

Maja Rosenstock
Joachim Boll
Helle Holt

14:2007 ARBEJDSPAPIR

BAGGRUNDSPAPIR TIL DEBATOPLÆGGET: FRA UDSAT TIL ANSAT

FORSKNINGSAFDELINGEN FOR BESKÆFTIGELSE OG ERHVERV

BAGGRUNDSPAPIR TIL DEBATOPLÆGGET: FRA UDSAT TIL ANSAT

***Maja Rosenstock
Joachim Boll
Helle Holt***

***Forskningsafdelingen for Beskæftigelse og Erhverv
Arbejdspapir 14:2007***

Socialforskningsinstituttets arbejdspapirer indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdspapirer udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdspapiret. Arbejdspapirer er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.

BAGGRUNDSPAPIR TIL DEBATOPLÆGGET: FRA UDSAT TIL ANSAT

Maja Rosenstock
Joachim Boll
Helle Holt

KØBENHAVN 2007
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

BAGGRUNDSPAPIR TIL DEBATOPLÆGGET: FRA UDSAT TIL ANSAT

Afdelingsleder: cand.polit. Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

Layout: Hedda Bank

© 2007 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

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

INDHOLD

	FORORD	5
1	UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT I DANMARK SIDEN 1998	7
	Holdningerne til virksomheders sociale engagement udvikler sig positivt	8
	Lederne er blevet mere personligt engagerede	9
	Lønmodtagerne mener, der tages særligt hensyn til syge medarbejdere	10
	Virksomhederne er mere positive over for fastholdelse end nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	11
	Lønmodtagerne er mere positive over for fastholdelser og nyansættelser end virksomhederne	14
	Mange virksomheder finder det ikke praktisk og økonomisk muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne	15
	Positiv udvikling i udvalgte indikatorer	16
	Forskelle i sektor og virksomhedsstørrelse inden for de udvalgte indikatorer	19
	Stigning i både fastholdelser og ophør af ansættelser	22
	Opsamling	22

2	VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT OG DE SVAGE GRUPPER	27
	Højkonjunktoren efterlader en svagere restgruppe	28
	Fokus på kontanthjælpsmodtagere	30
	Arbejdsmotivationen - kan og vil de gerne arbejde?	34
	Problemer og barrierer - mange problemer ud over ledighed	38
	Førtidspensionister – en skjult arbejdskraftreserve?	42
	Hvilke virksomheder ansætter de udsatte grupper?	44
	Sammenfatning	48
3	DE OFFENTLIGE ORDNINGER OG SAMARBEJDET MED KOMMUNERNE	51
	Virksomhedernes kendskab til de offentlige ordninger	52
	Virksomhederne samarbejder i stigende grad med offentlige myndigheder	54
	Udviklingen i de offentlige ordninger vurderes positivt eller neutralt	58
	Opsamling	60
	LITTERATUR	63

FORORD

Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere bad i foråret 2007 SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd om at samle baggrundsviden om tre temaer, der alle har med virksomhedernes sociale engagement at gøre. Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere kan i år fejre 10-års jubilæum, og man vil i den anledning gerne gøre status over danske virksomheders indsats samt se frem mod de kommende års udfordringer. Resultatet er blevet et debatoplæg, der offentliggøres den 20. november 2007 i forbindelse med årets netværkskonference. Debatoplægget *Fra udsat til ansat* er blandt andet skrevet med udgangspunkt i dette baggrundspapir.

Baggrundspapiret har tre temaer, som svarer til papirets tre dele:

- Udviklingen i virksomhedernes sociale engagement i Danmark siden 1998
- Virksomhedernes sociale engagement og de svage grupper
- Virksomhedernes kendskab til de offentlige ordninger og samarbejdet med kommunerne.

Kilden til baggrundspapiret er blandt andet de kortlægningsundersøgelser om virksomheders sociale engagement, som SFI har udgivet siden 1998. Årbog 2007 udkommer først i løbet af første kvartal 2008, men foreløbi-

ge tal fra 2007 indgår i debatoplægget, og endelige tal for 2007 indgår i første del af dette baggrundspapir om udviklingen i virksomhedernes sociale engagement.

Baggrundspapiret er udarbejdet af forskningsassistent cand.comm. Maja Rosenstock, forsker cand.scient.pol. Joachim L. Boll samt seniorforsker cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt. Helle Holt har endvidere været projektleder på projektet, som er udført i Afdelingen for beskæftigelse og erhverv under afdelingsleder Lisbeth Pedersen.

Projektet er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen og Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere.

København, november 2007

Helle Holt

UDVIKLINGEN I VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT I DANMARK SIDEN 1998

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har i perioden 1998-2006 gennemført en række undersøgelser for Beskæftigelsesministeriet med sigte på at følge udviklingen i danske virksomheders sociale engagement. Baggrunden for undersøgelserne er ønsket om et rummeligt arbejdsmarked og herunder bestræbelserne på at forebygge, at udsatte grupper udstødes fra arbejdsmarkedet, samt 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 både virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Således har årbøgerne skiftevis det ene år været baseret på spørgeskemaer besvaret af personaleansvarlige på virksomhederne og det andet år på spørgeskemaer besvaret af lønmodtagerne.

Det sociale engagement er kendetegnet ved *frivillige* initiativer, der rækker ud over de lovgivningsmæssige rammer. Virksomheders sociale engagement retter sig således mod udfordringer, som har bredere samfundsmæssig karakter, og som i mange tilfælde vil falde uden for virksomhedens snævre økonomiske eller strategiske interessesfære. Når man skal sige noget konkret om udbredelsen af virksomheders sociale engagement, er man nødt til at gøre sig nogle overvejelser om, hvad det er, man egentlig vil måle, og hvordan man vil måle det. Er det primært virksomhedernes holdninger – eller mere deres konkrete handlinger, der er interessante? Begge dele er relevante for at forstå potentialet i virk-

somhedernes sociale engagement i forhold til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked, og i SFT's undersøgelser spørges der derfor både til holdninger og handlinger.

I det følgende gennemgås således udviklingen i virksomhedernes *holdninger* til det sociale engagement såvel som udviklingen i deres *handling* inden for udvalgte temaer. Handlingerne afspejles ved en række indikatorer for, hvad virksomhederne rent faktisk har udført af konkrete tiltag i forhold til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Udviklingen beskrives over en periode fra slutningen af 1990'erne og frem til i dag.

Først vil holdningerne til det sociale engagement blandt lederne i virksomhederne blive belyst og sammenholdt med oplevelsen af det sociale engagement blandt almindelige lønmodtagere. I den forbindelse vil holdningen til at fastholde medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, sammenlignet med holdningen til at nyansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne blive beskrevet. Dernæst belyses virksomhedernes opfattelse af, hvorvidt det overhovedet er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Efterfølgende præsenteres udviklingen i udvalgte indikatorer i form af virksomhedernes brug af løntilskudsjob, fastholdelse af personer med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne samt ansættelse af personer med handicap eller anden etnisk baggrund end dansk. Endelig illustreres det, hvor mange medarbejdere virksomhederne henholdsvis har fastholdt og afskediget som følge af nedsat arbejdsevne.¹

HOLDNINGERNE TIL VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT UDVIKLER SIG POSITIVT

Generelt er virksomheder og lønmodtagere blevet mere positive over for det sociale engagement på det holdningsmæssige plan i de forløbne år. Graden af udvikling varierer fra område til område alt efter, hvilke dele

1. Materialet stammer fra SFT's undersøgelser om virksomheders sociale engagement, som er udgivet siden 1998 i en serie af årbøger med titlen *Virksomheders sociale engagement*. I de lige år bygger undersøgelserne på interview med ca. 2.500 personaleansvarlige på virksomhederne, og i de ulige år bygger undersøgelserne på interview med ca. 6.000 lønmodtagere. For en gennemgang af datamaterialet, se Rosenstock et al., 2005; Miiller et al., 2007; Rosenstock et al., 2008 (under udgivelse).

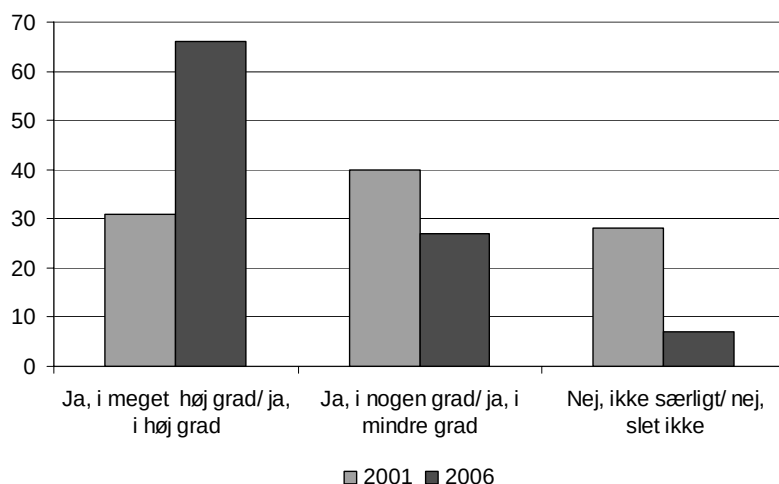
af det sociale engagement man spørger ind til, men den overordnede tendens er helt klart positiv.

LEDERNE ER BLEVET MERE PERSONLIGT ENGAGEREDE

I 2006 siger to ud af tre ledere (66 pct.), at de er personligt engagerede i udviklingen af det rummelige arbejdsmarked. I 2001 var det kun hver tredje (31 pct.), der gav udtryk for *i meget høj grad* eller *i høj grad* at være personligt engageret i virksomheders sociale ansvar. Der er altså sket et markant skred i ledernes personlige holdning. Ledere i 2006 føler sig mere socialt engageret end i 2001, jf. figur 1.1.²

Figur 1.1

Vil De sige, at De selv er personligt engageret i det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale ansvar? Procent.



2. I Müller et al.(2007) er lederne (defineret som personer med mindst tre underordnede) i 2006 blevet stillet spørgsmålet: "Vil De sige, at De selv er personligt engageret i det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale ansvar?" Der var seks svarmuligheder, der gik fra *ja, i meget høj grad* til *nej, slet ikke*. Samme spørgsmål blev stillet til lederne i 2001 (Rosdahl & Uldall-Poulsen, 2003). Det er derfor muligt at se på udviklingen i ledernes helt generelle holdning til virksomheders sociale ansvar fra 2001 til 2006.

Her har der været en interessant udvikling i forhold til sektoren. I 2001 var de offentlige ledere betydeligt mere engagerede end de privat ansatte ledere.³ Denne forskel er imidlertid væk i 2004, hvor offentlige og privat-ansatte ledere fordeler sig på stort set samme måde i svarkategorierne. Man må derfor formode, at stigningen i det sociale engagement blandt lederne især skyldes en stigning inden for den private sektor.

LØNMODTAGERNE MENER, DER TAGES SÆRLIGT HENSYN TIL SYGE MEDARBEJDERE

I lønmodtagernes oplevelse af, hvad man kan kalde for forebyggende personalepolitiske tiltag, er der også sket en positiv udvikling fra 1999 til 2006.⁴ Lønmodtagerne har således oplevet en stigning i det udviste sociale engagement på virksomhederne, som er målt på, hvorvidt de oplever, at der tages hensyn til særlige personalegrupper. De er blevet spurgt, om der på deres arbejdsplads bliver taget særlige hensyn til ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med længerevarende sygdom.

Andelen af lønmodtagere, der vurderer, at der tages hensyn til medarbejdere med mindre børn, er steget fra 53 pct. i 1999 til 57 pct. i 2006. I samme periode har der også været en stigning i opfattelsen af, hvorvidt der tages særlige hensyn til ældre medarbejdere. Her er andelen af lønmodtagere, der vurderer, at deres arbejdsplads tager hensyn, steget fra 42 pct. til 49 pct. Den største stigning ses dog, når det gælder hensynet til ansatte med længerevarende sygdom. I 1999 vurderede 61 pct. af lønmodtagerne, at der *i høj grad* eller *i nogen grad* blev taget hensyn til sygdomsramte medarbejdere. Denne andel er i 2006 vokset til 79 pct., hvilket må siges at være en markant stigning (Miiller et al., 2007).

3. 45 pct. af de offentlige ledere gav i 2001 udtryk for, at de *i meget høj grad* eller *i høj grad* var personligt engagerede, mens det kun gjaldt for 24 pct. af de privatansatte ledere.

4. Lederne og lønmodtagernes svar kan ikke relateres direkte til hinanden. Lederne indgår nemlig som lønmodtagere i årbog 2006, men har fået stillet en række supplerende spørgsmål, og det er disse supplerende spørgsmål, der er stillet over for lønmodtagernes svar. På samme måde kan virksomhedernes og lønmodtagernes svar heller ikke sammenlignes direkte, da de ligeledes har fået forskellige spørgsmål, og da de interviewede lønmodtagere og virksomheder som udgangspunkt ikke kommer fra de samme virksomheder (selvom enkelte lønmodtagere og virksomheder kan have deltaget i undersøgelsen flere år i træk).

Sektoren har kun betydning, når det gælder lønmodtagernes vurdering af, om der tages særlige hensyn til ældre medarbejdere. Her er lønmodtagere ansat i den offentlige sektor mere positive i deres vurdering af virksomhedens hensyntagen end lønmodtagere ansat i private virksomheder.

Virksomhedens størrelse spiller også en rolle, idet lønmodtagere på mindre virksomheder er mest positive, når det gælder vurderingen af, hvorvidt virksomheden tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn. Omvendt er lønmodtagere, der er ansat på store virksomheder, mere positive, når det gælder vurderingen af, hvorvidt der tages særlige hensyn til ældre medarbejdere og medarbejdere, der er ramt af sygdom eller krise, end lønmodtagere, der er ansat på mindre virksomheder.⁵

En stadig større andel af lønmodtagere vurderer altså i perioden 1999-2006, at deres arbejdsplads udviser socialt engagement. Dog er det sådan, at tilhører man selv målgruppen for en personalepolitisk indsats, så er der mindre sandsynlighed for, at man oplever, at der tages hensyn, og sådan har det været alle årene. For eksempel er de medarbejdere, der selv er ramt af langvarig sygdom, mindre tilbøjelige til at vurdere, at der bliver taget hensyn til syge medarbejdere, end ansatte, der ikke selv er ramt af sygdom. Dette kan muligvis være en indikation af, at der ikke altid er overensstemmelse mellem virksomhedernes holdninger og handlinger.

