud til lønnen i forbindelse med fx jobtræning, jobrotation, nyttejob eller seniorjob.

FIGUR 6.2

Langtidsledige i procent af arbejdsstyrken, februar 2009-februar 2015. Sæson-korrigerede tal.



Anm.: Langtidsledige omfatter de ledighedsberørte personer, som vurderes at have været ledige i mindst 12 sammenhængende måneder.

Kilde: Danmarks Statistik (2015b).

Vi ser først på, i hvilket omfang virksomheder har personer, der har været længerevarende ledige, tilknyttet i job på særlige vilkår. Vi undersøger i denne forbindelse dels, hvor mange af virksomhederne, der bruger ordningerne, dels hvor mange af medarbejderne, der kommer fra ledighed og er tilknyttet i job på særlige vilkår. Dernæst belyser vi, hvad der karakteriserer de virksomheder, der benytter sig af ordningerne. I forlængelse heraf undersøger vi, i hvilket omfang virksomhederne ville have tilknyttet den enkelte længerevarende ledige, hvis det ikke havde været muligt at tilknytte vedkommende i et job på særlige vilkår. Til slut belyser vi, hvor ofte det forekommer, at længerevarende ledige, der er tilknyttet en virksomhed på særlige vilkår, efterfølgende ansættes ordinært i virksomheden.

43. Det er med andre ord op til den enkelte interviewperson at vurdere, i hvilke tilfælde der er blevet ansat personer med *længerevarende* ledighed bag sig.

## HVOR MANGE AF VIRKSOMHEDERNE GØR BRUG AF ORDNINGERNE?

Vi undersøger indledningsvist, om virksomhederne på interviewtidspunktet har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende ledighed, tilknyttet i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen.

TABEL 6.1

Andelen af virksomheder, der har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende arbejdsløshed, tilknyttet i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen<sup>1</sup>. Særskilt for ordninger samt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Virksomhedspraktik	16	34 ***	17	33	54 ***	38 ***	20
Offentligt tilskud til lønnen <sup>1</sup>	13	29 ***	14	35	65 ***	42 ***	18
Beregningsgrundlag	454	358	812	500	413	913	1.725

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Jobtræning, jobrotation, nyttejob og seniorjob er anført som eksempler på ansættelser med offentligt tilskud til lønnen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Vi finder, at brugen af henholdsvis virksomhedspraktik og offentligt tilskud til lønnen stort set er lige udbredt på virksomhederne: 20 pct. af de adspurgte virksomheder har personer tilknyttet i virksomhedspraktik, mens 18 pct. har personer ansat med offentligt tilskud til lønnen, se tabel 6.1.

For begge ordninger gælder endvidere, at langt flere offentlige end private virksomheder bruger ordningerne: Mens henholdsvis 38 pct. og 42 pct. af de offentlige virksomheder gør brug af de to ordninger, er de tilsvarende tal for de private virksomheder henholdsvis 17 pct. og 14 pct. Et sidste fællestræk i forhold til brugen af de to ordninger er, at de oftere bliver anvendt af store end af små virksomheder – det gælder både for de private og for de offentlige virksomheder. Forskellen mellem store og små virksomheder er givetvis bl.a. dels en følge af, at store virksomheder foretager flere nyansættelser end små virksomheder, dels at opgaver som fx oplæring af de nyansatte langtidsløse potentielt kan fordeles på flere medarbejdere.

## HVOR MANGE AF MEDARBEJDERNE ER OMFATTET?

Virksomheder, der gør brug af ordningerne, har i gennemsnit 1,7 personer tilknyttet på disse ordninger (tal fremgår ikke af tabel). De store virksomheder anvender ikke overraskende ordningerne til flere medarbejdere, end små virksomheder gør: Blandt virksomheder, der gør brug af ordningerne, har store private virksomheder i gennemsnit tilknyttet 2,3 medarbejdere i disse ordninger mod 1,4 medarbejdere i små private virksomheder. De tilsvarende tal for de offentlige virksomheder er hhv. 3,6 og 1,6 medarbejdere.

I det følgende ser vi nærmere på, hvor stor en *andel* de medarbejdere, der er tilknyttet i disse ordninger, udgør *af det totale antal medarbejdere*. Denne beregning foretager vi med udgangspunkt i:

1. Virksomheder, der gør brug af ordningerne
2. Alle virksomheder.

Vi sætter først antallet af medarbejdere, der er tilknyttet i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen, i forhold til antal medarbejdere på de virksomheder, der gør brug af ordningerne. Derved får vi et billede af, hvor meget disse medarbejdere ”fylder” på den enkelte virksomhed, afhængigt af sektor og virksomhedsstørrelse.

Vi finder, at længerevarende ledige, der er blevet ansat på særlige vilkår, fylder mere på de private end på de offentlige virksomheder: På de private virksomheder, der gør brug af ordningerne, udgør medarbejdere, tilknyttet på særlige vilkår, 5 pct. af alle medarbejdere mod 3 pct. i de offentlige virksomheder (tal fremgår ikke af nogen tabel eller figur). Det vil sige, at mens relativt flere offentlige end private virksomheder tilknytter personer, der har været længerevarende ledige, på særlige vilkår, er en større andel af de private virksomheders medarbejdere omfattet af disse ordninger på den del af virksomhederne, der bruger ordningerne.

Desuden finder vi, at længerevarende ledige ”fylder” mere på de små end på de store virksomheder – denne forskel er især udtalt i den private sektor: På de små private virksomheder, der gør brug af ordningerne, udgør medarbejdere, ansat på særlige vilkår, 17 pct. af alle medarbejdere mod kun 2 pct. på de store private virksomheder – de tilsvarende tal for de offentlige virksomheder er henholdsvis 12 og 4 pct., se figur 6.3.

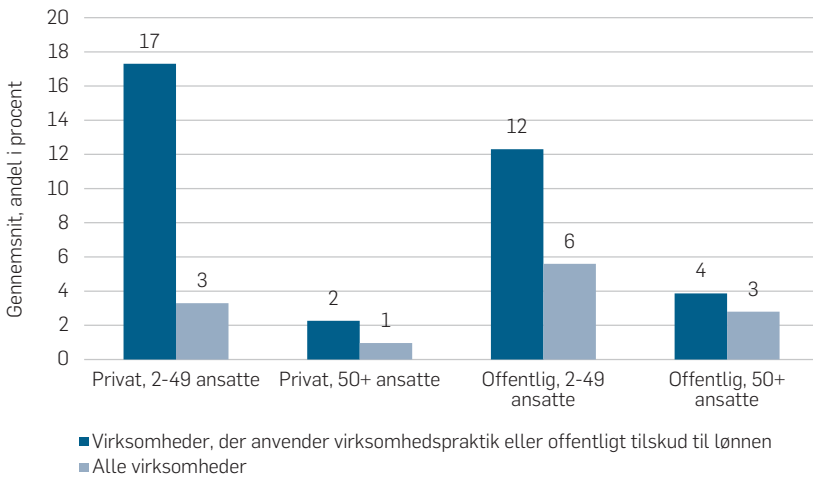
Der er som nævnt ovenfor relativt færre små end store virksomheder, der gør brug af virksomhedspraktik og offentligt tilskud til lønnen i forbindelse med rekruttering af længerevarende ledige, men tallene her viser, at hvis små virksomheder bruger ordningerne, er en større andel af deres medarbejdere omfattet af disse ordninger, end det er tilfældet på de store virksomheder – sidstnævnte gælder især for de private virksomheder. At langtidsledige, tilknyttet på særlige vilkår, især udgør en stor andel på de små private virksomheder, er en naturlig følge af, at to tredjedele af disse virksomheder har mindre end 10 ansatte – de små private virksomheder er således mindre end de små offentlige virksomheder, se tabel B2.1 i bilag 2. En medvirkende årsag til, at relativt få små private virksomheder gør brug af virksomhedspraktik og offentligt tilskud til lønnen i forbindelse med rekruttering af længerevarende ledige, kan med andre ord være, at der er relativt færre kollegaer til at tage sig af de ledige, der tilknyttes på særlige vilkår.

Dernæst sætter vi antallet af medarbejdere, der er omfattet af ordningerne, i forhold til antal medarbejdere på alle virksomheder (dvs. hvor antal omfattede medarbejdere sættes til nul på de virksomheder, der ikke gør brug af ordningerne). På små private virksomheder er det i gennemsnit 3 pct. af medarbejderne, der kommer fra langtidsledighed og er tilknyttet på særlige vilkår, mod kun 1 pct. på de store private virksomheder – de tilsvarende tal for den offentlige sektor er henholdsvis 6 og 3 pct., se figur 6.3. Heraf fremgår også, at medarbejderne, der kommer fra langtidsledighed og er tilknyttet på særlige vilkår, udgør en større andel af medarbejderne i offentlige end i private virksomheder.

Samlet kan man sige, at de store virksomheder i gennemsnit knytter flere personer med længerevarende ledighed til virksomheden på særlige vilkår, end de små virksomheder gør, og på den måde bidrager de store virksomheder mere end de små virksomheder til at få tilknyttet personer med længerevarende ledighed til virksomhederne. Det er dog de små virksomheder, der forholdsmæssigt bidrager mest, da de i gennemsnit har en større andel end de store virksomheder af medarbejderne, som kommer fra længerevarende ledighed og er tilknyttet på særlige vilkår. Beregninger på spørgeskemadataene viser da også, at omkring 70 pct. af personerne med længerevarende ledighed, der tilknyttes en virksomhed på særlige vilkår, tilknyttes en virksomhed med 2-49 ansatte (fremgår ikke af tabel eller figur).

FIGUR 6.3

Andelen af medarbejdere, som kom fra længerevarende ledighed og er tilknyttet virksomheden i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen<sup>1</sup>. Særskilt for virksomheder, der anvender virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen<sup>1</sup> og alle virksomheder. 2014. Procent, vægtet gennemsnit.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med  $\chi^2$ -test. For både virksomheder, der anvender virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen og alle virksomheder gælder, at forskellene mellem private og offentlige virksomheder, små og store private virksomheder og små og store offentlige virksomheder er signifikante på et 1-procent-niveau.

1. Jobtræning, jobrotation, nyttejob og seniorjob er anført som eksempler.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## HVILKE VIRKSOMHEDER GØR BRUG AF ORDNINGERNE?

Vi ser i dette afsnit nærmere på, hvad der karakteriserer virksomheder, der gør brug af henholdsvis virksomhedspraktik og offentligt tilskud til lønnen i forbindelse med rekruttering af én eller flere personer, der har været længerevarende ledige. Til dette formål gennemfører vi regressionsanalyse. Resultaterne af regressionsanalysen fremgår også af tabel B6.1. i bilag 6).

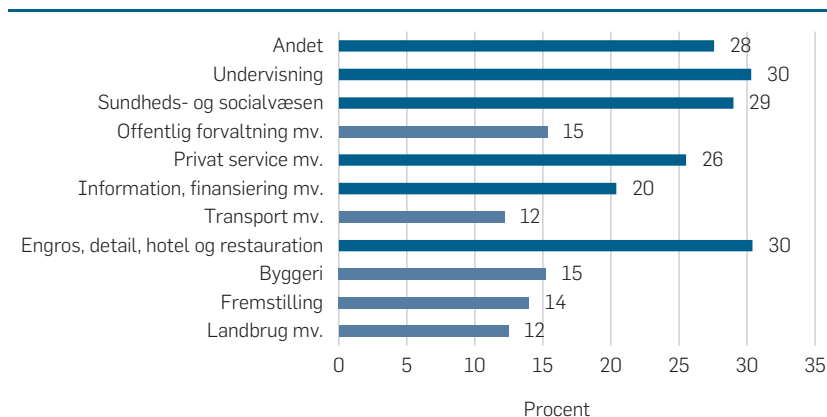
I tråd med resultaterne ovenfor finder vi, at især store og især offentlige virksomheder gør brug af virksomhedspraktik og offentligt tilskud til lønnen.<sup>44</sup>

44. Resultatet for sektor fremgår af en analyse svarende til den, der er præsenteret i tabel B6.1 i bilag 6, men hvor branchevariablen er erstattet af en variabel for sektor. Sektorvariablen er signifikant i denne analyse (fremgår ikke af nogen tabel).

Vi finder endvidere, at der er brancheforskelle, når det gælder virksomhedernes brug af disse ordninger. Brancheforskellene er illustreret i figur 6.4 for brug af virksomhedspraktik og figur 6.5 for brug af offentligt tilskud til lønnen. Med afsæt i beregnede sandsynligheder – der er baseret på den referencegruppe, der fremgår af anmærkningen til de to figurer – finder vi for begge ordninger, at virksomheder inden for undervisning, sundheds- og socialvæsen samt engros, detail, hotel og restauration er *mere* tilbøjelige til at bruge ordningerne end virksomheder inden for transport, fremstilling, landbrug mv. og byggeri. Det er desuden værd at bemærke, at virksomheder inden for offentlig forvaltning mv. ligeledes har en lav tilbøjelighed til at anvende virksomhedspraktik.

FIGUR 6.4

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende arbejdsløshed, tilknyttet i virksomhedspraktik. Særskilt for brancher. 2014. Vægtet procent.<sup>1</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B6.1 i bilag 6 for virksomhedspraktik. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Søjlerne har to forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

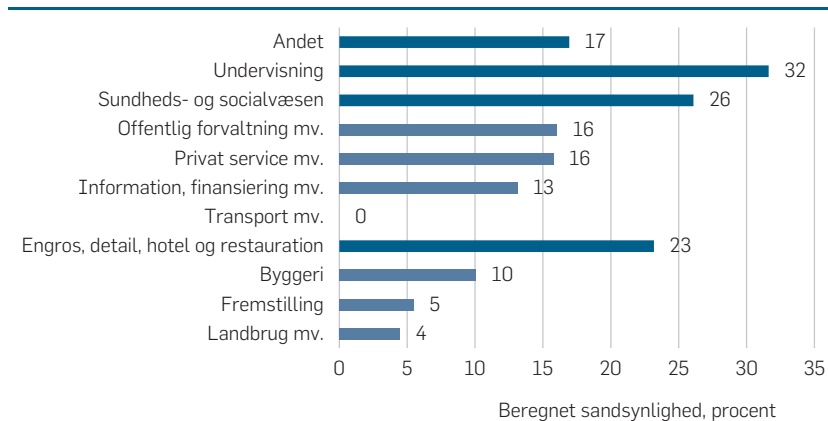
Analysen viser også, at virksomheder, der har en nogenlunde økonomisk situation, i højere grad anvender virksomhedspraktik og offentligt tilskud

til lønnen end virksomheder med en særdeles god økonomisk situation. Dette tyder på, at virksomheder i ”midterfeltet”, økonomisk set, er dem, der har mest overskud til, interesse i og/eller nytte af at anvende ordningerne.

Desuden anvender virksomheder, der ikke har haft behov for at ansætte nye medarbejdere i de sidste to år, ikke overraskende i mindre grad virksomhedspraktik end virksomheder, der i denne periode har let ved at tiltrække kvalificerede medarbejdere.

FIGUR 6.5

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende arbejdsløshed, ansat med offentligt tilskud til lønnen<sup>1</sup>. Særskilt for brancher. 2014. Vægtet procent.<sup>2</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B6.1 i bilag 6 for offentligt tilskud til lønnen.

Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Jobtræning, jobrotation, nyttejob og seniorjob er anført som eksempler.
2. Søjlerne har to forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Endelig finder vi, at det øger sandsynligheden for at bruge ordningerne ved rekruttering af længerevarende ledige, hvis virksomhederne har job med let oplæring. Resultatet – der også viser sig, når det gælder ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, se kapitel 3 – afspejler formentlig,

at virksomheder, der kun har job, der kræver omfattende oplæring, er mindre tilbøjelige til at anvende disse ordninger, fordi det i sådanne tilfælde er relativt mere tidskrævende for andre ansatte på virksomheden at have længerevarende ledige tilknyttet på særlige vilkår.

FIGUR 6.6

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende arbejdsløshed, henholdsvis tilknyttet i virksomhedspraktik og ansat med offentligt tilskud til lønnen<sup>1</sup>. Særskilt for, om virksomheden har job, som en nyansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid ("job med let oplæring") eller ej. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyser i tabel B6.1 i bilag 6. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, indgår i branchen sundheds- og socialvæsen, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Jobtræning, jobrotation, nyttejob og seniorjob er anført som eksempler på ansættelser med offentligt tilskud til lønnen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Betydningen af at have job med let oplæring er illustreret i figur 6.6. Det fremgår, at uanset om det gælder virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen, er den beregnede sandsynlighed for at anvende disse ordninger – baseret på den valgte referencegruppe, se anmærkningen til figur 6.6 – betydeligt større, hvis virksomheden har job med let oplæring, end hvis dette ikke er tilfældet, nemlig 26 pct. mod 15 pct. for virksomhedspraktik og 29 pct. mod 16 pct. for offentligt tilskud til lønnen.



## SÆRLIGE VILKÅR ALTERNATIV TIL ORDINÆR ANSÆTTELSE?

Vi ser dernæst på, om de længerevarende ledige, der er blevet tilknyttet virksomheden på særlige vilkår, ville være blevet ansat på ordinære vilkår i samme virksomhed, hvis det ikke havde været muligt at anvende virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen. Det skal indledningsvist bemærkes, at resultaterne kan være påvirket af, at de er baseret på de adspurgte virksomheders *egnet udsagn*. Virksomhederne kan have en økonomisk interesse i at signalere, at muligheden for at tilknytte langtidsledige på særlige vilkår øger rekrutteringen af langtidsledige, selvom der reelt er tale om, at disse personer alternativt ville være blevet ansat ordinært, hvorfor den angivne andel kan være et underkantsskøn. Omvendt kan andelen også være et overkantsskøn, hvis virksomhederne i højere grad lægger vægt på at signalere, at de er samfundsansvarlige. Derfor skal resultaterne fortolkes med forsigtighed.

14 pct. af alle de adspurgte virksomheder anfører, at én eller flere af de medarbejdere, som har været længerevarende ledige, og som virksomheden har tilknyttet på særlige vilkår, ville være blevet ansat ordinært på virksomheden i fravær af muligheden for at anvende virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen, se tabel 6.2. Størstedelen – 78 pct. – anfører, at ordinær ansættelse ikke ville være kommet på tale, mens 8 pct. svarer ”ved ikke”. Især store private virksomheder svarer ”ved ikke”. En mulig forklaring kan være, at disse virksomheder, i mindre udstrækning end andre virksomheder, gør sig overvejelser om, hvorvidt længerevarende ledige, ansat på særlige vilkår, i stedet kunne ansættes ordinært.

Resultaterne i tabel 6.2 antyder, at anvendelse af virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen som alternativ til ordinær ansættelse især forekommer i private virksomheder. Forskellen mellem offentlige og private virksomheder, der svarer ”ja” til spørgsmålet, er dog ikke statistisk signifikant.

Vi har også set på, hvor stor en andel af de medarbejdere, som er tilknyttet på særlige vilkår, der alternativt ville være blevet ordinært ansat. Beregnet med afsæt i de virksomheder, der angiver, at ordinær ansættelse ville være kommet på tale for én eller flere medarbejdere, finder vi i 65 pct. af tilfældene, at én medarbejder er blevet tilknyttet på særlige vilkår, og at denne ene medarbejder ville være blevet ansat ordinært i fravær af muligheden for at anvende virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen (ikke vist i tabel). Anvendelse af virksomhedspraktik

eller offentligt tilskud til lønnen som alternativ til ordinær ansættelse ser – baseret på virksomhedernes egne udsagn – med andre ord ud til især at finde sted i virksomheder, der på interviewtidspunktet kun har en enkelt medarbejder med længerevarende ledighed bag sig tilknyttet på særlige vilkår. Igen er det dog vigtigt at understrege, at resultaterne skal fortolkes med forsigtighed.

TABEL 6.2

Virksomheder, hvor én eller flere medarbejdere er tilknyttet i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen<sup>1</sup>, fordelt efter, om personerne ville være blevet ansat på virksomheden på ordinære vilkår, hvis det ikke havde været muligt at anvende disse ordninger. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Ja	17	16	17	9	4	7	14
Nej	77	60	75	87	87	87	78
Ved ikke	6	25	8	5	9	6	8
I alt	100	101	100	101	100	100	100
Beregningsgrundlag	112	165	277	283	302	585	862

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt.

1. Jobtræning, jobrotation, nyttejob og seniorjob er anført som eksempler på ansættelser med offentligt tilskud til lønnen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## OVERGANG TIL ORDINÆR ANSÆTTELSE

Når længerevarende ledige kommer i virksomhedspraktik eller ansættes med offentligt tilskud til lønnen, får de bl.a. mulighed for at bruge og udvikle deres kompetencer og at vise en arbejdsgiver, hvad de kan. Vi ser i dette afsnit på, hvor ofte det forekommer, at personer, som kom fra længerevarende ledighed og som har været tilknyttet på særlige vilkår i en virksomhed, efterfølgende overgår til en ordinær ansættelse i samme virksomhed.

Overgang til ordinær ansættelse forekommer ifølge kun 17 pct. af virksomhederne ”altid” eller ”ofte”, mens hele 64 pct. anfører, at det kun sker ”sjældent”, eller at det ”aldrig” sker, se tabel 6.3. Det mest almindelige er således, at virksomheder *ikke* fastholder langtidsledige efter en periode, hvor de har været i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen.

Private virksomheder er mere tilbøjelige end offentlige virksomheder til at fastholde personer, der har været tilknyttet på særlige vilkår, i ordinære stillinger. 21 pct. af disse virksomheder angiver således ”altid” eller ”ofte” mod kun 6 pct. af de offentlige virksomheder. Denne sektorforskel er i tråd med resultater af eksisterende studier af effekterne af virksomhedsrettet aktivering. Der er således stærk evidens for, at løntilskudsansættelse i private virksomheder har positive beskæftigelseseffekter, mens der er moderat evidens for, at løntilskudsansættelse i offentlige virksomheder forlænger ledighedsperioden (Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats, 2014).

I forbindelse med tabel 6.3 er det vigtigt at bemærke, at fx job med offentligt tilskud til lønnen også kan øge chancerne for at få et ordinært job i andre virksomheder, og at vi af analyserne i denne årbog ikke kan se, i hvilket omfang personerne i virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen efterfølgende får ordinære job i andre virksomheder.

TABEL 6.3

Virksomheder, der har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende arbejdsløshed, og som har været ansat på særlige vilkår i virksomhedspraktik eller med offentligt tilskud til lønnen<sup>1</sup>, fordelt efter, hvor hyppigt det forekommer, at personer, ansat i disse ordninger, senere overgår til en ordinær ansættelse på virksomheden. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+ ***	I alt	2-49	50+ *	I alt ***	
Altid	5	2	5	1	0	1	4
Ofte	13	39	16	3	8	5	13
Sommetider	31	33	31	35	43	37	33
Sjældent	27	24	27	44	38	42	31
Aldrig	11	1	10	12	9	11	10
Ved ikke	14	1	12	6	3	5	10
I alt	100	100	101	101	101	101	101
Beregningsgrundlag	112	164	276	283	302	585	861

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Jobtræning, jobrotation, nyttejob og seniorjob er anført som eksempler på ansættelser med offentligt tilskud til lønnen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

For både private og offentlige virksomheder gælder det endvidere, at store virksomheder ser ud til at være mere tilbøjelige end små virksomheder

til at fastholde medarbejdere, der tidligere har været ansat på særlige vilkår. 41 pct. af de store private virksomheder angiver således ”altid” eller ”ofte” mod 18 pct. af de små private virksomheder – de tilsvarende tal for offentlige virksomheder er 8 pct. mod 4 pct. Resultaterne tegner dermed et billede af, at overgang til ordinær ansættelse fra virksomhedspraktik eller offentligt tilskud til lønnen især forekommer på store private virksomheder, når det gælder længerevarende ledige.

Det skal endelig bemærkes, at hele 14 pct. af de små private virksomheder svarer ”ved ikke” til spørgsmålet om overgang til ordinær ansættelse. En af forklaringerne kan være, at nogle af disse virksomheder måske kun i meget begrænset omfang har haft medarbejdere med længerevarende ledighed bag sig tilknyttet på særlige vilkår og derfor endnu ikke i særlig stort omfang har stået i situationer, hvor de har skullet tage stilling til, om de vil beholde en sådan medarbejder på ordinære vilkår efterfølgende.

## REKRUTTERING AF LEDIGE OVER 55 ÅR

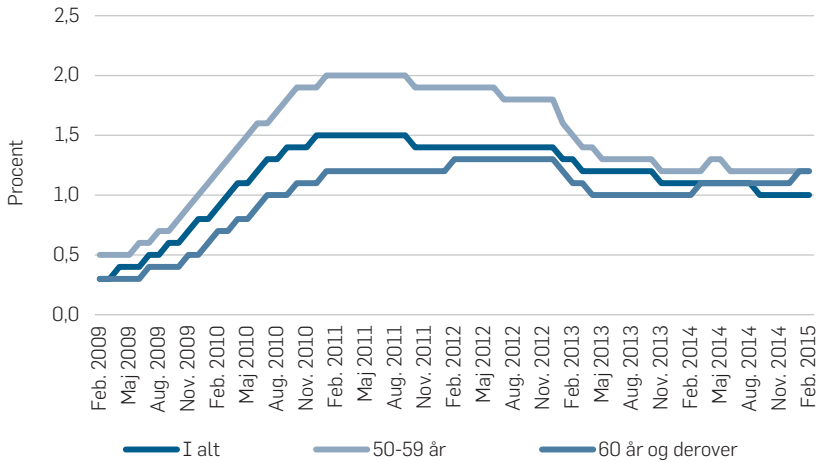
I dette afsnit fokuserer vi på virksomheders rekruttering af personer over 55 år, der kommer fra ledighed. Ældre rammes ganske vist ikke mere af ledighed end yngre: Ledighedsprocenten for personer på 55-59 år er en smule mindre end ledighedsprocenten for arbejdsstyrken som helhed (4,8 mod 5 pct. i 2014), mens den er endnu mindre for personer på 60 år eller derover (4,5 pct.) (Danmarks Statistik, 2015). Når ældre oplever at blive ramt af ledighed, er de imidlertid mere tilbøjelige til at forblive ledige i en længere periode end andre grupper (OECD, 2006). I Danmark viste denne tendens sig især under den seneste lavkonjunktur, hvor 50-59-årige i højere grad var langtidsledige end arbejdsstyrken som helhed, se figur 6.7.

En særlig problematik i forhold til ældre er, at ledighed kan få denne aldersgruppe til at forlade arbejdsmarkedet *tidligere*, end de som udgangspunkt havde planlagt (OECD, 2006). En væsentlig årsag til, at ældre ufrivilligt overgår til efterløn, er således, at de mister jobbet (Larsen, Bach & Liversage, 2012). Tidlig afgang fra arbejdsmarkedet udgør en særlig samfundsmæssig udfordring pga. den demografiske udvikling, der betyder, at ældre i fremtiden vil udgøre en stigende andel af den samlede befolkning. Den demografiske udvikling betyder med andre ord, at der er

behov for at få ældre til at blive *længere tid* på arbejdsmarkedet (se fx Larsen, Bach & Ellebæk, 2011). Det er derfor vigtigt, at ældre så hurtigt som muligt vender tilbage til beskæftigelse efter en ledighedsperiode for dermed at undgå, at de forlader arbejdsmarkedet tidligere end planlagt.

FIGUR 6.7

Andelen af langtidsledige i arbejdsstyrken. Særskilt for alle ledige og for udvalgte aldersgrupper. Februar 2009 til februar 2015. Sæsonkorrigerede tal. Procent.



Anm.: Langtidsledige omfatter de ledighedsberørte personer, som vurderes at have været ledige i mindst 12 sammenhængende måneder.

Kilde: Danmarks Statistik (2015b).

I det følgende ser vi nærmere på, om virksomheder rekrutterer personer over 55 år, der kommer fra ledighed. Vi ser først på, hvor stor en andel af virksomhederne, der i 2014 har ansat ældre ledige. Dernæst undersøger vi, hvad der karakteriserer disse virksomheder.

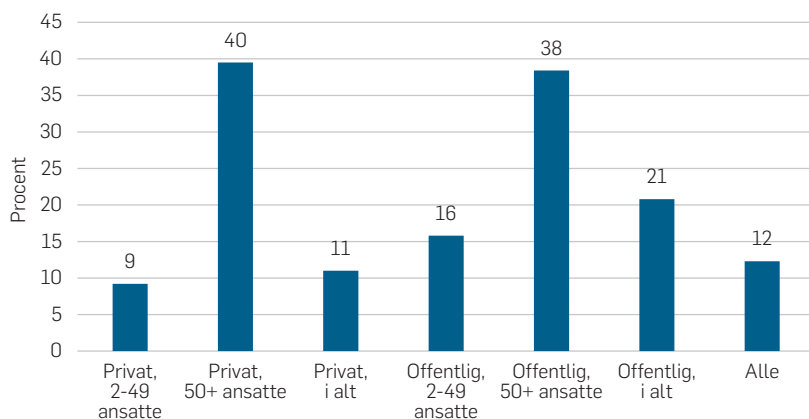
#### HVOR MANGE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER LEDIGE OVER 55 ÅR?

Vi har undersøgt, i hvilket omfang virksomheder har ansat ledige over 55 år i 2014. I denne sammenhæng fokuserer vi på alle typer af ansættelser, dvs. at både ordinære ansættelser og ansættelser på særlige vilkår indgår. Vi finder, at 12 pct. af virksomhederne har ansat ledige i denne aldersgruppe, se figur 6.8. Relativt flere offentlige end private virksomheder ansætter ledige over 55 år (21 mod 11 pct.). I begge sektorer er det især store virksomheder, der ansætter disse ledige: Ca. 40 pct. af både de store

private og de store offentlige virksomheder har ansat personer over 55 år fra ledighed mod henholdsvis 9 og 16 pct. af de små private og de små offentlige virksomheder. Også her er forskellen mellem store og små virksomheder givetvis bl.a. en følge af, at store virksomheder generelt foretager flest ansættelser. Vi har ikke oplysninger om, hvor stor andel nyansatte ledige over 55 år udgør af virksomhedernes medarbejderstab.

FIGUR 6.8

Andelen af virksomheder, der i 2014 har ansat ledige over 55 år. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. Vægtet procent.



Anm.: Forskellene mellem virksomhedstyperne er testet med  $\chi^2$ -test. Forskellene mellem private og offentlige virksomheder, små og store private virksomheder og små og store offentlige virksomheder er signifikante på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

#### HVILKE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER LEDIGE OVER 55 ÅR?

Vi ser dernæst, med afsæt i regressionsanalyser, på, om det er virksomheder med særlige karakteristika, der ansætter ledige, der har passeret de 55 år. Resultaterne af regressionsanalysen fremgår af tabel B6.2. i bilag 6.

Vi finder i tråd med resultaterne ovenfor, at virksomheder med mindst 50 ansatte er mere tilbøjelige til at ansætte ledige over 55 år, end virksomheder med mindre end 50 ansatte er. Denne forskel, når det gælder virksomhedsstørrelse, kan som nævnt blot være en følge af, at store virksomheder har et større rekrutteringsbehov. For nogle af de små virksomheder kan der således være tale om, at de slet ikke har haft behov for at rekruttere medarbejdere i 2014, som er i fokus her.

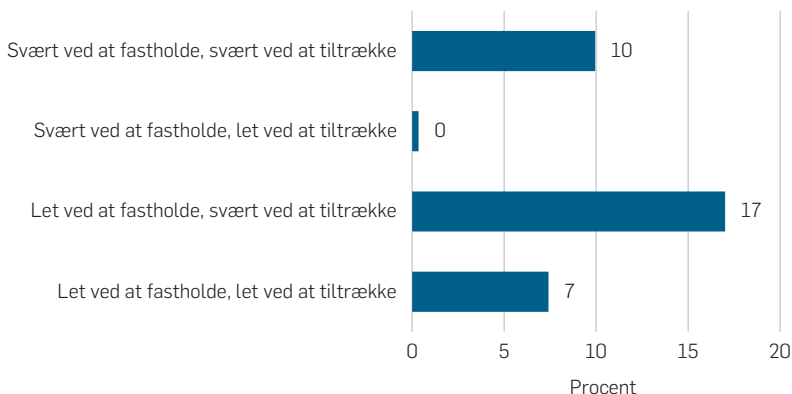
Resultaterne viser endvidere, at virksomheder, der i de sidste to år har oplevet, at det har været let at fastholde kvalificerede medarbejdere, er mere tilbøjelige til at ansætte ledige over 55 år, end virksomheder, der har haft svært ved dette. En mulig forklaring kan være, at virksomheder, der har haft svært ved at fastholde kvalificerede medarbejdere, har en større personaleomsætning end andre virksomheder. I givet fald er de måske mere bekymrede for, at deres ældre medarbejdere trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet og dermed bidrager til den høje personaleomsætning. Tidshorizonten for en ældre medarbejder opfattes således af nogle virksomheder som kortere end for yngre medarbejdere (Larsen, 2006).

Endelig finder vi, at virksomheder, der i de sidste to år har oplevet, at det har været svært at tiltrække kvalificerede medarbejdere, er mere tilbøjelige til at ansætte ledige over 55 år end virksomheder, der har haft let ved dette. En mulig fortolkning kan være, at ledige over 55 år af virksomhederne opfattes som en mindre attraktiv arbejdskraft end andre jobsøgende, fx fordi nogle virksomheder har en opfattelse af, at ældre arbejdstagere mangler omstillings- og udviklingsparathed, se fx Larsen & Miiller (2006). Virksomheder, der i de sidste to år ikke har haft behov for at ansætte medarbejdere, ansætter ikke overraskende i mindre grad ledige over 55 år end virksomheder, der har haft let ved at tiltrække kvalificerede medarbejdere.

Betydningen af, om virksomheder har haft let eller svært ved henholdsvis at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere i løbet af de sidste to år, er illustreret i figur 6.9. De virksomheder, der har størst sandsynlighed for at have ansat ledige over 55 år, er dem, der har haft let ved at fastholde kvalificerede medarbejdere, men har haft svært ved at tiltrække sådanne medarbejdere. Den beregnede sandsynlighed for disse virksomheder er – baseret på den valgte referencegruppe, se anmærkningen til figur 6.9 – 17 pct. I modsatte ende af skalaen finder vi de virksomheder, der har haft svært ved at fastholde kvalificerede medarbejdere, men har haft let ved at tiltrække disse. Her er den beregnede sandsynlighed tæt på 0 pct.

FIGUR 6.9

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har ansat ledige over 55 år i 2014. Særskilt for, om virksomheden i de sidste to år har oplevet, at det har været let eller svært henholdsvis at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere. 2014. Vægtet procent.



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B6.2 i bilag 6. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, indgår i branchen sundheds- og socialvæsen, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## OPSAMLING

I forhold til tilknytning af længerevarende ledige med fuld arbejdsevne på særlige vilkår er der ikke de store forskelle, når det gælder virksomheders brug af henholdsvis virksomhedspraktik og offentligt tilskud til lønnen: 20 pct. af virksomhederne anvender virksomhedspraktik, mens 18 pct. anvender offentligt tilskud til lønnen. Disse andele er størst i store offentlige virksomheder og mindst i små private virksomheder. Sammenlignet med virksomheder, der har en særdeles god økonomi, anvender relativt flere af de virksomheder, der har en nogenlunde økonomisk situation, ordningerne. Desuden er der relativt flere af de virksomheder, der har job med let oplæring, som anvender ordningerne, end af de virksomheder, der ikke har sådanne job.



Virksomheder, der bruger virksomhedspraktik og/eller offentligt tilskud til lønnen ved tilknytning af længerevarende ledige, har i gennemsnit ansat 1,7 medarbejdere på disse ordninger. Set i forhold til samtlige medarbejdere i disse virksomheder udgør personer, der blev rekrutteret, mens de var længerevarende ledige, den største andel i små private virksomheder, dvs. at det er i disse virksomheder, at der er relativt færrest kollegaer til at tage sig af disse nyansatte.

Når vi inddrager alle virksomheder, det vil sige *både* tager højde for, hvor stor en andel af virksomhederne der gør brug af ordningerne, og hvor stor en andel de omfattede medarbejdere udgør af samtlige ansatte på de virksomheder, der gør brug af ordningerne, finder vi dog, at personer, der blev rekrutteret, mens de var længerevarende ledige, udgør den største andel i små offentlige virksomheder.

Samlet kan man sige, at de store virksomheder i gennemsnit knytter flere personer med længerevarende ledighed til virksomheden på særlige vilkår, end de små virksomheder gør, og på den måde bidrager de store virksomheder mere end de små virksomheder til at få tilknyttet personer med længerevarende ledighed til virksomhederne. Det er dog de små virksomheder, der forholdsmæssigt bidrager mest, da de i gennemsnit har en større andel af medarbejdere end de store virksomheder, som kommer fra længerevarende ledighed og er tilknyttet på særlige vilkår.

