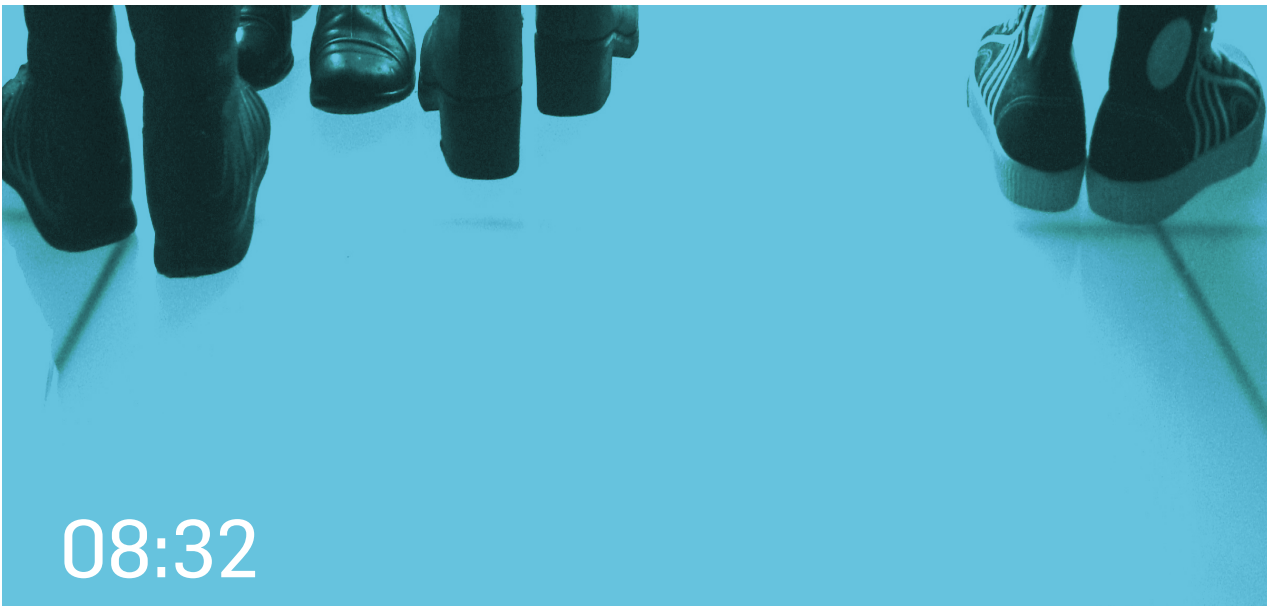


# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2008



08:32

HELLE KLØFT SCHADEMAN  
SØREN JENSEN  
FREDERIK THUESEN  
HELLE HOLT



08:32

VIRKSOMHEDERS  
SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2008

HELLE KLØFT SCHADEMAN  
SØREN JENSEN  
FREDERIK THUESEN  
HELLE HOLT

KØBENHAVN 2008  
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT  
ÅRBOG 2008

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen  
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Ilse Dickmeiss, Arbejdsmarkedsstyrelsen  
Camilla Behrendt, Arbejdsmarkedsstyrelsen  
Annelise Korreborg, Danske Regioner  
Dorete Dandanell, Akademikernes Centralorganisation  
Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening  
Jette Høi, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd  
Henrik Højrup Hansen, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte  
Ulrik Petersen, Kommunernes Landsforening  
Christian Sølyst, Landsorganisationen i Danmark  
Birgitte Dember, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-920-6

Layout: Hedda Bank

Oplag: 600

Tryk: Schultz Grafisk A/S

© 2008 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

[sfi@sfi.dk](mailto:sfi@sfi.dk)

[www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

# INDHOLD

	<b>FORORD</b>	<b>7</b>
	<b>RESUMÉ</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	<b>INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER</b>	<b>13</b>
	Koncept og data	14
	Temaer i årbog 2008	15
	Sammenfatning af resultater	17
	Konklusion	22
	Perspektiver	22
<b>2</b>	<b>KONTEKSTEN FOR VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT</b>	<b>27</b>
	Økonomisk fremgang i lang tid, nu en vis tilbagegang	28
	Stigende sygefravær	30
	Færre i løntilskudsjob, flere i fleksjob	31
	Konklusion	33

<b>3</b>	<b>ARBEJDSPLADSERNES KONKRETE TILTAG</b>	<b>35</b>
	Betydelig rummelighed på danske arbejdspladser	36
	Arbejdspladsernes konkrete tiltag – vurderet over tid	37
	Regionale forskelle	45
	Bagvedliggende sammenhænge	50
	Virksomhedskultur	54
	Konklusion	58
<b>4</b>	<b>LØNMODTAGERNES HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT</b>	<b>61</b>
	Dyk i den positive holdning til det sociale engagement	62
	Har virksomhedsstørrelse og lederstatus betydning for holdninger?	67
	Holdningen i de forskellige regioner	72
	Bagvedliggende sammenhænge	75
	Konklusion	80
<b>5</b>	<b>PSYKISKE LIDELSER VS. FYSISKE HANDICAP OG SOCIALT ENGAGEMENT</b>	<b>83</b>
	Blindhed og psykiske lidelser – de danske lønmodtageres holdninger	85
	Lederstatus og virksomhedskarakteristikas betydning for holdningen til at få en kollega med en psykisk lidelse	92
	Bagvedliggende sammenhænge	98
	Konklusion	104
<b>6</b>	<b>FORESTILLINGER OM PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER</b>	<b>107</b>
	Baggrund – personer med psykiske lidelser	107
	Forestillinger om konsekvenser ved ansættelse af personer med psykiske lidelser	111
	Arbejdspladskultur og holdningen til psykiske lidelser	120
	Et samlet mål for holdningen til psykiske lidelser	126
	Bagvedliggende sammenhænge	128

	Konklusion	131
<b>7</b>	<b>LEDERNE OG DET SOCIALE ENGAGEMENT</b>	<b>135</b>
	Flest ledere er mænd og ansat i den private sektor	136
	De fleste ledere er socialt engagerede	137
	Ledere har indflydelse på, hvem de vil have som underordnede	139
	Ledere fastholder underordnede	141
	Få faktorer kan forklare fastholdelse	143
	Offentlige ledere nyansætter personer i løntilskud i mindre omfang end tidligere	147
	Få betydende faktorer forklarer nyansættelser	148
	Ledere er personligt engagerede	151
	<b>DATA-BILAG</b>	<b>153</b>
	Datagrundlag og metode	153
	Arbejdskraftundersøgelsen	153
	SFI's undersøgelse	154
	Spørgsmål og temaer	155
	Metoder og afrapportering	155
	<b>BILAGSTABELLER</b>	<b>157</b>
	Bilagstabeller til kapitel 3	157
	Bilagstabeller til kapitel 4	167
	Bilagstabeller til kapitel 5	176
	Bilagstabeller til kapitel 6	182
	Bilagstabeller til kapitel 7	189
	<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>193</b>
	<b>SFI-RAPPORTER SIDEN 2007</b>	<b>197</b>





# FORORD

SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd gennemfører årligt en kortlægning af virksomheders sociale engagement. Første årbog udkom i 1999. Formålet med disse årlige kortlægninger er at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsernes baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelserne bidrager til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås.

Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt kvalitative data. Lønmodtagerne blev spurgt første gang i 1999 og herefter igen i 2001, i 2003, i 2005 og nu i 2007. Det vil sige, at der foreligger data fra fem år.

Ud over beskrivelsen af udviklingen i lønmodtagernes syn på deres arbejdsplads' deltagelse i det sociale engagement er der i denne årbog sat særlig fokus på, hvordan lønmodtagerne ser på at have en kollega med en eller anden form for psykisk lidelse sammenlignet med at have en kollega med et fysisk handicap. Baggrunden er en formodning om, at det er vanskeligt for personer med en psykisk lidelse at blive inkluderet på arbejdspladserne. Derudover er der stillet særlige spørgsmål til lønmodtagere med underordnede. Baggrunden er, at mellemlederne har stor betydning for den faktiske implementering af det sociale engagement.

Ledernes holdning til samme er derfor en vigtig indikator på mulighederne for at øge virksomhedernes sociale engagement.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af professor Per Kongshøj Madsen, Aalborg Universitet. De takkes alle for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand. scient. soc. Helle Kløft Schademan, cand. polit. Søren Jensen, af forsker cand. scient. soc., ph.d. Frederik Thuesen, af bach. scient. san. publ. Pernille Lund Cramer samt af seniorforsker, cand. adm. pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Cand. scient. soc. Max Miiller Mølgaard (i dag ansat i TDC) har lavet en stor del af forberedelsen til denne årbog. Det hele er foregået i afdelingen for beskæftigelse og integration under ledelse af afdelingschef Lisbeth Pedersen.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, december 2008

JØRGEN SØNDERGAARD

# RESUMÉ

Årbøger om virksomheders sociale engagement belyser udviklingen i virksomhedernes indsats for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. Årbøgerne betragter skiftevis udviklingen set fra virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Denne årbog omhandler lønmodtagerne.

Data om lønmodtagernes syn på og oplevelser med virksomheders sociale engagement stammer fra en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere gennemført i forbindelse med dataindsamlingen til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. Data til denne undersøgelse er blevet indsamlet i 4. kvartal 2007.

Rapporten beskriver udviklingen i lønmodtagernes syn på og oplevelser med det sociale engagement. Derudover er der i denne årbog særligt fokus på lønmodtagernes syn på og forestillinger om at have en kollega med psykisk lidelse samt særlige spørgsmål til ledere med mindst tre underordnede.

## LØNMODTAGERE HAR ERFARING MED SOCIALT ENGAGEMENT

Mellem 2006 og 2007 er antallet af lønmodtagere, som har erfaringer med *fastholdelse* af medarbejdere i skåne- eller fleksjob, steget fra 28 til 35 pct. Hvad angår *nyansættelser på særlige vilkår*, er der tale om en tilsvarende udvikling. I 2006 svarede 25 pct. bekræftende på, at der var blevet nyan-sat personer på særlige vilkår. I 2007 er dette tal steget til 33 pct. Der er

fortsat en udbredt tendens til, at virksomhederne tager *hensyn til medarbejdere ramt af sygdom eller krise*. 77 pct. af lønmodtagerne siger således, at der bliver taget denne type hensyn på deres arbejdsplads. Endelig rapporterer 63 pct. af lønmodtagerne, at deres arbejdsplads har haft personer *med anden etnisk herkomst end dansk* ansat inden for de sidste to år.

#### PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE OPLEVES I STIGENDE GRAD SOM EN BELASTNING

Der er sket et fald i den andel af lønmodtagere, der har en positiv holdning til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne – fra 79 til 71 pct. i perioden 2006 til 2007. Et overraskende resultat er endvidere, at andelen af lønmodtagere, der mener, at personer ansat på særlige vilkår er en belastning, er steget fra 25 til 48 pct. Samtidig er andelen, der mener, at det er en aflastning, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne, faldet fra 56 til 43 pct. Der er således ingen tvivl om, at lønmodtagerne i højere grad end tidligere føler, at det er en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår.

#### BLIND KOLLEGA FREM FOR KOLLEGA MED PSYKISK LIDELSE

Lønmodtagerne er i højere grad betænkelige ved at få en kollega med en psykisk lidelse end ved at få en kollega, der er blind. 30 pct. er i nogen eller høj grad betænkelige ved at få en kollega, der er blind, mens 45 pct. i nogen eller høj grad er betænkelige ved at få en kollega med en psykisk lidelse. 53 pct. angiver slet ikke at have betænkeligheder ved at arbejde sammen med en person, der er blind, mens det kun gælder for 35 pct. af lønmodtagerne, når det gælder personer med psykiske lidelser.

#### FORESTILLINGER OM KOLLEGA MED PSYKISK LIDELSE

Vi har stillet lønmodtagerne tre spørgsmål for at afdække deres forestillinger om, hvilke konsekvenser det har på arbejdspladsen, hvis der ansættes en kollega med en psykisk lidelse. 51 pct. af lønmodtagerne svarer, at de *slet ikke* vil være utrygge, 45 pct. svarer, at det *slet ikke* vil være en belastning for det kollegiale fællesskab, og kun 36 pct. svarer, at ansættelse af en person med en psykisk lidelse *slet ikke* vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. Der er således en forestilling om, at en kollega med psykisk lidelse kan give dårligere kvalitet i arbejdet.

Derudover har mænd en mere negativ holdning end kvinder til personer med psykiske lidelser. Alder har også signifikant betydning for holdningen til kollegaer med psykiske lidelser. Yngre lønmodtagere er mere negative end ældre lønmodtagere.

#### LEDERE TAGER DEL I DET SOCIALE ENGAGEMENT

De ledere, vi har interviewet i denne undersøgelse, har mindst tre underordnede. Denne særlige gruppe af lønmodtagere er blevet stillet spørgsmål om deres personlige håndtering af det sociale engagement. De mener selv både at have indflydelse på afskedigelser og ansættelser. Denne indflydelse har 44 pct. brugt til at fastholde en medarbejder og 28 pct. til at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. Med hensyn til nyansættelserne er der sket et fald, især hos de offentlige ledere, men det skyldes formentlig færre ledige personer i jobtræning.

#### TRE VIGTIGE BUDSKABER FRA ÅRETS ÅRBOG

I dette års årbog er der et alarmerende budskab. Lønmodtagerne finder, at det er blevet mere belastende og mindre aflastende at have kollegaer med nedsat arbejdsevne. Dette kan formentlig have mange årsager, men et budskab kunne være, at man skal passe på ikke at presse de 'raske' lønmodtagere så meget, at de selv bliver sygdomsramte, og den ellers positive holdning til socialt engagement sættes over styr.

Personer med psykisk lidelse er en stigende gruppe både på arbejdspladserne og uden for arbejdsmarkedet. Det er samtidig en gruppe, der formentlig kæmper med stigmatisering og fordomme, hvilket gør det vanskeligt at bevare arbejdsmarkedstilknytningen. Undersøgelsen viser, at knap halvdelen af lønmodtagerne har betænkelighed ved en kollega, der har en psykisk lidelse, mens dette kun gælder for knap en tredjedel, hvis det drejer sig om en kollega, der er blind. Der er derfor en udfordring i at få oplyst både kommende kollegaer og ledere om, hvad det vil sige at have en kollega med psykisk lidelse, og hvad man kan forvente.

Endelig har undersøgelsen vist et tydeligt mønster: De unge lønmodtagere er generelt mere negativt stemt over for både det sociale engagement generelt og over for at skulle have en kollega med en psykisk lidelse end de ældre lønmodtagere. Her er det vigtigt at finde ud af, hvad det skyldes. Er det fx udtryk for, at vi har en generation af unge, der

mere tænker på sig selv end på andre, så er der basis for en målrettet indsats, eller hører det blot de unge år til?

# INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har i perioden 1998-2007 gennemført en række undersøgelser med sigte på at følge udviklingen i danske virksomheders sociale engagement. Baggrunden for undersøgelserne er ønsket om et rummeligt arbejdsmarked – herunder at forebygge, at udsatte grupper udstødes fra arbejdsmarkedet samt at integrere personer, der af forskellige årsager kan have svært ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelserne har gennem årlige rapporter bidraget til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opfyldes. Virksomhedernes sociale engagement er blevet undersøgt ud fra skiftevis virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Således har årbøgerne hvert andet år været baseret på spørgeskemaer besvaret af personaleansvarlige på virksomhederne og hvert andet år på spørgeskemaer besvaret af lønmodtagerne. Denne årbog belyser virksomheders sociale engagement ud fra lønmodtagernes vurdering af deres arbejdspladsers sociale engagement.

Undersøgelsen af virksomhedernes sociale engagement ud fra et lønmodtagerperspektiv giver mulighed for at identificere eventuelle barrierer for implementeringen af en virksomhedspolitik, der indbefatter et socialt engagement. Lønmodtagerne vurderer også, i hvilken udstrækning deres arbejdsplads udøver et socialt engagement på en række områder. Deres afrapportering kan ikke direkte sammenlignes med virksomhedernes besvarelser, idet der ikke er tale om lønmodtagere på de adspurgte

virksomheder, men lønmodtagernes vurderinger kan give et fingerpeg om, hvorvidt der er store uoverensstemmelser mellem lønmodtagernes og virksomhedernes udsagn. Et af undersøgelsens store potentialer er, at den har fulgt udviklingen i lønmodtagernes holdning til og vurdering af virksomhedernes sociale engagement over tid.

## KONCEPT OG DATA

I 2006 tog vi årbogskonceptet op til revision, da vi efter syv årbøger fandt, at det var nødvendigt at revidere spørgeskemaet. Vi besluttede at ændre noget og bevare andet.

Det nye koncept består i en mere antologiinspireret årbog. Vi har bevaret muligheden for at belyse udviklingen over tid, da det er helt unikt, at vi har mulighed for at følge udviklingen i lønmodtagernes syn på det sociale engagement igennem så mange år. Men vi har kigget kritisk på spørgeskemaet og skåret ned på spørgsmålene rettet mod udviklingen for at give plads til nye og tidssvarende spørgsmål. Den væsentligste nyskabelse i det nye format er, at vi nu hvert år vælger aktuelle temaer ud, som vi i særlig grad fokuserer på.

Dataindsamlingen i forbindelse med lønmodtagerundersøgelsen foregår i forbindelse med Danmarks Statistiks kvartalsvise Arbejdskraftundersøgelse. Denne undersøgelse er foretaget i 4. kvartal 2007. Dataindsamlingsmetoden er imidlertid blevet revideret og ændret med start fra 2007. Den foreløbige melding fra Danmarks Statistik er dog, at tidligere og nye dataindsamlinger i forbindelse med Arbejdskraftundersøgelsen vil blive indbyrdes sammenlignelige, og der har da heller ikke vist sig markante eller uforklarlige ændringer i udviklingsspørgsmålene. Der var 14.198 personer i alderen 15-66 år i stikprøven. Af disse blev 8794 interviewet, hvilket svarer til en svarprocent på 61,9 pct. For yderligere oplysninger om metode og data se databilag.

### HVAD ER DET, DER MÅLES?

'Virksomheders sociale engagement' er ikke en fast defineret term. Indholdet har ændret sig over tid, og nye konkurrerende termer med et lidt anderledes indhold er opstået. For eksempel taler man nu også om 'virksomheders samfundsmæssige ansvar'. I denne term inddrages også virksomhedernes ansvar over for fx det fysiske miljø og menneskerettighe-



der. Den nationale kontekst har afgørende betydning for indholdet i begrebet, og endelig har internationale krav til danske virksomheder også betydning for danske virksomheders prioriteringer.

Når SFI kortlægger det sociale engagement eller det sociale ansvar, gør vi det pragmatisk. Vi tager udgangspunkt i, hvad virksomheder gør konkret, og hvad lønmodtagerne oplever på deres arbejdsplads i forhold til forebyggelse og afhjælpning af sociale problemer. Målingerne tager udgangspunkt i, hvilke tiltag virksomheder gør i forhold til de tre temaer:

- *forebyggelse* af sociale problemer som følge af fx et dårligt psykisk eller fysisk arbejdsmiljø
- *fastholdelse* af medarbejdere, der på grund af en social begivenhed, fx sygdom eller krise, står i fare for at miste beskæftigelsen
- *nyansættelser* af personer, der har vanskeligt ved at få fodfæste på det danske arbejdsmarked fx på grund af sygdom eller handicap.

Hvert af ovenstående temaer er blevet omsat til konkrete spørgsmål i skemaet og bliver dermed de indikatorer for det sociale engagement, der arbejdes med i årbogens såkaldte udviklingsspørgsmål, dvs. de spørgsmål, der er anvendt i alle målinger.

## TEMAER I ÅRBOG 2008

Rækken af spørgsmål, der danner baggrund for denne undersøgelse, tager bl.a. afsæt i en række empirisk funderede resultater fra tidligere undersøgelser. Vi har dels gentaget spørgsmål fra de tidligere årbøger om virksomhedernes sociale engagement, dels hentet inspiration fra en undersøgelse af det sociale engagement blandt ledere og en undersøgelse af beskæftigelsessituationen blandt personer med handicap. Vi har samtidig stillet en række baggrundsspørgsmål om lønmodtagerne selv og deres forhold på arbejdspladsen. Disse spørgsmål vil danne basis for en mere indgående analyse og diskussion af årsager og sammenhænge i forhold til undersøgelsens resultater.

## ET UDVIKLINGSPERSPEKTIV

Som allerede nævnt har vi fastholdt en række spørgsmål til lønmodtagerne fra de tidligere årbøger, der muliggør en sammenligning af svarene over tid. Den hidtidige udvikling i lønmodtagernes besvarelser har vist, at variationen i deres besvarelse er indsnævret kraftigt hen over perioden 1999, 2001, 2003, 2006. Udviklingen i virksomhedernes sociale engagement har således overflødiggjort en række af de spørgsmål, der hidtil er blevet stillet. På den baggrund er det de spørgsmål med størst spredning, vi bibeholder i år. Med andre ord fortsætter vi med at spørge til de forhold, hvor udviklingspotentialer er størst. Det betyder blandt andet, at spørgsmål vedrørende virksomhedernes personalepolitiske tiltag stort set er taget ud, idet langt de fleste lønmodtagere har svaret bekræftende på eksistensen af sådanne tiltag i de tidligere målinger.

## VIRKSOMHEDERNES INDSATS OG LØNMODTAGERNES HOLDNING

I tråd med de foregående årbøger med et lønmodtagerperspektiv fremlægger vi lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement og lønmodtagernes holdning til dette sociale engagement. Vi behandler desuden lønmodtagernes overordnede holdning til et rummeligt arbejdsmarked – blandt andet ved at spørge til deres forestilling om konsekvenserne ved at få en kollega, der er ansat på særlige vilkår.

## EN KOLLEGA MED EN PSYKISK LIDELSE

Lønmodtagernes holdning til at få en kollega, der er ansat på særlige vilkår, har ifølge årbøgerne udviklet sig positivt. Dog er holdningen til at *fastholde* en kollega, der har fået nedsat arbejdsevne mere positiv i forhold til at *nyansette* en person med nedsat arbejdsevne udefra. En undersøgelse fra 2005 (Miiller et al., 2006), der også blev udført som tillæg til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, viser samtidig, at lønmodtagere er noget mere forbeholdne, når man spørger dem mere konkret i forhold til at få en kollega med et handicap. Særlig skepsis kan observeres, når lønmodtagerne bliver spurgt om, hvordan de vil have det med at få en kollega med en psykisk lidelse. Personer med en psykisk lidelse er en handicapgruppe, der er kommet stadig større fokus på igennem de seneste år, og der er en formodning om, at stadig flere må træde ud af arbejdsmarkedet i kortere eller længere tid pga. psykiske problemer, eksempelvis afledt af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Derfor har vi valgt at

stille lønmodtagerne en række spørgsmål, der skal kaste yderligere lys over deres holdning til at få en kollega med en psykisk lidelse.

#### SÆRSKILT FOKUS PÅ PERSONER I LEDERSTILLING

Gruppen af lønmodtagere dækker hele spektret af medarbejdere, herunder også personer ansat i en lederstilling. I den sidste lønmodtagerundersøgelse (Miiller et al., 2007) blev personer i lederstilling stillet en række særskilte spørgsmål, der også blev stillet tilbage i 2001 i en undersøgelse blandt personer i lederstilling (Rosdahl, 2003). Disse to undersøgelser viste, at en positiv udvikling havde fundet sted. Vi har gentaget disse spørgsmål for at se, om den positive udvikling er fortsat. Lederne er en interessant aktør i forhold til at implementere en given personalepolitik og samtidig sjældent i målgruppen for den givne politik. Der er således både et empirisk og teoretisk argument for at kaste et særligt blik på ledernes besvarelser.

#### TEMAERNE

Følgende temaer vil blive belyst i årets årbog:

- udviklingsperspektivet – lønmodtagernes syn på virksomhedernes handlinger (kapitel 3)
- udviklingsperspektivet – lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement (kapitel 4)
- lønmodtagernes fiktive valg mellem en kollega, der er blind, og en kollega med en psykisk lidelse (kapitel 5)
- lønmodtagernes forestillinger om det at have en kollega med en psykisk lidelse (kapitel 6)
- ledernes syn og indflydelse på virksomhedens sociale engagement (kapitel 7).

#### SAMMENFATNING AF RESULTATER

Årets måling er foretaget på et tidspunkt, hvor højkonjunktoren var på sit højeste. Danmark havde i 2007 økonomisk vækst og en historisk lav ledighed. Den lave ledighed, som stadig var en realitet i efteråret 2008, har sat fokus på den arbejdskraft, der måtte være i Danmark, men som ikke bliver brugt. Jobcentrene har vendt bunker, og resultatet har da også

været et fald i antallet af personer på offentlig forsørgelse. Til gengæld har man måttet konstatere, at vi på det danske arbejdsmarked har et stigende sygefravær. Dette kan være en logisk følge af, at de personer, der er kommet ud på arbejdsmarkedet, er svagere, men det kan måske også være et udtryk for, at der trækkes store vekslere på den såkaldte raske del af arbejdsstyrken. Årets måling vil kaste lidt lys over dette.

#### BETYDELIG GRAD AF RUMMELIGHED

Lønmodtagerne vurderer overordnet, at danske arbejdspladser er kendetegnet ved en betydelig grad af rummelighed. Det kommer også til udtryk i konkrete erfaringer. Mellem 2006 og 2007 er antallet af lønmodtagere, som har erfaringer med *fastholdelse* af medarbejdere i skåne- eller fleksjob, steget fra 28 til 35 pct. Hvad angår *nyansættelser på særlige vilkår*, er der tale om en tilsvarende udvikling. I 2006 svarede 25 pct. bekræftende på, at der var blevet nyansat personer på særlige vilkår. I 2007 er dette tal steget til 33 pct. Andelen af lønmodtagere ansat i *job med løntilskud* – fx jobtræning – holder sig til gengæld på et stabilt niveau, der er lavere end i 2003. Dette skyldes formodentlig, at mange arbejdsmarkedsparatte ledige ansættes direkte i job på ordinære vilkår.

Der er fortsat en udbredt tendens til, at virksomhederne tager *hensyn til medarbejdere ramt af sygdom eller krise*. 77 pct. af lønmodtagerne siger således, at der bliver taget denne type hensyn på deres arbejdsplads. Endelig rapporterer 63 pct. af lønmodtagerne, at deres arbejdsplads har haft personer *med anden etnisk herkomst end dansk* ansat inden for de sidste to år.

#### MANGFOLDIGHED ØGER SANDSYNLIGHED FOR SOCIALT ENGAGEMENT

Der er større sandsynlighed for, at lønmodtagere på offentlige arbejdspladser angiver, at deres arbejdsplads har udøvet socialt engagement. Det gælder for 5 ud af 6 af de indikatorer, vi måler på. På brancheniveau må dette billede nuanceres, idet brancherne: Velfærds- og sundhedsorganisationer, som typisk vil være offentlige, er blandt de brancher, hvor der er mindst sandsynlighed for, at lønarbejderne angiver, at deres arbejdsplads har udøvet socialt engagement.

Uddannelsesdiversitet blandt lønmodtagerne på den enkelte arbejdsplads øger sandsynligheden for, at lønmodtageren har oplevet, at

der er ansat personer med løntilskud og på særlige vilkår. Mangfoldighed som en del af virksomhedskulturen giver større sandsynlighed for socialt engagement på *alle* de områder, vi har undersøgt.

#### PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE OPLEVES I STIGENDE GRAD SOM EN BELASTNING

Der er sket ét markant dyk i lønmodtagernes holdning til det sociale engagement i perioden 2006-2007. Der er sket et fald i den positive holdning til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne fra 79 til 71 pct.

Et overraskende resultat er, at andelen af lønmodtagere, der mener, at personer ansat på særlige vilkår er en belastning, er steget fra 25 til 48 pct. Samtidig er andelen, der mener, at det er en aflastning, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne, faldet fra 56 til 43 pct. I de tidligere år har vi kombineret besvarelsenerne på belastning og aflastning, og det gør vi også i år. Vi kan se, at der fra 2006 til 2007 er sket en stigning fra 14 til 31 pct. i andelen af lønmodtagere, der synes, at det er en belastning, og et fald fra 39 til 25 pct. i andelen, der synes, at det er en aflastning. Der er således ingen tvivl om, at lønmodtagerne i højere grad end tidligere føler, at det er en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår.

Det er dog stadig sådan, at lønmodtagere, der er ansat på arbejdspladser, hvor man udøver et socialt engagement, er mere positive over for dette engagement end lønmodtagere ansat på arbejdspladser, hvor man gør mindre. Det samme gør sig gældende, når vi ser på holdningen til de konkrete tiltag, men ikke når vi ser på belastnings- og aflastningsspørgsmålene. Der er således en sammenhæng mellem de konkrete tiltag, virksomhederne gør, og dele af holdningsdannelsen.

Regressionsanalyserne viser desuden, at de yngste lønmodtagere generelt er mindre positive end de øvrige lønmodtagere, og at mænd generelt er mindre positive end kvinder.

#### STØRRE BETÆNKELIGHED VED PSYKISKE LIDELSER END BLINDHED

Lønmodtagerne er i højere grad betænkelige ved at få en kollega med en psykisk lidelse end ved at få en kollega, der er blind. 30 pct. er i nogen eller høj grad betænkelige ved at få en kollega, der er blind, mens 45 pct.

i nogen eller høj grad er betænkelige ved at få en kollega med en psykisk lidelse. 53 pct. angiver slet ikke at have betænkeligheder ved at arbejde sammen med en person, der er blind, mens det kun gælder for 35 pct. af lønmodtagerne, når det gælder personer med psykiske lidelser.

Lønmodtagere mellem 45-66 år er mindst betænkelige over for at få en kollega, der er blind eller har en psykisk lidelse, mens de yngste lønmodtagere mellem 15-29 år er de mest betænkelige.

Lederne er mindre forbeholdne over for at få en kollega, der er blind, end lønmodtagerne i øvrigt. Omvendt er lederne mere betænkelige end lønmodtagerne i øvrigt, når det gælder udsigten til at få en medarbejder med en psykisk lidelse.

Kvinder har større sandsynlighed for at være positive over for blinde end mænd, mens mænd har større sandsynlighed for at være positive over for personer med psykiske lidelser. Ved en nærmere analyse viser det sig dog, at dette i praksis kun gælder ældre mænd. Vi kan således konstatere, at især yngre mænd har mindre sandsynlighed end de øvrige grupper for at være positive over for personer med psykiske lidelser.

#### LØNMODTAGERNE ER IKKE UTRYGGE

Vi har stillet lønmodtagerne tre spørgsmål for at afdække deres forestillinger om, hvilke konsekvenser det har på arbejdspladsen, hvis der ansættes en kollega med en psykisk lidelse. 51 pct. af lønmodtagerne svarer, at de *slet ikke* vil være utrygge, 45 pct. svarer, at det *slet ikke* vil være en belastning for det kollegiale fællesskab, og kun 36 pct. svarer, at ansættelse af en person med en psykisk lidelse *slet ikke* vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. Der er således en forestilling om, at en kollega med psykisk lidelse kan give dårligere kvalitet i arbejdet.

Vi kan endvidere se, at flere lønmodtagere på de offentlige virksomheder svarer, at de mener, at en kollega med en psykisk lidelse giver dårligere kvalitet i arbejdet. Dette kan skyldes, at den type arbejde, der udføres på offentlige arbejdspladser i sig selv kan være psykisk belastende for den udførende fx i social- og sundhedssektoren, og derfor kan det måske være vanskeligt at forestille sig, at en person, der selv er psykisk belastet, kan udføre dette arbejde på et tilfredsstillende niveau.

## UNGE OG MÆND MEST FORBEHOLDNE OVER FOR KOLLEGAER MED PSYKISK LIDELSE

Analysen af lønmodtagernes forestillinger om personer med psykiske lidelser viser, at mænd har en mere negativ holdning end kvinder til personer med psykiske lidelser. Alder har signifikant betydning for holdningen til kollegaer med psykiske lidelser. Yngre lønmodtagere er mere negative end ældre lønmodtagere.

Ser vi på, hvilken sammenhæng der er mellem arbejdspladskultur og forestillingerne hos lønmodtagerne, kan vi allerførst konstatere, at der er sammenhæng. Arbejdspladskulturer, der er præget af konkurrence, har en negativ sammenhæng med lønmodtagernes forestillinger om at få en kollega med psykiske lidelser, hvorimod mangfoldighed og uddannelsesdiversitet har en positiv sammenhæng. Endelig kan vi se, at der er større sandsynlighed for, at lønmodtageren har positive forestillinger, hvis lønmodtagerne befinder sig på en arbejdsplads, hvor der i praksis udøves et socialt engagement.

## LEDERE TAGER DEL I DET SOCIALE ENGAGEMENT

De ledere, vi har interviewet særskilt i denne undersøgelse, har mindst tre underordnede. Denne særlige gruppe af lønmodtagere er blevet stillet spørgsmål om deres personlige håndtering af det sociale engagement. Af de interviewede ledere er to tredjedele mænd og en tredjedel kvinder. Over halvdelen har en længerevarende uddannelse. Knap to tredjedele er ansat i den private sektor, mens godt en tredjedel er ansat i den offentlige sektor. De mener selv både at have indflydelse på afskedigelser og ansættelser. Denne indflydelse har 44 pct. brugt til at fastholde en medarbejder og 28 pct. til at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. Med hensyn til nyansættelserne er der sket et fald, især hos de offentlige ledere, men det skyldes formentlig færre ledige personer i jobtræning.

Det er vanskeligt at sige noget entydigt om, hvad der har betydning for ledernes adfærd. Der er ingen af ledernes personkarakteristika som fx alder og uddannelse, der forklarer, hvorfor ledere fastholder eller nyansætter. Nogle af virksomhedens karakteristika giver et forklaringsbidrag til, hvorfor ledere fastholder eller nyansætter, men det er ikke forskelle, der danner et klart mønster.

## KONKLUSION

De vigtigste konklusioner fra årets måling er således følgende:

- Lønmodtagerne opfatter generelt deres arbejdspladser som rummelige.
- En større andel af lønmodtagerne angiver i 2007 at have oplevet fastholdelser og nyansættelser på deres arbejdspladser end i 2006, hvilket svarer til virksomhedernes egne besvarelser i sidste årbog, der udkom i 2008.
- Lønmodtagere, der selv har erfaringer med enten fastholdte eller nyansatte kollegaer, har en mere positiv holdning til arbejdspladsens sociale engagement end lønmodtagere, der ikke har konkrete erfaringer.
- Der er en markant stigning i andelen af lønmodtagere, der oplever det som belastende og som ikke-aflastende at have en kollega med nedsat arbejdsevne.
- Danske lønmodtagere har det generelt sværere med personer med en psykisk lidelse end med personer, der fx er blinde. Det viser sig dog, at det ikke er fx utryghed, der er afgørende for dette forbehold. Det drejer sig i højere grad om en bekymring for arbejdets kvalitet.
- Det er ret entydigt, at det er de unge lønmodtagere, der er mest forbeholdne over for at skulle have en kollega med psykiske lidelser. Derudover ser det ud til, at også mænd har et større forbehold end kvinder.
- Ledere med mindst tre underordnede vedbliver at se positivt på det sociale engagement. På et overordnet niveau prioriterer de stadig fastholdelser over nyansættelser – og de prioriterer også fastholdelser over nyansættelser i praksis.

## PERSPEKTIVER

### DER SKAL PASSES PÅ DE RASKE

Danske lønmodtagere er grundlæggende positive over for, at virksomheder påtager sig et socialt engagement. De synes, det er fint, at arbejdspladsen giver plads til kollegaer med en eller anden form for nedsat arbejdsevne, og jo flere konkrete erfaringer lønmodtagerne har, desto mere



positiv er deres holdning faktisk. Dette års årbog har dog samtidigt et alarmerende budskab: Lønmodtagerne finder, at det er blevet mere belastende og mindre aflastende at have kollegaer med nedsat arbejdsevne.

Dette kan formentlig have mange årsager, men en af de nærliggende årsager er, at de personer, der i dag bliver fastholdt eller nyansat på særlige vilkår, er dårligere end tidligere. De gode konjunkturer og det politiske fokus på at få alle med en restarbejdsevne ud på arbejdspladserne har betydet, at arbejdspladserne modtager personer med færre ressourcer. Dette har tilsyneladende konsekvenser for lønmodtagere ansat på ordinære vilkår og med fuld arbejdsevne. De oplever i stigende grad det at have en kollega med nedsat arbejdsevne som belastende. En anden oplagt årsag kan være, at der på grund af manglen på arbejdskraft generelt løbes hurtigere på arbejdspladserne, hvilket i sig selv måske giver mindre tolerance over for kollegaer, der løber lidt langsommere. Lønmodtagerne oplever måske generelt at være presset på tid og ressourcer.

På de danske arbejdspladser kæmpes der generelt med et for højt og et stigende sygefravær. Det er blevet anført i den offentlige debat, at det stigende sygefravær kan være en logisk følge af, at der er kommet flere 'syge' ud på arbejdsmarkedet. Men det stigende sygefravær kan også være udtryk for, at de raske bliver så presset i hverdagen, at de bliver sygdomsramt.

Budskabet må være, at man for det første ikke må sætte lønmodtagernes generelle positive holdning til kollegaer med nedsat arbejdsevne over styr ved fx at tro, at en person med nedsat arbejdsevne er en fuld ressource. Det belaster alle. For det andet skal virksomheder og lønmodtagerne selv være opmærksomme på forebyggelsessiden. Det er formentlig vigtigere end nogensinde, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er i top, således at de raske vedbliver med at være raske med fuld arbejdsevne.

## PERSONER MED EN PSYKISK LIDELSE

Personer med en psykisk lidelse er en voksende gruppe både på arbejdspladserne og uden for arbejdsmarkedet. Det er samtidig en gruppe, der kæmper med stigmatisering og fordomme, hvilket gør det vanskeligt at bevare arbejdsmarkedstilknytningen.

Denne undersøgelse har vist, at spørger man lønmodtagerne om de vil have betænkeligheder ved at få henholdsvis en kollega med psykisk lidelse eller en kollega, der er blind, svarer knap en tredjedel ja til betæn-

keligheder i forhold til en blind kollega, mens knap halvdelen svarer ja til betænkeligheder i forhold til en kollega med psykisk lidelse. Men undersøgelsen har også vist, at lønmodtagernes forbehold i forhold til at have en kollega med en psykisk lidelse egentlig ikke så meget skyldes utryghed. Forbeholdet skyldes snarere en bekymring for, hvilke konsekvenser det kan have for kvaliteten i arbejdet. Der ligger derfor en udfordring i at få oplyst både kommende kollegaer og ledere om, hvad det vil sige at have en kollega med psykisk lidelse, og hvad man kan forvente. Igen skal man nok være opmærksom på, at også lønmodtagere med fuld arbejdsevne kan føle sig presset og dermed have mindre overskud til kollegaer, der yder mindre eller yder på en anden måde. Men der ligger formentlig også en udfordring i at finde den rigtige arbejdsplads med de rette arbejdsopgaver, således at både personen med psykiske lidelser, kollegaer og ledere oplever, at arbejdet udføres kvalificeret.

Endvidere har undersøgelsen vist, at det vi kalder 'arbejdspladskulturen' har en ikke ringe indflydelse på lønmodtagernes generelle holdning til det sociale engagement og ikke mindst på holdningen til kollegaer med psykiske lidelser. Er arbejdspladsen præget af mangfoldighed og uddannelsesdiversitet, er lønmodtagerne mere positive, end hvis arbejdspladsen er præget af en stærk korpsånd og indbyrdes konkurrence. Når man samtidig ved, at især personer med psykiske lidelser meget er afhængige af omgivelserne, er denne viden værd at tage med, inden man tilbyder en person med psykisk lidelse et job, fx på en stærk konkurrencepræget arbejdsplads.

#### ALDERSEFFEKT ELLER GENERATIONSEFFEKT

Undersøgelsen har vist et tydeligt mønster: De unge lønmodtagere er generelt mere negativt stemt over for både det sociale engagement generelt og over for at skulle have en kollega med en psykisk lidelse end de ældre lønmodtagere. Her er det oplagte spørgsmål selvfølgelig: Er der tale om en alderseffekt eller en generationseffekt? Med alderseffekt menes, at det er alderen per se, der er afgørende. Alle unge til alle tider har været og vil være mere skeptiske over for det sociale engagement. Hvis der er tale om en alderseffekt, er der derfor ingen grund til alarm, da de unges skepsis så formentlig skyldes, at de selv er usikre på deres plads i arbejdslivet og derfor ikke har så meget overskud til også at kunne rumme kollegaer med nedsat arbejdsevne. Modstanden vil gå over med alderen og i takt med socialiseringen til arbejdslivet. Er der derimod tale om

en generationseffekt, er det mere bekymrende, for så kan det være et udtryk for, at de yngre generationer på et mere fundamentalt plan tænker mere på sig selv end på andre og derfor vil bevare deres skepsis over for det sociale engagement – også når de bliver ældre.



# KONTEKSTEN FOR VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT

Der findes en række beslægtede begreber, som alle dækker over, hvad virksomheder gør for at forebygge eller afhjælpe problemer, der kunne siges ansvarsmæssigt at være placeret fx hos velfærdsstaten eller hos verdenssamfundet. Det gælder begreber som: 'virksomheders samfundsmæssige ansvar', 'virksomheders sociale ansvar' og 'virksomheders sociale engagement'. De to første begreber er brede – her er ansvaret rettet mod stort set alle virksomhedernes interessenter, fx stat, kunder, underleverandører, NGO'ere og medarbejdere – mens det sidste begreb er snævert og primært angår interessenter tæt på virksomheden og virksomhedens relation til arbejdsmarkedet. I denne årbog ser vi udelukkende på *virksomhedernes sociale engagement*. Navnlig tre områder af dette engagement har vores interesse:

- *forebyggelse*, hvor virksomheden tager særlige personalepolitiske hensyn
- *fastholdelse*, hvor medarbejdere, som får nedsat arbejdsevne, kan fortsætte i virksomheden, evt. i løntilskudsjob
- *nyansættelse*, hvor virksomheden ansætter personer udefra i løntilskudsjob, enten fordi disse personer har nedsat arbejdsevne eller i øvrigt har svært ved at finde arbejde.

Virksomheders sociale engagement foregår i en bestemt økonomisk og arbejdsmarkedsmæssig kontekst. Denne kontekst har indflydelse på, i hvilket omfang virksomheden udviser et socialt engagement. Formålet med dette kapitel er at beskrive den overordnede økonomiske udvikling og udviklingen på arbejdsmarkedet siden årbøgernes start, så vi får en idé om, hvordan udviklingen har påvirket virksomhedens engagement i den periode, hvor vi har haft fokus på emnet.

## ØKONOMISK FREMGANG I LANG TID, NU EN VIS TILBAGEGANG

Danmark oplevede en afmatning af økonomien fra cirka 2000, og som varede indtil 2003. I de følgende år vendte udviklingen, og dansk økonomi oplevede stærk fremgang. I 2007 var væksten løjet af, og i starten af 2008 befinder Danmarks sig i en recession (Danmark Statistik, 2008a).

TABEL 2.1

Udvalgte nøgletal for udviklingen i dansk økonomi i undersøgelsesperioden – særligt med henblik på arbejdsmarkedet.