VIRKSOMHEDERNE ER MERE POSITIVE OVER FOR FASTHOLDELSE END NYANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

I alle årene har det vist sig, at virksomhederne er mere positive over for at fastholde egne medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevne, end de er over for at nyansætte personer udefra, der har nedsat arbejdsevne. I SFI's årbøger er virksomhederne nemlig både blevet spurgt om deres holdning til at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne (jf. figur 1.2) samt om holdningen til at nyansætte personer udefra med ned-

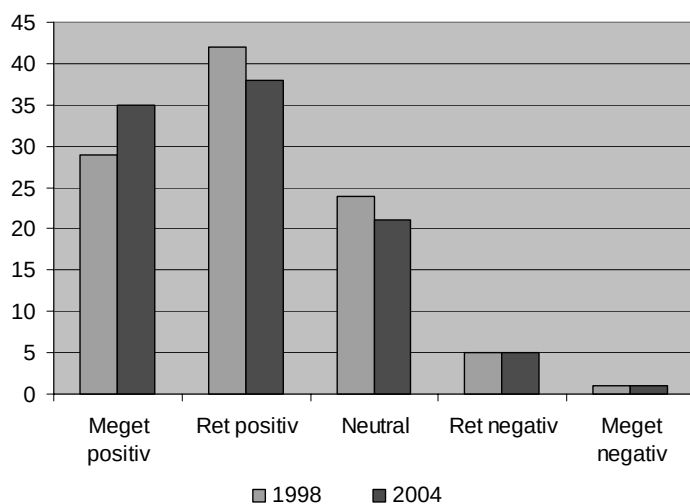
5. I SFI's årbøger defineres små virksomheder som virksomheder med 1-49 ansatte og store virksomheder som virksomheder med 50 ansatte eller mere.

sat arbejdsevne (jf. figur 1.3). Udviklingen fra 1998-2004 er illustreret i figur 1.2 og 1.3.⁶

Som det fremgår af figur 1.2, er der 73 pct. (35 + 38 pct.), der i 2004 giver udtryk for at være enten *meget positive* eller *ret positive* over for at *fastholde* egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Her er der siden 1998 sket en positiv udvikling, idet flere virksomheder er *meget positive* over for fastholdelser.

Figur 1.2

Udvikling i virksomhedernes holdning til fastholdelser, 1998-2004.
Andel virksomheder i procent.

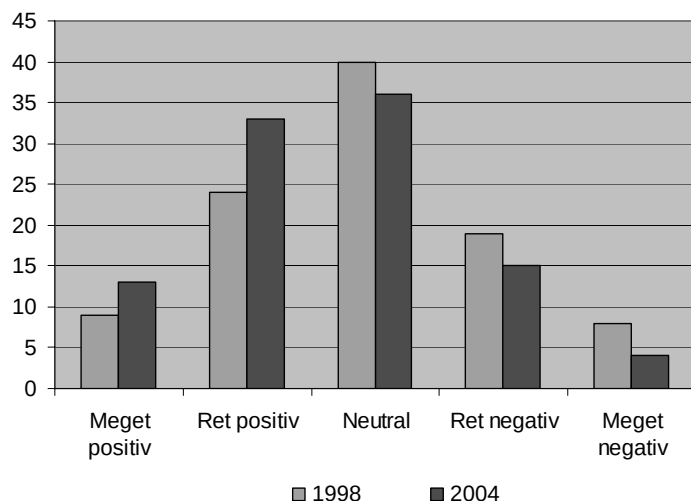


6. Disse to spørgsmål er ikke medtaget i 2007-undersøgelsen, så derfor er der kun tal frem til 2004.

Figur 1.3

Udviklingen i virksomhedernes holdning til nyansættelser, 1998-2004.

Andel virksomheder i procent



Samlet set er virksomhederne blevet signifikant mere positive siden 1998, og det er både de offentlige og de private virksomheder, der er årsag til denne udvikling. Generelt er de offentlige virksomheder mere positive over for fastholdelser end de private virksomheder (87 pct. af de offentlige virksomheder er *meget* eller *ret positiv* mod 68 pct. af de private virksomheder i 2004). Blandt de private virksomheder er de store virksomheder mere positive end de små, hvorimod det forholder sig omvendt hos de offentlige virksomheder – her er de små virksomheder lidt mere positive end de store. Den største andel af virksomheder, der i 2004 er *ret* eller *meget negativ* over for fastholdelse, findes blandt de små private virksomheder, hvor 7 pct. giver udtryk for at være *ret negativ*, mens 1 pct. er *meget negativ*.

Som nævnt er virksomhederne generelt mere positive over for at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, end de er over for at skulle *nyansætte* personer udefra med nedsat arbejdsevne. Hvor 73 pct. af samtlige virksomheder var positive over for fastholdelser, er det kun 46 pct. (13 + 33 pct.) af virksomhederne, der i 2004 angiver at have en *meget* eller *ret positiv* holdning til at nyansætte personer udefra med nedsat

arbejdsevne, jf. figur 1.3. Her er der ligeledes sket en positiv udvikling siden 1998, hvor andelen af positive virksomheder var 33 pct. (9 + 24 pct.). I samme periode er andelen af virksomheder, der er *ret* eller *meget negativ* over for sådanne nyansættelser, faldet fra 27 pct. til 19 pct. (Rosenstock et al., 2005).

De offentlige virksomheder er generelt mere positive over for nyansættelser end de private. Den største andel af positive virksomheder findes blandt de mindre offentlige virksomheder, hvor 61 pct. i 2004 har en *meget* eller *ret positiv* holdning til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Omvendt findes den største andel af negative virksomheder blandt de små private virksomheder. Her har 22 pct. en *ret* eller *meget negativ* holdning til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne i 2004.

Virksomhederne er altså generelt mere positive over for at fastholde egne medarbejdere, end de er over for at skulle nyansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne. Forklaringerne på dette kan blandt andet være, at det er lettere at tage et ansvar for personer, man kender, at virksomhederne er interesserede i at bevare medarbejdernes viden og erfaringer, og at det kan være omkostningsfyldt at skulle lære nye medarbejdere op. I perioden 1998 til 2004 er der dog sket en positiv udvikling i holdningerne til såvel fastholdelser som nyansættelser. Når det er sagt, skal det imidlertid understreges, at det selv i en tid med mangel på arbejdskraft stadig er under halvdelen af virksomhederne (46 pct.), der er positive over for at nyansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne.

LØNMODTAGERNE ER MERE POSITIVE OVER FOR FASTHOLDELSE OG NYANSÆTTELSE END VIRKSOMHEDERNE

Lønmodtagerne er langt mere positive end virksomhederne i deres holdning til såvel nyansættelser som fastholdelser af personer med nedsat arbejdsevne. I 2006 var 77 pct. af lønmodtagerne *meget positive* eller *ret positive* over for at nyansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads (mod 46 pct. af virksomhederne). Her er der sket en markant stigning siden 1999, hvor 60 pct. af lønmodtagerne erklærede sig positive over for sådanne nyansættelser.

Når det gælder holdningen til at fastholde kollegaer, der får nedsat arbejdsevne, er lønmodtagerne som nævnt ligeledes mere positive end virksomhederne. Hvor 73 pct. af virksomhederne i 2004 erklærede sig positive over for fastholdelser, har 89 pct. af lønmodtagerne i 2006 en positiv holdning til fastholdelse af kollegaer med nedsat arbejdsevne. Lønmodtagernes holdning til fastholdelser har udviklet sig positivt, men har dog hele tiden ligget højt. I 1999 var det således 83 pct., der var positivt stemt over for, at kollegaer med nedsat arbejdsevne skulle fastholdes.

Endelig skal det nævnes, at det største holdningsskift hos lønmodtagerne er sket over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. I 1999 var 47 pct. positivt stemt, og i 2006 er denne andel steget til 83 pct. Samtidig er der væsentligt færre, som svarer, at de er *ret* eller *meget negative* over for, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads (Miiller et al., 2007). Disse tal viser, at lønmodtagernes holdninger ikke udgør en barriere over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

MANGE VIRKSOMHEDER FINDER DET IKKE PRAKTISK OG ØKONOMISK MULIGT AT HAVE ANSATTE MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Størstedelen af virksomhederne mener *slet ikke* eller *i mindre grad*, at det er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Dette kan være en af forklaringerne på, at virksomhederne er mere skeptiske end lønmodtagerne over for at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. Virksomhederne er blevet spurgt, om de finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, og her er det under halvdelen (34 + 9 pct.), der i 2007 mener, at det *i nogen grad* eller *i høj grad* er muligt, jf. figur 1.4. 18 pct. af virksomhederne vurderer i 2007, at det *slet ikke* er muligt, og 39 pct., at det kun *i mindre grad* er muligt.

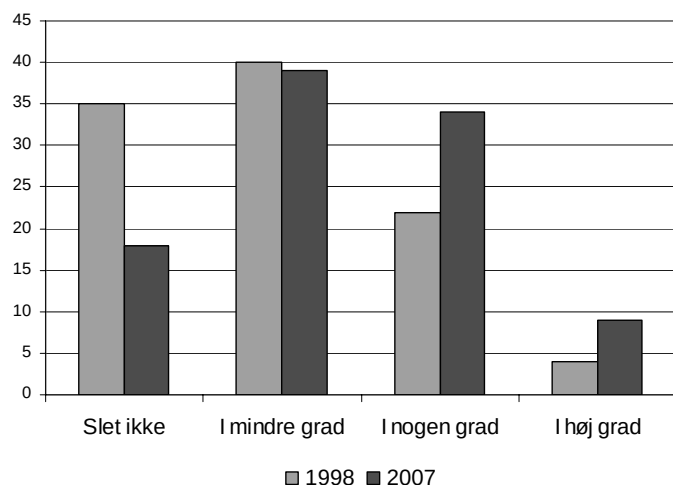
Siden 1998 er der sket en positiv udvikling, eftersom der er færre, der mener, at det *slet ikke* er muligt, og der er flere, der mener, at det *i nogen grad* eller *i høj grad* er muligt. I 2007 er andelen af offentlige virksomheder, der vurderer, at det er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, større end andelen af private virksomheder, der vurderer, at det er muligt. Samtidig er det overvejende de store offentlige og

private virksomheder, der ser positivt på mulighederne, mens de små offentlige og private virksomheder har en negativ vurdering.

På trods af en stigning i andelen af virksomheder, der ser positivt på mulighederne fra 1998 til 2007, må det dog stadig betragtes som et problem, at størstedelen af virksomhederne (i alt 57 pct.) er af den opfattelse, at det *slet ikke* eller *i mindre grad* er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat på virksomheden (Rosenstock et al., 2005).

Figur 1.4

Virksomhedernes opfattelse af, i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Andel virksomheder i procent.



POSITIV UDVIKLING I UDVALGTE INDIKATORER

Efter at have set på virksomhedernes og lønmodtagernes *holdninger* til det sociale engagement, vil der i det følgende blive sat fokus på virksomhedernes *handlinger*. Her har der ligeledes været en positiv udvikling, sådan at flere og flere virksomheder kan siges at agere socialt ansvarligt. Når man skal forsøge at måle virksomheders sociale engagement ud fra virksomhedernes handlinger, kan det i høj grad diskuteres, hvilke indikatorer der vil være brugbare til dette formål. I de årbøger, der er udkommet på

SFI om virksomheders sociale engagement, er der bl.a. anvendt følgende indikatorer:

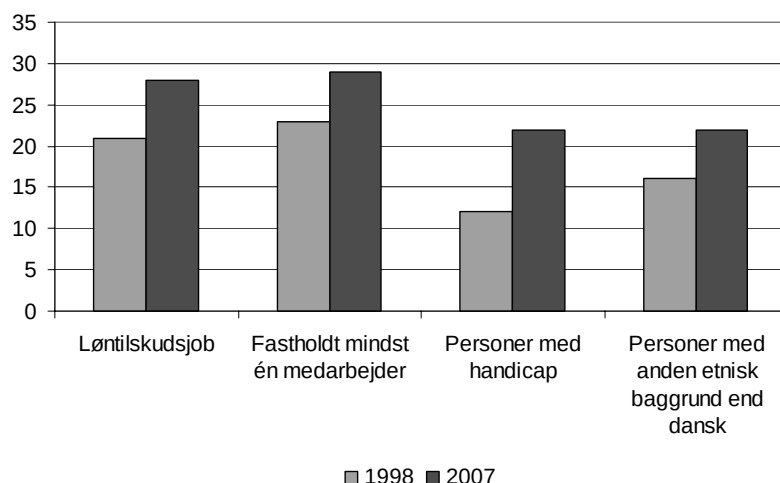
- Ansætter virksomhederne personer i job med løntilskud?
- Har virksomhederne fastholdt medarbejdere, der har været langvarigt syge og/eller fået nedsat arbejdsevne?
- Ansætter virksomhederne personer med handicap?
- Ansætter virksomhederne personer med anden etnisk baggrund end dansk?

Valget af sådanne indikatorer kan altid diskuteres, fordi det ikke behøver at være udtryk for socialt engagement at have en person ansat i et job med løntilskud? Faktisk kunne man spørge, om det ikke ville være udtryk for en større grad af socialt engagement at have en person med nedsat arbejdsevne ansat uden løntilskud? På lignende vis kan det diskuteres, hvorvidt ansættelsen af en person med handicap eller anden etnisk baggrund end dansk er et udtryk for social ansvarlighed, men eftersom disse grupper har en højere ledighed end resten af befolkningen, kan disse grupper dog bruges som indikatorer på, hvorvidt det danske arbejdsmarked bliver mere eller mindre rummeligt.

I figur 1.5 ses udviklingen i de udvalgte indikatorer fra 1998 til 2007. Som det fremgår af figur 1.5, har der været en positiv udvikling inden for alle områder til og med 2004. Herefter er der sket et fald i andelen af virksomheder, der har personer ansat med løntilskud fra 34 pct. i 2004 til 28 pct. i 2007. Dette fald er signifikant og skyldes et fald i andelen af personer i aktivering, der igen skyldes den meget lave ledighed. Sammenlignet med 1998 er der dog stadig tale om en stigning. Endvidere er der sket en stagnation i andelen af virksomheder, der har personer med anden etnisk baggrund end dansk ansat fra 24 pct. i 2004 til 22 pct. i 2007. Dette fald er ikke signifikant. Igen er der dog tale om en signifikant stigning sammenlignet med 1998, hvor andelen lå på 16 pct.

Figur 1.5

Udvikling i udvalgte indikatorer fra 1998-2007. Andel virksomheder i procent.



Virksomhederne er også blevet spurgt, om de i løbet af 2006 har fastholdt en eller flere medarbejdere, selvom denne/disse har haft en langvarig sygdom eller fået forringet arbejdsevne i øvrigt. I 2007 erklærer 29 pct. af virksomhederne, at de har fastholdt mindst én medarbejder, hvilket er en stigning i forhold til 1998, hvor andelen af virksomheder, der havde fastholdt en eller flere medarbejdere, var 23 pct.