Relativt få virksomheder (14 pct.), ville – ifølge deres eget udsagn – have tilknyttet én eller flere af de længerevarende ledige, hvis det ikke havde været muligt at tilknytte dem i et job på særlige vilkår. Denne andel kan dog potentielt reelt være større, fordi virksomhederne kan have en økonomisk interesse i at signalere, at muligheden for tilknytning på særlige vilkår er afgørende for, at virksomheden rekrutterer langtidsledige. Omvendt kan andelen også reelt være mindre, hvis virksomhederne i højere grad lægger vægt på at signalere, at de er samfundsansvarlige.

Det mest almindelige er, at virksomheder *ikke* fastholder langtidsledige efter en periode, hvor de har været i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen. Kun 17 pct. af virksomhederne anfører således, at længerevarende ledige, der har været tilknyttet på særlige vilkår på virksomheden, efterfølgende ”altid” eller ”ofte” overgår til ordinær ansættelse på samme virksomhed, mens hele 64 pct. svarer, at det kun sker ”sjældent” eller ”aldrig”. Overgang til ordinær ansættelse forekommer oftere i private end i offentlige virksomheder.

12 pct. af virksomhederne ansatte ledige over 55 år i 2014. Især store virksomheder har ansat én eller flere af disse ledige. De virksomheder, der har størst sandsynlighed for at have ansat ledige over 55 år, er i øvrigt karakteriseret ved, at de inden for de seneste to år dels har oplevet, at det har været relativt let at fastholde kvalificerede medarbejdere, dels at det har været relativt svært at tiltrække sådanne medarbejdere.

## UDSATTE GRUPPER

I dette kapitel fokuserer vi på virksomhedernes ansættelse af personer, der potentielt kan være fuldt arbejdsdygtige på linje med andre beskæftigede, men som af forskellige årsager alligevel kan have vanskeligere ved at komme i beskæftigelse. Virksomhedernes adfærd og holdninger kan i nogle tilfælde spille en stor rolle for disse personers muligheder for at opnå og fastholde en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

De grupper, som vi har valgt at fokusere på i dette kapitel, og som vi betegner ”udsatte grupper”, er:

- Personer med forskellige typer af fysiske funktionsnedsættelser
- Personer med psykiske lidelser
- Personer med plettet straffeattest
- Personer, der har haft et misbrugsproblem
- Udvalgte grupper blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Formålet med kapitlet er dels at belyse, hvor mange og hvilke virksomheder der har personer fra de enkelte grupper ansat, dels hvad virksomhedernes holdning er til betydningen af at have personer fra forskellige udsatte grupper ansat.

## BESKÆFTIGELSE AF UDSATTE GRUPPER

I dette afsnit undersøger vi dels, hvor stor en andel af virksomhederne der har forskellige typer af udsatte grupper ansat, dels hvad der karakteriserer de virksomheder, der især har disse grupper ansat. Vi belyser først virksomheders ansættelse af henholdsvis personer med fysisk funktionsnedsættelse og personer med psykiske lidelser. Dernæst ser vi på ansættelsen af andre udsatte grupper.

### PERSONER MED FYSISK FUNKTIONSNEDSÆTTELSE ELLER PSYKISK LIDELSE

De grupper af personer med forskellige former for fysiske funktionsnedsættelser og psykiske lidelser, vi har i fokus, er:

- Blinde og stærkt svagtseende
- Døve og stærkt hørehæmmede
- Kørestolsbrugere
- Personer med andre fysiske handicap
- Ordblinde og læsesvage
- Personer med sværere psykiske lidelser som fx skizofreni og manio-depressivitet
- Personer med lettere psykiske lidelser som fx stress og depression
- Personer med andre psykiske lidelser
- Personer, der er udviklingshæmmede eller hjerneskadede
- Personer med andre handicap og fysiske funktionsnedsættelser.

### EKSISTERENDE VIDEN OM PERSONER MED FYSISK FUNKTIONSNEDSÆTTELSE ELLER PSYKISK LIDELSE

Med udgangspunkt i personer, der ifølge eget udsagn har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem, finder Larsen & Høgelund (2014), at blinde og personer, der har en synsnedsættelse<sup>45</sup>, udgør 1,5 pct. af personerne i befolkningen i alderen 16-64 år, døve og personer med nedsat hørelse<sup>46</sup> udgør 0,9 pct., personer med læse- og/eller skrivevanskeligheder udgør 13,6 pct., udviklingshæmmede og hjerneskadede udgør 2,4 pct., mens personer med en psykisk lidelse udgør 13,9 pct.

---

45. Omfatter personer, der også ved brug af kontaktlinser eller briller har en synsnedsættelse.

46. Omfatter personer, der også ved brug af høreapparat har nedsat hørelse.

En funktionsnedsættelse er som nævnt i kapitel 4 defineret som et psykologisk, fysiologisk eller anatomisk tab eller en anomalitet, der nedsætter specifikke funktioner (Damgaard, Steffensen & Bengtsson, 2013). Det fremgår også af kapitel 4, at en funktionsnedsættelse ikke nødvendigvis betyder, at arbejdsevnen i forhold til en specifik jobfunktion er nedsat. Derfor kan personer med fysisk funktionsnedsættelse potentielt fungere på lige fod med andre beskæftigede på arbejdsmarkedet.

For personer med psykiske lidelser gælder, at de har en funktionsnedsættelse, men ikke nødvendigvis har en nedsat arbejdsevne. For personer, der ifølge eget udsagn har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem, gælder dog, at personer med psykiske lidelser markant oftere vurderer, at de har et større handicap og en lav arbejdsevne end personer med andre typer af handicap eller længerevarende helbredsproblemer (Larsen & Høgelund, 2015).

Flere studier viser, at personer med psykiske lidelser oplever at blive stigmatiseret – en stigmatisering, der varierer afhængigt af, hvilken type af lidelse der er tale om. Fx anses skizofreni for at være mere uforudsigelig og farlig end depression og angst (Jacobsen m.fl., 2010, Vendsborg, Nordentoft & Lindhardt, 2011). Dette er medvirkende til, at vi skelner mellem sværere (fx skizofreni og mani-depressivitet) og lettere (fx stress eller depression) lidelser, når vi ser på ansættelse af personer med psykiske lidelser. Lettere psykiske lidelser forekommer langt oftere end sværere psykiske lidelser (Flachs m.fl., 2015; Christensen m.fl., 2012).

Det er velkendt, at personer med et større handicap eller et længerevarende helbredsproblem og personer med en psykisk lidelse som væsentligste handicap i markant mindre omfang er i beskæftigelse end personer uden handicap (se fx Larsen & Høgelund, 2015).

Når det gælder personer med forskellige typer af fysiske handicap, finder Larsen, Schademan & Høgelund (2008), at beskæftigelsesgraden er mindst blandt personer, hvis største fysiske funktionsnedsættelse vedrører benene. Dernæst følger personer, hvis funktionsnedsættelse vedrører arme, hænder eller syn, mens beskæftigelsesgraden er størst for personer, hvis funktionsnedsættelse vedrører hørelsen. Forskellene mellem grupperne skal, ifølge Larsen, Schademan & Høgelund (2008), bl.a. ses i lyset af, at de grupper, der har den største beskæftigelsesgrad, også har den mindste fysiske funktionsnedsættelse.

For personer med læse- og/eller skrivevanskeligheder gælder, ifølge Larsen & Høgelund (2015), at de er markant mindre i beskæftigelse end personer, der ikke har denne form for vanskeligheder.

En sammenligning af personer med fysiske og psykiske lidelser viser, ifølge Larsen & Høgelund (2015), at personer med psykisk sygdom eller sindslidelse i væsentligt mindre omfang er i beskæftigelse end personer med andre typer af handicap eller længerevarende helbredsproblemer. Fx har personer med skizofreni en relativt svag tilknytning til arbejdsmarkedet (Greve & Nielsen, 2012). Endvidere finder Larsen & Høgelund (2015), at der er markant flere med en psykisk lidelse som væsentligste handicap, der er ansat på særlige vilkår, og at personer med en psykisk lidelse, som er i beskæftigelse, har væsentligt kortere ugentlig arbejdstid end personer med andre typer af handicap eller længerevarende helbredsproblemer.

Til gengæld er der tegn på, at personer med psykiske problemer ifølge eget udsagn har bedre muligheder for at forbedre deres arbejdsevne på længere sigt end personer med fysiske problemer. Med afsæt i personer med nedsat arbejdsevne, der er visiteret til fleksjob, finder Holt m.fl. (2015) således, at personer, der alene er visiteret af psykiske årsager, i højere grad end andre fleksjobvisiterede tror på, at deres arbejdsevne vil blive forbedret i løbet af de kommende tre år, mens det omvendte gør sig gældende for personer, der alene er visiteret af fysiske årsager.

#### HVOR MANGE AF VIRKSOMHEDERNE HAR PERSONER MED FYSISK FUNKTIONSNEDSÆTTELSE ELLER PSYKISK LIDELSE ANSAT?

I det følgende ser vi først nærmere på, i hvilket omfang forskellige typer af virksomheder på interviewtidspunktet har én eller flere ansatte med forskellige typer af fysiske funktionsnedsættelser og psykiske lidelser. Dermed får vi et billede af, *hvor almindeligt det er, at virksomheder har disse grupper ansat*. Opgørelsen siger derimod hverken noget om, hvor stor en andel disse grupper udgør af virksomhedernes samlede medarbejderstab, eller noget om de enkelte gruppers beskæftigelsesmuligheder.

5 pct. af virksomhederne har én eller flere medarbejdere ansat, der er døve eller stærkt hørehæmmede, 2 pct. har medarbejdere, der er blinde eller svagtsende, 1 pct. har medarbejdere, der er kørestolsbrugere, mens 7 pct. har ansatte med andre fysiske handicap, se tabel 7.1. 24 pct. af virksomhederne har én eller flere medarbejdere ansat, der er ordblinde eller læsesvage. I tråd med forekomsten af personer med henholdsvis

lettere og sværere psykiske lidelser er andelen af virksomheder, der har én eller flere medarbejdere med lettere psykiske lidelser ansat, væsentligt større end andelen, der har personer med sværere psykiske lidelser ansat, nemlig 21 pct. mod 3 pct. Der er ligeledes 3 pct. af virksomhederne, der har én eller flere medarbejdere med andre psykiske lidelser, 3 pct., der har ansatte, der er udviklingshæmmede eller hjerneskadede, og 3 pct., der har ansatte, der har andre handicap eller fysiske funktionsnedsættelser end de nævnte.

TABEL 7.1

Andelen af virksomheder, som har én eller flere medarbejdere ansat, der har fysisk funktionsnedsættelse eller psykisk lidelse. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Blind eller stærkt svagtseende	2	4 *	2	2	13 ***	4 **	2
Døv eller stærkt hørehæmmet	4	14 ***	4	7	15 *	9 **	5
Kørestolsbruger	1	5 ***	1	2	7 ***	3 **	1
Andet fysisk handicap	5	20 ***	6	15	30 ***	18 ***	7
Ordblind eller læsesvag	21	62 ***	23	27	56 ***	33 ***	24
Sværere psykisk lidelse <sup>1</sup>	2	11 ***	3	5	13 ***	6 ***	3
Lettere psykisk lidelse <sup>2</sup>	16	50 ***	18	32	66 ***	39 ***	21
Anden psykisk lidelse	3	6 **	3	3	7 ***	4	3
Udviklingshæmmet eller hjerneskadet	1	12 ***	2	5	16 ***	7 ***	3
Andet handicap eller anden funktionsnedsættelse	3	4	3	6	8	7 **	3
Beregningsgrundlag	447	351	798	500	409	909	1.707

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Skizofreni og maniodepressivitet er anført som eksempler.
2. Stress og depression er anført som eksempler.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

I den seneste undersøgelse af virksomheders sociale engagement (Holt Jakobsen & Jensen, 2013) blev der stillet et lignende spørgsmål til virksomhederne, om end fokus var på ansættelse af ”personer med handicap”. De skitserede resultater for de enkelte grupper svarer stort set til resultaterne i Holt m.fl. (2013).<sup>47</sup>

47. Vi undlader at teste, om der er signifikante forskelle mellem nærværende resultater og resultaterne i Holt, Jakobsen & Jensen (2013). Det skyldes dels, at den anvendte dataindsamlingsmetode er forskellig i de to undersøgelser, se bilag 1, dels at spørgsmålsformuleringen som nævnt ikke er helt den samme. Desuden er der forskelle, når det gælder omfanen af de enkelte grupper. Den

For nogle af de undersøgte grupper kan de opgjorte andele være et underkantsskøn. En arbejdsgiver er således ikke nødvendigvis bekendt med, at en given medarbejder fx er ordblind og læsesvag. Det samme kan være tilfældet, når det gælder personer med psykiske lidelser. Den føromtaltede oplevelse af stigmatisering kan således medvirke til, at personer med psykiske lidelser forsøger at skjule lidelsen (se fx Jacobsen m.fl., 2010).

Relativt flere offentlige end private virksomheder har én eller flere medarbejdere ansat, der har en fysisk funktionsnedsættelse eller en psykisk lidelse. Dette resultat gælder på tværs af de undersøgte former for fysiske funktionsnedsættelser og psykiske lidelser. Tilsvarende finder vi på tværs af fysiske funktionsnedsættelser og psykiske lidelser, at relativt flere store end små virksomheder har én eller flere af denne type medarbejdere ansat – dette gælder både den offentlige og den private sektor.

#### HVILKE VIRKSOMHEDER HAR PERSONER MED FYSISK FUNKTIONSNEDSÆTTELSE ELLER PSYKISK LIDELSE ANSAT?

Vi har ved hjælp af regressionsanalyse undersøgt, om der er særlige karakteristika ved virksomheder, der har medarbejdere ansat med forskellige typer af fysiske funktionsnedsættelser og psykiske lidelser. Vi har valgt at foretage analyserne for følgende grupper:

- Stærkt svagtseende og stærkt hørehæmmede (inkl. blinde og døve)
- Ordblinde og læsesvage
- Personer med svære psykiske lidelser
- Personer, der er udviklingshæmmede eller hjerneskadede

Resultaterne af regressionsanalyserne fremgår af tabel B7.1 i bilag 7. Vi skitserer resultaterne for de fire grupper i det følgende. Vi har i denne forbindelse valgt især at fokusere på brancheforskelle.

---

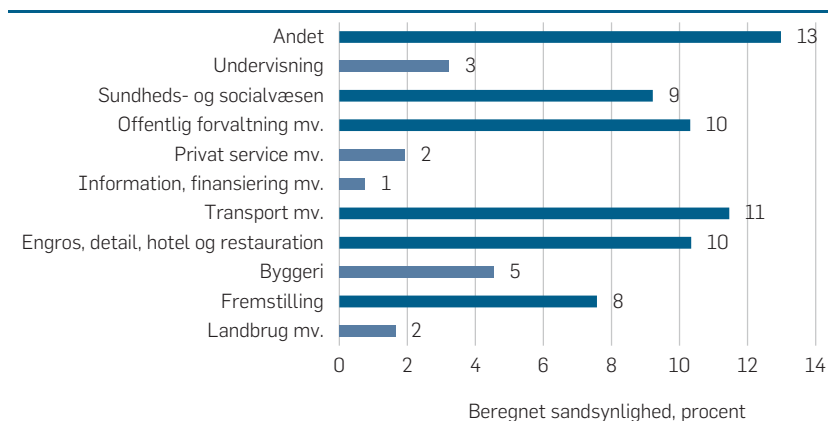
største forskel er, at der i Holt, Jakobsen & Jensen (2013) blev spurgt til psykiske lidelser generelt, mens vi her skelner mellem sværere og lettere psykiske lidelser samt andre psykiske lidelser. Ifølge Holt m.fl. (2013) havde 14 pct. af virksomhederne medarbejdere ansat, der havde psykiske lidelser, mens vore tal umiddelbart tyder på, at relativt flere virksomheder har denne type medarbejdere ansat, idet 21, 3 og 3 pct. af virksomhederne har personer ansat med henholdsvis lettere, sværere og andre typer af psykiske lidelser. Imidlertid kan den ændrede kategorisering betyde, at flere medarbejdere med lettere psykiske lidelser indgår i opgørelsen sammenlignet med tidligere.



Det mest gennemgående resultat, der gælder på tværs af de fire undersøgte grupper, er – i tråd med resultaterne ovenfor – at relativt flere store end små virksomheder har sådanne medarbejdere ansat.

FIGUR 7.1

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der er stærkt svagtseende eller stærkt hørehæmmede.<sup>1</sup> Særskilt for brancher, 2014. Vægtet procent.<sup>2</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B7.1 i bilag 7 for stærkt svagtseende og stærkt hørehæmmede. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

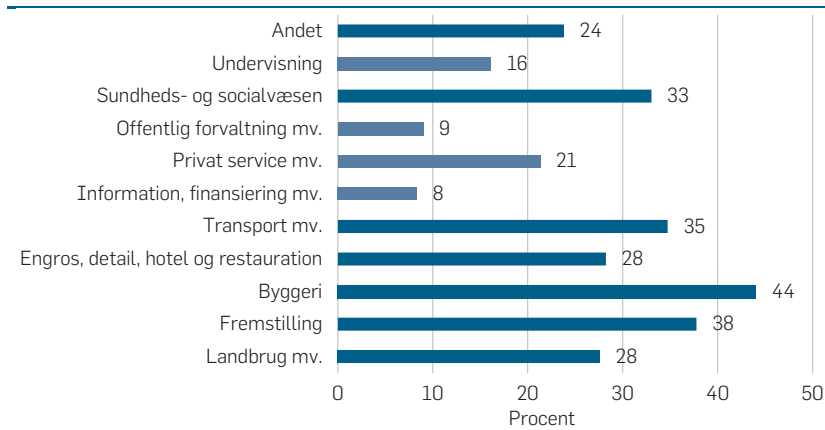
1. Gruppen af stærkt svagtseende og stærkt hørehæmmede omfatter også blinde og døve.
2. Søjlerne har to forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

For gruppen af stærkt svagtseende og stærkt hørehæmmede, der her også omfatter blinde og døve, gælder, at de oftere er ansat i nogle brancher end i andre. Brancheforskellene er illustreret i figur 7.1. Det fremgår, at mens den beregnede sandsynlighed – baseret på den valgte referencegruppe, se anmærkningen til figur 7.1 – for at have svagtseende og stærkt hørehæmmede ansat er 9-12 pct. for virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen, offentlig forvaltning mv., transport mv. og engros, detail, hotel og restauration, er den 1-2 pct. for virksomhederne inden for privat service mv. og information, finansiering mv.

FIGUR 7.2

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der er ordblinde eller læsesvage. Særskilt for brancher. 2014. Procent.<sup>1</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B7.1 i bilag 7 for ordblinde eller læsesvage.

Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Søjlerne har to forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Der er større forskelle mellem brancherne, når det gælder virksomheders ansættelse af ordblinde og læsesvage, se figur 7.2. Det fremgår – baseret på den referencegruppe, der fremgår af anmærkningen til figur 7.2 – at den beregnede sandsynlighed for at have medarbejdere ansat, der er ordblinde eller læsesvage, er 33-44 pct. for virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen, transport mv., byggeri og fremstilling, mens den er væsentlig lavere for virksomheder inden for offentlig forvaltning mv. og information, finansiering mv., nemlig 8-9 pct.

Det skal også nævnes, at virksomheder er *mindre* tilbøjelige til at ansætte medarbejdere, der er ordblinde eller læsesvage, hvis virksomheden ikke har haft behov for at rekruttere arbejdskraft inden for de sidste to år. En mulig fortolkning af dette resultat kan være, at nogle ordblinde og læsesvage anvendes som løst tilknyttet arbejdskraft, dvs. at de har relativt korte ansættelsesperioder på den enkelte virksomhed. Endelig skal

det nævnes, at virksomheder er *mere* tilbøjelige til at ansætte ordblinde og læsesvage, hvis de har job med let oplæring. Dette kan afspejle, at disse grupper især varetager job, hvor de kan komme ind på virksomhederne og få et job ”lige fra gaden”.

Der er også brancheforskelle, når det gælder virksomheders ansættelse af personer, der har svære psykiske lidelser som fx skizofreni og maniodepressivitet. Virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen er således mere tilbøjelige til at have medarbejdere ansat med denne form for psykiske lidelser end virksomheder inden for fremstilling, transport mv., information, finansiering mv. og offentlig forvaltning mv.<sup>48</sup>

Det er desuden værd at bemærke, at virksomheder, hvor medarbejdere med lang videregående uddannelse udgør mere end halvdelen af medarbejderstaben, er *mindre* tilbøjelige til at have medarbejdere ansat, der har svære psykiske lidelser, end andre virksomheder er. En medvirkende årsag er givetvis, at personer med psykiske lidelser relativt sjældent har en kompetencegivende uddannelse (Larsen & Høgelund, 2014).

Brancheforskellene, når det gælder personer, der er udviklingshæmmede eller hjerneskadede, er illustreret i figur 7.3. Det fremgår – baseret på den referencegruppe, der er beskrevet i anmærkningen til figur 7.3 – at den beregnede sandsynlighed for at have medarbejdere ansat, der er udviklingshæmmede eller hjerneskadede, er relativt høj for virksomheder inden for undervisning, nemlig 10 pct., mens den er relativt lav for virksomheder inden for privat service, information, finansiering mv. og byggeri, nemlig 3 pct.

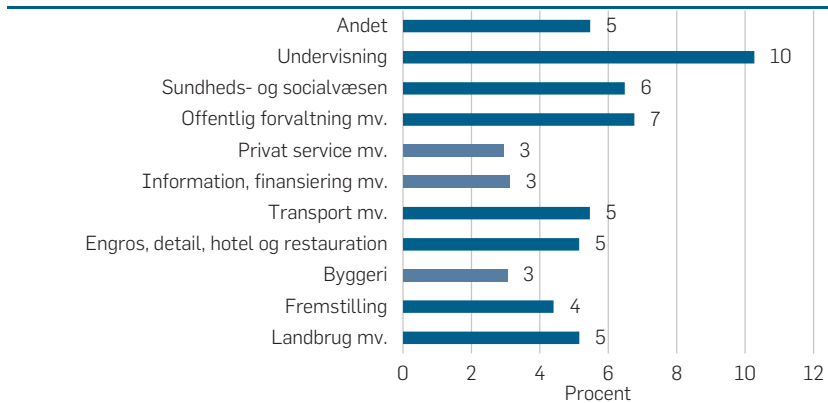
Analyserne viser endvidere, at virksomheder, der har job, som man kan lære at udføre i løbet af kort tid, er *mere* tilbøjelige end andre virksomheder til at have medarbejdere ansat, der er udviklingshæmmede eller hjerneskadede. Opgavesammensætningen ser således ud til at spille en rolle for, om det er muligt for en virksomhed at have sådanne medarbejdere ansat.

---

48. Vi har fravalgt at lave en figur med beregnede sandsynligheder for branche for personer med svære psykiske lidelser, fordi den valgte referencekategori indebærer, at nogle af disse sandsynligheder bliver mindre end 0.

FIGUR 7.3

Beregnet sandsynlighed for, at virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der er udviklingshæmmede eller hjerneskadede. Særskilt for brancher. 2014. Procent.<sup>1</sup>



Anm.: Beregnet på baggrund af koefficienter fra regressionsanalyse i tabel B7.1 i bilag 7 for udviklingshæmmede eller hjerneskadede. Figuren viser den beregnede sandsynlighed for en referencevirksomhed, som er fra Region Hovedstaden, har mindst 50 ansatte, hvor medarbejdere med grundskoleuddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor medarbejdere med en lang videregående uddannelse udgør under halvdelen af medarbejderne, hvor virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, hvor virksomheden har let ved at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, hvor virksomheden har job, man kan lære at udføre på kort tid, og hvor virksomheden ikke oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsterne.

1. Søjlerne har to forskellige farver. Grønne søjler: indeholder referencebranchen (sundheds- og socialvæsen), samt de brancher, som ikke har en sandsynlighed, der er statistisk signifikant forskellig fra referencebranchen. Grå søjler: brancher, som har en statistisk signifikant lavere sandsynlighed end referencebranchen.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## ANDRE UDSATTE GRUPPER

I dette afsnit er vores fokus rettet mod virksomheders ansættelse af følgende grupper af personer:

- Personer med plettet straffeattest
- Personer, der har haft et misbrugsproblem inden for de seneste år<sup>49</sup>
- Personer med anden etnisk baggrund end dansk, der har mangelfulde dansk kundskaber
- Personer med anden etnisk baggrund end dansk, der bærer beklædning eller symboler, som er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund.

<sup>49</sup> Misbrugsproblem er ikke defineret i spørgeskemaet, så det er op til den enkelte interviewperson at vurdere, hvad han eller hun forstår ved et misbrugsproblem.

## EKSISTERENDE VIDEN OM "ANDRE UDSATTE GRUPPER"

Personer, der har fået en fængselsstraf, har ifølge Tranæs (2008b) svært ved at holde på deres job og holde sig selvforsørgende. Desuden har de væsentligt sværere end andre ved at komme tilbage fra offentlig forsørgelse til en situation som selvforsørgende. En medvirkende årsag er givetvis, at hver tredje af virksomhederne ifølge vores spørgeskemaundersøgelse har en politik om, at ansatte skal have en ren straffeattest. Personer med en plettet straffeattest har således ikke adgang til en betydelig del af arbejdsmarkedet.

En omfattende litteraturgennemgang viser, at alkohol- og stofmisbrug øger risikoen for arbejdsløshed og forringer chancerne for at opnå og fastholde beskæftigelse (Henkel, 2011). Det fremgår endvidere, at personer med et tidligere alkohol- eller stofmisbrug er mere tilbøjelige end andre til at miste deres job pga. stigmatisering.

En række studier (Arendt, Nielsen & Jakobsen, 2012; Dustmann & Fabbri., 2003; Kossoudji, 1988) viser, at færdigheder i ens nye hjemlands sprog øger beskæftigelsesmulighederne. I en dansk kontekst kan en medvirkende årsag være, at relativt mange lønmodtagere har en negativ holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, der har mangelfulde danskkundskaber. Der er således, ifølge Jakobsen m.fl. (2014), markant flere lønmodtagere, der er negative over for ansættelse af disse personer, end der er, der er negative over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Som mulige forklaringer på, at personer med anden etnisk baggrund end dansk, der har mangelfulde danskkundskaber, kan have svært ved at komme i arbejde (herunder forklaringer på lønmodtageres relativt negative holdning til ansættelse af disse personer) anfører Jakobsen m.fl. (2014), a) at gode danskkundskaber måske anses som en meget vigtig og grundlæggende færdighed, der er nødvendig for at gennemføre mange typer af job, b) at sociale kontakter og relationer på jobbet er vigtige for nogle lønmodtagere, og disse besværliggøres, hvis en kollega har mangelfulde danskkundskaber, og c) at der blandt nogle lønmodtagere kan være en manglende accept af forskelligheder, fx at nogle personer taler med en fremmedartet accent.

Når det gælder ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, der bærer beklædning eller symboler, som er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund, handler denne gruppes potentielle vanskeligheder med at komme i beskæftigelse, ifølge Jakobsen m.fl. (2014) især om kulturforskelle og graden af åbenhed over for andre

kulturer. Jakobsen m.fl. (2014) anfører endvidere, at det også kan spille en rolle, at nogle typer af beklædning af praktiske grunde kan være ufornelige med udførelsen af specifikke arbejdsopgaver.

Når det gælder de to grupper af etniske minoriteter, som er i fokus i denne undersøgelse, finder Jakobsen m.fl. (2014), at lønmodtagere er mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk generelt, end de er, når det gælder personer, der enten har mangelfulde dansk kundskaber eller som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund. Det fremgår endvidere, at lønmodtagere har en mere positiv holdning til ansættelse af personer fra disse to grupper, hvis de har erfaring med at have dem som kollegaer – forskellen er især udtalt, når det gælder personer med anden etnisk baggrund end dansk, der bærer beklædning eller symboler, som er forbundet med deres religiøse eller kulturelle baggrund.

#### HVOR MANGE AF VIRKSOMHEDERNE HAR ANDRE UDSATTE GRUPPER ANSAT?

I dette afsnit ser vi nærmere på, i hvilket omfang forskellige virksomheder har én eller flere medarbejdere ansat på interviewtidspunktet, der hører under de udvalgte ”andre udsatte grupper”. Dermed får vi også her et billede af, *hvor almindeligt det er, at virksomheder har disse grupper ansat*. Vores datamateriale giver heller ikke her mulighed for at sige noget om, hvor stor en andel disse grupper udgør af virksomhedernes samlede medarbejderstab eller om de enkelte gruppers beskæftigelsesmuligheder.

Det skal indledningsvist bemærkes, at vi formentlig får et underkantsskøn, når det gælder, hvor stor en andel af virksomhederne der har personer med plettet straffeattest, og personer, der har haft misbrugsproblemer blandt deres ansatte. En arbejdsgiver er således ikke nødvendigvis bekendt med, at en given medarbejder fx har haft misbrugsproblemer.

8 pct. af virksomhederne angiver, at de har én eller flere medarbejdere ansat, der har en plettet straffeattest<sup>50</sup>, se tabel 7.2. Samtidig angiver 12 pct., at de ikke ved, om der er personer med plettet straffeattest blandt medarbejderne (fremgår ikke af tabel). Blandt de virksomheder, der svarer ”nej” eller ”ved ikke” til spørgsmålet, angiver 58 pct., at virk-

---

50. I spørgeskemaet er der som forklaring på ”plettet straffeattest” angivet, at medarbejderen er dømt for at have overtrådt fx straffeloven.

somheden har en politik om, at ansatte skal have en ren straffeattest (fremgår ikke af tabel).

TABEL 7.2

Andelen af virksomheder, som har ansat én eller flere medarbejdere fra udsatte grupper. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Plettet straffeattest	7	13 ***	8	6	12 ***	7	8
Misbrugsproblemer	9	28 ***	10	9	26 ***	12	10
Anden etnisk baggrund og mangelfulde danskundskaber	17	64 ***	20	17	47 ***	23 *	20
Anden etnisk baggrund og beklædning eller symboler	4	21 ***	5	8	29 ***	12 ***	6
Beregningsgrundlag	448	352	800	500	411	911	1.711

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Relativt flere store end små virksomheder har medarbejdere ansat med plettet straffeattest – denne forskel gælder både de offentlige og de private virksomheder. Omvendt er der ikke forskel på, hvor stor en andel af henholdsvis de offentlige og de private virksomheder, der angiver at have ansatte med en plettet straffeattest. Dette på trods af, at flere af de offentlige end af de private virksomheder har en politik om, at ansatte skal have ren straffeattest (48 pct. mod 30 pct., fremgår ikke af tabel). Samtidig er der imidlertid flere private end offentlige virksomheder (13 pct. mod 7 pct., fremgår ikke af tabel), der svarer ”ved ikke” til spørgsmålet om, hvorvidt de har medarbejdere ansat med en plettet straffeattest. Fraværet af en politik for, at ansatte skal have ren straffeattest, kan således betyde, at private virksomheder ikke i samme omfang som offentlige virksomheder har kendskab til, om medarbejdernes straffeattest er ”ren”. Underrapporteringen, når det gælder medarbejdere med plettet straffeattest, er derfor formentlig størst på de private virksomheder.

Hver tiende af virksomhederne angiver, at de har én eller flere medarbejdere ansat, der har haft et misbrugsproblem inden for de seneste år. Også her kan der som nævnt være tale om et underkantsskøn. Der er heller ikke her nævneværdige forskelle mellem offentlige og private virksomheder. Ligeledes i tråd med resultaterne ovenfor finder vi for både den offentlige og den private sektor, at relativt flere store end små

virksomheder har én eller flere medarbejdere ansat, der har haft et misbrugsproblem. Denne forskel er potentielt større, end det fremgår af tabel 7.2. Der er således tegn på, at store virksomheder i mindre grad er vidende om medarbejderes eventuelle misbrugsproblemer. De store virksomheder svarer således i væsentligt højere grad ”ved ikke” til spørgsmålet om medarbejdere med misbrugsproblemer, end de små virksomheder gør (23 pct. mod 4 pct. i den private sektor og 16 pct. mod 3 pct. i den offentlige sektor, fremgår ikke af tabel).

Når det gælder personer med anden etnisk baggrund end dansk, har 20 pct. af virksomhederne én eller flere medarbejdere, der har mangelfulde dansk kundskaber, mens 6 pct. har medarbejdere, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. For begge grupper af etniske minoriteter gælder, at relativt flere offentlige end private virksomheder og relativt flere store end små virksomheder inden for både den offentlige og den private sektor har sådanne medarbejdere ansat.

Relativt mange store private virksomheder har én eller flere medarbejdere ansat med anden etnisk baggrund end dansk, der har mangelfulde dansk kundskaber, nemlig 64 pct. Det skal her bemærkes, at mange job kan udføres uden dansk kundskaber, fx fordi forretnings sproget ikke er dansk. Dette understreger, at personer med anden etnisk baggrund, der har mangelfulde dansk kundskaber, potentielt kan være fuldt arbejdsdygtige på linje med andre beskæftigede.

#### HVILKE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER UDSATTE GRUPPER?

Vi ser i dette afsnit nærmere på, hvad der karakteriserer virksomheder, der har ansatte, der enten har en plettet straffeattest eller har misbrugsproblemer, og ansatte med anden etnisk baggrund, der enten har mangelfulde dansk kundskaber eller bærer beklædning eller symboler, som er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Til dette formål har vi gennemført regressionsanalyser. Resultaterne af analyserne fremgår af tabel B7.2 i bilag 7. Vi skitserer udvalgte af disse resultater i det følgende.

Vi finder på tværs af de fire grupper og i tråd med resultaterne ovenfor, at store virksomheder er mere tilbøjelige til at have personer fra disse grupper ansat, end små virksomheder er.

Der er brancheforskelle, når det gælder virksomhedernes tilbøjelighed til at have én eller flere medarbejdere ansat, der har en plettet



straffeattest. Virksomheder inden for byggeri er mest tilbøjelige til at have denne type medarbejdere ansat, mens tilbøjeligheden er mindst blandt virksomheder inden for landbrug mv. Desuden skal nævnes, at virksomheder, hvor mere end halvdelen af medarbejderstaben har en lang videregående uddannelse, er mindre tilbøjelige end andre virksomheder til at have medarbejdere ansat, der har en plettet straffeattest. En del af forklaringen kan være, at personer, der begår kriminalitet, ifølge Tranæs (2008a) overvejende er lavtuddannede.

I forhold til at have medarbejdere ansat, der har haft misbrugsproblemer, spiller virksomhedernes branchetilhørsforhold ligeledes en rolle. I dette tilfælde er virksomheder inden for engros, detail, hotel og restauration mest tilbøjelige til at have denne type medarbejdere ansat, mens virksomheder inden for offentlig forvaltning mv. omvendt er mindst tilbøjelige til dette. Desuden skiller virksomheder, hvor personer med lang videregående uddannelse udgør mere end halvdelen af medarbejderstaben, sig ud ved, at de er mindre tilbøjelige end andre virksomheder til at have én eller flere medarbejdere ansat, der har haft misbrugsproblemer. Også her kan forklaringen være, at personer med misbrugsproblemer er relativt lavtuddannede (Henkel, 2014).

De fundne resultater for personer med plettet straffeattest og personer, der har haft misbrugsproblemer, kan dog være påvirket af, at virksomhederne som nævnt næppe altid har viden om, hvorvidt nogle af medarbejderne fx har haft misbrugsproblemer.

Når det gælder personer med anden etnisk baggrund end dansk, der har mangelfulde danskkundskaber, finder vi, at virksomheder, der ikke har haft behov for at ansætte nye medarbejdere de sidste to år, er mindre tilbøjelige til at have denne type af medarbejdere ansat end virksomheder, der har haft let ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft i samme periode. En potentiel forklaring kan her være, at personer med anden etnisk baggrund end dansk, der har mangelfulde danskkundskaber, på nogle virksomheder anvendes som løst tilknyttet arbejdskraft. Hvis disse virksomheder ikke har haft et rekrutteringsbehov på det seneste, vil denne type af lønmodtagere i mindre grad blive ansat. Denne fortolkning er i tråd med, at virksomheder, der producerer under ustabile markedsforhold, og som producerer standardvarer, samtidig med at de tilpasser sig svingninger i produktion og afsætningsbetingelser gennem en kvantitativt fleksibel arbejdsstyrke, ifølge Ejrnæs (2008) har den største koncentration af etniske minoriteter.

Virksomheder, der oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst, er mere tilbøjelige til at have én eller flere medarbejdere ansat, der har anden etnisk baggrund end dansk, og som enten har mangelfulde dansk kundskaber eller bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund, end andre virksomheder. Dette resultat kan afspejle, at de to grupper af personer med anden etnisk baggrund end dansk i en vis udstrækning er beskæftiget på et andet arbejdsmarked end lønmodtagere generelt, se også Ejrnæs (2008).