	1999	2001	2003	2006	2008
Realt BNP (stigning i pct.)	2,8	0,7	0,7	3,9	1,2
Arbejdsmarked					
Arbejdsstyrke (tusinde personer)	2.859	2.888	2.878	2.876	2.887
Beskæftigede (tusinde personer)	2.701	2.742	2.708	2.767	2.835
– heraf i privat sektor	1.881	1.919	1.886	1.943	2.008
– heraf i offentlig forvaltning og service	820	824	822	824	827
Beskæftigelse (stigning, pct.)	1,1	0,9	-1,3	1,6	0,6
Ledighed (tusinde personer)	158	145	171	109	53
Efterlønsmodtagere (tusinde personer)	150	159	175	138	142
Personer på arbejdsmarkedsorlov (tusinde personer)	34	24	5	4	-
Ledige i pct. af arbejdsstyrken	5,5	5,0	5,9	3,8	1,8

Anm.: Flere af tallene i tabellen afviger fra de tilsvarende tal i tidligere rapporter om virksomhedernes sociale engagement, fordi tallene løbende bliver revideret af Finansministeriet.

Kilde: Økonomisk Redegørelse maj 2008, Finansministeriet.

Den kraftige vækst i perioden fra 2003 til 2007 kan have haft indflydelse på virksomheders fastholdelse og nyansættelser af især to grunde. Dels kan virksomhederne pludselig have stået i en situation, hvor de har manglet arbejdskraft og derfor har været villige til at beskæftige udsatte personer. Dels kan de have haft mere overskud til at tage sig af personer på kanten af arbejdsmarkedet. Omvendt vil virksomhederne formentlig ikke udvise dette engagement, når tiderne ikke er så gode som fx under sidste krise fra 2001 til 2003. Det er måske sådan en periode, vi igen er på vej ind i, selvom der dog stadig er voldsom mangel på arbejdskraft.

Fremgangen fra 2003 til 2007 betød et markant fald i ledigheden, og faldet er fortsat ind i 2008, trods den begyndende recession. Faldet er på over 100.000 – fra ca. 170.000 ledige i 2003 til lidt over 50.000 i første halvår af 2008. Det har medført, at mange ressourcetsvage personer er kommet i beskæftigelse (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008), hvilket kan være tegn på, at virksomhederne slækker på deres krav til nye medarbejdere, når deres behov for arbejdskraft virkelig er stort.

Omvendt betyder stagnationen i dansk økonomi i den kommende periode formentlig, at ledigheden vil stige (Det Økonomiske Råd, 2008). Det er meget tænkeligt, at de medarbejdere, virksomhederne først fyrrer, er dem, som sidst kom til, dvs. de mest ressourcetsvage personer.

TABEL 2.2

"Hvordan vil De vurdere risikoen for, at De selv bliver arbejdsløs inden for de næste par år?" Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006*	2008
Stor risiko	6	6	8	7	4
Nogen risiko	9	10	15	13	7
Lille risiko	39	45	42	40	38
Ingen risiko	47	39	36	40	51
I alt	101	100	101	100	100
Opregnet til befolkningen	2.201.830	2.292.051	2.230.208	2.470.478	2.561.383
Uvægtet beregningsgrundlag	6.605	6.497	5.956	6.535	6.260

\* angiver, at svarfordelingen i de pågældende år adskiller sig signifikant fra 2008 på et 5-procents-niveau.

De gode år har påvirket lønmodtagernes oplevede risiko for at blive arbejdsløse, jf. tabel 2.2. Hvor ledigheden er lav, som i slutningen af

2007, er der også færrest, som mener, at der er stor eller nogen risiko for at blive arbejdsløs. 11 pct. er bekymrede for at blive ledige, og det er et fald på 12 procentpoint siden 2003, hvor over 100.000 flere var ledige. Den oplevede arbejdsløshedsrisiko hænger således i høj grad sammen med udviklingen i økonomien og på arbejdsmarkedet. Sammenhængen er værd at være opmærksom på, når man fortolker resultaterne i denne rapport – ikke mindst når det gælder spørgsmål relateret til jobsikkerhed. Når man som lønmodtager selv føler sig sikker i sit job, er man måske også mere tolerant over for ansættelser af personer med løntilskud.

## STIGENDE SYGEFRAVÆR

Det er relevant at se på sygefraværet i denne undersøgelse, fordi virksomheder som en del af det sociale engagement kan gøre noget aktivt for at forebygge sygefravær og for at holde på deres syge medarbejdere.

Årbøgerne har vist, at langt de fleste virksomheder har introduceret en række personalepolitiske tiltag, der fx skal hindre medarbejderne i overhovedet at blive syge fx ved at indføre en familierpolitik eller en seniorpolitik.

På samme vis har mange virksomheder iværksat en fastholdelsesindsats, hvor de benytter forskellige redskaber, så den syge medarbejder fastholdes på arbejdspladsen, når der er tale om længerevarende sygefravær. Virksomheden kan desuden tilbyde den sygemeldte delvis raskmelding, indretning af arbejdspladsen, nye arbejdsopgaver m.m. Navnlige delvis raskmelding er kommet i fokus med den nye handlingsplan for at reducere sygefraværet (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008). I handlingsplanen hedder det, at sygemeldte så vidt muligt skal komme på arbejdspladsen, selvom det kun er nogle timer hver dag. Der er forskning, som viser, at der på den måde er større chancer for, at den sygemeldte ikke mister kontakten til arbejdsmarkedet. Tanken er, at det er gavnligt at holde sig i gang, hvilket fx gælder personer med psykiske problemer eller ondt i ryggen (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008).

Som det ser ud i dag, er det gennemsnitlige antal sygefraværsdage 7,5 for hver lønmodtager, jf. tabel 2.3. Det er en stigning på lidt over 1 dag siden 2006. Stigningen skyldes, at lidt flere er syge 7-13 dage og mere end 30 dage, og tilsvarende at lidt færre er syge mindre end 6 dage. I 2007 har 21 pct. af lønmodtagerne flere end 7 fraværsdage, mens kun



19 pct. havde det i 2006. Et bidrag til forklaring på stigningen kan være, at de svage ledige er kommet i beskæftigelse og sygdomsramte medarbejdere i højere grad fastholdes på arbejdspladserne. Disse to grupper må formodes at have et dårligere helbred og derfor måske flere sygedage.

TABEL 2.3

"Omtrent hvor mange dage har De inden for de sidste 12 måneder været fraværende fra Deres arbejde som følge af egen sygdom?" Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003	2006	2007
0	35	33	36	36	36
1-3	26	27	27	29	28
4-6	14	16	16	16	15
7-13	12	12	11	9	10
14-29	7	7	6	6	6
30-365	5	5	5	4	5
I alt	99	100	101	100	100
Gennemsnitligt antal sygefraværsdage	7,0	6,7	7,0	6,4	7,5
Opregnet til befolkningen	2.239.047	2.308.167	2.241.083	2.484.846	2.559.004
Uvægtet beregningsgrundlag	6.729	6.549	6.005	6.570	6.255

\* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2008 på et 5-procents-niveau.

## FÆRRE I LØNTILSKUDSJOB, FLERE I FLEKSJOB

'Løntilskudsjob', 'job på særlige vilkår' og 'fleksjob' er et led i den aktive beskæftigelsespolitik. Det er virksomhederne, der benytter sig af disse særordninger og ansætter personer i disse typer af job. Den aktive beskæftigelsespolitik er derfor en vigtig ramme for virksomhedernes sociale engagement. Sker der ændringer i politikken, vil det påvirke virksomhedernes adfærd.

Den aktive beskæftigelsespolitik består i en række tiltag, hvis formål er at få sygedagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere i arbejde. Tiltagene kan dels rette sig mod udbudssiden, fx ved at tilbyde kontanthjælpsmodtagere afklaringskurser, dels mod efterspørgselsiden, fx ved at give løntilskud til virksomheder, som an-

sætter personer i fleksjob. På den måde kan sådanne tiltag tænkes at have en positiv effekt på virksomhedernes sociale engagement.

'Flere i Arbejde'-reformen i 2003 udgør en vigtig del af beskæftigelsespolitikken. Reformen har haft til formål at hjælpe ledige i beskæftigelse og har derfor indirekte påvirket virksomheders sociale engagement. Det samme har det 2-årige initiativ 'Ny Chance Til Alle', som slutter medio 2008. Formålet var 'at vende sagsbehandlingens bunker' og få 'tunge' kontanthjælpsmodtagere i ordinær beskæftigelse eller fleksjob (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008a).

I tabel 2.4, som er baseret på tal fra Danmarks Statistik, ser vi udviklingen i de forskellige typer af job på særlige vilkår. Sådanne jobtyper bliver brugt både i fastholdelsessager og nyansættelser, men det er ikke muligt ud fra tallene at skelne mellem de to typer af sager.

'Job på særlige vilkår' dækker over en række ansættelser, som skal hjælpe ledige i job. Som det fremgår af tabellen, er antallet af personer i en af disse ansættelsesformer 29.000 i 2006, hvilket er det laveste niveau siden årbøgerens start i 1999. Et gæt på årsagen til denne udvikling er, at virksomheders efterspørgsel efter arbejdskraft i 2006 er så stor og ledigheden så lav, at det mindsker behovet for job på særlige vilkår.

Løntilskudsjob til førtidspensionister er job til førtidspensionister med en restarbejdsevne, der er stor nok til, at førtidspensionisten kan bestride et job på særlige vilkår, men ikke stor nok til et fleksjob. I 1999 var der 4.500 i sådanne job, mens det i 2006 var knap 6.000. Det bemærkes, at niveauet næsten har været det samme siden 2001.

Når man har en varig nedsættelse af arbejdsevnen med halvdelen eller to tredjedele, er man berettiget til et fleksjob, som er et permanent job. Dette job tildeles man kun, når man ikke kan bestride et job på ordinære vilkår. Der er sket en markant stigning i fleksjob. Antallet er gået fra 6.500 i 1999 til 41.500 i 2006. Samtidig er der omkring 10.000 personer, som er tildelt et fleksjob, men endnu ikke har fået et (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2008b). Disse personer er på den såkaldte 'ledighedsydelse', som er arbejdsløshedsunderstøttelsen for ledige fleksjobbere.

TABEL 2.4

Antal personer i forskellige typer af job på særlige vilkår. Procent.

	1999	2001	2003	2006
Ledige i job på særlige vilkår <sup>1</sup> (1.000 personer)	36.9	42.9	36.3	29.0
Løntilskudsjob til førtidspensionister	4.5	5.7	6.0	5.9
Fleksjob	6.5	15.2	26.3	41.5

1. Ledige i job på særlige vilkår dækker over personer i virksomhedspraktik og løntilskudsjob som jobtræning, individuel jobtræning, puljejob, servicejob samt voksenlærlinge.

Kilde: Danmarks Statistik – Statistikbanken.dk.

## KONKLUSION

Gode konjunkturer har medført et markant fald i ledigheden, færre på sociale overførelsesindkomster og generelt større tiltro til, at man ikke rammes af arbejdsløshed. Når man selv er sikker på sit job, kan det betyde, at man bliver mere rummelig over for svage kollegaer.

Samtidig har større aktivitet og støtte fra jobcentre med al sandsynlighed bidraget til, at ledigheden blandt kontanthjælpsmodtagere er faldet. Dette er bl.a. sket ved oprettelsen af mange nye fleksjob. På grund af disse mange nye job kunne man forvente, at flere lønmodtagere har fået erfaringer med kollegaer ansat på særlige vilkår.

Imidlertid er sygefraværet steget, hvilket kan være en konsekvens af, at flere af de udsatte ledige er kommet i arbejde. Det kan også tænkes, at arbejdspresset er stigende på grund af manglen på arbejdskraft, og at stigende arbejdspress og flere kollegaer med nedsat arbejdsevne i sig selv kan være en årsag til det stigende sygefravær hos lønmodtagerne ansat på ordinære vilkår.



## ARBEJDSPLADSERNES KONKRETE TILTAG

I dette kapitel undersøger vi lønmodtagernes erfaringer med virksomhedernes sociale engagement med udgangspunkt i virksomhedernes konkrete tiltag.

Den seneste VSE-undersøgelse fra 2006 af lønmodtagernes opfattelse af virksomhedernes initiativer viste en positiv udvikling på området for hensyntagen til medarbejdere ramt af sygdom eller krise (Miüller et al., 2007). Til gengæld viste samme undersøgelse, at der fra 2003 til 2006 var et mindre fald i antallet af lønmodtagere, som havde erfaringer med fastholdelse eller nyansættelser af kollegaer på særlige vilkår såsom fleks- eller skånejob. Analyserne i det følgende skal afdække, om disse udviklingstendenser er fortsat.

Vi indleder kapitlet med at undersøge lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement generelt. Herefter går vi over til at analysere lønmodtagernes skøn over arbejdspladsens konkrete tiltag for socialt engagement med udgangspunkt i en række spørgsmål, som også er blevet stillet i de tidligere årbøger. Dermed kan udviklingen helt tilbage fra 1999 betragtes. Herefter analyserer vi forskelle i virksomhedernes sociale engagement med udgangspunkt i Danmarks regioner. Til sidst kommer vi ind på forskellige bagvedliggende faktorer – såsom virksomhedstype og virksomhedskultur – der kan have betydning for lønmodtagernes vurdering af det sociale engagement på deres arbejdsplads. Det sker med udgangspunkt i en tese om, at virksomheder kendetegnet

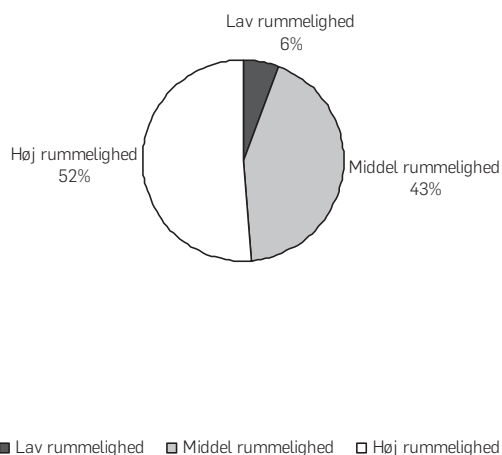
ved eksempelvis hård intern konkurrence mellem medarbejderne eller uddannelsesmæssig diversitet har forskellige forudsætninger for at udvise socialt engagement.

## BETYDELIG RUMMELIGHED PÅ DANSKE ARBEJDSPLADSER

Danske lønmodtagere opfatter generelt deres respektive arbejdspladser som kendetegnet ved en betydelig grad af rummelighed.

FIGUR 3.1

Lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsernes rummelighed.



Det fremgår af svarene på et spørgsmål, hvor lønmodtagerne blev spurgt: "hvis en rummelig arbejdsplads er en arbejdsplads, der tager hensyn til ældre medarbejdere, børnefamilier, medarbejdere i langvarig sygdom/krise, er villig til at fastholde/ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller personer, der kommer fra langtidsledighed, hvordan vil du så bedømme rummeligheden på din arbejdsplads, hvis 1 er *overhovedet ikke*

*rummelig* og 10 er *meget rummelig*.” Udregner man lønmodtagernes gennemsnitlige vurdering af arbejdspladsens rummelighed, så ligger dette gennemsnit på 7,2.

Som det fremgår af figur 3.1 kan vi inddele besvarelsenerne i tre grupper bestående af lav grad af rummelighed (1-3), middel grad af rummelighed (4-7) og høj grad af rummelighed (8-10). Inddelt på denne vis fremgår det, at blot 6 pct. af lønmodtagerne vurderer, at deres arbejdsplads har en lav grad af rummelighed, mens 43 pct. vurderer, at deres arbejdsplads har en middel grad af rummelighed. Endelig bedømmer hele 52 pct. af lønmodtagerne deres arbejdsplads til at være kendetegnet ved høj grad af rummelighed.

Generelle vurderinger af arbejdspladsers rummelighed skal behandles varsomt. Der kan være betydelig variation i, hvad forskellige lønmodtagere bedømmer som stor eller lille rummelighed. Med dette forbehold in mente er fordelingen af svarene i figur 3.1 dog stadig en udmærket indikator på, at danske lønmodtagere generelt vurderer, at deres arbejdspladser er kendetegnet ved en betydelig grad af rummelighed.

## ARBEJDSPLADSERNES KONKRETE TILTAG – VURDERET OVER TID

Nedenfor analyserer vi udviklingen over tid i lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsernes *konkrete tiltag*. Det drejer sig bl.a. om lønmodtagernes vurdering af, om virksomhederne fastholder og nyansætter medarbejdere på særlige vilkår, og om de tager hensyn til sygdoms- og kriserammede medarbejdere.

### FLERE FASTHOLDES PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Lønmodtagerne er således blevet spurgt, om der inden for de sidste to år har været personer på deres arbejdsplads, som har fået nedsat arbejdssevne, og som er overgået til et job på særlige vilkår. Dette spørgsmål er blevet stillet siden den første VSE-undersøgelse i 1999. Udviklingen kan følges nedenfor i tabel 3.1.

TABEL 3.1

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på Deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob) på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006*	2007
Ja	22	26	32	28	35
Nej	65	61	55	55	48
Ved ikke	13	13	12	16	18
I alt	100	100	99	99	101
Opregnet til befolkningen	2.256.310	2.330.849	2.204.397	2.521.897	2.563.029
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.619	5.884	6.670	6.262

\* angiver, at svarfordelingen for det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 5-procents-niveau.

Som det fremgår af tabel 3.1, er antallet af lønmodtagere, som har erfaringer med fastholdelser steget. Fra 1999 til 2007 er der en næsten jævn fremgang i andelen af lønmodtagere, som svarer *ja* til dette spørgsmål. Efter et lille fald i andelen af bekræftende svar mellem 2003 og 2006, ser vi igen en signifikant stigning på 7 pct. mellem 2006 og 2007. Dermed har over en tredjedel af danske lønmodtagere erfaringer med kollegaer, som er blevet fastholdt på arbejdspladsen gennem enten fleks- eller skånejob. Andelen, der svarer, at de *ikke* har den type erfaringer, er tilsvarende faldet fra 1999 til 2007 fra 65 til 48 pct.

Den aktuelt meget lave ledighed kombineret med den aktive beskæftigelsespolitik giver virksomhederne et betydeligt incitament til at søge at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Efterspørgslen efter arbejdskraft forøger utvivlsomt virksomhedernes vilje til at fastholde alle medarbejdere, der kan bidrage til at løse deres opgaver. Endvidere muliggør den aktive beskæftigelsespolitik at ansætte lønmodtagere i job på særlige vilkår. Der har været et boom i antallet af fleksjobansættelser gennem de senere år (se kapitel 2). Nogle af disse ansættelser på særlige vilkår er utvivlsomt koncentreret på bestemte virksomheder. Tallene i tabel 3.1. viser dog, at stadigt flere lønmodtagere har erfaringer med kollegaer, der er blevet fastholdt. Dermed er fastholdelse på særlige vilkår efter al sandsynlighed en udvikling, der spreder sig og indbefatter stadigt flere arbejdspladser.



Det stigende sygefravær på arbejdsmarkedet kan også være en medvirkende forklaring på stigningen i fastholdelser på særlige vilkår, ligesom fastholdelse på særlige vilkår i sig selv kan generere stigende sygefravær. Når syge medarbejdere fastholdes, er det logisk, at sygefraværet stiger. Ifølge en analyse fra Beskæftigelsesministeriet er antallet af sygemeldte, der er syge i mindst 3 måneder, steget med 25 pct. siden 2005 (Beskæftigelsesministeriet, 2008). Langvarigt sygefravær resulterer ofte i, at medarbejderen ikke vender tilbage til arbejdspladsen. En del af forklaringen på stigningen i fastholdelser på særlige vilkår kunne således være, at brugen af fleks- og skånejob repræsenterer virksomhedernes forsøg på at fastholde medarbejdere ramt af sygdom.

### STIGNING I NYANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Samme udviklingstendens finder vi, når vi ser på *nyansættelser* af personer i job på særlige vilkår. Siden 1999 er lønmodtagerne i flere omgange blevet spurgt, om der inden for de sidste to år har været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår – fx skånejob, fleksjob eller jobtræning på deres arbejdsplads. I hele perioden fra 1999 til 2007 er antallet af bekræftende svar steget fra 19 til 33 pct. (se tabel 3.2.).

TABEL 3.2.

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob eller jobtræning) på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006*	2007
Ja	19	26	27	25	33
Nej	66	59	58	54	47
Ved ikke	15	15	15	21	19
I alt	100	100	100	100	99
Opregnet til befolkningen	2.256.310	2.330.849	2.204.397	2.207.752	2.563.029
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.619	5.884	5.843	6.262

\* angiver, at svarfordelingen for det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 5-procents-niveau.

I perioden 2003 til 2006 indtraf et lille fald, men mellem 2006 og 2007 er andelen af disse svar forøget med 8 pct. Tilsvarende er antallet af lønmodtagere, som ikke har haft erfaringer med nyansættelser på særlige vilkår, faldet fra 66 pct. til 47 pct. i hele perioden.

Det er igen oplagt at tolke denne udvikling i lyset af de senere års beskæftigelsessituation og den aktive beskæftigelsespolitik. Efterspørgslen på arbejdskraft får virksomheder til at rekruttere medarbejdere, som de måske ville have været mindre tilbøjelige til at ansætte tidligere. Det kan være ledige, som grundet manglende faglige kvalifikationer eller personlige ressourcer ville have svært ved at bestride et job på ordinære vilkår. De senere års fald i antallet af kontanthjælpsmodtagere synes at underbygge denne forklaring.<sup>1</sup>

#### FÆRRE NYANSÆTTELSER I LØNTILSKUDSJOB

Mens der bliver ansat flere personer i fleksjob, så betyder den lave arbejdsløshed i øvrigt, at ledige uden særlige behov formentlig i højere grad ansættes direkte i job på ordinære vilkår. Tidligere ville nogle ledige, som havde behov for at udvikle deres faglige, sproglige eller sociale kompetencer, være blevet ansat i midlertidige løntilskudsjob som fx jobtræning. I tabel 3.3. ses et fald mellem 2003 og 2007 i antallet af bekræftende svar på spørgsmålet, om der inden for de seneste to år er blevet ansat ledige i job med løntilskud såsom jobtræning. Andelen af bekræftende svar faldt allerede mellem 2003 og 2006 fra 36 til 27 pct. og har holdt sig på dette noget lavere niveau fra 2006 til 2007. Udviklingen underbygges af tal fra Danmarks Statistik, der peger på et fald i antallet af lønmodtagere ansat i løntilskudsjob mellem 2004 og 2006. Med en lav arbejdsløshed er der færre ledige, som indsluses via løntilskudsjob, fordi mange ledige bliver ansat direkte i ordinære job.

---

1. Ifølge Danmarks Statistikbank faldt antallet af kontanthjælpsmodtagere på landsplan mellem 1994 og 2006 fra 132.144 til 78.212, se [www.statistikbanken.dk/kont1](http://www.statistikbanken.dk/kont1), besøgt d. 28.05.2008.

TABEL 3.3.

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat ledige i job med løntilskud (fx jobtræning) på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006	2007
Ja	32	34	36	27	27
Nej	50	48	48	48	48
Ved ikke	17	19	16	25	25
I alt	99	101	100	100	100
Opregnet til befolkningen	2.256.310	2.330.849	2.204.397	2.207.752	2.563.029
Uvægtet beregningsgrundlag	6.781	6.619	5.884	5.843	6.262

\* angiver, at svarfordelingen for det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 5-procents-niveau.

#### UDBREDT HENSYNTAGEN VED SYGDOM ELLER KRISE

Ligesom lønmodtagerne rapporterer, at mange arbejdspladser er villige til at fastholde medarbejdere i job på særlige vilkår, hvis de har behov for dette, peger lønmodtagerne også på, at en række virksomheder er villige til at tage hensyn til ansatte ramt af længerevarende sygdom eller krise. Allerede tal for 2006 demonstrerede en betydeligt voksende vilje til at tage hensyn til denne gruppe af medarbejdere (se tabel 3.4.).

TABEL 3.4.

"Bliver der taget særlige hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise på deres arbejdsplads?" Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006*	2007
Ja, i høj grad	21	22	23	46	44
Ja, i nogen grad	40	43	49	33	33
Nej, næsten ikke	14	15	10	6	5
Nej, slet ikke	18	12	12	7	3
Ved ikke	8	8	6	8	15
I alt	101	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	1.662.636	1.880.358	1.761.635	2.158.473	2.563.029
Uvægtet beregningsgrundlag	5.009	5.315	4.702	5.731	6.262

\* angiver, at svarfordelingen for det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 5-procents-niveau.

Nærværende undersøgelse tyder på, at denne tendens er stabil. Således svarede i alt 79 pct. af de adspurgte i 2006 *Ja, i høj grad* og *Ja, i nogen grad* på spørgsmålet om, hvorvidt der blev taget hensyn til ansatte med sygdom eller krise. I 2007 er dette tal faldet lidt til 77 pct., men det er fortsat over tre fjerdedele af lønmodtagerne, som svarer, at deres arbejdsplads tager hensyn. Samtidig er der en næsten lineær reduktion i antallet af lønmodtagere, som svarer nej på spørgsmålet. Hvis vi betragter svarene *Nej, næsten ikke* og *Nej, slet ikke* under ét, er denne andel reduceret fra 32 pct. i 1999 til 8 pct. i 2007.

Svarene kan også afspejle, at virksomhederne oplever et forøget behov for at tage hensyn til medarbejdere ramt af sygdom. Som tidligere nævnt i kapitlet går udviklingen i disse år i retning af flere langtidssygemeldinger på danske arbejdspladser, hvilket bevirker, at virksomhederne i højere grad bliver nødt til at finde måder at lede og fastholde disse medarbejdere på. Dette gælder ikke mindst i en situation, hvor virksomhederne grundet den lave ledighed ikke blot kan rekruttere nye medarbejdere.

Nedenfor har vi korreleret lønmodtagernes eget sygefravær med deres opfattelse af virksomhedernes hensyntagen ved sygdom og krise. Dette er en metode til at undersøge om dem, der måtte have behov for særlige hensyn på arbejdspladsen, også mener, at disse hensyn faktisk udvises.

TABEL 3.5

"Bliver der taget særlige hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise på deres arbejdsplads?" Opdelt efter lønmodtagerens sygedage inden for det seneste år. Procent.

	0-7 sygedage	8-56 sygedage	Over 57 sygedage
Ja, I høj grad	51	53	57
Ja, I nogen grad	39	36	27
Nej, næsten ikke	6	7	9
Nej, Slet ikke	4	4	7
I alt	100	100	100
Opregnet til befolkningen	1.753.908	361.892	66.103
Uvægtet beregningsgrundlag	4.318	858	171

CHI2-test:  $p = 0,0158$ .

Som det fremgår af tabel 3.5 er det i gruppen med et højt sygefravær (over 57 dage sidste år), at vi finder den største procentdel, som svarer, at der *i høj grad* tages hensyn ved sygdom og krise. Lønmodtagere med et lavere sygefravær er lidt mindre tilbøjelige til at svare, at der i høj grad tages hensyn. I disse grupper er der til gengæld flere, som svarer, at der i nogen grad tages hensyn. I den modsatte ende af skalaen er det imidlertid også lønmodtagerne med et langt sygefravær, som er mest tilbøjelige til at svare, at der *næsten ikke* eller *slet ikke* tages hensyn. 7 pct. af disse lønmodtagere siger således, at der *slet ikke* tages hensyn mod 4 pct. af lønmodtagerne med et lavere sygefravær.

En stor del af de lønmodtagere, som har et konkret behov for socialt engagement på arbejdspladsen, siger altså, at der faktisk tages hensyn ved sygdom og krise. En mindre gruppe af lønmodtagerne med langt sygefravær er imidlertid ansat på virksomheder, hvor disse hensyn tilsyneladende ikke tages. Følger vi lønmodtagernes opfattelse, kan vi altså konkludere, at langt de fleste virksomheder tager hensyn ved sygdom og krise – men der er stadig virksomheder, som ikke gør det.

#### MANGE HAR KOLLEGAER MED ANDEN ETNISK HERKOMST END DANSK

Højkonjunkturen gennem de senere år har betydet, at mange ledige af anden etnisk herkomst end dansk er kommet ind på arbejdsmarkedet. Danmarks Statistik kunne i marts 2008 oplyse, at beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere fra ikke-vestlige lande mellem 1997 og 2007 steg fra 34,8 pct. til 53,4 pct. Til sammenligning lå beskæftigelsesfrekvensen for etniske danskere i 2007 på 78,7 pct. (Danmarks Statistik, 2008b).

I dette års VSE-undersøgelse har vi stillet følgende spørgsmål til lønmodtagerne: ”Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer af anden etnisk herkomst end dansk på deres arbejdsplads?”. Som det fremgår af tabel 3.6. svarede 63 pct. af lønmodtagerne i 2007 på landsplan *ja*, 30 pct. svarede *nej* og 7 pct. svarede *ved ikke*. Dette spørgsmål til lønmodtagerne er nyt. Vi kan derfor ikke umiddelbart beskrive udviklingen i disse erfaringer. Vi kan dog konkludere, at det er en udbredt erfaring blandt danske lønmodtagere at have – eller have haft – kollegaer med anden etnisk herkomst end dansk.

TABEL 3.6.

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer af anden etnisk herkomst end dansk på Deres arbejdsplads?" 2007.

Procent.

	2007
Ja	63
Nej	30
Ved ikke	7
I alt	100
Opregnet til befolkningen	2.563.029
Uvægtet beregningsgrundlag	6.262

VSE-årbogen fra 2007 rettet mod arbejdsgiverne viste en stigning i andelen af virksomheder, der på undersøgelsestidspunktet havde mindst én flygtning eller indvandrer ansat. Fra 1998 til 2007 steg andelen af disse virksomheder fra 16 til 22 pct. (Rosenstock et al., 2008: 79ff). Dette tal kan synes lavt, når andelen af lønmodtagere, som har erfaringer med kollegaer med anden etnisk herkomst end dansk, er så meget højere. Men vi ved, at der er en tendens til, at personer med anden etnisk herkomst end dansk bliver ansat på store virksomheder med mange ansatte (Rosenstock et al., 2008: 79ff). Disse virksomheder udgør en mindre andel af det samlede antal virksomheder i den danske erhvervsstruktur.

Samlet betyder dette, at det godt kan blive en mere udbredt erfaring blandt lønmodtagerne at have kollegaer med anden etnisk herkomst end dansk, uden at det afspejler sig i en stor stigning i antallet af virksomheder, der har disse personer ansat. Dermed synes der fortsat at være et potentiale for, at nogle virksomheder kan ansætte flere personer med anden etnisk baggrund end dansk.

#### OPSUMMERING

Dette afsnit om lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes tiltag kan opsummeres i følgende punkter:

- Lønmodtagerne vurderer, at danske arbejdspladser generelt er kendetegnet ved en betydelig grad af rummelighed.
- Mellem 2006 og 2007 er antallet af lønmodtagere, som har erfaringer med *fastholdelse* af medarbejdere i skåne- eller fleksjob, steget fra 28 til 35 pct.

- Hvad angår *nyansattelser på særlige vilkår*, er der tale om en tilsvarende udvikling. I 2006 svarede 25 pct. bekræftende på, at der var blevet nyansat personer på særlige vilkår. I 2007 er dette tal steget til 33 pct.
- Andelen af lønmodtagere ansat i *job med løntilskud* – fx jobtræning – holder sig på et stabilt niveau, der er lavere end i 2003. Dette skyldes formodentlig, at mange arbejdsmarkedsparate ledige ansættes direkte i job på ordinære vilkår.
- Der er fortsat en udbredt tendens til, at virksomhederne tager *hensyn til medarbejdere ramt af sygdom eller krise*. 77 pct. af lønmodtagerne siger således, at der bliver taget denne type hensyn på deres arbejdsplads.
- 63 pct. af lønmodtagerne rapporterer, at deres arbejdsplads har haft personer *med anden etnisk herkomst end dansk* ansat inden for de sidste to år.

## REGIONALE FORSKELLE

Danmark er på mange måder et homogent land, men alligevel er der visse regionale forskelle i virksomhedernes sociale engagement. Disse forskelle skyldes formentlig forskelle i befolkningssammensætningen og erhvervsstrukturen i de forskellige regioner. De forskelle, der viser sig i de følgende analyser, skal derfor mere ses som en afdækning af, hvor ekspertisen i fx at integrere personer med anden etnisk baggrund end dansk findes, end som forskelle man skal være bekymret over, da forskellene som sagt kan have sine helt naturlige forklaringer. Nedenfor analyserer vi lønmodtagernes svar med udgangspunkt i Danmarks fem regioner: Hovedstaden, Sjælland, Syddanmark, Midtjylland og Nordjylland.

### REGIONERNE LIGNER HINANDEN, NÅR DET GÆLDER VIRKSOMHEDERNES EGNE ANSATTE

Før vi analyserer forskelle, er det vigtigt at understrege den regionale *ensartethed*, hvad angår en række mål for virksomhedernes sociale engagement. Dette viser sig fx i relation til lønmodtagernes generelle vurdering af arbejdsmarkedets rummelighed. Som vi så i starten af kapitlet, vurderer lønmodtagerne arbejdsmarkedets generelle rummelighed forholdsvis højt på en skala fra 1 til 10. Landsgennemsnittet ligger således på 7,2. Hvis vi ser på svarfordelingen på dette spørgsmål i et regionalt perspektiv, så er der kun meget små afvigelser fra dette gennemsnit – fra

7,15 til 7,24. Det samme viser sig i relation til fastholdelse af medarbejdere ramt af sygdom, ulykke og slid samt særlige hensyn ved længerevarende sygdom eller krise.<sup>2</sup> Omkring tre fjerdedele af lønmodtagerne i *alle* regioner i Danmark er af den opfattelse, at arbejdspladserne tager den slags hensyn.

## REGIONSFORSKELLE VED NYANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Regionale forskelle viser sig specielt ved nyansættelser af ledige i job på særlige vilkår og nyansættelser af medarbejdere med anden etnisk herkomst end dansk.

Der er betydelige regionale forskelle i besvarelserne af spørgsmålet om, hvorvidt der inden for de seneste to år er blevet ansat personer på virksomheden i et job på særlige vilkår. Som vi så ovenfor i tabel 3.2., er der inden for de seneste år en pæn stigning i antallet af lønmodtagere, som svarer bekræftende på, at der er blevet nyansat personer på særlige vilkår på deres arbejdsplads. 25 pct. svarede bekræftende på dette i 2006, mens det tilsvarende tal var steget til 33 pct. i 2007. Disse 33 pct. dækker imidlertid over betydelige regionale forskelle, som det fremgår i tabel 3.7. Her kan vi se, at det i region Syddanmark var 38 pct., som svarede *ja* til dette spørgsmål, mens 28 pct. svarede *ja* i region Hovedstaden.

Vi kan iagttage samme tendens, når det drejer sig om arbejdspladsernes ansættelse af ledige i job med løntilskud – fx jobtræning. Her viste tabel 3.3. ovenfor, at der i 2007 var 27 procent, som svarede *ja* til, at der inden for de seneste to år var ansat ledige med løntilskud, mens 48 procent svarede *nej*. På dette område er der også regionale forskelle, hvor Hovedstadsregionen og region Syddanmark skiller sig ud i hver sin ende. I Hovedstadsregionen var der således 22 pct., mens der i Syddanmark var hele 32 pct., som svarede *ja* – igen en forskel på præcis 10 pct.<sup>3</sup>

Det ser ud, som om arbejdsmarkedet i Hovedstadsregionen er mindre rummeligt end andre dele af landet, men det kan som allerede nævnt blot skyldes, at befolknings sammensætningen og erhvervsstrukturen er anderledes her end i andre dele af landet. Vi må dog konstatere, at

---

2. Tallene findes i tabel 3B.1 og 3B.2 i bilagstabellerne til kapitel 3.

3. Forskellene er endvidere statistisk signifikante på et 5-procents-niveau, når region Hovedstaden vælges som reference. Det præcise tal fremgår af tabel 3B.3 i bilagstabellerne til dette kapitel.



Hovedstadsregionen ifølge lønmodtagerne skiller sig ud fra de øvrige regioner, idet virksomhederne i denne region i mindre grad er tilbøjelige til at nyansætte personer i jobtræning eller i job på særlige vilkår, og at de måske kunne trække på nogle af de tilsyneladende gode erfaringer, der er i region Syddanmark.

TABEL 3.7.

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob eller jobtræning) på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter region. Procent.

	Hoved- staden (Ref.)* <sup>^</sup>	Sjælland * <sup>^</sup>	Syd- danmark (Ref. <sup>^</sup> )*	Midt- jylland *	Nord- jylland * <sup>^</sup>
Ja	28	34	38	36	34
Nej	49	49	45	46	48
Ved ikke	23	18	17	18	18
I alt	101	101	100	100	100
Opregnet til befolkningen	803.096	377.397	540.478	585.268	256.790
Uvægtet beregningsgrundlag	1.743	865	1.407	1.550	697

\* angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Hovedstaden på et 5-procents-niveau.

<sup>^</sup> angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Syddanmark på et 5-procents-niveau.

Anm.: Vi tester tabellen både med udgangspunkt i den region, hvor der er den højeste andel, der svarer 'ja', og den region, hvor der er den mindste andel, der svarer 'ja'.

Ref.: referencekategori.

## REGIONALE FORSKELLE I NYANSÆTTELSER AF PERSONER MED ANDEN ETNISK HERKOMST END DANSK

Vi så tidligere, at det er meget almindeligt, at danske lønmodtagere har kollegaer med anden etnisk herkomst end dansk. I relation til dette spørgsmål er der også betydelige regionale forskelle, som det fremgår af tabel 3.8. Hovedstadsregionen skiller sig igen ud i forhold til andre regioner – men med omvendt fortegn – når det gælder nyansættelser på særlige vilkår. Ifølge lønmodtagerne er arbejdspladser i Hovedstadsregionen således *mere* tilbøjelige end arbejdspladser i andre regioner til at ansætte personer med anden etnisk herkomst end dansk. 73 pct. af lønmodtagerne har i region Hovedstaden erfaringer med ansættelse af ar-

bejdskraft med anden etnisk herkomst end dansk. I region Sjælland har 62 pct., og i region Syddanmark og Midtjylland har hhv. 59 og 58 pct. erfaringer med disse ansættelser. Endelig gælder det kun 48 pct. i region Nordjylland.

TABEL 3.8.

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer af anden etnisk herkomst end dansk på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter region. Procent.

	Hoved- staden (Ref. <sup>^</sup> )*	Sjælland <sup>*^</sup>	Syd- danmark <sup>*^</sup>	Midt- jylland <sup>*^</sup>	Nord- jylland (Ref.* <sup>^</sup> ) <sup>^</sup>
Ja	73	62	59	58	48
Nej	20	31	34	34	44
Ved ikke	7	7	7	8	8
I alt	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	803.096	377.397	540.478	585.268	256.790
Uvægtet beregningsgrundlag	1.743	865	1.407	1.550	697

\* angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Nordjylland på et 5-procents-niveau.

<sup>^</sup> angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Hovedstaden på et 5-procents-niveau.

Anm.: Vi tester tabellen både med udgangspunkt i den region, hvor der er den højeste andel, der svarer 'ja', og den region, hvor der er den mindste andel, der svarer 'ja'.

Ref.: referencekategori.

Man skal igen være forsigtig med at tolke disse tal som udtryk for, at arbejdsmarkedet, hvad angår personer med anden etnisk herkomst end dansk, er væsentligt mere rummeligt i Hovedstaden end i resten af Danmark. Tallene afspejler i høj grad den regionale tilstedeværelse af arbejdskraft med anden etnisk baggrund end dansk.<sup>4</sup> I Hovedstadsregionen bor der væsentligt flere personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med andre regioner. Hovedstadsregionens arbejdsstyrke er

4. Dette gælder dog med undtagelse af region Sjælland, hvor der bor relativt få personer med anden etnisk herkomst end dansk set i forhold til virksomhedernes tilbøjelighed til at ansætte personer med denne herkomst. Dette kan dog forklares med, at relativt mange personer med anden etnisk herkomst end dansk er bosat i den nærliggende Hovedstadsregion. En række af disse lønmodtagere kan således tænkes at pendle til job i region Sjælland.

dermed mere mangfoldig, hvad angår etnicitet, end arbejdsstyrken i det øvrige Danmark. Derfor er det forventeligt, at der ansættes flere personer med anden etnisk herkomst end dansk i denne region sammenlignet med andre regioner.

Sammenholder vi dette faktuelle spørgsmål om ansættelser af personer med anden etnisk herkomst end dansk med lønmodtagernes *holdning* til ansættelse af nydanskere, er der også regionale forskelle. Vi kommer nærmere ind på lønmodtagernes holdninger i næste kapitel. Her skal det blot konstateres, at en positiv holdning til ansættelse af lønmodtagere med anden etnisk herkomst end dansk stiger med tilstedeværelsen af disse grupper på arbejdspladserne.

Dette svarer til, hvad tidligere VSE-undersøgelser er kommet frem til – at en positiv holdning til ansættelse af personer på særlige vilkår eller med anden etnisk herkomst end dansk eller med handicap afhænger af forekomsten af disse personer på arbejdspladsen. Når virksomhederne ansætter personer med nedsat arbejdsevne, handicap eller med anden etnisk herkomst end dansk, bevirker dette ofte, at eksisterende ansatte konstaterer, at disse nye medarbejdere godt kan indgå i arbejdspladsens fællesskab og bidrage til opgaveløsningen. Derfor hænger holdninger sammen med virksomhedernes handlinger.

## OPSUMMERING

- Regionale forskelle afspejler formentlig forskelle i befolknings-sammensætningen og erhvervsstrukturen og ikke nødvendigvis forskelle i virksomhedernes sociale engagement.
- Der kan ikke konstateres større regionale forskelle, når det drejer sig om lønmodtagernes overordnede vurdering af arbejdsmarkedets rummelighed. Det samme gælder virksomhedernes fastholdelse og hensyntagen til *eksisterende* medarbejdere ramt af sygdom eller krise.
- Til gengæld er der regionale forskelle, når det drejer sig om at *nyansætte ledige i job på særlige vilkår*. Her kan andre regioner lære noget af Syddanmark, der skiller sig ud som den region, der er mest tilbøjelig til at ansætte på disse vilkår. Virksomhederne i region Hovedstaden er mindst tilbøjelige til at gøre dette.
- Region Hovedstaden skiller sig ud ved en større tilbøjelighed end andre regioner til at *ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk*. Man skal være opmærksom på, at langt flere personer med anden et-

nisk herkomst end dansk er bosatte i hovedstadsområdet sammenlignet med andre regioner. Derfor har virksomheder og myndigheder formodentlig nogle erfaringer i Hovedstaden, som andre regioner kan lære af.

## BAGVEDLIGGENDE SAMMENHÆNGE

Vi har i dette kapitel undersøgt socialt engagement med udgangspunkt i ét generelt spørgsmål og fem specifikke spørgsmål til virksomhedernes initiativer. Nedenfor gennemfører vi en analyse, hvor vi undersøger, om lønmodtagerne på forskellige typer af virksomheder adskiller sig fra hinanden på dette område. Det gør vi ved at analysere det sociale engagement på baggrund af følgende karakteristika ved virksomhederne:<sup>5</sup>

- region
- sektor (offentlig/ privat)
- virksomhedsstørrelse (antal ansatte)
- branche
- personaleafdeling på virksomheden
- stærk fælles kultur og korpsånd
- hård konkurrence mellem kollegaer
- medarbejdere uddannet inden for forskellige erhverv
- mangfoldighed og forskellighed som del af virksomhedskulturen.