Også andelen af virksomheder, der har mindst én person med handicap ansat, er steget fra 12 pct. i 1998 til 22 pct. i 2007.

På trods af den positive udvikling inden for alle de nævnte områder er det i 2007 langt under en tredjedel af virksomhederne, der har personer med handicap eller anden etnisk baggrund ansat, og lige under en tredjedel af virksomhederne, der har personer ansat i løntilskudsjob.

Det spørgsmål, der står tilbage, er nemlig, hvad succeskriterierne skal være. Er det fx tilstrækkeligt, at 22 pct. af virksomhederne i 2007 har personer med handicap ansat, eller at 22 pct. har ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk? Med andre ord, hvornår er det 'godt nok', og hvor mange personer er der overhovedet at tage af i disse grupper? Det er sådanne spørgsmål, der i fremtiden kan drages ind i debatten om virksomheders sociale ansvar.

FORSKELLE I SEKTOR OG VIRKSOMHEDS-STØRRELSE INDEN FOR DE UDVALGTE INDIKATORER

Når man som ovenfor måler virksomheders sociale engagement efter, hvor stor en andel af virksomhederne der har udført en konkret handling (som fx ansat mindst én i løntilskudsjob), har flere offentlige virksomheder end private udvist socialt engagement. Dette gælder inden for alle de fire illustrerede indikatorer.⁷ Sammenlignet med de små virksomheder har på lignende vis en større andel af de store virksomheder ansat mindst én i løntilskudsjob, fastholdt en eller flere medarbejdere og ansat en person med handicap eller anden etnisk baggrund end dansk.

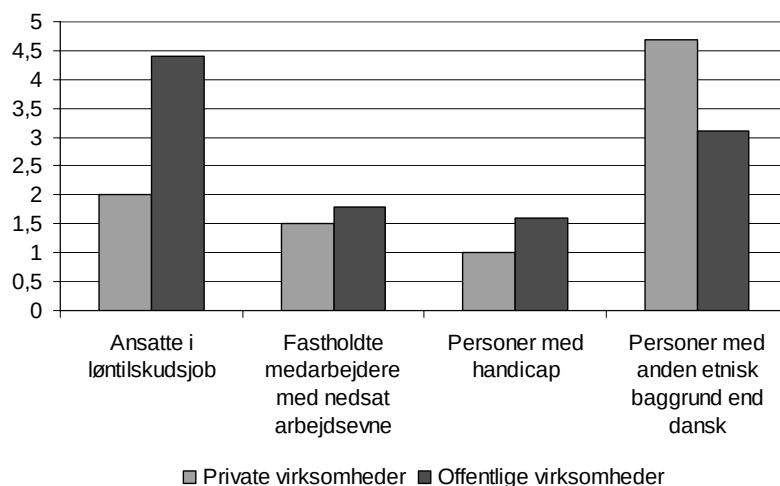
Andelen af virksomheder, der har udført en bestemt handling, som fx ansat en person med anden etnisk baggrund end dansk, er imidlertid ikke altid et fair mål – især fordi det vil falde ud til de store virksomheders fordel. Det er alt andet lige mere sandsynligt, at man i en virksomhed med 200 medarbejdere fx har en person med handicap eller anden etnisk baggrund end dansk ansat, end det er sandsynligt, når virksomheden kun tæller 10 medarbejdere.

Hvis man skal sammenligne offentlige og private samt små og store virksomheder, fås et mere rimeligt sammenligningsgrundlag ved at se på, hvor mange procent eksempelvis personer med handicap udgør af *samtliche ansatte* på virksomheden. Sagt med andre ord, når man tager 100 medarbejdere i den private sektor og 100 medarbejdere i den offentlige sektor, hvor mange af disse vil så henholdsvis være i løntilskudsjob, være blevet fastholdt, have et handicap eller have en anden etnisk baggrund end dansk? Disse spørgsmål er illustreret i figur 1.6.

7. Således har 52 pct. af de offentlige virksomheder mindst én medarbejder ansat i løntilskudsjob mod 21 pct. af de private. 48 pct. af de offentlige virksomheder har fastholdt mindst én medarbejder mod 24 pct. af de private. 39 pct. af de offentlige virksomheder har mindst én medarbejder med handicap ansat mod 17 pct. af de private. Og 28 pct. af de offentlige virksomheder har mindst én ansat med anden etnisk baggrund end dansk mod 19 pct. af de private. Alle tallene er fra 2004.

Figur 1.6

Særlige grupper af medarbejdere, som andel af samtlige ansatte. Fordelt på sektor.
År 2004. Procent.

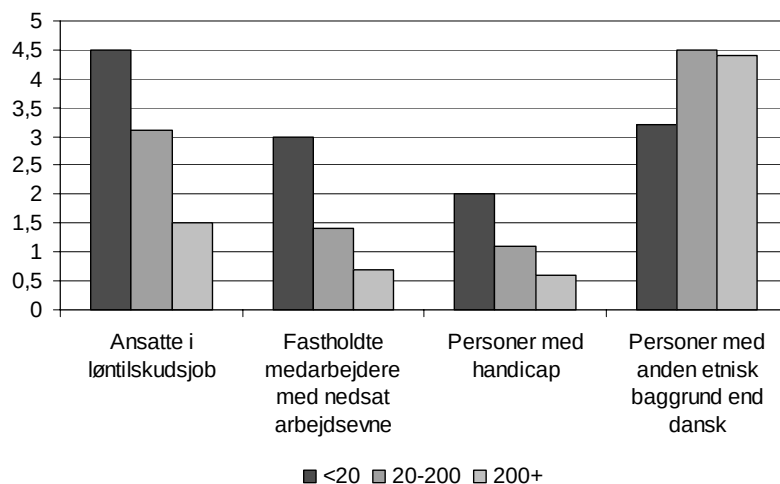


Af figur 1.6 fremgår det, at det stadig er de offentlige virksomheder, der ligger i front, når det gælder ansatte i løntilskudsjob, fastholdte medarbejdere og ansatte med handicap. Når det gælder ansættelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, er det imidlertid de private virksomheder, der har den største andel. Således er der i 2004 4,7 personer med anden etnisk baggrund end dansk pr. 100 medarbejdere på de private virksomheder, hvorimod andelen for de offentlige virksomheder er 3,1 pr. 100 medarbejdere.

Også når det gælder betydningen af virksomhedens størrelse, tegner der sig et helt andet billede, når man ser på andelen af samtlige ansatte frem for at se på andelen af virksomheder, der har udført en given handling. Ser man på *andelen af virksomheder*, der har ansatte i løntilskudsjob, har fastholdt medarbejdere eller har personer med handicap eller anden etnisk baggrund end dansk ansat, så har de store virksomheder i højere grad udvist socialt engagement sammenlignet med de små virksomheder. Ser man derimod på, hvor stor en *andel af samtlige ansatte* der tilhører de fire grupper, så er det oftest de små virksomheder, der ligger i front, hvilket er illustreret i figur 1.7.

Figur 1.7

Særlige grupper af medarbejdere, som andel af samtlige ansatte. Fordelt på virksomhedsstørrelse. År 2004. Procent.



Hvad angår løntilskudsjob, fastholdelser og ansættelse af personer med handicap, er det de mindste virksomheder, der udviser det største sociale engagement, mens de store virksomheder på over 200 ansatte klarer sig dårligst, og de mellemstore virksomheder på 20-200 ansatte ligger midt imellem. For eksempel har virksomheder med mindre end 20 ansatte den største andel af personer i løntilskudsjob. 4,5 personer ud af 100 medarbejdere på de mindre virksomheder er i job med løntilskud, hvorimod dette kun gælder for 1,5 personer ud af 100 medarbejdere på virksomheder med over 200 ansatte. Samme billede tegner sig som nævnt, når det gælder fastholdelse af medarbejdere og ansættelse af personer med handicap, hvor det igen er de mindste virksomheder med under 20 ansatte, der ligger i front. Omvendt er de store og mellemstore virksomheder bedre til at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk, end de små virksomheder er. I 2004 er ca. 4,5 pct. af samtlige medarbejdere på de store og mellemstore virksomheder af anden etnisk baggrund end dansk, mens det tilsvarende tal for de mindre virksomheder er 3,2 pct.

STIGNING I BÅDE FASTHOLDELSER OG OPHØR AF ANSÆTTELSER

Hvorvidt medarbejdere, der bliver ramt af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne, fastholdes i arbejdet eller afskediges, indgår som indikator på arbejdsmarkedets rummelighed i SFI's årbøger. Her påviser årbøgerne, at der sket en stigning i *både* fastholdelser *og* i ophør af ansættelser.⁸

Som tidligere beskrevet erklærer 29 pct. af samtlige virksomheder i 2007, at de har fastholdt mindst én medarbejder, hvilket er en stigning i forhold til 1998, hvor andelen af virksomheder, der havde fastholdt en eller flere medarbejdere, var 23 pct. I samme periode har der imidlertid også været en stigning i andelen af virksomheder, der har fundet det nødvendigt at lade ansættelser ophøre pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne. Således har i alt 14 pct. af virksomhederne måtte afskedige mindst én medarbejder pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne i 2007, hvorimod 11 pct. af virksomhederne så sig nødsaget til dette i 1998. De offentlige virksomheder har i højere grad måttet afskedige medarbejdere som følge af sygdom end de private virksomheder (i 2007 har 23 pct. af de offentlige virksomheder og 12 pct. af de private virksomheder afskediget mindst én medarbejder som følge af sygdom eller nedsat arbejdsevne).

OPSAMLING

Der kan konstateres en positiv udvikling i såvel virksomhedernes holdninger som handlinger, hvilket indikerer, at danske virksomheder bliver mere og mere socialt engagerede – både på det holdningsmæssige plan og i praksis. Det går således den rigtige vej på en lang række områder:

- Lederne er blevet mere personligt engagerede.

8. I årbøgerne om virksomheders sociale engagement er de personaleansvarlige blevet spurgt, om der i det pågældende år er ansatte, der er blevet henholdsvis fastholdt eller afskediget som følge af sygdom eller nedsat arbejdsevne.

- En stadig større andel af lønmodtagere vurderer, at deres arbejdsplads tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og især syge eller kriseramte medarbejdere.
- Der er sket en positiv udvikling i både virksomhedernes og lønmodtagernes holdning til såvel fastholdelser som nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.
- En større andel af virksomheder ansætter personer i job med løntilskud., dog et fald fra 2004-2007.
- En større andel af virksomheder fastholder medarbejdere, der er blevet langvarigt syge, eller som har fået nedsat arbejdsevne.
- En større andel af virksomheder ansætter personer med handicap.
- En større andel af virksomheder ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk, dog en stagnation fra 2004-2007.

Når det er sagt, er det imidlertid vigtigt at understrege, at der stadig er store udfordringer i vente, når det gælder danske virksomheders sociale engagement. Nedenfor er således opsummeret nogle af de problemstillinger, der er blevet berørt.

- Tilhører man selv målgruppen for en personalepolitisk indsats, er der mindre sandsynlighed for, at man oplever, at der tages hensyn. For eksempel er de medarbejdere, der selv er ramt af langvarig sygdom, mindre tilbøjelige til at vurdere, at der bliver taget hensyn til syge medarbejdere, end ansatte, der ikke selv er ramt af sygdom.
- Størstedelen af virksomhederne (i alt 57 pct.) mener, at det *slet ikke* eller *i mindre grad* er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat på virksomheden.
- Kun 46 pct. af virksomhederne er positive over for at nyansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne – vel at mærke i en tid med mangel på arbejdskraft.
- På trods af den positive udvikling i virksomhedernes handlinger er det i 2007 langt under en tredjedel af virksomhederne, der har personer med handicap eller anden etnisk baggrund ansat, og lige over en tredjedel af virksomhederne, der har personer ansat i løntilskudsjob.
- Stigningen i både fastholdelser og ophør af ansættelser indikerer, at arbejdsmarkedet er blevet mere krævende, eftersom det tilsyneladende

dende er nødvendigt at fastholde flere samtidigt med, at flere medarbejdere afskediges pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne.

Som det ligeledes fremgik af ovenstående gennemgang, er de forskellige virksomheder gode til forskellige ting. Vil man øge virksomhedernes sociale engagement i Danmark, er det derfor relevant at se på, hvilke virksomheder der er gode til hvad. Herved får man mulighed for at målrette indsatsen og hjælpen til virksomhederne, så de i højere grad modtager vejledning, hvor der er et reelt behov. Samtidig kan man håbe, at en sådan viden i højere grad vil gøre det muligt for virksomhederne at trække på hinandens erfaringer. Nedenstående opsummering er således tænkt som en erfaringsopsamling, der skal bidrage til forståelsen af, hvor henholdsvis private og offentlige samt små og store virksomheder har deres styrker og svagheder.

- Store virksomheder ser mere positivt på de praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat end små virksomheder. Andelen af offentlige virksomheder, der vurderer det muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er større end andelen af private virksomheder, der vurderer det muligt.
- De offentlige virksomheder er generelt mere positive over for at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne end de private. Den største andel af positive virksomheder findes blandt de mindre offentlige virksomheder, mens den største andel af negative virksomheder findes blandt de små private virksomheder.
- En større andel af offentlige virksomheder har ansatte i løntilskudsjob, fastholdt en eller flere medarbejdere og har ansat personer med handicap. Ansatte i løntilskudsjob, fastholdte medarbejdere og personer med handicap udgør også en større *andel af samtlige ansatte* på offentlige virksomheder sammenlignet med private virksomheder.
- En større andel af offentlige virksomheder har mindst én ansat med anden etnisk baggrund end dansk. Men private virksomheder har en større *andel af samtlige ansatte* med anden etnisk baggrund end dansk sammenlignet med offentlige virksomheder. De private virksomheder, der har ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, har altså forholdsvis mange.

- Ser man på *andelen af virksomheder*, der har ansatte i løntilskudsjob, har fastholdt medarbejdere eller har personer med handicap eller anden etnisk baggrund end dansk ansat, har de store virksomheder i højere grad udvist socialt engagement sammenlignet med de små virksomheder. Ser man derimod på, hvor stor en *andel af samtlige ansatte* der tilhører de fire grupper, så har de små virksomheder en større andel end de store og kan derved siges at ligge i front.

Efter at have gennemgået udvalgte resultater fra SFT's årbøger, kan man atter stille spørgsmålet om, hvorvidt de danske virksomheder i stigende omfang udviser socialt engagement, og hvorvidt det danske arbejdsmarked er blevet mere rummeligt gennem de sidste 10 år? Her kan man fristes til at svare ja til det første og nej til det sidste. For virksomhederne gør rent faktisk mere og mere, men det er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at arbejdsmarkedet også er blevet mere rummeligt. Rummeligheden i de danske virksomheder kan nemlig godt være blevet mindre på trods af, at det sociale ansvar er øget.⁹ Dette viser sig ved den kraftige stigning i brug af løntilskudsjob og i stigningen af medarbejdere, der må afskediges som følge af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Der er altså tilsyneladende en større gruppe medarbejdere, som det opleves som relevant at tage særlige hensyn til. Dette behov for særlige hensyn kan være en indikator på, at arbejdsmarkedet bliver mere krævende og mindre rummeligt, idet normen for hvilke typer af problemer og skavanker, der accepteres på det ordinære arbejdsmarked, er blevet mindre.