For personer, der har anden etnisk baggrund end dansk, og som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund, skal i øvrigt nævnes, at der er regionale forskelle, når det gælder ansættelse af denne gruppe. Virksomheder i hovedstaden er således mere tilbøjelige til at have denne type medarbejdere ansat, end virksomheder i resten af landet er. En mulig forklaring kan være, at denne gruppe af personer med anden etnisk baggrund end dansk især er bosat og søger arbejde i hovedstaden. En anden forklaring kan være, at virksomheder i hovedstaden generelt er mere positivt indstillede end andre virksomheder over for at have denne type medarbejdere ansat.

Der er også brancheforskelle, når det gælder virksomheders tilbøjelighed til at have medarbejdere ansat med anden etnisk baggrund end dansk, som bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen skiller sig således ud ved at være mere tilbøjelige til at have disse personer ansat end virksomheder inden for de fleste andre brancher – de eneste undtagelser er virksomheder inden for brancherne privat service og offentlig forvaltning mv.

## **HOLDNINGER TIL ANSÆTTELSE AF DØVE OG BLINDE OG PERSONER MED SVÆRE PSYKISKE LIDELSER**

Formålet med dette afsnit er at belyse virksomheders holdning til at have udsatte grupper ansat. Vi har her valgt at fokusere på virksomheders syn på a) medarbejdere, der er døve eller blinde og b) medarbejdere, der har svære psykiske lidelser som skizofreni eller manidepressivitet.

Vores valg af de to grupper skal bl.a. ses i lyset af, at indstillingen til at have en kollega med handicap, ifølge Larsen & Høgelund (2015), er

meget forskellig, afhængigt af typen af handicap. For eksempel er langt færre betænkelige ved at arbejde sammen med en person, der sidder i kørestol, end ved at arbejde sammen med kollegaer, der lider af meget store humørsvingninger (fx maniodepressive) – dette på trods af, at andelen af beskæftigede, der er betænkelige ved at arbejde sammen med sidstnævnte gruppe, er faldet markant fra 2005 til 2014.

Vores undersøgelse af virksomhedernes syn på medarbejdere, der er døve eller blinde og på medarbejdere, der har svære psykiske lidelser som skizofreni eller manidepressivitet, kan betragtes som et supplement til undersøgelsen i Larsen & Høgelund (2015), der fokuserer på beskæftigedes holdning til at have kollegaer med handicap.

Vi har tidligere set på virksomhedernes holdning til at have personer med psykiske lidelser ansat (Holt, Jakobsen & Jensen, 2013). Denne undersøgelse adskiller sig for det første ved, at vi her alene fokuserer på personer med svære psykiske lidelser. For det andet sammenligner vi her virksomhedernes syn på personer med svære psykiske lidelser med deres syn på døve og blinde. For det tredje er der i Holt m.fl. (2013) alene fokus på forbehold i forhold til ansættelse af personer med psykiske lidelser, mens vi i denne undersøgelse spørger mere åbent til, *hvilken betydning* ansættelse af de to grupper af personer har for forskellige forhold.

I de følgende afsnit belyser vi således, om virksomhederne mener, at ansættelse af henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser har ”positiv betydning”, ”negativ betydning” eller ”ingen betydning” for følgende forhold:

- Kvaliteten i arbejdet
- Samarbejdet blandt medarbejderne
- Medarbejdernes sociale fællesskab
- Virksomhedens økonomi.

Vi undersøger først, hvilken betydning virksomhederne vurderer, at ansættelse af hver af de to grupper har for de nævnte forhold. Dernæst ser vi på, hvad der i øvrigt har betydning for virksomhedernes vurdering.

#### VIRKSOMHEDERS HOLDNING

Relativt få virksomheder (færre end 10 pct.) vurderer, at ansættelse af såvel døve og blinde som personer med svære psykiske lidelser vil have en positiv betydning for kvaliteten i arbejdet, samarbejdet blandt medarbejdere

bejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi, se tabel 7.3. Der er især meget få (0-2 pct.), der vurderer, at ansættelse af personer med disse former for fysisk funktionsnedsættelse eller psykisk lidelse vil have en positiv betydning for kvaliteten i arbejdet og for virksomhedens økonomi.

TABEL 7.3

Virksomheder fordelt efter deres vurdering af betydningen af ansættelse af døve/blinde og personer med svære psykiske lidelser<sup>1</sup>. Særskilt for specifikke forhold i virksomheden. 2014. Procent.

	Kvaliteten i arbejdet		Samarbejdet blandt medarbejderne		Medarbejdernes sociale fællesskab		Virksomhedens økonomi	
	Døv, blind	Psykisk lidelse	Døv, blind	Psykisk lidelse	Døv, blind	Psykisk lidelse	Døv, blind	Psykisk lidelse
Positiv	2	1	6	2	8	3	1	0
Negativ	47	50	27	47	21	43	30	35
Ingen	20	15	32	14	35	16	32	23
Ved ikke	31	34	36	38	35	38	37	42
I alt	100	100	101	101	99	100	100	100
Beregningsgrundlag	1.706	1.704	1.706	1.704	1.706	1.704	1.706	1.704

1. Skizofreni og mani-depressivitet er anført som eksempler.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Når det gælder ansættelse af døve og blinde, er virksomhedernes holdning relativt mest negativ, når det handler om kvaliteten i arbejdet, hvor kun 2 pct. vurderer, at sådanne ansættelser vil have positiv betydning, hele 47 pct. vurderer, at de vil have negativ betydning, mens 20 pct. vurderer, at de ikke vil have betydning. Omvendt er virksomhederne relativt mest positive (eller mindst negative), når det gælder betydningen af sådanne ansættelser for medarbejdernes sociale fællesskab. I dette tilfælde vurderer 8 pct., at de vil have positiv betydning, 21 pct. vurderer, at de vil have en negativ betydning, mens 35 pct. mener, at de ingen betydning vil have.

I forhold til ansættelse af personer med svære psykiske lidelser er virksomhederne mest negative, når det gælder betydningen for kvaliteten i arbejdet og samarbejdet blandt kollegaerne. Kun 2 pct. vurderer, at sådanne ansættelser vil have en positiv betydning for kvaliteten i arbejdet og samarbejdet blandt kollegaerne, hele 47-50 pct. vurderer, at de vil have en negativ betydning, mens 14-15 pct. vurderer, at de ingen betydning vil have. Virksomhedernes holdning er mindre negativ i forhold til sådanne ansættelser, når det gælder betydningen for virksomhedens øko-

nomi. Ganske vist er der ganske få eller ingen (0 pct.) virksomheder, der mener, at ansættelse af personer med svære psykiske lidelser vil have en positiv betydning for virksomhedens økonomi, men ”kun” 35 pct. vurderer, at ansættelserne vil have en negativ betydning, og 23 pct. mener, at de ingen betydning vil have.

Når vi sammenligner virksomhedernes vurdering af, hvilken betydning ansættelse af henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser vil have for hver af de fire undersøgte dimensioner, finder vi, i tråd med resultater i Larsen & Høgelund (2015), gennemgående, at virksomhederne er mere negative i deres vurdering, når det gælder ansættelse af personer med svære psykiske lidelser, end når det handler om ansættelse af døve eller blinde. Vi finder således, at flere virksomheder vurderer, at ansættelserne enten vil have en positiv eller ingen betydning, og færre vurderer, at det vil have en negativ betydning at ansætte døve eller blinde sammenlignet med vurderingen af ansættelse af personer med svære psykiske lidelser. Forskellene i virksomhedernes holdning til ansættelse af de to grupper er mest udtalte, når det gælder den arbejdsmæssige og den sociale relation til kollegaerne, dvs. når det handler om vurdering af betydningen af ansættelser for ”samarbejdet blandt medarbejderne” og ”medarbejdernes sociale fællesskab”.

Vi sammenligner dernæst private og offentlige og store og små virksomheders syn på at have dels døve og blinde, dels personer med svære psykiske lidelser ansat.

For døve og blinde gælder på tværs af de fire undersøgte forhold, at relativt flere private end offentlige virksomheder er negative i deres vurdering, se tabel 7.4. Omvendt vurderer relativt flere offentlige virksomheder, at ansættelse af døve og blinde ”ingen” betydning har.

Blandt de private virksomheder vurderer små generelt i højere grad end store virksomheder, at ansættelse af døve og blinde har en negativ betydning. Omvendt vurderer store private virksomheder oftere, at sådanne ansættelser enten ingen betydning har, eller at de har en positiv betydning. En enkelt undtagelse er, at store private virksomheder ikke er mere positive end små private virksomheder, når det gælder vurderingen af betydningen for virksomhedens økonomi af at have døve og blinde ansat.

Forskellen mellem små og store virksomheder er mindre udtalt blandt de offentlige end blandt de private virksomheder, når det gælder deres vurdering af betydningen af at have døve og blinde ansat. Der er

dog tendenser til, at små offentlige virksomheder er mere negative i deres vurdering end store offentlige virksomheder, som til gengæld oftere vurderer, at ansættelse af døve og blinde ingen betydning vil have.

TABEL 7.4

Virksomheder fordelt efter deres vurdering af betydningen af ansættelse af døve eller blinde. Særskilt for specifikke forhold samt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte		
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt
<i>Kvaliteten i arbejdet</i>			***		*	***
Positiv	1	7	1	8	5	8
Negativ	48	41	48	44	30	41
Ingen	20	25	20	22	32	24
Ved ikke	31	27	31	26	32	28
I alt	100	100	100	100	99	101
<i>Samarbejdet blandt medarbejderne</i>			***		*	***
Positiv	4	16	5	12	11	12
Negativ	30	20	29	15	14	15
Ingen	31	39	31	32	42	34
Ved ikke	36	24	35	41	34	39
I alt	101	99	100	100	101	100
<i>Medarbejdernes sociale fællesskab</i>			***			***
Positiv	7	22	7	15	15	15
Negativ	24	15	24	8	9	8
Ingen	34	42	35	40	45	41
Ved ikke	36	22	35	38	32	36
I alt	101	101	101	101	101	100
<i>Virksomhedens økonomi</i>			**		*	***
Positiv	1	1	1	1	0	1
Negativ	33	21	32	16	12	15
Ingen	29	49	30	43	47	43
Ved ikke	37	30	37	40	41	40
I alt	100	101	100	100	100	99
Beregningsgrundlag	447	350	797	500	409	909

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Små private virksomheder er gennemgående mere negative i deres vurdering af betydningen af at ansætte personer med svære psykiske lidelser end store private virksomheder, der gennemgående er mere tilbøjelige til at vurdere, at sådanne ansættelser ingen betydning vil have. Desuden er de store private virksomheder mere tilbøjelige til at vurdere, at ansættel-

serne vil have positiv betydning, når det gælder såvel samarbejdet blandt medarbejderne som medarbejdernes sociale fællesskab.

TABEL 7.5

Virksomheder fordelt efter deres vurdering af betydningen af ansættelse af personer med svære psykiske lidelser. Særskilt for specifikke forhold samt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte		
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt
<i>Kvaliteten i arbejdet</i>						
	***					
Positiv	1	1	1	1	3	2
Negativ	51	35	50	53	45	51
Ingen	14	29	15	15	17	15
Ved ikke	34	35	34	30	36	32
I alt	100	100	100	99	101	100
<i>Samarbejdet blandt medarbejderne</i>						
	**					
Positiv	2	5	2	3	5	3
Negativ	47	40	47	45	41	44
Ingen	13	19	13	14	20	16
Ved ikke	38	37	38	38	35	37
I alt	100	101	100	100	101	100
<i>Medarbejdernes sociale fællesskab</i>						
	*					
Positiv	3	7	3	4	7	5
Negativ	44	34	44	42	34	40
Ingen	15	24	16	17	21	18
Ved ikke	38	36	38	37	38	37
I alt	100	101	101	100	100	100
<i>Virksomhedens økonomi</i>						
	***					
Positiv	0	1	0	1	1	1
Negativ	37	24	37	28	28	28
Ingen	20	35	21	32	29	31
Ved ikke	42	40	42	40	42	41
I alt	99	100	100	101	100	101
Beregningsgrundlag	446	350	796	500	408	908

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Skizofreni og mani-depressivitet er anført som eksempler.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

For offentlige virksomheder finder vi, at små virksomheder er mere negative end store virksomheder, når det gælder betydningen af ansættelse af personer med svære psykiske lidelser for såvel samarbejdet blandt medarbejderne som medarbejdernes sociale fællesskab. Derimod er der ikke nævneværdige forskelle på små og store virksomheder i denne sek-

tor, når det gælder vurderingen af ansættelsernes betydning for henholdsvis kvaliteten i arbejdet og virksomhedens økonomi.

#### FORHOLD AF BETYDNING FOR VIRKSOMHEDERS HOLDNING

Vi ser i dette afsnit på, hvilke forhold der har betydning for virksomheders holdning til ansættelse af henholdsvis a) døve og blinde og b) personer med svære psykiske lidelser.

Vi ser først på, om virksomheders holdning til betydningen af at have hver af de to typer af medarbejdere ansat varierer, afhængigt af om de har denne type ansatte i medarbejderstaben eller ej.

TABEL 7.6

Virksomheder fordelt efter deres vurdering af betydningen af ansættelse af døve/blinde og personer med svære psykiske lidelser<sup>1</sup>. Særskilt for specifikke forhold samt om den enkelte virksomhed har én eller flere af den pågældende type i medarbejderstaben eller ej. 2014. Vægtet procent.

	Kvaliteten i arbejdet		Samarbejdet blandt medarbejderne		Medarbejdernes sociale fællesskab		Virksomhedens økonomi	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
<i>Døv eller blind</i>								
Positiv	8	2	12	5	14	8	0	1
Negativ	28	48	13	28	12	22	14	31
Ingen	44	19	55	30	55	34	65	29
Ved ikke	20	31	21	37	20	36	21	39
I alt	100	100	101	100	101	100	100	100
Beregningsgrundlag	276	1.430	276	1.430	276	1.430	276	1.430
<i>Psykisk lidelse</i>								
Positiv	2	1	8	2	9	3	1	0
Negativ	23	51	10	48	9	44	25	36
Ingen	63	14	71	12	71	14	60	21
Ved ikke	12	35	11	38	12	39	14	43
I alt	100	101	100	100	101	100	100	100
Beregningsgrundlag	133	1571	133	1.571	133	1.571	133	1.571

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem de virksomheder, der henholdsvis har og ikke har a) døve eller blinde og b) personer med svære psykiske lidelser ansat. Forskellene mellem disse virksomheders besvarelser er i alle tilfælde signifikante på et 1-procent-niveau.

1. Skizofreni og mani-depressivitet er anført som eksempler.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Generelt tegner der sig et billede af, at virksomheder, der har henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser i medarbejderstaben, er mindre negative over for ansættelse af disse grupper end andre virksomheder, se tabel 7.6. Det typiske billede er, at der er relativt



flere, som vurderer, at ansættelse af de to grupper enten har positiv eller ingen betydning, mens relativt færre vurderer, at ansættelse har negativ betydning, og relativt færre svarer 'ved ikke'. Når det gælder virksomhedens økonomi, er forskellene lidt anderledes, men konklusionen den samme: For både døve og blinde og for personer med svære psykiske lidelser gælder, at relativt få virksomheder – uanset om de har den pågældende type i medarbejderstaben eller ej – vurderer, at ansættelse af disse grupper har positiv betydning for virksomhedens økonomi. Til gengæld er der markant flere blandt de virksomheder, der har disse medarbejdere ansat, som vurderer, at ansættelse ikke har betydning for økonomien. Samme billede tegner sig, når det gælder betydningen for kvaliteten i arbejdet af at ansætte personer med svære psykiske lidelser.

Ser vi alene på virksomheder, der *ikke har* henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser i medarbejderstaben, finder vi – i tråd med resultaterne for alle virksomheder ovenfor – at virksomhederne gennemgående er mest negative i forhold til betydningen af at have personer med svære psykiske lidelser ansat – især når det gælder samarbejdet blandt medarbejderne og medarbejdernes sociale fællesskab.

Ser vi på de virksomheder, der *har* disse grupper ansat, er det mest bemærkelsesværdige, at relativt mange virksomheder mener, at ansættelse af de to typer af medarbejdere *ikke* har betydning – denne andel er størst i forbindelse med vurderingen af betydningen af ansættelse af personer med svære psykiske lidelser (dog ikke, når det gælder betydningen for virksomhedens økonomi). Det er her værd at bemærke, at andelen af virksomheder, der svarer, at ansættelse af personer med svære psykiske lidelser "ingen betydning" har, er størst, når det gælder betydningen for samarbejdet blandt medarbejderne og for medarbejdernes sociale fællesskab.

Med andre ord: Mens der blandt virksomhederne generelt især er en negativ vurdering af betydningen af at ansætte personer med svære psykiske lidelser for relationen til kollegaerne, både arbejdsmæssigt og socialt, er denne skepsis markant mindre på virksomheder, der har disse medarbejdere ansat. Dette resultat er i tråd med resultater i Jakobsen m.fl. (2014), der viser, at relativt færre lønmodtagere giver udtryk for at have betænkeligheder ved at få en kollega med en psykisk lidelse, hvis de i forvejen har erfaring med at have en sådan kollega.

Vi har imidlertid ikke her mulighed for at vurdere, om den mindre udtalte skepsis på virksomheder, der *har* de undersøgte grupper ansat,

især er baseret på deres erfaringer med disse ansatte, eller at virksomheder, der som udgangspunkt er positivt indstillede, generelt er mere tilbøjelige til at have sådanne personer i medarbejderstaben.

Afslutningsvist undersøger vi, ved brug af regressionsanalyse, hvad der i øvrigt<sup>51</sup> karakteriserer virksomheder, som vurderer, at ansættelse af a) døve og blinde og b) personer med svære psykiske lidelser har en negativ betydning for henholdsvis kvaliteten i arbejdet, samarbejdet blandt medarbejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi. Ved at fokusere på forhold af betydning for, at en virksomhed har en negativ holdning, får vi et billede af, i hvilke typer af virksomheder der især eksisterer barrierer i forhold til at have de to typer af medarbejdere ansat.

Resultaterne af regressionsanalyserne fremgår af tabel B7.3 (døve og blinde) og B7.4 (personer med svære psykiske lidelser) i bilag 7. Vi skitserer udvalgte resultater af disse analyser i det følgende.

Der tegner sig generelt et billede af, at små virksomheder er mere tilbøjelige end store virksomheder til at vurdere, at ansættelse af såvel døve eller blinde som personer med psykiske lidelser har negativ betydning for de undersøgte forhold.

Virksomheder, især inden for branchen transport mv., men også inden for engros, detail, hotel og restauration og byggeri er mere tilbøjelige til at vurdere, at ansættelse af døve og blinde har en negativ betydning, end hvad der gælder for virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen. Disse brancheforskelle afspejler også, at private virksomheder er mere tilbøjelige end offentlige virksomheder til at være negative i deres vurdering af betydning af ansættelse af denne type medarbejdere.<sup>52</sup>

---

51. Det fremgår, at virksomhedernes holdning til ansættelse af de to grupper er påvirket af, om de har erfaringer med at have disse grupper af medarbejdere ansat eller ej. Da virksomhedernes holdning til og deres adfærd i forhold til ansættelse af de to grupper er påvirket af nogle af de samme forhold, kan vi imidlertid ikke medtage "ansættelse eller ej" som forklarende variabel i analysen af forhold af betydning for virksomhedernes holdning. I stedet har vi forsøgsvis indsat de estimerede beta-værdier fra "first stage"-regressioner af forhold af betydning for, om virksomhederne har henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser ansat eller ej i "second stage"-regressioner af forhold af betydning for holdningerne til ansættelse af de to grupper. Desværre var resultaterne af disse regressioner ikke meningsfulde, fordi "first stage"-regressionerne kun i relativt begrænset omfang bidrager til at forklare, hvad der har betydning for, om de to grupper ansættes eller ej, se også tabel B7.1 i bilag 7 for stærkt svagtseende og stærkt hørehæmmede og for personer med svære psykiske lidelser.

52. Dette resultat fremgår også af analyser svarende til dem, der er præsenteret i tabel B7.2 i bilag 7 for døve og blinde, men hvor branchevariablen er erstattet af en variabel for sektor. Sektorvariablen er signifikant i analyserne af betydningen for samarbejdet blandt medarbejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi (fremgår ikke af nogen tabel).

Virksomheder, hvor mindst halvdelen af medarbejderstaben ikke har uddannelse ud over grundskolen, er gennemgående mere tilbøjelige end andre virksomheder til at vurdere, at ansættelse af personer med svære psykiske lidelser har en negativ betydning. Resultatet er bemærkelsesværdigt set i lyset af, at der, ifølge Jakobsen m.fl. (2014), ikke er nævneværdig sammenhæng mellem lønmodtageres uddannelsesniveau og deres betæneligheder ved ansættelse af personer med svære psykiske lidelser.

## OPSAMLING

Når det gælder virksomheders ansættelse af personer med fysisk funktionsnedsættelse eller med en psykisk lidelse finder vi, at 24 pct. har ansat personer, der er ordblinde eller læsesvage, henholdsvis 21 pct. og 3 pct. har ansat personer med lettere og sværere psykiske lidelser, 5 pct. har ansat døve eller stærkt hørehæmmede, 2 pct. har ansat blinde eller stærkt svagtseende, mens 3 pct. har ansat udviklingshæmmede eller hjerneskadede. Offentlige virksomheder har oftere end private virksomheder én eller flere af disse typer af medarbejdere ansat. Inden for begge sektorer har store virksomheder oftere end små virksomheder disse medarbejdere ansat.

Der er en række brancheforskelle, når det gælder virksomheders tilbøjelighed til at ansætte henholdsvis stærkt svagtseende og stærkt hørehæmmede (inklusive blinde og døve), ordblinde og læsesvage, personer med svære psykiske lidelser samt udviklingshæmmede og hjerneskadede. Et gennemgående træk er, at virksomheder inden for information, finansiering mv. er blandt dem, der er relativt mindst tilbøjelige til at ansætte disse grupper.

Virksomheder, hvor mindst halvdelen af medarbejderstaben har en lang videregående uddannelse, er mindre tilbøjelige end andre virksomheder til at have medarbejdere med svære psykiske lidelser ansat.

Virksomheder, der har job med let oplæring, er mere tilbøjelige end andre virksomheder til at have ordblinde og læsesvage samt udviklingshæmmede og hjerneskadede ansat.

Virksomheder er mere negative i deres vurdering af betydningen af at have personer med svære psykiske lidelser ansat end af at have døve og blinde ansat. Virksomhederne er især negative i deres vurdering af

betydningen for den arbejdsmæssige og den sociale relation til kollegaerne af ansættelse af personer med svære psykiske lidelser.

I forhold til ansættelse af døve og blinde gælder, at private virksomheder oftere end offentlige virksomheder har en negativ holdning.

Især virksomheder inden for transport er tilbøjelige til at være negative i deres vurdering af at have døve eller blinde ansat. Endelig er virksomheder, hvor mindst halvdelen af medarbejderstaben ikke har uddannelse ud over grundskole, mere tilbøjelige end andre virksomheder til at vurdere, at ansættelse af personer med psykiske lidelser har en negativ betydning.

Virksomheder, der har ansat henholdsvis døve eller blinde og personer med svære psykiske lidelser, er mindre negative end andre virksomheder i deres vurdering af betydningen af at have disse grupper ansat. Især er virksomheders skepsis markant mindre, når det gælder betydningen for relationen til kollegaerne af at have ansatte med svære psykiske lidelser. Den mindre udtalte skepsis på virksomheder, der har de nævnte grupper ansat, kan være en følge af, at erfaringer med sådanne ansatte mindsker en virksomheds skepsis, og/eller at virksomheder, der som udgangspunkt er mindre skeptiske, er mere tilbøjelige til at have sådanne ansatte.

Når det gælder andre udsatte grupper, finder vi, at 8 pct. af virksomhederne har personer ansat, der har en plettet straffeattest, mens 10 pct. har personer ansat, der har haft et misbrugsproblem inden for de seneste år. For personer med anden etnisk baggrund end dansk gælder, at 20 pct. af virksomhederne har ansatte med mangelfulde dansk kundskaber, mens 6 pct. har ansatte, der bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. Andelen af virksomheder, der angiver at have ansatte med plettet straffeattest og ansatte, der har haft misbrugsproblemer, er formentlig et underkantskøn, fordi en virksomhed ikke nødvendigvis har kendskab til disse forhold.

Der er også brancheforskelle, når det gælder, hvilke virksomheder der har disse grupper ansat. Virksomheder inden for byggeri er mere tilbøjelige end andre til at ansætte personer med plettet straffeattest, mens virksomheder inden for landbrug mv. er mindre tilbøjelige til dette. Virksomheder inden for engros, detail, hotel og restauration er mere tilbøjelige end andre til at have personer ansat, der har haft misbrugsproblemer, mens virksomheder inden for offentlig forvaltning mv. er min-

dre tilbøjelige til dette. Endelig er virksomheder inden for sundheds- og socialvæsen mere tilbøjelige end andre til at have personer med anden etnisk baggrund ansat, der bærer beklædning eller symboler, som er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund.

Virksomheder, hvor mindst halvdelen af medarbejderstaben har en lang videregående uddannelse, er mindre tilbøjelige end andre til at have henholdsvis personer med plettet straffeattest og personer, der har haft misbrugsproblemer, ansat.

Virksomheder, der oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomsten, er mere tilbøjelige end andre til at have ansat medarbejdere fra de to undersøgte grupper af personer, der har anden etnisk baggrund end dansk.



## VIRKSOMHEDERS KONTAKT MED JOBCENTRE

I dette kapitel ser vi nærmere på virksomheders kontakt med jobcentre. Der skabes typisk kontakt mellem virksomheder og jobcentre i forbindelse med virksomheders rekruttering af arbejdskraft, deres oprettelse af støttede job og deres håndtering af sygefravær. Jobcentrene har til opgave at bistå virksomhederne i disse tilfælde.

Kontakten kan opstå på initiativ af dels virksomheder, fx hvis de skal have hjælp til at få en sygdomsramt medarbejder tilbage i job, dels jobcentre, fx hvis jobcentret hjælper arbejdssøgende med at kontakte virksomheder for at få dem til at oprette fx et løntilskudsjob.

Kontakten kan bestå af forskellige aktiviteter. Her er anført en række eksempler. Jobcentre kan *informere* virksomheder om mulighederne for hjælp til at fastholde sygdomsramte medarbejdere eller ansætte personer i henhold til ordningerne beskrevet i kapitel 2. Jobcentre kan informere virksomheder om ledige borgere i lokalområdet, og jobcentre kan informere virksomheder om brugen af databasen Jobnet, hvor alle ledige skal lægge deres CV ind. Jobcentre kan også *konkret* henvise arbejdssøgende til virksomheder, som mangler arbejdskraft, kontakte virksomheder med henblik på oprettelse af støttede job, give virksomheder backup, når de har personer i støttede job, fx mægle i konflikter eller medvirke til praktisk at tilpasse job, når personer i løntilskud kræver sær-

lige foranstaltninger eller hensyn, samt hjælpe virksomheder med papirgange ved oprettelsen af støttede job.

Jobcentrene har metodefrihed til at varetage disse opgaver, og derfor anvender landets jobcentre formentlig forskellige fremgangsmåder, når de tilrettelægger virksomhedskontakten. Denne variation mellem jobcentrene indfanger vi ikke i denne undersøgelse. Vi spørger udelukkende virksomhederne om deres erfaring med jobcentrenes hjælp og støtte uden at få uddybet, hvordan dette foregår i praksis.

I dette kapitel ser vi nærmere på virksomheders erfaring med jobcentrets indsats over for langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og sygdomsramte ved at spørge ind til:

- Virksomheders kendskab til mulighederne for at ansætte eller at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne
- Jobcentres opsøgende indsats over for virksomhederne med henblik på at skaffe personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed et arbejde
- Virksomheders behov for jobcentres service, når de har eller ønsker at få en person med nedsat arbejdsevne ansat
- Jobcentres service, når virksomheder ønsker hjælp til fastholdelse af sygdomsramte medarbejdere.

Vi beskriver disse punkter i nævnte rækkefølge. Det første punkt omhandler primært jobcentrets informationsaktiviteter, mens de andre angår informationsaktiviteter såvel som konkrete samarbejdsaktiviteter.

## KENDSKAB TIL ORDNINGER

Virksomheders kendskab til de forskellige ordninger i forbindelse med den aktive beskæftigelsesindsats kan spille en rolle for, dels at ledige får et arbejde, dels at sygdomsramte bliver fastholdt på deres arbejdsplads. Den første ordning, vi kigger på, er fleksjobbet, som er beregnet til personer med nedsat arbejdsevne. Ordningen er nærmere beskrevet i kapitel 2, og her skal det blot understreges, at fleksjobbet benyttes både til ledige, som har nedsat arbejdsevne, og til personer, som i forvejen har job, men som får behov for at blive fastholdt, fordi deres arbejdsevne forringes. I dag er det typisk ikke muligt for en arbejdstager at få et såkaldt ”fasthol-



delsesfleksjob”, før han/hun har været ansat i mindst 12 måneder i virksomheden under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår, se kapitel 2.

De fleste virksomheder har et kendskab til fleksjobordningen. 61 pct. har et tilstrækkeligt kendskab til ordningen, 30 pct. kender ordningen, men ikke tilstrækkeligt godt, mens 6 pct. ikke kender muligheden, se tabel 8.1. Offentlige virksomheder har et bedre kendskab end private virksomheder til fleksjobordningen. Dette kan afspejle, at offentlige virksomheder generelt er mere orienterede end private virksomheder mod at bruge disse ordninger. Endvidere har store private virksomheder et bedre kendskab end små private virksomheder. At små private virksomheder har et dårligere kendskab end andre virksomheder, kan hænge sammen med, at de ikke i samme udstrækning som andre virksomheder har personaleansvarlige, som følger området, og at de på grund af relativt få medarbejdere, se bilag 2, sjældnere vil stå med medarbejdere, som får behov for et fleksjob.

Vi har også spurgt virksomhederne om deres kendskab til ansættelse efter de sociale kapitler. De sociale kapitler har ikke deres udspring i jobcentret, men er derimod et led i overenskomsterne (Jakobsen m.fl., 2014). De bruges til lønmodtagere med en nedsættelse af arbejdsevnen, som ikke er stor nok til at få tilkendt et fleksjob, og til at fastholde medarbejdere, som på længere sigt kan visiteres til fleksjob, men som typisk først skal være ansat i mindst 12 måneder i virksomheden, enten efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, før de kan få et såkaldt fastholdelsesfleksjob. Lønmodtagere ansat under de sociale kapitler bevarer en normal position på arbejdsmarkedet, herunder medlemskabet af Akassen. Skånevilkår og løn forhandles mellem virksomheden og den relevante fagforening.

Både denne årbog og tidligere årbøger viser, at ordningen med de sociale kapitler har begrænset udbredelse. Imidlertid har de sociale kapitler fået større relevans med den nye fleksjobordning som led i oprettelsen af fastholdelsesfleksjob. Jobcentre er primært involveret i denne ordning, når de som led i sagsarbejdet afklarer, om berørte personer kan få et fleksjob, og efterfølgende kan anbefale et job efter de sociale kapitler, hvis de berørte personer ikke kan få tilkendt fleksjob.

Vi finder, at 29 pct. af virksomhederne ifølge eget udsagn har et tilstrækkeligt kendskab til ansættelse efter de sociale kapitler, 24 pct. an-

giver at have begrænset viden om dette, mens 40 pct. ikke kender muligheden, se tabel 8.1.

TABEL 8.1

Virksomheder fordelt efter kendskab til fleksjob, ansættelse efter de sociale kapitler, løntilskudsordninger og mentorstøtte. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
<i>Fleksjob</i>							
Tilstrækkeligt kendskab	57	81	58	76	93	79	61
Kendskab, men ikke tilstrækkeligt	33	15	32	21	7	18	30
Kender ikke muligheden	7	1	7	3	0	3	6
Ved ikke	3	4	3	0	0	0	2
<i>Ansættelse efter de sociale kapitler</i>							
Tilstrækkeligt kendskab	26	40	27	41	56	44	29
Kendskab, men ikke tilstrækkeligt	25	33	25	20	20	20	24
Kender ikke muligheden	43	20	41	37	20	33	40
Ved ikke	7	6	7	2	4	2	7
<i>Løntilskudsordninger</i>							
Tilstrækkeligt kendskab	53	70	54	72	85	75	57
Kendskab, men ikke tilstrækkeligt	38	24	37	21	13	19	35
Kender ikke muligheden	8	1	8	7	1	5	8
Ved ikke	1	4	1	0	1	0	1
<i>Mentorstøtte</i>							
Tilstrækkeligt kendskab	23	39	24	44	57	47	27
Kendskab, men ikke tilstrækkeligt	27	30	27	21	21	21	26
Kender ikke muligheden	43	26	42	33	19	30	40
Ved ikke	8	5	8	2	4	2	7
Beregningsgrundlag	455	361	816	502	415	917	1733

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Kendskabet til ansættelse efter de sociale kapitler er større i offentlige end i private virksomheder og større i store end i små virksomheder inden for begge sektorer. Det er med andre ord små virksomheder, og herunder specielt små private virksomheder, som især mangler viden om ansættelse efter de sociale kapitler.

Vi har endvidere spurgt virksomhederne om deres kendskab til løntilskudsordninger. Vi ser denne term som en samlebetegnelse for løn-

tilskudsjob, virksomhedspraktik, nyttejob og delvis syge/raskmelding m.m. Imidlertid er dette ikke præciseret i spørgsmålet, idet vi formoder, at de fleste virksomheder ikke skelner mellem de forskellige løntilskudsjob. De væsentligste typer af løntilskudsjob er beskrevet i kapitel 2.

Vi finder, at næsten alle virksomheder vurderer, at de har kendskab til løntilskudsordningerne i et eller andet omfang. 57 pct. af virksomhederne har således et tilstrækkeligt kendskab til disse ordninger, 35 pct. kender ordningerne, men ikke tilstrækkeligt, mens 8 pct. ikke kender muligheden, se tabel 8.1. Også her er kendskabet større i offentlige end i private virksomheder og større i store end i små virksomheder inden for begge sektorer. Kendskabet er med andre ord bedst i store offentlige virksomheder og dårligst i små private virksomheder.

Endelig har vi spurgt virksomhederne om deres kendskab til muligheden for at få mentorstøtte. Denne støtte kan forstås på to måder. Én måde er, at virksomheder kan få tilskud til at frikøbe en medarbejder, som skal fungere som mentor for en kollega, der har behov for særlig hjælp for at kunne bestride et arbejde. En anden måde er, at mentorer følger med ledige, som starter i et løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik i en virksomhed. Disse mentorer er ansat af jobcentret og hjælper personen på forskellige måder, fx med at møde op på arbejdet, huske dem på at følge behandling osv. Mentorstøtte bliver ikke mindst givet til personer med komplekse problemer, som har en løs tilknytning til arbejdsmarkedet, se kapitel 2. En evaluering af mentorordningen viser, at mentorer er en indsats, som både personen med behovet for støtte og jobcentre er glade for (Albæk m.fl., 2015).

I lighed med (det manglende) kendskab til ansættelse efter de sociale kapitler ved 40 pct. af virksomhederne ikke, at det er muligt at få mentorstøtte, se tabel 8.1. 27 pct. af virksomhederne angiver at have et tilstrækkeligt kendskab til denne ordning, mens 26 pct. angiver, at de kender ordningen, men ikke tilstrækkeligt. Også her er kendskabet større i offentlige end i private virksomheder og større i store end i små virksomheder i begge sektorer. Det vil også her sige, at kendskabet til mentorstøtte er størst i store offentlige virksomheder og mindst i små private virksomheder. I betragtning af, at mentorstøtten vurderes som nyttig, er det muligt, at flere virksomheder, især små private virksomheder, kunne have gavn af mentorer, hvis de kendte til muligheden.

Vi ser dernæst på, hvorfra virksomhederne har fået deres kendskab til de undersøgte ordninger. Virksomhederne angiver især at have

deres kendskab fra jobcentret/kommunen – 63 pct. angiver dette svar, se tabel 8.2. At denne kanal spiller den største rolle, skyldes formentlig, at virksomhederne har konkrete samarbejdserfaringer med jobcentret i forbindelse med fx langtidssygemeldte medarbejdere. En yderligere mulighed er, at nogle virksomheder har fået kendskab til ordningerne gennem de informationskampagner, som jobcentrene en gang imellem gennemfører.