I dette afsnit analyserer vi først betydningen af sektor, branche og tilstedeværelsen af en personaleafdeling på den enkelte virksomhed. I det følgende kommer vi ind på betydningen af forskellige typer af virksomhedskulturer.<sup>6</sup>

---

5. Virksomhedens størrelse er ikke medtaget i regressionen ud fra den betragtning, at store virksomheder med 100 ansatte eller mere per se har en større sandsynlighed for at have en enkelt medarbejder i fx et fleksjob end en lille virksomhed med tre ansatte.

6. Selve analysen bygger på logistisk regression, hvor vi vælger en bestemt type af virksomheder inden for en bestemt kategori som reference – fx offentlige virksomheder. Herefter tester vi om andre typer af virksomheder inden for samme kategori – fx private virksomheder – har større eller mindre sandsynlighed for at svare lige som reference-virksomheden på de udvalgte spørgsmål. Spørgsmålet om arbejdspladsens generelle rummelighed er analyseret ved hjælp af lineær regression. Regressionerne er vedhæftet i tabelform (3B.4-3B.9) i bilagstabellerne til dette kapitel.

TABEL 3.9.

Oversigtstabel for signifikante variable i regressionsanalyser.

	Arbejds- pladsens rumme- lighed <sup>Δ</sup>	Over- gåelse til særlige vilkår	Ansæt på særlige vilkår	Ansæt ledige med jobtilskud	Hensyn til sygdom eller krise	Ansæt etniske
Region			*	*		*
Sektor/virksom- hedstype	*	*	*	*	*	
Virksomheds- størrelse	*	*	*	*		*
Branche	*	*	*	*		*
Personale- afdeling	*	*			*	*
Fælleskultur eller korpsånd	*	*		*	*	*
Uddannelses- diversitet			*	*		*
Konkurrence på arbejdspladsen	*				*	
Mangfoldighed på arbejds- pladsen	*	*	*	*	*	*

\* markerer, at variablen er signifikant på et 5-procents-niveau. Alle variable er undersøgt med logistiske regressioner, bortset fra en enkelt variabel markeret med <sup>Δ</sup>, som er undersøgt med lineær regression.

Tabel 3.9 giver en oversigt over de variabler, der har signifikant betydning for virksomhedernes konkrete handlinger. I de efterfølgende afsnit vil det blive beskrevet, på hvilken måde variablerne har betydning.

## STØRRELSE OG REGION

Antallet af ansatte har selvsagt betydning for lønmodtagernes oplevelse af virksomhedens indsats. Sandsynligheden for, at der er en kollega, der er blevet fastholdt, eller der er en person, der er ansat på særlige vilkår, er selvsagt meget større på en virksomhed med over 100 ansatte end på en virksomhed med 20 ansatte. Derfor er der intet overraskende i, at jo flere ansatte desto mere socialt engagement oplever lønmodtagerne.

Region har også betydning, men kun på de handlinger, hvor fx erhvervsstruktur og demografi har betydning. Netop dette er gennemgået i et tidligere afsnit om regionerne.

## SEKTOR (OFFENTLIG/ PRIVAT)

Ser vi først på sektor, adskiller offentlige virksomheder sig ifølge lønmodtagerne fra private virksomheder ved et større socialt engagement på en række områder. I offentlige virksomheder er der både højere sandsynlighed for, at medarbejderne har erfaringer med kollegaer, som er overgået til job på særlige vilkår, og for at der er blevet nyansat personer i job på særlige vilkår og med løntilskud. Endvidere er offentlige ansatte også mere tilbøjelige til at sige, at der på deres arbejdsplads tages hensyn til personer ramt af sygdom eller krise.

Ud fra undersøgelsens resultater fremgår det dermed, at det offentlige arbejdsmarked på de indikatorer, som anvendes i disse undersøgelser, tager et større socialt engagement end det private arbejdsmarked. Dette understøtter tidligere undersøgelser af virksomhedernes sociale engagement, som viste samme forskel (Rosenstock et al., 2008:94ff).

## BRANCHE

Ser vi herefter på, hvilke brancher som skiller sig ud, bliver billedet mere nuanceret. Vi opererer i undersøgelsen med følgende ti brancher:

1. landbrug, fiskeri og råstofudvinding
2. industri
3. infrastruktur
4. handel, hotel og restauration
5. transport, post og tele
6. finansiering og forretningsservice
7. offentlig administration
8. undervisning
9. sundheds- og velfærdsinstitutioner
10. andet.

I vores analyser har vi valgt at tage udgangspunkt i 'sundheds- og velfærdsinstitutioner' som reference for analysen. Vi antager, at arbejdspladser inden for denne branche er kendetegnet ved en høj grad af rummelighed. Denne antagelse bygger vi på ovenstående resultater og på tidligere undersøgelser af offentlige arbejdspladser rummelighed (Rosenstock et al., 2008:94ff). Herefter har vi sammenlignet 'sundheds- og velfærdsinstitutioner' med virksomheder inden for andre brancher.

Modsat forventningen fremgår det af analysen, at hvad angår *generel rummelighed*, så skiller de fleste brancher sig ikke ud fra 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. Lønmodtagere i 'finansiering og forretningsservice' samt i 'undervisningsbranchen' har dog større sandsynlighed for en positiv vurdering af den generelle rummelighed. Hvad angår *medarbejdere overgået til særlige vilkår*, er der flere brancher, der skiller sig signifikant ud fra 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. Der er således større sandsynlighed for, at lønmodtagerne inden for brancherne 'industri' samt 'transport, post og tele' siger, at der er medarbejdere, som er overgået til ansættelse på særlige vilkår inden for de seneste to år. Øvrige brancher skiller sig ikke ud her. Her går forskellene altså på tværs af skellet mellem det offentlige og det private.

Hvad angår *nyansættelser af personer i job på særlige vilkår* ser billedet lidt anderledes ud. Lønmodtagere i undervisningssektorer er her de eneste, som har større sandsynlighed for at melde om disse nyansættelser. De fleste brancher er her kendetegnet ved mindre sandsynlighed for at nyansætte medarbejdere på særlige vilkår sammenlignet med 'sundheds- og velfærdsinstitutionerne'. 'Landbrug, fiskeri og råstofudvinding' har ligesom 'finansiering og forretningsservice' også lavere sandsynlighed for at *ansætte ledige i job med løntilskud*.

Hvad angår 'finansiering og forretningsservice', ved vi fra tidligere undersøgelser, at eksempelvis detailhandel stiller krav om, at medarbejderne skal være præsentable og servicemindede over for kunderne (se Beer & Damgaard, 2007:33; Rosenstock et al., 2008). I de senere år er det nogle af de svageste grupper, der er kommet ud på arbejdsmarkedet via nyansættelse i job på særlige vilkår. Nogle af disse personer kunne forekomme arbejdsgivere inden for 'finansiering og forretningsservice' mindre velegnede til at varetage direkte kundekontakt. Derfor kunne disse arbejdsgivere være mindre tilbøjelige til at nyansætte på særlige vilkår.

Hvad angår spørgsmålet om *hensyntagen ved sygdom og krise*, så er denne variabel ikke signifikant. Der kan altså ikke identificeres branchemæssige forskelle. Endelig viser de logistiske regressioner, at 'industrien' skiller sig ud ved at have øget sandsynlighed for at *ansætte personer med anden etnisk herkomst end danske* sammenlignet med 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. Derimod har 'offentlig administration' samt 'undervisningssektoren' mindre sandsynlighed for at ansætte disse personer. Dermed er der også her nogle branchemæssige forskelle, som går på tværs af

opdelingen i offentlige og private virksomheder. 'Offentlig administration' og 'undervisningssektoren' har dermed et potentiale for at ansætte flere personer med anden etnisk herkomst end dansk.

#### PERSONALEAFDELING PÅ VIRKSOMHEDEN

Lønmodtagerne er i undersøgelsen blevet bedt om at besvare, om der er en personaleafdeling på virksomheden. Virksomheder med en personaleafdeling kunne forventes at have bedre forudsætninger for at udøve socialt engagement end virksomheder uden en personaleafdeling. Det skyldes, at de må forventes at have bedre organisatoriske forudsætninger for at udfærdige og implementere forskellige former for virksomhedspolitik. Det må også forventes, at det kun er større virksomheder, der har en personaleafdeling, og da store virksomheder har en større sandsynlighed for at udøve et socialt engagement, må det samme gøre sig gældende for forekomsten af en personaleafdeling. Vi kan da også konstatere, at forekomsten af en personaleafdeling øger sandsynligheden for, at lønmodtagerne giver udtryk for en positiv vurdering af arbejdspladsens rummelighed på de fleste områder. Der er to områder, hvor der ikke er signifikante forskelle, nemlig vedr. ansættelser på særlige vilkår og ansættelse af personer med løntilskud. Dette kan godt undre, idet netop det administrative arbejde i forbindelser med sådanne ansættelser kunne give virksomheder med en personaleafdeling en fordel, men dette er ikke tilfældet.

#### VIRKSOMHEDSKULTUR

I fire baggrundsspørgsmål blev medarbejderne bedt om at tage stilling til nogle forskellige karakteristika ved deres arbejdsplads. De blev således bedt om at tage stilling til, om der er en stærk fælles kultur og korpsånd på arbejdspladsen, om medarbejderne er uddannet inden for mange forskellige erhverv, om der er en hård konkurrence mellem kollegaerne, og endelig om mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen. Vi har stillet disse spørgsmål, fordi vi havde en forventning om, at forskellige typer af virksomhedskulturer spiller ind på lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement.

Mere specifikt forventede vi, at virksomheder med en stærk fælles kultur og korpsånd er gode til at fastholde medarbejdere, men mindre



gode til at nyansette personer ude fra på særlige vilkår. Vi forventede også, at lønmodtagerne på virksomheder med hård konkurrence mellem medarbejderne har mindre overskud til at udøve socialt engagement. Endelig forventede vi, at virksomheder med stor uddannelsesdiversitet, eller hvor mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen, er mere åbne over for at fastholde og nyansette personer på særlige vilkår eller med anden etnisk herkomst end dansk.<sup>7</sup>

#### STÆRK FÆLLES KULTUR OG KORPSÅND

Lønmodtagere på arbejdspladser præget af en stærk fælles kultur og korpsånd levede på to punkter op til vores forventninger. De havde større sandsynlighed for at fremkomme med en positiv vurdering af arbejdspladsens generelle rummelighed samt større sandsynlighed for at sige, at der tages hensyn til medarbejdere ramt af sygdom eller krise end medarbejdere fra arbejdspladser uden stærk fælles kultur eller korpsånd. Til gengæld havde de *mindre* sandsynlighed for at sige, at der var blevet fastholdt personer på deres arbejdsplads i job på særlige vilkår, fordi de var blevet ramt af ulykke, sygdom eller krise. Disse lønmodtagere havde også *mindre* sandsynlighed for at melde om ansættelser af personer med løntilskud eller af personer med anden etnisk herkomst end dansk. Endelig havde lønmodtagere på begge typer af arbejdspladser lige stor sandsynlighed for at melde om nyansættelser på særlige vilkår. Man må altså konkludere, at stærk fælles kultur og korpsånd på arbejdspladsen ikke er nogen stærk indikator for socialt engagement – hverken i relation til eksisterende eller potentielle medarbejdere.

#### HÅRD KONKURRENCE MELLEML KOLLEGAERNE

Vi forventede, at virksomheder, som *i høj* eller *nogen grad* er kendetegnet ved hård konkurrence mellem kollegaerne, ville skille sig negativt ud fra virksomheder, som *i mindre grad* eller *slet ikke* er kendetegnet ved hård konkurrence. Undersøgelsen viser da også, at hård konkurrence mellem kollegaerne giver mindre sandsynlighed for en positiv vurdering af ar-

---

7. Lønmodtagerne er i spørgeskemaet blevet bedt om at vurdere, om disse karakteristika ved deres arbejdsplads findes *I høj grad*, *I nogen grad*, *I mindre grad* eller *Slet ikke*. I det følgende har vi behandlet svarene *I høj grad* og *I nogen grad* som én gruppe og svarene *I mindre grad* og *Slet ikke* som en anden gruppe.

bejdspladsens generelle rummelighed. Virksomheder præget af hård konkurrence lever også op til vores forventning, idet lønmodtagerne her har mindre sandsynlighed for at sige, at der bliver taget særlige hensyn til medarbejdere med sygdom eller krise. Til gengæld har medarbejdere på disse virksomheder faktisk større sandsynlighed for at rapportere om ansættelse af etniske minoriteter. Hvad nyansættelser på særlige vilkår eller med løntilskud angår, viste der sig ikke nogle signifikante forskelle. Konkurrence på arbejdspladsen er altså ikke uforeneligt med visse former for socialt engagement.

MEDARBEJDERE UDDANNET INDEN FOR FORSKELLIGE ERHVERV  
Lønmodtagerne blev også bedt om at forholde sig til udsagnet: ”medarbejderne på arbejdspladsen er uddannet inden for mange forskellige erhverv.” Her viser analysen, at virksomheder, hvor medarbejderne har svaret *i høj* eller *nogen grad*, på flere områder adskiller sig positivt fra virksomheder, hvor medarbejderne har svaret *i mindre grad* eller *slet ikke*. På virksomheder, hvor medarbejderne har forskellige uddannelser, oplever medarbejderne i højere eller nogen grad nyansættelser af personer på særlige vilkår, af personer med løntilskud samt af etniske minoriteter. Vi har ikke kunnet konstatere signifikante forskelle, når det drejer sig om generel rummelighed eller særlige hensyn ved sygdom eller krise. Alt i alt må disse virksomheder altså siges at leve op til vores forventning, idet der er en sammenhæng mellem intern uddannelsesmæssig diversitet og socialt engagement.

#### MANGFOLDIGHED OG FORSKELLIGHED SOM DEL AF VIRKSOMHEDSKULTUREN

Endelig blev medarbejderne bedt om at bedømme om ”mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen.” Her viser der sig en endnu mere klar overensstemmelse med vores forventninger – og dermed med undersøgelsens forskellige mål for socialt engagement. Virksomheder, hvor lønmodtagerne vurderer, at mangfoldighed og forskellighed *i høj* eller *nogen grad* er en del af virksomhedskulturen, er således kendetegnet ved en mere positiv vurdering af arbejdspladsens rummelighed generelt. De har også højere sandsynlighed for at fastholde medarbejdere ramt af ulykke, sygdom eller krise. De har højere sandsynlighed for at nyansætte på særlige vilkår eller med løntilskud samt for at tage

særlige hensyn til medarbejdere ramt af sygdom og krise. Endelig har de også – måske ikke særligt overraskende – større sandsynlighed for at ansætte personer med anden etnisk herkomst end dansk.

Virksomheder, hvor lønmodtagerne vurderer, at mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen, er altså *utvivlsomt* mere rummelige og socialt engagerede end virksomheder, hvor dette ikke er tilfældet.

## OPSUMMERING

- Offentlige arbejdspladser opleves af lønmodtagerne generelt som mere socialt engagerede end private.
- På brancheniveau må dette billede nuanceres. Det viser sig, når forskellige brancher sammenlignes med 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. Eksempelvis har 'industri' samt 'transport, post og tele' større sandsynlighed for at fastholde personer i job på særlige vilkår.
- 'Industrien' har større sandsynlighed for at ansætte personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. 'Offentlig administration' og 'undervisningsbranchen' har mindre sandsynlighed for dette.
- Medarbejdere på virksomheder med en personaleafdeling vurderer, at der udvises større socialt engagement over for egne medarbejdere end virksomheder uden personaleafdeling. Dette korrelerer dog stærkt med størrelsen på virksomheden.
- Fælles virksomhedskultur og korpssånd på arbejdspladsen var, ifølge lønmodtagerne, ikke en stærk indikator for socialt engagement – nærmest tværtimod.
- Hård konkurrence på arbejdspladsen gav mindre sandsynlighed for, at lønmodtagerne oplever generel rummelighed samt, at der tages særlige hensyn ved sygdom og krise.
- På arbejdspladser, hvor medarbejderne har forskellige uddannelser, har lønmodtagerne større sandsynlighed for at opleve socialt engagement på en række punkter – fx både fastholdelse og nyansættelse af personer på særlige vilkår.
- Virksomhedskulturer, der vægter mangfoldighed og forskellighed, virker befordrende for socialt engagement på *alle* de områder, vi har undersøgt i dette kapitel.

## KONKLUSION

I dette kapitel har vi analyseret virksomhedernes sociale engagement med udgangspunkt i lønmodtagernes vurdering af deres konkrete initiativer. Indledningsvis undersøgte vi, hvorledes lønmodtagerne bedømte arbejdspladsens generelle rummelighed på en skala fra 1 til 10. Lands gennemsnittet lå her på 7,2. Dette indikerer, at danske lønmodtagere overordnet betragter deres arbejdspladser som ganske rummelige – dvs. socialt engagerede – i relation til personer med midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne.

Hvad angik udviklingen over tid, fandt vi ud af, at der på flere konkrete områder var en positiv udvikling. Fra 1999 til 2007 har der således været en vækst fra 22 til 35 pct. i de lønmodtagere, som siger, at der *fastholdes* medarbejdere på særlige vilkår på deres virksomhed. I samme periode har der også været vækst fra 19 til 33 pct. i antallet af lønmodtagere, som melder om personer, der er blevet *nyansat* på særlige vilkår. Begge udviklingstendenser kan underbygges ved hjælp af offentligt tilgængelige statistikker, der bl.a. viser, at antallet af personer ansat i fleksjob er steget markant gennem de senere år.

Endvidere viste vi, at hensyntagen til personer ramt af længerevarende sygdom eller krise har stabiliseret sig på et generelt højt niveau. Hvor det i 1999 var samlet 61 pct. af lønmodtagerne, der sagde, at der tages den slags hensyn på deres arbejdsplads, så lå dette antal på 79 pct. i 2006 og 77 pct. i 2007. Endelig kan vi vise, at over halvdelen af danske lønmodtagere – 63 pct. – har erfaringer med at have kollegaer med anden etnisk herkomst end dansk.

Vi fandt endvidere frem til, at danske regioner ligner hinanden, når det drejer sig om virksomhedernes egne ansatte – dvs. fastholdelse og hensyntagen ved krise og sygdom. Dette er ikke så overraskende, idet fastholdelse af egne medarbejdere er forholdsvis uafhængig af konteksten. Konteksten er til gengæld afgørende, når man kigger specifikt på nyansættelser. Eksempelvis skilte region Hovedstaden sig ud, når det drejede sig om nyansættelse af personer med anden etnisk herkomst. 73 pct. af lønmodtagerne i hovedstaden kunne berette, at der var blevet ansat personer med anden etnisk herkomst inden for de sidste to år på deres arbejdsplads. I Nordjylland gjaldt dette kun for 48 pct. Tallene afspejler formentlig demografiske forskelle i nydanskernes bosætningsmønstre. Der bor således flere med anden etnisk herkomst end dansk i

Hovedstaden sammenlignet med andre regioner. Dette blev også bekræftet i regressionsanalyserne.

Hvad angår de andre bagvedliggende sammenhænge, fandt vi på linie med tidligere undersøgelser frem til, at offentlige arbejdspladser på en række områder er mere socialt engagerede end private. Dette billede måtte dog nuanceres på baggrund af vores analyser af brancheforskelle. Eksempelvis har 'industri' samt 'transport, post og tele' større sandsynlighed for at fastholde personer i job på særlige vilkår sammenlignet med 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. 'Industrien' har større sandsynlighed for at ansætte personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med 'sundheds- og velfærdsinstitutioner', mens 'offentlig administration' og 'undervisningsbranchen' har mindre sandsynlighed for dette.

På arbejdspladser, hvor medarbejderne har forskellige uddannelser, har lønmodtagerne større sandsynlighed for at melde om nyansættelser på særlige vilkår eller ansættelse af personer med anden etnisk herkomst end dansk.

Endelig undersøgte vi sammenhængen mellem forskellige former for virksomhedskultur og lønmodtagernes svar på spørgsmålene om virksomhedernes sociale engagement. Her viste det sig, at lønmodtagere på virksomheder præget af en stærk fælles kultur og korpsånd – modsat vores forventning – ikke rapporterede om større socialt engagement end andre virksomheder. Stærk konkurrence mellem medarbejderne viste sig – i overensstemmelse med vores forventning – at give mindre sandsynlighed for hensyntagen ved sygdom og krise. Til gengæld viste hård konkurrence sig ikke at give mindre sandsynlighed for socialt engagement på flere andre områder.

De mest entydige sammenhænge mellem virksomhedskultur og socialt engagement viste sig på området mangfoldighed. Arbejdspladser, hvor lønmodtagerne sagde, at mangfoldighed og forskellighed var en del af virksomhedskulturen, skilte sig ud på *alle* undersøgte områder ved et større socialt engagement sammenlignet med virksomheder, hvor mangfoldighed ikke var en del af virksomhedskulturen.



# LØNMODTAGERNES HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

Dette kapitel handler om lønmodtagernes holdning til, om deres arbejdsplads udøver et socialt engagement. Holdningen til det sociale engagement er interessant i sig selv, fordi den viser tolerancen på arbejdspladserne. Ydermere er holdningen blandt lønmodtagerne interessant, fordi en negativ holdning kan få konsekvenser, hvis den kommer til at virke som en barriere, der afholder arbejdsgiverne fra at ansætte personer, som medarbejderne er negativt stemt overfor.

I dette kapitel belyser vi først ændringer i lønmodtagernes holdning til det sociale engagement i perioden 1999 til 2007. Dernæst undersøger vi, om der er forskel på holdningerne, når vi sammenligner virksomhedsstørrelse, lederstatus og respondentens bopælsregion. Når vi vælger at undersøge bopælsregion, er det fordi, vi vil se, om den forskel vi fandt mellem regionerne i andelen af lønmodtagere, der svarer, at der er ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads, kan aflæses i holdningen til personer med anden etnisk baggrund.

Til sidst i kapitlet foretages multivariate statistiske analyser for at undersøge, hvilke karakteristika der har betydning for holdningsdannelsen omkring det sociale engagement.

I dette kapitel måler vi holdningen til det sociale engagement på fire indikatorer:

- holdningen til, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne
- holdningen til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk
- holdningen til, om ansættelse af personer på særlige vilkår belaster lønmodtageren og/eller kollegaerne mere end ellers
- holdningen til, om ansættelse af personer på særlige vilkår aflaster lønmodtagerne og/eller kollegaerne.

## DYK I DEN POSITIVE HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

Der har siden 1999 generelt været en positiv udvikling i lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement på arbejdspladsen. I 2007 er den positive holdning på tre af de fire indikatorer imidlertid blevet mindre positiv, hvilket vi skal se nærmere på i dette afsnit.

### NYANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Alle lønmodtagerne er hvert andet år i perioden 1999-2007 blevet spurgt om deres holdning til, at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. Svarene fremgår af tabel 4.1. I perioden 1999-2003 svarede mellem 62 og 67 pct. af lønmodtagerne, at de var *meget positiv* eller *ret positiv* over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. I 2006 var dette steget til 79 pct., hvilket viste en markant fremgang i holdningen til nyansættelser. Denne positive udvikling er imidlertid ikke blevet opretholdt i 2007.

Tabel 4.1 viser, at der i 2007 er 71 pct., der er positivt stemt over for nyansættelser. Der er dermed sket en nedgang i andelen af positive respondenter. Denne ændring dækker imidlertid over, at andelen af lønmodtagere, der svarer *meget positiv*, er faldet fra 44 pct. i 2006 til 33 pct. i 2007. Frem til 2006 var der sket et fald i andelen af lønmodtagere, der var negativt stemt over for nyansættelser. Det lave niveau på 5 pct., som blev fundet i 2006, er opretholdt i 2007.



TABEL 4.1

"Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?" Opdelt på undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006*	2007
Meget positiv	33	30	32	44	33
Ret positiv	29	35	35	35	38
Neutral	27	26	23	16	23
Ret negativ	9	7	7	4	4
Meget negativ	3	2	2	1	1
I alt	101	100	99	100	99
Opregnet til befolkningen	2.162.744	2.238.160	2.190.885	2.468.561	2.561.383
Uvægtet beregningsgrundlag	6.494	6.335	5.861	6.541	6.260

\* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 1-procents-niveau.

Anm.: Svarkategorien *ved ikke* er ikke gengivet i ovenstående tabel. Årsagen er, at der i flere af spørgsmålene i kapitlet er sket en reduktion i andelen af respondenter, der svarer *ved ikke*. For at de forskelle, vi undersøger, ikke primært kommer til at basere sig på ændringer i denne kategori, er kategorien taget ud.

#### FORTSAT EN POSITIV HOLDNING TIL ANSÆTTELSE AF PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

Den positive holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk var svagt stigende i årene 1999-2003. I 2006 skete der en markant positiv udvikling, idet 83 pct. af lønmodtagerne svarede enten *meget positive* eller *ret positive* på dette spørgsmål. Tabel 4.2 viser, at den positive fremgang er fastholdt i 2007, hvor 83 pct. af lønmodtagerne også dette år er positive over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Der er sket en mindre forskydning i andelen, der svarer *meget positiv* og *ret positiv*, idet andelen af *meget positive* personer var større i 2006 end i 2007. Den markante stigning fra mellem 50 og 60 pct. i årene 1999-2003 til 83 pct. må imidlertid siges at være fastholdt fra 2006 til 2007.

Ser vi på andelen af respondenter, der er negative over for ansættelsen af personer med anden etnisk baggrund end dansk, er der fra 1999 til 2007 sket et fald fra 14 pct. til 3 pct.

TABEL 4.2

"Hvad er Deres holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999*	2001*	2003*	2006*	2007
Meget positiv	25	28	30	54	51
Ret positiv	26	30	30	29	32
Neutral	35	31	32	12	15
Ret negativ	10	7	6	2	2
Meget negativ	4	3	2	2	1
I alt	100	99	100	99	101
Opregnet til befolkningen	2.081.631	2.194.181	2.157.409	2.497.206	2.561.383
Uvægtet beregningsgrundlag	6.207	6.176	5.734	6.608	6.260

\* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 1-procents-niveau.

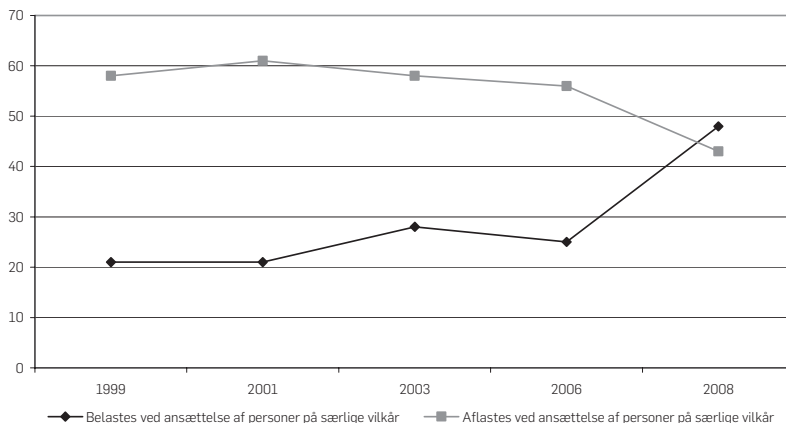
#### PERSONER PÅ SÆRLIGE VILKÅR OPLEVES SOM EN BELASTNING

Lønmodtagerne er i to særskilte spørgsmål blevet spurgt, om de tror, at ansættelse af en person på særlige vilkår betyder, at de selv og/eller kollegaerne aflastes eller belastes mere end ellers. Holdningen til dette spørgsmål er kun undersøgt blandt lønmodtagere, der har svaret, at der inden for de seneste to år, er fastholdt eller nyansat personer på særlige vilkår på deres arbejdsplads. Vi undersøger således alene holdningen blandt personer, som har erfaringer med personer ansat på ikke-ordinære vilkår.

Figur 4.1 viser udviklingen i lønmodtagernes svar på de to spørgsmål. Der er sket en markant holdningsændring fra 2006 til 2007. Færre lønmodtagere svarer, at det er en aflastning, mens flere angiver, at det er en belastning. Andelen af lønmodtagere, der mener, at det medfører en belastning, er steget fra 25 til 48 pct. fra 2006 til 2007. En forklaring på denne markante stigning kan være, at lønmodtagere med større nedsættelse af arbejdssevnen også kommer i arbejde, at tempoet på arbejdspladserne generelt er gået op, og at lønmodtagerne derfor i mindre udstrækning har overskud til at tage sig af kollegaer ansat på særlige vilkår.

FIGUR 4.1

Udviklingen i lønmodtagernes syn på betydningen af, at der ansættes en person på særlige vilkår. Procent.



Anm.: Graferne er dannet på baggrund af følgende to spørgsmål: "Tror du, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder, at du og/eller dine kollegaer belastes mere end ellers?" og "Tror du, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder, at du og/eller dine kollegaer aflastes?". De tabeller, der ligger til grund for figuren, kan ses i bilag 4B.1 og 4B.2.

Anm.: De lønmodtagere, som er medtaget i tabellen, er personer, som på deres arbejdsplads har oplevet, at der er blevet fastholdt eller ansat en person på særlige vilkår eller med løntilskud.

I tabel 4.3 er respondenternes svar på begge spørgsmål kombineret. Kategorien 'Belastes' dækker over personer, der har svaret *ja* til, at personer på særlige vilkår er en belastning, og har svaret *nej* eller *ved ikke* til, at personer på særlige vilkår er en aflastning. Mens 'Aflastes' omvendt dækker over personer, der har svaret *ja* til, at personer på særlige vilkår er en aflastning, og har svaret *nej* eller *ved ikke* til, om personer på særlige vilkår er en belastning. Personer, der har svaret *ja* både til, at det er en belastning og en aflastning, bliver registreret som 'både og'. Respondenter, der svarer *nej* til begge spørgsmål, kategoriseres som 'hverken eller'.<sup>8</sup>

8. Respondenter, der har svaret *ved ikke* til det ene af spørgsmålene, men har svaret *ja* eller *nej* på det andet spørgsmål, vil således blive registreret for svaret på det andet spørgsmål. Kun respondenter, der har svaret *ved ikke* på begge spørgsmål, er placeret i kategorien 'ved ikke'.

TABEL 4.3

"Tror De, at ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår betyder, at De og/eller deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers?"  
Opdelt efter undersøgelsesår. Procent.<sup>9</sup>

	1999	2001	2003	2006	2007
Aflastes	*44	*46	*41	*39	25
Belastes	*12	*12	*15	*14	31
Både-og	7	7	10	9	14
Hverken-eller	29	27	27	31	26
Ved ikke	8	9	7	8	4
I alt	100	101	100	101	100
Opregnet til befolkningen	1.081.917	1.226.708	1.276.814	1.180.830	1.419.621
Uvægtet beregningsgrundlag	3.266	3.440	3.356	3.219	3.526

\* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 1-procents-niveau.

Anm.: Denne tabel adskiller sig fra de øvrige tabeller i dette kapitel, idet den indeholder to forhold (aflastning og belastning), hvis udvikling over tid er testet hver for sig. Testen er således lavet på de oprindelige spørgsmål. Dette er årsagen til den anderledes placering af de stjerner, som angiver, om en ændring er signifikant på et 5-procents-niveau.

Tabellen viser et fald fra 39 pct. i 2006 til 25 pct. i 2007 i andelen af lønmodtagere, der alene mener, at ansættelse af personer på særlige vilkår er en aflastning. I samme periode er andelen, der mener, at det alene er en belastning, steget fra 14 pct. til 31 pct. Andelen af lønmodtagere, der mener, at det både er en aflastning og en belastning, er steget fra 9 til 14 pct.

Der er sket en mindre ændring i spørgsmålsformuleringen fra 2006 til 2007. I 2006 blev respondenterne stillet følgende spørgsmål: "Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud eller på særlige vilkår (fx jobtræning, skånejob eller fleksjob) medfører, at: De og /eller Deres kollegaer belastes mere end ellers?". I 2007 var spørgsmålet reduceret til: "Tror de, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder, at: De og/eller Deres kollegaer belastes mere end ellers?". Den forklarende tekst inden selve spørgsmålet er således skåret væk i 2007. Denne ændring i formuleringen kan have betydning, men det er usandsynligt, at

9.

den alene kan være årsagen til den markante ændring, vi ser mellem 2006 og 2007.

En mere sandsynlig forklaring tager afsæt i beskæftigelsessituationen, hvor der er en stadig stigende mangel på arbejdskraft. Hvis en virksomhed mangler arbejdskraft i ordinære stillinger, fordi der ikke er arbejdskraft at få, og virksomheden i denne situation ansætter personer på særlige vilkår til at varetage dele af denne jobfunktion, vil det øvrige arbejde sandsynligvis blive pålagt de øvrige ansatte. Her kan det opleves som en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår, fordi der sammenlignes med en person på ordinære vilkår, som ville kunne udfylde hele jobfunktionen selv. En anden forklaring med udgangspunkt i beskæftigelsessituationen er, at de personer, der er blevet aktiveret mellem 2006 og 2007, har haft flere vanskeligheder eller skavanker i forhold til at være på arbejdsmarkedet, og at der derfor skal tages flere hensyn til dem på arbejdspladsen. Jo flere hensyn, der skal tages, jo større er sandsynligheden for, at det af de øvrige kollegaer opleves som en belastning i hverdagen.

#### OPSUMMERING

- Der er et lille fald fra 79 til 71 pct. i andelen af lønmodtagere, der er positive over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, hvilket kan hænge sammen med den øgede oplevelse af, at det er en belastning, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne.
- Den positive udvikling i holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk er fastholdt på 83 pct. mellem 2006 og 2007.
- Andelen af lønmodtagere, der mener, at ansættelse af personer på særlige vilkår er en aflastning, er faldet fra 39 til 25 pct.
- Andelen, der mener, at det er en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår, er steget markant fra 14 til 31 pct.

#### HAR VIRKSOMHEDSSTØRRELSE OG LEDERSTATUS BETYDNING FOR HOLDNINGER?

I dette afsnit undersøger vi, om der er forskel på holdningen til det sociale engagement, når vi tager højde for virksomhedsstørrelse og ledersta-

tus. Vi opdeler på antallet af ansatte, fordi vi har en formodning om, at forskelle mellem store og små virksomheder i opbygning af virksomhedens struktur kan have betydning for lønmodtagernes holdningsdannelse. Eksempelvis kan man forestille sig, at der på de mindre virksomheder er kortere beslutningsgange, og at løsninger kan laves mere ad hoc, mens kendskabet til lovgivning og kendskab til procedurer for særlige ansættelser sandsynligvis er større på større virksomheder. Ligeledes kan man forestille sig, at virksomhedskulturen kan være forskellig på større og mindre virksomheder. Samtidig vælger vi at opdele på lederstatus, fordi vi vil undersøge, om der er forskel på holdningerne mellem ledere og medarbejdere. Hvis lederne er positive, mens medarbejderne er mere negative, kan det være en barriere for ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne. Hvis lederne omvendt er negative, mens medarbejderne er mere positive, er lederne et oplagt sted at begynde at påvirke holdningsdannelsen for eksempelvis jobkonsulenterne i kommunerne.

TABEL 4.4

"Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?" Opdelt på antallet af ansatte og lederstatus. Procent.

	Under 50 ansatte			50 ansatte eller flere		
	Leder	Medarbejdere*	I alt	Leder	Medarbejdere (Ref.)	I alt
Meget positiv	30	31	31	36	36	36
Ret positiv	44	37	38	39	38	38
Neutral	16	26	25	20	21	21
Ret negativ	7	5	5	4	3	3
Meget negativ	2	1	1	1	1	1
I alt	99	100	100	100	99	99
Opregnet til befolkningen	135.051	1.101.837	1.236.888	187.204	1.084.679	1.271.883
Uvægtet beregningsgrundlag	327	2.714	3.041	445	2.660	3.105

\* angiver, at svarfordelingen for den pågældende medarbejdergruppe adskiller sig signifikant fra medarbejdere i store virksomheder på et 5-procents-niveau.

Ref.: referencekategori.

I tabel 4.4 ses, at når vi sammenligner medarbejdere på store virksomheder (referencekategori),<sup>10</sup> adskiller denne gruppe sig signifikant fra medarbejdere på små virksomheder, men ikke fra ledere, hverken på små eller store virksomheder. Der er en større andel af medarbejderne på de store virksomheder, der er *positivt* stemt. Blandt medarbejdere på de små virksomheder er der derimod en større andel, der har svaret *neutral*. Dette kunne hænge sammen med, at lønmodtagerne på de større virksomheder har større sandsynlighed for at have arbejdet sammen med en kollega med nedsat arbejdsevne, og i så fald ville det bekræfte, at kendskab skaber en mere positiv holdning.

TABEL 4.5

"Hvad er Deres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter virksomhedsstørrelse og lederstatus. Procent.

	Under 50 ansatte			50 ansatte eller flere		
	Leder*	Medarbejder (Ref.)	I alt	Leder*	Medarbejder*	I alt
Meget positiv	54	46	47	61	53	54
Ret positiv	34	33	33	28	32	31
Neutral	9	18	17	10	13	13
Ret negativ	1	2	2	1	1	1
Meget negativ	1	1	1	0	1	0
I alt	99	100	100	100	100	99
Opregnet til befolkningen	135.051	1.101.837	1.236.888	187.204	1.084.679	1.271.883
Uvægtet beregningsgrundlag	327	2.714	3.041	445	2.660	3.105

\* angiver, at svarfordelingen for den pågældende medarbejdergruppe adskiller sig signifikant fra medarbejdere i små virksomheder på et 5-procents-niveau.

Anm.: Vi har desuden testet tabellen med udgangspunkt i lederne for store virksomheder som referencekategori, fordi denne gruppe ser ud til at være særlig positiv. Ledere på store virksomheder er signifikant forskellige fra medarbejdere på både små og store virksomheder, men ikke fra ledere på små virksomheder.

Ref.: referencekategori.

10. I tabellerne 4.4-4.6 har vi valgt at skifte referencekategorien, således at vi har testet kategorien med enten flest positive eller færrest positive mod de andre grupper. Hvis vi anvender den samme referencekategori, vil der være forskelle mellem medarbejdergrupperne, som vi ikke ser.

Når vi ser på lønmodtagere, der er negativt stemt over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, er andelen størst blandt ledere på de små virksomheder, hvor 9 pct. er *ret negativ* eller *meget negativ*. Denne forskel kan imidlertid ikke påvises at være signifikant forskellig fra de øvrige grupper.

Vi har også opdelt holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk på virksomhedsstørrelse og lederstatus. I tabel 4.5 ses, at medarbejdere på små virksomheder er signifikant mindre positive end de øvrige grupper, men at gruppen til gengæld i høj grad svarer *neutral*. Om dette skal tolkes positivt eller negativt kan diskuteres, men det kan også tolkes som, at den etniske baggrund blandt kollegaerne i højere grad er ligegyldig. I en tid, hvor der stadig er stor debat om personer med anden etnisk baggrund, er det sikkert svært at tolke tallet positivt, men på sigt vil integrationen være mere fuldkommen, hvis lønmodtagerne er ligeglade med, om der er folk med anden etnisk baggrund ansat på deres arbejdsplads frem for, at de har en udtalt holdning hertil.

Lederne på de store virksomheder er til gengæld signifikant mere positive end medarbejdere på både små og store virksomheder. Lederne på de store virksomheder svarer i højere grad *meget positiv* end de øvrige grupper. Der kan være flere grunde til, at lederne på de store virksomheder er mere positive. Dels kan det være, at de ser personer med anden etnisk baggrund end dansk som et godt rekrutteringsgrundlag, og at de allerede gennem kendskab og tidligere ansættelser har positive erfaringer. Dels kan overordnede ledere i større virksomheder måske i højere grad tillade sig at have positive holdninger, fordi de ikke står med de praktiske opgaver i hverdagen. Det ser således ud til, at lederne generelt - men i særlig grad lederne på de store virksomheder - er mere positive over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk end medarbejderne. Det overordnede billede er dog positivt, idet andelen af respondenter, der har svaret *meget positiv* eller *ret positiv* spænder fra 79 pct. blandt medarbejdere på små virksomheder til 89 pct. blandt ledere på store virksomheder. Det er få blandt respondenterne, der er negativt stemt. Kun mellem 1 og 3 pct. har svaret enten *ret negativ* eller *meget negativ*.

I forrige afsnit så vi, hvordan der var sket markante ændringer i holdningen til, hvordan ansættelse af personer på særlige vilkår påvirker arbejdet for de øvrige kollegaer. I VSE-undersøgelsen i 2006 mente ledere i højere grad, at ansættelser på særlige vilkår var en belastning end



medarbejderne.<sup>11</sup> Samtidig mente ledere også i højere grad, at ansættelse af personer på særlige vilkår kunne være en aflastning.<sup>12</sup> Ledere var således både mere negative og mere positive end lønmodtagerne i øvrigt.

Nedenfor opdeles på virksomhedsstørrelse for at se, om der stadig er en forskel mellem ledere og medarbejdere (tabel 4.6).

TABEL 4.6

"Tror De, at ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår betyder, at De og/eller deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers?"  
Opdelt efter virksomhedsstørrelse og lederstatus. Procent.

	Under 50 ansatte			50 ansatte eller flere		
	Leder (Ref.*)	Med- arbejdere	I alt	Leder	Med- arbejdere	I alt
Aflastes	24	25	25	24	26*	25
Belastes	32	30*	30	33	32*	32
Både-og	21	13	14	15	13	13
Hverken-eller	21	28	27	25	25	25
Ved ikke	2	4	3	3	5	5
I alt	100	100	99	100	101	100
Opregnet til befolkningen	84.347	504.350	588.696	140.761	674.296	815.057
Uvægtet beregnings- grundlag	204	1.272	1.476	338	1.677	2.015

\* angiver, at svarfordelingen for den pågældende medarbejdergruppe adskiller sig signifikant fra ledere i små virksomheder på et 5-procents-niveau.

Anm.: Tabellen er dannet på baggrund af to særskilte spørgsmål, og på hvert af disse spørgsmål er der testet for, om der er forskelle mellem alle medarbejdergrupperne indbyrdes. (se bilagstabel 4B.3 og 4B.4 for tallene).

Ref.: referencekategori.

Tabel 4.6 viser, at der på spørgsmålet om, hvorvidt en person der ansættes på særlige vilkår, er en 'belastning', er der en signifikant forskel på ledere i de små virksomheder og medarbejdere i både de små og store virksomheder. En større andel af lederne forventer, at personer ansat på særlige vilkår bliver en 'belastning' (Se også bilagstabel 4B.3), men samti-

11. 29 pct. af lederne angav i 2006, at ansættelse af personer på særlige vilkår var en belastning mod kun 19 pct. blandt lønmodtagere i ordinære job.

12. 47 pct. af lederne angav i 2006, at ansættelse af personer på særlige vilkår var en aflastning mod kun 38 pct. blandt lønmodtagere i ordinære job.

dig angiver 21 pct. af lederne mod kun 13 pct. af medarbejderne på både de store og små virksomheder *både-og*. Den forskel, som vi finder i relation til belastning, er derfor i høj grad et udtryk for, at flere ledere svarer *ja* til, at ansættelsen af personer på særlige vilkår både er en aflastning og en belastning.