9. Se også Mølvadgaard & Nielsen (2006) for en yderligere uddybning af dette synspunkt.

VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT OG DE SVAGE GRUPPER

I dette kapitel sættes fokus på målgruppen for virksomhedernes sociale engagement, som er de personer, der har brug for en særlig indsats for at blive fastholdt eller få fodfæste på arbejdsmarkedet. Når man taler om en 'målgruppe', kan man foranlediges til at tro, at der er tale om en gruppe, der er afgrænset og har en række fælles karakteristika. Dette er imidlertid ikke tilfældet. Personer, der har brug for en særlig indsats, har naturligvis vidt forskellig baggrund, kvalifikationer, problemer og livssituationer, og gruppen er som sådan kendetegnet ved at være ekstremt heterogen og ikke klart afgrænset. Det eneste, målgruppen for virksomhedernes sociale engagement som udgangspunkt har til fælles, er, at de af den ene eller anden årsag ofte har behov for en særlig indsats for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Så hvem er de, personerne i denne potentielle målgruppe, og hvordan har gruppen ændret sig, siden vi begyndte at sætte fokus på virksomhedernes sociale engagement i midten af 1990'erne? Hvilke barrierer er der for at få disse personer ud på arbejdsmarkedet? Og hvilke typer af virksomheder er mest tilbøjelige til at have de udsatte grupper ansat?

HØJKONJUNKTUREN EFTERLADER EN SVAGERE RESTGRUPPE

- Den første del af opsvinget tog de 'lette' ledige med de bedste personlige og faglige kvalifikationer. Først i de seneste par år er der begyndt at ske indhug i de forskellige grupper af 'tungere' overførselsindkomstmodtagere, som har en større grad af problemer ud over ledighed.

Den aktuelt historisk høje beskæftigelse og den deraf følgende lave arbejdsløshed har store konsekvenser for virksomhederne og deres udøvelse af socialt engagement. Virksomhedernes sociale engagement og arbejdsløshed spiller sammen, fordi alternativet til at integrere eller fastholde svage grupper er at rekruttere på det ordinære arbejdsmarked. I en situation med lav arbejdsløshed vil dette alt andet lige være mere besværligt, da der typisk vil være dårligere kvalifikationer og/eller højere lønkrav blandt de ledige personer på det ordinære arbejdsmarked. Samtidig kan den høje beskæftigelse dog også medføre, at de svage grupper, der er målgruppen for virksomhedernes sociale engagement, forskydes i retning af at være endnu svagere, da de bedre beskæftigelsesmuligheder sammen med diverse aktiverings- og opkvalificeringstiltag i beskæftigelsessystemet løbende tager de 'bedste' af de svage grupper ind i ordinær beskæftigelse og efterlader en endnu svagere restgruppe.

Parallelt med, at virksomhedernes sociale engagement har udviklet sig i Danmark siden 1994, er der således sket væsentlige udviklinger i det omgivende samfund. Det betyder, at det i dag er andre sociale problemer og dermed andre udfordringer, virksomhederne står over for, når de vil engagere sig socialt.

Opgaven med at få en større del af restgruppen i beskæftigelse har både en udbudsside og en efterspørgselsside. Store dele af den offentlige politik i de senere år har været målrettet mod at skabe incitamentsstrukturer og opkvalificere personer i restgruppen for at bringe dem tættere på beskæftigelse. Man kan nævne initiativer som aktivering, jobtræning, loft over kontanthjælp, starthjælp til flygtninge og indvandrede m.fl. Men der er også en efterspørgselsside i restgruppens beskæftigelsesproblematik. Der skal være arbejdspladser, som er villige til at ansætte personer, som måske ikke i første omgang ligner ideel eller bare acceptabel arbejdskraft.

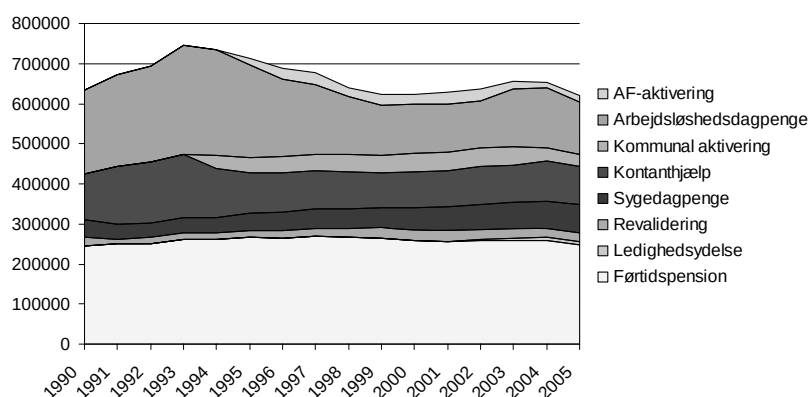
Figur 2.1 viser en oversigt over udviklingen i antal modtagere af indkomsterstøttende ydelser. Ydelsestyperne er præsenteret fra bund til top i diagrammet, således at de mest 'permanente' typer af ydelser er i bunden af figuren (idet alderspensioner, herunder efterløn dog er udeladt), mens de midlertidige ydelser er i toppen af figuren. Når tallene præsenteres på denne måde, ses det tydeligt, at langt den største del af faldet i antallet af overførselsindkomstmodtagere fra 1993 frem til ca. 2003 skyldes et fald i antallet af dagpengemodtagere, mens der var et nogenlunde konstant antal kontanthjælpsmodtagere og førtidspensionister, og et stigende antal sygedagpengemodtagere og revalidender. Først efter 2003 kan vi observere et begyndende fald i antallet af førtidspensionister og kontanthjælpsmodtagere.

Det er derfor nærliggende at konkludere, at den første del af opsvinget tog de 'lette' ledige med de bedste personlige og faglige kvalifikationer, mens der først i de seneste par år er begyndt at ske indhug i de forskellige grupper af 'tungere' overførselsindkomstmodtagere, som har en større grad af problemer ud over ledighed.

Samtidig er der formentlig en række strukturelle forhold omkring det danske arbejdsmarkeds indretning, som gør, at svage grupper let bliver holdt uden for beskæftigelse. Velfærdskommissionen anfører i deres rapport, at "Indretningen af det danske arbejdsmarked med høje mindstelønninger og endnu højere startlønninger samt forholdsvis små lønforskelle mellem højt- og lavtlønnede er en væsentlig forklaring på, at personer, der har svagere forudsætninger end gennemsnittet, har svært ved at komme ind på eller fastholde en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet." Endvidere fremhæves det ofte, at globaliseringen påvirker rummeligheden i negativ retning, da der sker en ændring i jobsammensætningen i virksomhederne i retning mod færre lavt kvalificerede job, som kan bestrides af personer med svage forudsætninger. Det kan betyde, at nogle virksomheder reelt får færre muligheder for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet, da der bliver færre stillinger, de kan varetage.

Figur 2.1

Helårsmodtagere af indkomsterstøttende ydelser.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

FOKUS PÅ KONTANTHJÆLPSMODTAGERE

I det følgende beskrives gruppen af kontanthjælpsmodtagere nærmere, da disse personer må siges at høre til i den svageste gruppe af ledige, og dermed er de en del af den forømtalte målgruppe for virksomhedernes sociale engagement. Gruppen af kontanthjælpsmodtagere er endvidere interessant for virksomhederne, da det er her, virksomhederne har mulighed for at finde arbejdskraft. På trods af gruppens heterogenitet vil der blive lagt vægt på gruppens karakteristika. Hvad kendetegner ofte personer i denne gruppe? Hvordan er arbejdsmotivationen blandt personer på kontanthjælp? Hvilke typer af problemer har de? Og hvad er forskellen mellem gruppen af arbejdsmarkedsparate og ikke-arbejdsmarkedsparate?

Hvor længe er de på kontanthjælp?

- For en del kontanthjælpsmodtagere er perioden med kontanthjælp temmelig lang på trods af, at hjælpen er tænkt som en midlertidig ydelse.

Det betyder, at virksomheder, der ønsker at integrere personer på kanten af arbejdsmarkedet, ofte vil stå over for personer, der har været væk fra arbejdsmarkedet igennem en lang periode.

Ved årsskiftet 2006-2007 var der i alt 115.000 kontanthjælpsmodtagere, hvilket er et fald i forhold til år 2005, hvor der var knap 124.000 kontanthjælpsmodtagere (i uge 50).¹⁰ Af gruppen på 124.000 kontanthjælpsmodtagere havde godt 61 pct. modtaget kontanthjælp i hele 2005 (uge 1-50). Tager man den 6-årige periode fra 2000-2005, modtog over 400.000 personer kontanthjælp i en kortere eller længere periode. Lidt over 10 pct. af disse fik kontanthjælp i mindst 5 år i løbet af den 6-årige periode. Knap en fjerdedel modtog kontanthjælp i mindst 3 år – altså i halvdelen af perioden. Disse tal vidner om, at selvom kontanthjælpen er tænkt som en midlertidig ydelse, så er perioden med kontanthjælp altså temmelig lang for en del af modtagerne.

Hvor ender de?

- Hvis der ikke er virksomheder, som går ind og giver personer på kanten af arbejdsmarkedet en ekstra chance, vil mange af dem ende på permanent offentlig forsørgelse.

For mange kontanthjælpsmodtagere er hjælpen tilsyneladende et stadie i en proces fra beskæftigelse eller uddannelse til mere eller mindre permanent offentlig forsørgelse, bl.a. i form af førtidspension.

Ved hjælp af registeroplysninger kan man få en ide om, hvor kontanthjælpsmodtagerne 'ender'. En undersøgelse fra perioden 2000 til 2005 viser, at knap to tredjedele af dem, der modtog kontanthjælp i starten af 2000, stadig var på en eller anden form for overførselsindkomst 6 år efter (Rosdahl & Nærvig Petersen, 2006). Pointen er i den forbindelse ikke tallene, som der ikke skal lægges for meget i, men derimod tendensen til, at mange kontanthjælpsmodtagere vedbliver med at være på offentlig forsørgelse.¹¹

10. Tallet inkluderer af tekniske grunde ikke kontanthjælpsmodtagere under forrevalidering, hvilket skønnes at være nogle få tusinde.

11. Blandt kontanthjælpsmodtagerne i uge 1, år 2000, var lidt over 38 pct. stadig på kontanthjælp 6 år senere (uge 50, år 2005). Knap 15 pct. af gruppen fra starten af år 2000 modtog førtidspension i slutningen af 2005, mens over 11 pct. enten fik arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge, barselsdagpenge eller var under revalidering (Rosdahl & Nærvig Petersen, 2006).

Gruppens karakteristika

- Størstedelen af kontanthjælpsmodtagerne er ikke-arbejdsmarkedsparate. Det betyder, at de af sagsbehandlerne er vurderet til at have så væsentlige problemer ud over ledighed, at de ikke meldes til AF som ledige.

Virksomhedernes mulighed for at finde kvalificeret eller blot acceptabel arbejdskraft blandt kontanthjælpsmodtagerne svinder dermed gevaldigt. Som tidligere nævnt udgjorde den samlede gruppe af kontanthjælpsmodtagere 115.000 personer ved årsskiftet 2006-2007. Af disse er de 85.000 ikke-arbejdsmarkedsparate, mens kun 30.000 er arbejdsmarkedsparate. Der er altså 30.000 arbejdsmarkedsparate ledige kontanthjælpsmodtagere at 'tage af', og heraf er de 10.000 aktiverede.

I en undersøgelse af kontanthjælpsmodtagerne i 2006 (Bach & Nærvig Petersen, 2007) blev et repræsentativt udsnit af kontanthjælpsmodtagere udspurgt om bl.a. deres helbredsforhold, arbejdsevne og arbejdsmarkedsorientering, og disse oplysninger blev suppleret med registeroplysninger, der bl.a. vedrørte placering i matchkategori. Af undersøgelsen fremgik det, at 37 pct. af de kategoriserede kontanthjælpsmodtagere var anbragt i matchkategori 1-3 (1. kvartal 2006) – altså som arbejdsmarkedsparate, hvilket indebærer, at disse kontanthjælpsmodtagere bliver tilmeldt til AF. 63 pct. af de kategoriserede var anbragt i matchkategori 4 og 5, hvilket vil sige, at sagsbehandlerne vurderer, at de har så væsentlige problemer ud over ledighed, at de ikke tilmeldes til AF. Cirka en fjerdedel var ikke indplaceret i nogen kategori ved tidspunktet for undersøgelsen.

Den samlede gruppe af såvel arbejdsmarkedsparate som ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere har følgende karakteristika:

- Der er *flere kvinder end mænd*, som modtager kontanthjælp. I slutningen af 2005 (uge 50) var 53 pct. af kontanthjælpsmodtagerne kvinder, mens mændene udgjorde 47 pct. Flere undersøgelser viser, at der især er en overvægt af kvinder blandt de langvarige kontanthjælpsmodtagere (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2004; Filges, 2000; Rosdahl & Nærvig Petersen, 2006).

- De fleste kontanthjælpsmodtagere er i *alderen 25-44 år*, altså i en aldersgruppe, hvor erhvervsfrekvensen burde være høj. I slutningen af 2005 var 58 pct. af kontanthjælpsmodtagerne således i aldersgruppen 25-44 år, mens blot 6 pct. var over 55 år.
- Hovedparten af kontanthjælpsmodtagerne har ikke gennemført en erhvervsuddannelse, idet ca. to tredjedele er *uden uddannelse*. Det er især de unge og de langvarige kontanthjælpsmodtagere, der ikke har en uddannelse, og andelen med en videregående uddannelse er generel lav.
- Knap en tredjedel af kontanthjælpsmodtagerne i slutningen af 2005 kom fra et *ikke-vestligt land*, og heraf var størstedelen ikke født i Danmark, men indvandret hertil.
- Blandt gruppen af kontanthjælpsmodtagere i 2005 *boede 60 pct. alene*, mens knap 40 pct. var gifte/samlevende. 39 pct. af kontanthjælpsmodtagerne havde mindst ét barn (Rosdahl & Nærvig Petersen, 2006).

Forskelle mellem gruppen af arbejdsmarkedssparate og gruppen af ikke-arbejdsmarkedssparate

- De ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere er som gruppe væsentligt dårligere end de arbejdsmarkedssparate. Bland andet vurderer 70 pct. af de ikke-arbejdsmarkedssparate, at de har nedsat arbejdsevne. Hvis virksomhederne skal hjælpe denne 'tungeste' gruppe ud på arbejdsmarkedet kræver det vitterligt ressourcer.