TABEL 8.2

Andelen af virksomheder, der har kendskab til fleksjob, ansættelse efter de sociale kapitler, løntilskudsjob og mentorordning fra forskellige kilder. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Jobcentret/ kommunen	58	76 ***	60	81	85	82 ***	63
Vidensportal, hjemmesider	25	37 ***	26	17	26 *	19 *	25
Andre virksomheder, virksomhedsnetværk	17	24 *	17	11	12	11 **	16
Tillidsrepræsentanten	2	14 ***	3	8	11	8	4
Andet	13	14	13	11	11	11	12
Beregningsgrundlag	439	356	795	499	412	911	1.706

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Offentlige virksomheder får i højere grad end private virksomheder deres viden fra jobcentret/kommunen. Private virksomheder er derimod mere tilbøjelige end offentlige virksomheder til at få deres viden fra vidensportaler og hjemmesider på internettet samt fra andre virksomheder og virksomhedsnetværk. Store private virksomheder har gennemgående oftere end små private virksomheder fået kendskab til ordningerne fra de anførte kilder. Dette afspejler formentlig, at de små private virksomheder generelt i mindre grad end de store private virksomheder opsøger og/eller har mulighed for at opsøge viden om ordningerne.

Det samlede indtryk efter denne gennemgang af virksomheders kendskab til de anførte ordninger i forbindelse med den aktive beskæftigelsesindsats er, at de fleste virksomheder kender til ordningerne med fleksjob og løntilskudsjob. Dog er det stadig sådan, at de små virksomheder, og særligt de små private virksomheder, nok kender til ordningerne, men ikke kender dem i tilstrækkelig grad. Endvidere kan det konsta-

teres, at virksomhedernes kendskab til ansættelse efter de sociale kapitler i overenskomsterne ikke er særlig stort. Igen er det særligt de små virksomheder, der ikke kender til de sociale kapitler. Manglende kendskab til de sociale kapitler kan potentielt blive et problem i de tilfælde, hvor virksomhederne ønsker at fastholde en medarbejder med nedsat arbejdsevne i et fleksjob, men hvor en forudgående ansættelse fx efter de sociale kapitler er en betingelse. Omvendt kan netop denne betingelse betyde, at virksomhederne på længere sigt vil få mere kendskab til de sociale kapitler. Muligheden for mentorstøtte til ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne kender de små virksomheder heller ikke til.

Virksomhedernes viden om ordningerne stammer hovedsageligt fra jobcentret/kommunen. Især store private virksomheder får dog også deres viden fra andre kilder.

## HENVENDELSE OM ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE ELLER LÆNGEREVARENDE LEDIGHED

Vi har spurgt virksomhederne, om de er blevet kontaktet af forskellige aktører med henblik på beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller med længerevarende ledighed bag sig. De aktører, det drejer sig om, er jobcentre, fleksjobambassadører<sup>53</sup> og andre jobformidlere. I jobcentret kan det være sagsbehandlere, som kontakter virksomhederne, eller særligt ansatte job- eller virksomhedskonsulenter, som har som primær arbejdsopgave at bistå ledige med at få job. Fleksjobambassadører er ansat i jobcentret og har som særlig opgave at assistere personer med at få et fleksjob, mens jobformidlere er private aktører, som har kontrakt med et eller flere jobcentre med det formål dels at opsøge virksomheder for at skaffe ledige i job, dels at hjælpe virksomheder med at fastholde sygdomsramte medarbejdere.

Vi finder, at 48 pct. af alle virksomhederne er blevet kontaktet af jobcentret med henblik på beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller med længerevarende ledighed, se tabel 8.3. Relativt flere offentlige end private virksomheder og relativt flere store end små virk-

---

53. Fleksjobambassadører er ansat på jobcentrene og har udelukkende til opgave at matche virksomheder og borgere, der er visiteret til fleksjob. Der er ansat to fleksjobambassadører på hvert jobcenter.

somheder inden for begge sektorer angiver at være blevet kontaktet af jobcentret.

TABEL 8.3

Andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af jobcentret, fleksjobambassadører eller andre jobformidlere med henblik på beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller med længerevarende ledighed. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Kontaktet af jobcentret	43	73 ***	45	60	83 ***	65 ***	48
Kontaktet af fleksjobambassadør	5	21 ***	6	10	16	11 **	7
Kontaktet af andre jobformidlere	9	24 ***	9	10	24 ***	13	10
Ikke kontaktet	49	16 ***	47	35	9 ***	29 ***	45
Ved ikke	4	7	4	4	5	4	4
Beregningsgrundlag	446	350	796	500	408	908	1.704

Anm.: Summer ikke til 100, da det er muligt at angive flere svar. En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

7 pct. af virksomhederne angiver at være blevet kontaktet af fleksjobambassadører, mens 10 pct. angiver at være blevet kontaktet af andre jobformidlere. Det sidstnævnte tilfælde kan undre, da jobcentrene i stor udstrækning benytter private aktører. En mulig forklaring kan være, at de private aktører angiver, at de arbejder for jobcentret, hvorfor virksomhederne tror, at det er jobcentret, som står for henvendelsen. Tilsvarende kan den relativt lille andel, der angiver at være blevet kontaktet af fleksjobambassadører, afspejle, at virksomheder ikke skelner mellem disse ambassadører og jobcentret, fordi ambassadørerne kommer fra jobcentret.

Endelig viser resultaterne, at 45 pct. af virksomhederne ifølge eget udsagn ikke er blevet kontaktet af jobcentret, fleksjobambassadører eller andre aktører med henblik på beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller med længerevarende ledighed. Især små, og specielt små private, virksomheder angiver dette. Hvis flere af disse virksomheder kontaktes, er der potentielt mulighed for at få flere personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed bag sig i beskæftigelse.

TABEL 8.4

Andelen af virksomheder, der har medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, som er blevet kontaktet af jobcentret, fleksjobambassadører eller jobformidlere med henblik på beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			I alt
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Kontaktet af jobcentret	65	84 **	67	76	89 **	80 ***	71
Kontaktet af fleksjobambassadør	18	25	19	20	18	19 **	19
Kontaktet af andre jobformidlere	19	31	21	14	22 ***	17	19
Ikke kontaktet	24	11 **	22	17	6 **	13 ***	20
Ved ikke	1	3	1	4	4	4	2
Beregningsgrundlag	95	182	277	229	206	435	772

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Vi har desuden set specifikt på besvarelser fra de virksomheder, som har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Vi finder, at væsentligt flere af disse virksomheder er blevet kontaktet af jobcentret, fleksjobambassadører og/eller andre jobformidlere, end det er tilfældet for virksomhederne generelt, se tabel 8.4. 71 procent er blevet kontaktet af jobcentret, 19 pct. er blevet kontaktet af fleksjobambassadører, mens 19 pct. er blevet kontaktet af andre jobformidlere.

## SAMARBEJDE MED JOBCENTRE VED ANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Virksomheder kan have forskellige behov for at samarbejde med jobcentret, hvis ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne skal blive en succes. Et sådant samarbejde er jobcentrene forpligtede til at indlede, idet lovgivningen siger, at de skal yde vederlagsfri service til virksomheder, hvis det kan hjælpe personer med at få eller bevare deres arbejde; en service, som skal tage udgangspunkt i de enkelte virksomheders behov (Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, 2015). Lovgivningen giver ikke nogen retningslinjer for, hvordan jobcentrene leverer

denne service, og vores spørgsmål angår heller ikke dette. Vi har spurgt virksomhederne, hvor vigtige en række af jobcentrets serviceydelser efter deres vurdering er for, at en ansættelse af en person med nedsat arbejdsevne kan blive en succes.

Vi har valgt at spørge virksomhederne om en række udvalgte serviceydelser, se tabel 8.5. Det er ikke en udtømmende liste, men de omhandler nogle væsentlige serviceopgaver, hvis ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne skal blive en succes. Imidlertid er det vigtigt at henlede opmærksomheden på, at ikke alle ydelserne behøver at være lige vigtige for den enkelte ansættelse. Virksomhedernes behov for hjælp kan fx være afhængigt af, om de skal ansætte en person med psykiske eller fysiske problemer, ligesom der kan være forskel på, om jobbet fx er et rengøringsjob eller et kontorjob. Dertil kommer, at nogle virksomheder er bedre ”klædt på” til sådanne ansættelser end andre. Der er formentlig forskel på de oplevede behov, afhængigt af om virksomhederne har en personaleafdeling eller ej. Det er sandsynligvis primært store virksomheder, der har en personaleafdeling.

49 pct. af virksomhederne giver udtryk for, at det er vigtigt for dem, at jobcentret yder hjælp til at finde den rette person, se tabel 8.5. Virksomhederne stiller formentlig krav til både de jobrelevante kvalifikationer og de bløde kvalifikationer, såsom at kunne omgås kollegaer. 63 pct. af virksomhederne ønsker, at jobcentret kender virksomhedernes vilkår. Dette punkt overlapper til en vis grad det første med hensyn til jobkvalifikationer, men det handler også om arbejdsvilkår, herunder fx om arbejdet foregår udendørs eller indendørs, om arbejdet er fysisk krævende, og om der er tale om nat- eller dagarbejde. Disse forhold kan jobcentret selvfølgelig have en idé om i forvejen, men jobcentret skal også være åbent over for de ting, virksomhederne fortæller om arbejdsvilkårene, så det rette jobmatch sikres bedst muligt. Relativt flere offentlige end private virksomheder betragter det som vigtigt at få denne form for hjælp.

En ofte hørt kritik fra virksomheder eller deres interesseorganisationer er, at papirarbejdet i forbindelse med oprettelsen af de forskellige støttede job er vanskeligt og tidskrævende. 56 pct. af virksomhederne ønsker da også, at jobcentret hjælper virksomheden med at klare papirarbejdet. Der er relativt set lidt flere offentlige end private virksomheder, der efterspørger denne form for hjælp – en tilsvarende forskel findes mellem store og små private virksomheder.



TABEL 8.5

Andelen af virksomheder, der vurderer, at udvalgte serviceydelser er vigtige for dem i forhold til at samarbejde med jobcentret om at gøre en ansættelse eller en tilknytning af personer med nedsat arbejdsevne til en succes. Særsilt for sektorer og virksomhedsstørrelser 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Hjælp til at finde den rette person	46	51	46	68	76	70 ***	49
Kendskab til virksomhedens vilkår	60	78 ***	61	77	90 ***	80 ***	63
Hjælp til papirarbejdet	53	64 *	54	68	74	69 ***	56
Fast kontakt på jobcentret	46	65 ***	47	53	60	54	48
Opfølgning på et fastholdelsesforløb med en sygemeldt medarbejder	47	60 *	48	71	73	72 ***	51
Hjælp til tilrettelæggelse af skånevilkår	41	51	41	58	59	58 ***	44
Beregningsgrundlag	446	350	796	498	408	906	1.702

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Beregningsgrundlag: 1702.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

48 pct. af virksomhederne anfører, at en fast kontaktperson på jobcentret er vigtig for dem for at gøre en ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne til en succes. Relativt flere store end små private virksomheder vil gerne have en fast kontaktperson. Dette hænger muligvis sammen med, at disse store virksomheder bruger mere tid på kontakten med jobcentrene, fordi de har flere personer ansat med nedsat arbejdsevne. Små virksomheder med en enkelt medarbejder med nedsat arbejdsevne ansat klarer det formentlig mere "ad hoc", hvis der opstår situationer, som kræver jobcentrets medvirken.

51 pct. af virksomhederne angiver, at de gerne vil have, at jobcentret følger op på et fastholdelsesforløb med en sygemeldt medarbejder. Dette gælder relativt flere offentlige end private virksomheder og relativt flere store end små private virksomheder. Forskellene kan afspejle, at store virksomheder oftere har sygdomsramte medarbejdere end små virksomheder, se kapitel 3.

44 pct. af virksomhederne angiver, at de gerne vil have hjælp til at tilrettelægge skånevilkårene for medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Denne hjælp kan jobcentret give i form af rådgivning, men også mere konkret ved at involvere for eksempel en ergo- eller fysioterapeut. Relativt flere offentlige end private virksomheder udtrykker behov for sådan en assistance.

Alt i alt viser resultaterne, at omkring halvdelen af virksomhederne eller flere betragter hver af de udvalgte serviceydelser fra jobcentrene som vigtige for at gøre en ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne til en succes. Relativt flest virksomheder anfører, at det er vigtigt, at jobcentret har kendskab til virksomhedens vilkår. Det fremgår desuden, at det er de offentlige i højere grad end de private virksomheder og de store i højere grad end de små private virksomheder, der udtrykker behov for forskellige former for hjælp fra jobcentret. Forskellene kan dog i en vis udstrækning afspejle forskelle mellem virksomhederne hvad angår, hvor ofte de har behov for at ansætte en person med nedsat arbejdsevne, se kapitel 4. Nogle virksomheder kan som følge heraf have et mere klart billede end andre virksomheder af, hvad de har behov for i deres samarbejde med jobcentret.

## **SAMARBEJDE MED JOBCENTRET OM AT FASTHOLDE LANGTIDSSYGE MEDARBEJDERE**

Jobcentrets sygedagpengekontor kan på forskellige måder bistå virksomhederne med at fastholde langtidsyge medarbejdere. Vi har – med afsæt i fortrykte svarmuligheder – spurgt virksomhederne, hvad de anser som vigtigt i et sådant samarbejde. Herudover har vi bedt virksomhederne om selv at angive, hvis der er noget i øvrigt, som de selv mener kunne være en hjælp i samarbejdet med jobcentret om at fastholde en langtidsygt medarbejder.

Lovgivningen åbner nu op for, at jobcentret tidligt kan igangsætte en indsats, som bringer sygemeldte medarbejdere hurtigt tilbage i arbejde – fx med en delvis syge-/raskmelding som led i fast-trackordningen. Samtidig er jobafklaringsforløbet indført, se kapitel 2. Dette forløb kan involvere virksomhederne, hvis der fx skal igangsættes virksomhedspraktik for en sygdomsramt person.

På grund af denne nye lovgivning finder vi det interessant at se på, om virksomhederne ønsker, at jobcentret går tidligt ind i sagen. Vi finder, at 45 pct. af de adspurgte virksomheder ønsker, at jobcentret ind-

drager dem tidligt, se tabel 8.6. Relativt flere offentlige end private virksomheder og relativt flere store end små private virksomheder udtrykker behov for en tidlig indsats.

40 pct. af virksomhederne betragter det som vigtigt, at jobcentret påtager sig ansvaret for at koordinere indsatsen mellem de forskellige mulige aktører (læger, speciallæger, ergoterapeuter m.m.), som kan være involverede i indsatsen omkring en sygdomsramt medarbejder. Relativt flere offentlige end private virksomheder udtrykker interesse for dette.

31 pct. af virksomhederne angiver, at de har behov for, at jobcentret hjælper med at udarbejde fastholdelsesplaner. Hjælp i denne forbindelse kan fx handle om hjælp til udarbejdelse af planer for forløb med delvis syge-/raskmelding og fleksjob eller hjælp til ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår forud for en eventuel fleksjobansættelse. 29 pct. af virksomhederne vil gerne have denne hjælp til udarbejdelse af fastholdelsesplaner. Relativt flere offentlige end private virksomheder anfører at have behov for denne form for hjælp fra jobcentret.

TABEL 8.6

Andelen af virksomheder, der vurderer, at udvalgte serviceydelser er vigtige for dem i forhold til at samarbejde med jobcentret om at fastholde en langtidssyg medarbejder i beskæftigelse. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser 2014. Vægtet procent

Serviceydelser:	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Jobcentret inddrager virksomheden tidligt	42	49 *	43	56	66	58 ***	45
Jobcentret tager ansvaret for at koordinere indsats mellem virksomhed og andre aktører	38	44	39	54	51	54 ***	40
Jobcentret hjælper med at udarbejde fastholdelsesplaner	29	31 *	29	48	44	47 ***	31
Jobcentret hjælper med at tilrettelægge skånevilkår	27	31 ***	27	37	39	38 *	29
Andet	3	8 ***	4	7	12 *	8 **	4
Beregningsgrundlag	446	350 796		498	408	906	1.704

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Beregningsgrundlag: 1737.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

29 pct. af virksomhederne udtrykker behov for hjælp i forbindelse med tilrettelæggelse af skånevilkår for en sygdomsramt medarbejder. At der

ikke er flere virksomheder, der udtrykker behov for denne form for hjælp, kan skyldes, at virksomhederne mener, at de selv kender deres arbejdsvilkår bedst. Også her udtrykker relativt flere offentlige end private virksomheder, at de anser denne form for hjælp som vigtig for at fastholde en langtidssyg medarbejder i beskæftigelse.

Endelig gav vi virksomhederne mulighed for at skrive, om der var andet, der var vigtigt for dem i forhold til deres samarbejde med jobcentret med hensyn til at fastholde langtidssyge medarbejdere i beskæftigelse. 4 pct. af virksomhederne er kommet med forskellige forslag, men der er nogle fællestræk, bl.a. at virksomhederne ønsker en bedre dialog med jobcentret samt en bedre information fra jobcentret.

Alt i alt kan vi konstatere, at 45 pct. af virksomhederne giver udtryk for, at de har behov for, at jobcentret inddrager dem tidligt, når en medarbejder er sygemeldt, mens færre, nemlig ca. 30 pct., angiver at have behov for, at jobcentret hjælper med dels at udarbejde fastholdelsesplaner, dels at tilrettelægge skånevilkår. Igen er der nogle forskelle imellem de forskellige typer af virksomheder hvad angår deres vurdering af egne behov. De offentlige angiver i højere grad end private virksomheder at have et behov for hjælp af jobcentret. Desuden er der tendenser til, at de små i lidt mindre grad end de store private virksomheder angiver at have et behov for jobcentrets hjælp. Forskellene matcher konklusionerne vedrørende virksomhedernes behov for hjælp i forbindelse med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Igen kan forskellene formentlig delvis tilskrives forskelle mellem virksomheder, når det gælder, hvor ofte de oplever et behov for at fastholde langtidssyge medarbejdere i beskæftigelse – forskelle, der kan betyde, at det er forskelligt, i hvor høj grad den enkelte virksomhed har et klart billede af, hvad virksomheden har behov for i samarbejdet med jobcentret om at fastholde syge medarbejdere.

## OPSAMLING

Næsten alle virksomheder har kendskab til fleksjob og løntilskudsjob, og deres viden om disse ordninger har de især fået fra jobcentret. Private virksomheder har i højere grad end offentlige virksomheder fået information fra andre kilder. Kun omkring halvdelen af virksomhederne har

kendskab til henholdsvis ansættelse efter de sociale kapitler og mentorordningen.

Lidt over halvdelen af virksomhederne er blevet kontaktet af jobcentret, fleksjobambassadører eller andre jobformidlere med henblik på ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller længevarende ledighed bag sig. En større andel af de virksomheder, som har medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, er blevet kontaktet, end hvad der gælder for virksomhederne generelt.

Når virksomheder skal samarbejde med jobcentret om at ansætte en person med nedsat arbejdsevne, er der især et ønske om, at jobcentret kender virksomhedens vilkår. 63 pct. af virksomhederne anser dette som vigtigt for at gøre en ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne til en succes. Der er også en række andre udvalgte serviceydelser fra jobcentre, som virksomhederne anser som vigtige i denne forbindelse. Fx ønsker cirka halvdelen af virksomhederne at få hjælp til papirarbejdet, og at jobcentret følger op på et fastholdelsesforløb med en sygemeldt medarbejder.

Når det gælder fastholdelse af langvarigt syge medarbejdere i beskæftigelse, lægger virksomhederne især vægt på, at jobcentret inddrager dem tidligt. 45 pct. af virksomhederne giver udtryk for dette. Lidt færre – 40 pct. – udtrykker ønske om, at jobcentret påtager sig ansvaret for at koordinere indsatsen mellem de forskellige involverede aktører i forbindelse med virksomhedens syge medarbejdere. Ca. 30 pct. ønsker, at jobcentret hjælper med dels at udarbejde fastholdelsesplaner, dels at tilrettelægge skånevilkår.

Der er gennemgående en tendens til, at offentlige i højere grad end private virksomheder kender ordningerne og efterspørger hjælp fra jobcentret. En af forklaringerne kan være, at offentlige virksomheder generelt er mere orienterede mod at bruge disse ordninger og har et bedre kendskab til, hvilke typer af hjælp de kan få fra jobcentret, end private virksomheder er.



## JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR – EN ANALYSE PÅ REGISTERDATA

De forrige kapitler er baseret på spørgeskemadata, hvor virksomhederne bl.a. er blevet spurgt, om de har tilknyttet personer fra udsatte grupper, og om tilknytningen er sket på særlige vilkår. I dette kapitel er indgangsvinklen en anden, idet vi med registeranalyser giver et overblik over, hvor mange af virksomhederne, der anvender støttet beskæftigelse, og hvor stor en andel medarbejdere i støttet beskæftigelse udgør af alle medarbejdere på virksomhederne. Derudover ser vi med registeranalyser på, hvad der karakteriserer de medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse inden for forskellige sektorer og brancher.

Oplysninger om støttet beskæftigelse har vi fra Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik (RAS), som beskriver befolkningens arbejdsmarkedstilknytning i den sidste uge i november hvert år. En person kategoriseres som værende i støttet beskæftigelse, hvis personen deltager i en foranstaltning, der indebærer, at den pågældende får udbetalt en løn i ansættelsesforholdet. Hovedfokuset i dette kapitel er på november 2013, og her omfatter støttet beskæftigelse ansættelse med løntilskud, jobrotation, fleksjob, skånejob, servicejob, voksenlærling og revalidering.<sup>54</sup> Støttet beskæftigelse omfatter dermed ikke alle de typer af tilknytning på særlige vilkår, som er medtaget i de forrige kapitler. Fx indgår job på almin-

---

54. Datagrundlaget er beskrevet i bilag 1.

delige vilkår, men som i praksis indeholder skånehensyn, og virksomhedspraktik ikke.

Ud over at se på virksomhedernes anvendelse af støttet beskæftigelse ser vi også særskilt på virksomhedernes anvendelse af fleksjob og job med løntilskud. I november 2013 var 67 pct. af de støttede job fleksjob og 19 pct. job med løntilskud.

Vi starter dette kapitel med at vise udviklingen i virksomhedernes brug af støttet beskæftigelse i perioden 1998-2013. Vi viser dels udviklingen i andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder i støttet beskæftigelse, og dels udviklingen i andelen af virksomhedernes medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse. Dette viser vi for alle virksomheder, for små og store private virksomheder og for små og store offentlige virksomheder.

Dernæst ser vi på udbredelsen af fleksjob og job med løntilskud blandt små og store private virksomheder og blandt små og store offentlige virksomheder i 2013. Med udbredelse af fx fleksjob menes både andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder i fleksjob og andelen af virksomhedernes medarbejdere, som er i fleksjob. Efterfølgende ser vi på, hvordan udbredelsen af støttet beskæftigelse, fleksjob og job med løntilskud varierer med branche.

Til sidst ser vi på, om forskellige typer af virksomheder adskiller sig med hensyn til, hvilke personer virksomhederne ansætter i støttet beskæftigelse, fleksjob og job med løntilskud. De virksomhedskarakteristika, vi her kigger på, er virksomhedsstørrelse, sektor og branche, og personkarakteristikaene er køn, alder, uddannelse og etnicitet.

## **UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERNES BRUG AF STØTTET BESKÆFTIGELSE**

Udviklingen i andelen af virksomheder, som har mindst én medarbejder, der er i støttet beskæftigelse, fremgår af figur 9.1. Som beskrevet i bilag 1 er der et databrud i RAS mellem november 2012 og november 2013. RAS er revideret tilbage til november 2008, og for perioden 2008 til 2012 er der to versioner af RAS. I figur 9.1 er der vist resultater for de to versioner af RAS for årene 2008 og 2009. Dette overlap på to år giver et indblik i, hvordan databruddet påvirker resultaterne. Som det fremgår af



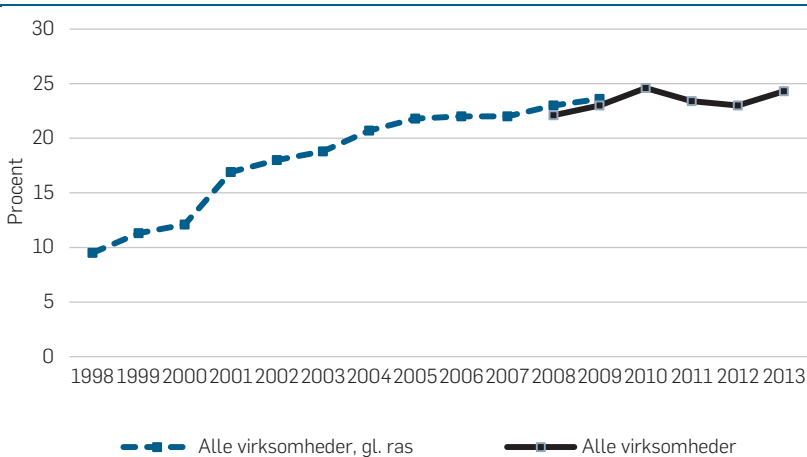
figur 9.1, er der for alle virksomheder ikke stor forskel på de versioner af RAS med hensyn til andel i støttet beskæftigelse i 2008 og 2009.

Andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder i støttet beskæftigelse, er steget fra 10 pct. i 1998 til 23-25 pct. i perioden 2010-2013. Andelen stiger i hele perioden fra 1998 til 2010, hvorefter andelen er faldet en smule fra 2010 til 2012 for derefter at stige en smule igen fra 2012 til 2013.

Stigningen i støttet beskæftigelse er i overensstemmelse med konklusionerne i tidligere årbøger, der på baggrund af spørgeskemadata har anvendt et bredere mål for job med offentlig støtte, som fx også omfatter virksomhedspraktik og støtte til arbejdspladsindretning. Her finder de en stigning i job med offentlig støtte fra 21 pct. i 1998 til 35 pct. i 2012 (Holt, Jakobsen & Jensen, 2013; Thomsen m.fl., 2011).

FIGUR 9.1

Andelen af virksomheder, som har mindst én person i støttet beskæftigelse. 1998-2013. Procent.



Anm.: Andelen af virksomheder, som har mindst én person i støttet beskæftigelse, er vist for 1998 til 2009, baseret på den ældre version af RAS, og for 2008 til 2013, baseret på den nyeste version af RAS (se bilag 1).

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

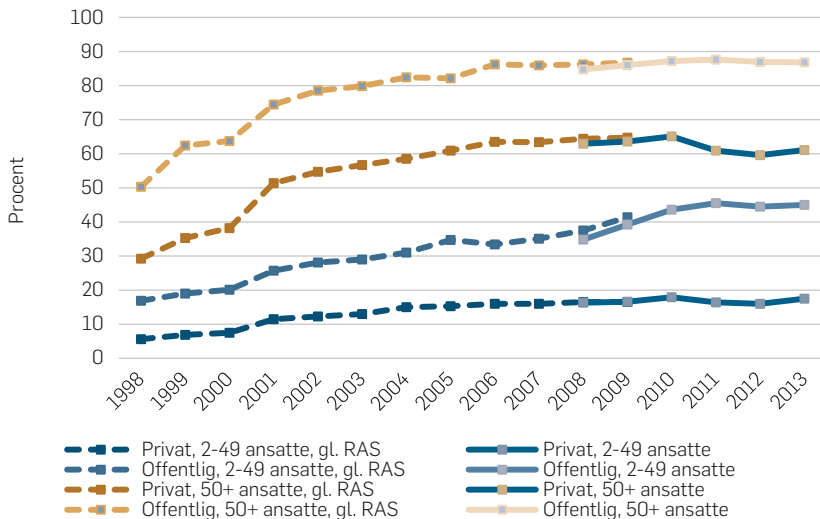
Andelen af virksomheder, som har mindst én medarbejder i støttet beskæftigelse, varierer med både virksomhedsstørrelse og sektor (figur 9.2). Andelen med medarbejdere i støttet beskæftigelse er større blandt virksomheder med mindst 50 medarbejdere end blandt virksomheder med 2-

49 medarbejdere, samt større blandt offentlige end blandt private virksomheder. For alle fire typer af virksomheder vist i figur 9.2 er andelen, som har mindst én medarbejder i støttet beskæftigelse, dog steget fra 1998 til 2013. Fx er andelen steget fra 6 pct. i 1998 til 18 pct. i 2013 for små private virksomheder og fra 50 pct. i 1998 til 87 pct. for store offentlige virksomheder.

Faldet fra 2010 til 2012 i andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder i støttet beskæftigelse (jf. figur 9.1), er især drevet af et fald for private virksomheder. For store private virksomheder falder andelen fra 65 pct. i 2010 til 61 pct. i 2012, mens andelen falder fra 18 pct. i 2010 til 16 pct. i 2012 (figur 9.2). Faldet fra 2010 til 2012 i den private sektor kan hænge sammen med lavkonjunkturerne i denne periode. Udbredelsen af job med offentlig støtte kan, som beskrevet i kapitel 2, både være påvirket af beskæftigelsespolitikken og konjunkturerne

FIGUR 9.2

Andelen af virksomheder, som har mindst én person i støttet beskæftigelse. 1998-2013. Særskilt for sektorer og virksomhedstørrelser. Procent.



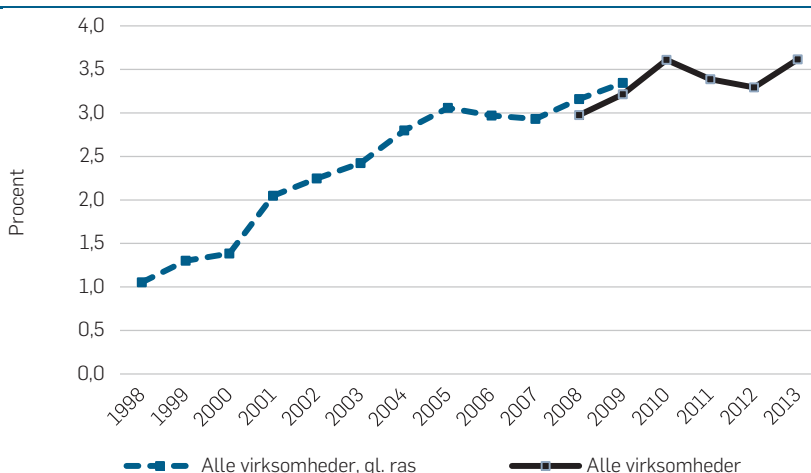
Anm.: Andelen i støttet beskæftigelse er vist for 1998 til 2009, baseret på den ældre version af RAS (gl. RAS), og for 2008 til 2013, baseret på den nyeste version af RAS (se bilag 1).

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Hvor stor en andel, medarbejdere i støttet beskæftigelse i gennemsnit udgør af alle medarbejdere i virksomheden, er vist for alle virksomheder i figur 9.3 for 1998-2013. Den gennemsnitlige andel medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, stiger fra 1,1 pct. i 1998 til 3,6 pct. i 2013. Det er i god overensstemmelse med, at andelen af virksomheder med én eller flere medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, stiger i samme periode (jf. figur 9.1).

FIGUR 9.3

Gennemsnitlig andel af medarbejdere i virksomheder, der er i støttet beskæftigelse. 1998-2013. Procent.



Anm.: Andelen i støttet beskæftigelse er vist for 1998 til 2009, baseret på den ældre version af RAS, og for 2008 til 2013, baseret på den nyeste version af RAS (se bilag 1).

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

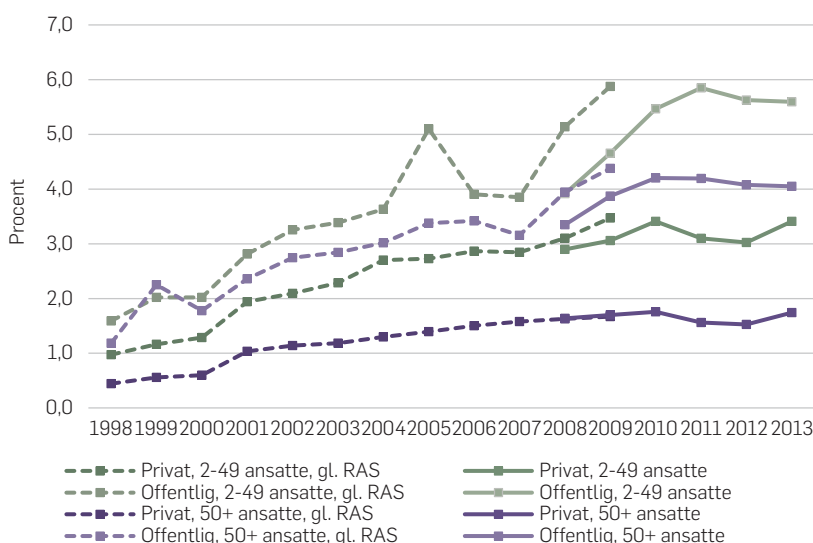
Hvor stor en andel medarbejdere i støttet beskæftigelse udgør af alle medarbejdere i virksomheden i 1998-2013, er vist særskilt for virksomhedsstørrelse og sektor i figur 9.4.<sup>55</sup> Andelen af medarbejdere i støttet beskæftigelse stiger for alle fire typer af virksomheder i perioden 1998 til 2013. I 2013 er den gennemsnitlige andel medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, 5,6 pct. for små offentlige virksomheder, 4,1 pct. for store offentlige virksomheder, 3,4 pct. for små private virksomheder og 1,7 pct. for store private virksomheder. Det vil sige, at det især er de offent-

55. Bemærk, at det især er for små offentlige virksomheder, hvor der er forskel på andelen af medarbejdere i støttet beskæftigelse for de to versioner af RAS.

lige virksomheder, som forholdsvis ofte ansætter personer i støttet beskæftigelse, og inden for begge sektorer er det de små virksomheder, som forholdsvis ofte ansætter personer i støttet beskæftigelse. Overrepræsentationen af personer i støttet beskæftigelse i små virksomheder viser sig også ved, at 57 pct. af personerne i støttet beskæftigelse er ansat i små virksomheder, mens det er 46 pct. af lønmodtagere, som er ansat i små virksomheder (fremgår ikke af tabel eller figur).

FIGUR 9.4

Andelen af medarbejdere i virksomheder, der er i støttet beskæftigelse. Særsklit for sektorer og virksomhedsstørrelser. 1998-2013. Procent.



Anm.: Andelen i støttet beskæftigelse er vist for 1998 til 2009, baseret på den ældre version af RAS (gl. RAS), og for 2008 til 2013, baseret på den nyeste version af RAS (se bilag 1).

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

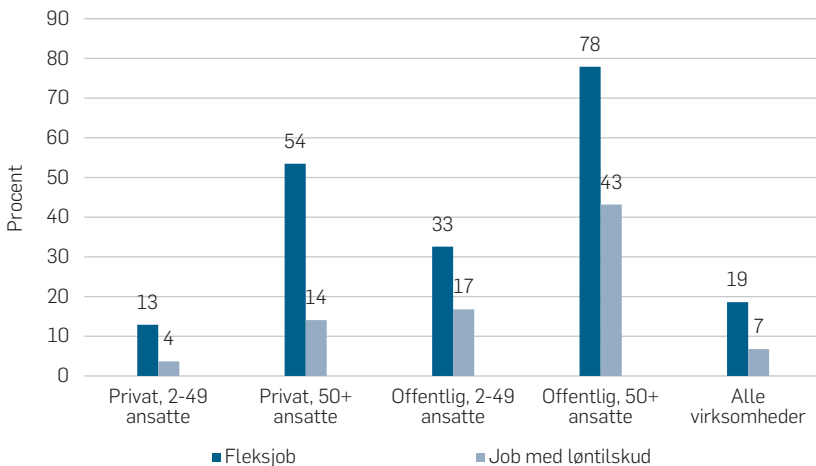
Resultaterne i figur 9.4 stemmer meget godt overens med resultaterne i de tidligere kapitler, som har vist, at andelen af medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, og andelen af medarbejdere, der kom fra længerevarende ledighed, er størst i små offentlige virksomheder og mindst i store private virksomheder (se kapitel 4 og 6).

## FLEKSJOB OG JOB MED LØNTILSKUD I VIRKSOMHEDER

I november 2013 var de mest udbredte typer af støttet beskæftigelse fleksjob og job med løntilskud. Som nævnt tidligere var 67 pct. af de støttede job fleksjob og 19 pct. job med løntilskud. I dette afsnit viser vi udbredelsen af disse to typer af støttet beskæftigelse i virksomhederne i 2013 særskilt for virksomhedsstørrelse og sektor. Andelen af virksomheder, som har mindst én medarbejder i henholdsvis fleksjob og job med løntilskud, er vist i figur 9.5, mens figur 9.6 viser, hvor stor en andel henholdsvis medarbejdere i fleksjob og job med løntilskud udgør af alle medarbejdere på virksomhederne.

FIGUR 9.5

Andelen af virksomheder, som har mindst én person i henholdsvis fleksjob eller job med løntilskud. 2013. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. Procent.