## OPSUMMERING – VIRKSOMHEDSSTØRRELSE OG LEDERSTATUS

- Medarbejdere på store virksomheder er mere positive over for nyansettelser af personer med nedsat arbejdsevne end medarbejdere på små virksomheder.
- Medarbejdere på små virksomheder er mindre positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk end de øvrige grupper.
- Der er ingen forskel mellem ledere og medarbejdere, hverken på store eller små virksomheder, når vi ser på, om respondenterne tror, at ansættelse af personer på særlige vilkår er en aflastning.
- Holdningen til, om personer på særlige vilkår er en belastning, adskiller sig ikke i de forskellige grupper, bortset fra at der er forskel på ledere og medarbejdere på mindre virksomheder. Ledere på mindre virksomheder svarer i højere grad både, at personer på særlige vilkår er en belastning og en aflastning.

## HOLDNINGEN I DE FORSKELLIGE REGIONER

De fem regioner i Danmark er forskellige, når vi både ser på erhvervsstrukturen og den demografiske sammensætning. I dette afsnit undersøger vi, om der er forskel på, hvordan lønmodtagerne i de fem regioner forholder sig til det sociale engagement på deres arbejdsplads. Dette er interessant, fordi vi i kapitel 3 så, at der var forskel på, hvor stor erfaring lønmodtagerne i de enkelte regioner har med de enkelte indikatorer på det sociale engagement. Vi opdeler derfor de fire holdningsindikatorer på regioner.

Der er ingen signifikant forskel på holdningen til, at der nyan-sættes personer med nedsat arbejdsevne, når vi opdeler på regioner.<sup>13</sup> Selvom vi i kapitel 3 så, at der var stor forskel mellem regionerne på, hvor mange lønmodtagere der angiver, at der på deres virksomhed er ansat personer på særlige vilkår, så ser dette ikke ud til at influere på holdningen til, om der ansættes personer på særlige vilkår.

Ser vi imidlertid på holdningen til ansættelser af personer med anden etnisk baggrund, er der større variation i holdningen mellem regi- onerne. I tabel 4.7 har vi undersøgt, om den mest positive og den mest negative region adskiller sig fra de øvrige regioner.

TABEL 4.7

"Hvad er deres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk på din arbejdsplads?" Opdelt på bopælsre- gion. Procent.

	Hoved- staden (Ref. *) <sup>^</sup>	Sjælland *	Syd- danmark (Ref. <sup>^</sup> )*	Midt- jylland <sup>^</sup> *	Nord- jylland *
Meget positiv	56	50	46	50	47
Ret positiv	30	32	33	32	34
Neutral	12	16	17	15	17
Ret negativ	1	2	2	2	1
Meget negativ	0	1	1	1	2
I alt	99	101	99	100	101
Opregnet til befolkningen	802.447	376.399	540.478	585.268	256.790
Uvægtet beregnings- grundlag	1.742	864	1.407	1.550	697

\* angiver, at den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Hovedstaden, der er den mest positive region på et 1-procents-niveau.

<sup>^</sup> angiver, at regionen adskiller sig fra region Syddanmark, som er den mest negative region.

Anm.: Vi har testet, om regioner med den mest negative og mest positive holdning adskiller sig fra de øvrige regioner.

Ref.: referencekategori.

Tidligere i kapitlet så vi, at den positive udvikling i holdningen til ansæt- telsen af personer med anden etnisk baggrund end dansk mellem 2003

13. Se bilagstabel 4B.5 for at se, hvordan holdningen til nyansettelse af personer med nedsat arbejdsevne fordeler sig på regionerne.

og 2006 var blevet fastholdt i 2007. Opdeler vi denne holdning på regioner, kan vi i tabel 4.7 se, at antallet af positive besvarelser svinger fra 79 pct. i region Syddanmark til 86 pct. i region Hovedstaden. Vi kan dermed se, at lønmodtagere i region Hovedstaden er mere positive over for ansættelsen af personer med anden etnisk baggrund end dansk end respondenter i de øvrige regioner. 56 pct. i region Hovedstaden er *meget positive* over for ansættelsen af personer med anden etnisk baggrund, mens kun 1 pct. er *ret negativ* og ingen er *meget negative*. Det ser dermed ud til, at lønmodtagerne i Hovedstaden har flere erfaringer med ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som vi så i kapitel 3, og at dette kommer til udtryk i mere positive holdninger. Disse forskelle bekræfter dermed hypotesen om, at der er en sammenhæng mellem kendskab og holdninger til personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Holdningen til, om ansættelse af personer på særlige vilkår belaster eller aflaster de øvrige ansatte, har ændret sig markant mellem 2006 og 2007. I forrige afsnit fandt vi, at der var forskelle i holdningen til dette, når vi sammenlignede lønmodtagernes lederstatus og størrelsen af deres arbejdsplads. Her skal vi undersøge, om der er forskelle mellem regionerne, når vi ser på de to spørgsmål om aflastning og belastning hver for sig.

I tabel 4.8 kan vi se, at der er signifikante forskelle på andelen af respondenter i de forskellige regioner, der tror, at det er en aflastning, hvis der ansættes personer på særlige vilkår. Respondenter, der bor på Sjælland,<sup>14</sup> mener i signifikant højere grad end respondenter i Jylland, at de aflastes af, at der ansættes personer på særlige vilkår. Der er således 45 og 46 pct. blandt respondenterne på Sjælland og i Hovedstaden, der mener, at det er en aflastning, at der ansættes personer på særlige vilkår, mens det kun gælder for 38 pct. blandt personer i Nordjylland.

I kapitel 3 fandt vi, at lønmodtagerne i region Hovedstaden i mindre grad end de øvrige regioner havde erfaring med, at der blev ansat personer i job på særlige vilkår. Det ser dermed ud til, at lønmodtagerne i Hovedstaden har færre erfaringer med ansættelser, men i højere grad oplever ansættelser på særlige vilkår som en aflastning.

---

14. Region Hovedstaden og Region Sjælland

TABEL 4.8

"Tror De, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder at: De og/eller Deres kollegaer aflastes mere end ellers?" Opdelt på bopæls-region. Procent.

	Hoved- staden *	Sjælland (Ref. <sup>^</sup> )*	Syd- danmark	Midt- jylland <sup>^</sup>	Nord- jylland (Ref. <sup>*</sup> ) <sup>^</sup>
Ja	45	46	42	40	38
Nej	55	54	58	60	62
I alt	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	368.120	191.961	288.034	311.817	128.066
Uvægtet beregnings- grundlag	816	442	754	826	360

Anm.: I tabellen er kun medtaget personer, der har svaret, at der inden for de seneste to år, har været fastholdt eller ansat personer på særlige vilkår.

Anm.: Nordjylland er brugt som reference for den region, der er mindst positiv (\*). Her adskiller region Hovedstaden og region Sjælland sig fra region Nordjylland. Region Sjælland er anvendt som reference for den mest positive region (<sup>^</sup>) – her adskiller både region Midtjylland og region Nordjylland sig. Testen er desuden lavet for region Hovedstaden, der også viser sig at være signifikant forskellig fra de to jyske regioner.

## OPSUMMERING – REGIONSFORSKELLE

- Der er ingen forskelle mellem regionerne, når vi ser på holdningen til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.
- Opdeler vi holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk på regioner, kan vi se, at region Hovedstaden er signifikant mere positiv end de øvrige regioner.
- Respondenter i de sjællandske regioner tror i højere grad, at de bliver aflastet af, at der ansættes personer på særlige vilkår, end tilfældet er for respondenter i de jyske regioner.

## BAGVEDLIGGENDE SAMMENHÆNGE

I dette afsnit vil vi undersøge, hvad der kendetegner lønmodtagere, der ikke er positivt stemte over for vores indikatorer på holdningen til det sociale engagement, som vi har anvendt i dette kapitel. Vi gennemfører

derfor en logistisk regression for hvert af de fire spørgsmål, hvor vi bi-beholder samtlige af de forhold, som vi ønsker at teste i vores model.

De spørgsmål, som skal undersøges, er således, hvad der kendetegner de lønmodtagere, der har en negativ holdning til socialt engagement, her målt ved de fire indikatorer, som vi også tidligere i kapitlet målte på: belastning/aflastning, nyansættelser og ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Svarmulighederne i spørgsmålene om holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne er graderet fra *meget negativ* til *meget positiv*. Vi slår nogle af svarmulighederne sammen, således at vi undersøger *positive*, *neutrale* og *negative* holdninger hver for sig.<sup>15</sup>

Desuden laver vi en ny variabel, som angiver hvor mange forskellige tiltag i retning af socialt engagement, der ifølge respondenterne er forekommet på hans eller hendes arbejdsplads.<sup>16</sup> Vi kalder variabelen for 'virksomhedens sociale handlinger'. Vores hypotese er, at jo flere handlinger virksomheden har udført, des mere rummelig vil arbejdspladsen være, og des større vil sandsynligheden være for, at respondenterne også har en positiv holdning til det sociale engagement. En øget sandsynlighed for en positiv holdning hos respondenterne kan dels være resultatet af kendskab til personer med eksempelvis nedsat arbejdsevne, dels være påvirkningen fra en positiv og rummelig personalepolitik. Tabel 4.10 viser, hvordan lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' sociale engagement fordeler sig på indekset for sociale handlinger.

---

15. Se bilagstabel 4B.6 og 4B.7 for fordelinger på de to spørgsmål.

16. De spørgsmål, som indgår, er, om der er 1. ansat en person med anden etnisk baggrund, 2. en person, der er overgået til særlige vilkår, 3. en person, der er ansat udefra på særlige vilkår, 4. en person ansat med løntilskud, 5. om lønmodtagerne vurderer, at der tages hensyn til sygdom og krise på arbejdspladsen.

TABEL 4.10

Fordelingen af lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' sociale engagement målt på en skala for sociale handlinger på 0-5.<sup>17</sup>

Point på skala	Procent	Uvægtet beregningsgrundlag	Opregnet til befolkningen
0	2	133	50.221
1	19	1050	415.007
2	30	1536	646.419
3	24	1296	527.874
4	15	819	337.002
5	9	515	206.088
I alt	99	5349	2.182.611

Formålet med analyserne er at undersøge, om der er en sammenhæng mellem et givent forhold og lønmodtagernes holdninger, når vi samtidig tager højde for en række andre forhold: Har lederstatus eksempelvis fortsat betydning for holdningsdannelsen, når vi samtidig undersøger betydningen af alder, eller var der tidligere en effekt af lederstatus, fordi flere ledere generelt er ældre end medarbejdere? Følgende karakteristika er valgt ved lønmodtagerne og den arbejdsplads, som de arbejder på:

- køn
- alder
- uddannelse<sup>18</sup>
- fuld- eller deltidsansat
- sygefravær det sidste år
- selv vurderet arbejdsløshedsrisiko
- lederstatus
- region

17. Skalaen for sociale handlinger er dannet på baggrund af følgende fem spørgsmål, hvor hvert spørgsmål giver 1 point, hvis lønmodtageren har svaret bekræftende: "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på Deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob)?" "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob eller jobtræning) på Deres arbejdsplads?" "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat ledige i job med løntilskud (fx jobtræning) på Deres arbejdsplads?" og "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer af anden etnisk herkomst end dansk på Deres arbejdsplads?" samt "Bliver der taget særlige hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise på Deres arbejdsplads?"

18. Vi har inddelt uddannelse i tre kategorier: 'grundskole', 'gymnasium og erhvervsfaglige uddannelser' samt 'videregående uddannelser'.

- antal ansatte på arbejdspladsen
- sektor
- branche
- virksomhedens sociale handlinger.

I de kommende afsnit gennemgås, hvilke forhold der har betydning for hver af vores fire indikatorer på lønmodtagerens holdning til det sociale engagement, se tabel 4.11 for en oversigt over signifikante variable i vores regressioner.<sup>19</sup>

TABEL 4.11

Oversigtstabel over signifikante variable i vores regressionsanalyser.

	Ny-ansættelser	Etnicitet	Særlige vilkår – belastning	Særlige vilkår – aflastning
Køn	*	*		
Alder	*		*	
Uddannelsesniveau	*	*		
Arbejdstid				
Selvvalderede arbejdsløshedsrisiko				
Sygedage det sidste år				
Lederstatus		*	*	
Region		*		
Branche	*	*	*	*
Virksomhedsstørrelse				*
Sektor		*		
Virksomhedens sociale handlinger	*	*		

\* markerer, at den enkelte variabel er signifikant på 5-procents-niveau.

^ angiver, at forholdet ikke i sig selv er signifikant som hovedeffekt, men at det indgår i en signifikant heterogen sammenhæng og derfor har betydning.

19. Resultaterne af analyserne og signifikans findes i bilagstabellerne sidst i kapitlet. Se tabel 4B.8 for at se modellen for nyansættelse af personer på særlige vilkår. Se tabel 4B.9 for at se modellen for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Se tabel 4B.10 for at se modellen for holdningen til, om det er en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår. Se tabel 4B.11 for at se modellen for holdningen til, om det er en aflastning, at der ansættes personer på særlige vilkår.



#### HOLDNINGEN TIL NYANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Kvinder er mere positive end mænd over for nyansættelser på særlige vilkår. Det samme gælder for unge sammenlignet med ældre lønmodtagere (se tabel 4B.8). Uddannelsesniveau og antallet af virksomhedens sociale handlinger har ligeledes en signifikant betydning, når vi kontrollerer for de øvrige valgte forhold. Lønmodtagere med en videregående uddannelse er mere positive end de øvrige lønmodtagere, og jo flere sociale handlinger virksomheden udfører, des mere positiv vil lønmodtageren være.

#### ANSÆTTELSE AF PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

Holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk (se tabel 4B.9) påvirkes af køn, uddannelsesniveau, virksomhedstype, lederstatus, region, branche samt antallet af virksomhedens sociale handlinger. At være kvinde og at have en videregående uddannelse øger sandsynligheden for at være positiv. Personer ansat på offentlige virksomheder er mere positive end personer ansat i det private, ledere er mere positive end medarbejdere, og jo flere handlinger en virksomhed har foretaget, desto mere sandsynligt er det, at medarbejderne er positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Inden for brancherne 'transport, post og tele' samt 'forretningsservice' er lønmodtagerne mere positive end i branchen 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. Dette skyldes formentlig forskelle i både erfaringer og i typen af jobs, der ligger i disse kategorier, som man skal huske er overordentligt brede – særligt sidstnævnte.

#### BELASTNING OG AFLASTNING

Når vi ser på, om lønmodtagerne oplever, at det er en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår på arbejdspladsen (se tabel 4B.10) har alder og lønmodtagerens lederstatus betydning. Der er større sandsynlighed for, at ledere synes, at det er en belastning med personer ansat på særlige vilkår end lønmodtagerne i øvrigt. Ser vi på alder, kan vi se, at der er mindre sandsynlighed for, at den yngste aldersgruppe synes, at det er en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår.

Undersøgelsen af, om det opleves som en aflastning (se tabel 4B.11), at der ansættes personer på særlige vilkår, viser, at det kun er

virksomhedens sociale handlinger, der har signifikant betydning for lønmodtagernes holdning.

## OPSAMLING

- Kvinder er mere positive end mænd, når det gælder nyansættelser af personer på særlige vilkår og ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.
- Yngre lønmodtagere er mere negative end ældre, når vi undersøger holdningerne til henholdsvis nyansættelser af personer på særlige vilkår og af personer med anden etnisk baggrund end dansk.
- Holdningen hos lønmodtagerne afhænger også af i hvilket omfang de har erfaringer med socialt engagement. Jo flere sociale handlinger de oplever deres arbejdsplads har taget, desto mere positive er de overfor nyansættelser.

## KONKLUSION

Der er sket ét markant dyk i lønmodtagernes holdning til det sociale engagement i perioden 2006-2007. Der er sket et fald i den positive holdning til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne fra 79 til 71 pct.

Et overraskende resultat er, at andelen af lønmodtagere, der mener, at personer ansat på særlige vilkår er en belastning, er steget fra 25 til 48 pct. Samtidig er andelen, der mener, at det er en aflastning, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne, faldet fra 56 til 43 pct. I de tidligere år har vi kombineret besvarelsene på belastning og aflastning, og det har vi også gjort i år. Vi kan se, at der fra 2006 til 2007 er sket en stigning fra 14 til 31 pct. i andelen af lønmodtagere, der synes, at det er en belastning, og et fald fra 39 til 25 pct. i andelen, der synes, at det er en aflastning. Der er således ingen tvivl om, at lønmodtagerne i højere grad end tidligere føler, at det er en belastning, at der ansættes personer på særlige vilkår.

Til sidst i kapitlet har vi set på, hvad der har betydning for holdningsdannelsen i forhold til det sociale engagement. Lønmodtagere, der er ansat på arbejdspladser, hvor man udøver et socialt engagement, er mere positive over for dette engagement end lønmodtagere ansat på

arbejdspladser, hvor man gør mindre. Det samme gør sig gældende, når vi ser på holdningen til de konkrete tiltag, men ikke når vi ser på belastnings- og aflastningsspørgsmålene. Der er således en sammenhæng mellem de konkrete tiltag, virksomhederne gør, og dele af holdningsdannelsen.

Regressionsanalyserne viser desuden, at de yngste lønmodtagere generelt er mindre positive end de øvrige lønmodtagere, og at mænd generelt er mindre positive end kvinder.



# PSYKISKE LIDELSER VS. FYSISKE HANDICAP OG SOCIALT ENGAGEMENT

I de næste to kapitler er der særligt fokus på personer med formodet nedsat arbejdssevne, særligt personer med psykiske lidelser. I dette kapitel sammenligner vi lønmodtagernes holdninger til at få en kollega, der henholdsvis er blind eller har en psykisk lidelse, for at se, om der er forskel på lønmodtagernes holdning, når det gælder en fysisk veldefineret funktionsnedsættelse frem for en psykisk lidelse. I næste kapitel undersøger vi lønmodtagernes forestillinger om personer med psykiske lidelser.

Psykiske lidelser kan dække over en række forskellige lidelser eksempelvis skizofreni, angst eller depression. Personer med psykiske lidelser adskiller sig fra udviklingshæmmede, personer med hjerneskader og personer med intellektuelt handicap ved, at psykiske lidelser ikke nødvendigvis er en permanent tilstand, samtidig med at psykiske lidelser som oftest ikke er synlige for fremmede. Derudover kan betydningen af den psykiske lidelse for den enkelte variere fra dag til dag. Det øgede fokus fra samfundsmæssig side på handicap og psykiske lidelser skyldes flere ting, blandt andet manglen på arbejdskraft, et ønske om en øget velfærd for disse grupper og at antallet af personer, der sygemeldes med psykiske lidelser, er stigende.

Personer med psykiske lidelser har en lavere beskæftigelsesgrad end personer med en række andre lidelser eller funktionsnedsættelser. Rapporten *Handicap og beskæftigelse 2006* (Larsen et al., 2008) viser, at

personer, som har adfærdsrelaterede funktionsnedsættelser, kun har en beskæftigelsesgrad på 37 pct.<sup>20</sup> Adfærdsrelaterede funktionsnedsættelser dækker problemer med at være sammen med andre mennesker, herunder både familie og andre relationer, problemer med temperament, problemer med at være alene, problemer med at 'mande sig op' og lignende. Det vil sige problemer, som kan sammenlignes med nogle af de personlige konsekvenser af at have en psykisk lidelse.

Internationale undersøgelser peger på en positiv sammenhæng mellem arbejde og mentalt helbred, hvilket gør kombinationen af mentale helbredsproblemer og en lav beskæftigelsesgrad særlig ugunstig. Lønmodtagerens arbejde påvirker det mentale helbred, og det mentale helbred påvirker lønmodtagerens liv, herunder arbejds- og familieliv. Beskæftigelse giver sociale kontakter, daglig struktur og betyder, at personer med psykiske lidelser oplever mindre marginalisering (Curran et al., 2007).

Mentale helbredsproblemer har ud over konsekvenserne for den enkelte person også økonomiske konsekvenser på samfundsniveau i form af tabte arbejdsdage og tabt produktivitet (Huxley, 2001). Det betyder, at der både for individet, familien og samfundet er en interesse i at mindske konsekvenserne af psykiske lidelser.

Som der vil blive gjort nærmere rede for i kapitel 6, menes stigmatisering at være en af de væsentligste forhindringer, når vi taler om, hvordan personer med psykiske lidelser oplever at kunne deltage i samfundet med deres sygdom. Tesen er, at stigmatiseringen af personer med psykiske lidelser har afgørende betydning for den enkelte, og dermed også influerer på antallet af førtidspensioner, længden af sygefraværet og beskæftigelsesgraden blandt personer med psykiske lidelser.

I de næste to kapitler skal vi derfor undersøge lønmodtagernes holdning til at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser, for at undersøge, om der er nogle barrierer blandt lønmodtagerne, som kan have betydning for, hvordan personer med psykiske lidelser oplever at være på arbejdsmarkedet.

---

<sup>20</sup> I rapporten *Handicap og Beskæftigelse* (Larsen et al., 2008) er det kun personer med funktionsnedsættelser på benene, der har en lavere beskæftigelsesgrad. Beskæftigelsesgraden er for denne gruppe på 27 pct.

## BLINDHED OG PSYKISKE LIDELSER – DE DANSKE LØNMODTAGERES HOLDNINGER

I dette afsnit undersøger vi danske lønmodtageres holdning til at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse eller en person, der er blind. Lønmodtagernes holdninger undersøger vi ved hjælp af følgende to spørgsmål:

- De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Vil De være betænkelig?
- De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil De være betænkelig?

Vi er interesserede i at vide, om en række virksomhedskarakteristika har betydning for, hvordan lønmodtagerne svarer på ovenstående spørgsmål, herunder virksomhedsstørrelse, sektor og hvilke arbejdspladskulturer, lønmodtageren oplever, at der er på arbejdspladsen. Vi undersøger desuden, om personkarakteristika som alder, lederstatus og uddannelsesniveau har betydning for lønmodtagernes holdninger.

Til sidst i kapitlet laver vi logiske regressionsmodeller for de to spørgsmål, hvor vi tager højde for både en række virksomhedskarakteristika og personkarakteristika på samme tid.

### HOLDNINGEN TIL AT FÅ EN KOLLEGA, DER ER BLIND ELLER EN KOLLEGA MED EN PSYKISK LIDELSE.

I tidligere undersøgelser, er lønmodtagerne blevet stillet spørgsmål om deres holdning til at få en kollega, der er blind eller har en psykisk lidelse. I Arbejdskraftundersøgelsen (AKU)<sup>21</sup> i 2005 (Miiller et al., 2006) blev lønmodtagerne spurgt, om de ville have betænkeligheder ved at arbejde tæt sammen med en kollega med humørsvingninger.<sup>22</sup> Spørgsmålet fra

---

21. I Arbejdskraftundersøgelsen bliver et udsnit af lønmodtagerne hvert kvartal spurgt om forhold vedrørende deres beskæftigelse.

22. Spørgsmålets ordlyd: ”De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der lider af meget store humørsvingninger (fx er maniodepressiv). Vil De være betænkelig?”

2005 er godt, fordi det indeholder et konkret eksempel og samtidig udelukker andre former for psykiske lidelser. Spørgsmålet kan imidlertid opleves som farvet, idet lønmodtageren får at vide, at det er en tæt samarbejdsrelation, og at vedkommende har meget store humørsvingninger, eksempelvis er maniodepressiv. I Arbejdskraftundersøgelsen fra 2005 svarede henholdsvis 26 pct. og 40 pct. af lønmodtagerne *ja, i høj grad* og *ja, i nogen grad* til, hvorvidt de ville være betænkelige ved at arbejde tæt sammen med en person med store humørsvingninger. Kun 20 pct. svarer *nej, slet ikke*.

I denne undersøgelse er spørgsmålet omkring personer med psykiske lidelser stillet mere generelt for at få et mere neutralt spørgsmål. I figur 5.1 sammenligner vi lønmodtagernes holdning til en kollega, der henholdsvis er blind eller har en psykisk lidelse. Vi kan se, at 53 pct. af lønmodtagerne slet ikke er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der er blind, mens kun 35 pct. slet ikke er betænkelige ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. 30 pct. svarer, at de *i høj* eller *nogen grad* er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en blind, mens 45 pct. er betænkelige ved at få en kollega med en psykisk lidelse.

Resultaterne viser dermed, at der er væsentlige forskelle mellem betæneligheden i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap og en psykisk lidelse.

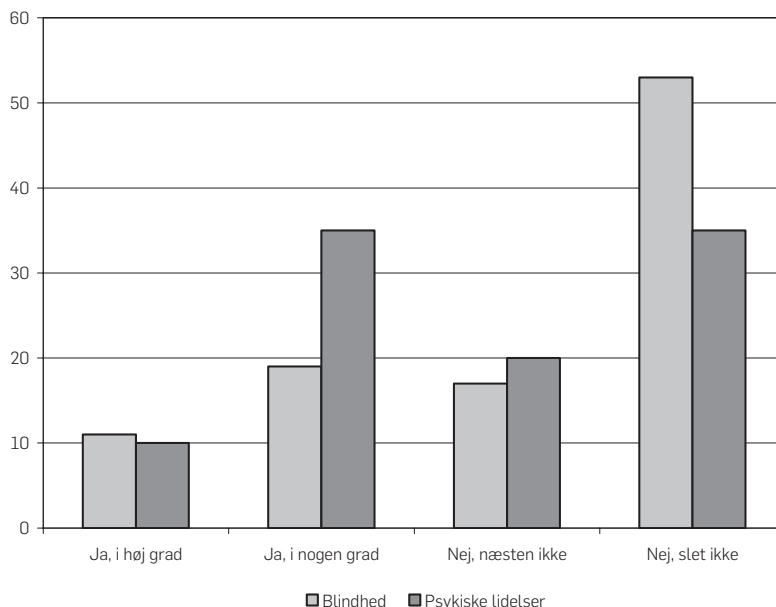
Sammenligner vi tallene fra tidligere undersøgelser med dette års undersøgelse, kan vi se, at færre har problemer med at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. Scenariet, som stilles op for lønmodtageren, har således stor betydning for, hvordan der svares på spørgsmålet. Uden at tolke for meget på dette forhold, viser det måske, at lønmodtagerne primært er bekymrede for, hvilke konsekvenser det har for dem selv, hvis der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads.

Spørgsmålet i denne årbog omkring personer, der er blinde, svarer til spørgsmålet, der blev stillet i Arbejdskraftundersøgelsen i 2005. Siden 2005 er der sket en stigning fra 21 pct. til 30 pct. i andelen af lønmodtagerne, der svarer, at de *i høj* eller *nogen grad* vil være betænkelige ved at arbejde sammen med en person, der er blind.



FIGUR 5.1

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind, eller en kollega, der har en psykisk lidelse?" Procent.



Anm.: De to spørgsmål, der ligger til grund for tabellen, er følgende: "De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får de at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil de være betænkelig?", og "De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får de at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Vil de være betænkelig?"

Se bilagstabel 5B.1 for tallene, der ligger til grund for tabellen.

I kapitel 3 så vi, at flere lønmodtagere svarer, at der på deres virksomhed både fastholdes flere medarbejdere samt nyansættes flere udefra med nedsat arbejdsevne. Alligevel så vi i kapitel 4 omkring holdningen til det sociale engagement – og nu omkring holdningen til at få en blind kollega, at lønmodtagerne er mindre positive end tidligere. Spørgsmålet er, hvad dette tilsyneladende fald i det sociale engagement eller den sociale rummelighed skyldes. Der er flere mulige forklaringer: En forklaring kan være, at lønmodtagerne reelt er blevet mere negative. En anden forklaring kan være, at de personer, der kommer i beskæftigelse med nedsat arbejdsevne nu, har større arbejdsevnenedsættelse, hvilket medfører en større belastning af lønmodtagerne. En tredje forklaring kan være, at den

generelle mangel på arbejdskraft bevirker, at alle er mere pressede og dermed har mindre overskud til socialt engagement.

#### ALDER, UDDANNELSESNIVEAU OG HOLDNINGER

I dette afsnit skal vi undersøge, hvilken betydning alder og uddannelsesniveau har for lønmodtagernes holdninger til at få en kollega, der er blind, eller har en psykisk lidelse.

TABEL 5.1

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind, eller en kollega, der har en psykisk lidelse?" Opdelt på alder. Procent.

	Blind			Psykisk lidelse		
	15-29 år	30-44 år	45-66 år	15-29 år	30-44 år	45-66 år
Ja, i høj grad	15	11	9	13	10	8
Ja, i nogen grad	25	20	14	37	38	30
Nej, næsten ikke	20	17	14	23	20	17
Nej, slet ikke	40	53	62	27	32	44
I alt	100	101	99	100	100	99
Opregnet til befolkningen	598.226	926.636	893.353	595.288	922.476	885.588
Uvægtet beregningsgrundlag	1.113	2.325	2.491	1.110	2.311	2.476

Anm.: Lønmodtagerne er blevet stillet følgende spørgsmål: "De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får de at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil de være betænkelig?", og "De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får de at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Vil de være betænkelig?"

Anm.: Test for forskellen i betænelighed ved udsigten til at arbejde sammen med en blind person mellem de forskellige aldersgrupper < 0,0001. Test for forskellen i betænelighed ved udsigten til at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse mellem de forskellige aldersgrupper < 0,0001.

Tabel 5.1 viser, at der er forskel på, hvordan den yngste, den mellemste og den ældste aldersgruppe fordeler sig, når de bliver spurgt om deres holdning til at arbejde sammen med personer, der er blinde eller har en psykisk lidelse. For begge holdningsspørgsmål gælder det, at det er den ældste gruppe, der er mest positiv. Blandt lønmodtagerne i den yngste gruppe svarer halvdelen enten *ja, i høj grad* eller *ja, i nogen grad* på spørgsmålet om, hvorvidt de er betænkelige ved udsigten til at skulle arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse. Det gælder 48 pct.

blandt den mellemste aldersgruppe og kun 38 pct. blandt den ældste gruppe. Blandt de ældste svarer 44 pct., at de *slet ikke* er betænkelige ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, mens det kun gælder 32 pct. i den mellemste og 27 pct. i den yngste aldersgruppe.

Det samme mønster gør sig gældende for holdningen til at få en kollega, der er blind, idet 62 pct. blandt de ældste, 53 pct. blandt den mellemste og kun 40 pct. i den yngste aldersgruppe svarer *slet ikke* til, om de har betænkeligheder over for at arbejde sammen med en person, der er blind. En forklaring på dette kan være, at personer, der er ældre, som oftest har været på arbejdsmarkedet i flere år, og derfor har flere erfaringer med at arbejde sammen med personer med nedsat arbejdsevne.

I kapitel 4 undersøgte vi holdningen til det sociale engagement. Der fandt vi ingen entydige sammenhænge mellem alder og holdninger til det sociale engagement – den yngste aldersgruppe syntes i mindre grad, at det var en belastning, at der blev ansat personer på særlige vilkår. De yngre var ligeledes mere positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Men når vi så på mænd i de to yngste aldersgrupper, var disse signifikant mere negative end ældre mænd og kvinder generelt.

Det ser på baggrund af tallene i dette kapitel ud til, at de yngste lønmodtagere har flere betænkeligheder, når de selv risikerer at blive berørt af konsekvenserne af det sociale engagement på arbejdspladsen. Desværre kan vi ikke sige, om grunden til, at yngre lønmodtagere er mere negative end ældre lønmodtagere over for personer, der er blinde eller har psykiske lidelser, er en effekt af deres alder eller af deres generation. En alderseffekt kunne være konsekvensen af, at de unge kun har været kort tid på arbejdsmarkedet og i mindre grad har arbejdet sammen med personer med eksempelvis psykiske lidelser. Belastningsspørgsmålet blev kun undersøgt blandt lønmodtagere på arbejdspladser, hvor der var ansat personer på særlige vilkår. Flere erfaringer på arbejdsmarkedet eller i privatlivet ville betyde mere positive holdninger, når lønmodtagerne blev ældre. I tidligere undersøgelser, eksempelvis VSE-undersøgelsen bag årbog 2002, var de yngste lønmodtagere også mere negative end de ældre i deres holdninger til det rummelige arbejdsmarked. Dette gjaldt både i forhold til fastholdelse og nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, hvilket kunne tale for en alderseffekt. Det kunne være interessant at holde øje med betydningen af alder versus generation i de kommende VSE-undersøgelser.

Hvis der er tale om en generationseffekt, vil det derimod sige, at de nuværende unge generationer er mere negative, end de ældre generationer var, da de var unge. Der er sket en meget positiv udvikling i det sociale engagement siden VSE-undersøgelserne begyndte i 1999, men det ville være bekymrende, hvis den blivende negativ holdning hos de unge generationer sætter disse resultater over styr.

TABEL 5.2

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind eller en kollega, der har en psykisk lidelse?" Opdelt på lønmodtagernes uddannelsesniveau. Procent.

	Blind			Psykisk lidelse		
	Grundskole	Gymn./ erhvervs- faglig udd.	Videregående udd.	Grundskole	Gymn./ erhvervs- faglig udd.	Videregående udd.
Ja, i høj grad	14	12	9	11	9	10
Ja, i nogen grad	21	19	18	31	33	40
Nej, næsten ikke	16	17	18	19	21	19
Nej, slet ikke	49	53	55	39	37	30
I alt	100	101	100	100	100	99
Opregnet til befolkningen	535.271	1.043.245	807.288	535.563	1.035.017	799.819
Uvægtet beregningsgrundlag	1.299	2.553	2.016	1.307	2.532	1.996

Anm.: Test for forskellen i betænelighed ved udsigten til at arbejde sammen med en blind person mellem de forskellige uddannelser = 0,0005. Test for forskellen i betæneligheden ved udsigten til at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse mellem de forskellige uddannelser < 0,0001.

I tabel 5.2 undersøges om lønmodtagernes uddannelse har betydning for holdningsdannelsen til personer, der har psykiske lidelser, og til personer, der er blinde. Tabellen viser, at 35 pct. blandt personer med grundskole i høj eller nogen grad er betænkelige ved at arbejde sammen med en blind, mens det kun gælder 27 pct. med en videregående uddannelse. Hvis vi ser på holdningen til at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, svarer 42 pct. med en grundskole, erhvervsfaglig eller gymnasial uddannelse, at de *i høj eller nogen grad* er betænkelige, mens det gælder 50 pct. blandt personer med videregående uddannelser.

Tabellen viser dermed en interessant sammenhæng mellem uddannelse og holdninger til personer med nedsat arbejdsevne. Lønmodtagere med en videregående uddannelse er de mest positive over for personer, der er blinde, men samtidig de mest negative, når vi ser på betæneligheder omkring samarbejde med en person med en psykisk lidelse.

Der er ingen grund til at tro, at en person, der er blind skulle have et højere sygefravær end andre medarbejdere, og derfor vil det sikkert kun være nødvendigt med en tilretning af arbejdspladsen én gang for alle. For personer med psykiske lidelser kunne det derimod forventes, at der skulle tages nogle andre former for hensyn personligt og fagligt. Dette bekræftes i rapporten *Handicap og beskæftigelse 2006* (Larsen et al., 2008), hvor det er undersøgt, hvilke former for hjælpemidler personer med forskellige typer af handicap angiver at have brug for. Blandt personer, der tilhører kategorien 'øvrige handicap', som dækker de adfærdsmæssige og intellektuelle handicap, svarer 53 pct., at de har brug for det, som kaldes 'ændret arbejdsorganisering', dvs. nedsat arbejdstid, længere sygeperioder, mulighed for at arbejde alene og mulighed for hvile indimellem.

Spørgsmålet er, om denne forskel i holdning blandt personer med en grundskoleuddannelse versus en videregående uddannelse, kan hænge sammen med den type arbejde, som personer med forskelligt uddannelsesniveau udfører. Det er muligt, at personer med videregående uddannelser i højere grad er i stillinger, hvor den gensidige afhængighed mellem kollegaerne er større. Eksempelvis kan man forestille sig, at kommunikation og formidling spiller en større rolle i jobfunktioner, der varetages af personer med videregående uddannelser, og at lønmodtagere med videregående uddannelser forventer, at denne besværliggøres, hvis der ansættes personer med psykiske lidelser. Ligeledes kunne personer med videregående uddannelser i højere grad tænkes at arbejde i virksomheder med deadlines og selvorganiserende teams, og at lønmodtagerne derfor ikke kan overskue konsekvensen af at få en kollega med en psykisk lidelse.

Hermed kan arbejdsorganiseringen og arbejdets indhold blandt personer med videregående uddannelser måske delvist forklare forskellen i holdninger til personer med forskellige former for nedsat arbejdsevne.

## LEDERSTATUS OG VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKAS BETYDNING FOR HOLDNINGEN TIL AT FÅ EN KOLLEGA MED EN PSYKISK LIDELSE

Vi fandt i kapitel 4, at karakteristika ved den virksomhed, som lønmodtagerens er ansat i, hænger sammen med holdningen til at få en kollega med nedsat arbejdsevne. I dette afsnit undersøger vi derfor, om der er forskel på holdningen til at få en kollega med psykisk lidelse, når vi ser på en række virksomhedskarakteristika.

Vi undersøger igen, hvad lønmodtagerne svarer, når de bliver spurgt om, hvorvidt de er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en kollega, der er blind, eller en kollega, der har en psykisk lidelse. Denne gang undersøger vi, om der er forskel på ledere og medarbejdere, se tabel 5.3.

75 pct. af lederne svarer *nej, slet ikke* eller *nej, næsten ikke* til, om de er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person, der er blind, mens det gælder 69 pct. af medarbejderne. Her er lønmodtagerne mere betænkelige end lederne, mens det omvendte gælder, når vi ser på spørgsmålet om personer med psykiske lidelser. 50 pct. blandt lederne svarer, at de i *høj grad* eller *nogen grad* vil være betænkelige, mens det kun gælder 44 pct. af medarbejderne.

TABEL 5.3

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega med handicap, hvis den handicappede er blind eller har en psykisk lidelse?" Opdelt på respondentens uddannelse. Procent.

	Blind		Psykisk lidelse	
	Leder	Med- arbejdere	Leder	Med- arbejdere
Ja, i høj grad	9	12	11	10
Ja, i nogen grad	15	19	39	34
Nej, næsten ikke	17	17	17	20
Nej, slet ikke	58	52	33	36
I alt	99	100	100	100
Opregnet til befolkningen	311.466	2.106.749	311.807	2.091.545
Uvægtet beregningsgrundlag	756	5.183	748	5.149

Anm.: Test for forskellen i betænkelighed ved udsigten til at arbejde sammen med en blind person mellem ledere og medarbejdere < 0,0041. Test for forskellen i betænkelighed ved udsigten til at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse mellem ledere og medarbejdere < 0,0187.

Vi kan se, at der er forskel på lederne og medarbejderne, når vi spørger til holdningen til at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse og et fysisk handicap. For at undersøge om der er forskel på ledernes adfærd over for personer med fysiske og psykiske lidelser, har vi spurgt lederne, om der er personer med nedsat arbejdsevne blandt deres underordnede, der er eller ikke er blevet fastholdt på arbejdspladsen. Vi har desuden spurgt, om arbejdsevnenedsættelsen hos medarbejderen var fysisk eller psykisk betinget, se tabel 5.4. Når vi her undersøger fastholdelse frem for nyansættelser, er det, fordi vi har informationer om typen af lønmodtagerens arbejdsevnenedsættelse for fastholdelserne men ikke for nyansættelserne.

TABEL 5.4

Lederne er blevet spurgt, om de på deres arbejdsplads har fastholdt en medarbejder med eller uden tilskud fra det offentlige, og om nogle medarbejdere ikke er blevet fastholdt. Svaret på spørgsmålene er fordelt på ledernes angivelse af, om medarbejderens nedsatte arbejdsevne var fysisk eller psykisk betinget. I tabellen angives andelen af lederne, der svarer 'ja'. Procent.

Var den nedsatte arbejdsevne hos medarbejderen fysisk eller psykisk betinget?	Fastholdt med tilskud	Fastholdt uden tilskud	Ikke fastholdt
Fysisk betinget	62	58	45
Psykisk betinget	21	22	34
Begge dele	18	20	22
I alt	101	100	101
Opregnet til befolkningen	98.491	68.423	39.199
Uvægtet beregningsgrundlag	241	166	99

Anm.: Problemet med tabellen er, at en stor andel af lederne ikke har svaret på årsagen til den nedsatte arbejdsevne.

Tallene i tabel 5.4 siger ikke noget om, hvor stor en procentdel med fysiske henholdsvis psykiske lidelser, der fastholdes – kun noget om fordelingen mellem de to typer af lidelser. En undersøgelse af sygefravær viser, at når de sygemeldte selv angiver årsagen til sygefraværet, siger 26 pct., at psykiske lidelser er årsagen (Høgelund, 2008). Ser vi i samme undersøgelse på diagnosticerede lidelser, er det i 24 pct. af sagerne psykiske lidelser, der angives som årsagen. Disse tal kan kun tages som et

fingerpeg, men de viser, at andelen af ledere, der angiver alene at have fastholdt medarbejdere med psykiske lidelser, stemmer nogenlunde overens med andelen af psykiske lidelser i det længerevarende sygefravær.<sup>23</sup>

Andelen af personer med psykiske lidelser, der ikke fastholdes, ser ud til at være væsentligt større end andelen af personer med fysiske lidelser, når vi sammenligner den relative fordeling af psykiske og fysiske lidelser som angivet ved årsag til sygefravær. Personer med psykiske lidelser fastholdes i mindre grad end personer med fysiske lidelser.<sup>24</sup> En del af årsagen til denne forskel kan være, at der har været bedre muligheder for at give støtte til personer med fysiske handicap i ordningen 'personlig assistent til handicappede i erhverv'. Denne ordning er siden udførelsen af undersøgelsen blevet udvidet til også at omfatte personer med psykiske handicap.

#### STORE OG SMÅ, OFFENTLIGE OG PRIVATE VIRKSOMHEDER

I kapitel 3 så vi, at der er større sandsynlighed for, at offentlige virksomheder udøver socialt engagement sammenlignet med private virksomheder.<sup>25</sup> Et af de parametre, der blev undersøgt, var, om medarbejderne vurderer, at virksomheden tager hensyn til længerevarende sygdom og krise, hvilket kan være særligt vigtigt for personer med psykiske lidelser. Det kunne således forventes, at lønmodtagernes holdninger er mere positive i offentlige virksomheder. Her er det værd at bemærke, at der i en tidligere VSE-undersøgelse blev fundet (Müller et al., 2007), at de personer, som et tiltag var rettet imod, i mindre grad synes, at der blev taget hensyn. Vi forventer alligevel, at muligheder og tiltag vil være bedre på en arbejdsplads, hvor medarbejderne er positive over for virksomhedens tiltag, end på en arbejdsplads, hvor medarbejderne ikke mener, at der bliver taget hensyn.

---

23. Det er mellem 8 uger og 13 mdr.

24. Tallene er dannet på baggrund af ledernes angivelser, men vi kan ikke vide, om den enkelte leder har undladt af fastholde én eller flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Derfor giver tallene ikke et endeligt resultat, men alene et fingerpeg.

25. Det gælder 4 ud af de 5 parametre, som vi måler det sociale engagement på: overgang til særlige vilkår, nyansættelse på særlige vilkår, nyansættelse med løntilskud og at der udvises hensyn til medarbejdere under sygdom og krise.



I dette afsnit vil vi undersøge, om der er forskel på lønmodtagernes holdninger til at få en kollega, der er blind, eller en kollega, der har en psykisk lidelse, på offentlige og private virksomheder.