Figur 2.2

Karakteristika og matchgrupperne

Karakteristika for matchkategori 1 og 2	Karakteristika for matchkategori 4 og 5
Kontanthjælpsmodtagere i disse matchkategorier vurderer selv at de generelt har et godt helbred.	Blandt kontanthjælpsmodtagere i disse matchkategorier vurderer omkring halvdelen, at de generelt har et dårligt helbred.
En mindre del vurderer dog, at de har nedsat arbejdsevne.	Ca. 70 pct. synes at deres arbejdsevne i høj grad eller i nogen grad er nedsat som følge af sygdom, ulykke, slid eller handicap.
En fjerdedel oplyser at have en kronisk sygdom eller	Over halvdelen vurderer, at de har en

lidelse.	kronisk sygdom eller lidelse.
Stort set ingen har psykiske lidelser.	Ca. en fjerdedel har psykiske lidelser, der er blevet diagnosticeret af en læge eller psykiater.
Kun få forventer at skulle have nogle få fraværsdage pr. måned, hvis de får et arbejde.	Relativt mange forventer mange fraværsdage pr. måned eller endda længerevarende sygemeldinger, hvis de skulle komme i arbejde.
Under 10 pct. ønsker at komme på førtidspension.	Ca. en tredjedel af kontanthjælpsmodtagerne i kategori 4 og over halvdelen i kategori 5 ønsker at komme på førtidspension.

Når langt størstedelen af kontanthjælpsmodtagerne ikke er arbejdsmarkedsparate, får det naturligvis konsekvenser for virksomhederne. Dels betyder det, at de virksomheder, der mangler arbejdskraft, får sværere ved at rekruttere fra gruppen af kontanthjælpsmodtagere, dels skal virksomheder, der ønsker at udvise socialt engagement ved at ansætte de udsatte grupper, vitterligt til at ofre ressourcer. At gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere har væsentligt flere problemer end gruppen af arbejdsmarkedsparate fremgår af figur 2.2 over de væsentligste forskelle mellem de to grupper.¹²

ARBEJDSMOTIVATIONEN - KAN OG VIL DE GERNE ARBEJDE?

Det er af væsentlig betydning for et rekrutteringsforløb, at den person, der bliver ansat, rent faktisk er motiveret for jobbet. Derfor er kontanthjælpsmodtagernes arbejdsmotivation relevant for virksomhederne, for hvis størstedelen af gruppen slet ikke ønsker et arbejde, er der selvsagt ikke meget at bygge på. Sådan forholder det sig heldigvis ikke, eftersom

12. Bemærk, at personer fra matchkategori 3 ikke indgår i tabellen. Denne gruppe ligner i nogle henseender mest gruppen af arbejdsmarkedsparate og i andre henseender mest gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparate. Det skal endvidere bemærkes, at undersøgelsen baserer sig på ca. 1.800 interview med personer, der modtog kontanthjælp i mindst 4 sammenhængende uger i slutningen af 2005, og at det er personernes egne vurderinger af helbred m.m., der rapporteres (Bach & Nærvig Petersen, 2007)

størstedelen af kontanthjælpsmodtagerne faktisk ønsker et job. Naturligvis kan der være stor forskel på i et spørgeskema at svare ja til, at man ønsker et arbejde, og så at få tilbudt eller endog blive 'sendt ud' i et konkret job. Her kan man forestille sig, at der er flere, der ønsker et 'fiktivt' job end det, de eventuelt får tilbudt. Den generelle arbejdsmotivation ligger derfor ikke nødvendigvis lige så højt i virkelighedens verden som 'på papiret'. Alligevel indikerer følgende, at der blandt gruppen af kontanthjælpsmodtagere er mange, der efter eget udsagn både kan og vil arbejde.

Vil de gerne arbejde?

- Spørger man kontanthjælpsmodtagerne selv, er det ikke i arbejdsmotivationen, at barrieren for en tilknytning til arbejdsmarkedet ligger. Langt de fleste kontanthjælpsmodtagere oplyser, at de gerne vil have et arbejde, så virksomhederne bør kunne finde motiveret arbejdskraft blandt 'restgruppen'.

I undersøgelsen af kontanthjælpsmodtagerne i 2006 (Bach & Nærvig Petersen, 2007) spurgte man til kontanthjælpsmodtagernes arbejdsmarkedsorientering – herunder hvorvidt de ønskede at arbejde, og hvorvidt de mente at kunne varetage et arbejde.¹³ For at undersøge hvorvidt gruppen af kontanthjælpsmodtagere ønskede et arbejde, blev de spurgt: "*Vil De gerne have et deltidsjob eller et fuldtidsjob?*" 90 pct. af de arbejdsmarkedsparate erklærede, at de gerne ville have et arbejde, mens hver tiende ikke ønskede noget job overhovedet. Blandt de ikke-arbejdsmarkedsparate tilkendegav ca. 70 pct. i matchkategori 4 og 45 pct. i matchkategori 5, at de gerne ville have et arbejde. Adspurgt på en anden måde er der endnu flere, som giver udtryk for, at de gerne vil arbejde. Til spørgsmålet: "*Vil De – alt i alt – foretrække at arbejde frem for kontanthjælp?*" svarer 90-97 pct. af de arbejdsmarkedsparate, at de *i høj grad* vil foretrække et arbej-

13. Arbejdsmarkedsorienteringen blev undersøgt for den gruppe af kontanthjælpsmodtagere, der havde fået kontanthjælp i mindst 4 uger i slutningen af 2005, og som stadig modtog kontanthjælp på interviewtidspunktet ca. et halvt år efter. Denne gruppe udgjorde mere end to tredjedele af samtlige interviewede i undersøgelsen. Gruppen, hvis arbejdsmarkedsorientering blev undersøgt, er således ikke repræsentativ for gruppen af kontanthjælpsmodtagere som helhed, men snarere for den gruppe af kontanthjælpsmodtagere, der er på vej til at blive længerevarende modtagere af denne hjælp (Bach & Nærvig Petersen, 2007).

de. For de ikke-arbejdsmarkedssparate oplyser mere end tre fjerdedele, at de *i høj grad* hellere ville være i arbejde end være på kontanthjælp, hvis de selv kunne vælge. Dette har dog sandsynligvis et element af ønsketænkning, eftersom mange i disse grupper næppe ser arbejdet som en reel mulighed.

Kan de varetage et job på ordinære vilkår?

- Ikke overraskende vurderer flertallet af de arbejdsmarkedssparate, at de godt kan varetage et job på ordinære vilkår, mens flertallet af de ikke-arbejdsmarkedssparate ikke ser sig i stand til at varetage et ordinært job.

Som beskrevet er størstedelen af kontanthjælpsmodtagerne placeret i matchkategori 4 og 5, og her finder flertallet ikke, at de kan klare et almindeligt arbejde. Hvis virksomhederne skal integrere disse kontanthjælpsmodtagere, er der således behov for særlige tiltag, tid og ressourcer.

Undersøgelsen af kontanthjælpsmodtagerne i 2006 (Bach & Nærvig Petersen, 2007) belyste endvidere, om kontanthjælpsmodtagerne ville være i stand til at passe et almindeligt arbejde, dvs. et arbejde uden offentlig støtte. Her mener omkring 80 pct. af de arbejdsmarkedssparate, at de vil kunne passe et ordinært job, mens knap hver femte svarer nej, og nogle få svarer, at det ved de ikke. Ikke overraskende fordeler svarene sig helt anderledes for de ikke-arbejdsmarkedssparate. Således vurderer 56 pct. fra matchkategori 4 og 71 pct. fra matchkategori 5, at de *ikke* vil være i stand til at varetage et almindeligt arbejde. Hvis man tager i betragtning, at de er blevet kategoriseret som ikke-arbejdsmarkedssparate, er det imidlertid bemærkelsesværdigt, at mere end hver tredje i matchkategori 4 og hver femte i matchkategori 5 mener, at de godt vil kunne passe et almindeligt arbejde.

Er de aktivt jobsøgende og fleksible?

- Knap halvdelen af personerne i matchgruppe 1 og over halvdelen i de øvrige matchkategorier har brugt så lidt tid på jobsøgning, at det er opgjort til 0 timer på en måned. Virksomhederne skal således selv være opsøgende, hvis de ønsker at ansætte kontanthjælpsmodtagere.

Gruppen af ledige kontanthjælpsmodtagere blev også spurgt om deres jobsøgning. Ikke overraskende viste resultaterne mindsket jobsøgning med stigende matchkategori. For eksempel oplyser omkring tre fjerdedele i matchkategori 1, at de er aktivt jobsøgende, mens det kun gælder hver tiende i matchkategori 5. Når der spørges nærmere ind til konkrete jobsøgningsaktiviteter, viser det sig imidlertid, at knap en femtedel af dem, der oplyser at være jobsøgende, faktisk ikke har foretaget nogen form for jobsøgningsaktiviteter inden for den seneste måned. I undersøgelsen bliver det således konkluderet, at under 60 pct. fra matchkategori 1 og 2 kan siges at være aktivt jobsøgende (Bach & Nærvig Petersen, 2007). Endvidere viser undersøgelsen, at der også udføres aktiv jobsøgning blandt grupperne af ikke-arbejdsmarkedsparete, idet 17 pct. i matchkategori 4 og 6 pct. i matchkategori 5 regnes for aktivt jobsøgende. Spørger man til, hvor mange timer kontanthjælpsmodtagerne har brugt på at søge arbejde i den sidste måned, er det kun i matchkategori 1 og 2, at der i gennemsnit er brugt 10 timer om måneden (hvilket dog i høj grad skyldes, at relativt få personer har brugt mange timer, hvilket naturligvis trækker gennemsnittet op). I matchkategori 1 er lidt under halvdelen registreret for 0 timer, mens der i de øvrige matchkategorier er brugt så lidt tid på jobsøgning, at over halvdelen af personerne er registreret for 0 timer. Her er der naturligt nok brugt et faldende timetal med stigende matchkategori, og i matchkategori 5 er hele 93 pct. registreret for 0 timer.

De personer, som ikke er jobsøgende, nævner oftest 'sygdom og handicap' som grund. Knap halvdelen af alle de adspurgte opgav denne begrundelse for ikke at søge arbejde. Men der nævnes også andre grunde. I matchkategori 1 oplyser mere end hver femte, at de ikke søger job, fordi de er på barselsorlov, mens mellem 11 og 15 pct. fra matchkategori 1 og 2 er i gang med et aktiveringsforløb, som de ønsker at færdiggøre. Blandt de adspurgte fra matchkategori 5 oplyser mere end hver fjerde, at de ikke er jobsøgende, fordi de afventer udfaldet af deres førtidspensions-sag. En del af de personer, der oplyser ikke at være jobsøgende, kan således siges at være i en form for venteposition, hvor de ud over de ovennævnte begrundelser også kan vente på at starte en uddannelse eller et job, de har fået tilsagn om, eller vente på at påbegynde et revaliderings- eller aktiveringsforløb.

Kontanthjælpsmodtagernes fleksibilitet er blevet undersøgt ved at spørge til, hvornår den enkelte ville kunne påbegynde et evt. tilbudt arbejde. Knap 60 pct. fra matchkategori 1 vurderede, at de ville kunne

påbegynde et arbejde 'i morgen', hvilket der til sammenligning kun var 11 pct. fra matchkategori 5, der tilkendegav. Cirka 10 pct. af de arbejdsmarkedspartnere oplyste i den forbindelse, at de enten ikke kunne eller ikke ville påbegynde et arbejde. I samme undersøgelse blev kontanthjælpsmodtagerne endvidere spurgt, hvor lang en samlet transporttid de var villige til at påtage sig for at få et arbejde. Her var der ikke den store variation matchkategorierne imellem.¹⁴ I alt svarede mere end hver fjerde af samtlige adspurgte, at de maksimalt ville acceptere en halv times samlet daglig transporttid, mens knap 40 pct. ville acceptere en halv til en hel times transporttid for at få et arbejde.

Langt de fleste kontanthjælpsmodtagere oplyser altså, at de gerne vil have et arbejde, og et stort flertal vil foretrække et arbejde frem for kontanthjælp, hvis de selv kunne vælge. Dog er det så som så med den aktive jobsøgning, hvilket stiller krav til virksomhederne om at være opsøgende, hvis de ønsker at ansætte personer fra kontanthjælpsgruppen. Den manglende offensive jobsøgning indikerer ligeledes, at den gruppe af kontanthjælpsmodtagere, der er tilbage i dag, har brug for et ekstra skub til at komme ind på arbejdsmarkedet. De har måske ikke ressourcerne til selv at være opsøgende i jobsammenhæng, og mange har problemer ud over ledighed, hvilket bliver beskrevet nærmere i næste afsnit.

PROBLEMER OG BARRIERER - MANGE PROBLEMER UD OVER LEDIGHED

Der er næppe tvivl om, at den faldende ledighed har ændret på sammensætningen af gruppen af kontanthjælpsmodtagere. Adskillige undersøgelser har gennem tiderne påvist, at mange kontanthjælpsmodtagere har problemer ud over ledighed, og denne andel ser ud til at vokse. Som tidligere beskrevet bliver en større andel af kontanthjælpsmodtagerne nu placeret i matchkategori 4 og 5, hvilket som bekendt betyder, at personerne har så væsentlige problemer ud over ledighed, at de ikke umiddelbart kan matches med et job. Det er overordentligt vanskeligt at sam-

14. Denne manglende forskel kan formentlig til dels forklares med, at de, der allerede havde oplyst ikke at ville eller kunne arbejde, ikke blev stillet spørgsmålet angående transporttid. De mindst motiverede er således allerede sorteret fra.

menfatte og især at kvantificere disse problemer – især fordi mange kontanthjælpsmodtagere har mere end ét problem at slås med. Listen af problemer er lang og omfatter bl.a. følgende: problemer omkring social tilpasning, misbrugsproblemer, familiemæssige problemer, gældsproblemer, psykiske problemer, helbredsproblemer i øvrigt, sprogproblemer og boligproblemer. Men hvor hyppige er de forskellige typer af problemer, og hvordan har ressourcerne hos den samlede gruppe af kontanthjælpsmodtagere ændret sig over tid?

Hvilke problemer er de hyppigste?

- Hovedparten af kontanthjælpsmodtagerne har problemer ud over ledighed, og en stor del af disse problemer vedrører forhold til andre mennesker. Dette kan i høj grad udgøre en barriere for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, hvor det at kunne begå sig blandt kolleger er en nødvendighed for ansættelsens succes.