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

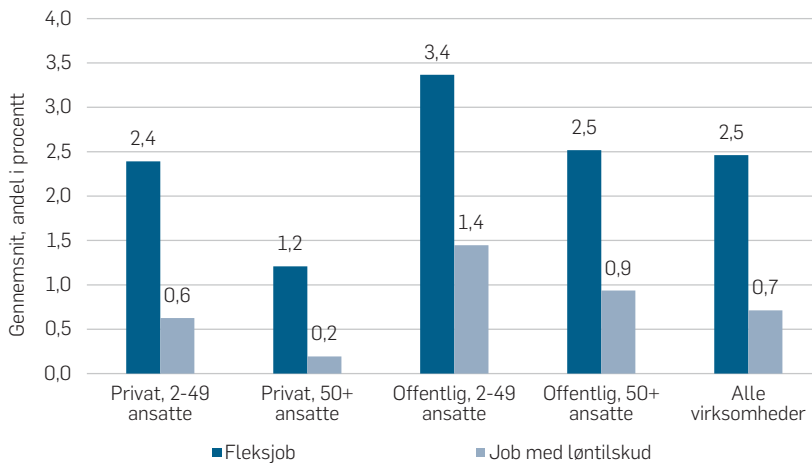
Knap 20 pct. af virksomhederne har mindst én medarbejder i fleksjob. Andelen af virksomheder med medarbejdere i fleksjob er større blandt virksomheder med mindst 50 ansatte end blandt virksomheder med 2-49 ansatte: 78 pct. af de store offentlige og 54 pct. af de store private virksomheder har mindst én medarbejder i fleksjob, mens de tilsvarende tal for små offentlige og private virksomheder er 33 pct. og 13 pct. (figur 9.5). Selvom en større andel af de store private virksomheder end af de

små private og offentlige virksomheder har mindst én medarbejder i fleksjob, er det i de store private virksomheder, at andelen af medarbejdere, som er i fleksjob, er lavest. Den gennemsnitlige andel medarbejdere, som er i fleksjob, er 3,4 pct. for små offentlige virksomheder, 2,5 pct. for store offentlige virksomheder, 2,4 pct. for små private virksomheder og 1,2 pct. for store private virksomheder (figur 9.6).

Billedet er lidt anderledes med hensyn til andelen af virksomheder med mindst én medarbejder i job med løntilskud, idet små offentlige virksomheder har en større andel medarbejdere i job med løntilskud end store private virksomheder. 43 pct. af de store og 17 pct. af de små offentlige virksomheder har mindst én medarbejder i job med løntilskud, mens de tilsvarende andele for store og små private virksomheder er 14 pct. og 4 pct. (figur 9.5).

FIGUR 9.6

Andelen af medarbejdere i virksomhederne, der er i støttet beskæftigelse. Særskilt for fleksjob og job med løntilskud samt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2013. Procent, gennemsnit.



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Den gennemsnitlige andel medarbejdere i 2013, som er i job med løntilskud, er 1,4 pct. for små offentlige virksomheder, 0,9 pct. for store offentlige virksomheder, 0,6 pct. for små private virksomheder og 0,6 pct. for store private virksomheder.

## BRANCHE OG VIRKSOMHEDERS BRUG AF STØTTET BESKÆFTIGELSE

I dette afsnit ser vi på, hvordan virksomheders brug af støttet beskæftigelse (herunder fleksjob og job med løntilskud) varierer med branche. Som det fremgår af tabel 9.1, er offentlig forvaltning og undervisning og sundheds- og socialvæsen de brancher, som har de største andele virksomheder, der har mindst én medarbejder i støttet beskæftigelse (42-62 pct.), mens finansiering mv., landbrug mv. og information mv. er de brancher, der har de laveste andele (12-14 pct.).

TABEL 9.1

Andelen af virksomheder, som har mindst én medarbejder ansat i støttet beskæftigelse. Særskilt for brancher og virksomhedsstørrelser. 2013. Procent.

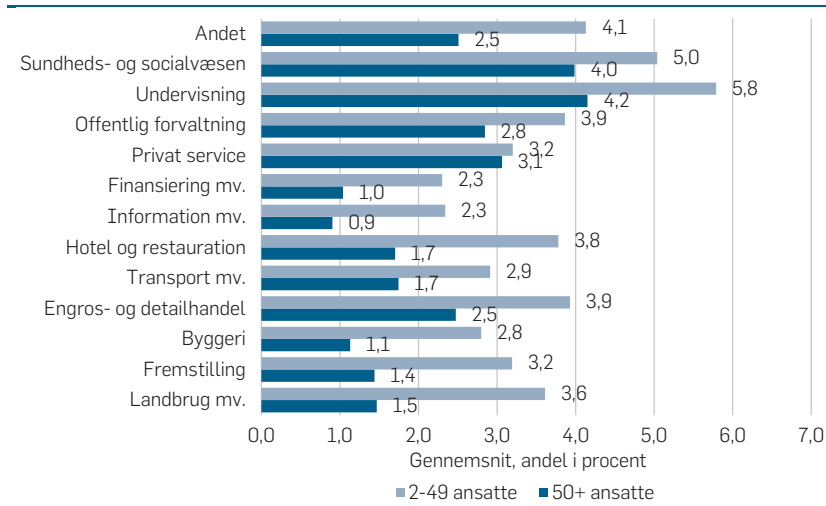
	0-49 ansatte		50+ ansatte		Alle	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Landbrug mv.	13	6.532	56	39	13	6571
Fremstilling	22	9.639	66	1227	27	10.866
Byggeri	15	11.990	56	329	16	12.319
Engros- og detailhandel	21	31.369	70	1014	23	32.383
Transport mv.	17	5.233	61	481	21	5.714
Hotel og restauration	17	8.347	51	218	18	8.565
Information mv.	12	4.476	45	291	14	4.767
Finansiering mv.	10	8.423	57	314	12	8.737
Privat service mv.	16	14.041	63	923	19	14.964
Offentlig forvaltning mv.	31	1.156	89	597	50	1.753
Undervisning	49	3.512	88	1661	62	5.173
Sundheds- og socialvæsen	36	16.176	85	1984	42	18.160
Andet	20	10.375	63	341	21	10.716
Total	21	131.269	73	9419	24	140.688

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

For alle brancherne er den gennemsnitlige andel medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, større i små end i store virksomheder (figur 9.7). Andelen af medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, er størst inden for undervisning og sundheds- og socialvæsen. I de små virksomheder er det i gennemsnit henholdsvis 5,8 pct. og 5,0 pct. af medarbejderne inden for de to brancher, som er i støttet beskæftigelse, mens de tilsvarende andele for store virksomheder er 4,0 pct. og 4,2 pct. Andelen af medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, er omvendt mindst inden for finansiering mv. og information mv., hvor det i gennemsnit er 2,3 pct. af medarbejderne i de små virksomheder og omkring 1 pct. af medarbejderne i de store virksomheder, der er i støttet beskæftigelse (figur 9.7).

FIGUR 9.7

Andelen af medarbejdere i virksomheden, der er ansat i støttet beskæftigelse. Særskilt for brancher og virksomhedsstørrelser. 2013. Procent.



Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

TABEL 9.2

Andelen af virksomheder, som har mindst én person i henholdsvis fleksjob og job med løntilskud. Særskilt for brancher og virksomhedsstørrelser. 2013. Procent.

	Fleksjob			Job med løntilskud		
	0-49	50+	Alle	0-49	50+	Alle
Landbrug mv.	10	56	10	2	5	2
Fremstilling	17	60	22	5	12	5
Byggeri	11	44	11	4	15	4
Engros- og detailhandel	15	60	17	4	20	5
Transport mv.	13	56	16	5	12	5
Hotel og restauration	12	39	13	4	14	4
Information mv.	8	38	10	4	9	4
Finansiering mv.	8	55	10	1	7	2
Privat service	11	56	14	5	25	6
Offentlig, forvaltning mv.	24	83	44	9	43	20
Undervisning	43	82	55	13	36	20
Sundheds- og socialvæsen	26	72	31	13	46	16
Andet	15	54	16	5	24	6
Total	15	65	19	5	28	7

1. Beregningsgrundlaget fremgår af tabel 9.1.

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Andelen af virksomheder, som har mindst én medarbejder i henholdsvis fleksjob og job med løntilskud inden for hver branche, fremgår af tabel



9.2. Billedet er omtrent det samme for fleksjob og job med løntilskud som for støttet beskæftigelse i alt.

## VARIERER KARAKTERISTIKA VED PERSONER I STØTTET BESKÆFTIGELSE MED VIRKSOMHEDSTYPE?

Vi slutter dette kapitel af med at se på, hvordan personer i støttet beskæftigelse (herunder personer i fleksjob eller job med løntilskud) er fordelt på køn, alder, uddannelse og etnicitet, og hvordan dette varierer med virksomhedsstørrelse, sektor og branche.

Flere undersøgelser har belyst karakteristika ved personer i fleksjob og finder, at kvinder, personer over 50 år og personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse er overrepræsenterede blandt personer i fleksjob (Dansk Arbejdsgiverforening, 2009; DISCUS, 2010; Holt m.fl., 2015). Disse undersøgelser har dog ikke belyst, hvordan disse karakteristika ved personerne i fleksjob varierer med virksomhedskarakteristika.

Hvordan personer i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job er fordelt på køn, er vist særskilt for virksomhedsstørrelse og sektor i tabel 9.3 og særskilt for branche i tabel 9.4. Fordelingen på køn er endvidere vist for alle beskæftigede i virksomheder med mindst 2 ansatte i tabel 9.3. Mens omkring halvdelen af de beskæftigede personer i virksomheder er kvinder, er 60 pct. af personerne i støttet beskæftigelse kvinder. Overrepræsentationen af kvinder er mere udtalt i fleksjob, hvor 62 pct. er kvinder, end i job med løntilskud, hvor 54 pct. er kvinder.

Omkring 40 pct. af de beskæftigede i den private sektor og 66-70 pct. af de beskæftigede i den offentlige sektor er kvinder. Fordelingen af de personer, der ansættes i støttet beskæftigelse, afspejler i et vist omfang fordelingen af de ansatte, som er i virksomhederne i forvejen, idet lidt over 70 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i offentlige virksomheder er kvinder mod knap 50 pct. i den private sektor. For fleksjobbene er andelen af kvinder højere end andelen af kvinderne i alle job i de fire typer af virksomheder vist i tabel 9.3, mens kvinder er underrepræsenterede i job med løntilskud i små private og små offentlige virksomheder.

TABEL 9.3

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job fordelt efter køn. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser, 2013. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
<i>Støttet beskæftigelse</i>					
Mænd	51	51	29	30	40
Kvinder	49	49	71	71	60
I alt, procent	100	100	100	101	100
I alt, antal	28.195	9.639	14.043	22.533	74.410
<i>Fleksjob</i>					
Mænd	47	48	27	28	38
Kvinder	53	52	73	72	62
I alt, procent	100	100	100	100	100
I alt, antal	19.645	864	8.336	14.467	49.312
<i>Job med løntilskud</i>					
Mænd	64	58	35	34	46
Kvinder	36	42	65	66	54
I alt, procent	100	100	100	100	100
I alt, antal	4.699	975	3.644	4.956	14.274
<i>Alle job</i>					
Mænd	60	61	30	34	50
Kvinder	40	39	70	66	50
I alt, procent	100	100	100	100	100
I alt, antal	968.192	712.671	264.234	711.079	2.656.176

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

TABEL 9.4

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job fordelt på køn. Særskit for brancher. 2013. Procent.

	Landbrug mv.	Fremstilling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel, restaura- tion	Hotel, Informati- on mv.	Finansie- ring mv.	Privat service	Offentlig forvaltning	Undervis- ning	Sundheds- og socialvæsen	Andet
<i>Støttet be- skæftigelse</i>													
Mænd	71	64	78	48	69	42	55	47	47	32	36	21	45
Kvinder	30	36	22	52	31	58	45	53	53	68	64	80	55
I alt, procent	101	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	101	100
I alt, antal	1.064	5.235	2.576	11.651	2.220	2.351	1.025	1.607	7.029	4.085	10.583	20.774	4.210
<i>Fleksjob</i>													
Mænd	67	62	72	45	63	37	51	42	44	31	33	17	42
Kvinder	33	39	28	56	37	63	49	58	56	69	67	83	59
I alt, procent	100	101	100	101	100	100	100	100	100	100	100	100	101
I alt, antal	754	3.936	1.658	7.373	1.591	1.453	699	1.314	4.746	2.945	7.935	11.953	2.955
<i>Job med løn- tilskud</i>													
Mænd	71	73	89	59	84	53	63	65	57	32	45	27	49
Kvinder	29	27	12	41	16	47	37	35	43	68	55	74	52
I alt, procent	100	100	101	100	100	100	100	100	100	101	100	101	101
I alt, antal	125	671	567	1614	377	380	221	160	1524	868	1745	5240	782
<i>Alle job</i>													
Mænd	75	71	89	55	77	45	68	54	53	52	41	19	45
Kvinder	25	30	11	45	23	55	33	46	47	48	59	81	55
I alt, procent	100	101	100	100	100	100	101	100	100	100	100	100	100
I alt, antal	37.258	301.915	133.031	398.453	124.913	97.277	92.384	118.294	267.558	156.225	252.535	545.896	130.437

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Hvor stor en andel kvinderne udgør af personerne i støttet beskæftigelse, varierer i høj grad med branche. I landbrug mv. er 30 pct. personerne i støttet beskæftigelse kvinder, mens 80 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i sundheds- og socialvæsen er kvinder. Disse forskelle afspejler i høj grad forskelle i kønsfordelingerne på alle ansatte i brancherne (tabel 9.4).

Andelen af kvinder blandt personerne i støttet beskæftigelse er generelt større i de enkelte brancher, end den er blandt alle beskæftigede. Eneste undtagelse er sundheds- og socialvæsen, hvor andelen af kvinder er omtrent den samme for personer i støttet beskæftigelse og alle beskæftigede. Den forholdsvis store andel kvinder i støttet beskæftigelse er især drevet af, at andelen af kvinderne i fleksjob er forholdsvis høj i alle brancher. Andelen af kvinder er fx kun 11 pct. blandt alle beskæftigede inden for byggeri, mens kvinderne udgør 28 pct. af personerne i fleksjob inden for byggeri. For job med løntilskud varierer det for brancherne, om kvinderne er over- eller underrepræsenterede (tabel 9.4).

Hvordan personer i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job er fordelt på aldersgrupper, er vist i tabel 9.5 og tabel 9.6. Blandt personerne i støttet beskæftigelse er 40-49-årige og især 50-59-årige overrepræsenterede. Dette er drevet af, at personer i fleksjob er væsentligt ældre end alle beskæftigede. Personer i job med løntilskud er derimod lidt yngre end alle beskæftigede. Fx udgør de 50-59-årige 42 pct. af personerne i fleksjob, 20 pct. af personerne i job med offentligt løntilskud og 22 pct. af alle personer i beskæftigelse (tabel 9.5).

For personer i støttet beskæftigelse varierer aldersfordelingerne ikke meget med virksomhedsstørrelse, sektor og branche (tabel 9.5 og tabel 9.6).

TABEL 9.5

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job, fordelt efter aldersgrupper. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2013. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
<i>Støttet beskæftigelse</i>					
-29	11	10	13	9	10
30-39	19	18	17	15	17
40-49	31	29	27	28	29
50-59	32	35	36	38	35
60+	8	8	8	10	9
I alt, procent	101	100	101	100	100
I alt, antal	28.195	9.639	14.043	22.533	74.410
<i>Fleksjob</i>					
-29	4	4	2	1	3
30-39	16	15	11	10	13
40-49	33	31	30	29	31
50-59	37	40	46	46	42
60+	9	10	11	14	11
I alt, procent	99	100	100	100	100
I alt, antal	19.645	6.864	8.336	14.467	49.312
<i>Job med løntilskud</i>					
-29	28	28	34	27	29
30-39	27	28	23	26	26
40-49	24	22	19	22	22
50-59	18	18	21	21	20
60+	3	3	4	4	4
I alt, procent	100	99	101	100	101
I alt, antal	4.699	975	3.644	4.956	14.274
<i>Alle job</i>					
-29	32	23	17	16	24
30-39	19	22	20	22	21
40-49	23	27	25	26	25
50-59	18	20	27	26	22
60+	9	7	11	10	9
I alt, procent	100	99	100	100	101
I alt, antal	968.192	712.671	264.234	711.079	2.656.176

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

TABEL 9.6

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job fordelt efter aldersgrupper. Særskilt for brancher. 2013. Procent.

	Landbrug mv.	Fremstilling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel restaurant	Information mv.	Finansiering mv.	Privat service mv.	Offentlig forvaltning	Undervisning	Sundheds- og socialvæsen	Andet
<i>Støttet beskæftigelse</i>													
-29	17	7	14	14	8	10	13	4	8	8	7	13	9
30-39	21	16	18	22	15	22	22	14	18	15	15	16	17
40-49	27	32	28	30	28	31	30	32	29	27	29	27	30
50+	36	46	41	34	49	37	35	50	45	48	49	44	45
I alt, procent	101	101	101	100	100	100	100	100	100	100	100	100	101
I alt, antal	1.064	5.235	2.576	11.651	2.220	2.351	1.025	1.607	7.029	4.085	10.583	20.774	4.210
<i>Fleksjob</i>													
-29	12	3	4	6	3	5	4	1	2	1	2	1	3
30-39	19	13	13	20	11	17	19	12	15	10	12	11	13
40-49	29	34	31	33	29	33	35	33	31	32	31	30	32
50+	40	51	52	42	57	45	42	55	52	57	56	59	52
I alt, procent	101	101	100	101	100	100	100	101	100	100	101	101	100
I alt, antal	754	3.936	1.658	7.373	1.591	1.453	699	1.314	4.746	2.945	7.935	11.953	2.955
<i>Job med løntilskud</i>													
-29	37	24	36	28	24	24	35	19	22	30	25	34	26
30-39	26	27	27	28	24	26	27	25	27	31	26	24	27
40-49	17	23	22	24	25	28	20	32	24	18	21	20	23
50+	21	27	15	20	27	22	17	24	27	21	28	23	24
I alt, procent	101	101	100	100	100	100	99	100	100	100	100	101	100
I alt, antal	125	671	567	1.614	377	380	221	160	1.524	868	1.745	5.240	782

(Fortsættes)

## TABEL 9.6 FORTSAT

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job fordelt efter aldersgrupper. Særskit for brancher. 2013. Procent.

	Landbrug mv.	Fremstilling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel restaura- tion	Informa- tion mv.	Finansiering mv.	Privat service mv.	Offentlig Undervis- ning	Sundheds- og socialvæsen	Andet
<i>Alle job</i>												
-29	39	14	25	41	18	61	22	15	23	14	15	19
30-39	20	20	23	18	19	15	27	21	23	22	23	21
40-49	18	32	25	21	27	12	28	27	26	26	26	25
50+	23	34	27	20	37	12	23	37	29	37	36	35
I alt, procent	100	100	100	100	101	100	100	100	101	99	100	100
I alt, antal	37.258	301.915	133.031	398.453	124.913	97.277	92.384	118.294	267.558	156.225	252.535	130,4 545.896

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Hvordan personer i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job er fordelt på uddannelsesniveau, er vist i tabel 9.7 og tabel 9.8. Personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse og personer med en erhvervsfaglig uddannelse er overrepræsenterede blandt personer i støttet beskæftigelse. Personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse udgør 29 pct. af alle beskæftigede, 37 pct. af alle personer i støttet beskæftigelse, 35 pct. af personer i fleksjob og 35 pct. af personer i job med løntilskud. Den forholdsvis høje andel i støttet beskæftigelse med en erhvervsfaglig uddannelse hænger især sammen med, at mange i fleksjob har en sådan uddannelse. Personer med en erhvervsfaglig uddannelse udgør 34 pct. af alle beskæftigede, 40 pct. af alle personer i støttet beskæftigelse, 42 pct. af personer i fleksjob og 35 pct. af personer i job med løntilskud.

Personer med en videregående uddannelse er omvendt underrepræsenterede blandt personer i støttet beskæftigelse. Dog er andelen af personer, som har en lang videregående uddannelse, den samme i job med løntilskud og i alle job. Det sidste hænger sammen med en overrepræsentation af personer med en lang videregående uddannelse i job med løntilskud i små private virksomheder (tabel 9.7).

Fordelingen på uddannelse blandt personer i støttet beskæftigelse er meget forskellig for private og offentlige virksomheder. Langt flere i fleksjob og job med løntilskud har en mellemlang uddannelse i offentlige end i private virksomheder, hvilket bl.a. afspejler, at forholdsvis mange blandt offentligt ansatte har en mellemlang videregående uddannelse (tabel 9.7). Uddannelsesfordelingen for personer i støttet beskæftigelse varierer også meget med branche. Fx har 34 pct. en lang videregående uddannelse og 14 pct. ingen erhvervskompetencegivende uddannelse blandt personer, som er i job med løntilskud inden for information mv. Sammenlignet hermed har 2 pct. en lang videregående uddannelse og 41 pct. ingen erhvervskompetencegivende uddannelse blandt personer, som er i job med løntilskud inden for hotel og restauration. Disse forskelle i uddannelse afspejler i et vist omfang uddannelsesforskelle mellem brancherne (tabel 9.8).



TABEL 9.7

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job, fordelt efter uddannelse. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2013. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
<i>Støttet beskæftigelse</i>					
Ingen erhvervskompeten- cegivende uddannelse	40	40	36	31	37
Erhvervsfaglig	44	42	35	38	40
Kort videregående	4	4	2	3	3
Mellemlang videregående	7	8	22	20	14
Lang videregående	3	3	3	6	4
Uoplyst	2	2	2	2	2
I alt, procent	100	99	100	100	100
I alt, antal	27.821	9.477	13.839	22.209	73.346
<i>Fleksjob</i>					
Ingen erhvervskompeten- cegivende uddannelse	39	38	34	30	35
Erhvervsfaglig	46	45	37	39	42
Kort videregående	4	5	2	3	3
Mellemlang videregående	8	8	24	22	15
Lang videregående	2	3	2	5	3
Uoplyst	2	1	1	1	1
I alt, procent	101	100	100	100	99
I alt, antal	19.379	6.745	8.222	14.280	48.626
<i>Job med løntilskud</i>					
Ingen erhvervskompeten- cegivende uddannelse	38	41	38	30	35
Erhvervsfaglig	38	32	35	34	35
Kort videregående	5	4	2	3	3
Mellemlang videregående	7	8	16	15	12
Lang videregående	8	11	6	14	10
Uoplyst	5	4	4	4	4
I alt, procent	101	100	101	100	99
I alt, antal	4.630	956	3.578	4.860	14.024
<i>Alle job</i>					
Ingen erhvervskompeten- cegivende uddannelse	37	31	25	19	29
Erhvervsfaglig	38	35	25	29	34
Kort videregående	5	7	3	3	5
Mellemlang videregående	10	13	40	31	19
Lang videregående	6	11	7	18	10
Uoplyst	3	4	1	1	3
I alt, procent	99	101	101	101	100
I alt, antal	960.045	704.234	262.675	706.741	2.633.695

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

TABEL 9.8

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job, fordelt efter uddannelse. Særskilt for brancher. 2013. Procent.

	Landbrug mv	Fremstilling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel, restaurations mv.	Information mv.	Finansiering mv.	Privat service mv.	Offentlig forvaltning	Undervisning	Sundheds- og socialvæsen	Andet
<i>Støttet beskæftigelse</i>													
Ingen erhvervs-kompetencegivende uddannelse	53	40	33	44	52	49	30	36	40	25	31	33	38
Erhvervsfaglig	37	47	55	46	40	39	37	49	38	42	32	39	37
Kort videregående	1	5	4	4	2	3	8	5	4	5	3	2	4
Mellemlang videregående	3	4	4	4	3	4	12	6	9	15	26	22	11
Lang videregående	1	2	1	1	1	1	12	3	6	12	6	2	8
Uoplyst	4	3	3	2	3	4	1	2	3	1	2	2	2
I alt, procent	99	101	100	101	101	100	100	101	100	100	100	100	100
I alt, antal	1.054	5.163	2.559	11.526	2.182	2.266	1.021	1.586	6.877	4.063	10.445	20.453	4.151
<i>Fleksjob</i>													
Ingen erhvervs-kompetencegivende uddannelse	52	39	30	42	51	50	33	33	40	26	31	30	38
Erhvervsfaglig	40	48	60	48	42	41	43	53	41	47	33	39	41
Kort videregående	2	5	5	4	2	3	7	4	4	5	3	2	4
Mellemlang videregående	3	4	4	4	3	4	10	6	10	16	26	26	12
Lang videregående	1	1	0	1	1	1	6	2	4	5	5	2	4

(Fortsættes)

## TABEL 9.8 FORTSAT

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job, fordelt efter uddannelse. Særskilt for brancher. 2013. Procent.

	Landbrug mv.	Frem- stilling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel, restaurations	Information mv.	Finansiering mv.	Privat service mv.	Offentlig forvalt- ning	Undervis- ning	Sundheds- og social- væsen	Andet
Uoplyst	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
I alt, procent	100	99	100	100	101	101	100	99	101	100	99	100	100
I alt, antal	747	3.884	1.648	7.285	1.568	1.398	696	1.299	4.645	2.929	7.833	11.779	2.915
<i>Job med løntilskud</i>													
Ingen erhvervs- kompetencegi- vende uddannel- se	45	33	44	44	55	41	14	41	37	15	30	37	30
Erhvervsfaglig	34	44	42	41	31	40	23	30	33	26	30	37	28
Kort videregående	-	6	3	4	2	3	13	9	4	4	4	2	4
Mellemlang vide- regående	-	6	5	5	3	3	16	6	8	15	21	15	10
Lang videregående	-	6	1	2	3	2	34	10	14	39	11	5	26
Uoplyst	8	5	5	4	6	10	1	4	5	1	4	5	3
I alt, procent	100	100	100	100	100	99	101	100	101	100	100	101	101
I alt, antal	124	663	560	1.590	371	366	220	156	1.488	863	1.722	5.132	769
<i>Alle job</i>													
Ingen erhvervs- kompetencegi- vende uddannel- se	37	29	27	44	43	60	27	22	28	18	16	22	36
Erhvervsfaglig	38	44	60	39	39	23	23	40	28	32	13	32	28
Kort videregående	3	8	5	6	4	3	9	11	6	5	3	2	4
Mellemlang vide- regående	5	10	5	6	7	5	19	13	16	22	42	36	16

(Fortsættes)

## TABEL 9.8 FORTSAT

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job, fordelt efter uddannelse. Særskilt for brancher. 2013. Procent.

	Landbrug mv	Frem- stilling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel, restauration	Information mv.	Finansiering mv.	Privat service mv.	Offentlig forvalt- ning	Undervis- ning	Sundheds- og social- væsen	Andet
Lang videregående	3	8	1	4	3	1	20	13	16	23	24	8	14
I alt, procent	15	3	2	2	4	7	2	1	6	0	2	1	2
I alt, procent	101	102	100	101	100	99	100	100	100	100	100	101	100
I alt, antal	36.801	298.736	132.627	396.299	122.760	95.088	91.931	117.794	262.666	155.974	251.003	542.684	129.332

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

Til sidst ser vi på, hvordan personer i støttet beskæftigelse er fordelt på etnicitet (tabel 9.9 og tabel 9.10). Med etnicitet menes, om personerne har etnisk dansk baggrund eller anden etnisk baggrund end dansk. Personer med anden etnisk baggrund end dansk afgrænses som personer, der ifølge Danmarks Statistiks definitioner er indvandrere eller efterkommere (Danmark Statistik, 2014c).

Personer med anden etnisk baggrund end dansk udgør 9 pct. af alle beskæftigede, 8 pct. af alle i støttet beskæftigelse, 6 pct. af alle i fleksjob og 15 pct. af alle job med løntilskud. Underrepræsentationen i gruppen af beskæftigede i fleksjob hænger formentlig sammen med, at personer med anden etnisk baggrund end dansk i gennemsnit er yngre end personer med etnisk dansk baggrund (Danmark Statistik, 2014c), mens overrepræsentationen i job med løntilskud formentlig hænger sammen med en høj ledighed blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk (Danmark Statistik, 2014c) (tabel 9.9).

TABEL 9.9

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job fordelt efter etnicitet<sup>1</sup>. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2013. Procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
<i>Støttet beskæftigelse</i>					
Etnisk dansk baggrund	93	92	92	91	92
Anden etnisk baggrund end dansk	7	8	8	9	8
I alt, procent	100	100	100	100	100
I alt, antal	28.195	9.639	14.043	22.533	74.410
<i>Fleksjob</i>					
Etnisk dansk baggrund	95	93	94	94	94
Anden etnisk baggrund end dansk	6	7	6	6	6
I alt, procent	101	100	100	100	100
I alt, antal	19.645	6.864	8.336	14.467	49.312
<i>Job med løntilskud</i>					
Etnisk dansk baggrund	87	84	86	83	85
Anden etnisk baggrund end dansk	13	16	14	17	15
I alt, procent	100	100	100	100	100
I alt, antal	4.699	975	3.644	4956	14.274
<i>Alle job</i>					
Etnisk dansk baggrund	91	89	94	92	91
Anden etnisk baggrund end dansk	9	11	6	8	9
I alt, procent	100	100	100	100	100
I alt, antal	968.192	712.671	264.234	711.079	2.656.176

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

TABEL 9.10

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job, fordelt efter etnicitet<sup>1</sup>. Særskilt for brancher. 2013. Procent.

	Landbrug mv.	Fremstilling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel og restaura- tion	Informa- tion mv.	Finansie- ring mv.	Privat service mv.	Offentlig forvaltning	Undervis- ning	Sundheds- og social- væsen	Andet
<i>Støttet beskæftigelse</i>													
Etnisk dansk baggrund	95	94	96	94	92	86	93	95	90	94	93	90	94
Anden etnisk baggrund	5	6	4	6	8	14	7	5	10	6	8	10	6
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	101	100	100
I alt, antal	1.064	5.235	2.576	11.651	2.220	2.351	1.025	1.607	7.029	4.085	10.583	20.774	4.210
<i>Fleksjob</i>													
Etnisk dansk baggrund	96	95	98	95	93	89	95	96	92	96	94	94	95
Anden etnisk baggrund	4	5	2	5	7	11	5	4	8	4	7	6	5
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	101	100	100
I alt, antal	754	3.936	1.658	7.373	1.591	1.453	699	1.314	4.746	2.945	7.935	11.953	2.955
<i>Job med løntilskud</i>													
Etnisk dansk baggrund	87	87	90	87	89	77	88	84	84	88	87	82	90
Anden etnisk baggrund	13	13	10	13	11	23	12	16	17	12	14	18	10
I alt, procent	100	100	100	100	100	100	100	100	101	100	101	100	100
I alt, antal	125	671	567	1.614	377	380	221	160	1.524	868	1.745	5.240	782
<i>Alle job</i>													
Etnisk dansk baggrund	81	92	96	93	88	80	92	95	84	96	92	92	93

(Fortsættes)

TABEL 9.10 FORTSAT

Beskæftigede i støttet beskæftigelse, fleksjob, job med løntilskud og alle job, fordelt efter etnicitet<sup>1</sup>, Særskilt for brancher, 2013, Procent.

	Landbrug mv.	Fremstil- ling	Byggeri	Engros- og detail	Transport mv.	Hotel og restau- ration	Informa- tion mv.	Finansie- ring mv.	Privat service mv.	Offentlig forvaltning	Undervis- ning	Sundheds- og social- væsen	Andet
Anden etnisk baggrund	19	9	4	8	12	20	8	5	16	4	8	9	7
I alt, procent	100	101	100	101	100	100	100	100	100	100	100	101	100
I alt, antal	37.258	301.915	133.031	398.453	124.913	97.277	92.384	118.294	267.558	156.225	252.535	545.896	130.437

Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik.

Personer med anden etnisk baggrund end dansk er især overrepræsenterede i job med løntilskud i den offentlige sektor (tabel 9.9). Endelig varierer fordelingen på etnicitet med branche. Andelen i job med løntilskud med anden etnisk baggrund end dansk er fx 23 pct. inden for hotel og restauration og 10 pct. inden for byggeri. Dette afspejler i et vist omfang forskelle mellem brancherne i forhold til andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk (tabel 9.10).

## OPSAMLING

Dette kapitel viser, at andelen af virksomheder, som har mindst én person i støttet beskæftigelse, er steget fra 10 pct. i 1998 til omkring 25 pct. i 2013. Samtidig er den gennemsnitlige andel medarbejdere på en virksomhed, som er i støttet beskæftigelse, steget fra 1,1 pct. til 3,6 pct. i 2013.

Hvor stor en andel af medarbejderne, der er i støttet beskæftigelse, varierer med virksomhedsstørrelse, sektor og branche. Den gennemsnitlige andel medarbejdere, som er i støttet beskæftigelse, er større i små end i store virksomheder, og større i offentlige end i private virksomheder. I 2013 er andelen i støttet beskæftigelse 5,6 pct. i små offentlige virksomheder og 1,7 pct. i store private virksomheder. Undervisning og sundheds- og socialvæsen er de brancher, hvor virksomhederne har de største andele medarbejdere i støttet beskæftigelse (4 pct. i små og 5-6 pct. i store virksomheder), mens finansiering mv. og information mv. er de brancher, hvor virksomhederne har de laveste andele (1 pct. i små og 3 pct. i store virksomheder).

67 pct. af de støttede job er fleksjob, og 19 pct. er job med løntilskud. Andelen af medarbejdere, som er i fleksjob, er i gennemsnit 2,5 pct. for alle virksomheder, mens andelen af medarbejdere, som er i job med løntilskud, i gennemsnit er 0,7 pct. for alle virksomheder. Andelen af medarbejdere i fleksjob og job med løntilskud varierer med virksomhedsstørrelse, sektor og branche på omtrent samme måde som den samlede andel i støttet beskæftigelse.

Hvordan personer i støttet beskæftigelse er fordelt på køn, alder, uddannelse og etnicitet, varierer med virksomhedsstørrelse, sektor og branche. Måske ikke så overraskende ligner fordelingen på de nævnte karakteristika blandt de personer, virksomhederne ansætter i støttet be-



skæftigelse, i et vist omfang fordelingen blandt de ansatte, de har i forvejen. For eksempel er lidt over 70 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i offentlige virksomheder kvinder mod knap 50 pct. i den private sektor, mens andelen af kvinder blandt alle beskæftigede er knap 70 pct. i den offentlige sektor og omkring 40 pct. i den private sektor. Ligeledes afspejler kønsfordelingen af personer i støttet beskæftigelse inden for de enkelte hovedbrancher den generelle kønsfordeling for alle beskæftigede. For eksempel er 30 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i landbrug mv. kvinder, mens 80 pct. af personerne i støttet beskæftigelse i sundheds- og socialvæsen er kvinder.

Fordelingen på uddannelse blandt personer i støttet beskæftigelse er meget forskellig for private og offentlige virksomheder. Langt flere i fleksjob og job med løntilskud har en mellemlang uddannelse i offentlige end i private virksomheder, hvilket bl.a. afspejler, at forholdsvis mange har en mellemlang videregående uddannelse blandt offentligt ansatte. Uddannelsesfordelingen for personer i støttet beskæftigelse varierer også meget med branche. Fx har 34 pct. en lang videregående uddannelse og 14 ingen erhvervskompetencegivende uddannelse blandt personer, som er i job med løntilskud inden for information mv. Sammenlignet hermed har 2 pct. en lang videregående uddannelse og 41 pct. ingen erhvervskompetencegivende uddannelse blandt personer, som er i job med løntilskud inden for hotel og restauration. Disse forskelle i uddannelse afspejler i et vist omfang uddannelsesforskelle mellem brancherne.

Hvor stor en andel personer med anden etnisk baggrund end dansk udgør af personer i støttet beskæftigelse, varierer kun lidt med virksomhedsstørrelse og sektor. Det skal dog bemærkes, at personer med anden etnisk baggrund end dansk udgør en lidt større andel af personer i løntilskud i offentlige virksomheder end i private virksomheder, selvom deres andel af det samlede antal beskæftigede er lidt lavere i offentlige virksomheder end i private virksomheder.



# BILAG

## BILAG 1 DATA

I dette bilag beskriver vi datagrundlaget for denne årbog. Datagrundlaget består dels af data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder og dels af registerdata fra Danmarks Statistik, som indeholder oplysninger for alle lønmodtagere og arbejdssteder i Danmark i november 1998-november 2013.

### SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

#### STIKPRØVE

Til udtagelsen af stikprøven har SFI Survey benyttet KOB-databasen som drives af Experian. Det er en database, som indeholder oplysninger om 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 2014 var 91.018 virksomheder i Danmark med mindst 2 ansatte. Heraf har SFI Survey udtrukket en stikprøve, som består af 3.321 virksomheder.