Tabel 5.5 viser, at der er forskel mellem den offentlige og private sektor, når vi ser på holdningen til at skulle arbejde sammen med en person, der er blind. Der er flere betæneligheder ved at arbejde sammen med personer, der er blinde, i private virksomheder end i offentlige virksomheder, idet 32 pct. i de private virksomheder svarer *ja, i høj grad* eller *ja, i nogen grad* til spørgsmålet, mens det kun gælder for 27 pct. af de offentligt ansatte. Når vi ser på holdningen til personer, der har en psykisk lidelse, er der ikke signifikant forskel på offentlige og private virksomheder, henholdsvis 45 pct. og 44 pct. siger 'Ja' til, at de i *nogen eller høj grad* vil være betænkelige.

På trods af at de offentlige virksomheder, ifølge lønmodtagerne, er mere rummelige i forhold til sygdoms- og kriseramte medarbejdere, ser det ikke ud til, at lønmodtagerne i de offentlige virksomheder er mere positive over for en kollega med en psykisk lidelse end lønmodtagerne i de private virksomheder. Dette kan skyldes, som tidligere nævnt, at arbejdet på offentlige arbejdspladser ofte kan være præget af direkte kontakt med forskellige grupper af borgere herunder borgere med forskellige typer af problemer.

TABEL 5.5

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind eller en kollega, der har en psykisk lidelse?" Opdelt på offentlig og privat sektor. Procent.

	Blind		Psykisk lidelse	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Ja, i høj grad	10	12	9	10
Ja, i nogen grad	17	20	35	35
Nej, næsten ikke	16	17	20	19
Nej, slet ikke	56	51	36	35
I alt	99	100	100	99
Opregnet til befolkningen	935.993	1.470.632	927.743	1.463.049
Uvægtet				
beregningsgrundlag	2.397	3.504	2.374	3.492

Anm.: Test for forskellen mellem offentlige og private virksomheder omkring betænelighed ved at arbejde sammen med personer, der er blinde:  $p = 0,0007$ . Test for forskellen mellem offentlige og private virksomheder omkring betænelighed ved at arbejde sammen med personer, der har en psykisk lidelse:  $p = 0,3956$ .

En anden tese, vi har, er, at der kan være forskel på store og små virksomheder, fordi der i de større virksomheder er mulighed for at have ansatte til alene at tage sig af personaleforhold. Dette kan have en direkte indflydelse på personalepolitikken – og desuden en indirekte indflydelse i form af større overskud til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Dette øger kendskabet og giver mulighed for at holdningerne til personer med nedsat arbejdsevne ændres, hvad enten denne er fysisk eller psykisk betinget.

En årsag til, at der kan være forskel på store og små virksomheder, er en forskellig håndtering af medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne. I små virksomheder, hvor kommandovejene er kortere, er beslutninger måske i mindre grad formaliserede, mens der modsat i store virksomheder i højere grad kan være formaliserede processer og beslutningsgange. Fordelen ved de små virksomheder i forhold til det sociale engagement er dermed på den ene side muligheden for en ad hoc-løsning af de enkelte sager, mens de mindste virksomheder på den anden side sandsynligvis har mindre overblik over reglerne i systemet og måske er mere økonomisk sårbare. Om lønmodtagerne er ansat på en stor virksomhed, hvor der måske er større sandsynlighed for, at der er en politik omkring det sociale engagement eller på en lille virksomhed, hvor tingene måske løses mere ad hoc, kan være noget, der påvirker holdningen til personer med nedsat arbejdsevne.

Nedenfor undersøger vi derfor, om størrelsen af virksomheden har betydning for lønmodtagernes holdninger. Resultaterne viser, at der ikke er forskel på holdningen til at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser, når vi bare sammenligner store og små virksomheder, men at der er forskel på holdningen til at arbejde sammen med personer, der er blinde (se bilagstabel 5B.2).

I tabel 5.6 opdeler vi virksomhederne i store og små, offentlige og private virksomheder. Tabellen viser, at der ingen forskel er på holdningen blandt lønmodtagerne, når vi sammenligner store offentlige og private virksomheder, men at der er forskel mellem de små offentlige og private virksomheder. 12 pct. på de små private virksomheder svarer, at de i høj grad er betænkelige ved udsigten til at arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse, mens det gælder for 8 pct. blandt ansatte på de små offentlige virksomheder.

Den samme forskel findes, når vi sammenligner små og store offentlige virksomheder omkring forbeholdet for at arbejde sammen med

en person, der er blind. Der er ingen forskel mellem de store offentlige og store private virksomheder, men der er forskel mellem små offentlige og små private virksomheder (se bilagstabel 5B.3)

Uanset forskellen mellem offentlige og private virksomheder svarer mellem 44 og 46 pct. af lønmodtagerne, at de *i høj* eller *nogen grad* er betænkelige, hvilket viser, at der generelt er et stort forbehold over for at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser – og at der er stor sandsynlighed for, at personer med psykiske lidelser møder personer, der er forbeholdne over for at få en kollega med en psykisk lidelse.

TABEL 5.6

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse?" Opdelt på sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Små		Store	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Ja, i høj grad	8	12	10	9
Ja, i nogen grad	36	35	34	36
Nej, næsten ikke	19	19	21	20
Nej, slet ikke	37	35	35	35
I alt	100	101	100	100
Opregnet til befolkningen	382.469	756.726	525.752	683.606
Uvægtet				
beregningsgrundlag	1.009	1.818	1.320	1.627

Anm.: Test for forskellen mellem små offentlige og private virksomheder:  $p = 0,0407$ . Test for forskellen mellem store offentlige og private virksomheder:  $p = 0,7303$ .

## OPSUMMERING

- Lønmodtagerne er mere forbeholdne over for at få en kollega med en psykisk lidelse end over for en kollega, der er blind. 53 pct. angiver slet ikke at have betænkeligheder ved at arbejde sammen med en person, der er blind, mens det kun gælder for 35 pct. af lønmodtagerne, når det gælder personer med psykiske lidelser.
- Lønmodtagere mellem 45-66 år er mindst betænkelige over for at få en kollega, der er blind eller har en psykisk lidelse, mens de yngste lønmodtagere mellem 15-29 år er de mest betænkelige.
- Lønmodtagere med en videregående uddannelse er de mest positive omkring at skulle arbejde sammen med en blind, mens de er de mest

betænkelige, når det drejer sig om at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse.

- Når vi undersøger, om der er forskel på holdningerne afhængig af lønmodtagernes lederstatus, kan vi se, at lederne er mindre forbeholdne over for at få en kollega, der er blind, end lønmodtagerne i øvrigt. Omvendt er lederne mere betænkelige end lønmodtagerne i øvrigt, når det gælder udsigten til at få en medarbejder med en psykisk lidelse.
- Det ser umiddelbart ud til, at andelen af personer med psykiske lidelser, der ikke fastholdes er større end andelen af personer med fysiske lidelser, når der sammenlignes med den relative fordeling personer med henholdsvis psykiske og fysiske lidelser
- Der er ingen forskel på holdningen til personer med psykiske lidelser blandt lønmodtagerne på store offentlige og store private virksomheder, men lønmodtagerne på de små offentlige virksomheder er mere positive over for at få en kollega med en psykisk lidelse end lønmodtagerne på de små private virksomheder.

## BAGVEDLIGGENDE SAMMENHÆNGE

I dette kapitel har vi undersøgt enkle sammenhænge mellem holdningen til at få en kollega, der er blind eller har en psykisk lidelse på den ene side og personligheds- eller virksomhedskarakteristika på den anden side.

I dette afsnit laver vi en logistisk regression for hvert af de to spørgsmål for at undersøge en række forhold samtidig. Vi undersøger derfor, hvilke baggrundsfaktorer, dvs. person- og virksomhedskarakteristika, der hænger sammen med lønmodtagernes holdning til at få en kollega, der er blind, eller som har en psykisk lidelse. Følgende karakteristika inddrages:

- køn
- alder
- uddannelsesniveau
- anciennitet på arbejdspladsen
- antal sygedage inden for det sidste år
- selv vurderet risiko for at blive arbejdsløs
- lederstatus

- virksomhedsstørrelse
- sektor
- virksomhedens sociale handlinger
- branche
- fælles kultur på arbejdspladsen
- uddannelsesdiversitet på arbejdspladsen
- konkurrencepræget arbejdsplads
- mangfoldig virksomhedskultur.

Vi kontrollerer samtidig for, om der er forskel på holdningerne, hvis vi kombinerer køn og alder. Vi kunne forestille os, at der fx var en forskel på unge mænd og ældre kvinders holdninger til personer med nedsat arbejdsevne. Dette vil ikke opfanges af køns- eller alderseffekten alene – men kun af kombinationen af de to variable. I regressionerne bibeholdes grundvariablerne, selvom de er insignifikante, netop fordi vi dermed viser, at variablerne ikke har betydning.

#### FORSKELLE MELLEM HOLDNINGER TIL BLINDE OG PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Vi har allerede set, at der er en stor forskel på lønmodtagernes forbehold over for at få en kollega, der er blind eller en kollega med en psykisk lidelse. Vi sammenligner her, hvilke forhold der har betydning, når vi ser på lønmodtagernes holdning til henholdsvis personer med en psykisk lidelse og personer, der er blinde. Tabel 5.8 viser en oversigt over signifikansniveauerne for de variable, der har betydning i regressionerne.

TABEL 5.7

Signifikansniveau for person- og virksomhedskarakteristika samt interaktioner i regressionerne for spørgsmålene: "Du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil du være betænkelig?", og "Du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Vil du være betænkelig?"

	Blind	Psykisk lidelse
Køn	*	*
Alder	*	*
Uddannelsesniveau		*
Selvvurderede arbejdsløshedsrisiko		
Anciennitet på arbejdspladsen		*
Sygedage det sidste år		
Lederstatus	*	*
Virksomhedsstørrelse		
Sektor		
Virksomhedens sociale handlinger		*
Branche	*	
Fælleskultur eller korpsånd	*	
Uddannelsesdiversitet		*
Konkurrence på arbejdspladsen	*	*
Mangfoldighed på arbejdspladsen	*	
Køn*alder		*

\* angiver, at variablen er signifikant på 5-procents-niveau.

#### KØN, ALDER, UDDANNELSE OG LEDERSTATUS

Når vi ser på lønmodtagerens personkarakteristika, er det tydeligt, at deres indflydelse på holdningen til en kollega, der er blind eller har en psykisk lidelse, ikke er ensartet (se bilagstabellerne 5B.4.1 og 5B.4.2).

Holdningen til at få en kollega, der er blind, afhænger af lønmodtagerens køn, alder og lederstatus. Mænd er mere betænkelige ved at få en blind kollega end kvinder, ligesom unge er mere betænkelige end ældre. Når vi ser på holdningen til at få en blind kollega, er ledere mere positive end de øvrige lønmodtagere – men uddannelsesniveaet har ingen betydning.

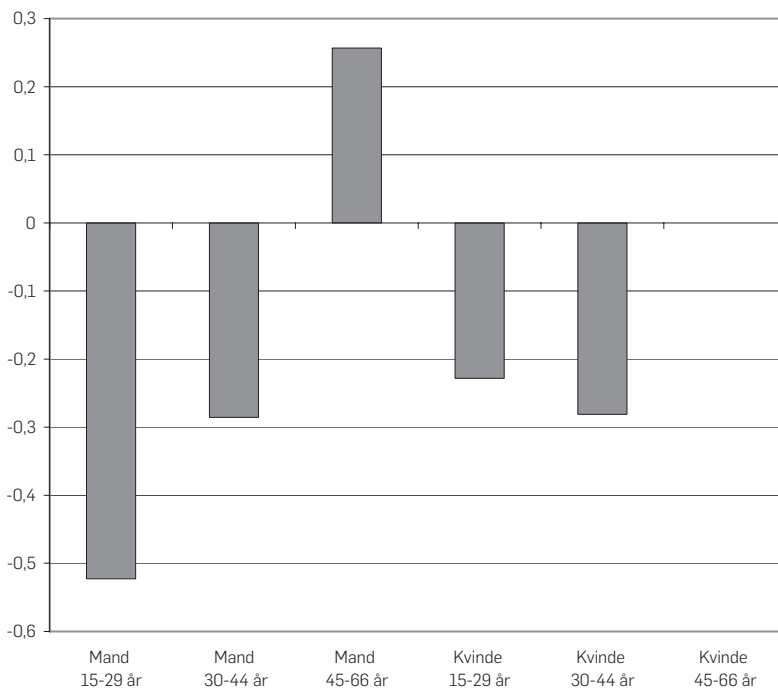
Holdningen til en kollega med en psykisk lidelse hænger ligeledes signifikant sammen med både alder, køn og lederstatus. Kvinder er mere positive end mænd, og ældre er mere positive end yngre lønmodtagere. Ledere er mere negative end lønmodtagerne i øvrigt. Uddannelsesniveau har betydning for holdningen til personer med psykisk lidelse.

Personer med en videregående uddannelse er mere negative end lønmodtagere, der har grundskole, en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse.

Når vi ser på holdningen til personer med psykiske lidelser, er der en sammenhæng mellem køn og alder, se figur 5.2.

FIGUR 5.2

Den samlede effekt af køn og alder på holdningen til at få en kollega med en psykisk lidelse, når alle andre forhold holdes konstante.



Anm.: Søjlediagrammet viser den samlede effekt for køn og alder, når køn, alder og interaktionen mellem køn og alder indgår.

Figuren viser den samlede effekt af køn og alder. Heraf fremgår det, at der er stor forskel på, hvilken holdning mænd i forskellige aldre har. Unge mænd er de mest negative over for kollegaer med psykiske lidelser, mens ældre mænd er de mest positive. En interaktion bliver således signi-

fikant, hvis der er forskel på holdningerne i kombinationen af de to variable, der kombineres.

#### ANCIENNITET PÅ ARBEJDSPLADSEN, SYGEFRAVÆR OG SELVVURDERET RISIKO FOR ARBEJDSLØSHED

Når vi sammenligner holdningen til at arbejde sammen med personer, der har en psykisk lidelse eller er blinde, har det ingen betydning om lønmodtageren selv har et højt sygefravær. Lønmodtagere, der er meget syge, og som selv kunne have brug for ekstra hensyn, er hverken mere eller mindre betænkelige end andre lønmodtagere. Lønmodtagerens selv-vurderede arbejdsløshedsrisiko er heller ikke overordnet signifikant.

Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen hænger sammen med holdningen til personer med psykiske lidelser. Jo mere anciennitet en lønmodtager har på arbejdspladsen, des mere betænkelig vil lønmodtageren være over for at skulle arbejde sammen med en person, der har en psykisk lidelse.

#### BRANCHE, VIRKSOMHEDSSTØRRELSE OG SEKTOR

Når vi ser på branche, antal ansatte på arbejdspladsen og sektor, kan vi se, at sektor og antallet af ansatte på virksomheden ikke bliver signifikant – hverken for holdningen til personer, der er blinde, eller med psykiske lidelser. Heller ikke branche har betydning, når vi ser på holdningen til personer med psykiske lidelser. Branche spiller derimod en rolle for, om lønmodtagerne er betænkelige ved en kollega, der er blind. Vi valgte sundheds- og velfærdsinstitutioner som referencekategori<sup>26</sup> for branchevariablen på baggrund af en tese om, at det var i denne branche, at lønmodtagerne via deres erhverv kunne have det største kendskab til personer med nedsat arbejdsevne. Det viser sig imidlertid, at bortset fra branchekategorierne 'Infrastruktur' og 'Landbrug, fiskeri og råstofudvinding', som ikke er signifikante, er alle øvrige brancher mere positive end 'sundheds- og velfærdsinstitutioner'. Dette skyldes formentlig arbejdets indhold i denne branche.

---

26. Referencekategorien er den kategori, som de andre kategorier sammenlignes med. Her sammenlignes hver af de øvrige brancher således med sundheds- og velfærdsinstitutioner.



## VIRKSOMHEDENS SOCIALE HANDLINGER

I kapitel 4 så vi, at det havde betydning for lønmodtagernes holdninger, hvor mange forskellige typer af sociale handlinger deres virksomhed udførte. Vi undersøger derfor også, om antallet af virksomhedens sociale handlinger har betydning for holdningen til at få en kollega med en psykisk lidelse eller en kollega, der er blind.

Vi kan se, at det ingen betydning har for lønmodtagernes holdning til at få en blind kollega, men at det har en betydning for holdningen til at få en kollega med en psykisk lidelse. Jo flere forskellige handlinger virksomheden har udført, desto mindre negative vil lønmodtagerne være over for at få en kollega med en psykisk lidelse.

## ARBEJDSPLADSKULTUR

Vi stillede lønmodtagerne følgende spørgsmål om, hvad der kendetegner arbejdspladsen:

- Der er en stærk fælles kultur eller korpssånd på arbejdspladsen?
- Medarbejderne på arbejdspladsen er uddannet inden for mange forskellige erhverv?
- Der er hård konkurrence mellem kollegaerne?
- Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen?

Lønmodtagere, der angiver, at der i høj grad er en stærk fælles kultur og korpssånd på deres arbejdsplads, er mere positive over for at få en kollega, der er blind. Omvendt er lønmodtagere på arbejdspladser med hård konkurrence mere negative. Lønmodtagernes holdning til at få en kollega med en psykisk lidelse hænger ligeledes sammen med uddannelsesdiversiteten på arbejdspladsen. På arbejdspladser, hvor medarbejderne er uddannet inden for mange forskellige erhverv, er lønmodtagerne mere positive end på arbejdspladser, hvor uddannelsesdiversiteten er lav.

En høj grad af mangfoldighed på arbejdspladsen har signifikant positiv betydning for holdningen til at få en blind kollega. Mangfoldighed er ligeledes signifikant for holdningen til at få en kollega med en psykisk lidelse, når denne indsættes i en interaktion med uddannelsesniveau. Lønmodtagere, der har grundskole som højeste fuldførte uddannelse og er ansat på en mangfoldig arbejdsplads, er mere positive end personer, der har en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse, som også er ansat på en mangfoldig arbejdsplads. Ser vi på virksomheder med

mangfoldighed, er der således ingen forskel mellem videregående uddannelser og de to øvrige uddannelsesgrupper; grundskole og gymnasial eller erhvervsuddannelse, som højeste gennemførte uddannelse, men de to sidstnævnte er signifikant forskellige.

## OPSUMMERING

Resultaterne fra vores logistiske regressioner opsummeres nedenfor:

- De forhold, som havde signifikant betydning for lønmodtagernes holdning til at få en kollega med en psykisk lidelse, er: køn, alder, anciennitet, uddannelsesniveau, lederstatus, virksomhedens sociale handlinger, uddannelsesdiversitet, konkurrence på arbejdspladsen og interaktionerne mellem køn og alder. Det er således i høj grad de personlige karakteristika, og hvordan lønmodtageren bedømmer sin arbejdsplads, der har betydning for holdningen til at få en kollega med en psykisk lidelse.
- Forhold, der har signifikant betydning for holdningen til at få en kollega, der er blind, er: køn, alder, lederstatus, branche, fælles kultur, konkurrence samt mangfoldighed. Det er således især virksomhedskarakteristika, som handler om lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladskulturen, der bliver signifikante, foruden et par personligheds-karakteristika.

## KONKLUSION

De resultater, som vi har fundet i dette kapitel, fortæller os om de barrierer, der er over for personer med fysiske handicap og fysiske lidelser.

Først og fremmest kan vi se, at det ikke ser ud til, at holdningsdannelsen påvirkes af, om lønmodtagernes egen situation på arbejdsmarkedet er sårbar – det er ikke sygefravær og arbejdsløshedsrisiko, der øger eller mindsker sandsynligheden for at have en positiv holdning. Der ser således ikke ud til at være en konkurrencepræget situation, hvor personer, der er svagere på arbejdsmarkedet, ikke vil have kollegaer med nedsat arbejdsevne, fordi de tænker, at det kan være en trussel imod deres egen ansættelse.

Samtidig kan vi se, at lederne er mere negative over for personer med psykiske lidelser, end medarbejderne er. Spørgsmålet er, om det

afholder lederne fra at ansætte personer med psykiske lidelser? Generelt har vi set, at jo flere erfaringer lønmodtagerne har med et af vores parametre for socialt engagement, des mere positive vil lønmodtagerne være over for det. Derfor vil det være uheldigt, hvis ledernes mere negative holdning betyder, at der i mindre grad ansættes personer med psykiske lidelser, fordi det betyder, at kendskabet og erfaringerne blandt både medarbejdere og ledere begrænses. Efter indsamlingen af data til denne undersøgelse er muligheden for at ansætte en assistent til handicappede i erhverv blevet udvidet, således at også personer med psykiske lidelser kan få tilkendt en assistent. Det kan eksempelvis være en medarbejder på virksomheden, hvor personen med psykiske lidelser skal ansættes, der får tilkendt et antal timer til at være til rådighed for personen med nedsat arbejdsevne. Denne ændring i ordningen skal gøre betingelserne for erhvervsarbejde bedre for personer med psykiske lidelser.

Resultaterne i dette kapitel viste desuden, at det i højere grad er arbejdspladskulturen, der forklarer forskelle mellem holdningerne, end hvilken sektor lønmodtageren er ansat i, og hvor mange ansatte der er på lønmodtagerens virksomhed. I forhold til at undersøge, hvilke barrierer der er, og hvor der vil være de bedste muligheder for at integrere personer med psykiske lidelser, viser arbejdspladskulturspørgsmålene nogle træk ved virksomhederne, som øger eller mindsker sandsynligheden for, at kollegaerne vil være positivt stemte. Eksempelvis ser det ud til, at lønmodtagere på konkurrenceprægede virksomheder er mere negativt stemte over for personer med nedsat arbejdsevne, hvad enten denne er fysisk eller psykisk betinget, mens mangfoldighed og en stærk fælles kultur på arbejdspladsen er karakteristika, der øger sandsynligheden for, at medarbejderne er positive. Disse resultater tyder således på, at virksomhederne kan arbejde med rummelighed, hvis den enkelte virksomhed ønsker dette.

Ud over sammenhængene mellem arbejdspladskulturspørgsmålene og lønmodtagernes holdninger, kan vi se, at antallet af virksomhedens sociale handlinger har signifikant betydning, når vi ser på holdningen til at få en kollega med en psykisk lidelse. Det viser igen, at kendskab og erfaringer er vejen frem. Det gælder dog ikke for holdningen til at få en kollega, der er blind.



# FORESTILLINGER OM PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

I forrige kapitel så vi på forskellene mellem holdningen til at få en kollega, der er blind, sammenlignet med en kollega med en psykisk lidelse. Den overordnede konklusion var, at lønmodtagerne er mere negative over for at få en kollega med en psykisk lidelse, end de er over for at få en kollega, der er blind.

Som vi skrev i forrige kapitel, er andelen af pensioner og sygefravær forårsaget af psykiske lidelser stigende, samtidig med at beskæftigelsesgraden blandt personer med psykiske lidelser er lav. Der er derfor god grund til at interessere sig for lønmodtagernes holdninger til personer med psykiske lidelser mere specifikt.

Dette kapitel indledes med en opsummering af relevant viden om psykiske lidelser og arbejdsmarkedet fra danske og internationale undersøgelser. Efter denne gennemgang undersøger vi lønmodtagernes forestillinger om eller holdninger til, hvilke konsekvenser ansættelse af personer med psykiske lidelser har.

## BAGGRUND – PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

I dette afsnit fremlægges viden om personer med psykiske lidelser, både mere generelt og specifikt i relation til arbejdsmarkedet.

En psykisk lidelse kan have genetiske årsager, men vil oftest begynde, som følge af problemer med håndtering af den enkeltes udfordringer i livet. Den udløsende årsag kan være konkrete begivenheder, som tab af familiemedlemmer, alvorlig sygdom eller arbejdsløshed, men årsagen kan også være mere diffus, som stress eller dårligt arbejdsmiljø.<sup>27</sup> Nedenfor ser vi på sammenhængen mellem psykiske lidelser, arbejdsmarkedet og den enkeltes beskæftigelse.

#### SAMMENHÆNGEN MELLEEM PSYKISKE LIDELSER OG ARBEJDE

Når vi ser på sammenhængen mellem mentalt helbred og beskæftigelse, er der to grundlæggende og væsentlige sammenhænge. Manglende arbejde, arbejdsmiljø og arbejdsklimaet på den enkelte arbejdsplads kan have en betydning for det mentale helbred (Curran, 2007), men det mentale helbred har også indflydelse på arbejdet i form af faldende produktivitet og antallet af sygedage på arbejdspladsen. Derudover kommer eventuelle effekter på arbejdslivet fra manglende overskud og selvværd. Der er således en påvirkning, som kan gå begge veje.

Først ser vi på de psykiske lidelsers påvirkning af arbejdslivet og arbejdsmarkedstilknytningen. Det stigende antal af personer med psykiske lidelser har konsekvenser på samfundsniveau, idet den i forvejen store mangel på arbejdskraft påvirkes negativt, når flere personer sygemeldes. Dertil kommer, at sygedagpenge til personer, der er sygemeldte, koster dyrt. Psykiske lidelser har således indvirkning på arbejdsmarkedet overordnet set, og antallet af personer, der sygemeldes med psykiske lidelser, er som allerede skrevet stigende. Vi har desuden en forestilling om, at personer, der går med psykiske lidelser, på arbejdet i nogle tilfælde kan have problemer med at udføre deres arbejde eller have problemer med relationer til kollegaer, manglende overskud eller lignende, naturligvis afhængigt af hvilken form for psykisk lidelse der er tale om. Men det er i hvert fald to måder, som psykiske lidelser påvirker arbejdslivet på.

Lad os dernæst se på arbejdets indflydelse på den enkeltes mentale helbred. En af de faktorer, der nævnes som en mulig medårsag til stigningen i det dårlige mentale helbred, er stress. Stress som følge af eksempelvis ændret arbejdsorganisering, øget fleksibilitet, selvstyret arbejde og øgede krav til samarbejde kan være en mulig årsag til, at arbejdslivet kan give problemer blandt ansatte. I EU mener 57 pct. af lønmod-

---

27. <http://www.inclusionireland.ie/downloads/TheDifferences.pdf>

tagerne, at deres helbred påvirkes af deres arbejde, og 28 pct. siger, at de har et arbejdsrelateret stressproblem (Curran, 2007).

I en undersøgelse fra 2001 viste det sig, at der var forskel på sygefraværets årsager mellem lønmodtagere og selvstændige i Belgien. For lønmodtagere var de tre oftest angivne årsager til sygefravær i prioriteret rækkefølge: psykiske lidelser, muskel-skeletlidelser og hjertekarsygdomme, mens rækkefølgen var omvendt for selvstændige. Dette viser, at der kan være en sammenhæng mellem arbejdsmiljø og mentalt helbred, hvad enten personer med forskellige helbredsproblemer vælger forskellige arbejdsmønstre, eller at arbejdsmiljøet har direkte konsekvenser for sygdomsmønstre (Curran, 2007). Andre faktorer, der undersøges i forbindelse med dårligt mentalt helbred, er betydningen af struktur i hverdagslivet, jobkrav og beslutningskompetencer og betydningen af ubalancer imellem indsats og belønning (Curran, 2007).

Manglende arbejde har betydning økonomisk, men livskvaliteten vil som oftest også påvirkes af arbejdsløshed gennem øget isolation, stigmatisering og reduceret selvværd, hvilket er tilfældet både for personer med og uden psykiske lidelser. Ved arbejdsløshed i en familie påvirkes hele familien ofte ikke bare af de økonomiske konsekvenser, men også af de eventuelle problemer den arbejdsløse har med at håndtere den nye livssituation (Curran, 2007). Curran (ibid.) refererer desuden til et studie, der viser, at arbejdsløshed har mindre indvirkning på det mentale helbred, hvis arbejdsløsheden generelt er stor. Dette indikerer, at det ikke alene er arbejdsløsheden, men også de sociale konsekvenser og stigmatiseringen af den arbejdsløse, der har indflydelse på det mentale helbred.

Der er på baggrund af teorier og undersøgelser af personer med psykiske lidelser ingen tvivl om, at det at være på arbejdsmarkedet har stor betydning, og at konsekvenserne af ikke at være på arbejdsmarkedet er store. Stigmatiseringen af lønmodtagerne med psykiske lidelser er derfor interessant at undersøge, og vi vil derfor gerne vide, hvilke forestillinger lønmodtagerne har, fordi deres forestillinger på baggrund af den beskrevne teori vil have stor betydning for, hvordan personer med psykiske lidelser kan integreres på arbejdsmarkedet. Vi så i kapitel 5, at lønmodtagerne ikke havde lyst til at få en kollega med en psykisk lidelse, i dette kapitel undersøger vi derfor mere specifikt, hvilke forestillinger lønmodtagerne har, fordi det på baggrund af ovenstående ser ud til, at forestillingerne og holdningerne hos lønmodtagerne har stor betydning. At ændre lønmodtagernes negative holdninger vil desuden være et af de

oplagte steder at gribe ind, hvis man skulle gøre det lettere for den enkelte med en psykisk lidelse at være på arbejdsmarkedet.

#### STEREOTYPISERING, STIGMATISERING OG DENS KONSEKVENSER

Når vi ser på, hvilke stereotyper der oftest dannes omkring personer med psykiske lidelser, er det ifølge Couture (2003) følgende tre temaer, som ofte går igen, nemlig at personer med psykiske lidelser er uansvarlige og ikke kan tage hånd om dem selv, at personer med psykiske lidelser er farlige og bør isoleres fra samfundet. Den sidste ofte rapporterede fordom er, at personer med psykiske lidelser er uskyldige og naive, og det er nødvendigt at tage sig af dem. Den sidste af disse tre er problematisk, fordi den snarere resulterer i irritation end i den nødvendige omsorg. En årsag til, at der forekommer irritation frem for omsorg, skal muligvis findes i resultaterne fra en undersøgelse, som viser, at personer med psykiske lidelser bliver set som ansvarlige for deres tilstand, og at personer med psykiske lidelser derfor 'bare skal/kan tage sig sammen' (Couture, 2003)

Den stereotypisering og stigmatisering, der her er tale om er problematisk, fordi den i første omgang har en række konsekvenser for den enkelte syge, der mærker stigmatiseringen på kroppen i en i forvejen sårbar situation. Stigmatiseringen betyder imidlertid også, at den syge fratages ligeværd og selvværd. Undersøgelser viser, at 70 pct. blandt personer med psykiske lidelser oplever, at de bliver behandlet som mindre kompetente efter at have fortalt om deres sygdom, og 60 pct. oplever, at de bliver afvist eller undgået (Couture, 2003). Diskrimination i sig selv øger belastningen på det mentale helbred, men stigmatiseringen får desuden reelle konsekvenser, fordi personer med psykiske lidelser bliver mindre villige til at gå i behandling, mængden af positiv social kontakt reduceres, og det bliver sværere at få job.

Personer med psykiske lidelser har dermed i mange tilfælde en dobbelt byrde – de skal forholde sig både til deres sygdom og til en manglende forståelse eller måske endda fordømmelse af deres situation.

Johnstone (2001) argumenterer for, at den eneste vej ud af de mange negative konsekvenser af psykiske lidelser er en ændring i holdningen til de psykiske lidelser. En undersøgelse udført på danske data undersøger, om personer med psykiske lidelser enten har langvarigt sygefravær eller bliver førtidspensionister som følge af deres sygdom. Resultaterne viser, at på virksomheder, der ikke udøver socialt engagement, er



der 20 pct., der får langvarigt sygefravær eller bliver førtidspensioneret, mens det slet ikke forekommer på virksomheder, der udøver socialt engagement (Lund, 2003).<sup>28</sup> Disse tal viser os, at virksomhedens tiltag og virksomhedens arbejdsmiljø sandsynligvis spiller en afgørende betydning for, hvordan personer med psykiske lidelser klarer sig.

I de næste afsnit skal vi se på danske lønmodtageres holdning til personer med psykiske lidelser.

## FORESTILLINGER OM KONSEKVENSER VED ANSÆTTELSE AF PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

For nærmere at undersøge lønmodtagernes forestillinger om konsekvensen af, at der ansættes personer med psykiske lidelser på arbejdspladsen, er der stillet tre spørgsmål, som skal afdække nærmere, hvori lønmodtagernes forbehold over for personer med psykiske lidelser består. De formulerede spørgsmål lægger sig op ad de stereotyper, som blev rapporteret af Coutour (2003), nemlig at personer med psykiske lidelser er uansvarlige, farlige og skal tages hånd om. Spørgsmålene er tilpasset, så det handler om relationen til arbejdet.

Da personer med psykiske lidelser er ekstra sårbare over for dårligt arbejdsmiljø og stigmatisering, viser disse spørgsmål noget om, hvilke barrierer der er for personer med psykiske lidelser – hvilke forestillinger lønmodtagerne rent faktisk har. Spørgsmålene skal dermed forsøge at afdække, hvilke forestillinger der er knyttet til personer med en psykisk lidelse, og dermed hvad der kan være årsagen til lønmodtagernes forbehold. De spørgsmål, som vi har stillet, er følgende:

I hvilken grad er du enig/uenig i følgende udsagn:

- Ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet?

---

28. Socialt engagement i denne sammenhæng identificeres ved en fleksibel arbejdskontekst over for en traditionel arbejdskontekst. De emner, som er definerende for konteksttypen er, 1. om medarbejderne får indflydelse på arbejdet/udvikling af medarbejderne, 2. hvordan arbejdspladsen håndterer situationer med manglende efterspørgsel på virksomhedens varer eller opgaver/arbejdspladsens fælles kultur, 3. antallet af dage, hvor medarbejderne får efteruddannelse, 4. ledelseskonceptet, som defineres ud fra punkt 1. og 3.

- Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør mig utryg?
- Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab?

Undersøgelsen af forestillingerne omkring personer med psykiske lidelser sker på baggrund af de beskrevne teorier og tidligere undersøgelser, hvor det blev tydeligt, at der er en gensidig påvirkning mellem arbejde og den enkelte med en psykisk lidelse. Det er derfor nærliggende at undersøge, om holdningen til personer med psykiske lidelser hænger sammen med den arbejdsplads, som lønmodtageren arbejder på.

I det følgende afsnit ser vi på sammenhængen mellem ovennævnte forestillinger og køn, alder, uddannelse, lederstatus, hvilken sektor lønmodtageren arbejder i, antallet af ansatte på lønmodtagerens virksomhed samt, om der er en personaleafdeling i den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. Desuden skal vi se på, om der er forskel på forestillingerne om personer med psykiske lidelser i de forskellige brancher.

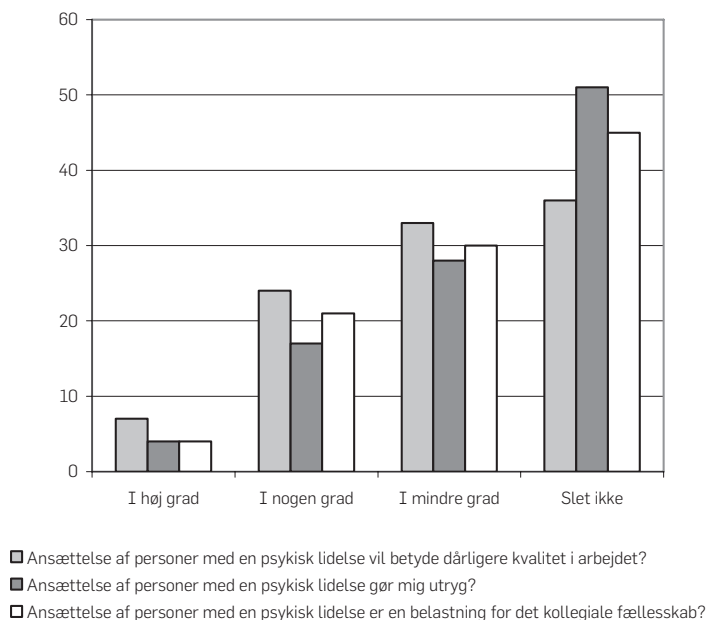
#### DÅRLIGERE KVALITET I ARBEJDET, UTRYGHED ELLER BARE BELASTNING AF FÆLLESSKABET?

Hvis vi ser på andelen blandt lønmodtagerne, der svarer, at ansættelse af personer med en psykisk lidelse giver dårligere kvalitet i arbejdet, utryghed eller er en belastning for det kollegiale fællesskab, kan vi i figur 6.1 se, at lønmodtagerne især mener, at personer med psykiske lidelser giver dårligere kvalitet i arbejdet.

31 pct. blandt lønmodtagerne svarer, at det *i høj* eller *nogen grad* giver dårligere kvalitet i arbejdet, mens kun 21 pct. siger, at det *i høj* eller *i nogen grad* gør dem utrygge (se bilagstabel 6B.1 for tallene til figuren). Mere end halvdelen (51 pct.) svarer, at personer med en psykisk lidelse *slet ikke* gør dem utrygge. 45 pct. siger, at de *slet ikke* mener, at det belaster det kollegiale fællesskab, hvis der ansættes personer med en psykisk lidelse. Kun 36 pct. svarer *slet ikke* til, at det ikke betyder dårligere kvalitet i arbejdet, at der ansættes en kollega med en psykisk lidelse. Det ser dermed ud til, at lønmodtagernes forbehold i første omgang ikke handler om egentlig frygt eller nervøsitet, men snarere om de konsekvenser, som lønmodtageren tænker, at det har for deres arbejdsliv.

FIGUR 6.1

Figuren viser lønmodtagernes fordeling på, hvilke forestillinger lønmodtagerne har om at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. Procent.



Anm.: Se tallene, der ligger til grund for graferne, i bilagstabel 6B.1. Lønmodtagerne er blevet stillet følgende spørgsmål: I hvilken grad er du enig/uenig i følgende udsagn: "Ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet?", "Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør mig utryg?" og "Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab?"

## FORESTILLINGER OG PERSONKARAKTERISTIKA

I dette afsnit skal vi undersøge sammenhængen mellem de tre forestillinger og en række karakteristika om lønmodtageren og den arbejdsplads, som lønmodtageren arbejder på.

I tabel 6.1 undersøger vi sammenhænge til, om lønmodtageren mener, at en person med psykisk lidelse giver dårligere kvalitet i arbejdet. Vi kan se, at der er signifikante forskelle, når vi sammenligner fordelingen på køn og sektor. Der er lidt flere mænd, der siger, at det i høj grad betyder dårligere kvalitet i arbejdet, end der er kvinder. Når vi ser på svarfordelingen blandt lønmodtagere på offentlige og private virksomheder,

der, kan vi se, at der er 71 pct. blandt lønmodtagerne på de private virksomheder, der svarer, at det næsten eller slet ikke betyder dårligere kvalitet i arbejdet, hvis der ansættes en person med en psykisk lidelse, mens det kun er 66 pct. blandt lønmodtagerne i offentlige virksomheder.

TABEL 6.1

Lønmodtagerne er blevet spurgt, "om ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet?"

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, i mindre grad eller slet ikke	I alt
<i>Køn</i>				
Mænd *	8	24	69	101
Kvinder*	6	24	70	100
<i>Alder</i>				
15-29-årige	6	25	69	100
30-44-årige	7	24	70	101
45-66-årige	7	24	69	100
<i>Uddannelsesniveau</i>				
Grundskole	7	24	68	99
Gymnasium og erhvervsfaglig uddannelse	7	24	70	101
Videregående uddannelse	6	23	70	99
<i>Lederstatus</i>				
Leder	8	23	69	100
Medarbejdere	7	24	69	100
<i>Sektor</i>				
Offentlige virksomheder*	8	26	66	100
Private virksomheder*	6	22	71	99
<i>Antal ansatte</i>				
1-49 ansatte	7	24	68	99
50+ ansatte	6	23	70	99
<i>Personaleafdeling på virksomheden</i>				
Personaleafdeling	7	24	69	100
Ingen personaleafdeling	7	24	70	101

\* angiver, at der på et 5-procents-niveau er forskel på det forhold, der opdeles på.

Anm.: Ovenstående tabel viser fordelingen af holdningen til, om en person med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet. Opdelt på køn, alder, uddannelse, lederstatus, sektor for beskæftigelse, antallet af ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads, og om der er en personaleafdeling på lønmodtagerens arbejdsplads.

Det andet spørgsmål, vi undersøgte, var, om ansættelse af personer med en psykisk lidelse gjorde lønmodtageren utryg. Svarfordelingen på en række person og virksomhedskarakteristika kan ses i tabel 6.2.

TABEL 6.2

Lønmodtagerne er blevet spurgt, "om ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør dig utryg?"

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, i mindre grad eller slet ikke	I alt
<i>Køn</i>				
Mænd	5	17	78	100
Kvinder	4	17	79	100
<i>Alder</i>				
15-29-årige*	3	19	78	100
30-44-årige*	4	19	77	100
45-66-årige*	4	15	81	100
<i>Uddannelsesniveau</i>				
Grundskole	4	19	77	100
Gymnasium og erhvervsfaglig uddannelse	4	17	78	99
Videregående uddannelse	4	16	80	100
<i>Lederstatus</i>				
Leder	5	17	79	101
Ikke-leder	4	17	79	100
<i>Sektor</i>				
Offentlige virksomheder	4	16	80	100
Private virksomheder	4	18	78	100
<i>Antal ansatte</i>				
1-49 ansatte*	4	18	77	99
50+ ansatte*	3	16	80	99
<i>Personaleafdeling på virksomheden</i>				
Personaleafdeling	5	17	78	100
Ingen personaleafdeling	4	18	79	101

\* angiver, at der på et 5-procents-niveau er forskel på det forhold, der opdeles på.

Anm.: Ovenstående tabel viser fordelingen af holdningen til, om en person med en psykisk lidelse gør lønmodtageren utryg. Opdelt på køn, alder, uddannelse, lederstatus, sektor for beskæftigelse, antallet af ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads, og om der er en personaleafdeling på lønmodtagerens arbejdsplads.

Vi kan se, at fordelingen af holdningen til, om det giver utryghed, at der ansættes en person med en psykisk lidelse, ikke er ens, når vi opdeler på alder og virksomhedsstørrelse. Den ældste aldersgruppe svarer i højere

grad, at det slet ikke gør dem utrygge, at der ansættes personer med psykiske lidelser, end de yngre grupper gør. Lønmodtagerne ansat på mindre virksomheder svarer lidt oftere, at det i høj eller nogen grad gør dem utrygge, at der ansættes personer med en psykisk lidelse.

TABEL 6.3

Lønmodtagerne er blevet spurgt, "om ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab?"

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, i mindre grad eller slet ikke	I alt
<i>Køn</i>				
Mænd *	5	21	74	100
Kvinder*	3	20	77	100
<i>Alder</i>				
15-29-årige*	3	18	78	99
30-44-årige*	4	21	75	100
45-66-årige*	5	22	73	100
<i>Uddannelsesniveau</i>				
Grundskole	4	21	75	100
Gymnasium og erhvervsfaglig uddannelse	5	21	74	100
Videregående uddannelse	3	20	77	100
<i>Lederstatus</i>				
Leder*	4	24	71	99
Medarbejder*	4	20	76	100
<i>Sektor</i>				
Offentlige virksomheder	4	21	75	100
Private virksomheder	4	21	75	100
<i>Antal ansatte</i>				
1-49 ansatte	4	20	76	100
50+ ansatte	4	21	75	100
<i>Personaleafdeling på virksomheden</i>				
Personaleafdeling	4	21	75	100
Ingen personaleafdeling	5	21	75	101

Anm.: Ovenstående tabel viser fordelingen af holdningen til, om en person med en psykisk lidelse er en belastning af det kollegiale fællesskab. Opdelt på køn, alder, uddannelse, lederstatus, sektor for beskæftigelse, antallet af ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads, og om der er en personaleafdeling på lønmodtagerens arbejdsplads.