Blandt gruppen af kontanthjælpsmodtagere har mange problemer, der påvirker deres forhold til andre mennesker. Det kan fx være mangelfuldt socialt netværk, problemer med personlig fremtræden og omgangsformer, psykisk skrøbelighed, familiære problemer, misbrug og voldelig eller truende adfærd. Disse typer af problemer stiller store krav til virksomhederne og deres medarbejdere, og her vil et løntilskud i mange tilfælde ikke være en tilstrækkelig hjælp. Der må tænkes i alternative løsningsforslag som mentorordninger, 'udrykningstjenester', hvor virksomheden får et nummer at ringe til ved evt. problemer, osv.

Hvor hyppige de forskellige typer af problemer er, har en undersøgelse fra 2003 (Bach & Boll 2003) forsøgt at sætte tal på (på trods af de omtalte vanskeligheder, der er forbundet med at kvantificere problemerne).¹⁵ Når kommunerne skal vurdere, hvor stor en gruppe af de meget

15. Undersøgelsen er ikke repræsentativ for gruppen af kontanthjælpsmodtagere som helhed, da den udelukkende omhandler personer, der har fået kontanthjælp stort set hele tiden i mindst 4 år. Samtidig udelukker undersøgelsen kontanthjælpsmodtagere, der kun har børnepasningsproblemer eller ledighed som problem, eller som afventer en sag om førtidspension, eller som allerede er visiteret til et fleksjob. Da undersøgelsen bygger på kommunernes vurdering af, hvor stor en andel af de meget langvarige kontanthjælpsmodtagere, der har de pågældende problemer, skal man ikke lægge så meget i de tal, der er opremset nedenfor. Tallene giver dog et fingerpeg om, hvilke problemer der er de hyppigste hos den gruppe, der kan betegnes som de svageste kontanthjælpsmodtagere.

langvarige kontanthjælpsmodtagere, der har følgende problemer i et sådant omfang, at det udgør en barriere for beskæftigelse, angiver de således følgende tal for udbredelsen af en række problemer:

- Mangelfuldt socialt netværk (45 pct.)
- Gældsproblemer (44 pct.)
- Problemer med personlig fremtræden og omgangsformer (40 pct.)
- Psykisk skrøbelighed (40 pct.)
- Familierelaterede problemer (35 pct.)
- Flygtninge og indvandrere, der mangler virksomheds- og arbejdsmarkedsforståelse (33 pct.)
- Alkoholmisbrug (33 pct.)
- Mangelfulde danskkundskaber (26 pct.)
- Nedsat arbejdssevne, fx på grund af fysisk sygdom, ulykke eller slid (25 pct.)
- Hash- eller narkotikamisbrug (22 pct.)
- Læse- og staveproblemer (20 pct.)
- Boligproblemer (18 pct.)
- Kriminel fortid (17 pct.)
- Lægelig diagnosticeret psykisk lidelse (17 pct.)
- Voldelig eller truende adfærd (10 pct.)
- Sent udviklede (9 pct.).

Som det fremgår af listen, er der ofte tale om komplekse problemer, der griber ind i hinanden og vedrører en stor del af personernes liv. Oftest er der altså ikke tale om et enkelt afgrænset problem, hvor der eksisterer en særlig afprøvet metode til at løse det. Gældsproblemer, boligproblemer og sprogproblemer kan dog opfattes som nogenlunde afgrænsede problemer med bestemte løsninger. Listen vidner endvidere om, at langt de fleste problemer ikke er pludseligt opståede, hvorfor man heller ikke kan forvente, at de uden videre vil forsvinde igen. For en stor gruppe er der sandsynligvis tale om mere eller mindre permanente problemer, hvilket også afspejles i, at personerne, der indgik i undersøgelsen, havde fået kontanthjælp stort set hele tiden i mindst 4 år.

Udviklingen i kontanthjælpsmodtageres ressourcer fra 2000 til 2006

- Gruppen af kontanthjælpsmodtagere har fået færre ressourcer. En væsentligt større andel af kontanthjælpsmodtagerne i 2006 vurderer, at de generelt har dårligt helbred og nedsat arbejdsevne, sammenlignet med kontanthjælpsmodtagere i 2000.

En betydelig større andel af kontanthjælpsmodtagerne vurderer i 2006, at de generelt har dårligt helbred og nedsat arbejdsevne, sammenlignet med kontanthjælpsmodtagere i år 2000. Eftersom kontanthjælpsmodtagernes helbred og arbejdsevne har stor betydning for deres arbejdsmarkedsorientering, er dette en væsentlig pointe. Helbredsproblemer, nedsat arbejdsevne og ofte flere øvrige problemer må formodes at tære så meget på den enkeltes ressourcer, at en stor del ikke vil kunne klare et job på ordinære vilkår. Der stilles således store krav til virksomhederne, hvis de svage ledige skal integreres på arbejdsmarkedet, eftersom der i højere grad end tidligere vil være behov for at etablere job med løntilskud, få tilknyttet mentorer eller etablere andre former for 'skånehensyn'. Figur 2.3 illustrerer, at gruppen af kontanthjælpsmodtagere har fået færre ressourcer i perioden fra 2000 til 2006.

Figur 2.3

Karakteristika for kontanthjælpsmodtagere i 2000 og 2006

Karakteristika for kontanthjælpsmodtagere interviewet i år 2000	Karakteristika for kontanthjælpsmodtagere interviewet i år 2006
57 pct. vurderer, at de har et meget godt eller godt helbred.	43 pct. vurderer, at de har et meget godt eller godt helbred.
18 pct. vurderer, at de har et dårligt eller meget dårligt helbred.	32 pct. vurderer, at de har et dårligt eller meget dårligt helbred.
15 pct. vurderer, at deres arbejdsevne i høj grad er nedsat grundet sygdom, ulykke, handicap eller slid.	29 pct. vurderer, at deres arbejdsevne i høj grad er nedsat grundet sygdom, ulykke, handicap eller slid.
53 pct. vurderer, at deres arbejdsevne slet ikke er nedsat.	34 pct. vurderer, at deres arbejdsevne slet ikke er nedsat.

Virksomhedernes engagement i aktivering hjælper kontant-hjælpsmodtagerne

- Undersøgelser viser, at jobtræning af ledige i private virksomheder er den form for aktivering, der har den største beskæftigelseseffekt for kontanthjælpsmodtagere.

De foranstaltninger, der hyppigst tages i brug for at få kontanthjælpsmodtagerne i arbejde, omfatter vejledning og opkvalificering, som fx beskæftigelsesprojekter (66 pct.), virksomhedspraktik (24 pct.) og ansættelse med løntilskud (10 pct.).¹⁶ Omfanget af de forskellige former for aktiveringstilbud svarer samlet til, at kontanthjælpsmodtagerne i gennemsnit er i aktivering imellem en fjerdedel og en tredjedel af den tid, de modtager kontanthjælp.

Blandt de forskellige aktiveringstiltag, som kommunerne arbejder med, er jobtræning i private virksomheder den foranstaltning, som har den største beskæftigelseseffekt. Ligeledes indikerer undersøgelser en positiv beskæftigelseseffekt ved andre former for tiltag, hvor personen i aktivering befinder sig på en almindelig arbejdsplads.¹⁷ Dette understreger vigtigheden af, at der etableres kontakt mellem de ledige kontanthjælpsmodtagere og virksomhederne, og her er således et område, hvor virksomhederne kan bidrage meget konkret.

FØRTIDSPENSIONISTER – EN SKJULT ARBEJDSKRAFTRESERVE?

Ud over gruppen af kontanthjælpsmodtagere kan der tænkes at ligge en arbejdskraftreserve blandt gruppen af førtidspensionister. På den ene side kan man næppe forvente det store arbejdsudbud blandt denne gruppe, eftersom de jo netop har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet pga. varig nedsat arbejdsevne. Deres arbejdsevne er endda blevet grun-

16. Tallene i parentes er et skøn over, hvor stor en andel af de aktiverede kontanthjælpsmodtagere der indgår i de forskellige ordninger i 2005 (Rosdahl & Nærvig Petersen, 2006).

17. I den forbindelse skal det påpeges, at undersøgelserne korrigerer for selektionseffekten forstået på den måde, at når jobtræning ude på virksomhederne virker, er det ikke kun, fordi det er de bedste kontanthjælpsmodtagere, der får tilbudt denne form for aktivering (Rosdahl & Nærvig Petersen, 2006).

digst undersøgt i forbindelse med tilkendelsen af pensionen. På den anden side er der muligvis nogle førtidspensionister, som både kan og vil arbejde i tilfælde af, at det rette job med de rette hensyn skulle byde sig. Så er der et uudnyttet potentiale af arbejdskraft blandt førtidspensionisterne, og har virksomhederne mulighed for at finde et par ekstra hænder her?

Er der en skjult arbejdskraftreserve blandt førtidspensionisterne?

- Der er tilsyneladende en arbejdskraftreserve blandt gruppen af førtidspensionister, men omfanget af reserven må forventes at være begrænset.

I januar 2006 modtog 245.900 personer førtidspension, hvilket svarer til 7,2 pct. af alle i alderen 18-64 år. Dette er et fald på knap 10.000 sammenlignet med januar 2005. Omkring 6.000 er i job med løntilskud til førtidspensionister (tidligere kaldet skånejob), og dette tal har ligget nogenlunde stabilt gennem de seneste år (Danmarks Statistik, Statistikbanken). Det svarer til, at knap 2,5 pct. af førtidspensionisterne har et skånejob.

Fra kommune til kommune er der stor forskel på, hvor stor en andel af førtidspensionisterne der har et skånejob. I enkelte kommuner er over 5 pct. af førtidspensionisterne i skånejob, hvorimod det i andre kommuner er under 1 pct. (Discus, 2006). Dette peger i retning af, at der er en potentiel arbejdskraftreserve blandt førtidspensionisterne, og at nogle kommuner tilsyneladende er bedre end andre til at oplyse førtidspensionisterne om muligheden for skånejob samt etablere sådanne ansættelser.

Undersøgelsen *Førtidspensionister i løntilskudsjob* (Discus, 2006) bekræfter, at det langt fra er alle førtidspensionister, der overhovedet informeres om muligheden for et skånejob. Heraf fremgår det, at 30 pct. er blevet informeret om muligheden for et skånejob, dengang de blev tilkendt førtidspensionen, mens 54 pct. oplyser, at de ikke er blevet informeret om denne mulighed, og 16 pct. svarer, at det ved de ikke.

Samtidig er arbejdspladserne for mange en vigtig del af det sociale fællesskab, og tre ud af 10 førtidspensionister i skånejob har været så motiverede, at de selv har fundet jobbet. Endvidere lader egenaktiviteten til at være stigende, eftersom der blandt de nyeste etablerede skånejob er flere, der selv har fundet jobbet. Endelig er trivslen høj blandt de

førtidspensionister, der har et skånejob, og jobbet giver øget livskvalitet og fjerner fokus fra helbredsproblemerne. Til gengæld er der ikke de store økonomiske gevinster at hente for førtidspensionister, der påtager sig et skånejob, da lønindtægten kan betyde, at der skæres i pensionen eller andre ydelser. Flertallet af 'skånejobberne' får således højst 1.000-2.000 kr. ekstra om måneden ud af at arbejde (Discus, 2006).

Ud over beskæftigelsen af førtidspensionister i de formelle skånejob, tyder undersøgelser på, at der er en vis beskæftigelse af førtidspensionister i ordinært arbejde, og at andelen af førtidspensionister med arbejde er svagt stigende. Blandt de førtidspensionister, der arbejder, gælder det dog, at omfanget af deres arbejde er relativt beskedent. 78 pct. af de førtidspensionister, der arbejdede som lønmodtagere i 2002, havde en indkomst ved arbejde på under 50.000 kr. årligt, mens kun 11 pct. havde en indkomst på over 100.000 kr. (Geerdsen, 2006).

Opsamlende kan det siges, at der tilsyneladende eksisterer en arbejdskraftreserve blandt gruppen af førtidspensionister. Faktorer, der peger i den retning, er, at der er væsentlige forskelle fra kommune til kommune, at kun 30 pct. af alle førtidspensionister overhovedet er blevet informeret om muligheden for et skånejob, at egenaktiviteten er stigende, og at de, der allerede er i skånejob, trives godt. Dog må man ikke glemme, at personer, der har fået tilkendt førtidspension, har en varig nedsat arbejdsevne og generelt har en meget beskedent økonomisk gevinst ved at påtage sig et arbejde. Derfor må arbejdskraftreserven blandt denne gruppe umiddelbart formodes at være begrænset.

HVILKE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER DE UDSATTE GRUPPER?

Med den faldende arbejdsløshed kan man som tidligere nævnt forestille sig, at virksomhederne bliver tvunget til at være mere rummelige, simpelthen for at kunne få arbejdskraft. I det øjeblik virksomhederne ikke længere kan rekruttere ideelle medarbejdere, bliver det måske mere attraktivt at se på de udsatte grupper som rekrutteringspotentiale. Men undersøgelser blandt de danske virksomheder viser, at det ikke er alle typer af virksomheder, som er lige tilbøjelige til at udvise rummelighed. Spørgsmålet er kort sagt, hvilke typer af virksomheder der er mest tilbøjelige til at ansætte udsatte grupper. Er virksomheder, der i særlig grad

oplever rekrutteringsproblemer, mere tilbøjelige til at ansætte fx personer i løntilskudsjob, etniske minoriteter eller personer med handicap? Er offentlige arbejdsgivere generelt mere rummelige end private arbejdsgivere? Eller er der mere generelle brancheforskelle?

Hvilke karakteristika har virksomheder, der udøver socialt engagement?

- Ikke alle virksomheder er lige involverede i at have udsatte grupper ansat. Flere offentlige virksomheder har løntilskudsjob, og virksomheder, der har svært ved at rekruttere og fastholde arbejdskraft, har generelt flere løntilskudsjob end virksomheder, der har let ved at rekruttere.

Det kan være svært at spørge virksomhederne præcist om deres ansættelser af udsatte grupper. Det er, som beskrevet ovenfor, netop kendetegnende for udsatte på arbejdsmarkedet, at de har en meget forskelligartet og ofte sammensat vifte af problemer. Man er derfor nødt til at bruge de bedste tilgængelige indikatorer for udsathed, som det er muligt for virksomhederne at forholde sig nogenlunde præcist til. En oplagt indikator er brugen af løntilskudsordninger. Personer i løntilskudsjob er visiteret af kommunen, og man kan kun få et løntilskudsjob, hvis det vurderes, at man ikke kan opnå eller fastholde et ordinært job. Det er således relativt sikkert, at personer i løntilskudsjob kommer fra de udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Andre mulige indikatorer er ansættelse af personer med handicap og personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund. Disse to grupper er udsatte på arbejdsmarkedet i den forstand, at de har en statistisk set betydeligt lavere beskæftigelse end gennemsnittet. Men det er klart, at man ikke kan generalisere dette til, at den enkelte person kommer fra en udsat position på arbejdsmarkedet på samme måde, som det er tilfældet for personer i løntilskudsjob. En stor del af personer med handicap og flygtninge-/indvandrerbaggrund vil formentlig være en ganske normal og fuldt produktiv arbejdskraft i de virksomheder, hvor de er ansat.