## BILAGSTABEL B1.1

Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

	Strata	Population	Stikprøve	Opnåelsesantal	Vægt
<i>Private</i>					
2-4	1	38.467	385	150	256
5-9	2	20.997	210	88	239
10-19	3	10.434	208	93	112
20-49	4	7.232	217	99	73
50-99	5	2.343	187	95	25
100-199	6	1.032	206	102	10
200-499	7	582	204	118	5
500-999	8	154	150	71	2
1.000-2.499	9	86	83	37	2
2.500-4.999	10	14	14	12	1
5.000-9.999	11	8	7	4	2
10.000-24.999	12	3	3	3	1
I alt		81.352	1.874	872	
<i>Offentlige</i>					
2-4	13	914	91	45	20
5-9	14	1.648	165	120	14
10-19	15	2.576	258	190	14
20-49	16	2.175	217	157	14
50-99	17	1.190	238	168	7
100-199	18	324	162	118	3
200-499	19	129	115	74	2
500-999	20	27	23	14	2
1.000-2.499	21	112	34	22	5
2.500-4.999	22	6	1	0	-
5.000-9.999	23	3	0	0	-
I alt		9.104	1.304	908	
<i>Selvejende</i>					
2-4	24	141	28	17	8
5-9	25	167	33	23	7
10-19	26	109	22	15	7
20-49	27	102	20	16	6
50-99	28	23	21	14	2
100-199	29	12	11	9	1
200-499	30	6	6	2	3
500-999	31	2	2	1	2
I alt		562	143	97	
Alle virksomheder		91.018	3.321	1.877	

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

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. Udtager vi en tilfældig stikprøve, vil vi derfor næsten kun få små virksomheder. Vi mener, at det er vigtigt at overrepræsentere de sto-

re virksomheder, da de store virksomheder beskæftiger en stor del af arbejdsstyrken. Population, strata og stikprøve fremgår af bilagstabel B1.1.

#### VÆGTE

Da vi har en stratificeret stikprøve, og svarprocenten endvidere varierer for strata, anvender vi vægte i flere af analyserne i årbogen. Antal virksomheder, der er opnået svar med inden for hvert strata, og de vægte, vi anvender, fremgår også af bilagstabel B1.1. Vægtene anvendes i tabeller med andele og fordelinger såvel som i regressionsanalyserne (se også bilag 2).

#### DATAINDSAMLINGSMETODE

Dataindsamlingen er gennemført som en webundersøgelse med opfølgende telefoninterview. Undersøgelsen blev sat i gang omkring den 1. november 2014 og blev indledt med en mail til de udtrukne virksomheder. I mailen var der oplysninger om undersøgelsen samt link til skemaet og personlig kode til brug ved udfyldelsen. Det viste sig dog, at mailadresserne fra KOB var af en lavere kvalitet end forudset, og at mange virksomheder ikke modtog mailen, fordi de havde en registreret mailadresse til et centralt sted, til kommunen, biblioteket eller lignende. Efter 14 dage valgte SFI Survey derfor at udsende et papirbrev til alle udtrukne virksomheder med samme oplysninger og kode, som var i den oprindelige e-mail. Brevet var stilet til den personaleansvarlige i virksomheden.

Efter yderligere ca. 4 uger startede telefoninterview, hvor virksomheder, der ikke havde besvaret skemaet på web, blev kontaktet. Telefoninterviewningen fortsatte indtil primo april. Når en interviewer fra SFI Survey kontaktede en virksomhed, skulle vedkommende forsøge at gennemføre et telefoninterview, men hvis virksomheden insisterede på, at man hellere ville svare på web end i telefonen, måtte den gerne det. De virksomheder, som havde sagt til intervieweren, at de ville svare på web, blev kontaktet af intervieweren igen, hvis de alligevel ikke havde besvaret skemaet på web.

Inden de opfølgende telefoninterview blev interviewkorpset 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 respektive virksomhed.

Interviewerkorpset 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 tømrermester, men virksomheden kan også være bankfilialen, som tilhører en større bankkoncern, hvor vi ser filialen 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 til trods for, at det er kommunen, som er den formelle arbejdsgiver.

Virksomhedssurveyen er, som beskrevet i kapitel 1, gennemført hvert andet år siden 1998. I perioden 1998 til 2012 har der udelukkende været anvendt telefoninterview til indsamlingen af data til virksomhedssurveyen. I forbindelse med dataindsamlingen i 2012 udtrykte flere virksomheder dog et ønske om at kunne besvare spørgeskemaet på web. Sidstnævnte giver bl.a. de personaleansvarlige på virksomheden mulighed for at finde nogle oplysninger frem (fx antallet af personer, de har ansat i fleksjob), mens de besvarer skemaet, hvilket ikke i samme omfang er muligt under et telefoninterview. En webundersøgelse giver endvidere de personaleansvarlige bedre muligheder for at besvare spørgeskemaet, når de har tid i forhold til deres andre opgaver. Alt i alt formoder vi, at en webundersøgelse giver en højere kvalitet i besvarelsen af nogle af spørgsmålene.

Ulempen ved at ændre i dataindsamlingsmetoden er, at det formentlig giver et databrud, fordi det er andre typer virksomheder, der besvarer skemaet, eller fordi kvaliteten af besvarelsene ændres (vi forventer dog, at kvaliteten forbedres). Hvor stor betydning databrudet har for de besvarelser af skemaet, som vi får, er svært at vurdere. Men da vi i 2014 har et databrud, har vi valgt også at ændre en del i spørgsmålene – ændringer, som vi begrundet og beskriver senere i dette bilag.

#### SVARPROCENT OG ÅRSAGER TIL BORTFALD

Som det fremgår af bilagstabel B1.1, er 3.321 virksomheder udtrukket til undersøgelsen, og 1.877 virksomheder har besvaret spørgeskemaet, enten på web eller som telefoninterview. 182 af de udtrukne virksomheder opfylder ikke kriterierne for deltagelse i undersøgelsen på interviewtidspunktet, bl.a. fordi de har under to ansatte, eller fordi virksomheden er flyttet til udlandet eller nedlagt (bilagstabel B1.2). Ser vi bort fra disse 182 virksomheder, får vi en svarprocent på 60 pct.

I alt 1.262 virksomheder, som på interviewtidspunktet opfyldte kriterierne for deltagelse i undersøgelsen, har ikke besvaret skemaet, og det er der forskellige grunde til. For eksempel ønskede 23 pct. af virksomhederne ikke at deltage. Nogle virksomheder fik ikke besvaret web-skemaet, selvom de havde sagt at de ville gøre det, da interviewererne ringede for at rykke for en besvarelse (12 pct.). Nogle af de manglende besvarelser hænger endvidere sammen med, at interviewererne ikke kunne træffe den personaleansvarlige (5 pct.).

## BILAGSTABEL B1.2

Virksomheder i spørgeskemaundersøgelsens stikprøve, fordelt efter besvarelser og besvarelsesmåde/årsag til manglende besvarelse. Antal og procent.

	I alt, antal virksomheder	I alt, procent
<i>Gennemført besvarelse</i>	1.877	59,8
Gennemført på web	1.112	35,4
Gennemført telefoninterview	751	23,9
Delvist gennemført telefoninterview	14	0,4
<i>Ikke opnået besvarelse</i>	1.262	40,2
Nægter	705	22,5
Sygdom	7	0,2
Bortrejst/hospital	10	0,3
Ikke truffet	157	5,0
Flyttet	2	0,1
Andet, herunder sprogvanskeligheder	13	0,4
Nægter, må ikke opsøges igen	2	0,1
Hævder at have udfyldt/ville udfylde på web	366	11,7
I alt	3.139	100,0
<i>Opfylder ikke kriterier for stikprøve på interview-tidspunkt</i>	182	
Ej telefon	16	
Flyttet til udland	5	
Virksomheden nedlagt	85	
Under 2 ansatte	57	
Dobbeltudtrukket	19	
I alt, stikprøve	3.321	

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Svarprocenten er lavere i 2014, end den var i de tilsvarende undersøgelser i 2010 og 2012, hvor der udelukkende blev anvendt telefoninterview i dataindsamlingen. Svarprocenten var 66 pct. i 2010 og 72 pct. i 2012. Det er nærliggende at konkludere, at den lavere svarprocent i 2014 i et vist omfang hænger sammen med, at vi er gået over til en webundersøgelse med opfølgende telefoninterview. Blandt de 12 pct., der har sagt til interviewererne, at de ville udfylde spørgeskemaet på web, er der sand-

synligvis nogle, som ville have sagt ja til at deltage i et telefoninterview, hvis det var den eneste måde at besvare skemaet på. Der kan være flere grunde til, at de personaleansvarlige i virksomhederne ikke har udfyldt spørgeskemaet, selvom de har sagt til interviewereren, at de ville. Måske har de haft til hensigt at besvare skemaet, men har haft for travlt og nedprioriteret det eller glemt det. Måske har de aldrig for alvor haft til hensigt at besvare spørgeskemaet, men følt, at det var nemmere at sige til interviewereren, at de ville kigge på det senere, end decideret at nægte at deltage.

HVORDAN VARIERER SVARPROCENT MED VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA? Bortfald i en spørgeskemaundersøgelse kan påvirke undersøgelsens repræsentativitet. Hvis de virksomheder, der ikke besvarer spørgeskemaet, på en række relevante karakteristika adskiller sig væsentligt fra de virksomheder, der besvarer spørgeskemaet, kan det betyde, at virksomhederne, som indgår i undersøgelsens datagrundlag, ikke er repræsentative for populationen af virksomheder.

Ofte har man kun få oplysninger om de virksomheder, som ikke besvarer spørgeskemaet. I denne undersøgelse har vi oplysninger om sektor, antal ansatte, branche og selskabsform for alle virksomheder i stikprøven. I dette afsnit ser vi derfor nærmere på, hvordan svarprocenten varierer med tre forskellige virksomhedskarakteristika: antal ansatte, branche og selskabsform. Dette analyserer vi særskilt for den private og offentlige sektor. Selvejende institutioner er her inkluderet i den offentlige sektor.

Som det fremgår af bilagstabel B1.3, er svarprocenten 73 pct. for offentlige virksomheder og 50 pct. for private virksomheder. Den højere svarprocent for offentlige virksomheder finder vi endvidere for både små og større virksomheder. For private virksomheder er svarprocenten lavest for virksomheder med 2-9 ansatte (45-46 pct.) og højest for virksomheder med 200-499 ansatte (60 pct.). For offentlige virksomheder er svarprocenten lavest for virksomheder med 2-4 ansatte og højest for virksomheder med 5-49 ansatte (76-78 pct.).



### BILAGSTABEL B1.3

Svarprocenten efter virksomhedsstørrelse. Særskilt for antal ansatte samt for sektorer. Procent.

Antal ansatte:	Private virksomheder		Offentlige virksomheder	
	Svarprocent	I alt, virksomheder	Svarprocent	I alt, virksomheder
2-4	46	323	63	99
5-9	45	194	78	183
10-19	47	197	76	271
20-49	47	211	77	225
50-99	53	181	71	255
100-199	50	203	74	172
200-499	60	198	64	119
500+	51	250	64	58
I alt, virksomheder	50	1.757	73	1.382

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

### BILAGSTABEL B1.4

Svarprocenten efter branche. Særskilt for sektorer.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder	
	Svarprocent	I alt, virksomheder	Svarprocent	I alt, virksomheder
Landbrug mv.	46	70	-	-
Fremstilling	54	361	-	-
Bygge og anlæg	39	131	-	-
Engros- og detailhandel mv.	45	398	-	-
Transport og godshåndtering	59	111	-	-
Hotel og restauration	36	61	-	-
Information og kommunikation	40	93	-	-
Finansiering mv.	63	110	-	-
Liberale, tekniske og administrative serviceydelser mv.	39	192	76	50
Offentlig forvaltning og socialsikring mv.	83	18	74	166
Undervisning	71	31	70	269
Sundheds- og socialvæsen	58	83	74	784
Andet	65	98	70	77
I alt, virksomheder	50	1.757	73	1.382

Anm.: "-" angiver, at der er mindre end 10 virksomheder i branchen, og at vi derfor ikke har angivet svarprocenten.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

## BILAGSTABEL B1.5

Svarprocenten efter selskabsform. Særskilt for sektorer. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder	
	Svarprocent	I alt, virksomheder	Svarprocent	I alt, virksomheder
Aktieselskab	46	810	-	-
Anpartsselskab	46	295	-	-
Enkeltmandsvirksomhed	40	141	-	-
Filial	64	288	73	1195
Forening	67	100	-	-
Interessentskab	46	44	-	-
Fond/selvejende institution	-	-	72	123
Statsinstitution/ministerium	-	-	73	64
Andet	47	79	-	-
Total	50	1.757	73	1.382

Anm.: "-" angiver, at der ikke er nogen virksomhed med den pågældende selskabsform.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

For private virksomheder varierer svarprocenten meget med branche (bilagstabel B1.4). For eksempel er svarprocenten 36 pct. inden for branchen hotel og restauration, mens svarprocenten er 71 pct. inden for branchen undervisning. For offentlige virksomheder svinger svarprocenten fra 70 til 76 pct. Svarprocenten varierer også med selskabsform for de private virksomheder (bilagstabel B1.5). Svarprocenten er lavest for enkeltmandsvirksomheder (40 pct.) og højest for foreninger (60 pct.).

Virksomhedsstørrelse, branche og selskabsform hænger i nogen grad sammen. Inden for den private sektor er virksomhederne inden for landbrug mv., bygge og anlæg og hotel og restauration overrepræsenterede blandt virksomheder med under 50 ansatte. Ligeledes er enkeltmandsejede virksomheder overrepræsenterede blandt virksomheder med 2-9 ansatte. I analyserne i denne rapport vægter vi for virksomhedsstørrelse og sektor, men ikke for branche og selskabsform. Vi belyser derfor ved regressionsanalyser, hvordan branche og selskabsform hænger sammen med, om private virksomheder besvarer spørgeskemaet, når der er kontrolleret for virksomhedsstørrelse, se bilagstabel B1.6. For virksomheder i den offentlige sektor, varierer svarprocenten kun lidt med branche og selskabsform, så derfor har vi ikke lavet regressionsanalyser for den offentlige sektor.

## BILAGSTABELB1.6

Sandsynligheden for, at en virksomhed har besvaret spørgeskemaet. Private virksomheder. Probit regression. 2014.

	Marginal effekt	Standardfejl
<i>Antal ansatte</i>		
2-4	-0,119	0,049 **
5-9	-0,138	0,052 ***
10-19	-0,109	0,050 **
20-49	-0,104	0,049 **
50-99	-0,076	0,050
100-199	-0,082	0,049 *
200-499	ref.	
500+	-0,064	0,046
<i>Selskabsform</i>		
Aktieselskab	ref.	
Anpartsselskab	0,059	0,038
Enkeltmandsvirksomhed	-0,014	0,053
Filial	0,165	0,035 ***
Forening	0,066	0,065
Interessentskab	-0,009	0,080
Andet	-0,071	0,061
<i>Branche</i>		
Landbrug mv.	-0,016	0,070
Fremstilling	ref.	
Bygge og anlæg	-0,119	0,051 **
Engros- og detailhandel mv.	-0,084	0,037 **
Transport og godshåndtering	0,048	0,054
Hotel og restauration	-0,161	0,067 **
Information og kommunikation	-0,133	0,057 **
Finansiering mv.	0,087	0,056
Liberale, tekniske og administrative serviceydelser mv.	-0,135	0,044 ***
Offentlig forvaltning og socialsikring mv.	0,217	0,116 *
Undervisning	0,168	0,094 *
Sundheds- og socialvæsen	0,038	0,065
Andet	0,136	0,063 **
Pseudo R2	0,043	
Antal virksomheder	1.757	

Anm.: \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau. \*\* angiver signifikans på et 5-procent-niveau. \*\*\* angiver signifikans på et 1-procent-niveau. "ref." angiver referencekategorien.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemadata.

Regressionsanalyserne viser, at der stadig er signifikant forskel på især brancherne mht. tilbøjeligheden til at besvare spørgeskemaet, når der er kontrolleret for virksomhedsstørrelse. Virksomheder inden for bygge og anlæg, engros- og detailhandel mv., information og kommunikation og liberale, tekniske og administrative serviceydelser har en mindre tilbøjelighed til at besvare spørgeskemaet end virksomheder inden for fremstilling, mens virksomheder inden for offentlig forvaltning og socialsikring

mv. og undervisning har en større tilbøjelighed til at besvare spørgeskemaet end virksomheder inden for fremstilling.

Analyserne viser dermed, at der – i hvert fald blandt private virksomheder – er nogle skævheder i, hvem der besvarer skemaet, som vi ikke får taget højde for ved vægtene. Det skal man huske, når man ser på resultaterne.

#### ANTAL VIRKSOMHEDER, SOM INDGÅR I RAPPORTENS ANALYSER

I datagrundlaget for analyserne i denne rapport indgår der 1.787 virksomheder. Af bilagstabel B1.2 fremgår det, at 1.877 virksomheder har besvaret spørgeskemaet. Til analyserne i rapporten har vi dog sorteret nogle af disse virksomheder fra og ender med i alt 1.787 virksomheder, som indgår i datagrundlaget for analyserne. For det første er virksomheder, der kun delvist har besvaret spørgeskemaet (14), sorteret fra. For det andet er virksomheder, der ikke har besvaret spørgsmålene om sektor og antal ansatte (59), sorteret fra, da disse variable er centrale i vores analyser. Endelig har vi blandt de resterende 1.804 virksomheder sorteret virksomheder fra, som hver især var den eneste virksomhed i et stratum (17), jf. bilag 2 for en forklaring på sidstnævnte.

#### 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 er udviklingsspørgsmål. Hermed menes, at spørgsmålene har indgået i dataindsamlingerne i flere år, hvilket gør det muligt at følge udviklingen over tid i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse, fastholdelse og nyansettelse.

I 2014 har vi dog valgt at ændre meget i spørgeskemaet. Temaerne er i høj grad de samme, men der er ændret i indhold og formuleringen af mange af spørgsmålene. Grunden til disse ændringer er, at der i den periode, hvor vi har gennemført kortlægningen, er sket flere ændringer (bl.a. i beskæftigelsespolitikken og i anvendelsen af de forskellige ordninger), som betyder, at det har været hensigtsmæssigt at ændre i nogle af spørgsmålene.

Endvidere er der områder, hvor vi, i forbindelse med bearbejdningen af data fra spørgeskemaundersøgelserne, har erfaret, at det ville være hensigtsmæssigt at opbygge spørgsmålene på en anden måde. Da vi

i 2014 har ændret dataindsamlingsmetoden og dermed under alle omstændigheder har et databrud, har vi samtidig valgt at ændre i flere af spørgsmålene, da det jo også giver databrud. I det følgende vil vi kort omtale de vigtigste ændringer i spørgeskemaet fra 2012 til 2014.

Et væsentligt tema i SFI's kortlægning af virksomhedernes sociale engagement har i alle årene været virksomhedernes brug af job på særlige vilkår, fx fleksjob og løntilskudsjob. Dette har vi brugt til at sige noget om virksomhedernes fastholdelse og ansættelse af personer, der står svagt på arbejdsmarkedet pga. enten langtidsledighed, sygdom eller nedsat arbejdsevne. I 2014 spørger vi i stor udtrækning til de samme forhold som tidligere, men tilgangen til problemstillingen er anderledes. I stedet for at tage udgangspunkt i de enkelte ordninger, tager vi nu udgangspunkt i følgende grupper: langvarigt sygemeldte medarbejdere, personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Vi spørger virksomhederne, om de har fastholdt/ansat personer fra de tre grupper, og hvilke vilkår disse personer er ansat på, fx ordinære vilkår, virksomhedspraktik eller fleksjob. Dette giver bl.a. mulighed for at skelne mellem, om virksomheder anvender job med offentligt tilskud til langtidsledige eller personer med nedsat arbejdsevne. Endelig inddrager vi, i modsætning til tidligere, spørgsmål om virksomhedspraktik.

Et andet vigtigt tema i SFI's kortlægning af virksomhedernes sociale engagement er ansættelse af personer fra udsatte grupper. Tidligere er virksomhederne blevet spurgt, om de har ansatte med anden etnisk baggrund end dansk og ansatte med udvalgte handicap (bl.a. psykiske lidelser). I 2014 har vi ændret i disse spørgsmål. Ikke alle personer med anden etnisk baggrund end dansk er udsatte på arbejdsmarkedet. I stedet for at spørge generelt til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk spørger vi derfor nu til: 1) personer med anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres arbejde, og 2) personer med anden etnisk baggrund end dansk, der bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund (fx tørklæde eller nationale klæder). Denne ændring er parallel til en ændring, vi lavede i den seneste lønmodtagerundersøgelse, se Jakobsen m.fl. 2014.

I 2014 spørger vi endvidere overordnet til ansættelse af personer med funktionsnedsættelser og psykiske lidelser i stedet for til ansættelse af personer med handicap. Personer med psykiske lidelser er endvidere

delt op i tre grupper, som gør det muligt at skelne mellem sværere og lettere lidelser. I de tidligere år har der været spørgsmål om, hvad virksomhederne oplever fremmer og hindrer ansættelse af personer med handicap. Det er i 2014 ændret til, hvad der fremmer og hindrer ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Endelig har vi i 2014 (i modsætning til tidligere) også inkluderet spørgsmål til virksomhederne omkring ansættelse af medarbejdere med (tidligere) misbrugsproblemer eller plettet straffeattest.

Tidligere årbøger tyder på, at kontakt til jobcentre gør en forskel for virksomhedernes sociale engagement. I 2014 er spørgeskemaet udvidet med spørgsmål omkring virksomhedernes ønsker til og behov for samarbejde med jobcentrene.

Til sidst skal det nævnes, at kortlægningen i 2014 ligesom tidligere indeholder spørgsmål om sygefraværspolitik. Spørgsmålene er *omtrent* de samme i 2014 og 2012. Den vigtigste forskel er, at langvarigt sygefravær er defineret lidt anderledes: I 2014 er langvarigt sygemeldte defineret som personer med en sammenhængende sygeperiode på over fire uger, mens det i de tidligere år er defineret som personer med en sammenhængende sygeperiode på over to uger. Grunden til, at perioden med sygefravær er ændret fra to til fire uger, er, at der fra 1. januar 2014 går fire uger, før arbejdsgiveren får refusion. Før 2012 var det to uger.

## REGISTERDATA

Formålet med analyserne på registerdata er at give et overblik over virksomhedernes brug af støttet beskæftigelse. Udgangspunktet for analyserne er den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS). Vi har oplysninger for årene 1998-2013. Dataene indeholder oplysninger om alle hoved- og bibeskæftigede lønmodtagere i Danmark, ansat i den sidste uge i november (uge 48) og alle arbejdssteder<sup>56</sup>, som disse hoved- og bibeskæftigede lønmodtagere er ansat i i den pågældende uge.

På baggrund af RAS kan vi opdele de beskæftigede efter, om de er i ordinær beskæftigelse eller i støttet beskæftigelse. For at en person kategoriseres som værende i støttet beskæftigelse i RAS, er der et krav om, at den foranstaltning, personen deltager i, medfører, at den pågældende får udbetalt en løn i ansættelsesforholdet. Ansatte i virksomheds-

---

56. Et arbejdssted kan være et enkeltmandsfirma eller en filial inden for et firma med flere arbejdssteder.

praktik modtager fx ikke løn og indgår derfor ikke som beskæftigede (Danmarks Statistik, 2014b). Følgende former for beskæftigelse kategoriseres i 2013 som støttet beskæftigelse i RAS:

- Ansættelse med løntilskud
- Revalidering
- Fleksjob
- Skånejob
- Servicejob
- Voksenlærling
- Jobrotation

På baggrund af oplysningerne i RAS er det muligt at koble person- og arbejdsstedsoplysninger og kategorisere arbejdssteder efter, om de har personer i støttet beskæftigelse eller ej, samt beregne andelen af ansatte på arbejdsstedet, som er i støttet beskæftigelse.<sup>57</sup>

Der er et databrud i RAS mellem november 2012 og november 2013. RAS er revideret tilbage til november 2008, og for perioden 2008 til 2012 er der to versioner af RAS. For en nærmere beskrivelse af databrudet, se Danmarks Statistik (2015a).

Ud over oplysninger fra RAS indeholder dataene oplysninger fra andre registre: IDA arbejdssteder, Befolkningsstatistikken og Befolkningens uddannelse.

---

57. I kapitel 9, som præsenterer analyserne på registerdata, anvender vi betegnelsen "virksomhed" i stedet for arbejdssted.

## BILAG 2 METODE

I årbogen bruger vi forskellige redskaber i vores analyser. Vi benytter frekvenstabeller eller figurer baseret på frekvenstabeller, gennemsnitsværdier og regressionsanalyser.

### FREKVENSPANALYSER OG GENNEMSNIT

Vi bruger fx en frekvenstabel, når vi beskriver, hvor mange virksomheder der har ansat personer med nedsat arbejdsevne. Virksomhederne er delt op i fire kategorier: private virksomheder med 2-49 ansatte, private virksomheder med 50 eller flere ansatte, offentlige virksomheder med 2-49 ansatte og offentlige virksomheder med 50 eller flere ansatte. Derudover ser vi også på alle private virksomheder og på alle offentlige virksomheder samt på virksomheder i alt. Ved at lave denne opdeling får vi et indblik i, hvordan virksomhedsstørrelse og sektor hænger sammen med det sociale engagement.

For at vurdere, om de forskellige virksomhedstyper fordeler sig forskelligt på de undersøgte spørgsmål, laver vi  $\chi^2$ -test.  $\chi^2$ -testen fortæller populært sagt, hvor sikre vi kan være på, at de målte forskelle er reelle. Testen giver en signifikanssandsynlighed (eller p-værdi). P-værdien er altid mellem 0 og 1. Jo mindre p-værdien er, desto sikrere kan vi være på, at der er forskel på de fordelinger, vi sammenligner.<sup>58</sup> I denne årbog konkluderer vi, at der er væsentlig eller signifikant forskel mellem fordelingerne i tabellen, når p-værdien er mindre end 0,10. Det vil sige, at vi anvender et 10-procent-signifikansniveau. Ved tabeller og figurer angiver vi, om fordelingerne er signifikant forskellige på et 10-, 5- eller 1-procent-niveau.

I tabellerne er det markeret med signifikansstjerner, hvis der er en statistisk signifikant forskel på et 10-procent-signifikansniveau (\*), et 5-procent-signifikansniveau (\*\*) eller et 1-procent-signifikansniveau (\*\*\*). I bilagstabel B2.1 er det illustreret, hvordan tabellerne i rapporten, som viser fordelinger, er opbygget. Er der statistisk signifikante forskelle på små og store private virksomheder, er det markeret i cellen, som ligger i række *a* og kolonne 3. Er der statistisk signifikante forskelle på små og store offentlige virksomheder, er det markeret i cellen, som ligger i række

---

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



*a* og kolonne 7, og er der statistisk signifikante forskelle på private og offentlige virksomheder, er det markeret i cellen, som ligger i række *a* og kolonne 9. Et eksempel er tabel 5.1 i kapitel 5, som viser, om der er forskelle på, om virksomhederne finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det fremgår, at (1) der er statistisk signifikant forskel på små og store private virksomheder, (2) der ikke er statistisk signifikant forskelle på små og store offentlige virksomheder, og (3) at der er statistisk signifikante forskelle på private og offentlige virksomheder.

Mange af tabellerne i denne rapport er baseret på flere spørgsmål og er i så fald ofte opbygget som bilagstabel B2.2. Fx viser cellen, der ligger i række *b* og kolonne 1, andel af små private virksomheder, som har svaret ja til spørgsmål 1. Cellen, der ligger i række *b* og kolonne 3, viser, om der er signifikant forskel på små og private virksomheder med hensyn til besvarelsen af spørgsmål 1. Et eksempel er tabel 3.1 i kapitel 3. Tabel 3.1 viser andelen af virksomheder, der anvender fem forskellige tiltag over for langvarigt syge medarbejdere. Tabel 3.1 viser bl.a., at der generelt ikke er statistisk signifikante forskelle på små og store virksomheder (der er en enkelt undtagelse) inden for både den private og den offentlige sektor, mens der generelt er statistisk signifikante forskelle på private og offentlige virksomheder (igen er der en enkelt undtagelse).

## BILAGSTABEL B2.1

### Tabeleksempel A.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder				7	8	9	10
	1	2	3	4	5	6				
<i>a</i>	2-49	50+		I alt	2-49	50+		I alt		Alle
...	<i>b</i>									
...	<i>c</i>									
...	<i>d</i>									
I alt, procent	<i>e</i>	100	100	100	100	100		100		100
Beregningsgrundlag	<i>f</i>	N	N	N	N	N		N		N

## BILAGSTABEL B2.2

Tabeleksempel B

	<i>a</i>	Private virksomheder		Offentlige virksomheder			<i>7</i>	<i>8</i> I alt	<i>9</i>	<i>10</i> Alle
		<i>1</i> 2-49	<i>2</i> 50+	<i>3</i>	<i>4</i> I alt	<i>5</i> 2-49				
Spørgsmål 1	<i>b</i>									
Spørgsmål 2	<i>c</i>									
Spørgsmål 3	<i>d</i>									
Beregningsgrundlag	<i>f</i>	N	N		N	N	N		N	N

I nogle tilfælde anvender vi også gennemsnitsværdier, fx når det handler om, hvor stor en andel langvarigt sygemeldte medarbejdere udgør af alle virksomhedens ansatte. Til at vurdere forskelle i gennemsnitsværdier for virksomhedstyper anvender vi t-test og benytter også her et 10-procent-signifikansniveau som den øvre grænse.

I beregningen af både fordelinger og gennemsnit tager vi højde for, at vi har vægtede data (se bilag 1). Til dette formål anvender vi såkaldte ”surveydata-kommandoer” i STATA (SVY-kommandoerne). De stratificerede data indebærer, at det i nogle tilfælde ikke er muligt at gennemføre de forømtalte test uden at sortere enkelte observationer fra. Det skyldes, at testværdierne kun kan beregnes, hvis der er mere end én observation i hvert stratum.

I analyserne tester vi forskelle i fordelinger og gennemsnit mellem forskellige virksomhedstyper, nemlig mellem offentlige og private virksomheder i alt, mellem store og små private virksomheder og mellem store og små offentlige virksomheder. Vores skillelinje mellem store og små virksomheder går som nævnt mellem henholdsvis 2-49 ansatte og 50 ansatte eller derover. Denne grove inddeling anvender vi, fordi en mere detaljeret opdeling ville give for mange kategorier, det ikke ville være muligt at håndtere i en enkelt tabel. Af tabel B2.3 fremgår, hvordan antal ansatte på henholdsvis små og store private og offentlige virksomheder er fordelt, når der anvendes en detaljeret opdeling. Det fremgår bl.a., at der især er mange meget små private virksomheder.

## BILAGSTABEL B2.3

Virksomheder fordelt efter antal medarbejdere. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser opdelt i to hovedgrupper. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte		Offentlige virksomheder, antal ansatte		Alle
	2-49	50+	2-49	50+	
2-9	66	-	42	-	58
10-19	23	-	35	-	23
20-29	5	-	12	-	6
30-39	3	-	8	-	3
40-49	2	-	4	-	2
50-74	-	37	-	39	3
75-99	-	13	-	16	1
100-149	-	23	-	19	2
150-199	-	7	-	8	1
200-299	-	10	-	6	1
300-399	-	3	-	3	0
400+	-	8	-	10	1
I alt	99	101	101	100	101
Beregningsgrundlag	465	378	511	433	1.787

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Vi har i denne årbog valgt at lave beregninger, hvor vi anvender virksomhedernes oplysninger om fx antal langvarigt sygemeldte medarbejdere og antal ansatte til at få et billede af, hvor stor en andel de langvarigt sygemeldte udgør af virksomhedens medarbejderstab. Der er givetvis usikkerhed knyttet til disse oplysninger om antal. Et af formålene med beregningen af andelen er at sammenligne disse andele mellem de forskellige virksomhedstyper. Da der ikke er grund til at tro, at omfanget af usikkerhed varierer med disse virksomhedstyper, er det vores vurdering, at vi med de beregnede andele får et rimeligt skøn over eventuelle forskelle mellem virksomhedstyperne.

## REGRESSIONSANALYSER

I årbogen anvender vi multiple regressionsanalyser til at se på sammenhængen mellem en række baggrundskarakteristika (uafhængige variable) på den ene side og forskellige afhængige variable, fx om virksomhederne har afskediget langvarigt sygemeldte medarbejdere på grund af sygdom eller ej, på den anden side. For hvert af de undersøgte karakteristika angiver regressionsanalyserne, om der fx er en statistisk signifikant sammenhæng mellem det pågældende karakteristikum og den afhængige variabel, når vi samtidig holder værdien af de øvrige karakteristika fast. Det betyder, at vi ser på sammenhængen mellem fx virksomhedsstørrelse og

om virksomheden har afskediget langvarigt sygemeldte medarbejdere, samtidig med at ingen af de øvrige variable i analyserne ændrer sig. Har branchen fx betydning for, om en virksomhed afskediger syge medarbejdere, samtidig med at store virksomheder er forskelligt fordelt på branche, vil vi med en regressionsanalyse, hvor vi har inddraget både virksomhedsstørrelse og branche, få et mål for sammenhængen mellem virksomhedsstørrelse og hvorvidt virksomheden afskediger syge medarbejdere, for store og små virksomheder inden for samme branche. Anvender vi en simpel sammenligning af, om store og små virksomheder afskediger syge medarbejdere, vil det mål, vi får for sammenhængen mellem virksomhedsstørrelse og afskedigelser eller ej, derimod være påvirket af den forskellige fordeling på branche.

Vi kan på baggrund af regressionsanalyserne som nævnt sige, om der er en statistisk signifikant sammenhæng eller ej mellem et givet karakteristikum og fx om virksomheder afskediger langvarigt syge medarbejdere, alt andet lige, men vi kan ikke sige noget om kausale sammenhænge, altså i hvilken retning de enkelte sammenhænge går. Denne kausalitetsproblematik er særlig relevant for karakteristika, som kan variere over tid, såsom virksomhedens økonomiske situation, mens problematikken er mindre i forbindelse med baggrundskarakteristika såsom branche.

I analyserne bruger vi lineære sandsynlighedsmodeller, hvor den afhængige variabel er en dummyvariabel med værdierne 0 og 1.

## BAGGRUNDSVARIABLE FOR REGRESSIONSANALYSER

I vores regressionsanalyser benytter vi en række baggrundsvARIABLE, der beskriver virksomhedskarakteristika, som kan have betydning for virksomhedernes sociale engagement.

De virksomhedskarakteristika, vi inddrager i analyserne, er generelle karakteristika (region, antal medarbejdere og branche), medarbejder- og jobsammensætning (medarbejdernes sammensætning på uddannelse og oplæringstid i jobbene) samt virksomhedens samspil med omgivelserne (økonomisk situation, fastholdelsesproblemer, rekrutteringsproblemer og konkurrenceforhold). Følgende baggrundsvARIABLE indgår i analyserne:

- *Region* repræsenterer de fem danske regioner.
- *Antal medarbejdere* viser, om der på virksomheden er 2-49 ansatte, eller om der er 50 eller flere ansatte
- *Branche* er en inddeling i 11 hovedgrupper af brancher i Danmark.

- *Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole* viser, om mere end halvdelen af medarbejderne på virksomheden har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse.
- *Medarbejdere med en lang videregående uddannelse* viser, om mere end halvdelen af medarbejderne på virksomheden har en lang videregående uddannelse.
- *Økonomisk situation* viser, hvordan virksomheden oplever virksomhedens økonomiske situation på interviewtidspunktet.
- *Let at fastholde* viser, om virksomheden i de sidste to år har oplevet, at det har været let at fastholde kvalificerede medarbejdere.
- *Let at rekruttere* viser, om virksomheden i de sidste to år har oplevet, at det har været let at rekruttere kvalificerede medarbejdere. Virksomheden har her også mulighed for at angive, at den ikke har haft behov for at ansætte nye medarbejdere i de sidste to år.
- *Job med let oplæring* viser, om der på virksomheden er job, som en ny-ansat kan lære at udføre i løbet af meget kort tid.
- *Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst* viser, om virksomheden oplever konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder de danske overenskomster.

Fordelingen på de enkelte værdier, som de kategorielle variable kan tage, er angivet i bilagstabel B2.4. Endvidere fremgår referencekategorierne, som vi benytter for de kategorielle variable, af bilagstabel B2.4.

#### BILAGSTABEL B2.4

Oversigt over baggrundvariable til regressionsanalyserne: uvægtede og vægtede fordelinger (i procent) og referencekategorier.

	Uvægtet fordeling	Vægtet fordeling
<i>Region</i>		
Hovedstaden (referencekategori)	31	28
Sjælland	14	15
Syddanmark	21	22
Midtjylland	24	24
Nordjylland	10	11
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.786	1.786
<i>Antal medarbejdere</i>		
0-49 (referencekategori)	55	92
50+	45	8
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.787	1.787

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B2.4 FORTSAT

Oversigt over baggrundvariable til regressionsanalyserne: uvægtede og vægtede fordelinger (i procent) og referencekategorier.