\* angiver, at der på et 5-procents-niveau er forskel på det forhold, der opdeles på.

Det sidste forhold, som vi undersøger omkring holdningen til personer med psykiske lidelser, er, i hvilken grad lønmodtagerne mener, at perso-

ner med psykiske lidelser er en belastning for det kollegiale fællesskab. Vi kan se, at køn, alder og lederstatus hænger sammen med dette spørgsmål.

23 pct. af kvinderne svarer *i høj grad* eller *i nogen grad* til, om personer med psykiske lidelser er en belastning for det kollegiale fællesskab, det gælder for 26 pct. af mændene, der dermed er lidt mere negativt stemte end kvinderne. Ser vi på alderen, er den ældste aldersgruppe mere negativ end de yngre, 27 pct. blandt de 45-66-årige mener, at personer med psykiske lidelser er en belastning for det kollegiale fællesskab, mens det kun gælder 21 pct. blandt de 15-29-årige.

Ser vi på lønmodtagernes lederstatus, kan vi se, at lederne i højere grad mener, at det er en belastning for fællesskabet end ikke-lederne, henholdsvis 28 og 24 pct. svarer, at det er en belastning.

Når vi ser på tabellerne 6.1, 6.2 og 6.3, kan vi se, at de forhold, som kan have betydning, er køn, alder, sektor, virksomhedsstørrelse og lederstatus, men at det er forskelligt, hvilke forhold der har betydning for de forskellige spørgsmål, vi har undersøgt. Lønmodtagernes uddannelse og om der er en personaleafdeling på virksomheden, har ikke umiddelbart betydning for nogle af de undersøgte spørgsmål.

## BRANCHE

Har det betydning for holdningerne til personer med psykiske lidelser, hvilken branche lønmodtageren arbejder inden for? Vi kunne forestille os, at brancherne har betydning af flere grunde, for det første fordi der kunne være forskel på organisationsformer mellem forskellige typer af brancher, således at der inden for nogle brancher var mere moderne managementkultur, mens andre var mere klassiske i deres ledelsesformer. For det andet kan man forestille sig at arbejdets indhold i de forskellige brancher vil have stor betydning. Som allerede nævnt vil meget arbejde i branchen 'sundheds- og velfærdsinstitutioner' være præget af direkte menneskekontakt. For det tredje kunne man forestille sig, at der var forskel på andelen af personer, der fik psykiske lidelser, når vi sammenligner de forskellige brancher, og for det fjerde kunne man forestille sig, at som følge af de to første anførte grunde ville der være flere personer med psykiske lidelser ansat inden for nogle brancher end andre, og at kendskabet i de forskellige brancher var forskelligt. Selvom vi ikke i denne undersøgelse har mulighed for at undersøge, hvilken af ovenstående hypoteser der eventuelt er årsagen til forskelle mellem brancherne, så undersøger vi forskellene mellem brancherne nedenfor.

TABEL 6.4

Lønmodtagerne er blevet spurgt, "om ansættelse af personer med en psykisk lidelse vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet?"

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	Opregnet til befolkningen	Uvægtet beregningsgrundlag
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	10	18	29	42	99	36.964	92
Industri	7	20	33	40	100	362.673	890
Infrastruktur	7	23	31	39	100	146.246	350
Handel, hotel og restauration	6	25	35	34	100	395.564	875
Transport, post og tele	5	26	31	38	100	136.142	315
Finansiering og forretnings-service	5	21	33	41	100	275.022	670
Offentlig administration	7	21	34	37	99	154.368	382
Undervisning	6	24	36	34	100	205.786	535
Andet	4	24	35	37	100	112.138	288
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	9	29	30	32	100	453.824	1.182

Anm.: Test for signifikans:  $P < 0,0001$ .

I tabel 6.4 kan vi se, at der er forskel på, hvordan holdningen til, om en person med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet, fordeles sig, når vi ser på de forskellige brancher.

Vi kan se, at branchen 'Sundheds- og velfærdsinstitutioner' er den gruppe, hvor kun 32 pct. siger, at det slet ikke betyder dårligere kvalitet i arbejdet, mens 40 og 41 pct. svarer tilsvarende inden for 'Finansiering og forretnings-service' og 'Industri'.

Når vi undersøger sammenhængen mellem de to øvrige spørgsmål, dvs. om ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder utryghed eller er en belastning for det kollegiale fællesskab, og branche, kan vi ikke se nogen signifikante forskelle mellem brancherne (se bilagstabel 6B.2 og 6B.3)



## OPSUMMERING

- Vi har stillet lønmodtagerne tre spørgsmål for at afdække hvilke forestillinger, de har om konsekvenser på arbejdspladsen, hvis der ansættes en kollega med en psykisk lidelse. 51 pct. af lønmodtagerne svarer, at de *slet ikke* vil være utrygge, 45 pct. svarer, at det *slet ikke* vil være en belastning for det kollegiale fællesskab, og kun 36 pct. svarer, at ansættelse af en person med en psykisk lidelse *slet ikke* vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet.
- Når vi ser på hvert af de tre spørgsmål, svarer flere lønmodtagere i de offentlige virksomheder, at det betyder dårligere kvalitet i arbejdet, hvis der ansættes en person med en psykisk lidelse.
- Ser vi på, om lønmodtagerne forestiller sig, at de vil føle sig utrygge, hvis der ansættes en person med en psykisk lidelse, svarer flere yngre lønmodtagere end ældre, at de vil være utrygge, og ligeledes lidt flere lønmodtagere på de mindste virksomheder svarer, at de vil være utrygge.
- Lidt flere mænd end kvinder, og lidt flere ledere end medarbejdere mener, at det vil betyde en belastning af det kollegiale fællesskab, at der ansættes personer med en psykisk lidelse. De ældste lønmodtagere svarer i lidt højere grad end de yngre, at ansættelser vil betyde en belastning.
- Vi undersøgte også, om der er forskel på, hvordan lønmodtagere i forskellige brancher forholder sig til ansættelsen af personer med psykiske lidelser. Lønmodtagere, som er ansat i 'Sundheds- og velfærdsinstitutioner', er blandt de mest negative for hvert af de tre spørgsmål.

Der er to ting, der er værd at bemærke. For det første er de ældste lønmodtagere i mindre grad utrygge, men samtidig mener flere af de ældste lønmodtagere, at det vil være en belastning for det kollegiale fællesskab, at der ansættes personer med psykiske lidelser. Det betyder, at alder har en negativ betydning for den ene sammenhæng, vi undersøgte, men en positiv sammenhæng for den anden sammenhæng.

For det andet er det værd at bemærke, at selvom 'Sundheds- og velfærdsinstitutioner' ikke nødvendigvis står alene som den mest negative, er der ingen brancher, der er signifikant mere negative end denne branche. Det er inden for denne branche, at vi ville forvente, at der var

det største faglige kendskab og den største faglige kontakt med personer med psykiske lidelser, men det betyder ikke, at lønmodtagerne her er mere positive. Det er således ikke tilstrækkeligt med et kendskab, som er karakteriseret ved en behandler-patient-kontakt. Couture henviser til tre forskellige studier, som har målt medicinstuderende eller sygeplejerskers holdninger til personer med psykiske lidelser efter at have deltaget i arbejdet på en psykiatrisk afdeling, og alle tre studier viste ingen ændringer i holdningerne til personer med psykiske lidelser (Couture, 2003).

I forhold til danske forhold kan dette også hænge sammen med, at arbejdsindholdet i de forskellige brancher er forskelligt, og det ser ud til, at arbejdets indhold fx den direkte borgerkontakt samt den måske generelt højere belastning af medarbejderne i de offentlige velfærdsinstitutioner har større betydning for tolerancen over for kollegaer med en psykisk lidelse, end at man har et fagligt kendskab til psykiske lidelser.

## ARBEJDSPLADSKULTUR OG HOLDNINGEN TIL PSYKISKE LIDELSER

I det forrige afsnit har vi undersøgt, om der er forskel på holdningerne til, hvilken betydning personer med psykiske lidelser har for arbejdspladsen. Vi har dels spurgt til nogle virksomhedskarakteristika, dels til nogle karakteristika ved lønmodtageren selv.

I dette afsnit skal vi undersøge, om der er forskel på lønmodtagerens holdninger, når vi ser på karakteristika ved arbejdspladsen i form af lønmodtagerens svar på nogle arbejdspladskulturspørgsmål. De spørgsmål, som vi har stillet lønmodtagerne, er: ”I hvor høj grad kendetegner følgende din arbejdsplads:”

- Der er en stærk kultur eller korpssånd på arbejdspladsen?
- Medarbejderne på arbejdspladsen er uddannet inden for mange forskellige erhverv?
- Der er hård konkurrence mellem kollegaerne?
- Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen?

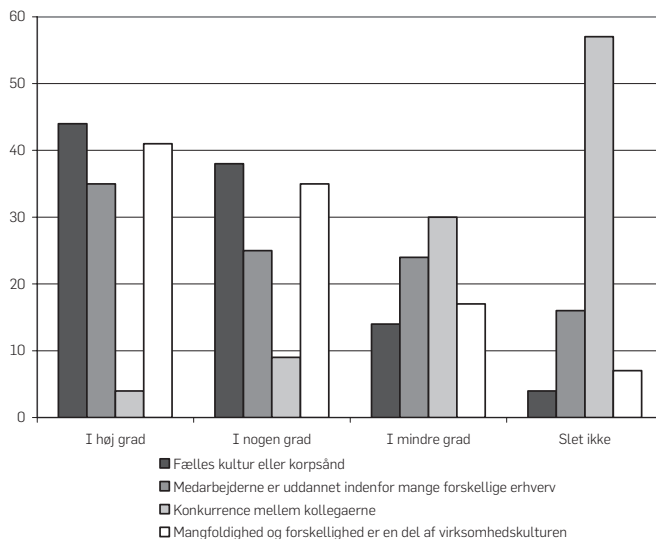
Vi har haft flere forskellige hypoteser om, hvilken betydning arbejdspladskultur kan have for lønmodtagernes forestillinger om konsekvenserne af at have en kollega med en psykisk lidelse. Vi havde eksempelvis

en hypotese om, at der er forskel på lønmodtagere på virksomheder, hvor der er konkurrence henholdsvis ingen konkurrence mellem kollegaerne. Denne hypotese er begrundet i, at lønmodtagerne vil selekteres forskelligt ind på virksomheder med og uden konkurrence mellem kollegaerne.

Vi forestiller os desuden, at det med en stærk fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen kan være svært for nye medarbejdere, der kommer ind, at blive en del af denne korpsånd og fælles identitet, måske især hvis vedkommende, der ansættes, har nedsat arbejdsevne i form af en psykisk lidelse. Modsat kunne vi måske forvente, at lønmodtagere på arbejdspladser, hvor der er stor forskellighed enten gennem uddannelse eller gennem mangfoldighed, ville være mere positive over for at få kollegaer, der var lidt skæve, fordi arbejdspladsen i forvejen var rummelig og havde en heterogen medarbejdersammensætning.

FIGUR 6.2

Figuren viser lønmodtagernes fordeling på, hvordan lønmodtagerne oplever arbejdspladskulturen på deres arbejdsplads. Procent.



Anm.: Se bilagstabel 6B.4 for at se tallene, der ligger til grund for tabellen.

Figur 6.2 viser, hvordan lønmodtagerne fordeler sig, når de vurderer deres arbejdsplads på ovenstående spørgsmål. Vi kan se, at en stor del af

lønmodtagerne svarer, at deres arbejdsplads er karakteriseret ved en fælles kultur, ved uddannelsesdiversitet og ved, at mangfoldighed og forskellighed er en del af arbejdspladskulturen. Modsat gælder for konkurrence mellem kollegaerne – kun de færreste lønmodtagere oplever, at der *i høj eller nogen grad* er hård konkurrence mellem kollegaerne.

Vi er interesserede i at vide, hvordan personer, der vurderer deres arbejdsplads på forskellig vis, fordeler sig på de forskellige holdnings-spørgsmål omkring personer med psykiske lidelser. Er det sådan, at lønmodtagere, som arbejder på bestemte typer af virksomheder, er mere positive eller negative end andre lønmodtagere?

I tabel 6.5 undersøger vi, om lønmodtagerne mener, at det er en belastning af det kollegiale fællesskab, at der ansættes personer med en psykisk lidelse. Når vi undersøger sammenhængen til hvert af de fire arbejdspladskulturspørgsmål, kan vi se, at der for kulturerne 'fælles korpssånd', 'uddannelsesdiversitet' og 'konkurrence på arbejdspladsen' er en sammenhæng med holdningen til, om lønmodtageren mener, at det er en belastning for det kollegiale fællesskab at få en kollega med en psykisk lidelse.

Hvis der er en fælles kultur eller korpssånd, svarer 77 pct. af lønmodtagerne, at det slet ikke er en belastning, hvis der ikke er en fælles kultur, svarer 74 pct., at det ikke er en belastning.

Ser vi på uddannelsesdiversitet er tallene helt magen til tallene for den fælles kultur eller korpssånd på arbejdspladsen. Hvis der er hård konkurrence mellem medarbejderne, svarer færre, at det ikke er en belastning. Det betyder, at lønmodtagere, hvis arbejdsplads er kendetegnet ved fælles kultur, uddannelsesdiversitet og fraværet af konkurrence, ser ud til i mindre grad at synes, at personer med en psykisk lidelse er en belastning af det kollegiale fællesskab.

TABEL 6.5

Lønmodtagerne er blevet spurgt, "om ansættelse af personer med en psykisk lidelse i høj eller nogen grad er en belastning for det kollegiale fællesskab?"

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad eller slet ikke	I alt	Opregnet til befolkningen	Uvægtet beregningsgrundlag
*Der er i høj grad en stærk fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen.	4	19	77	100	976.591	2.376
*Der er i nogen, mindre eller ingen grad en stærk fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen	4	22	74	100	1.266.180	3.109
*Medarbejderne er i høj grad uddannet inden for mange forskellige erhverv.	4	19	77	100	783.929	1.908
* Medarbejdere er i nogen, mindre eller ingen grad uddannet inden for mange forskellige erhverv.	4	22	74	100	1.438.147	3.539
*Der er i høj, nogen eller mindre grad konkurrence mellem kollegaerne.	4	24	72	100	977.294	2.347
*Der er slet ikke hård konkurrence mellem kollegaerne.	4	18	78	100	1.286.326	3.184
Mangfoldighed og forskellighed er i høj grad en del af virksomhedskulturen.	4	19	77	100	921.953	2.258
Mangfoldighed og forskellighed er i nogen, mindre eller ingen grad en del af virksomhedskulturen.	4	22	74	100	1.298.357	3.174

\* markerer, at der er en signifikant forskel på lønmodtagernes svar på forestillingen om ansættelsen af personer med psykiske lidelser, når de opdeles på den markerede arbejdskulturvariabel.

TABEL 6.6

Lønmodtagerne er blevet spurgt, "om ansættelse af personer med en psykisk lidelse i høj eller nogen grad gør dig utryg?"

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad eller slet ikke	I alt	Opregnet til befolkningen	Uvægtet beregningsgrundlag
*Der er i høj grad en stærk fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen.	4	15	81	100	1.011.072	2.471
*Der er i nogen, mindre eller ingen grad en stærk fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen	4	19	77	100	130.9402	3.208
Medarbejderne er i høj grad uddannet inden for mange forskellige erhverv.	4	16	80	100	808.432	1.969
Medarbejdere er i nogen, mindre eller ingen grad uddannet inden for mange forskellige erhverv.	4	18	78	100	1.490.656	3.671
*Der er i høj, nogen eller mindre grad konkurrence mellem kollegaerne.	4	20	76	100	1.010.387	2.430
*Der er slet ikke hård konkurrence mellem kollegaerne.	4	15	81	100	1.333.305	3.301
*Mangfoldighed og forskellighed er i høj grad en del af virksomhedskulturen.	4	14	82	100	956.158	2.345
* Mangfoldighed og forskellighed er i nogen, mindre eller ingen grad en del af virksomhedskulturen.	4	19	76	99	1.339.374	3.273

Vi har ligeledes undersøgt lønmodtagernes forestilling om, hvordan ansættelse af en person med en psykisk lidelse påvirker trygheden på arbejdspladsen og sammenhængen til karakteristika ved lønmodtagerens arbejdsplads, se tabel 6.6. Når vi undersøger tryghed, er fordelingerne for

arbejdspladser opdelt på fælles kultur, konkurrence og mangfoldighed på arbejdspladsen signifikant forskellige.

TABEL 6.7

Arbejdspladskulturen: Lønmodtagerne er blevet spurgt, "om ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet?"

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad eller slet ikke	I alt	Opregnet til befolkningen	Uvægtet beregningsgrundlag
Der er i høj grad en stærk fælles kultur eller korpssånd på arbejdspladsen.	7	22	70	99	962.580	2.347
Der er i nogen, mindre eller ingen grad en stærk fælles kultur eller korpssånd på arbejdspladsen	6	25	69	100	1.256.036	3.079
*Medarbejderne er i høj grad uddannet inden for mange forskellige erhverv.	7	21	73	101	780.555	1.894
* Medarbejdere er i nogen, mindre eller ingen grad uddannet inden for mange forskellige erhverv.	7	26	68	101	1.421.432	3.504
Der er i høj, nogen eller mindre grad konkurrence mellem kollegaerne.	6	24	69	99	975.646	2.336
Der er slet ikke hård konkurrence mellem kollegaerne.	7	23	70	100	1.266.203	3.143
*Mangfoldighed og forskellighed er i høj grad en del af virksomhedskulturen.	7	21	72	100	908.536	2.231
* Mangfoldighed og forskellighed er i nogen, mindre eller ingen grad en del af virksomhedskulturen.	7	26	67	100	1.287.680	3.142

Vi finder igen, at lønmodtagere på arbejdspladser uden konkurrence og med fælles kultur er mere positive. Det vil her sige, at de er mindre utrygge end lønmodtagere, der arbejder enten på arbejdspladser med konkurrence mellem kollegaerne eller på arbejdspladser uden fælles kultur. På arbejdspladser med mere mangfoldighed og forskellighed mener lønmodtagerne i mindre grad, at de vil blive utrygge ved ansættelsen af en person med en psykisk lidelse.

Vi har naturligvis også undersøgt, om der er en sammenhæng mellem arbejdspladskulturvariablene og holdningen til, om ansættelse af personer med psykiske lidelser betyder dårligere kvalitet i arbejdet, se tabel 6.7. Her er der en sammenhæng mellem holdningen til, om det betyder dårligere kvalitet i arbejdet, og om arbejdspladsen er karakteriseret ved uddannelsesdiversitet og mangfoldighed. Hvis arbejdspladsen er karakteriseret ved mangfoldighed og uddannelsesdiversitet, svarer flere af lønmodtagerne, at det slet ikke betyder dårligere kvalitet i arbejdet, at der ansættes personer med psykiske lidelser.

Opsummerende kan vi sige, at der ser ud til at være en sammenhæng mellem arbejdspladskulturen og holdningen til personer med psykiske lidelser, men at det ikke er alle arbejdspladskulturvariablene, der er signifikante for hvert af de tre holdningsspørgsmål, som vi har stillet lønmodtagerne.

## ET SAMLET MÅL FOR HOLDNINGEN TIL PSYKISKE LIDELSER

For at forenkle analysen vælger vi at lave en binær variabel,<sup>29</sup> der beskriver, om lønmodtagerne overvejende har positive eller negative forestillinger om at få en kollega med en psykisk lidelse. Variablen er dannet ved hjælp af de spørgsmål, som vi har undersøgt tidligere, nemlig om lønmodtageren mener, at det betyder dårligere kvalitet i arbejdet, gør lønmodtageren utryg eller belaster det kollegiale fællesskab at få en kollega med en psykisk lidelse. Lønmodtagerne har fire svarmuligheder: *slet ikke* (1 point), *i mindre grad* (2 point), *i nogen grad* (3 point) og *i høj grad* (4 point). Antallet af point på de tre spørgsmål er lagt sammen således, at lønmodtageren ikke må have mere end 6 point for at kategoriseres som

---

29. Det vil sige en variabel, der har præcis to mulige udfald.



positive. Det betyder, at lønmodtageren *gennemsnitligt* ikke må ligge højere end svarende til, at der er svaret *i mindre grad* på de tre spørgsmål.

TABEL 6.8

Lønmodtagernes forestillinger om at få en kollega med en psykisk lidelse. Procent.

	Procent	Uvægtet beregningsgrundlag	Opregnet til befolkningen
Overvejende positive	69	3.641	1.486.642
Overvejende negative	31	1.611	657.909
I alt	100	5.252	2.144.550

Tabel 6.8 viser, hvordan lønmodtagerne fordeler sig på vores nye variabel. Vi kan se, at 69 pct. blandt lønmodtagerne overvejende ikke har negative forestillinger om at få en kollega med en psykisk lidelse. Selvom vi i kapitel 5 så, at 45 pct. af lønmodtagerne *i høj* eller *nogen grad* var negative over for at få en kollega med en psykisk lidelse, ser det ikke ud til, at det er de forestillinger, som vi har undersøgt i dette kapitel, som er de tungest vejende.

I tabel 6.9 undersøger vi, om der er forskel på lønmodtagernes holdning, når vi opdeler de fire arbejdspladskulturspørgsmål samtidig. Tabellen viser, at når vi kombinerer de fire arbejdspladskulturspørgsmål til arbejdspladstyper, ligger andelen af positive lønmodtagere omkring 70 pct., hvilket svarer til den samlede andel blandt lønmodtagerne, som vi så i tabel 6.8. Imidlertid kan vi se i tabel 6.9, at nogle arbejdspladstyper skiller sig ud. På arbejdspladser, hvor lønmodtagerne svarer *ja* til uddannelsesdiversitet og mangfoldighed og *nej* til konkurrence på arbejdspladsen er mellem 80 og 83 pct. af lønmodtagerne overvejende positive. Forskellen mellem 80 og 83 pct. afhænger af, om lønmodtagerne har svaret, at der er en fælles kultur på deres arbejdsplads. Nogle arbejdspladstyper skiller sig negativt ud ved, at kun lige omkring 60 pct. af lønmodtagerne har positive forestillinger omkring personer med psykiske lidelser.

TABEL 6.9

Lønmodtagerne er blevet spurgt til deres forestillinger om, "hvorvidt det har en negativ betydning at få en kollega med en psykisk lidelse?" Opdelt på virksomhedskarakteristika. Procent.

Fælles kultur: ja/nej	Uddannelses- diversitet: ja/nej	Konkurren- ce: ja/nej	Mang- foldighed: ja/nej	Positive	Negative	I alt	Opregnet til befolk- ningen	Uvægtet beregnings- grundlag
Ja	Ja	Ja	Ja	70	30	100	85.367	200
			Nej	71	29	100	62.821	148
		Nej	Ja	83	17	100	120.093	301
			Nej	76	24	100	68.774	165
	Nej	Ja	Ja	64	36	100	71.407	174
			Nej	63	37	100	105.821	245
		Nej	Ja	74	26	100	154.966	407
			Nej	70	30	100	191.188	469
Nej	Ja	Ja	Ja	71	29	100	95.548	227
			Nej	67	33	100	106.821	266
		Nej	Ja	80	20	100	89.183	218
			Nej	65	35	100	87.239	212
	Nej	Ja	Ja	69	31	100	89.472	208
			Nej	59	41	100	275.307	678
		Nej	Ja	72	28	100	116.896	292
			Nej	69	31	100	277.504	689

## BAGVEDLIGGENDE SAMMENHÆNGE

I dette kapitel har vi hidtil undersøgt nogle enkle sammenhænge mellem, hvilke konsekvenser lønmodtagerne mener, det har at få en kollega med en psykisk lidelse på den ene side og personligheds- eller virksomhedskarakteristika på den anden side. I dette afsnit skal vi undersøge forestillingerne om at få en kollega med en psykisk lidelse, når vi samtidig tager højde for en række andre forhold.

I det følgende laver vi en logistisk regression, hvor vi ud over de arbejdskulturspørgsmål, som vi allerede har set på, også undersøger hvilke andre virksomhedskarakteristika, der har betydning for lønmodtagerens forestillinger om at få en kollega med en psykisk lidelse. De karakteristika ved virksomhederne, som vi ønsker at have med i regressionerne, er følgende:

- virksomhedsstørrelse
- sektor
- branche
- velfærdsniveau på arbejdspladsen
- virksomhedens sociale handlinger
- fælles kultur på arbejdspladsen
- uddannelsesdiversitet
- konkurrence på arbejdspladsen
- mangfoldighed på arbejdspladsen.

Vi har valgt ikke at undersøge heterogene sammenhænge, men i stedet valgt at fokusere på hovedeffekterne. Regressionen viser, at det er mangfoldighed, konkurrence på arbejdspladsen, uddannelsesdiversitet og branche, der bliver signifikante, når vi også kontrollerer for andre virksomhedskarakteristika end lønmodtagerens oplevelse af arbejdspladskulturen (se bilagstabel 6.B.6). De forskellige forhold har den samme betydning, som vi tidligere har set, nemlig at uddannelsesdiversitet og mangfoldighed er positivt, mens konkurrence på arbejdspladsen øger sandsynligheden for, at lønmodtageren overvejende har negative forestillinger om at få en kollega med en psykisk lidelse. Ser vi på branche, gælder det samme som tidligere. Der er ingen brancher, der er signifikant mere negative end 'Sundheds- og velfærdsinstitutioner', men der er en række brancher, der er mere positive. Dette kan, som vi tidligere var inde på i kapitel 5, skyldes, at kendskabet her også er af faglig karakter og derfor ikke er ligeværdigt, men det kan også skyldes, at disse institutioner især er offentlige institutioner, hvor der i forvejen er travlt, og hvor overskuddet måske af den grund er mindre i forhold til at rumme kollegaer med nedsat arbejdsevne.

I det efterfølgende laver vi en regression, hvor vi indsætter lønmodtagernes personkarakteristika for at undersøge, om karakteristika ved lønmodtagerne bliver signifikante, når de indsættes sammen med de virksomhedskarakteristika, som lønmodtagerne har oplyst om deres arbejdsplads. Det vil sige, at vi undersøger, om effekten af arbejdspladskulturen forsvinder, når vi indsætter personlige karakteristika ved lønmodtagerne. De personlige karakteristika, som vi indsætter for lønmodtagerne, er følgende:

- køn
- alder
- uddannelse
- selv vurderet arbejdsløshedsrisiko
- arbejdstid
- anciennitet på arbejdspladsen
- antallet af sygedage sidste år
- lederstatus.

Figur 6.3 viser de signifikante forhold i regressionerne, når vi ser på vores samlede mål for holdningen til personer med psykiske lidelser. Vi har desuden lavet de samme to regressioner, som nævnt ovenfor, for hvert af de tre spørgsmål, om hvordan lønmodtagerne ser på at få en kollega med en psykisk lidelse. Disse er medtaget i tabellen.

#### PERSONLIGE KARAKTERISTIKA

Når vi ser på, hvilke forhold der bliver signifikante, når vi undersøger virksomhedskarakteristika og personkarakteristika samtidig, kan vi se, at køn, alder og anciennitet på arbejdspladsen bliver signifikante for vores samlede mål for holdningen til personer med psykiske lidelser (se bilagstabel 6B.7.1 og 6B.7.2).

Ser vi på køn, er mænd mere negative end kvinder omkring holdningen til personer med psykiske lidelser. Vi kan desuden se, at alder igen har betydning, idet det igen er sådan, at der er større sandsynlighed for, at yngre lønmodtagere er negative. Lønmodtagere med længere anciennitet er mere negative end personer med mindre anciennitet.

#### VIRKSOMHEDSKARAKTERISTIKA

Derudover kan vi se, at de virksomhedskarakteristika, der havde betydning, da vi kun undersøgte virksomhedskarakteristika, nemlig branche, uddannelsesdiversitet, konkurrence og mangfoldighed, stadig er signifikante, hvilket betyder, at sammenhængen består, selvom vi kontrollerer for de personlige karakteristika. Betydningen af de enkelte forhold er den samme som tidligere: Konkurrence er negativt, mangfoldighed er positivt, og uddannelsesdiversitet er positivt. Sammenhængen mellem arbejdskulturvariable har således ikke kun betydning, fordi lønmodtagere med forskellige personlige karakteristika arbejder på forskellige virksomheder.

Derudover kan vi se, at et forhold mere er blevet signifikant, nemlig virksomhedernes sociale handlinger. Det gælder, at der, hvis lønmodtageren har opgivet, at den arbejdsplads, som vedkommende er ansat på, udøver flere forskellige typer af socialt engagement, er større sandsynlighed for, at lønmodtageren er positivt indstillet over for personer med psykiske lidelser.

FIGUR 6.3

Signifikante forhold for lønmodtagernes samlede holdning og lønmodtagernes holdning for hvert af de tre spørgsmål.

	Samlet holdning	Dårligere kvalitet i arbejdet	Utryghed	Belastning af fællesskab
Model med virksomhedskarakteristika	Branche (-+)	Branche - (+)	Virksomhedens handlinger (+)	Uddannelsesdiv. (+)
	Uddannelsesdiv. (+)	Virksomhedens handlinger (+)	Fælles kultur (+)	Konkurrence (÷)
	Konkurrence (÷)	Mangfoldighed (+)	Konkurrence (÷)	
	Mangfoldighed (+)		Mangfoldighed (+)	
Model med virksomhedskarakteristika og personkarakteristika	Køn (mænd ÷)	Køn (mænd -)	Alder (yngre ÷)	Anciennitet (÷)
	Alder (yngre ÷)	Selvvrurderet arbejdsløshedsrisiko (høj +)	Virksomhedens handlinger (+)	Lederstatus (leder ÷)
	Anciennitet (÷)	Branche (+)	Fælles kultur (+)	Konkurrence (÷)
	Branche (-+)	Virksomhedens handlinger (+)	Konkurrence (÷)	
	Virksomhedens handlinger (+)	Virksomhedens handlinger (+)	Mangfoldighed (+)	
	Uddannelsesdiv. (+)	Mangfoldighed (+)		
	Konkurrence (÷)			
Mangfoldighed (+)				

~ angiver, at ingen kategorier er signifikant mere negative end vores referencekategori, der er velfærds- og sundhedsorganisationer, men at en række af brancherne er mere positive.

## KONKLUSION

I dette kapitel har vi undersøgt forestillingerne om, hvilke konsekvenser det har at få en kollega med en psykisk lidelse. Lønmodtagerne er ikke i særlig grad utrygge, men forestiller sig i højere grad, at det vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. Hvis vi skal se på de typiske stereotyper om personer med psykiske lidelser, ser lønmodtagerne således ikke ud til at mene, at personer med psykiske lidelser er farlige, men opfatter dem snarere som personer, der ikke er lige så kvalificerede som andre. Løn-

modtagerne er også blevet spurgt, om de mener, at det er en belastning af fællesskabet, eller – hvis vi skal trække paralleller til stereotyperne – om de mener, at der skal tages hånd om personer med psykiske lidelser? Knap halvdelen mente ikke, at dette var tilfældet. Det ser således ud til at den største barriere, når vi spørger lønmodtagerne om deres forestillinger om at få en kollega med en psykisk lidelse, er, at det er konsekvenserne for selve arbejdet, lønmodtagerne er bekymrede for.

Vi har undersøgt, om der er forskel på, hvilke forestillinger lønmodtagere har, hvis vi kombinerer de forskellige oplysninger om arbejdskulturspørgsmål således, at vi får 16 forskellige kombinationer af arbejdspladstyper. Det viser sig, at der er stor forskel på den andel blandt lønmodtagerne, der er positive over for at få kollegaer med en psykisk lidelse, når vi sammenligner de forskellige kombinationer. På arbejdspladser med konkurrence uden mangfoldighed og uden uddannelsesdiversitet er andelen af lønmodtagerne, der har negative forestillinger større, mens andelen af negative lønmodtagere er mindre på virksomheder uden konkurrence, med mangfoldighed og uddannelsesdiversitet.

Når vi i en regression undersøger, om lønmodtagernes selvrapporterede arbejds karakteristika hænger sammen med holdningen til personer med psykiske lidelser, kan vi se, at der, selvom vi kontrollerer for andre virksomhedskarakteristika og personkarakteristika, stadig er en sammenhæng mellem tre af de undersøgte arbejdspladskarakteristika og lønmodtagernes holdninger, nemlig konkurrence mellem kollegaerne, uddannelsesdiversitet og mangfoldighed.

På baggrund af kapitel 5 er der ingen tvivl om, at lønmodtagerne ikke er specielt positive over for at få en kollega med en psykisk lidelse, 45 pct. svarede, at de *i nogen* eller *i høj grad* var betænkelige ved at få en kollega med en psykisk lidelse. Alligevel falder 69 pct. af lønmodtagerne i den mindst negative kategori, når vi samler lønmodtagernes forestillinger til et forhold, defineret ved om de overvejende mener, at det har positive eller negative konsekvenser at få en kollega med en psykisk lidelse. Da personer med psykiske lidelser imidlertid er ekstra sårbare over for dårligt arbejdsmiljø og stigmatisering, viser dette, at lønmodtagernes forestillinger om konsekvenserne af at få en kollega med en psykisk lidelse ikke er så negative, som man kunne forvente ud fra deres forbehold over for at få en kollega med en psykisk lidelse. Dette er trods alt positivt, idet personer med psykiske lidelser i høj grad har brug for at være på ar-

bejdsmarkedet, fordi det ifølge den eksisterende viden øger selvværd og muligheden for at være en del af samfundet.

Den anbefaling, som går igen flest steder som konklusion på andre undersøgelser, er, at især kontakt med personer med psykiske lidelser er en væsentlig måde at bryde stigmatiseringen og fordommene på. Kontakten skal imidlertid være ligeværdig og på individniveau. Ændringer af holdningerne til personer med psykiske lidelser vil øge muligheden for at blive mødt på arbejdspladserne på en ligeværdig måde.





## LEDERNE OG DET SOCIALE ENGAGEMENT

I 2003 undersøgte Rosdahl & Uldal-Poulsen for første gang lederes sociale engagement. Herefter gjorde vi det i årbogen 2006 (Miiller et al., 2007), og nu gentager vi undersøgelsen for tredje gang i denne rapport.

Vi laver disse undersøgelser, fordi vi finder det relevant at undersøge ledere og deres sociale engagement. Lederne står i stor udstrækning for den daglige implementering af det sociale engagement, og deres adfærd siger derfor noget om, hvad der konkret bliver gjort for at gøre deres arbejdsplads socialt engageret.

I forhold til tidligere kapitler, hvor ledere indgår sammen med de øvrige lønmodtagere, er der et par afgørende forskelle til dette kapitel. I de tidligere kapitler er spørgsmålene stillet til alle lønmodtagere herunder ledere, mens spørgsmålene i dette kapitel kun er stillet til ledere. Hertil kommer, at spørgsmålene i dette kapitel kun drejer sig om lederes adfærd over for deres underordnede, mens spørgsmålene i de andre kapitler gælder hele arbejdspladsen. For eksempel er alle lønmodtagere i de andre kapitler blevet spurgt, om der på arbejdspladsen er blevet fastholdt nogle af deres kollegaer, mens ledere i dette kapitel er blevet spurgt, om de har fastholdt nogle af deres underordnede.

På det punkt minder kapitlet i høj grad om Rosdahl & Uldal-Poulsens undersøgelse (2003), hvor lederne stilles de samme spørgsmål. Som i 2006-årbogen vil vi referere til denne undersøgelse for at se, hvordan lederes sociale engagement har udviklet sig siden dengang.

I dette kapitel beskriver vi først gruppen af ledere ud fra forskellige kendetegn. Derefter ser vi på, i hvilket omfang de fastholder underordnede og nyansætter personer med tilskud fra det offentlige. Disse ansættelser underkaster vi så nogle regressionsanalyser for at se, hvilke faktorer der spiller en rolle for ledernes ansættelser.

## FLEST LEDERE ER MÆND OG ANSAT I DEN PRIVATE SEKTOR

I tabel 7.1 er givet forskellige karakteristika for lederne, nemlig deres køn, alder og uddannelse. Tallene i tabellen gælder for ledere med mindst tre underordnede, helt svarende til definitionen i resten af rapporten. I alt har 776 ledere deltaget i undersøgelsen i dette kapitel, og opvægtet til populationen af ledere svarer det til cirka 325.000 ledere.

TABEL 7.1

Ledere fordelt efter køn, alder og uddannelse. Procent.

	Ledere
<i>Køn</i>	
Mand	67
Kvinde	33
<i>Alder</i>	
15-19 år	0
20-29 år	8
30-39 år	28
40-49 år	34
50-59 år	26
60-69 år	4
<i>Uddannelse</i>	
Grundskole	11
Gymnasial og erhvervsfaglig uddannelse	37
Videregående uddannelse	52
Opregnet til populationen af ledere	322.789
Uvægtet procentgrundlag	773

Ser vi først på kønsfordelingen, fremgår det, at to tredjedele af lederne er mænd. Hvad angår alder, er de fleste ledere mellem 30 og 60 år. Med hensyn til uddannelse ser vi, at de fleste har en eller anden form for uddannelse. Lidt over halvdelen har en videregående uddannelse, mens 37 pct. har en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse.

Kigger vi herefter på tabel 7.2, fremgår det, at knap to tredjedele af lederne er ansat i den private sektor. Tabellen viser også, at langt de fleste ledere er ansat i store virksomheder med flere end 50 ansatte, nemlig 58 pct. 18 pct. af lederne arbejder i virksomheder med 20-49 ansatte, mens de resterende ledere er ansat i virksomheder med under 20 ansatte.

TABEL 7.2

Ledere fordelt efter størrelse af virksomhed og sektor. Procent.

	Ledere
<i>Størrelse af virksomhed</i>	
1-10 ansatte	12
11-19 ansatte	11
20-49 ansatte	18
50 og flere ansatte	58
<i>Sektor</i>	
Offentlig	37
Privat	63
Opregnet til populationen af ledere	322.789
Uvægtet procentgrundlag	773

## DE FLESTE LEDERE ER SOCIALT ENGAGEREDE

For at få et indtryk af, hvorvidt ledere er socialt engagerede, har vi stillet dem spørgsmålet: ”Vil du sige, at du selv er personligt engageret i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale ansvar?” Ved at stille spørgsmålet på den måde, regner vi med, at ledere primært tænker på deres sociale engagement i relation til det rummelige arbejdsmarked. Af tabel 7.3 fremgår det, at 66 pct. af lederne *i meget høj grad* eller *i høj grad* er socialt engagerede. Tæller vi dem med, som svarer, at de er det i nogen grad, må vi sige, at næsten alle ledere er socialt engagerede.

I forhold til årbogen udgivet i 2006, hvor ledere blev stillet samme spørgsmål, er svarfordelingen stort set den samme. Til gengæld er der sket et stort skred i positiv retning siden Rosdahl & Uldal-Poulsen foretog deres undersøgelse i 2001 (publiceret i 2003). I den undersøgelse siger kun 31 pct. af lederne, at de er engagerede *i meget høj grad* og *i høj grad*. 39 pct. svarer, de er det i begrænset omfang.

TABEL 7.3

"Vil De sige, at De selv er personligt engageret i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedens sociale ansvar?" Særskilt for sektor og år. Procent.

	Offentligt ansat leder	Privat ansat leder	I alt
<i>Ja, i meget høj grad</i>			
2006	29	27	28
2007	26	22	24
<i>Ja, i høj grad</i>			
2006	37	38	38
2007	39	35	36
<i>Ja, i nogen grad</i>			
2006	23	23	23
2007	25	26	25
<i>Ja, i mindre grad</i>			
2006	4	4	4
2007	3	4	4
<i>Nej, ikke særligt</i>			
2006	3	4	4
2007	5	7	6
<i>Nej, slet ikke</i>			
2006	2	4	3
2007	2	4	3
<i>Ved ikke</i>			
2006	1	1	1
2007	1	3	2
<i>Opregnet til populationen af ledere</i>			
2006	104.898	204.449	309.347
2007	118.088	203.280	321.368
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	304	510	814
2007	297	472	769
Forskel mellem 2006 og 2007			
		*	*

\* angiver, at der forskel mellem 2006 og 2007 på et 5-procents-niveau.

Fordelingen for offentlige og private ansatte ledere fremgår også af tabel 7.3. Begge fordelinger er meget lig den generelle fordeling. Det vil sige, at offentlige og private ledere er lige socialt engagerede, og at de begge er det i stort omfang. Det bemærkes dog, at lederne i den private sektor er blevet lidt mere negative i 2007, hvilket der ikke umiddelbart er nogen forklaring på. Set i forhold til 2001 er der en væsentlig forskel. Her var de offentlige ledere betydeligt mere engagerede end de privat ansatte ifølge Rosdahl & Uldal-Poulsen-undersøgelsen. 45 pct. af de offentligt

ansatte var det *i meget høj grad* og *i høj grad*, mens kun 24 pct. af lederne i den private sektor var det.

Sammenfattende må vi konstatere, at der er sket en klar udvikling fra 2001 til 2006, idet langt flere ledere er positivt stemte for et socialt engagement i 2006 end i 2001. I 2007 er lederne socialt engagerede i samme omfang som 2006. Ser vi på forskellen mellem den offentlige og private sektor i 2006 og 2007, er der næsten ingen forskelle mellem lederne i den offentlige sektor, mens lederne i den private sektor er blevet lidt mere negative.

## LEDERE HAR INDFLYDELSE PÅ, HVEM DE VIL HAVE SOM UNDERORDNEDE

Med henblik på analyserne i de to efterfølgende afsnit om fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, ser vi i dette afsnit på lederes indflydelse på ansættelser og afskedigelser. Det gør vi for at få et indtryk af, om det er dem selv, der praktiserer socialt ansvar. Det kan være, de ønsker at fastholde eller nyansætte en medarbejder, men ikke selv kan afgøre det, fordi fx én over dem afgør det. Derfor ser vi på deres indflydelse på ansættelser og afskedigelser, så vi ved, om det er den enkelte leder selv, der tager beslutning om fastholdelser og nyansættelser. På den baggrund undersøger vi i de efterfølgende afsnit, om sådan en indflydelse påvirker omfanget af fastholdelser og nyansættelser.

Som tabel 7.4 viser, har de fleste ledere *stor indflydelse* på, hvem de ansætter. 50 pct. har *meget stor indflydelse*, og 22 pct. har *stor indflydelse*. Samme niveau ser vi både for offentlige og private ledere, og fordelingen er stort set den samme som i 2006.

Næsten samme billede får vi for afskedigelser, idet 46 pct. af alle ledere har *meget stor indflydelse*, og 22 pct. har *stor indflydelse*. De offentlige ansatte afviger en smule med kun 44 pct. med *meget stor indflydelse*. Til gengæld har 9 pct. af dem *ingen indflydelse*, hvilket også gælder for 9 pct. af alle lederne.

TABEL 7.4

Ledere fordelt efter i hvilken grad de har indflydelse på ansættelse og afskedigelse af underordnede. Særskilt for sektor og år. Procent.