Når man undersøger, hvilke virksomheder der er mest tilbøjelige til at have henholdsvis personer med handicap, personer med indvandrer- eller flygtningebaggrund og personer ansat i løntilskudsjob, som det er gjort i tabel 2.1, viser det sig, at der er forskelle mellem virksomheder-

ne, men disse forskelle er meget forskellige alt efter, hvilke målgrupper man ser på.¹⁸

Tabel 2.1

Betydningen af udvalgte virksomhedskarakteristika, når virksomheder har specifikke grupper ansat. Procent.

		Målgruppe		
		Handicappede	Indvandrere/flygtninge	Løn-tilskudsjob
Størrelse (log)		0.612 (15.17)**	1.101 (21.03)**	0.855 (17.98)**
Offentlig		0.140 (0.79)	0.342 (1.74)	0.628 (3.32)**
Økonomisk situation		-0.027 (0.50)	-0.011 (0.18)	-0.060 (0.99)
Rekrutteringssituation		-0.020 (0.32)	-0.114 (1.70)	-0.140 (2.05)*
Branche	Industri (reference)	0	0	0
		-	-	-
	Primære erhverv	0.797 (1.83)	0.369 (0.77)	1.186 (2.67)**
	Handel	-0.220 (1.20)	0.020 (0.11)	-0.011 (0.06)
	Hotel og restaura- tion	-0.256 (0.56)	1.319 (3.20)**	0.066 (0.17)
	Transport	-0.413 (1.63)	-0.394 (1.36)	-0.240 (0.90)
	Finans	-0.569 (1.46)	-0.936 (2.20)*	-0.583 (1.49)
	Forretningsservice	-0.344 (1.62)	-0.665 (2.91)**	-0.558 (2.62)**
	Off. administration	0.706	-0.643	1.192

18. Der er estimeret sandsynligheden for at have én eller flere ansatte af denne gruppe mod sandsynligheden for ingen at have. Det er derfor svært at udlede konklusioner af estimatet for betydningen af virksomhedsstørrelse, fordi store virksomheder alt andet lige har større sandsynlighed for at have personer fra en given gruppe ansat end små virksomheder. Data er vægtet på virksomhedsstørrelse således, at det er tilnærmelsesvis repræsentativt for den samlede beskæftigelse snarere end den samlede population af virksomheder. Store virksomheder er altså overrepræsenteret i forhold til små virksomheder afspejlende deres andel af den samlede beskæftigelse

	(2.71)**	(2.25)*	(3.45)**
Undervisning	0.730	-0.436	1.080
	(3.23)**	(1.76)	(4.27)**
Sundhed og velfærd	0.152	0.329	0.997
	(0.67)	(1.32)	(4.08)**
Anden service	0.329	-0.440	-0.090
	(1.27)	(1.55)	(0.33)
Konstant	-2.968	-3.909	-2.730
	(9.87)**	(11.79)**	(8.52)**
Observationer	2074	2111	2117

Anm.: Tabellen gengiver koefficienter fra en binær logistisk regression. Brancheoplysninger stammer fra CVR-registeret. Øvrige virksomhedskarakteristika er selvvaluerede. Virksomheder er vægtet i forhold til antal ansatte. Værdien af z test gengivet i parentes. * signifikant på 5-procentsniveau; ** signifikant på 1-procentsniveau.

Virksomheder, som oplever rekrutteringsbesvær, er mere tilbøjelige til at have medarbejdere ansat i løntilskudsjob. Dette kan tyde på, at virksomhederne faktisk bruger løntilskudsjobbene som en alternativ rekrutteringskanal. Til gengæld er der ingen betydning af virksomhedens økonomiske situation. Man kan derfor hverken sige, at det fortrinsvis er 'rige' virksomheder, der bruger ressourcer på at have ansatte på særlige vilkår, eller at det er økonomisk trængte virksomheder, som benytter løntilskudsjob som en genvej til lavere lønudgifter. Fordelt på sektor viser det sig, at den offentlige sektor er betydeligt mere tilbøjelig til at have løntilskudsjob end den private sektor, og dette gælder for den offentlige administration såvel som undervisningssektoren og social- og sundhedssektoren. Derudover er der kun mindre forskelle på brancheniveau, hvor det primært er branchen forretningsservice, som er mindre tilbøjelig til at have løntilskudsjob end de øvrige brancher.

Ansættelse af personer med handicap eller flygtninge-/indvandrerbaggrund er ikke påvirket hverken af virksomhedens rekrutteringssituation eller økonomiske situation. Til gengæld viser der sig en række forskelle mellem brancher. Hotel- og restaurationsbranchen er overrepræsenteret blandt de virksomheder, som har flygtninge/indvandrere ansat, mens finansbranchen, forretningsservice og offentlig administration er underrepræsenteret. I forhold til at have handicappede ansat er offentlig administration og undervisning de eneste brancher, der skiller sig ud ved at være mere tilbøjelige til at have handicappede ansat.

SAMMENFATNING

Sammenfattende kan man se et dilemma i, at de fleste kontanthjælpsmodtagere principielt gerne vil have et arbejde, men alligevel er de uden beskæftigelse selv i en tid med mangel på arbejdskraft. En del af forklaringen på dette dilemma ligger givetvis i, at kontanthjælpsmodtagerne ikke er specielt aktivt jobsøgende, at det er de svageste grupper, der er tilbage, og at størstedelen har så store problemer ud over ledighed, at de er kategoriseret som ikke-arbejdsmarkedsparate og næppe har ressourcerne, energien eller kompetencerne til dels at skaffe sig et job, men måske også til dels at kunne varetage et job på ordinære vilkår.

Denne konklusion leder tilbage til diskussionen om rummeligheden på arbejdsmarkedet og om, hvor grænsen går mellem, hvem der kan varetage et job på ordinære vilkår, og hvem der har brug for et job på særlige vilkår. På den ene side er spørgsmålet, om det stadig stigende antal fleksjob og den megen fokus på svage grupper er med til at flytte grænsen for, hvad der opfattes som normal eller fuld arbejdssevne på arbejdsmarkedet. Der har formentlig altid eksisteret en vis naturlig eller uformel rummelighed på arbejdsmarkedet, men denne rummelighed er muligvis under pres fra stigende krav om effektivitet, mere strømlinede produktionsprocesser og stigende konkurrencepres som følge af globalisering.

På den anden side giver nogle sagsbehandlere i kommunerne udtryk for, at gruppen af arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere over de senere år er kommet til at omfatte flere og flere personer, som har problemer ud over ledighed. Den faldende ledighed og det øgede arbejdsmarkedsfokus har flyttet grænserne for, hvilken grad af problemer der gør, at man kategoriseres som ikke-arbejdsmarkedsparat. Dette har bevirket, at kategorien af arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere ligeledes er blevet 'tungere', da der tilsyneladende skal mere til, for at man kategoriseres som ikke-arbejdsmarkedsparat.

Alt i alt stiller disse ændringer virksomheder, som gerne vil udvise et socialt engagement, i en svær situation. Det sociale engagement drejer sig i den nuværende situation ikke blot om udvise god vilje – det kræver formentlig også ressourcer og en målrettet indsats fra virksomhedens side. I en situation med høj arbejdsløshed kunne en væsentlig del af det sociale engagement bestå i at give en chance til personer, som har stået uden for arbejdsmarkedet i en periode, men som relativt hurtigt

kunne bringes op i gear og integreres i virksomhedens produktion, eventuelt med kompensation i form af et løntilskud. Med den stadigt svagere restgruppe, der i disse år tegner sig som målgruppe for det sociale engagement, bliver denne integration i virksomhedens produktion såvel som i arbejdspladsens kultur og sociale fællesskab en langt større udfordring.

DE OFFENTLIGE ORD- NINGER OG SAMARBEJDET MED KOMMUNERNE

Generelt har den danske model for virksomheders sociale engagement på det beskæftigelsespolitiske område været karakteriseret af et stor fokus på offentligt-privat samarbejde, og offentlige myndigheder og offentlige tilskudsordninger har spillet en betydelig rolle i promoveringen af det sociale engagement blandt danske virksomheder. Denne rolle er mest tydelig i forhold til løntilskudsordninger, som fx fleksjob og jobtræning, hvor kommunerne er visiterende myndighed og har en formidlerrolle i forhold til at skaffe løntilskudsjob til personer uden for arbejdsmarkedet. Men også i andre sammenhænge er kommunerne blevet pålagt en rolle i forhold til at påvirke virksomhederne i en socialt ansvarlig retning, fx i forhold til fastholdelse af sygemeldte. Det kan derfor være interessant at se på, i hvilket omfang der faktisk er kontakt mellem kommuner og virksomheder, og hvordan denne kontakt opfattes af virksomhederne.

I det følgende vil samarbejdet mellem virksomheder og myndigheder blive beskrevet nærmere. I den forbindelse vil virksomhedernes kendskab til ordninger, der gør det muligt at fastholde eller nyansette personer med nedsat arbejdsevne blive undersøgt, fx fleksjob og andre tilskudsordninger. Herefter vil udviklingen i graden af samarbejdet mellem virksomheder og kommuner blive belyst. Afslutningsvist vil virksomhedernes opfattelse af de tilgængelige offentlige ordninger blive beskrevet nærmere.

VIRKSOMHEDERNES KENDSKAB TIL DE OFFENTLIGE ORDNINGER

Hvis virksomhederne skal have mulighed for at indsluse de udsatte grupper på arbejdsmarkedet, vil der som tidligere beskrevet ofte være behov for særlige tiltag. Derfor er det af afgørende betydning, at virksomhederne har kendskab til de ordninger, der kan gøre det muligt at fastholde eller nyansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet. Det kan fx være fleksjob, jobtræning, revalidering, mentorordninger ellign. Kommunerne må siges at være blandt de primære aktører, når det drejer sig om at informere virksomhederne om ordningerne, og derfor vil virksomhedernes kendskab til ordningerne være det første punkt i belysningen af samarbejdet mellem virksomheder og myndigheder.

Virksomhedernes kendskab til ordningerne er steget markant

- Flere virksomheder vurderer, at de har tilstrækkeligt kendskab til ordningerne, og færre siger, at de ikke har kendskab til ordningerne. I 2004 er der dog stadig 13 pct. af virksomhederne, der oplyser, at de ikke har kendskab til ordningerne – særligt små private virksomheder.

I SFI's årbøger om virksomheders sociale engagement er de personaleansvarlige på virksomhederne blevet spurgt, om de mener at have tilstrækkeligt kendskab til de ordninger, der gør det muligt at indsluse eller fastholde personer med nedsat arbejdsevne. Siden 1998, hvor SFI startede med at måle udviklingen i virksomheders sociale engagement, har markant flere virksomheder fået kendskab til ordningerne, hvilket fremgår af tabel 3.1.

Tabel 3.1

Virksomhedernes vurdering af, hvorvidt de har kendskab til ordninger, der gør det muligt at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Særsomt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	----- Pct. -----						
Ja, tilstrækkeligt kendskab							
1998	29	51	30	50	59	52	35
2000	34	61	37	56	83	60	42
2002	41	69	44	65	86	68	49
2004	58	70	59	77	94	81	64
Ja, men ikke tilstrækkeligt kendskab							
1998	30	31	30	27	32	28	29
2000	27	24	27	22	15	21	26
2002	33	24	32	25	13	23	30
2004	26	27	27	14	4	12	24
Nej, kender ikke sådanne ordninger							
1998	42	18	40	23	9	20	36
2000	39	15	37	21	2	18	33
2002	26	8	24	10	1	8	20
2004	15	3	14	9	1	7	13

Som illustreret i tabel 3.1 vurderede 35 pct. af samtlige virksomheder i 1998, at de havde tilstrækkeligt kendskab til ordningerne. Dette tal var i 2004 steget signifikant til 64 pct. Den kraftige stigning i kendskabet medfører naturligvis et stort fald i andelen af virksomheder, der ikke kender ordningerne. Således var der i 1998 hele 36 pct. af virksomhederne, der ikke mente at have kendskab til ordningerne, hvorimod denne andel i 2004 var faldet til 13 pct. Her er det meget tydeligt, at det særligt er de små private virksomheder og til dels også de mindre offentlige virksomheder, der ikke har kendskab til ordningerne, eftersom henholdsvis 15 pct. og 9 pct. af disse virksomheder ikke kender ordningerne. Omvendt er der et udbredt kendskab til ordningerne blandt de store virksomheder. Der ses også en forskel mellem offentlige og private virksomheder, idet de offentlige virksomheder generelt giver udtryk for bedre kendskab til

ordningerne end de private virksomheder.¹⁹ Det er bemærkelsesværdigt, at 13 pct. af virksomhederne i 2004 svarer, at de slet ikke har kendskab til ordninger, der kan gøre det muligt at fastholde eller nyansætte personer med nedsat arbejdsevne. Hvis de udsatte grupper, som blev beskrevet i det foregående, skal have en bedre chance for at finde beskæftigelse på særlige vilkår, ligger der således et oplysningsarbejde fremover, som med fordel kan rettes mod de mindre virksomheder og særligt de små private virksomheder.

VIRKSOMHEDERNE SAMARBEJDER I STIGENDE GRAD MED OFFENTLIGE MYNDIGHEDER

Virksomhedernes kendskab til ordninger, der kan gøre det muligt at fastholde eller nyansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet, er naturligvis kun første skridt på vejen. Det næste skridt er en decideret kontakt med kommunen, eftersom oprettelse af fx fleksjob, skånejob og revalidering går gennem kommunen.

Stigning i kontakten mellem virksomheder og kommuner

- Flere og flere virksomheder har kontakt med kommunen vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. I 2004 har mere end halvdelen af alle virksomheder dog ikke haft nogen kontakt med kommunen.