	Uvægtet fordeling	Vægtet fordeling
<i>Branche</i>		
Sundheds- og socialvæsen (referencekategori)	34	3
Landbrug mv.	2	14
Fremstilling	11	6
Byggeri	3	9
Engros, detail, hotel, restauration	11	7
Transport mv.	3	27
Information, finansiering mv.	6	4
Privat service mv.	6	1
Offentlig forvaltning mv.	7	8
Undervisning	11	10
Andet	6	11
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.787	1.787
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>		
Højst halvdelen (referencekategori)	90	89
Mere end halvdelen	10	11
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.757	1.757
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>		
Højst halvdelen (referencekategori)	84	86
Mere end halvdelen	16	14
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.754	1.754
<i>Økonomisk situation</i>		
Særdeles god (referencekategori)	12	15
Ret god	32	38
Nogenlunde	37	33
Mindre god / ikke god	15	12
Ved ikke	3	3
I alt, procent	99	101
I alt, antal virksomheder	1.774	1.774
<i>Let at fastholde</i>		
Ja (referencekategori)	84	81
Nej	16	19
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.770	1.770
<i>Let at rekruttere</i>		
Ja (referencekategori)	66	56
Nej	22	22
Har ikke haft behov	12	22
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.770	1.770
<i>Job med let oplæring</i>		
Ja (referencekategori)	48	43
Nej	52	57
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.770	1.770

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B2.4 FORTSAT

Oversigt over baggrundvariable til regressionsanalyserne: uvægtede og vægtede fordelinger (i procent) og referencekategorier.

	Uvægtet fordeling	Vægtet fordeling
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>		
Ja (referencekategori)	7	13
Nej	93	87
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	1.770	1.770

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

Som det fremgår af bilagstabel B2.5, indgår sektor ikke i regressionsanalyserne. Det er ikke hensigtsmæssigt, at sektor og branche indgår i samme analyse, da nogle af brancherne næsten kun optræder i en af sektorerne. Som vist i bilagstabel B2.2 er omkring 90 pct. af virksomhederne i brancherne offentlig forvaltning mv., sundheds- og socialvæsen og undervisning mv. offentlige virksomheder. I brancherne andet og privat service mv. er der både mange private og mange offentlige virksomheder, mens 86-100 pct. af virksomhederne i de øvrige brancher er private virksomheder. Vi har valgt alene at medtage analyser, hvor branche indgår.

## BILAGSTABEL B2.5

Virksomheder fordelt efter sektorer. Særskilt for brancher. Procent

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	I alt, pct.	I alt, antal virksomheder
Landbrug mv.	86	14	100	35
Fremstilling	96	4	100	191
Byggeri	100	0	100	47
Engros- og detailhandel, hotel, restauration	97	3	100	200
Transport mv.	94	6	100	54
Information, finansiering mv.	95	5	100	108
Privat service mv.	66	35	100	110
Offentlig forvaltning mv.	8	92	100	131
Undervisning	12	88	100	196
Sundheds- og socialvæsen	12	88	100	606
Andet	51	49	100	109
I alt	47	53	100	1.787

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

I nogle af analyserne ser vi på forhold af betydning for, om virksomheder har ansat specifikke grupper i en specifik periode, fx året 2014. Man kan argumentere for, at sandsynligheden for, at en virksomhed har ansat

en given gruppe skal opgøres i forhold til, hvor mange ansættelser virksomheden har foretaget som helhed i løbet af perioden. Vi har imidlertid ikke præcise oplysninger om dette. I stedet kontrollerer vi delvist for dette via variabelen ”Let at rekruttere”, hvor virksomheden som nævnt også har mulighed for at angive, at den ikke har haft behov for at ansætte nye medarbejdere i de sidste to år.



## BILAG 3 BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 3

### BILAGSTABEL B3.1

Andelen af virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte, som har svaret "ved ikke" eller "irrelevant" til, om de anvender specifikke tiltag over for langvarigt syge medarbejdere. 2014. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. Vægtet procent.

Tiltag:	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Økonomisk hjælp	6	6	6	11	7	9	7
Tilpasning af arbejdsforholdene	10	8	9	4	4	4	8
Aftaler om løbende møder	8	7	8	2	1	1	7
Delvis rask- og sygemelding	4	5	5	5	0	4	4
Andre tilbud	17	24	18	21	20	21	19
Beregningsgrundlag	167	334	501	326	402	728	1.229

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

### BILAGSTABEL B3.2

Virksomheder fordelt efter antal medarbejdere, som inden for de sidste 12 måneder har været langvarigt sygemeldte. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+***	I alt	2-49	50+***	I alt***	
0	73	13	70	40	4	32	65
1	19	14	18	34	10	29	20
2	7	32	9	15	18	15	10
3	1	14	2	9	17	10	3
4	0	13	1	2	13	4	1
5 til 10	0	11	1	1	27	6	1
10 eller derover	0	3	0	0	11	2	0
I alt, procent	100	100	101	101	100	98	99
Beregningsgrundlag	457	317	774	504	381	885	1.659

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

### BILAGSTABEL B3.3

Andelen af virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte, som har svaret "ved ikke" til, om langtidssyge medarbejdere er blevet afskediget på grund af sygdom, selv har sagt op på grund af sygdom eller er blevet fastholdt og stadig er ansat. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Afskediget	0	2	0	0	3	1	1
Selv sagt op	0	12	2	1	5	2	2
Fastholdt og stadig ansat	0	6	1	2	3	2	1
Beregningsgrundlag	168	334	502	328	405	733	1.235

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

### BILAGSTABEL B3.4

Andelen af virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte, som har svaret "ved ikke" til, om de har fastholdt en medarbejder i fleksjob, med offentligt løntilskud, efter de sociale kapitler eller på almindelige vilkår. Særskilt for virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	Alle
Fleksjob	0	5	1	1	2	1	1
Ordninger med offentligt tilskud til lønnen	0	6	1	1	6	3	2
Efter de sociale kapitler i overenskomsterne	1	9	2	1	6	3	2
Helt almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn	1	6	2	1	5	2	2
Beregningsgrundlag	164	316	480	323	396	719	1.199

Kilde: Egne beregninger på surveydata

## BILAGSTABEL B3.5

Andelen af virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har fastholdt medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger), som har fastholdt en medarbejder i fleksjob, med offentligt løntilskud, efter de sociale kapitler og på almindelige vilkår, men i praksis skånehensyn. Særsomt for sektorer og virksomhedsstørrelse. 2014. Vægtet procent.<sup>2)</sup>

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Fleksjob	19	22	20	12	29 ***	17	19
Ordninger med offentligt tilskud til lønnen	14	22	16	10	17 *	12	15
Efter de sociale kapitler i overenskomsterne	2	7	3	3	11 ***	6	4
Helt almindelige vilkår, men i praksis med skånehensyn	54	69 ***	57	74	68	72 *	61
Beregningsgrundlaget	121	294	415	266	362	628	1.043

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Bemærk, at én virksomhed kan have fastholdt flere langvarigt syge medarbejdere og derfor have anvendt flere ordninger.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

---

## BILAGSTABEL B3.6

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har afskediget langvarigt sygemeldte medarbejdere eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Region</i>	
Hovedstaden	ref.
Sjælland	0,017 (0,076)
Syddanmark	0,017 (0,061)
Midtjylland	0,054 (0,070)
Nordjylland	-0,073 (0,070)
<i>Antal medarbejdere</i>	
2-49	ref.
50+	0,229 *** (0,043)
<i>Branche</i>	
Sundheds- og socialvæsen	ref.
Landbrug mv.	-0,363 *** (0,059)
Fremstilling	-0,295 *** (0,055)
Byggeri	-0,053 (0,108)
Engros, detail, hotel og restauration	-0,072 (0,076)
Transport mv.	0,256* * (0,143)
Information, finansiering mv.	-0,338 *** (0,084)
Privat service mv.	-0,091 (0,124)
Offentlig forvaltning mv.	-0,266 *** (0,069)
Undervisning	-0,158 ** (0,064)
Andet	-0,028 (0,097)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>	
Højest halvdel	ref.
Mere end halvdel	0,038 (0,070)
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>	
Højest halvdel	ref.
Mere end halvdel	-0,014 (0,088)

---

(Fortsættes)

---

## BILAGSTABEL B3.6 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har afskediget langvarigt sygemeldte medarbejdere eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	ref.
Ret god	-0,211 ** (0,085)
Nogenlunde	-0,185 ** (0,088)
Mindre god / ikke god	-0,219** ** (0,101)
Ved ikke	-0,409 *** (0,099)
<i>Let at fastholde</i>	
Ja	ref.
Nej	0,014 (0,080)
<i>Let at rekruttere</i>	
Ja	ref.
Nej	0,007 (0,063)
Har ikke haft behov	-0,136 ** (0,055)
<i>Job med let oplæring</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,016 (0,049)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>	
Ja	ref.
Nej	0,148 * (0,088)
Konstant	0,354 *** (0,118)
Beregningsgrundlag	1216
R <sup>2</sup>	0,173

---

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p<0,1, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

---

## BILAGSTABEL B3.7

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere på virksomheden eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Region</i>	
Hovedstaden	ref.
Sjælland	-0,004 (0,089)
Syddanmark	0,020 (0,079)
Midtjylland	0,069 (0,067)
Nordjylland	0,077 (0,090)
<i>Antal medarbejdere</i>	
2-49	ref.
50+	0,102 ** (0,042)
<i>Branche</i>	
Sundheds- og socialvæsen	ref.
Landbrug mv.	-0,077 (0,189)
Fremstilling	0,083 (0,076)
Byggeri	-0,041 (0,144)
Engros, detail, hotel og restauration	-0,106 (0,096)
Transport mv.	-0,225 (0,171)
Information, finansiering mv.	0,204 *** (0,074)
Privat service mv.	0,004 (0,135)
Offentlig forvaltning mv.	0,049 (0,075)
Undervisning	-0,075 (0,071)
Andet	0,022 (0,086)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>	
Højst halvdel	ref.
Mere end halvdel	-0,130 (0,096)
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>	
Højst halvdel	ref.
Mere end halvdel	0,061 (0,043)

---

(Fortsættes)

---

## BILAGSTABEL B3.7 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere på virksomheden eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Økonomisk situation</i>	
Særlig god	ref.
Ret god	0,099 (0,095)
Nogenlunde	0,059 (0,096)
Mindre god / ikke god	0,077 (0,109)
Ved ikke	0,304 *** (0,104)
<i>Let at fastholde</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,057 (0,083)
<i>Let at rekruttere</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,029 (0,071)
Har ikke haft behov	0,013 (0,087)
<i>Job med let oplæring</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,015 (0,056)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,038 (0,109)
Konstant	0,693 *** (0,147)
Beregningsgrundlag	1216
R <sup>2</sup>	0,131

---

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p<0,1, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

---

## BILAGSTABEL B3.8

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere på virksomheden i et fleksjob eller i et job med offentligt tilskud til lønnen eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Region</i>	
Hovedstaden	ref.
Sjælland	0,074 (0,077)
Syddanmark	0,026 (0,069)
Midtjylland	0,029 (0,066)
Nordjylland	0,015 (0,077)
<i>Antal medarbejdere</i>	
2-49	ref.
50+	0,116 *** (0,044)
<i>Branche</i>	
Sundheds- og socialvæsen	ref.
Landbrug mv.	-0,116 * (0,062)
Fremstilling	0,089 (0,093)
Byggeri	0,059 (0,104)
Engros, detail, hotel og restauration	0,042 (0,078)
Transport mv.	-0,127 ** (0,057)
Information, finansiering mv.	0,092 (0,129)
Privat service mv.	-0,079 (0,064)
Offentlig forvaltning mv.	0,023 (0,066)
Undervisning	-0,013 (0,061)
Andet	-0,038 (0,078)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>	
Højest halvdel	ref.
Mere end halvdel	-0,006 (0,075)
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>	
Højest halvdel	ref.
Mere end halvdel	-0,054 (0,057)

---

(Fortsættes)



---

## BILAGSTABEL B3.8 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere på virksomheden i et fleksjob eller i et job med offentligt tilskud til lønnen eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	ref.
Ret god	0,000 (0,082)
Nogenlunde	0,039 (0,094)
Mindre god / ikke god	0,079 (0,102)
Ved ikke	0,036 (0,164)
<i>Let at fastholde</i>	
Ja	ref.
Nej	0,160 * (0,083)
<i>Let at rekruttere</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,086 (0,054)
Har ikke haft behov	-0,010 (0,077)
<i>Job med let oplæring</i>	
Ja	ref.
Nej	0,003 (0,048)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>	
Ja	ref.
Nej	0,056 (0,058)
Konstant	0,058 (0,111)
Beregningsgrundlag	1216
R <sup>2</sup>	0,073

---

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p<0,1, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

---

## BILAGSTABEL B3.9

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere på virksomheden på almindelige vilkår, men med skånevilkår i praksis, eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Region</i>	
Hovedstaden	ref.
Sjælland	0,065 (0,087)
Syddanmark	0,064 (0,081)
Midtjylland	0,133 * (0,078)
Nordjylland	0,188 ** (0,089)
<i>Antal medarbejdere</i>	
2-49	ref.
50+	0,158 *** (0,053)
<i>Branche</i>	
Sundheds- og socialvæsen	ref.
Landbrug mv.	-0,259 (0,178)
Fremstilling	-0,088 (0,092)
Byggeri	-0,146 (0,139)
Engros, detail, hotel og restauration	-0,185 ** (0,080)
Transport mv.	-0,098 (0,153)
Information, finansiering mv.	0,245 * (0,133)
Privat service mv.	0,085 (0,165)
Offentlig forvaltning mv.	-0,001 (0,097)
Undervisning	-0,165 ** (0,068)
Andet	0,110 (0,107)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>	
Højst halvdel	ref.
Mere end halvdel	-0,074 (0,079)
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>	
Højst halvdel	ref.
Mere end halvdel	0,104 (0,072)

---

(Fortsættes)

---

## BILAGSTABEL B3.9 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har fastholdt langvarigt sygemeldte medarbejdere på virksomheden på almindelige vilkår, men med skånevilkår i praksis, eller ej. Virksomheder, som inden for de sidste 12 måneder har haft medarbejdere, der har været langvarigt sygemeldte (har haft en sammenhængende sygeperiode på over fire uger). 2014.

---

<i>Økonomisk situation</i>	
Særlig god	ref.
Ret god	0,026 (0,096)
Nogenlunde	0,011 (0,100)
Mindre god / ikke god	0,060 (0,103)
Ved ikke	-0,306 *** (0,114)
<i>Let at fastholde</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,099 (0,086)
<i>Let at rekruttere</i>	
Ja	ref.
Nej	0,011 (0,083)
Har ikke haft behov	0,072 (0,096)
<i>Job med let oplæring</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,003 (0,060)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,008 (0,098)
Konstant	0,409 *** (0,144)
Beregningsgrundlag	1216
R <sup>2</sup>	0,138

---

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p<0,1, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAG 4 BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

### BILAGSTABEL B4.1

Andelen af virksomheder, som har svaret "ved ikke" til, om de har ansat en medarbejder med nedsat arbejdsevne i virksomhedspraktik, fleksjob, løntilskud til førtidspensionister eller på andre ordninger med tilskud til lønnen. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelse. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	Alle
Virksomhedspraktik	0	0	0	0	2	0	0
Fleksjob	0	1	0	0	1	0	0
Løntilskud til førtidspensionister	0	3	1	1	5	2	1
Andre ordninger med tilskud til lønnen	0	1	0	0	3	1	0
Beregningsgrundlag	448	320	768	496	381	877	1.645

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

### BILAGSTABEL B4.2

Andelen af virksomheder, som for tiden har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, som har ansat en medarbejder med nedsat arbejdsevne i virksomhedspraktik, fleksjob, løntilskud til førtidspensionister eller på andre ordninger med tilskud til lønnen. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.<sup>1</sup>

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	Alle
Virksomhedspraktik	30	23	29	20	31**	24	27
Fleksjob	53	70 *	56	74	83**	77 ***	61
Løntilskud til førtidspensionister	19	22	19	14	24***	17	19
Andre ordninger med tilskud til lønnen	14	26	16	21	31**	24	18
Beregningsgrundlag	100	177	277	229	267	496	773

Anm.: En  $\chi^2$ -test er anvendt til at teste forskellene mellem små og store private virksomheder, mellem små og store offentlige virksomheder og mellem offentlige og private virksomheder i alt. \* angiver signifikans på et 10-procent-niveau, \*\* signifikans på et 5-procent-niveau og \*\*\* signifikans på et 1-procent-niveau.

1. Bemærk, at andelen ikke summer til 100 pct., da det er muligt at anvende flere ordninger.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

---

### BILAGSTABEL B4.3

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, eller ej, 2014.

---

<i>Region</i>	
Hovedstaden	ref.
Sjælland	-0,025 (0,052)
Syddanmark	-0,059 (0,051)
Midtjylland	0,036 (0,051)
Nordjylland	-0,038 (0,060)
<i>Antal medarbejdere</i>	
2-49	ref.
50+	0,261 *** (0,040)
<i>Branche</i>	
Sundheds- og socialvæsen	ref.
Landbrug mv.	-0,244 ** (0,096)
Fremstilling	-0,289 *** (0,060)
Byggeri	-0,238 *** (0,070)
Engros, detail, hotel og restauration	-0,162 *** (0,056)
Transport mv.	-0,183 (0,114)
Information, finansiering mv.	-0,300 *** (0,058)
Privat service mv.	-0,199 *** (0,072)
Offentlig forvaltning mv.	-0,158 ** (0,066)
Undervisning	0,133 (0,094)
Andet	-0,186 *** (0,070)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>	
Højest halvdelen	ref.
Mere end halvdelen	0,017 (0,058)
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>	
Højest halvdelen	ref.
Mere end halvdelen	-0,016 (0,048)

---

(Fortsættes)

---

## BILAGSTABEL B4.3 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere, som havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden, eller ej, 2014.

---

<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	ref.
Ret god	-0,016 (0,047)
Nogenlunde	0,050 (0,052)
Mindre god / ikke god	0,031 (0,061)
Ved ikke	-0,188 ** (0,085)
<i>Let at fastholde</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,057 (0,043)
<i>Let at rekruttere</i>	
Ja	ref.
Nej	0,043 (0,047)
Har ikke haft behov	-0,076 * (0,042)
<i>Job med let oplæring</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,136 *** (0,037)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,015 (0,059)
Konstant	0,494 *** (0,092)
Beregningsgrundlag	1702
R <sup>2</sup>	0,157

---

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p<0,1, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAG 5 BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

### BILAGSTABEL B5.1

Andel virksomheder, som svarer "ved ikke" til, om udvalgte forhold har fremmet ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Alle virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Økonomisk støtte fra det offentlige til ansættelse	4	3	4	4	5	5	4
Løser problem med manglende arbejdskraft	16	13	16	8	8	8	14
Styrker virksomhedens omdømme	8	6	8	8	9	8	8
Bidraget til et godt psykisk arbejdsmiljø	9	14	10	6	10	8	9
Har retningslinjer for, hvor mange med nedsat arbejdsevne der minimum skal ansættes	0	10	2	4	7	5	3
Ønsker at bidrage til samfundet, så længe det ikke giver øgede omkostninger	3	9	4	5	7	6	4
Ønsker at bidrage til samfundet, selv om det er forbundet med omkostninger	3	12	5	10	12	11	6
Beregningsgrundlag	99	185	284	229	270	499	783

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAGSTABEL B5.2

Andel af virksomheder, som svarer "ved ikke" til, om udvalgte forhold kan få virksomheden til at overveje at ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne. Alle virksomheder, som har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Positive erfaringer fra andre virksomheder	8	19	9	9	12	10	10
Viden fra jobcenter om muligheder for støtte	6	8	6	6	14	8	7
Bedre økonomisk støtte fra det offentlige	10	10	10	9	12	10	10
Mangel på arbejdskraft	8	9	8	11	12	11	9
Modtog ansøgninger eller henvendelser fra personer med nedsat arbejdsevne	10	10	10	12	19	14	11
Virksomheden havde selv positive erfaringer	4	7	5	7	11	8	6
Beregningsgrundlag	96	184	280	229	269	498	778

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAGSTABEL B5.3

Andel af virksomheder, som svarer "ved ikke" til, om de på grund af udvalgte forhold undlader at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Alle virksomheder, som ikke har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Personerne skal have for meget i løn	19	5	19	12	15	13	18
Muligheder for økonomisk støtte fra det offentlige er for dårlige	21	11	21	15	16	15	20
Personerne mangler de rigtige kvalifikationer	17	11	17	12	11	12	17
Giver for meget papirarbejde og bureaukrati	17	18	17	10	12	10	16
Kræver for mange særlige hensyn	16	13	16	12	13	12	16
Er nervøs for, om personer med nedsat arbejdsevne kan fungere på arbejdspladsen	13	15	13	10	8	10	12
Giver for meget besvær for lederne	14	9	14	9	8	8	14
Jobcentrene giver utilstrækkelig hjælp	30	28	29	24	23	24	29
Beregningsgrundlag	347	142	489	267	114	381	870

Kilde: Egne beregninger på surveydata.



## BILAGSTABEL B5.4

Andel af virksomheder, som svarer "ved ikke" til, om udvalgte forhold vil få dem til at overveje at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Alle virksomheder, som ikke har én eller flere medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne, da de blev tilknyttet virksomheden. Særskilt for sektorer og virksomhedsstørrelser. 2014. Vægtet procent.

	Private virksomheder, antal ansatte			Offentlige virksomheder, antal ansatte			Alle
	2-49	50+	I alt	2-49	50+	I alt	
Positive erfaringer fra andre virksomheder	28	32	28	17	27	19	27
Viden fra jobcenter om muligheder for støtte	28	30	28	15	22	15	27
Bedre økonomisk støtte fra det offentlige	27	23	27	16	18	16	26
Mangel på arbejdskraft	28	19	27	23	20	23	27
Modtog ansøgninger eller henvendelser fra personer med nedsat arbejdsevne	29	19	28	25	18	24	28
Virksomheden havde selv positive erfaringer	26	22	26	21	20	21	26
Beregningsgrundlag	347	142	489	267	114	381	870

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAG 6 BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 6

### BILAGSTABEL B6.1

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende arbejdsløshed, tilknyttet i virksomhedspraktik og ansat med offentligt tilskud til lønnen eller ej, 2014.

	Virksomhedspraktik	Offentligt tilskud til lønnen
<i>Region</i>		
Hovedstaden	ref.	ref.
Sjælland	-0,052 (0,045)	-0,044 (0,038)
Syddanmark	-0,012 (0,047)	-0,002 (0,043)
Midtjylland	0,059 (0,047)	0,071 (0,046)
Nordjylland	-0,024 (0,057)	-0,009 (0,049)
<i>Antal medarbejdere</i>		
2-49	ref.	ref.
50+	0,213 ** (0,036)	0,242 *** (0,034)
<i>Branche</i>		
Sundheds- og socialvæsen	ref.	ref.
Landbrug mv.	-0,165 ** (0,079)	-0,216 *** (0,062)
Fremstilling	-0,150 ** (0,047)	-0,206 *** (0,038)
Byggeri	-0,138 ** (0,064)	-0,160 *** (0,056)
Engros, detail, hotel og restauration	0,014 (0,049)	-0,029 (0,044)
Transport mv.	-0,278 ** (0,059)	-0,264 *** (0,056)
Information, finansiering mv.	-0,086 (0,060)	-0,130 ** (0,054)
Privat service mv.	-0,035 (0,067)	-0,103 * (0,058)
Offentlig forvaltning mv.	-0,137 ** (0,051)	-0,100 * (0,052)
Undervisning	0,013 (0,060)	0,055 (0,060)
Andet	-0,014 (0,066)	-0,092 (0,057)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>		
Højest halvdel	ref.	ref.
Mere end halvdel	0,058 (0,058)	0,030 (0,050)

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B6.1 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere, som kom fra længerevarende arbejdsløshed, tilknyttet i virksomhedspraktik og ansat med offentligt tilskud til lønnen eller ej, 2014.

	Virksomhedspraktik	Offentligt tilskud til lønnen
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>		
Højest halvdelen	ref.	ref.
Mere end halvdelen	-0,017 (0,045)	-0,033 (0,043)
<i>Økonomisk situation</i>		
Særdeles god	ref.	ref.
Ret god	-0,015 (0,049)	0,037 (0,037)
Nogenlunde	0,107 * (0,058)	0,128 *** (0,046)
Mindre god / ikke god	0,036 (0,059)	0,055 (0,047)
Ved ikke	-0,104 (0,076)	-0,068 (0,072)
<i>Let at fastholde</i>		
Ja	ref.	ref.
Nej	-0,043 (0,040)	-0,038 (0,036)
<i>Let at rekruttere</i>		
Ja	ref.	ref.
Nej	0,010 (0,044)	-0,011 (0,039)
Har ikke haft behov	-0,086 ** (0,042)	-0,050 (0,039)
<i>Job med let oplæring</i>		
Ja	ref.	ref.
Nej	-0,128 *** (0,036)	-0,113 *** (0,030)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>		
Ja	ref.	ref.
Nej	-0,034 (0,052)	-0,015 (0,049)
Konstant	0,324 *** (0,082)	0,276 *** (0,072)
Beregningsgrundlag	1703	1703
R <sup>2</sup>	0,129	0,138

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p < 0,1, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

---

## BILAGSTABEL B6.2

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har ansat ledige over 55 år i 2014 eller ej, 2014.

---

<i>Region</i>	
Hovedstaden	ref.
Sjælland	0,001 (0,034)
Syddanmark	0,039 (0,036)
Midtjylland	-0,003 (0,031)
Nordjylland	0,019 (0,051)
<i>Antal medarbejdere</i>	
2-49	ref.
50+	0,270 *** (0,036)
<i>Branche</i>	
Sundheds- og socialvæsen	ref.
Landbrug mv.	0,005 (0,070)
Fremstilling	-0,021 (0,041)
Byggeri	0,009 (0,064)
Engros, detail, hotel og restauration	0,002 (0,037)
Transport mv.	0,003 (0,050)
Information, finansiering mv.	-0,007 (0,052)
Privat service mv.	0,012 (0,053)
Offentlig forvaltning mv.	-0,049 (0,049)
Undervisning	0,065 (0,059)
Andet	0,002 (0,049)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>	
Højest halvdel	ref.
Mere end halvdel	-0,008 (0,038)
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>	
Højest halvdel	ref.
Mere end halvdel	0,003 (0,035)

---

(Fortsættes)

---

## BILAGSTABEL B6.2 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har ansat ledige over 55 år i 2014 eller ej, 2014.

---

<i>Økonomisk situation</i>	
Særdeles god	ref.
Ret god	0,011 (0,045)
Nogenlunde	-0,036 (0,044)
Mindre god / ikke god	0,048 (0,062)
Ved ikke	-0,021 (0,084)
<i>Let at fastholde</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,071 ** (0,029)
<i>Let at rekruttere</i>	
Ja	ref.
Nej	0,096 ** (0,042)
Har ikke haft behov	-0,064 *** (0,022)
<i>Job med let oplæring</i>	
Ja	ref.
Nej	-0,016 (0,023)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>	
Ja	ref.
Nej	0,040 (0,037)
Konstant	0,074 (0,062)
Beregningsgrundlag	1711
R <sup>2</sup>	0,102

---

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p < 0,1, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAG 7 BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 7

### BILAGSTABEL B7.1

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der er stærkt svagtseende eller stærkt hørehæmmede<sup>2</sup>, ordblinde eller læsesvage, har svære psykiske lidelser eller er udviklingshæmmede eller hjerneskadede. 2014.

	Svagtseende, hørehæmmed	Ordblind, læsesvag	Svær psykisk lidelse	Udviklingshæm- met, hjerneskadet
<i>Region</i>				
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.	ref.
Sjælland	-0,015 (0,031)	0,029 (0,057)	-0,011 (0,008)	-0,005 (0,013)
Syddanmark	-0,007 (0,028)	-0,024 (0,048)	0,032 (0,021)	-0,002 (0,014)
Midtjylland	0,005 (0,032)	0,041 (0,049)	0,020 (0,015)	-0,010 (0,010)
Nordjylland	-0,002 (0,040)	-0,021 (0,063)	0,031 (0,029)	-0,024 ** (0,011)
<i>Antal medarbejdere</i>				
2-49	ref.	ref.	ref.	ref.
50+	0,133 *** (0,026)	0,351 *** (0,039)	0,095 *** (0,025)	0,106 *** (0,022)
<i>Branche</i>				
Sundheds- og social- væsen	ref.	ref.	ref.	ref.
Landbrug mv.	-0,076 *** (0,023)	-0,054 (0,085)	-0,036 (0,033)	-0,013 (0,025)
Fremstilling	-0,016 (0,042)	0,047 (0,071)	-0,054 ** (0,026)	-0,021 (0,016)
Byggeri	-0,047 ** (0,023)	0,110 (0,099)	-0,026 (0,029)	-0,034 *** (0,010)
Engros, detail, hotel og restauration	0,011 (0,032)	-0,048 (0,049)	-0,012 (0,030)	-0,013 (0,013)
Transport mv.	0,022 (0,051)	0,017 (0,114)	-0,052 * (0,027)	-0,010 (0,022)
Information, finansi- ering mv.	-0,084 *** (0,024)	-0,247 *** (0,039)	-0,042 ** (0,020)	-0,034 *** (0,010)
Privat service mv.	-0,073 *** (0,024)	-0,117* * (0,068)	-0,030 (0,027)	-0,035 *** (0,010)
Offentlig forvaltning mv.	0,011 (0,045)	-0,240 *** (0,055)	-0,056 * (0,031)	0,003 (0,034)
Undervisning	-0,060 ** (0,028)	-0,169 *** (0,054)	-0,034 (0,030)	0,038 (0,032)
Andet	0,038 (0,055)	-0,092 (0,069)	-0,045 * (0,024)	-0,010 (0,016)

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B7.1 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der er stærkt svagtseende eller stærkt hørehæmmede<sup>2</sup>, ordblinde eller læsesvage, har svære psykiske lidelser eller er udviklingshæmmede eller hjerneskadede. 2014.

	Svagtseende, hørehæmmed	Ordblind, læsesvag	Svær psykisk lidelse	Udviklingshæmmed, hjerneskadet
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>				
Højest halvdelen	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdelen	0,026 (0,034)	-0,085 * (0,049)	-0,005 (0,017)	0,005 (0,014)
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>				
Højest halvdelen	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdelen	0,031 (0,039)	-0,037 (0,052)	-0,020 ** (0,008)	-0,014 ** (0,006)
<i>Økonomisk situation</i>				
Særdeles god	ref.	ref.	ref.	ref.
Ret god	-0,009 (0,025)	0,023 (0,055)	0,024 (0,015)	-0,007 (0,016)
Nogenlunde	-0,006 (0,028)	0,032 (0,055)	-0,006 (0,012)	-0,019 (0,015)
Mindre god / ikke god	0,008 (0,041)	0,033 (0,065)	0,016 (0,025)	-0,013 (0,017)
Ved ikke	-0,086 *** (0,031)	-0,220 *** (0,059)	0,004 (0,036)	-0,001 (0,034)
<i>Let at fastholde</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,033 (0,024)	-0,050 (0,049)	0,003 (0,016)	-0,004 (0,012)
<i>Let at rekruttere</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,020 (0,025)	0,007 (0,049)	-0,019 (0,014)	-0,008 (0,009)
Har ikke haft behov	0,000 (0,029)	-0,134 *** (0,042)	-0,014 (0,018)	-0,007 (0,006)
<i>Job med let oplæring</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,002 (0,022)	-0,067 * (0,038)	-0,020 (0,015)	-0,019 ** (0,009)

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B7.1 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der er stærkt svagtseende eller stærkt hørehæmmede<sup>2</sup>, ordblinde eller læsesvage, har svære psykiske lidelser eller er udviklingshæmmede eller hjerneskadede. 2014.

	Svagtseende, hørehæmmed	Ordblind, læsesvag	Svær psykisk lidelse	Udviklingshæmmed, hjerneskadet
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	0,035 (0,022)	-0,089 (0,072)	0,001 (0,019)	-0,001 (0,012)
Konstant	0,057 (0,050)	0,419 *** (0,095)	0,049 ** (0,024)	0,066 *** (0,022)
Beregningsgrundlag	1673	1673	1671	1671
R <sup>2</sup>	0,059	0,152	0,057	0,058

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p < 0,1, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.
2. Gruppen af stærkt svagtseende og stærkt hørehæmmede omfatter også blinde og døve.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.



## BILAGSTABEL B7.2

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der har plettet straffeattest, haft misbrugsproblemer, anden etnisk baggrund end dansk og mangelfulde danskundskaber eller anden etnisk baggrund end dansk og bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. 2014.

	Plettet straffeattest	Misbrugsproblemer	Mangelfulde danskundskaber	Bærer beklædning eller symboler
<i>Region</i>				
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.	ref.
Sjælland	-0,007 (0,026)	-0,081 *** (0,029)	-0,083 (0,051)	-0,086 *** (0,024)
Syddanmark	0,019 (0,035)	-0,037 (0,043)	-0,073 (0,051)	-0,118 *** (0,028)
Midtjylland	0,054 * (0,031)	-0,039 (0,037)	-0,097 ** (0,046)	-0,088 *** (0,027)
Nordjylland	-0,016 (0,034)	-0,074* (0,040)	-0,087 (0,058)	-0,100 *** (0,030)
<i>Antal medarbejdere</i>				
2-49	ref.	ref.	ref.	ref.
50+	0,059 *** (0,022)	0,198 *** (0,035)	0,380 *** (0,038)	0,193 *** (0,030)
<i>Branche</i>				
Sundheds- og socialvæsen	ref.	ref.	ref.	ref.
Landbrug mv.	-0,046 ** (0,021)	-0,017 (0,028)	0,037 (0,092)	-0,103 *** (0,027)
Fremstilling	0,047 (0,041)	0,018 (0,039)	0,068 (0,062)	-0,129 *** (0,031)
Byggeri	0,215 ** (0,086)	0,077 (0,066)	-0,063 (0,074)	-0,099 * (0,053)
Engros, detail, hotel og restauration	0,030 (0,026)	0,051 * (0,030)	-0,045 (0,044)	-0,073 ** (0,031)
Transport mv.	0,080 (0,076)	0,064 (0,086)	0,039 (0,116)	-0,204 (0,052)
Information, finansiering mv.	-0,021 (0,015)	-0,021 (0,036)	-0,006 (0,067)	-0,119 *** (0,029)
Privat service mv.	0,005 (0,034)	0,013 (0,042)	-0,067 (0,059)	-0,066 (0,043)
Offentlig forvaltning mv.	-0,017 (0,027)	-0,059 * (0,032)	-0,117 (0,087)	-0,047 (0,042)
Undervisning	0,016 (0,022)	-0,025 (0,028)	-0,073 (0,057)	-0,081 ** (0,041)
Andet	0,011 (0,032)	0,040 (0,041)	-0,108 ** (0,054)	-0,070 * (0,036)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>				
Højst halvdelen	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdelen	0,019 (0,044)	-0,030 (0,041)	0,067 (0,061)	0,044 (0,032)

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B7.2 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om virksomheden har én eller flere medarbejdere ansat, der har plettet straffeattest, haft misbrugsproblemer, anden etnisk baggrund end dansk og mangelfulde danskundskaber eller anden etnisk baggrund end dansk og bærer beklædning eller symboler, der er forbundet med personens religiøse eller kulturelle baggrund. 2014.

	Plettet straffeattest	Misbrugsproblemer	Mangelfulde danskundskaber	Bærer beklædning eller symboler
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>				
Højest halvdel	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdel	-0,051 *** (0,016)	-0,059 ** (0,024)	-0,049 (0,041)	-0,022 (0,019)
<i>Økonomisk situation</i>				
Særdeles god	ref.	ref.	ref.	ref.
Ret god	0,053 * (0,029)	-0,029 (0,045)	0,092 * (0,047)	-0,011 (0,026)
Nogenlunde	0,011 (0,026)	-0,068 (0,045)	0,098 ** (0,048)	0,008 (0,025)
Mindre god / ikke god	0,014 (0,036)	-0,070 (0,047)	0,008 (0,055)	-0,054 ** (0,025)
Ved ikke	-0,051 * (0,030)	-0,127 *** (0,047)	-0,080 (0,054)	-0,062 (0,041)
<i>Let at fastholde</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	0,006 (0,030)	-0,024 (0,031)	0,050 (0,046)	0,001 (0,022)
<i>Let at rekruttere</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,050 * (0,027)	0,024 (0,039)	-0,015 (0,044)	0,025 (0,027)
Har ikke haft behov	-0,022 (0,029)	-0,033 (0,027)	-0,122 *** (0,039)	-0,015 (0,015)
<i>Job med let oplæring</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,011 (0,024)	-0,008 (0,027)	-0,061 * (0,034)	-0,016 (0,019)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,023 (0,044)	-0,077 (0,051)	-0,120 ** (0,059)	-0,116 ** (0,047)
Konstant	0,050 (0,072)	0,233 *** (0,078)	0,355 *** (0,087)	0,309 *** (0,074)
Beregningsgrundlag	1676	1675	1675	1675
R <sup>2</sup>	0,086	0,082	0,150	0,145

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p < 0,1, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAGSTABEL B7.3

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om ansættelse af døve og blinde har negativ betydning for kvaliteten i arbejdet, samarbejdet blandt medarbejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi, 2014.