	Offentlig ansat	Privat ansat	I alt
<i>Lederes indflydelse på ansættelse af underordnede</i>			
Meget stor indflydelse			
2006	44	54	50
2007	50	50	50
Stor indflydelse			
2006	26	22	23
2007	25	20	22
Nogen indflydelse			
2006	15	13	14
2007	11	13	12
Lille indflydelse			
2006	7	4	5
2007	9	9	9
Ingen indflydelse			
2006	8	8	8
2007	6	9	8
Ved ikke			
2006	0	0	0
2007	0	0	0
<i>Opregnet til populationen af ledere</i>			
2006	105.277	204.449	309.726
2007	118.088	203.280	321.368
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	305	510	815
2007	297	472	769
<i>Lederes indflydelse på afskedigelse af underordnede</i>			
Meget stor indflydelse			
2006	36	50	46
2007	44	48	46
Stor indflydelse			
2006	21	22	22
2007	21	23	22
Nogen indflydelse			
2006	18	15	16
2007	17	15	16
Lille indflydelse			
2006	10	6	7
2007	9	6	7
Ingen indflydelse			
2006	14	7	9
2007	9	9	9
Ved ikke			
2006	0	0	0
2007	0	0	0

TABEL 7.4 (FORTSAT)

	Offentlig Ansæt	Privat ansæt	I alt
<i>Opregnet til populationen af ledere</i>			
2006	105.277	204.449	309.726
2007	118.088	203.280	321.368
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	305	510	815
2007	297	472	769
Forskelle mellem 2006 og 2007			

\* angiver, at der er forskel mellem 2006 og 2007 på et 5-procents-niveau.

## LEDERE FASTHOLDER UNDERORDNEDE

Når ledere fastholder, holder de fast ved ansættelsesforholdet over for underordnede, hvis arbejdsevne nedsættes. Nedsættelsen af arbejdsevnen kan skyldes flere ting, fx ulykke, sygdom, nedslidning og alder, og fastholdelsen kan ske med eller uden løntilskud fra det offentlige. For eksempel er et fleksjob et job til personer med nedsat arbejdsevne, hvor det offentlige giver løntilskud. Et uformelt skånejob er et job uden tilskud, som lederen tilbyder fx ældre medarbejdere, hvis arbejdsevne er nedsat. De ældre medarbejdere har behov for at arbejde på lempeligere vilkår, og det får de mulighed for med et uformelt skånejob, eventuelt til en lidt lavere løn.

Der kan være flere grunde til, at ledere tilbyder medarbejdere ansættelse på særlige vilkår. Ikke lederne, men virksomhederne er blevet stillet det spørgsmål i forrige årbog (Rosenstock et al., 2008). Her siger halvdelen af virksomhederne, at det offentlige løntilskud spiller en væsentlig rolle. En tredjedel siger i 2007, at sådanne ansættelser løser et rekrutteringsproblem.

Tabel 7.5 viser, at 43 pct. af lederne inden for de sidste 2 år har fastholdt mindst en medarbejder med eller uden løntilskud, når man opgør det i 2007. Det er navnlig de offentlige ledere, som gør det, idet 53 pct. af dem har fastholdt en medarbejder, mens 'kun' 37 pct. af private har gjort det. Sammenlignet med 2006 er det værd at bemærke, at andelen blandt de private ledere er gået lidt tilbage fra 41 pct. til 37 pct.

TABEL 7.5

Andel af ledere, der har fastholdt hhv. ikke fastholdt mindst en underordnet medarbejder inden for de sidste 2 år. Særskilt for sektor og år. Procent.

	Offentligt ansat	Privat ansat	I alt
<b>Har fastholdt mindst én medarbejder med nedsat arbejdsevne</b>			
<i>Med eller uden tilskud</i>			
2006	52	41	44
2007	53	37	43
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	303	507	810
2007	297	472	769
<i>Opregnet til populationen af ledere</i>			
2006	104.435	203.336	307.771
2007	118.088	203.280	321.368
<i>Med tilskud</i>			
2006	45	28	34
2007	43	28	33
<i>Opregnet til populationen af ledere</i>			
2006	290	496	786
2007	286	457	743
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	99.781	198.625	298.407
2007	113.534	196.712	310.245
<i>Uden tilskud</i>			
2006	25	25*	25
2007	29	20	23
<i>Opregnet til populationen af ledere</i>			
2006	284	484	786
2007	279	451	730
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	97.941	194.614	292.555
2007	111.182	194.629	305.811
<b>Har ikke fastholdt en medarbejder, som har fået nedsat arbejdsevnen</b>			
2006	18	8	11
2007	18	11	13
<i>Opregnet til populationen af ledere</i>			
2006	100.142	198.324	298.466
2007	109.031	193.152	302.183
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	291	493	784
2007	274	448	722

\* angiver, at der er forskel mellem 2006 og 2007 på et 5-procents-niveau.



Ser vi på fastholdelse alene med tilskud, fremgår det af tabel 7.5, at niveauet er det samme i 2007 og 2006, nemlig en tredjedel. Niveauet for de to år for offentlige og private er også nogenlunde det samme.

Hvad angår ledere, som har fastholdt uden tilskud, er andelen af ledere i 2007 på 23 pct., hvilket er et fald på 2 procentpoint fra 2006. Det dækker over to modsat rettede forskydninger mellem offentlig og privat ledelse. Hvor andelen af offentlige ledere, som har fastholdt uden løntilskud, er steget fra 25 pct. i 2006 til 29 pct. i 2007, er andelen af privat ansatte ledere faldet markant fra 25 pct. 2006 til 20 pct. i 2007.

Endelig peger analysen på, at 13 pct. af lederne ikke har fastholdt en underordnet, som har fået nedsat arbejdsevne. Det er uklart, hvad det skyldes, men det kan være, at der ikke har været mulighed for det, ligesom det ikke kan udelukkes, at medarbejderen ikke har været interesseret i det. Det er også værd at bemærke, at andelen af ledere, der ikke har fastholdt, er større for offentlige ledere end private: 18 procent for de offentlige ledere og 11 pct. for de private.

Inddrager vi Rosdahl & Uldal-Poulsens undersøgelse (2003), bliver det klart, at der er stor forskel på deres undersøgelsesresultater og sidste årbogs (2006) og indeværende årbogs. 26 pct. af lederne i Rosdahl & Uldal-Poulsens undersøgelse har fastholdt underordnede med eller uden tilskud, mens det er 44 pct. henholdsvis 43 pct. i sidste og denne årbog. Det må tages som et udtryk for, at der er sket en markant stigning siden 2001, hvor Rosdahl & Uldal-Poulsen spurgte lederne. En af forklaringerne kan være den gode økonomiske udvikling siden 2003, hvilket har medført flere ansatte i virksomhederne, herunder også fastholdte medarbejdere. En forklaring kan også være det større fokus, der i de senere år har været på fastholdelse.

Alt i alt må det siges, at der i fastholdelsessager ikke er den store forskel mellem 2006 og 2007. Til gengæld er der sket en væsentlig udvikling siden 2001, idet langt flere i dag bliver fastholdt.

## FÅ FAKTORER KAN FORKLARE FASTHOLDELSE

I dette afsnit beskriver vi resultatet af en regressionsanalyse, som viser, hvilke faktorer der forklarer, hvorvidt ledere fastholder medarbejdere, der får nedsat arbejdsevnen. De forklarende variable er opdelt på 1) lederes personlige karakteristika, 2) generelle virksomhedskarakteristika og 3)

virksomhedens personalesituation. De personlige karakteristika er køn, alder, uddannelse, engagement i det sociale ansvar og indflydelse på ansættelser og afskedigelser. De generelle virksomhedskarakteristika er størrelsen af arbejdspladsen målt ved antallet af ansatte, sektor, antal underordnede lederen har, om virksomheden er moderne og en velfærdsarbejdsplads, virksomhedens økonomiske situation samt uddannelsesstrukturen. Endelig dækker virksomhedens personalesituation over arbejdspladsens bemandingsbehov, sygefravær og personaleomsætning. Resultatet af analysen fremgår af bilagstabel 7B.1.

#### BETYDNINGEN AF PERSONKARAKTERISTIKA FOR FASTHOLDELSE

Der er ingen forskel mellem mandlige og kvindelige ledere, hvilket betyder at de gør lige meget for at fastholde deres underordnede. Der er heller ikke forskel på ledere under og over 50 år. Det kan måske overraske lidt, når ledere over 50 år er en risikogruppe, idet de er mere udsatte for nedslidning og sygdom. De kunne derfor forventes at være mere tilbøjelige til at fastholde.

Uddannelsesniveau er her opdelt i 1) grundskole, 2) gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse og 3) videregående uddannelse, og videregående uddannelse er referenceniveauet. Her er der ingen forskel mellem referenceniveauet og de to andre uddannelsesniveauer.

Med hensyn til lederes personlige engagement i det sociale engagement viser det sig, at ledere med et stort engagement ikke fastholder mere end ledere med et lille engagement. Det kan undre lidt, men det er muligt, at ledere helt naturligt fastholder, og derfor ikke specielt forbinder det med et socialt engagement.

De sidste personkarakteristika, nemlig lederens indflydelse på ansættelser og afskedigelser, giver ikke nogen variation.

Resultaterne af denne del af analysen er helt lig med resultaterne af den tilsvarende analyse i 2006. Det cementerer resultatet i nærværende analyse, og derfor må det konkluderes, at forskelle i personkarakteristika ikke spiller nogen for rolle for lederes fastholdelse af underordnede.

#### BETYDNINGEN AF ARBEJDSPLADSKARAKTERISTIKA FOR FASTHOLDELSE

Af analysen fremgår det, at der ikke er forskel på ledere i små og store virksomheder. Det var der heller ikke i 2006. Således må vi fastslå, at ledere i store og små virksomheder fastholder i samme omfang. På den ene side er det måske ikke så overraskende. Ledere i både store og små

virksomheder er interesserede i at opretholde et trygt arbejdsmiljø, hvorfor de fastholder medarbejdere, som får behov for det. På den anden side må vi gå ud fra, at ledere i store virksomheder oftere støder på fastholdelsessager. Samtidig har de bedre muligheder for at finde arbejde til personer med nedsat arbejdssevne. Derfor skulle de fastholde mere, men som sagt viser analysen, at det gør de ikke. Af den grund kan det ikke udelukkes, at ledere i små virksomheder har lige så gode muligheder for at fastholde som store virksomheder.

Hvad angår sektor, fastholder ledere i den offentlige sektor mere end ledere i den private sektor. En mulig forklaring kan være, at ledere i den offentlige sektor er under et vist pres for at fastholde medarbejdere, hvis arbejdssevne nedsættes, fordi den offentlige sektor som sådan skal leve op til et socialt engagement. En anden forklaring kan være, at offentlige ledere 'møder' flere, der skal fastholdes. Det er i hvert fald en kendsgerning, at der er flere langtidssyge og handicappede i den offentlige sektor (Larsen et al., 2008, Høgelund et al., 2003)

Resultatet er i øvrigt forskelligt fra resultatet i 2006, hvor der ikke var nogen forskel mellem private og offentlige ledere. Det er uklart, hvorfor der er sket den udvikling fra 2006 til 2007 ud over den nævnte, at den offentlige sektor i højere grad skal leve op til et socialt ansvar.

Med hensyn til antal underordnede, viser analysen som ventet, at jo flere underordnede ledere har, desto mere fastholder de. Det resultat kan ikke undre. For det første giver det større sandsynlighed for at møde sådanne sager, jo flere underordnede man har. For det andet giver det større mulighed for at fastholde medarbejdere, når ledere har mange medarbejdere under sig. I modsætning til resultatet under virksomhedsstørrelse virker dette resultat således mere fornuftigt i forhold til, hvad man kunne forvente på forhånd.

Vender vi blikket mod variabelen, som siger noget om, hvorvidt virksomheden er moderne, fremgår det, at lederne i moderne virksomheder fastholder mere. Moderne virksomheder er kendetegnet ved, at de ligger over gennemsnittet i forhold til at bruge organisations- og ledelsesformer som teams, kvalitetscirkler og selvstyrende grupper. Det kan ikke undre, at sådanne virksomheder er mere socialt engagerede, da lederne her må formodes at være mere interesserede i at demonstrere, at de er socialt engagerede.

Det fremgår, at virksomheder med god økonomi fastholder mindre end virksomheder med dårlig økonomi. Dette er i høj grad over-

raskende. En forsigtig forklaring kan være, at virksomheder med dårlig økonomi ikke kan undvære deres medarbejdere, samtidig med at de måske ikke har råd til at oplære nye.

Vi ser videre, at antallet af frynsegoder ikke giver nogen variation. Virksomheder med mange frynsegoder kan ses som en velfærdsarbejdsplads (Midtsundstad, 2005), når de fx tilbyder de ansatte motionsordning, frugtordning og forsikring/sundhedsordning. I undersøgelsen er der spurgt til i alt syv frynsegoder, og virksomheder med flere end tre frynsegoder ses som en velfærdsarbejdsplads. Det kunne forventes, at sådanne arbejdspladser også fastholder i større omfang, når en af deres medarbejdere oplever et tab i arbejdssevne. Imidlertid er dette ikke tilfældet, så virksomhedens 'Human resource'-politik sætter ikke sit spor på dens fastholdelsespolitik.

Endelig ser vi af analysen, at uddannelsesstrukturen i virksomheden spiller en rolle. Her er referencekategorien gruppen af virksomheder, hvor medarbejderne fordeler sig nogenlunde ligeligt på de forskellige uddannelsesniveauer. Det fremgår af analysen, at ledere i virksomheder, som har forholdsvis mange ansatte med en videregående uddannelse, fastholder mindre hyppigt end virksomhederne i referencekategorien. Til gengæld er der ingen forskel mellem fastholdelse af ansatte med en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse og referenceniveau. Det samme er tilfældet for ufaglærte. Resultatet er stort set i overensstemmelse med forventningerne, da højtuddannede ikke skal fastholdes i samme omfang som ufaglærte, der bliver mere syge. Det skal dog tages i betragtning, at ledere vil være tilbøjelige til at fastholde højtuddannede, da de uddannede medarbejdere er sværere at erstatte end ufaglærte.

Sammenfattende kan vi sige, at ledere i offentlige virksomheder fastholder mere end ledere i private, at ledere med flere underordnede gør det mere end ledere med færre, at ledere i moderne virksomheder gør det mere end 'umoderne', og at ledere i virksomheder med mange uddannede gør det mindre end ledere i virksomheder med færre uddannede.

#### BETYDNINGEN AF PERSONALESITUATIONEN

Analysen viser, at ledere på arbejdspladser med et højt sygefravær fastholder mere end ledere på arbejdspladser med et lavt sygefravær. Der findes ikke nogen præcis forklaring på det, men en mulig forklaring kan være, at fastholdelse sender et signal om, at lederne gør noget for deres

sygdomsramte medarbejdere, hvilket gør det lettere at holde fast på medarbejdere og rekruttere nye. Samtidig kan det ikke udelukkes, at ledere i virksomheder med stort sygefravær tiere oplever, at medarbejdere får nedsat arbejdsevnen, hvorfor de oftere får lejlighed til at fastholde. Ligeledes kan det tænkes, at når virksomheder fastholder, så stiger sygefraværet, fordi personer med nedsat arbejdsevne er mere syge.

Endelig afslører analysen, at ledere i virksomheder med høj personaleomsætning fastholder mindre end ledere i virksomheder med lille personaleomsætning. Dette resultat er i tråd med, at ledere ikke fastholder så meget, når medarbejdere er ustabile.

Alt i alt fastholder ledere i virksomheder med højt sygefravær mere end ledere i virksomheder med lavt, og ledere i virksomheder med høj personaleomsætning fastholder mere end ledere i virksomheder med lav.

## **OFFENTLIGE LEDERE NYANSÆTTER PERSONER I LØNTILSKUD I MINDRE OMFANG END TIDLIGERE**

Når ledere nyansætter i disse undersøgelser, betyder det, at de ansætter nogle personer udefra i løntilskudsjob. Ofte er det personer med en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, som bliver ansat i sådan et job. Løntilskudsjobbet kan omhandle fleksjob, aktivering, revalidering eller lignende job. Det er som regel langtidsledige, som kommer i aktivering, mens det er personer med nedsat arbejdsevne, som kommer i revalidering eller ansættes i fleksjob.

Lederne er ikke blevet spurgt, hvorfor de ansætter personer i løntilskudsjob, men som nævnt i forrige afsnit er virksomhederne blevet spurgt hertil i sidste årbog, og deraf fremgik det, at det er på grund af løntilskuddet og rekrutteringsproblemer.

Som tabel 7.6 viser, har 28 pct. af lederne inden for de sidste to år nyansat en person med løntilskud. Det er en mindre nedgang på 3 procentpoint siden 2006. Med 24 pct. i 2007 holder andelen af private ledere, som nyansætter, niveauet fra 2006, mens andelen af offentlige ledere falder signifikant fra 45 pct. til 37 pct. Det er altså faldet i andelen af offentlige ledere, som ligger bag det generelle fald. Faldet skyldes sikkert faldet i ledigheden, som har reduceret behovet for løntilskudsjob. Trods dette fald ligger andelen af offentlige ledere stadig pænt over ande-

len af private. Det kan ikke undre, da ledere i den offentlige sektor opfordres til ansætte personer i løntilskudsjob.

TABEL 7.6

Andel ledere der oplyser, at der inden for de seneste to år blandt deres underordnede har været mindst én person ansat udefra med løntilskud. Særskilt for sektor og år. Procent.

	Offentlig ansat	Privat ansat	I alt
<i>Personer ansat udefra med løntilskud</i>			
2006	45	25	31
2007	37	24	28
<i>Opvægtet til populationen af ledere</i>			
2006	99.177	197.410	296.587
2007	110.524	193.400	303.924
<i>Uvægtet procentgrundlag</i>			
2006	288	493	781
2007	277	449	726
Forskel mellem 2006 og 2007	*		

\* angiver, at der er forskel mellem 2006 og 2007 på et 5-procents-niveau.

Når vi tager i betragtning, at 33 pct. af lederne fastholder med tilskud, at 23 pct. af dem gør det uden tilskud, og at 28 pct. af dem nyansætter, bliver det klart, at ledere er mere tilbøjelige til at fastholde end at nyansætte. Det kan heller ikke komme bag på os, da fastholdelse handler om ens egne medarbejdere, som ledere gerne vil hjælpe, frem for nogle nye udefra, som de ikke kender.

I forhold til 2001, hvor Rosdahl & Uldal-Poulsen udførte deres undersøgelse, er der en markant forskel. Andelen af ledere dengang, som havde nyansat, var på 22 pct., altså en forskel på 6 procentpoint op til det nuværende niveau i 2007.

Sammenfattende kan det konstateres, at knap en tredjedel af lederne nyansætter, og at det er et markant løft siden 2001.

## FÅ BETYDENDE FAKTORER FORKLARER NYANSÆTTELSER

Som i sidste afsnit under fastholdelse vil vi her forklare nyansættelser med de samme variable ved hjælp af en regressionsanalyse. Det vil sige for nogle personkarakteristika ved lederen, nogle karakteristika ved virk-

somheden og endelig nogle forhold knyttet til virksomhedens personale-situation. Resultatet af analysen fremgår af bilagstabel 7B.2.

#### BETYDNINGEN AF PERSONKARAKTERISTIKA FOR NYANSÆTTELSE

Som i afsnittet om fastholdelse er der ingen forskel på mandlige og kvindelige ledere. De nyansætter i samme omfang. Ligeledes spiller lederes alder ingen rolle. Hvor det kunne undre under fastholdelse, er det måske ikke så overraskende her. Der synes ikke at være nogen grund til, at ældre ledere skulle have stærkere præferencer for at nyansætte end yngre ledere. Omfanget af uddannelsen har heller ikke nogen betydning. Ledere uden og ledere med uddannelse nyansætter i samme udstrækning. Lederes sociale engagement har ingen betydning, hvilket er lidt mærkeligt, da man godt kunne forvente, at socialt engagerede ledere i større udstrækning ville nyansætte end ledere, der ikke føler noget socialt engagement. Endelig varierer nyansættelser ikke med lederens indflydelse på ansættelser og afskedigelser.

Som under analysen af fastholdelse må det her konstateres, at personkarakteristika i det store og hele er uden betydning. Det samme sås med analysen i 2006, hvilket bestyrker resultatet.

#### BETYDNINGEN AF ARBEJDSPLADSKARAKTERISTIKA FOR NYANSÆTTELSE

Modsat resultatet i afsnittet om fastholdelse har størrelsen af virksomheden indflydelse på, om ledere nyansætter. Store virksomheder fastholder i større omfang end små. Det stemmer også overens med vores forventninger, idet det må formodes, at ledere i store virksomheder har lettere ved at finde arbejde til nye medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Ligesom ved fastholdelse er offentlige virksomheder mere aktive end private virksomheder, når det gælder nyansættelser. Det er ikke et overraskende resultat, idet de offentlige ledere i højere grad må forventes at udvise et socialt engagement. Samtidigt ser ledere i private virksomheder det ikke som deres opgave at nyansætte. De mener deres primære opgave er at fastholde dem af deres medarbejdere, som får nedsat arbejdsevne. I 2006 nyansatte de offentlige virksomheder mere end virksomheder i den private sektor, helt i overensstemmelse med forventningen.

Når vi ser på det antal underordnede, en leder har, fremgår det, at der er en positiv sammenhæng mellem nyansættelser og antal underordnede: jo flere underordnede, desto flere nyansættelser. Ligesom under

analysen af fastholdelse er det i overensstemmelse med, at ledere med flere underordnede har lettere ved at indpasse personer med nedsat arbejdsevne. Stort set samme billede sås i 2006.

Tidligere fandt vi, at ledere i 'moderne' virksomheder<sup>30</sup> fastholder mere end ledere i 'umoderne' virksomheder. Samme resultat finder vi ikke, hvad angår nyansættelser, idet der nemlig ikke er nogen forskel. Selvom det ikke er hele forklaringen, så skyldes resultatet givetvis, at ledere først og fremmest gør noget for deres egne medarbejdere, og at de, der primært gør det, er de mest moderne virksomheder. Det kan også tænkes, at moderne virksomheder er mere fleksible og derfor lettere kan indpasse en medarbejder med nedsat arbejdsevne.

Virksomhedens økonomiske situation spiller ikke nogen rolle for lederes nyansættelser, hvilket strider mod resultatet under fastholdelse, hvor ledere i økonomisk godt kørende virksomheder fastholdt mindre end dårligt kørende. Hvorfor der ikke er nogen sammenhæng, når det gælder nyansættelser, er lidt vanskeligt at forklare. Umiddelbart skulle man forvente, at der var mere overskud i virksomheder til at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, når virksomhedens økonomi er god, men det er altså ikke tilfældet.

Det fremgår videre, at antallet af frynsegoder ikke spiller nogen rolle, ligesom i afsnittet om fastholdelse. Således er der ikke forskel på, om virksomheden er en velfærdsarbejdsplads eller ej med hensyn til nyansættelser.

Endelig har uddannelsesstrukturen i virksomheden ingen betydning, hvilket den havde under fastholdelse. Måske kunne man have forventet her, at ledere i virksomheder med mange ufaglærte nyansatte personer med nedsat arbejdsevne hyppigere, fordi de fleste personer med nedsat arbejdsevne er ufaglærte.

Af de analyserede variable er det sektor, virksomhedens størrelse og antal underordnede, som giver variation: Offentlige virksomheder er mere aktive end private, større virksomheder er det også, og jo flere underordnede, desto flere nyansættelser.

---

30. 'Moderne' virksomheder er kendetegnet ved, at de ligger over gennemsnittet i forhold til at bruge nye organisations- og ledelsesformer som teams, kvalitetscirkler og selvstyrende grupper.



## BETYDNINGEN AF PERSONALESITUATIONEN

Vi ser, at højt sygefravær på arbejdspladsen ikke medfører større sandsynlighed for, at ledere nyansætter, end lavt sygefravær. Det må derfor konstateres, at sygefraværet ikke har indflydelse på nyansættelserne.

Endelig viser analysen, at ledere ikke nyansætter mere, når personaleomsætningen er høj, end når den er lav. Der findes ikke en entydig forklaring på det. Umiddelbart skulle man tro, at lederne ikke tror på, at nyansættelser vil løse problemet med høj personaleomsætning, men ca. en tredjedel af virksomhederne ansætter faktisk personer på særlige vilkår for at løse et rekrutteringsproblem, og lidt flere ansætter handicappede, flygtninge og indvandrere med samme formål (Rosenstock et al., 2008)

Hermed må det konstateres, at ingen af de variable, som siger noget om personalesituationen, forklarer, hvorfor virksomheder nyansætter.

## LEDERE ER PERSONLIGT ENGAGEREDE

Næsten alle af dagens ledere siger, at de er personligt engagerede i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement. Det giver sig udtryk i, at de fastholder eller nyansætter personer med nedsat arbejdsevne.

43 pct. af lederne har med eller uden tilskud fastholdt underordnede med nedsat arbejdsevne. Vi må således konstatere, at ledere godt kan finde arbejde til deres underordnede, selvom disse ikke kan arbejde på fuld styrke. Vi kan også konstatere, at ledere gør noget for at hjælpe deres underordnede, når disse er kommet i en svær situation.

28 pct. af lederne har nyansat personer med nedsat arbejdsevne. Vi kan således slutte, at virksomhederne er mere tilbageholdne med nyansættelser, selvom behovet for sådanne ansættelser pt. er stort på dette område.

Med hensyn til regressionerne siger analysen af fastholdelse:

- At ingen af ledernes personkarakteristika som fx alder og uddannelse har betydning for lederes sandsynlighed for at fastholde.
- At nogle af virksomhedens karakteristika giver et forklaringsbidrag: Ledere i offentlige virksomheder fastholder mere end ledere i private, ledere med flere underordnede gør det mere end ledere med fær-

re, ledere i 'moderne' virksomheder gør det mere end i 'umoderne', og ledere i virksomheder med mange uddannede gør det mindre end ledere i virksomheder med færre uddannede.

- At begge variable, som siger noget om virksomhedens personalesituation, forklarer noget af variationen i responsvariablen: Ledere i virksomheder med højt sygefravær fastholder mere end ledere i virksomheder med lavt, og omvendt fastholder ledere i virksomheder med høj personaleomsætning mindre end ledere i virksomheder med lav.

Med hensyn til regressionsanalysen af nyansættelser er resultaterne:

- At personkarakteristika i det store og hele er uden betydning.
- At jo flere underordnede, desto større sandsynlighed for nyansættelser. Sektor, virksomhedens størrelse og antal underordnede er de eneste signifikante variable, som øver indflydelse på nyansættelser. Offentlige virksomheder er mere aktive end private, ligesom større virksomheder er det. Og jo flere underordnede en leder har, desto mere nyansætter han.
- At ingen af de variable, som siger noget om personalesituation, forklarer, hvorfor virksomheder nyansætter.

# DATA-BILAG

## DATAGRUNDLAG OG METODE

Rapporten bygger på en række spørgsmål stillet til lønmodtagerne i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU'en), og dette datagrundlag beskrives nærmere i det følgende. Efterfølgende giver vi et kort overblik over de benyttede metoder.

## ARBEJDSKRAFTUNDERSØGELSEN

For at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet og deres arbejdsforhold udfører Danmarks Statistik hvert kvartal Arbejdskraftundersøgelsen. Den gennemføres som en roterende panelundersøgelse blandt den voksne befolkning i alderen 15-66 år. Princippet bag rotationen er, at der indgår fire paneler pr. kvartal. Hver interviewperson deltager fire gange i løbet af en halvanden års periode. Først i to kvartaler i træk, derefter med en pause på to kvartaler og så i to kvartaler igen. På den måde sikres det, at de samme personer kan følges fra kvartal til kvartal, og at de kan sammenlignes med et års mellemrum.

Undersøgelsen omfatter spørgsmål om befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet – som lønmodtager, ledig eller uden for ar-

bejdsmarkedet. De spørges fx om arbejdstid, ansættelsesforhold, deltagelse i uddannelse m.m.

Som lønmodtager regnes de personer, som i interviewugen havde udført mindst en times betalt arbejde. Ledige er personer, som aktuelt er aktivt jobsøgende og kan tiltræde et arbejde senest inden for to uger. Ved personer uden for arbejdsstyrken forstås personer, som ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

I fjerde kvartal 2007, hvor SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd koblede sig på undersøgelsen med en række tillægs-spørgsmål om det rummelige arbejdsmarked, deltog i alt 18.051 personer. Dette var på baggrund af en stikprøve på 29.325, hvilket giver en svarprocent på 62 pct.

## SFI'S UNDERSØGELSE

Spørgsmålene om det rummelige arbejdsmarked i forbindelse med SFI's undersøgelse blev stillet til 14.198 personer i alderen 15-66 år. Af disse blev 8.794 interviewet, hvilket svarer til en svarprocent på 61,9 pct. Ud af de 8.794 personer var de 6.270 lønmodtagere i deres hoved- eller bijob. Det er disse 6.270 personer, som indgår i nærværende undersøgelse. Opregnet til populationen svarer det til 2.893.259 personer.

Som sagt fik de stillet spørgsmålene om det rummelige arbejdsmarked i fjerde kvartal 2007. De tre foregående gange, denne undersøgelse er foretaget – i 1999, 2001, 2003 og 2006 – er spørgsmålene også stillet i et bestemt kvartal. Sammen med udvalgte svar fra Arbejdskraftundersøgelsen udgør svarene på disse spørgsmål datagrundlaget for nærværende undersøgelse.

I forhold til de tre første undersøgelser er der sket en ændring i størrelsen af populationen. I de tre første undersøgelser blev lønmodtagere med mindre en 15 timers arbejde fravalgt, fordi disse lønmodtagere ikke formodedes at kende til virksomhedens sociale engagement. Fra 2006 er disse lønmodtagere ikke blevet skilt fra. Grunden til det er, at vi vil være sikre på, at vi har personer i fleksjob og skånejob med i undersøgelsen. Det vil sige, at lønmodtagere i denne undersøgelse er personer, som har mindst en uges arbejde i den uge, hvor de blev interviewet – altså som i AKU'en.

## SPØRGSMÅL OG TEMAER

Siden sidste årbog er der foretaget en del ændringer. En række spørgsmål er ikke med mere, og en række nye spørgsmål er kommet til. Udskiftningen af spørgsmål er sket for at give plads til at behandle nogle særlige temaer. Spørgsmålene, der er gået ud, angår navnlig forebyggelse og spørgsmål om personer med nedsat arbejdsevne. De temaer, som er med i denne årbog, er a) udviklingen over tid, b) lønmodtageres holdning til det rummelige arbejdsmarked, c) personer med psykisk sygdom og det rummelige arbejdsmarked og d) lederne og det sociale engagement.

Udviklingen over tid er målt ved hjælp af en række indikatorer på virksomheders sociale engagement, herunder fastholdelse og nyansættelse.

I kapitlet om lønmodtageres holdninger ser vi blandt andet på deres holdninger til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og personer med anden etnisk baggrund. Desuden ser vi på, hvorvidt lønmodtagere mener, at ansættelser på særlige vilkår aflaster eller belaster dem.

Temaet om personer med psykisk sygdom behandler vi ved at se på, hvad lønmodtagere mener om at skulle arbejde sammen med en psykisk syg person. Vi ser bl.a. på, om lønmodtagere tror, at personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet, om personer med psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab, og om ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør lønmodtagere utrygge.

I kapitlet om lederne og det sociale engagement ser vi på, i hvilken grad lederne er socialt engagerede i virksomhedens sociale ansvar. Vi ser også på, i hvilket omfang lederne fastholder og nyansætter personer, som får nedsat arbejdsevne, eller som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

## METODER OG AFRAPPORTERING

I årbogen bruger vi forskellige metoder i afrapporteringen. Vi benytter for det første almindelige frekvenstabeller, som beskriver udviklingen i en variabel hvert andet år fra 1999 til i dag. Et eksempel er, hvor mange ledige der har været ansat i løntilskudsjob i disse år. For at vurdere om der er forskel mellem målingen i 2007 og tidligere målingsår, laver vi en

signifikanstest. I den test er referenceåret 2007, som de andre år bliver sammenlignet med. Det vil sige, at der laves en sammenligning mellem 2007 og 1999, 2007 og 2001 osv. Der laves altså ingen sammenligning mellem 1999 og 2001.

I forbindelse med afrapporteringen af tabeller, hvor vi opdeler på regioner, har vi valgt at teste, om der er forskelle mellem regioner med udgangspunkt i både den region, hvor der er den største og den mindste andel, der har svaret bekræftende på et givent spørgsmål. Det betyder, at der i den enkelte tabel tages udgangspunkt i to forskellige referencekategorier, bestemt af hvilke regioner der har den største og mindste andel. Det vil sige, at det kan være forskellige regioner, som er referencekategori i de forskellige tabeller.

Vi benytter to forskellige slags regressionsmodeller – dels logistiske, dels lineære. Valget mellem de to typer er bestemt af, hvordan den variabel der skal forklares, ser ud. Logistiske regressioner vælges for eksempel, når variabelen er opdelt i to svarkategorier, fx ja eller nej. Et eksempel er, om lederne har eller ikke har ansat en medarbejder under sig i et løntilskudsjob. Der bruges også logistiske regressioner, når der er flere svarkategorier. Lineære regressioner vælges, når variabelen er kontinuer, dvs. en skala. Et eksempel er medarbejdernes vurdering af deres leder på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er meget dårlig og 10 er meget god.

Endelig har vi i nogle af vores regressionstabeller valgt at vise to kolonner. Dels en kolonne der viser, hvad vi kalder den overordnede signifikans, dels en kolonne der viser signifikansen mellem den enkelte variabels kategorier. Den overordnede signifikans beskriver, om variabelen som helhed er signifikant, og denne kolonne giver et godt overblik over, hvilke variable der er relevante i den enkelte regression. Signifikansen mellem kategorier for en variabel måles ved, om de enkelte kategorier er signifikante i forhold til den valgte referencekategori. Det kan for eksempel testes, om den yngste eller mellemste aldersgruppe adskiller sig signifikant fra den ældste kategori, der er referencen.

# BILAGSTABELLER

## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 3

TABEL 3B.1

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på Deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til et job på særlige vilkår (fx skånejob eller fleksjob) på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter region. Procent.

	Hoved- staden	Sjælland	Syd- danmark	Midt- jylland (Ref. <sup>^</sup> )	Nord- jylland (Ref.*)
Ja	34	33	35	36	32
Nej	46	50	49	47	50
Ved ikke	20	17	15	17	19
I alt	100	100	99	100	101
Opregnet til befolkningen	803.096	377.397	540.478	585.268	256.790
Uvægtet bereg- ningsgrundlag	1.743	865	1.407	1.550	697

\* angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Nordjylland på et 5-procents-niveau.

<sup>^</sup> angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Midtjylland på et 5-procents-niveau.

TABEL 3B.2

"Bliver der taget særlige hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise på deres arbejdsplads?" Opdelt efter region. Procent.

	Hovedstaden	Sjælland *	Syddanmark (Ref. <sup>^</sup> ) *	Midtjylland <sup>^</sup>	Nordjylland (Ref. <sup>*</sup> ) <sup>^</sup>
Ja, i høj grad	44	46	46	42	42
Ja, i nogen grad	33	31	33	34	31
Nej, næsten ikke	5	5	4	6	7
Nej, slet ikke	2	4	4	4	4
Ved ikke	16	14	13	15	15
I alt	100	100	100	101	99
Opregnet til befolkningen	803.096	377.397	540.478	585.268	256.790
Uvægtet beregningsgrundlag	1.743	865	1.407	1.550	697

\* angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Nordjylland på et 5-procents-niveau.

<sup>^</sup> Angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Syddanmark på et 5-procents-niveau.

TABEL 3B.3

"Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat ledige i job med løntilskud (fx jobtræning) på Deres arbejdsplads?" Opdelt efter region. Procent.

	Hovedstaden (Ref. <sup>*</sup> ) <sup>^</sup>	Sjælland *	Syddanmark (Ref. <sup>^</sup> ) *	Midtjylland <sup>*^</sup>	Nordjylland <sup>*^</sup>
Ja	22	28	32	29	25
Nej	49	48	45	46	50
Ved ikke	29	23	23	25	24
I alt	100	99	100	101	99
Opregnet til befolkningen	803.096	377.397	540.478	585.268	256.790
Uvægtet beregningsgrundlag	1.743	865	1.407	1.550	697

\* angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Hovedstaden på et 5-procents-niveau.

<sup>^</sup> angiver, at svarfordelingen i den pågældende region adskiller sig signifikant fra region Syddanmark på et 5-procents-niveau.



TABEL 3B.4

Resultat af lineær regression af lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsplads' rummelighed, hvor en rummelig arbejdsplads er en arbejdsplads, der tager hensyn til ældre medarbejdere, børnefamilier, medarbejdere i langvarig sygdom/krise, er villig til at fastholde/ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller personer, der kommer fra langtidsledighed.

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Virksomhedstype</i>	*	
Offentlig virksomhed		+
Privat virksomhed		Ref.
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Handel, hotel og Restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og Forretningsservice		+
Offentlig administration		0
Undervisning		+
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Personaleafdeling</i>	*	
Ja		+
Nej		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>	*	
1-49		+
50 eller flere		Ref.
<i>Stærk fælles kultur/korpsånd</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Medarbejderne uddannet inden for mange forskellige erhverv</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>	*	
I høj/nogen grad		-
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.

TABEL 3B.4 (FORTSAT)

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign ml. kategorier
<i>Region</i>		
Hovedstaden		0
Midtjylland		0
Nordjylland		0
Sjælland		0
Syddanmark		Ref.

\* variablen er signifikant.

Ref.: referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

0 ingen forskel.

TABEL 3B.5

Sandsynligheden for, at en lønmodtager har svaret 'ja' frem for 'nej' til, at der er eller inden for de sidste to år har været ansatte på vedkommendes arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til et job på særlige vilkår på arbejdsplads.

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign ml. kategorier
<i>Virksomhedstype</i>		
Offentlig virksomhed	*	+
Privat virksomhed		Ref.
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		+
Infrastruktur		0
Handel, hotel og Restauration		0
Transport, post og tele		+
Finansiering og forretningsservice		0
Offentlig administration		0
Undervisning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja	*	+
Nej		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49	*	-
50 eller flere		Ref.

TABEL 3B.5 (FORTSAT)

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Stærk fælles kultur/korpsånd</i>	*	
I høj/nogen grad		÷
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Medarbejderne uddannet inden for mange forskellige erhverv</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Region</i>		
Hovedstaden		0
Sjælland		0
Syddanmark		0
Midtjylland		0
Nordjylland		Ref.

\* variablen er signifikant.

Ref.: referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

0 ingen forskel.

TABEL 3B.6

Sandsynligheden for, at en lønmodtager har svaret 'ja' frem for 'nej' til, at der er eller der inden for de sidste to år har været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår på lønmodtagerens arbejdsplads.

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign ml. kategorier
<i>Virksomhedstype</i>	*	
Offentlig virksomhed		+
Privat virksomhed		Ref.
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og Råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		-
Handel, hotel og Restauration		0
Transport, post og tele		-
Finansiering og forretningservice		-
Offentlig administration		0
Undervisning		+
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja		0
Nej		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		-
50 eller flere		Ref.
<i>Stærk fælles kultur/korpsånd</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Medarbejderne uddannet inden for mange forskellige erhverv</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Region</i>	*	
Hovedstaden		-
Sjælland		0
Syddanmark		0
Midtjylland		0
Nordjylland		Ref.

\* variablen er signifikant.

Ref.: referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

0 ingen forskel.

TABEL 3B.7

Sandsynligheden for, at en lønmodtager har svaret 'ja' frem for 'nej' til, at der er eller der inden for de sidste to år har været ansat ledige i job med løntilskud på lønmodtagerens arbejdsplads.

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign ml. kategorier
<i>Virksomhedstype</i>	*	
Offentlig virksomhed		+
Privat virksomhed		Ref.
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		+
Industri		0
Infrastruktur		0
Handel, hotel og Restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og Forretningsservice		+
Offentlig administration		0
Undervisning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Personaleafdeling</i>		
Ja		0
Nej		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>	*	
1-49		-
50 eller flere		Ref.
<i>Stærk fælles kultur/korpsånd</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Medarbejderne uddannet inden for mange forskellige erhverv</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Region</i>	*	
Hovedstaden		0
Sjælland		0
Syddanmark		+
Midtjylland		+
Nordjylland		Ref.

\* variabelen er signifikant.

Ref.: referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

0 ingen forskel.

TABEL 3B.8

Sandsynligheden for, at en lønmodtager svarer, at arbejdspladsen 'i høj eller nogen grad' udviser særlige hensyn til ansatte med længerevarende sygdom eller krise i forhold til at svare 'i mindre grad eller slet ikke'.

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign ml. kategorier
<i>Virksomhedstype</i>	*	
Offentlig virksomhed		0
Privat virksomhed		Ref.
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Handel, hotel og Restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og Forretningservice		+
Offentlig administration		0
Undervisning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Personaleafdeling</i>	*	
Ja		+
Nej		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Stærk fælles kultur/korpsånd</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Medarbejderne uddannet inden for mange forskellige erhverv</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.

TABEL 3B.8 (FORTSAT)

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Region</i>		
Hovedstaden		0
Sjælland		0
Syddanmark		+
Midtjylland		0
Nordjylland		Ref.

\* variablen er signifikant.

Ref.: referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

0 ingen forskel.

TABEL 3B.9

Sandsynligheden for, at en lønmodtager har svaret 'ja' frem for 'nej' til, at der er eller der inden for de sidste to år har været ansat personer af anden etnisk herkomst end dansk på deres arbejdsplads.

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Virksomhedstype</i>		
Offentlig virksomhed		0
Privat virksomhed		Ref.
<i>Branche</i>		
	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		+
Infrastruktur		0
Handel, hotel og Restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og		
Forretningservice		0
Offentlig administration		+
Undervisning		+
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
<i>Personaleafdeling</i>		
	*	
Ja		+
Nej		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		+
50 eller flere		Ref.
<i>Stærk fælles kultur/korpsånd</i>		
	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.

TABEL 3B.9 (FORTSAT)

Virksomhedskarakteristika	Signifikante variable	Sign ml. kategorier
<i>Medarbejderne uddannet inden for mange forskellige erhverv</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>		
I høj/nogen grad		0
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen</i>	*	
I høj/nogen grad		+
I mindre grad/slet ikke		Ref.
<i>Region</i>	*	
Hovedstaden		+
Sjælland		+
Syddanmark		+
Midtjylland		+
Nordjylland		Ref.

\* variablen er signifikant.

Ref.: referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

0 ingen forskel.



## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

TABEL 4B.1

"Tror du, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder at, du og/eller dine kollegaer belastes mere end ellers?" Opdelt på undersøgelsesår. Procent.

	*1999	*2001	*2003	*2006	2007
Ja	21	21	28	25	48
Nej	79	79	72	75	52
I alt	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	963.210	1.084.611	1.143.631	1.064.110	1.335.397
Uvægtet beregningsgrundlag	2.898	3.043	3.002	2.894	3.308

\* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 1-procents-niveau.

TABEL 4B.2

"Tror du, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder at, du og/eller dine kollegaer aflastes?" Opdelt på undersøgelsesår. Procent.

	*1999	*2001	*2003	*2006	2007
Ja	58	61	58	56	43
Nej	42	39	42	44	57
I alt	100	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	945.828	1.058.532	1.123.594	1.008.350	1.287.997
Uvægtet beregningsgrundlag	2.841	2.978	2.946	2.747	3.198

\* angiver, at svarfordelingen i det pågældende år adskiller sig signifikant fra 2007 på et 1-procents-niveau.

TABEL 4B.3

"Tror du, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder at, du og/eller dine kollegaer belastes mere end ellers?" Opdelt på virksomhedsstørrelse og lederstatus. Procent.