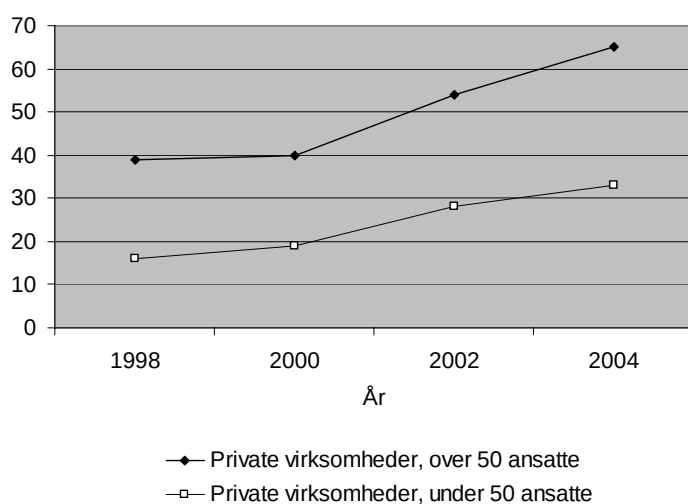
I 2004 oplyser 40 pct. af samtlige virksomheder, at de er blevet kontaktet af kommunen vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Dette er en signifikant stigning i forhold til 1998, hvor 22 pct. af virksomhederne havde haft kontakt med kommunen. Fremgangen gælder både for store og små og for offentlige og private virksomheder. Ikke overraskende har de store virksomheder oftere haft kontakt med kommunen end de mindre virksomheder. Der er også forskel på offentlige og private virksomheder, idet 52 pct. af de offentlige virksomheder og 36 pct. af de private er blevet kontaktet af kommunen i 2004. Det er især de

19. Som illustreret i tabellen vurderer 81 pct. af de offentlige virksomheder i 2004 at have tilstrækkeligt kendskab til ordningerne mod 59 pct. af de private.

små private virksomheder (med under 50 ansatte), der ikke er blevet kontaktet af kommunen vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer (33 pct. af de små private virksomheder er blevet kontaktet mod 65 pct. af de store private virksomheder). Dette er der imidlertid intet underligt i, eftersom de små private virksomheder rent statistisk vil have en mindre sandsynlighed for at kunne ansætte en given person med nedsat arbejdsevne, end en større virksomhed vil have. Det kan derfor være naturligt, at kommunerne koncentrerer deres indsats om de større virksomheder. I 2004 er det imidlertid stadig over halvdelen af samtlige virksomheder, der ikke er blevet kontaktet af kommunen (Rosenstock et al., 2005). I figur 3.1 ses udviklingen fra 1998 til 2004 i andelen af de private virksomheder, som angiver, at de er blevet kontaktet af kommunen.

Figur 3.1

Andel af private virksomheder som i det forløbne år er blevet kontaktet af kommunen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Procent.



12 pct. af virksomhederne oplyser i 2004, at de selv har kontaktet kommunen, hvilket er en lille stigning i forhold til 1998, hvor 9 pct. af samtlige virksomheder selv havde kontaktet kommunen.

Blandt de forskellige aktører samarbejder flest virksomheder med kommunen

En kontakt mellem en virksomhed og en kommune er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der foregår et mere konkret samarbejde vedrørende nyansættelser eller fastholdelser af vanskeligt stillede personer på virksomheden. Derfor er virksomhederne også blevet spurgt, om de samarbejder med offentlige myndigheder eller andre aktører vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer.

- Knap en tredjedel af samtlige virksomheder oplyste i 2004, at de har et samarbejde med offentlige myndigheder eller andre vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Blandt de virksomheder, der oplyser at have et samarbejde, har flertallet et samarbejde med kommunerne.

Blandt samtlige virksomheder oplyser 32 pct. i 2004, at de har et konkret samarbejde om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Her er der stor forskel på de offentlige og de private virksomheder, da det særligt er de offentlige virksomheder, der samarbejder med de forskellige aktører som kommuner, amtskommuner, arbejdsformidlingen og fagforeningerne (57 pct. af de offentlige virksomheder og 25 pct. af de private har et samarbejde i gang). For virksomhederne samlet set har der været en signifikant stigning i samarbejdet siden 1998, men i perioden fra 2002 til 2004 ses et fald i andelen af såvel store offentlige som store private virksomheder, der har et samarbejde med de forskellige aktører på området.²⁰

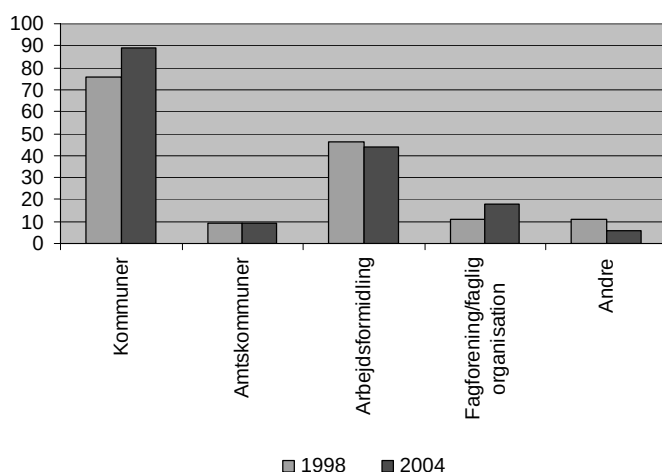
Ser man udelukkende på den tredjedel af virksomhederne, der oplyser at have et samarbejde, viser det sig, at flertallet af disse har et samarbejde med kommunerne. Som illustreret i figur 3.2 er det således 89 pct. af de virksomheder, der samarbejder, som samarbejder med kommunerne. Hvad angår samarbejdet med kommunerne, er der tale om en støt stigende udvikling siden 1998 for både private, offentlige, store og

20. For de store private virksomheder er andelen af virksomheder, der har et samarbejde om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, faldet fra 51 pct. i 2002 til 46 pct. i 2004. For de store offentlige virksomheder er andelen i samme periode faldet fra 78 pct. til 62 pct. (Rosenstock et al., 2005).

små virksomheder, men særlig markant har stigningen været for de små private virksomheder.²¹ 9 pct. af de samarbejdende virksomheder samarbejder med amtskommuner og 44 pct. med arbejdsformidlingen. Der er ligeledes sket en stigning i andelen af virksomheder, der samarbejder med fagforening/faglig organisation, da denne er steget signifikant fra 11 pct. i 1998 til 18 pct. i 2004.

Figur 3.2

Virksomheders samarbejde fordelt på forskellige aktører (blandt virksomheder som har konkret samarbejde). Andel virksomheder i procent.



Opsummerende kan det konstateres, at andelen af virksomheder, der har et konkret samarbejde med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, er steget til knap en tredjedel. Det samarbejde, der foregik i 2004, før strukturreformen trådte i kraft, var primært mellem virksomhederne og kommunerne, sekundært mellem virksomhederne og Arbejdsformidlingen og i mindre om end stigende grad mellem virksomhederne og fagforeninger. Andre aktører spillede næsten ingen rolle i 2004.

21. Forskellen mellem store og små samt offentlige og private virksomheder fremgår ikke af diagrammet, men kan ses i tabel 7.12 i Rosenstock et al. (2005).

UDVIKLINGEN I DE OFFENTLIGE ORDNINGER VURDERES POSITIVT ELLER NEUTRALT

En anden indgangsvinkel til at se nærmere på samspillet mellem virksomhederne og de offentlige myndigheder er at se på, hvordan virksomhederne vurderer de offentlige ordninger, der skal gøre det muligt at ansætte eller fastholde personer på kanten af arbejdsmarkedet. I SFI's årbøger om virksomhedernes sociale engagement er de personaleansvarlige blevet spurgt, om "udviklingen i de senere år i de offentlige ordninger for personer med nedsat arbejdsevne (fx fleksjob) har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne på virksomheden". Med udviklingen i de offentlige ordninger menes der fx ændringer i fleksjobordningen og ændringer inden for sygedagpengeområdet.

De offentlige ordninger gør det lettere, men udviklingen i virksomhedernes situation gør det sværere

- Mere end hver fjerde virksomhed vurderer, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have personer med nedsat arbejdsevne på virksomheden. Flertallet af virksomhederne forholder sig neutralt, mens særligt de store offentlige virksomheder er positive.

Som vist i figur 3.3 er der fra 1998 til 2004 flere virksomheder, der vurderer, at udviklingen i de offentlige ordninger gør det lettere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Således oplyser 26 pct. af virksomhederne i 2004, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det *noget lettere* at have personer med nedsat arbejdsevne, hvilket er en stigning i forhold til 1998, hvor andelen lå på 16 pct. Der er også en mindre stigning i andelen af virksomheder, der mener, de offentlige ordninger har gjort det *meget lettere* – fra 1 pct. i 1998 til 3 pct. i 2004. Flertallet af virksomhederne er dog af den opfattelse, at udviklingen i de offentlige ordninger hverken har gjort det lettere eller sværere, eftersom 41 pct. giver udtryk for dette. I 2004 vurderer 5 pct. (4 pct. + 1 pct.), at udviklingen i ordningerne har gjort det *noget sværere* eller *meget sværere*. Det er især de offentlige virksomheder, der svarer, at ordningerne har gjort det *noget lettere*, eftersom 36 pct. af de offentlige

virksomheder har denne vurdering mod 22 pct. af de private. Særligt de store offentlige virksomheder er positive.²²

Det er bemærkelsesværdigt at mere end hver fjerde virksomhed ikke ved om udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Her er der sket et signifikant fald siden 1998, hvor 39 pct. af virksomhederne svarede ”ved ikke”. Dette er givetvis et udtryk for at nogle virksomheder slet ikke kender ordningerne (som tidligere beskrevet drejede det sig om 13 pct. af virksomhederne), eller at virksomhederne ikke har nogen erfaring har med ordningerne.

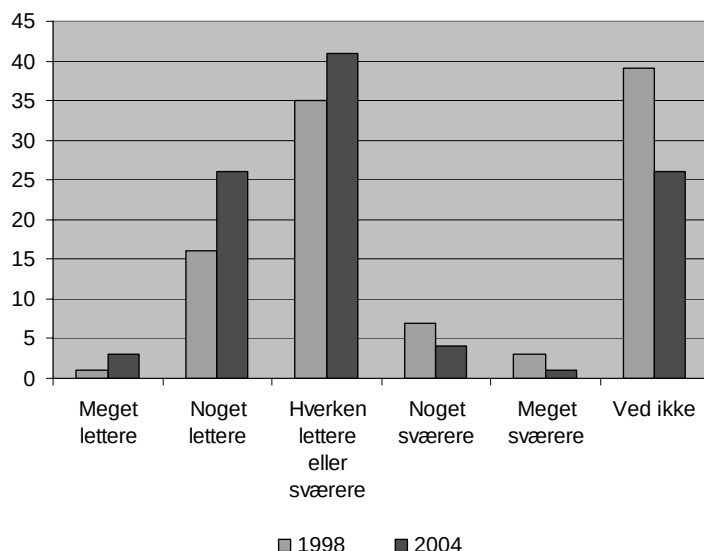
Det kan endvidere påpeges, at knap en tredjedel af samtlige virksomheder til gengæld svarer, at ”udviklingen i de senere år i arbejdspladssituation” har gjort det noget eller meget sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.²³ Selvom udviklingen i de offentlige ordninger hovedsageligt vurderes positivt eller neutralt, trækker udviklingen i virksomhedernes egen situation altså ofte i den anden retning. Årsagerne til, at en tredjedel af virksomhederne vurderer, at udviklingen i deres egen situation gør det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, kan være mange. Det kan fx skyldes, at virksomhederne har outsourcet ufaglærte arbejdsopgaver, der ellers kunne have været varetaget af personer på kanten af arbejdsmarkedet, at der er kommet øget konkurrence og større krav om effektivitet på arbejdspladserne, hvilket gør det vanskeligt at have ansatte, der ikke er 100 pct. arbejdsdygtige, eller måske er det helt andre årsager, der er udslagsgivende for virksomhedernes svar. Der er således mange mulige udviklinger i virksomhedernes egen situation, som kan forklare, at 65 pct. af virksomhederne *i mindre grad* eller *slet ikke* finder det praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne, jf. tema 1, figur 1.4 i kapitel 1.

22. Forskellen mellem store og små samt offentlige og private virksomheder fremgår ikke af diagrammet, men kan ses i tabel 7.3 i Rosenstock et al. (2005).

23. Se tabel 7.2 i Rosenstock et al. (2005).

Figur 3.3

Har udviklingen i de offentlige ordninger gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne? Andel virksomheder i procent



OPSAMLING

Sammenfattende er historien om udviklingen af virksomhedernes samarbejde med kommunerne over de sidste 10 år en succeshistorie. Der er meget bedre kendskab til de relevante ordninger omkring arbejdsmarkedets rummelighed i dag, end der var i 1998. Der er sket næsten en fordobling af andelen af virksomheder, som i løbet af et år er blevet kontaktet af kommunerne, og virksomhederne vurderer i overvejende grad, at udviklingen i de offentlige ordninger løbende har gjort det lettere at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. På den anden side kan det dog stadig diskuteres, om det er hensigtsmæssigt, at kun omkring en tredjedel af de private virksomheder i et givent år er blevet kontaktet af kommunerne omkring beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne. Det er særligt de mindre virksomheder, der sjældent kontaktes af kommunerne,

og spørgsmålet er, om der ligger et uudnyttet potentiale for rummelighed i disse virksomheder.

LITTERATUR

- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2004): På kanten af arbejdsmarkedet – en analyse af de svageste grupper på arbejdsmarkedet. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Bach, H.B. & Boll, J. (2003): De svageste kontanthjælpsmodtagere. København: Socialforskningsinstituttet 03:27.
- Bach, H.B. & Nærvig Petersen, K. (2007): *Kontanthjælpsmodtagere i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. København: Socialforskningsinstituttet 07:02.
- Danmarks Statistik (2007): *Statistikbanken*. Kan downloades fra www.dst.dk.
- Discus, 2006: *Førtidspensionister i løntilskudsjob*. Kan downloades fra www.discus.dk.
- Filges, T. (2000): *De langvarige kontanthjælpsmodtagere*. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdspapir, marts 2000.
- Geerdsen, P.P. (2006): *Førtidspensionister og arbejdsmarkedet*. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdspapir 8:2006.
- Müller M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S. (2007): *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2006*. København: Socialforskningsinstituttet 07:06.
- Mølvadgaard, O. & Nielsen K. (2006): Det sociale ansvar og det rummelige arbejdsmarked. I: Djursø, H.T. & Neergaard, P. (red.) *Social*

- ansvarlighed: fra idealisme til forretningsprincip* (s. 39-51). Århus: Academica.
- Rosdahl, A. & Nærvig Petersen, K. (2006): *Modtagere af kontanthjælp. En litteraturoversigt om kontanthjælpsmodtagerne og den offentlige indsats for at hjælpe dem*. København: Socialforskningsinstituttet 06:30.
- Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H. (2003): *Lederne og det sociale engagement*. København: Socialforskningsinstituttet 03:05.
- Rosenstock, M., S. Jansen, Boll, J.L. & H. Holt, N. Weise (2008): *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2007*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Under udgivelse.
- Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen M.S. (2005): *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2005*. København: Socialforskningsinstituttet 05:13.
- Velfærdskommissionen (2006): *Fremtidens velfærd - vores valg. Analyse-rapport I*