	Kvalitet i arbejdet	Samarbejdet blandt kollegaerne	Medarbejdernes sociale fællesskab	Virksomhedens økonomi
<i>Region</i>				
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.	ref.
Sjælland	-0,074 (0,075)	-0,121 * (0,063)	-0,135 ** (0,057)	-0,079 (0,069)
Syddanmark	0,061 (0,066)	-0,010 (0,063)	-0,033 (0,058)	0,005 (0,066)
Midtjylland	-0,032 (0,065)	-0,023 (0,058)	-0,040 (0,055)	-0,042 (0,060)
Nordjylland	-0,015 (0,082)	-0,012 (0,076)	-0,102 (0,069)	-0,081 (0,080)
<i>Antal medarbejdere</i>				
2-49	ref.	ref.	ref.	ref.
50+	-0,111 ** (0,048)	-0,090 ** (0,041)	-0,096 *** (0,036)	-0,097 ** (0,044)
<i>Branche</i>				
Sundheds- og socialvæsen	ref.	ref.	ref.	ref.
Landbrug mv.	-0,169 (0,111)	0,019 (0,096)	0,092 (0,095)	0,146 (0,112)
Fremstilling	-0,025 (0,093)	-0,019 (0,066)	0,017 (0,062)	-0,000 (0,075)
Byggeri	0,076 (0,107)	0,229 ** (0,097)	0,256 *** (0,097)	0,109 (0,098)
Engros, detail, hotel og restauration	0,041 (0,066)	0,101 * (0,056)	0,141 *** (0,054)	0,120 ** (0,061)
Transport mv.	0,360 *** (0,096)	0,324 ** (0,136)	0,347 *** (0,132)	0,267 ** (0,134)
Information, finansiering mv.	0,067 (0,092)	0,114 (0,083)	-0,009 (0,065)	0,146 * (0,087)
Privat service mv.	0,064 (0,100)	0,070 (0,085)	0,041 (0,075)	0,075 (0,091)
Offentlig forvaltning mv.	-0,087 (0,091)	-0,006 (0,075)	0,047 (0,073)	-0,123 ** (0,050)
Undervisning	-0,055 (0,090)	0,065 (0,090)	0,058 (0,090)	0,040 (0,092)
Andet	-0,000 (0,091)	0,016 (0,072)	0,040 (0,067)	-0,006 (0,076)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>				
Højest halvdelen	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdelen	0,063 (0,070)	0,105 (0,071)	0,094 (0,068)	0,073 (0,074)

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B7.3 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om ansættelse af døve og blinde har negativ betydning for kvaliteten i arbejdet, samarbejdet blandt medarbejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi, 2014.

	Kvalitet i arbejdet	Samarbejdet blandt kollegaerne	Medarbejdernes sociale fællesskab	Virksomhedens økonomi
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>				
Højest halvdelen	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdelen	-0,026 (0,072)	-0,040 (0,058)	-0,007 (0,052)	-0,067 (0,062)
<i>Økonomisk situation</i>				
Særdeles god	ref.	ref.	ref.	ref.
Ret god	0,011 (0,073)	0,139 ** (0,059)	0,098 * (0,055)	0,098 (0,067)
Nogenlunde	0,057 (0,073)	0,100 * (0,059)	0,062 (0,055)	0,077 (0,068)
Mindre god / ikke god	0,041 (0,092)	0,116 (0,078)	0,073 (0,073)	0,145 * (0,086)
Ved ikke	-0,198 (0,141)	-0,112 * (0,067)	-0,142 ** (0,057)	-0,152 ** (0,076)
<i>Let at fastholde</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,072 (0,064)	-0,093 * (0,053)	-0,061 (0,051)	-0,048 (0,060)
<i>Let at rekruttere</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,017 (0,060)	0,020 (0,055)	0,021 (0,053)	0,007 (0,057)
Har ikke haft behov	-0,043 (0,063)	-0,014 (0,054)	-0,036 (0,050)	0,037 (0,060)
<i>Job med let oplæring</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,055 (0,048)	0,005 (0,042)	0,017 (0,040)	0,000 (0,045)
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,015 (0,079)	-0,026 (0,072)	-0,049 (0,070)	-0,027 (0,075)
Konstant	0,507 *** (0,120)	0,166 (0,109)	0,164 (0,105)	0,209 * (0,116)
Beregningsgrundlag	1670	1670	1670	1670
R <sup>2</sup>	0,064	0,086	0,102	0,067

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p<0,1, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.

## BILAGSTABEL B7.4

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om ansættelse af personer med svære psykiske lidelser har negativ betydning for kvaliteten i arbejdet, samarbejdet blandt medarbejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi, eller ej. 2014.

	Kvalitet i arbejdet	Samarbejdet blandt kollegaerne	Medarbejdernes sociale fællesskab	Virksomhedens økonomi
<i>Region</i>				
Hovedstaden	ref.	ref.	ref.	ref.
Sjælland	-0,021 (0,074)	0,076 (0,075)	-0,033 (0,073)	-0,050 (0,069)
Syddanmark	0,043 (0,064)	-0,016 (0,066)	-0,040 (0,066)	0,003 (0,066)
Midtjylland	0,034 (0,063)	0,089 (0,063)	0,085 (0,062)	-0,015 (0,062)
Nordjylland	-0,005 (0,085)	0,044 (0,088)	0,055 (0,086)	-0,059 (0,083)
<i>Antal medarbejdere</i>				
2-49	ref.	ref.	ref.	ref.
50+	-0,125 *** (0,045)	-0,084 * (0,048)	-0,147 *** (0,047)	-0,105 ** (0,044)
<i>Branche</i>				
Sundheds- og socialvæsen	ref.	ref.	ref.	ref.
Landbrug mv.	-0,195 * (0,116)	-0,077 (0,116)	-0,090 (0,112)	-0,088 (0,103)
Fremstilling	-0,180 ** (0,092)	-0,008 (0,093)	0,049 (0,091)	-0,025 (0,087)
Byggeri	0,010 (0,107)	0,018 (0,107)	-0,008 (0,105)	0,101 (0,106)
Engros, detail, hotel og restaurant	-0,073 (0,067)	-0,000 (0,066)	0,040 (0,066)	0,001 (0,062)
Transport mv.	0,180 (0,119)	0,123 (0,134)	0,095 (0,133)	0,219 (0,138)
Information, finansiering mv.	0,085 (0,092)	0,162 * (0,098)	0,088 (0,097)	0,100 (0,094)
Privat service mv.	-0,006 (0,099)	0,071 (0,098)	0,108 (0,098)	0,093 (0,100)
Offentlig forvaltning mv.	-0,104 (0,084)	-0,093 (0,092)	-0,027 (0,089)	-0,172 ** (0,070)
Undervisning	-0,047 (0,094)	0,051 (0,098)	0,086 (0,098)	-0,016 (0,093)
Andet	-0,072 (0,090)	-0,027 (0,086)	0,010 (0,086)	-0,057 (0,084)
<i>Medarbejdere uden uddannelse ud over grundskole</i>				
Højest halvdel	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdel	0,157 ** (0,071)	0,163 ** (0,073)	0,178 ** (0,072)	0,135 * (0,073)

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B7.4 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om ansættelse af personer med svære psykiske lidelser har negativ betydning for kvaliteten i arbejdet, samarbejdet blandt medarbejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi, eller ej. 2014.

	Kvalitet i arbejdet	Samarbejdet blandt kollegaerne	Medarbejdernes sociale fællesskab	Virksomhedens økonomi
<i>Medarbejdere med lang videregående uddannelse</i>				
Højest halvdel	ref.	ref.	ref.	ref.
Mere end halvdel	-0,017 (0,071)	0,018 (0,071)	0,039 (0,070)	0,006 (0,067)
<i>Økonomisk situation</i>				
Særdeles god	ref.	ref.	ref.	ref.
Ret god	0,001 (0,073)	0,057 (0,077)	0,047 (0,074)	0,044 (0,073)
Nogenlunde	0,006 (0,073)	0,019 (0,078)	0,009 (0,074)	0,054 (0,074)
Mindre god / ikke god	0,095 (0,094)	0,143 (0,098)	0,096 (0,093)	0,105 (0,091)
Ved ikke	-0,447 *** (0,095)	-0,310 *** (0,098)	-0,265 *** (0,096)	-0,282 *** (0,080)
<i>Let at fastholde</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,035 (0,063)	-0,090 (0,061)	-0,027 (0,062)	-0,041 (0,060)
<i>Let at rekruttere</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	-0,032 (0,060)	0,018 (0,060)	0,047 (0,060)	-0,003 (0,059)
Har ikke haft behov	-0,051 (0,064)	-0,060 (0,061)	-0,049 (0,061)	-0,057 (0,059)
<i>Job med let oplæring</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	0,036 (0,048)	0,011 (0,048)	-0,009 (0,048)	0,058 (0,045)

(Fortsættes)

## BILAGSTABEL B7.4 FORTSAT

Resultat af regression<sup>1</sup>, hvor den afhængige variabel angiver, om ansættelse af personer med svære psykiske lidelser har negativ betydning for kvaliteten i arbejdet, samarbejdet blandt medarbejderne, medarbejdernes sociale fællesskab og virksomhedens økonomi, eller ej. 2014.

	Kvalitet i arbejdet	Samarbejdet blandt kollegaerne	Medarbejdernes sociale fællesskab	Virksomhedens økonomi
<i>Konkurrence fra virksomheder, der ikke overholder overenskomst</i>				
Ja	ref.	ref.	ref.	ref.
Nej	0,035 (0,079)	-0,077 (0,077)	-0,090 (0,080)	-0,000 (0,074)
Konstant	0,502 *** (0,117)	0,449 *** (0,120)	0,437 *** (0,119)	0,296 ** (0,116)
Beregningsgrundlag	1668	1668	1668	1668
R <sup>2</sup>	0,073	0,061	0,060	0,060

Anm.: Standardfejl i parentes. Ved test er single sampling units udeladt. \* p < 0,1, \*\* p < 0,05, \*\*\* p < 0,01.

1. En lineær sandsynlighedsmodel er anvendt.

Kilde: Egne beregninger på surveydata.





# LITTERATUR

- Albæk, K., H.B. Bach, R. Bille, Graversen, B.K., H. Holt, S. Jensen & A.B. Jonassen (2015): *Evaluering af mentorordningen*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 15:10.
- Arendt, J.N., P.C. Nielsen, V. Jakobsen (2002): *The relationship between pre- and post migration qualification and their impact on employment status*. København: AKF.
- Aust, B., T. Helverskov, M.B.D. Nielsen, J.B. Bjorner, R. Rugulies, K. Nielsen, O.H. Sørensen, G. Grundtvig, M.F. Andersen, J.V. Hansen, H.L. Buchardt, L. Nielsen, T.L. Lund, I. Andersen, M.H. Andersen, A.S. Clausen, E. Heinesen, O.S. Mortensen, J. Ektor-Andersen, P. Ørbæk, G. Winzor, U. Bültmann (2012): "The Danish national return-to-work program – aims, content, and design of the process and effect evaluation". *Scandinavian Journal of Environment & Health*, 38(2), s. 120-133.
- Beskæftigelsesministeriet (2015): Bekendtgørelse af lov om sygedagpenge, LBK nr. 938 af 12.08.2015. Tilgængelig på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=17331.6#id6c1f2bd8-99ec-4c3e-abb2-ff3699fd796e>. Besøgt: 23.09.2015.
- Beskæftigelsesministeriet (2014): Bekendtgørelse om fleksjobbonus, BEK nr. 410 af 28.04.2014. Tilgængelig på:

- <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=16285>  
5. Besøgt 13.09.2015.
- Beskæftigelsesministeriet (2013): Bekendtgørelse om fleksjobbonus, BEK nr. 45 af 05.08.2013. Tilgængelig på <https://www.retsinformation.dk/pdfPrint.aspx?id=158029>. Besøgt: 13.09.2015.
- Beskæftigelsesministeriet (2008): *Analyse af sygefraværet*. Tilgængelig på: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Publikationer/Arkiv/2008/Analyse%20af%20sygefravaeret.aspx>. Besøgt 06.10.2015.
- Bredgaard, T. (2014): *Virksomhedernes sociale ansvar – Et studie i politisk forandring*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Christensen, A.I., O. Ekholm, M. Davidsen & K. Juel (2012): *Sundhed og sygelighed i Danmark 2010 & udviklingen siden 1987*. København: Statens Institut for Folkesundhed.
- Christensen, T. & M. Nordentoft (2011): *Review om effekter af beskæftigelsesindsatser til personer med svær psykisk sygdom*. Tilgængelig på: <http://www.bedrepsykiatri.dk/media/37888/reviewams6-10-2-pdf.pdf>. Besøgt 28.09.2015.
- Damgaard, M., T. Steffensen & Bengtsson, S. (2013): *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse: En analyse af sammenhænge mellem hverdagsliv, samliv, udsathed og type og grad af funktionsnedsættelse*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:26.
- Danmarks Statistik (2015a): *Statistikdokumentation for Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik 2013*. Tilgængelig på: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/registerbaseret-arbejdsstyrkestatistik>. Besøgt 14.10.2015.
- Danmarks Statistik (2015b): *Statistikbanken*. Tilgængelig på: <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920>. Besøgt 07.09.2015.
- Danmarks Statistik (2014a): ”Fravær 2014”. *Nyt fra Danmarks Statistik*, 655. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2014b): ”Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik 1. januar 2013”, *Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked*, 2014(1). København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2014c): *Indvandrere i Danmark*. København: Danmarks Statistik.

- Dansk Arbejdsgiverforening (2009): *Førtidspension og fleksjob*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Datta Gupta, N., M. Larsen & L.S. Thomsen (2015): *Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment? Evidence from the Danish Flexjob scheme*. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(10).
- DISCUS (2010): *Landsdækkende fleksjobanalyse. Blandt borgere, virksomheder og kommuner*. Tilgængelig på: [http://www.discus.dk/VZFiles/VZInfotextFiles/VZInfotext\\_501/AMS%20Fleksjobanalyse%20hovedrapport\\_%20092010.pdf](http://www.discus.dk/VZFiles/VZInfotextFiles/VZInfotext_501/AMS%20Fleksjobanalyse%20hovedrapport_%20092010.pdf). Besøgt 14.10.2015.
- Dustmann, C. & F. Fabbri (2003): "Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK". *The Economic Journal*, 113, s. 695-717.
- Det Økonomiske Råd (2015): *Dansk økonomi. Forår 2015*. Tilgængelig på: <http://www.dors.dk/files/media/rapporter/2015/f15/f15.pdf>. Besøgt 29.09.2015.
- Det Økonomiske Råd (2014a): *Dansk Økonomi, efterår 2014*. Tilgængelig på: <http://www.dors.dk/files/media/rapporter/2014/e14/e14.pdf>. Besøgt 29.09.2015.
- Det Økonomiske Råd (2014b): *Dansk Økonomi, Efterår 2014. Dokumentationsnotater mm. Kapitel II: Dagpengesystemet*. Tilgængelig på: <http://dors.dk/vismandsrapporter/dansk-okonomi-efterar-2014>. Besøgt 25.09.2015.
- Ejrnæs, A. (2008): *Integration eller isolation? Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen, H. Holt (2012): *Virksomheders sociale engagement – Årbog 2012*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:35.
- Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats (2015): *Nye veje mod job for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet*. Tilgængelig på: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Udredning%20af%20beskaeftigelsesindsatsen.aspx>. Besøgt 28.09.2015.
- Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats (2014): *Veje til job – en arbejdsmarkedsindsats med mening*. Tilgængelig på

- <http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2014/02/koch-udvalget.aspx>. Besøgt 14.09.2014.
- Flachs, E.M., L. Eriksen, M.B. Koch, J.T. Ryd, E. Dibba, L. Skov-Ettrup, K. Juel, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet (2015): *Sygdomsbyrden i Danmark – sygdomme*. København: Sundhedsstyrelsen.
- Graversen, B.K. (2012): *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:20.
- Greve, J. & L.H. Nielsen (2012): *Useful beautiful minds – An analysis of the relationship between schizophrenia and employment*. Rockwool Fonden. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Henkel, D. (2011): “Unemployment and substance use: A review of the literature (1990-2010)”. *Current Drug Abuse Reviews*, 4, s. 4-27.
- Holt, H., M. Larsen, H.B. Bach & S. Jensen (2015): *Borgere i fleksjob efter reformen*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 15:31.
- Holt, H. & K. Nilsson (2013): *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere. Virksomheders rolle og erfaringer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:27.
- Holt, H., V. Jakobsen & S. Jensen (2013): *Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2013*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 13:40.
- Houlberg, K., C. Kolodziejczyk & N. Kristensen (2012): *Evaluering af det store TTA-projekt. Delrapport om økonomisk evaluering*. København: KORA Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Høgelund, J. (2012): *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:06.
- Jacobsen, C.B., H.M. Martin, S.L. Andersen, R.N. Christensen & S. Bengtsson (2010): *Stigma og psykiske lidelser – som det opleves og opfattes af mennesker med psykiske lidelser og borgere i Danmark*. København: Danske Regioner, Dansk Sundhedsinstitut og Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jakobsen, V., S. Jensen, H. Holt & M. Larsen (2014): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2014*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 14:27.

- Kossoudji, S.A. (1988): "English Language Ability and the Labor Market Opportunities of Hispanic and East Asian Immigrant Men". *Journal of Labor Economics*. 6(2), s. 205-228.
- Kroft, K., F. Lange & M.J. Notowidigdo (2013): "Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment". *The Quarterly Journal of Economics*, s. 1123-1167.
- Krueger, A.B., J. Cramer & D. Cho (2014): "Are the long-term unemployed on the margins of the labor market?" *Brookings Papers on Economic Activity*, Spring, s. 229-280.
- Larsen, B., H.K. Schademan & J. Høgelund (2008): *Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:10.
- Larsen, M. (2006): *Fastholdelse og rekruttering af ældre. Arbejdspladsers indsats*. København: Socialforskningsinstituttet, 06:09.
- Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage (2012): *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 12:15.
- Larsen, M., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk (2011): *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til reglerne*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:13.
- Larsen, M. & M.M. Müller (2006): *Rekruttering og fastholdelse af personer over 50 år. En kvantitativ undersøgelse på arbejdssteder*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Arbejdsrapport 04:2006.
- Larsen, M.R. & J. Høgelund (2015): *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2004*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 15:06.
- Larsen, M.R. & J. Høgelund (2014): *Handicap, uddannelse og beskæftigelse*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 14:26.
- Lund, T. (2003): *Tilbagevendende til arbejde*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Nielsen, J. & J. Dyreborg (2001): *Arbejdsmiljø og arbejdsevne. Model til kortlægning og fremme af arbejdsevne*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- OECD (2006): *Live longer, work longer*. Paris: OECD Publishing.

- Rambøll Management Consulting (2009): *Evaluering af handicapindsatsen. Barriereanalyse*. Tilgængelig på: <http://star.dk/upload/AMS/Publications/pub0313/publikation.htm>. Besøgt 14.10.2015.
- Rosdahl, A. (2000): *The social responsibility of enterprises*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Working paper 2:2000.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2015): *Jobindsats. Data om arbejdsmarkedet*. Tilgængelig på: [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk). Besøgt 19.10.2015.
- Thomsen, L.B., H. Holt, S. Jensen & F. Thuesen (2011): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2011*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:43.
- Tranæs, T. (2008a): ”Samfund, kriminalitet og straf”. Kapitel 1 i: Tranæs, T. & L.P. Geerdsen (red.). *Forbryderen og samfundet. Livsvilkår og uformel straf*. København: Gyldendal.
- Tranæs, T. (2008b): De kriminelles tilknytning til arbejdsmarkedet – før og efter straf. Kapitel 6 i Tranæs, T. & L.P. Geerdsen (red.). *Forbryderen og samfundet. Livsvilkår og uformel straf*. København: Gyldendal.
- Vendsborg, P., M. Nordentoft & A. Lindhardt (2011): ”Stigmatisering af mennesker med psykisk lidelse”. *Ugeskrift for læger*, 173/16-17, s. 1194-1198.

## SFI-RAPPORTER SIDEN 2014

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 14:01 Bach, H.B. & M.R. Larsen: *Dagpengemodtageres situation omkring dagpengeophør*. 135 sider. e-ISBN: 978-87-7119-223-0. Netpublikation.
- 14:02 Loft, L.T.G.: *Parinterventioner og samlivsbrud. En systematisk forskningsoversigt*. 81 sider. e-ISBN: 978-87-7119-225-4. Netpublikation.
- 14:03 Aner, L.G. & H.K. Hansen: *Flytninger fra byer til land- og yderområder. Højtuddannede og socialt udsatte gruppers flytninger fra bykommuner til land- og yderkommuner – Mønstre og motiver*. 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-226-1. Netpublikation.
- 14:04 Christensen, E.: *2 år efter starten på Nakuusa*. 57 sider. e-ISBN: 978-87-7119-228-5. Netpublikation.
- 14:05 Christensen, E.: *NAKUUSAP aallartimmalli ukiut marluk qaangi-unneri*. 61 sider. e-ISBN: 978-87-7119-230-8. Netpublikation.
- 14:06 Bengtsson, S., L.B. Larsen & M.L. Sommer: *Dødfødte børn og deres livsbetingelser*. 147 sider. ISBN: 978-87-7119-232-2. e-ISBN: 978-87-7119-233-9. Vejledende pris: 140,00 kr.

- 14:07 Larsen, L.B., S. Bengtsson & M.L. Sommer: *Døve og dobbelte mennesker. Hverdagsliv og levevilkår*. 169 sider. ISBN: 978-87-7119-234-6. e-ISBN: 978-87-7119-235-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:08 Oldrup, H. & A.-K. Højen-Sørensen: *De aldersopdelte fokusområder i ICS. Kvalificeringen af den socialfaglige metode*. 189 sider. e-ISBN: 978-87-7119-236-0. Netpublikation.
- 14:09 Fridberg, T. & L.S. Henriksen: *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*. 304 sider. ISBN: 978-87-7119-237-7. e-ISBN: 978-87-7119-238-4. Vejledende pris: 300,00 kr.
- 14:10 Lauritzen, H.H.: *Ældres ressourcer og behov i perioden 1997-2012. Nyeste viden på baggrund af ældredatabasen*. 142 sider. ISBN: 978-87-7119-239-1. e-ISBN: 978-87-7119-240-7. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 14:11 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Litteraturstudie af handicap og beskæftigelse*. 202 sider. ISBN: 978-87-7119-241-4. e-ISBN: 978-87-7119-242-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 14:12 Bille, R. & H. Holt: *Kommunal praksis på arbejdsskadeområdet. En kvalitativ analyse af fire jobcentres håndtering af arbejdsskader*. 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119-244-5. Netpublikation.
- 14:13 Rosdahl, A.: *Fra 15 år til 27 år. PISA 2000-eleverne i 2011/12*. 160 sider. ISBN: 978-87-7119-245-2. e-ISBN: 978-87-7119-246-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:14 Bengtsson, S., K. Bengtsson, A.A. Kjær, M. Damgaard & C. Kolding-Sørensen: *Hvilken forskel gør en tilkendelse af førtidspension?* 144 sider. ISBN: 978-87-7119-247-6. e-ISBN: 978-87-7119-248-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 14:15 Bach, H.B.: *Skadelidtes reaktion på en verserende arbejdsskadesag*. e-ISBN: 978-87-7119-249-0. Netpublikation.
- 14:16 Weatherall, C.D., H.H. Lauritzen, A.T. Hansen & T. Termansen: *Evaluerings af "Fast tilknyttede læger på plejecentre". Et pilotprojekt*. 160 sider. ISBN: 978-87-7119-250-6. e-ISBN: 978-87-7119-251-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:17 Pontoppidan, M., N.K. Niss: *Instrumenter til at måle små børns trivsel*. 78 sider. e-ISBN: 978-87-7119-252-0. Netpublikation
- 14:18 Ottosen, M.H., A. Liversage & R.F. Olsen: *Skilsmissebørn med etnisk minoritetsbaggrund*. 256 sider. ISBN: 978-87-7119-253-7. e-ISBN: 978-87-7119-254-4. Vejledende pris: 250,00 kr.



- 14:19 *Antidemokratiske og ekstremistiske miljøer i Danmark. En kortlægning.* 86 sider. E-ISBN: 978-87-7119-255-1, Netpublikation
- 14:20 Amilon, A.G., P. Rotger & A.G. Jeppesen: *Danskernes pensionsopsparinger og indkomster 2000-2011.* 160 sider. ISBN: 978-87-7119-256-8. e-ISBN: 978-87-7119-257-5. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 14:21 Jonasson, A.B.: *Konsekvenser af dagpengeperiodens halvering.* 112 sider. ISBN: 978-87-7119-258-2. e-ISBN: 978-87-7119-259-9. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 14:22 Siren, A. & S.G. Knudsen: *Ældre og digitalisering. Holdninger og erfaringer blandt ældre i Danmark.* 128 sider. ISBN: 978-87-7119-260-5. e-ISBN: 978-87-7119-262-2. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 14:23 Christoffersen, M.N., A.-K. Højen-Sørensen & L. Laugesen: *Daginstitutionens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt.* 192 sider. ISBN: 978-87-7119-266-7. e-ISBN: 978-87-7119-262-9. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 14:24 Keilow, M., A. Holm, S. Bagger & S. Henze-Pedersen: *Udvikling af trivselsmålinger i folkeskolen. En pilotundersøgelse.* 180 sider. e-ISBN: 978-87-7119-263-6. Netpublikation.
- 14:25 Christensen, C.P., I.G. Andersen, P. Bingley & C.S. Sonneschmidt: *Effekten af It-støtte på elevers læsefærdigheder.* 80 sider. ISBN: 978-87-7119-264-3. e-ISBN: 978-87-7119-265-0. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 14:26 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap, uddannelse og beskæftigelse.* 78 sider. e-ISBN: 978-87-7119-267-4. Netpublikation
- 14:27 Jakobsen, V., S. Jensen, H. Holt & M. Larsen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2014.* 208 sider, ISBN: 978-87-7119-268-1. e-ISBN: 978-87-7119-269-8. Pris: 200,00 kr.
- 14:28 Pejtersen, J.H. & T. Dyrvig: *Forebyggelse af udadreagerende adfærd hos ældre med demens.* 96 sider. ISBN: 978-87-7119-270-4. e-ISBN: 978-87-7119-271-1. Pris: 90,00 kr.
- 14:29 Bengtsson, S., L.N. Johansen & C.E. Andersen: *Hjemmetræning. Evaluering af regelsættet om hjælp og støtte efter Servicelovens § 32 st. 6-9.* 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119-272-8. Netpublikation.
- 14:30 Ottosen, M.H., D. Andersen, K.M. Dahl, A.T. Hansen, M. Lausten & S.V. Østergaard: *Børn og unge i Danmark. Velfærd og trivsel 2014.* 248 sider. ISBN: 978-87-7119-274-2. e-ISBN: 978-87-7119-275-9. Pris: 250,00 kr.

- 15:01 Ottosen, M.H., M. Lausten, S. Frederiksen & D. Andersen: *Anbragte børn og unges trivsel 2014*. 122 sider. ISBN: 978-87-7119-276-6. e-ISBN: 978-87-7119-277-3. Pris: 120,00 kr.
- 15:02 Benjaminsen, L., T. Dyrvig & T. Gliese: *Livet på hjemløseboformer*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-278-0. e-ISBN: 978-87-7119-279-7. Pris: 140,00 kr.
- 15:03 Gorinas, C. & V. Jakobsen: *Indvandreres og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-280-3. e-ISBN: 978-87-7119-281-0. Pris: 170,00 kr.
- 15:04 Niss, N.K., A. Kierkgaard, A.-K. Højen-Sørensen & A.Aa. Hansen: *Barrierer for tidlig opsporing af alkoholproblemer i børnefamilier. En analyse af barrierer for frontpersonalet*. 145 sider. e-ISBN: 978-87-7119-282-7. Netpublikation
- 15:05 Bengtsson, S., A.L. Rasmussen & S. Gregersen: *Metoder i botilbud*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-283-4. e-ISBN: 978-87-7119-284-1. Pris: 200,00 kr.
- 15:06 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2014*. 240 sider. ISBN: 978-87-7119-285-8. e-ISBN: 978-87-7119-286-5. Pris: 240,00 kr.
- 15:07 Dietrichson, J., M. Bøg, T. Filges & A.-M.K. Jørgensen: *Skolerettede indsatser for elever med svag socioøkonomisk baggrund*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-287-2. e-ISBN: 978-87-7119-288-9. Pris: 140,00 kr.
- 15:08 Østergaard, S.V., A.B. Steensgaard, A.T. Hansen, S. Henze-Pedersen & J. Østergaard: *På vej mod ungdomskriminalitet. Hvilke faktorer i barndommen gør en forskel?*. 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-289-6. Netpublikation.
- 15:09 Keilow, M. & A. Holm: *Udvikling af måleinstrument for elevadfærd og -holdninger. Baseline data fra evaluering af folkeskolereformen*. 56 sider. e-ISBN: 978-87-7119-290-2. Netpublikation.
- 15:10 Albæk, K., H.B. Bach, R. Bille, B.K. Graversen, H. Holt, S. Jensen & A.B. Jonassen: *Evaluering af mentorordningen*. 144 sider. e-ISBN: 978-87-7119-291-9. Netpublikation.
- 15:12 Christensen, E. & S. Baviskar: *Unge i Grønland. Med fokus på seksualitet og seksuelle overgreb*. 128 sider. ISBN: 978-87-7119-293-3. e-ISBN: 978-87-7119-294-0. Pris: 120,00 kr.

- 15:13 Christensen, E. & S. Baviskar: *Kalaallit nunaanni inuusuttut. Kinguaassiuntinut tunngasut kinguaassiuntitigullu innarliisamerit qitiunneqarlutik*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-295-7. e-ISBN: 978-87-7119-296-4. Pris: 140,00 kr.
- 15:14 Rangvid, B.S., V.M. Jensen & S.S. Nielsen. *Forberedende tilbud og overgang til ungdomsuddannelse*. 99 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 297-1. Netpublikation.
- 15:15 Amilon, A. (red.): *Inkluderende skolemiljøer – elevernes roller*. 288 sider. ISBN: 978-87-7119-304-6. e-ISBN: 978-87-7119- 300-8. Pris: 280,00 kr.
- 15:16 Amilon, A.: *Evaluering af lokale initiativer for førtidspensionister*. 96 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 301-5. Netpublikation
- 15:17: Jakobsen, V.: *Uddannelses- og beskæftigelsesmonstre i årene efter grundskolen. En sammenligning af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og etniske danskere*. 144 sider. ISBN: 978-87-7119-305-3. e-ISBN: 978-87-7119- 306-0. Pris: 140,00 kr.
- 15:18 Christensen, G., A.G. Jeppesen, A.A. Kjær & K. Markwardt: *Udsættelser af lejere – Udvikling og benchmarking. Lejere berørt af fogedsager og udsættelser i perioden 2007-13*. 178 sider, e-ISBN: 978-87-7119-307-7. Netpublikation
- 15:19 Christensen, C.P. & C. Scavenius: *Et felteksperiment med Kærlighed i Kaos. Et forældretræningsprogram til familier med ADHD eller ADHD-lignende vanskeligheder*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-308-4. e-ISBN: 978-87-7119- 309-1. Pris: 90,00 kr.
- 15:20 Larsen, M.R. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2014. Regionale forskelle*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-310-7. e-ISBN: 978-87-7119- 311-4. Pris: 90,00 kr.
- 15:21 Nielsen, C.P., M.D. Munk, M.T. Jensen, K. Karmsteen & A.-M.K. Jørgensen: *Mønsterbryderindsatser på de videregående uddannelser. En forskningskortlægning*. 168 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 312-1. Netpublikation.
- 15:22 Sievertsen, H.H. & C.J. de Montgomery: *Børn i lavindkomstfamilier*. 105 sider. e-ISBN: 978-87-7119-313-8. Netpublikation.
- 15:23 Wendt, R.E. & A.-M.K. Jørgensen: *Forskningskortlægning, kvalitetsvurdering og analyse af udviklingen i skandinavisk dagtilbudsforskning for 0-6-årige i året 2013*. 98 sider. E-ISBN:978-87-7119-314-5. Netpublikation.

- 15:24 Termansen, T., T. Dyrvig, N.K. Niss, J.H. Pejtersen: *Unge i misbrugsbehandling*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-315-2. e-ISBN: 978-87-7119- 316-9. Pris: 170,00 kr.
- 15:27 Keilow, M. & A. Holm: *Skalaer til måling af elevtrivsel på erhvervsuddannelserne. En analyse af data fra tidligere trivselsmålinger. Bidrag til Undervisningsministeriets udvikling af elevtrivselsmålinger på erhvervsuddannelserne*. 92 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 319-0. Netpublikation.
- 15:28 Andersen, D. & B.S. Rangvid: *Skoleudvikling med fokus på sprog i al undervisning. Implementering og elevresultater af udviklingsprogram til styrkelse af tosprogede elevers faglighed i de 2 første år*. 116 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 320-6. Netpublikation.
- 15:29 Baviskar, S: *Grønlandere i Danmark. En registerbaseret kortlægning*. 102 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 321-3. Netpublikation.
- 15:31 Holt, H., M. Larsen, H.B. Bach & S. Jensen: *Borgere I fleksjob efter reformen*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-323-7. e-ISBN: 978-87-7119- 324-4. Pris: 200,00 kr.
- 15:32 Keilow, M., M. Friis-Hansen, R.M. Kristensen & A. Holm: *Effekter af klasseledelse på elevers læring og trivsel*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-325-1. e-ISBN: 978-87-7119-326-8. Pris: 170,00 kr.
- 15:33 Christensen, E: *3-5 år efter ophold i Mælkebøtten – en opfølgning af 26 børn og unge*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-327-5. e-ISBN: 978-87-7119-328-2. Pris: 60,00 kr.
- 15:34 Christensen, E: *Meeqqanik inuusuttunillu 26-nik malinnaaqinneq - Mælkebøttenimit nuunnerinit ukiut 3-5 kingorna*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-329-9. e-ISBN: 978-87-7119- 330-5. Pris: 60,00 kr.
- 15:35 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2015. National kortlægning*. 208 sider. ISBN: 978-87-7119-333-6. e-ISBN: 978-87-7119-334-3. Pris: 200,00 kr.
- 15:36 Nielsen, C.P., A.T. Hansen, V.M. Jensen & K.S. Arendt: *Folkeskolereformen. Beskrivelse af 2. dataindsamling blandt elever*. 137 sider. E-ISBN: 978-87-7119-335-0. Netpublikation.
- 15:37 Jensen, M.T., K. Karmsteen, A.-M.K. Jørgensen & S.B. Rayce: *Psychosocial function and health in veteran families - A gap map of publications within the field*. 220 sider. e-ISBN: 978-87-7119-336-7. Netpublikation.
- 15:38 Sievertsen, H.H: *En god start – betydningen af alder ved skolestart for barnets udvikling*. 83 sider. e-ISBN: 978-87-7119- 337-4. Netpublikation.

- 15:39 Mehlsen, L., H. Holt, H.B. Bach & C. Törnfeldt: *Ressourceforløb. Koordinerende sagsbehandlernes og borgernes erfaringer*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-338-1. Pris: 200,00 kr.
- 15:40 Kjer, M.G., S. Baviskar & Winter S.C.: *Skoleledelse I folkeskolereformens første år. En kortlægning*. 140 sider. e-ISBN: 978-87-7119-340-4. Netpublikation.
- 15:41 Benjaminsen, L., S.B. Andrade, D. Andersen, M.H. Enemark, J.F. Birkelund: *Familiebaggrund og social marginalisering i Danmark. En registerbaseret kortlægning*. 336 sider. ISBN: 978-87-7119-341-1. e-ISBN: 978-87-7119-342-8. Pris: 330,00 kr.
- 15:44 Jakobsen, V., M. Larsen, S. Jensen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2015*. 272 sider. ISBN: 978-87-7119-346-6. e-ISBN: 978-87-7119-347-3. Pris: 270,00 kr.



# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2015

SFI har siden 1998 årligt gennemført kortlægninger af danske virksomheders sociale engagement. Målingerne er bl.a. baseret på spørgeskemaundersøgelser, hvert andet år rettet mod virksomheder og hvert andet år mod lønmodtagere.

I år bygger undersøgelsen på spørgeskemadata indsamlet blandt repræsentanter fra virksomheder i efteråret 2014 og foråret 2015. Desuden bruges registerdata til at få et overblik over virksomhedernes brug af forskellige former for støttet beskæftigelse.

Fokus i denne årbog er på virksomheders adfærd og holdninger i forhold til fastholdelse og ansættelse af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, fx langtidsløse, personer med nedsat arbejdsevne og langtidssygemeldte. I analysen skelnes mellem små offentlige, store offentlige, små private og store private virksomheder. Årbogen bidrager således samlet set med viden om og indsigt i forskellige virksomheders ansættelse og fastholdelse af udsatte grupper.