	Under 50 ansatte			50 ansatte eller flere		
	Leder (Ref.)	Med- arbejder*	I alt	Leder	Med- arbej- der*	I alt
Ja	53	43	45	47	45	45
Nej	44	51	50	48	49	49
Ved ikke	3	6	5	5	7	6
I alt	100	100	100	100	101	100
Opregnet til befolk- ningen	84.347	504.350	588.696	140.761	674.296	815.057
Uvægtet bereg- nings- grundlag	204	1.272	1.476	338	1.677	2.015

Anm.: Alle kategorier er testet i forhold til hinanden, og der er signifikant forskel på ledere og medarbejdere på de små virksomheder samt ledere i små virksomheder og medarbejdere i store, når vi undersøger holdningen til, om personer ansat på særlige vilkår er en belastning.

TABEL 4B.4

"Tror du, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder at, du og/eller dine kollegaer aflastes?" Opdelt på virksomhedsstørrelse og lederstatus. Procent.

	Under 50 ansatte			50 ansatte eller flere		
	Leder (Ref.)	Med- arbejder	I alt	Leder	Med- arbej- der*	I alt
Ja	45	38	39	39	38	38
Nej	49	53	53	55	51	52
Ved ikke	6	8	8	7	11	10
I alt	100	99	0	101	100	100
Opregnet til befolkningen	84.347	504.350	588.696	140.761	674.296	815.057
Uvægtet beregning- grundlag	204	1.272	1.476	338	1.677	2.015

Anm.: Alle kategorier er testet i forhold til hinanden, men der er kun signifikant forskel på ledere i små virksomheder og medarbejdere i store.

TABEL 4B.5

"Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?" Opdelt på bopælsregion. Procent.

	Hovedstaden	Sjælland	Syddanmark	Midtjylland	Nordjylland (Ref.)
Meget positiv	33	33	35	34	32
Ret positiv	38	38	38	36	40
Neutral	24	26	23	24	21
Ret negativ	4	3	4	4	6
Meget negativ	1	1	1	1	2
I alt	100	101	101	99	101
Opregnet til befolkningen	802.447	376.399	540.478	585.268	256.790
Uvægtet beregningsgrundlag	1.742	864	1.407	1.550	697

Anm.: Tabellen er testet med region Nordjylland som referencekategori, fordi denne region ser ud til at adskille sig mest fra de øvrige. Alligevel er der ingen signifikante forskelle mellem de forskellige regioner omkring holdningen til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

TABEL 4B.6

"Hvad er Deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen?"

	Antal	Pct.	Opregnet til befolkningen
Positiv	4.538	71	1.823.623
Neutral	1.407	23	599.578
Negativ	315	5	138.182
I alt	6.260	99	2.561.383

TABEL 4B.7

"Hvad er Deres holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk på Deres arbejdsplads?" Procent.

	Antal	Pct.	Opregnet til befolkningen
Positiv	5.145	82	2.112.551
Neutral	953	15	383.728
Negativ	162	3	65.103
I alt	6.260	100	2.561.382

TABEL 4B.8

Sandsynligheden for, at lønmodtagerne er neutrale eller positive – frem for negative over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Signifikans for hovedeffekter (se interaktioner i tabel 6B.9).

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Køn</i>	*	
Mand		-
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>	*	
15-29 år		-
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>	*	
Grundskole		-
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse		0
Videregående uddannelse		Ref.
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid		0
Deltid		Ref.
<i>Lønmodtagerens sygedage det sidste år</i>		
0-14 dage		0
15 dage eller mere		Ref.
<i>Lønmodtagerens selvvalgte arbejdsledsrisiko</i>		
Stor eller nogen risiko for arbejdsløshed		0
Lille risiko for arbejdsløshed		0
Ingen risiko for arbejdsløshed		Ref.
<i>Lønmodtagerens lederstatus</i>		
Leder		0
Medarbejder		Ref.
<i>Virksomhedstype</i>		
Offentlige virksomheder		0
Private virksomheder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Region</i>		
Hovedstaden		0
Sjælland		0
Syddanmark		0
Midtjylland		0
Nordjylland		Ref.
<i>Virksomhedens sociale handlinger (skala)</i>	*	+

TABEL 4B.8 (FORTSAT)

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		+
Infrastruktur		+
Handel, hotel og Restauration		
Transport, post og tele		+
Finansiering og		
Forretningservice		+
Offentlig administration		+
Undervisning		+
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

\* angiver, at variabelen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 4B.9

Ansættelse og etnicitet. Sandsynligheden for, at lønmodtagerne er neutrale eller positive – frem for negative over for ansættelsen af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Signifikans for hovedeffekter (se interaktioner i tabel 6B.11).

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Køn</i>	*	
Mand		-
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>		
15-29 år		0
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>	*	
Grundskole		-
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse		-
Videregående uddannelse		Ref.
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid		0
Deltid		Ref.
<i>Lønmodtagerens sygedage det sidste år</i>		
0-14 dage		0
15 dage eller mere		Ref.

TABEL 4B.9 (FORTSAT)

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Lønmodtagerens selvvalgte arbejdsøkonomiske risikofaktorer</i>		
Stor eller nogen risiko for arbejdsløshed		0
Lille risiko for arbejdsløshed		0
Ingen risiko for arbejdsløshed		Ref.
<i>Lønmodtagerens lederstatus</i>		
Leder	*	+
Medarbejder		Ref.
<i>Virksomhedstype</i>		
Offentlige virksomheder	*	+
Private virksomheder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Region</i>		
Hovedstaden		0
Sjælland		0
Syddanmark		0
Midtjylland		0
Nordjylland	*	Ref.
<i>Virksomhedens sociale handlinger (skala)</i>		
	*	+
<i>Branche</i>		
	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Handel, hotel og Restauration		+
Transport, post og tele		0
Finansiering og		
Forretningsservice		+
Offentlig administration		0
Undervisning		+
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

\* angiver, at variablen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 4B.10

Sandsynligheden for, at lønmodtagerne mener, at personer, der ansættes på særlige vilkår er en belastning. Signifikans for hovedeffekter (se interaktioner i tabel 6B.13).

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Køn</i>		
Mand		0
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>		
15-29 år	*	-
30-44 år		-
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>		
Grundskole		0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse		0
Videregående uddannelse		Ref.
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid		0
Deltid		Ref.
<i>Lønmodtagerens sygedage det sidste år</i>		
0-14 dage		0
15 dage eller mere		Ref.
<i>Lønmodtagerens selvvalgte arbejdsledsrisiko</i>		
Stor eller nogen risiko for arbejdsløshed		0
Lille risiko for arbejdsløshed		0
Ingen risiko for arbejdsløshed		Ref.
<i>Lønmodtagerens lederstatus</i>		
Leder	*	+
Medarbejder		Ref.
<i>Virksomhedstype</i>		
Offentlige virksomheder		0
Private virksomheder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Region</i>		
Hovedstaden		0
Sjælland		0
Syddanmark		0
Midtjylland		0
Nordjylland		Ref.
<i>Virksomhedens sociale handlinger (skala)</i>		0

TABEL 4B.10 (FORTSAT)

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		+
Industri		+
Infrastruktur		+
Handel, hotel og Restauration		+
Transport, post og tele		+
Finansiering og		
Forretningsservice		+
Offentlig administration		+
Undervisning		+
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

\* angiver, at variablen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 4B.11

Sandsynligheden for, at lønmodtagerne mener, at personer, der ansættes på særlige vilkår er en aflastning. Signifikans for hovedeffekter (se interaktioner i tabel 6B.15).

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Køn</i>		
Mand		0
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>		
15-29 år		0
30-44 år		0
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelse</i>		
Grundskole		0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse		0
Videregående uddannelse		Ref.
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid		0
Deltid		Ref.



TABEL 4B.11 (FORTSAT)

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Lønmodtagerens sygedage det sidste år</i>		
0-14 dage		0
15 dage eller mere		Ref.
<i>Lønmodtagerens selvvurderede arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor eller nogen risiko for arbejdsløshed		+
Lille risiko for arbejdsløshed		0
Ingen risiko for arbejdsløshed		Ref.
<i>Lønmodtagerens lederstatus</i>		
Leder		0
Medarbejder		Ref.
<i>Virksomhedstype</i>		
Offentlige virksomheder		0
Private virksomheder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Region</i>		
Hovedstaden		
Sjælland		
Syddanmark		
Midtjylland		
Nordjylland		
<i>Virksomhedens sociale handlinger (skala)</i>	*	+
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		0
Handel, hotel og Restauration		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og		
Forretningservice		0
Offentlig administration		0
Undervisning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

\* angiver, at variablen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

TABEL 5B.1

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind, eller en kollega, der har en psykisk lidelse?" Procent.

	Blind	Psykisk lidelse
Ja, i høj grad	11	10
Ja, i nogen grad	19	35
Nej, næsten ikke	17	20
Nej, slet ikke	53	35
I alt	100	100
Opregnet til befolkningen	2.418.215	2.403.352
Uvægtet beregningsgrundlag	5.929	5.897

Anm.: De to spørgsmål, der ligger til grund for tabellen, er følgende: "Du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil du være betænkelig?", og "Du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Vil du være betænkelig?"

TABEL 5B.2

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind eller en kollega, der har en psykisk lidelse?" Opdelt på små og store virksomheder. Procent.

	Blind		Psykisk lidelse	
	1-49 ansatte	50+ ansatte	1-49 ansatte	50+ ansatte
Ja, i høj grad	12	10	11	9
Ja, i nogen grad	20	17	35	35
Nej, næsten ikke	18	16	19	20
Nej, slet ikke	50	57	35	35
I alt	100	100	100	99
Opregnet til befolkningen	1.159.220	1.218.154	1.148.747	1.212.366
Uvægtet beregningsgrundlag	2.870	2.969	2.849	2.956

Anm.: Test for forskellen mellem små og store virksomheder omkring betænkelighed ved at arbejde sammen med personer, der er blinde:  $p < 0,0001$ . Test for forskellen mellem små og store virksomheder omkring betænkelighed ved at arbejde sammen med personer, der har en psykisk lidelse:  $p = 0,4732$ .

TABEL 5B.3

"Vil De være betænkelig ved udsigten til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind?" Opdelt på sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Små		Store	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Ja, i høj grad	10	13	10	10
Ja, i nogen grad	19	21	16	18
Nej, næsten ikke	17	18	16	16
Nej, slet ikke	55	47	58	55
I alt	101	99	100	99
Opregnet til befolkningen	382.756	766.912	534.179	681.938
Uvægtet beregningsgrundlag	1.014	1.834	1.339	1.624

Anm.: Test for forskellen mellem små offentlige og private virksomheder:  $p = 0,0020$ . Test for forskellen mellem store offentlige og private virksomheder:  $p = 0,4785$ .

TABEL 5B.4.1

Sandsynligheden for, at lønmodtagerne svarer, at de er mindre betænkelige ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, frem for at de i høj grad er betænkelige ved udsigten til at få en kollega med en psykisk lidelse. Signifikans for personkarakteristika og interaktioner – se tabel 5B.4.2 for selvangivne virksomhedskarakteristika.

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Køn</i>	*	
Mand		+
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>	*	
15-29 år		-
30-44 år		-
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelsesniveau</i>	*	
Grundskole		+
Gymnasium/erhvervsfaglig uddannelse		+
Videregående uddannelse		Ref.
<i>Sygedage det sidste år</i>		
0-14 dage		0
15 dage eller mere		Ref.
<i>Selvurderede arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor eller nogen risiko for arbejdsløshed		0
Lille risiko for arbejdsløshed		-
Ingen risiko for arbejdsløshed		Ref.
<i>Anciennitet på arbejdspladsen</i>	*	-
<i>Lederstatus</i>	*	
Leder		-
Medarbejder		Ref.
<i>Interaktioner:</i>		
<i>Køn og alder</i>	*	
Mænd 15-29 år		-
Mænd 30-44 år		-

\* angiver, at variabelen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 5B.4.2

Sandsynligheden for, at lønmodtagerne svarer, at de er mindre betænkelige ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, frem for at de i høj grad er betænkelige ved udsigten til at få en kollega med en psykisk lidelse. Signifikans for selvangivne virksomhedskarakteristika – se tabel 5B.4.1 for personkarakteristika og interaktioner.

Virksomhedskarakteristika for lønmodtagerens arbejdsplads – selvangivne	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Fælles kultur eller korpsånd</i>		
Ja, i høj grad		0
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Uddannelsesdiversitet på arbejdspladsen</i>		
	*	
Ja, i høj grad		+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>		
	*	
I høj, nogen eller mindre grad		-
Slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed på arbejdspladsen</i>		
Ja, i høj grad		0
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Sektor</i>		
Offentlige virksomheder		0
Private virksomheder		Ref.
<i>Virksomhedens sociale handlinger</i>		
	*	+
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		0
Infrastruktur		-
Handel, hotel og restaurant		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretningsservice		0
Offentlig administration		0
Undervisning		0
Andet		0
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

\* angiver, at variabelen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 5B.5.1

Sandsynligheden for, at lønmodtagerne svarer, at de er mindre betænkelige ved at arbejde sammen med en blind person, frem for at de i høj grad er betænkelige ved udsigten til at få en kollega, der er blind. Signifikans for personkarakteristika og interaktioner – se tabel 5B.5.2 for selvangivne virksomhedskarakteristika.

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Køn</i>	*	
Mand		-
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>	*	
15-29 år		-
30-44 år		-
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelsesniveau</i>		
Grundskole		0
Gymnasium/erhvervsfaglig uddannelse		0
Videregående uddannelse		Ref.
<i>Sygedage det sidste år</i>		
0-14 dage		0
15 dage eller mere		Ref.
<i>Selvurderede arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor eller nogen risiko for arbejdsløshed		0
Lille risiko for arbejdsløshed		0
Ingen risiko for arbejdsløshed		Ref.
<i>Anciennitet på arbejdspladsen</i>		0
<i>Lederstatus</i>	*	
Leder		+
Medarbejder		Ref.
<i>Interaktion:</i>		
<i>Køn og alder</i>		
Mænd 15-29 år		0
Mænd 30-44 år		0

\* angiver, at variabelen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 5B.5.2

Sandsynligheden for, at lønmodtagerne svarer, at de er mindre betænkelige ved at arbejde sammen med en blind person, frem for at de i høj grad er betænkelige ved udsigten til at få en kollega, der er blind. Signifikans for selvangivne virksomhedskarakteristika – se tabel 5B.5.1 for personkarakteristika og interaktioner.

Virksomhedskarakteristika for lønmodtagerens arbejdsplads – selvangivne	Signifikante variable	Sign. ml. kategorier
<i>Fælles kultur eller korpsånd</i>	*	
Ja, i høj grad		+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Uddannelsesdiversitet på arbejdspladsen</i>		
Ja, i høj grad		0
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>	*	
I høj, nogen eller mindre grad		-
Slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed på arbejdspladsen</i>	*	
Ja, i høj grad		+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Sektor</i>		
Offentlige virksomheder		0
Private virksomheder		Ref.
Virksomhedens sociale handlinger		0
<i>Branche</i>	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		0
Industri		+
Infrastruktur		0
Handel, hotel og restaurant		+
Transport, post og tele		+
Finansiering og forretningsservice		+
Offentlig administration		+
Undervisning		+
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

\* angiver, at variablen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 6

TABEL 6B.1

Lønmodtagerne er blevet spurgt, i hvor høj grad de er enige i nedenstående udsagn.

	Ansættelse af personer med en psykisk lidelse vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet?	Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab?	Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør mig utryg?
I høj grad	7	4	4
I nogen grad	24	21	17
I mindre grad	33	30	28
Slet ikke	36	45	51
I alt	100	100	100
Opregnet til befolkningen	2.281.277	2.307.782	2.388.727
Uvægtet beregningsgrundlag	5.584	5.645	5.849

Anm.: Lønmodtagerne er blevet stillet følgende spørgsmål: I hvilken grad er du enig/uenig i følgende udsagn: "Ansættelse af personer med en psykisk lidelse betyder dårligere kvalitet i arbejdet?", "Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør mig utryg?", og "Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab?"



TABEL 6B.2

"Ansættelse af personer med en psykisk lidelse gør mig utryg?"

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	Opvægtet til befolkningen	Uvægtet beregningsgrundlag
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	3	19	29	50	101	37.483	94
Industri	5	16	30	49	100	375.030	922
Infrastruktur	5	21	26	48	100	153.860	369
Handel, hotel og restauration	4	20	29	47	100	411.848	914
Transport, post og tele	3	16	25	56	100	144.640	335
Finansiering og forretningsservice	3	17	29	50	99	293.045	712
Offentlig administration	4	13	28	54	99	161.633	398
Undervisning	4	14	27	54	99	216.469	565
Andet	2	18	29	51	100	117.070	298
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	5	17	26	52	100	475.096	1.237

Anm.: Test for signifikans:  $P = 0,1261$ , hvilket betyder, at der ikke er signifikant forskel på referencetegori og de øvrige brancher.

TABEL 6B.3

"Ansættelse af personer med en psykisk lidelse er en belastning for det kollegiale fællesskab?"

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	Opvæget til befolkningen	Uvæget beregningsgrundlag
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	8	16	29	47	100	34.529	86
Industri	4	22	28	45	99	362.589	889
Infrastruktur	4	24	25	48	101	146.987	352
Handel, hotel og restauration	4	20	31	45	100	398.027	881
Transport, post og tele	5	20	26	49	100	141.558	326
Finansiering og forretningsservice	5	17	35	43	100	276.726	674
Offentlig administration	4	18	32	46	100	155.734	383
Undervisning	2	21	29	48	100	209.844	547
Andet	4	19	29	48	100	114.625	292
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	4	23	31	43	101	464.612	1.210

Anm.: Test for signifikans:  $P = 0,1157$ , hvilket betyder, at der ikke er signifikant forskel på referencetegnet og de øvrige brancher.

TABEL 6B.4

Lønmodtagernes fordeling på arbejdspladskultur spørgsmålene. Procent.

	"Der er en stærk fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen?"	"Medarbejderne på arbejdspladsen er uddannet inden for mange forskellige erhverv?"	"Der er hård konkurrence mellem kollegaerne?"	"Mangfoldighed og forskellighed er en del af virksomhedskulturen?"
I høj grad	44	35	4	41
I nogen grad	38	25	9	35
I mindre grad	14	24	30	17
Slet ikke	4	16	57	7
I alt	100	100	100	100
Opregnet til befolkningen	2.456.980	2.436.841	2.483.128	2.423.486
Uvægtet beregningsgrundlag	6.013	5.975	6.070	5.932

TABEL 6B.5

Tabel kun for arbejdspladskulturspørgsmålene.

Arbejdspladskultur	Variablen signifikant	Sign. ml. kategorier
<i>Fælles kultur eller korpsånd</i>		
Ja, i høj grad		0
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Uddannelsesdiversitet på arbejdspladsen</i>	*	
Ja, i høj grad		+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>	*	
I høj, nogen eller mindre Grad		-
Slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed på arbejdspladsen</i>	*	
Ja, i høj grad		+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.

\* angiver, at variabelen er signifikant.

Ref.: angiver referencekategorien.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 6B.6

Tabel kun med virksomhedskarakteristika.

Virksomhedskarakteristika	Variablen signifikant	Sign. ml. kategorier
<i>Fælles kultur eller korpsånd</i>		
Ja, i høj grad		0
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Uddannelsesdiversitet på arbejdspladsen</i>		
Ja, i høj grad	*	+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Hård konkurrence mellem kollegaerne</i>		
I høj, nogen eller mindre grad	*	÷
Slet ikke		Ref.
<i>Mangfoldighed på arbejdspladsen</i>		
Ja, i høj grad	*	+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
<i>Velfærdsarbejdsplads</i>		
Ingen eller få frynsegoder		0
Mere end tre frynsegoder		Ref.
<i>Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads</i>		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
<i>Sektor</i>		
Offentlige virksomheder		0
Private virksomheder		Ref.
Virksomhedens sociale handlinger		0
<i>Branche</i>		
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	*	0
Industri		+
Infrastruktur		0
Handel, hotel og restaurant		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretningsservice		+
Offentlig administration		+
Undervisning		0
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

Ref.: angiver referencekategorien.

\* angiver, om variablen er signifikant på 5-procents-niveau i modellen.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

TABEL 6B.7.1

Tabel med person- og virksomhedskarakteristika.

Personkarakteristika inkl. ansættelsesforhold	Variablen signifikant	Sign. ml. kategorier
<i>Køn</i>	*	
Mand		-
Kvinde		Ref.
<i>Alder</i>	*	
15-29 år		0
30-44 år		-
45-66 år		Ref.
<i>Uddannelsesniveau</i>		
Grundskole		0
Gymnasium/erhvervsfaglig uddannelse		0
Videregående uddannelse		Ref.
<i>Sygedage det sidste år</i>		
0-14 dage		0
15 dage eller mere		Ref.
<i>Selvurderede arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor eller nogen risiko for arbejdsløshed		0
Lille risiko for arbejdsløshed		0
Ingen risiko for arbejdsløshed		Ref.
<i>Anciennitet på arbejdspladsen</i>	*	-
<i>Lederstatus</i>		
Leder		0
Medarbejder		Ref.
<i>Arbejdstid</i>		
Fuldtid		0
Deltid		Ref.

TABEL 6B.7.2 (FORTSAT)

Virksomhedskarakteristika	Variablen signifikant	Sign. ml. kategorier
Fælles kultur eller korpsånd		
Ja, i høj grad		0
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
Uddannelsesdiversitet på arbejdspladsen	*	
Ja, i høj grad		+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
Hård konkurrence mellem kollegaerne	*	
I høj, nogen eller mindre grad		-
Slet ikke		Ref.
Mangfoldighed på arbejdspladsen	*	
Ja, i høj grad		+
I nogen grad, mindre grad eller slet ikke		Ref.
Velfærdsarbejdsplads		
Ingen eller få frynsegoder		0
Mere end 3 frynsegoder		Ref.
Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads		
1-49		0
50 eller flere		Ref.
Sektor		
Offentlige virksomheder		0
Private virksomheder		Ref.
Virksomhedens sociale handlinger	*	+
Branche	*	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		+
Industri		+
Infrastruktur		+
Handel, hotel og restaurant		0
Transport, post og tele		+
Finansiering og forretningsservice		+
Offentlig administration		+
Undervisning		0
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.
Industri		+
Infrastruktur		0
Handel, hotel og restaurant		0
Transport, post og tele		0
Finansiering og forretningsservice		+
Offentlig administration		+
Undervisning		0
Andet		+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner		Ref.

Ref.: angiver referencekategorien.

\* angiver, om variabelen er signifikant på 5-procents-niveau i modellen.

0 angiver, at der ingen forskel er mellem den pågældende kategori og referencekategorien.

+ angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) positiv betydning i forhold referencen.

- angiver, at der er en signifikant (5-procents-niveau) negativ betydning i forhold referencen.

## BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 7

### BILAGSTABEL 7B.1

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at ledere har fastholdt en medarbejder, som har fået nedsat arbejdsevnen.

Personkarakteristika	
<i>Køn</i>	
Mand	0
Kvinde	Ref.
<i>Alder</i>	
20 -50	0
50-	Ref.
<i>Uddannelsesnivea</i>	
Grundskole	0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	0
Videregående uddannelse	Ref.
<i>Er lederen personligt engageret i virksomhedens sociale engagement</i>	
Ja, i meget høj grad eller høj grad	0
Ja, i nogen grad eller mindre grad	0
Nej, ikke særligt eller slet ikke	Ref.
<i>Grad af indflydelse på ansættelser</i>	
Meget stor eller stor indflydelse	0
Nogen indflydelse	0
Lille eller ingen indflydelse	Ref.
<i>Grad af indflydelse på afskedigelser</i>	
Meget stor eller stor indflydelse	0
Nogen indflydelse	0
Lille eller ingen indflydelse	Ref.
<i>Arbejdspladskarakteristika</i>	
<i>Antal ansat på virksomheden</i>	
1-10	0
11-19	0
20-49	0
50+	Ref.
<i>Sektor</i>	
Offentlig	+
Privat	Ref.
<i>Antal underordnede</i>	
<i>Anvendelse af nye ledelsesformer (graden af, om virksomheden er moderne)</i>	
Over gennemsnittet	+
Som gennemsnittet	0
Under gennemsnittet	Ref.
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>	
Særdeles god eller ret god	-
Nogenlunde	0
Mindre god eller ikke god	Ref.

## BILAGSTABEL 7B.1 (FORTSAT)

Personkarakteristika	
<i>Frynsegøder</i>	
Færre end 3	0
Flere end 3	Ref.
Uddannelsesstrukturen	
Flest medarbejdere har ingen uddannelse	0
Flest medarbejdere har en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse	0
Flest medarbejdere har videregående uddannelse	-
Medarbejdere er lige fordelt på uddannelsesniveauer	Ref.
Personalesituationen:	
Oplevet højt sygefravær	
Ja, i meget høj grad eller i høj grad	+
Ja, i nogen grad eller i mindre grad	0
Nej, ikke særligt eller slet ikke	Ref.
Opleves høj personaleomsætning	
Ja, i meget høj grad eller i høj grad	-
Ja, i nogen grad eller i mindre grad	0
Nej, ikke særligt eller slet ikke	Ref.

## BILAGSTABEL 7B.2

Resultat af logistisk regression af sandsynligheden for, at leder har nyanst en medarbejder med løntilskud fra det offentlige.

Personkarakteristika	
Køn	
Mand	0
Kvinde	Ref.
Alder	
20-50	0
50+	Ref.
Uddannelsesniveau	
Grundskole	0
Gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse	+
Videregående uddannelse	Ref.
Er lederen personligt engageret i virksomhedens sociale engagement	
Ja, i meget høj grad eller høj grad	0
Ja, i nogen grad eller mindre grad	0
Nej, ikke særligt eller slet ikke	Ref.
Grad af indflydelse på ansættelser	
Meget stor eller stor indflydelse	0
Nogen indflydelse	0
Lille eller ingen indflydelse	Ref.



## BILAGSTABEL 7B.2 (FORTSAT)

Personkarakteristika	
Grad af indflydelse på afskedigelser	
Meget stor eller stor indflydelse	0
Nogen indflydelse	0
Lille eller ingen indflydelse	Ref.
Arbejdspladskarakteristika:	
Antal ansat på virksomheden	
1-10	+
11-19	+
20-49	+
50+	Ref.
Sektor	
Offentlig	+
Privat	Ref.
Antal underordnede	+
Anvendelse af nye ledelsesformer (graden af, om virksomheden er morderne)	
Over gennemsnittet	0
Som gennemsnittet	0
Under gennemsnittet	Ref.
Virksomhedens økonomiske situation	
Særdeles god eller ret god	0
Nogenlunde	0
Mindre god eller ikke god	Ref.
Frynsegoder	
Færre end 3	0
Flere end 3	Ref.
Uddannelsesstrukturen	
Flest medarbejdere har ingen uddannelse	0
Flest medarbejdere har en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse	0
Flest medarbejdere har videregående uddannelse	0
Medarbejdere er lige fordelt på uddannelsesniveauer	Ref.
Personalesituationen	
Oplevet højt sygefravær	
Ja, i meget høj grad eller i høj grad	0
Ja, i nogen grad eller i mindre grad	0
Nej, ikke særligt eller slet ikke	Ref.
Opleves høj personaleomsætning	
Ja, i meget høj grad eller i høj grad	0
Ja, i nogen grad eller i mindre grad	0
Nej, ikke særligt eller slet ikke	Ref.



# LITTERATURLISTE

- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2008a): [www.ams.dk](http://www.ams.dk)
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2008b): [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)
- Beer, F. & Damgaard, B. (2007): *Kommuners og virksomheders samspil om socialt engagement*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 07:30.
- Boll, J. & Kruhøffer, A. (2002): *Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2002*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 02:19.
- Beskæftigelsesministeriet (2008): *Analyse af Syggefraværet* (Rapport).
- Couture, S.M & Penn, D.L (2003): "Interpersonal Contact and the Stigma of Mental Illness: A Review of the Literature". *Journal of Mental Health*, 12, 3, s. 291-305.
- Curran, C et al. (2007): "Mental health and employment: An Overview of Patterns and Policies Across Western Europe". *Journal of mental health*. April 2007, s. 195-209.
- Danmarks statistik (2008a): Nyt fra Danmarks Statistik. Juli 2008.
- Danmarks Statistik (2008b): Downloaded d. 18.3.2008. *Nyt fra Danmarks Statistik nr. 119*. (Notat).
- Danmarks Statistik, Statistikbanken (2008): [www.dst.dk](http://www.dst.dk)
- Det Økonomiske Råd (2008): *Økonomisk redegørelse*. Maj 2008.
- Finansministeriet (2008): *Økonomisk redegørelse*. Maj 2008.

- Holt, H., Jørgensen, M.S., Jensen, S., Lange, D., Larsen, M. & Nygaard, R. (2004): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2004*. København: Socialforskningsinstituttet 04:23.
- Huxley, P. (2001): "Work and mental health: An introduction to the special section". *Journal of mental health* 10, 4, s. 367-372.
- Høgelund, J. (2008): *Effekter af ændringer i sygedagpengeloven. Opfølgning på sygedagpenge*. København: SFI – Det Nationale forskningscenter for Velfærd. 08:07.
- Høgelund, J., Filges, T & Jensen, S. (2003): *Langvarigt Sygefravær – Hvad ser der og hvordan går det*, København: Socialforskningsinstituttet 03:20.
- Inclusion Europe (2008): *The Differences between Mental Illness and Intellectual Disability*. <http://www.inclusionireland.ie/downloads/TheDifferences.pdf>
- Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J. (2008): *Handicap og beskæftigelse. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:10.
- Lund, T. & Csonka, A. (2003): "Riskfactors in Health, Work Environment, Smoking Status, and Organizational Context for Work Disability". *American Journal of Industrial Medicine*, 44, s. 492-501.
- Johnstone, M.-J. (2001): "Stigma, social justice and the rights of the mentally ill: Challenging the status quo". *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 10, s. 200-209.
- Midtsundstad, T. (2005): Virksomhetenes sociale ansvar (kap. 8). I: Torp, H. (red.): *Nytt arbejdsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademiske.
- Miiller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S., (2007): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. København: Socialforskningsinstituttet 07:02.
- Miiller, M.M., Høgelund, J. & Geerdsen, P.P. (2006): *Handicap & Beskæftigelse – Udviklingen mellem 2002 og 2005*. København: Socialforskningsinstituttet 06:24.
- Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H. (2003): *Lederne og det sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet 03:05.
- Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N. (2008): *Virksomheders Sociale Engagement. Årbog 2007*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 08:03.

Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen, M.S.  
(2005): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*. København:  
Socialforskningsinstituttet 05:13.



## SFI-RAPPORTER SIDEN 2007

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.

- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuners, lægers og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 100,00.
- 07:02 Bach, H.B. & Petersen, K.N.: *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 110,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Gennemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Netpublikation.
- 07:05 Benjaminsen, L.: *Storbypuljen – Indsatser for socialt udsatte. Idéer og erfaringer*. 2007. 47 s. ISBN 978-87-7487-847-6. Kr. 60,00. Pjece.
- 07:06 Müller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2006*. 2007. 178 s. ISBN 978-87-7487-848-3. Kr. 180,00.

- 07:07 Madsen, M.B., Filges, T., Hohnen, P., Jensen, S. & Nærvig Petersen, K.: *Vil De gerne have et arbejde?* 2007. 194 s. ISBN 978-87-7487-849-0. Kr. 175,00.
- 07:08 Nielsen, C., Benjaminsen, L., Dinesen, P.T. & Bonke, J.: *Effekt-måling*. 2007. 180 s. ISBN 978-87-7487-850-6. Netpublikation.
- 07:09 Boesby, D.: *At oplyse om demens. Idéer og inspiration*. 2007. 18 s. Netpublikation.
- 07:10 Graversen, B.K., Damgaard, B. & Rosdahl, A.: *Hurtigt i gang. Evaluering af et forsøg med en tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige*. 2007. 107 s. ISBN 978-87-7487-851-3. Netpublikation.
- 07:11 Thorsager, L., Børjesson, E., Christensen, I. & Pihl, V.: *Metoder i socialt arbejde. Begreber og problematikker*. 2007. 128 s. ISBN 978-87-7487-852-0. Kr. 120,00.
- 07:12 Hohnen, P., Mortensøn, M.D. & Klitgaard, C.: *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedssparate ledige*. 2007. 145 s. ISBN: 978-87-7487-854-4. Kr. 138,00.
- 07:13 Rostgaard, T.: *Begreber om kvalitet i ældreplejen. Temaer, roller og relationer*. 2007. 225 s. ISBN 978-87-7487-855-1. Kr. 218,00.
- 07:14 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Faktorer af betydning for spilleproblemer*. 2007. 90 s. ISBN 978-87-7487-853-853-7. Kr. 90,00.
- 07:15 Andersen, D. & Højlund, O.: *Interview med 11-årige. Erfaringer fra et web-baseret pilotprojekt*. 2007. 121 s. ISBN: 978-87-7487-857-5. Kr. 110,00.
- 07:16 Dahl, K.M.: *Udsatte børns fritid – et litteraturstudie*. 2007. 85 s. ISBN: 978-87-7487-858-2. Netpublikation.
- 07:17 Vinther, H.: *Rundt om forebyggelses- og sundhedscentre. Muligheder og barrierer for udvikling af forebyggelses- og sundhedscentre i Danmark*. 2007. 78 s. ISBN: 978-87-7487-860-5. Netpublikation.
- 07:18 Fridberg, T. & Jæger, M.M.: *Frivillige i Hjemmeværnet*. 2007. 97 s. ISBN: 978-87-7487-861-2. Kr. 90,00.
- 07:19 Høgelund, J. & Larsen, B.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2005 og 2006*. 2007. 39 s. ISBN: 978-87-7487-864-3. Netpublikation.
- 07:20 Larsen, B., Müller, M.M. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Regionale forskelle*. 2007. 65 s. ISBN: 978-87-7487-865-0. Netpublikation.



- 07:21 Jørgensen, M.: *Danskernes pensionsopsparinger. En deskriptiv analyse*. 2007. 238 s. ISBN: 978-87-7487-866-7. Kr. 198,00.
- 07:22 Benjaminsen, L. & Christensen, I.: *Hjemløshed i Danmark 2007. National kortlægning*. 2007. 159 s. ISBN 978-87-7487-867-4. Kr. 148,00.
- 07:23 Nielsen, V.L. & Ploug, N.: *Når politik bliver til virkelighed. Festskrift til professor Søren Winter*. 2007. 241 s. ISBN: 978-87-7487-868-1. Kr. 229,00.
- 07:24 Egelund, T. & Vitus, K.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Risikofaktorer hos unge, forældre, anbringelsessteder og i sagsbehandlingen*. 2007. 67 s. ISBN: 978-87-7487-869-8. Kr. 75,00.
- 07:25 Ploug, N.: *Socialt udsatte børn. Identifikation, viden og handlemuligheder i daginstitutioner*. 2007. 48 s. ISBN: 978-87-7487-870-4. Kr. 50,00.
- 07:26 Olsen, H.: *Konstruktion og kvalitetssikring af multisurveydata*. 2007. 181 s. ISBN: 978-87-7487-871-1. Netpublikation.
- 07:27 Rostgaard, T. & Thorgaard, C.: *God kvalitet i ældreplejen. Sådan vægter ældre, plejepersonale og visitatorer*. 2007. 130 s. ISBN: 978-87-7487-872-8. Kr. 130,00
- 07:28 Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Fædre, sønner, ægtemænd. Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmænd*. 2007. 80 s. ISBN: 978-87-7487-874-2. Netpublikation.
- 07:29 Olsen, B.M. (red.): *Evalueringen af den fleksible barselordlov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*. 2007. 222 s. ISBN: 978-87-7487-875-9. Netpublikation.
- 07:30 Beer, F. & Damgaard, B.: *Kommuner og virksomheders samspil om socialt engagement*. 2007. 84 s. ISBN: 978-87-7487-854-2. Kr. 90,00.
- 07:31 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion 2007*. 2007. 70 s. ISBN: 978-87-7487-877-3. Kr. 75,00.
- 07:32 Christoffersen, M.N., Hammen, I., Andersen, K.R. & Jeldtoft, N.: *Adoption som indsats. En systematisk gennemgang af udenlandske erfaringer*. 184 s. ISBN: 978-87-7487-881-0. Kr. 190,00.
- 08:01 Amilon, Anna: *Danskernes forventninger til pension*. 151 s. ISBN: 978-87-7487-885-8. Kr. 150,00.
- 08:02 Jæger, Mads M.: *Mere attraktive almene boliger? Effektevaluering af Omprioriteringsloven 2000*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-886-5. Kr. 100,00.

- 08:03 Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-887-2. Kr. 198,00.
- 08:04 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Fokus på demens. Evaluering af en efteruddannelse i forebyggende hjemmebesøg*. 62 s. ISBN: 978-87-7487-888-9. Netpublikation.
- 08:05 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Metoder til kvalitet i aldreplejen. Evaluering af et metodendviklingsprojekt*. 76 s. ISBN: 978-87-7487-889-6. Kr. 80,00.
- 08:06 Olsen, B.M. & Dahl, K.M.: *Fritidsliv i børnehøjde. Beretninger fra udsatte børn*. 124 s. ISBN: 978-87-7487-890-2. Kr. 125,00.
- 08:07 Høgelund, J., Boll, J., Skou, M. & Jensen, S.: *Effekter af ændringer i sygedagpengeloven*. 178 s. ISBN: 978-87-7487-891-9. Kr. 175,00.
- 08:08 Bach, H.B.: *Livet efter en ulykke. Arbejdsliv og forsørgelse efter en ulykke, som blev vurderet i arbejdsskadestyrelsen*. 114 s. ISBN: 978-87-7487-892-6. Kr. 100,00.
- 08:09 Christensen, G.: *Hvorfor lejere bliver sat ud af deres boliger. Og konsekvenserne af en udsættelse*. 268 s. ISBN 978-87-7487-894-0. Kr. 238,00.
- 08:10 Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-893-3. Kr. 180,00.
- 08:11 Jørgensen, M.: *Danskerne indbetalinger til pension. Hvordan påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet de fremtidige pensioner?* 222 s. ISBN: 978-87-7487-895-7. Kr. 220,00.
- 08:12 Filges, T.: *Virksomheders rekruttering*. ISBN: 978-87-7487-901-5. 146 s. Kr. 150,00.
- 08:13 Bonfils, I.S., Bengtsson, S. & Olsen, L. (red.): *Handicap og ligebehandling i praksis*. 175 s. ISBN 978-87-7487-897-1. Kr. 180,00.
- 08:14 Andersen, D.: *Anbragte børn i tal. Kvantitative analyser af data om børn, der er anbragt uden for hjemmet med fokus på skolegang. Delrapport 1*. 76 s. ISBN 978-87-7487-899-5. Netpublikation.
- 08:15 Mortensøn, M.D. & Neerbek, M.N.: *Fokus på skolegang ved visitation til anbringelse uden for hjemmet. Delrapport 2*. 126 s. ISBN 978-87-7487-900-8. Kr. 125,00.
- 08:16 Mattsson, C., Hestbæk, A-D. & Andersen, A.R.: *11-årige børns hverdagsliv og trivsel. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 181 s. ISBN: 978-87-7487-902-2. Kr. 180,00.

- 08:17 Bach, H.B. & Larsen, B.: *300-timers-reglen. Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kontanthjælpsmodtagere*. 138 s. ISBN 87-7487-903-9. Kr. 140,00.
- 08:18 Bengtsson, S.: *Handicap og samfundsdeltagelse 2006*. 259 s. ISBN 978-87-7487-904-6. Kr. 260,00.
- 08:19 Beer, F., Winter, S.C., Skou, M.H., Stigaard, M.V., Henriksen, A.C. & Friisberg, N.: *Statslig og kommunal beskæftigelsesindsats. Implementering af "Flere i arbejde" for strukturreformen*. 289 s. ISBN 978-87-7487-905-3. Kr. 278,00
- 08:21 Ottosen, M.H. & Christensen, P.S.: *Anbragte børns sundhed og skolegang. Udviklingen efter anbringelsesreformen*. 129 s. ISBN 978-87-7487-907-7. Kr. 130,00.
- 08:22 Klitgaard, C. & Damgaard, B.: *Integrations- og oplæringsstillinger i kommunerne*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-908-4. Kr. 100,00.
- 08:23 Egelund, T., Andersen, D., Hestbæk, A.-D., Lausten, M., Knudsen, L., Fuglsang Olsen, R. & Gerstoft, F.: *Anbragte børns udvikling og vilkår. Resultater fra SFI's Forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 327 s. ISBN 978-87-7487-910-7. Kr. 298,00.
- 08:24 Emerek, R., & Holt, H.: *Lige muligheder – Frie valg? Om det konspolitiske arbejdsmarked gennem et årti*. 369 s. ISBN: 978-87-7487-911-4. Kr. 360,00.
- 08:25 Perthou, A.S., Mortensøn, M.D. & Andersen, D.: *Skolegang under anbringelse. Delrapport 3*. 121 s. ISBN: 978-87-7487-913-8. Kr. 120,00.
- 08:26 Andersen, D., Mortensøn, M.D., Perthou, A.S. & Neerbek, M.N.: *Anbragte børns undervisning. Sammenfatning af tre delrapporter*. 77 s. ISBN: 978-87-7487-914-5. Kr. 70,00.
- 08:27 Nielsen, C. & Heidemann, J.: *Pengespil blandt unge. En rapport om 12-17-åriges spilvaner*. 117 s. ISBN: 978-87-7487-915-2. Kr. 120.
- 08:28 Deding, M. & Larsen, M.: *Lønforskelle mellem mand og kvinder 1997-2006*. 197 s. ISBN: 978-87-7487-916-9. Kr. 190,00.
- 08:29 Amilon, A., Bingley, P. & Nielsen T.H.: *Opsat folkepension. Oger den arbejdsudbuddet?* 166 s. ISBN: 978-87-7487-917-6. Kr. 170,00.
- 08:31 Wüst, M., Thorsager, L. & Bengtsson S.: *Indsatsen over for børn med handicap og træningsbehov*. 117 s. ISBN: 978-87-7487-919-0. Kr. 120.

- 08:32 Kløft Schademan, H., Jensen, S., Thuesen, F. & Holt, H.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2008*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-920-6. Kr. 200.
- 08:33 Mattsson, C. & Munk, M.D.: *Social uddannelsesmobilitet på kandidat- og forskeruddannelsler*. 77 s. ISBN: 978-87-7487-921-3. Netpublikation.

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2008

SFI gennemfører årligt en undersøgelse af virksomheders sociale engagement for at kortlægge udviklingen inden for dette felt og identificere eventuelle problemområder. Årbøgerne anskuer skiftevis emnet fra virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. I år er det lønmodtagernes tur.

Hvert år behandles udvalgte temaer særligt indgående. I dette års undersøgelse indgår der således spørgsmål om, hvordan lønmodtagerne ser på at skulle arbejde sammen med en kollega med en psykisk lidelse, og spørgsmål om, hvordan lønmodtagere med lederansvar anskuer deres rolle i det sociale engagement.

Dette års undersøgelse viser en bekymrende udvikling, nemlig at lønmodtagerne finder, at det er blevet mere belastende og mindre aflastende at have kollegaer med nedsat arbejdsevne.

Undersøgelsens data stammer fra en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere gennemført i forbindelse med dataindsamlingen til Danmarks Statistiks *Arbejdskraftundersøgelse*. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.