

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2012



12:35

LISE SAND ELLERBÆK
VIBEKE JAKOBSEN
SØREN JENSEN
HELLE HOLT

12:35

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2012

LISE SAND ELLERBÆK

VIBEKE JAKOBSEN

SØREN JENSEN

HELLE HOLT

KØBENHAVN 2012

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Camilla Behrend, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Katrine Stenild Petersen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Søren Secher Sej, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Christian Sølyst, Landsorganisationen i Danmark

Henning Gade, Dansk Arbejdsgiverforening

Sara Kudsk-Iversen, Danske Handicaporganisationer

Tor Eriksson, Aarhus Universitet

Esben Rahbek Pedersen, Copenhagen Business School

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-138-7

e-ISBN: 978-87-7119-139-4

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Hedda Bank

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2012 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Hertof Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	13
	Temaer i årbog 2012	16
	Læsevejledning	18
	Sammenfatning	18
	Konklusion og diskussion	23
2	SAMFUNDSUDVIKLING OG INTRODUKTION TIL RAPPORTENS KAPITLER	27
	Den økonomiske situation	29
	Sygefraværet	33
	Politiske initiativer	34
	Job på særlige vilkår	36

	Opsummering	40
3	VIRKSOMHEDERNES TILTAG VED FASTHOLDELSE OG NYANSÆTTELSE	43
	Fastholdelse af medarbejdere	44
	Nyansættelser	45
	Personer med psykiske lidelser	47
	Personer med anden etnisk baggrund end dansk	49
	Konkrete tiltag og krisen	50
	Indeks for konkrete tiltag	52
	Virksomhedens rummelighed	55
	Virksomhedens handlinger – forklarende faktorer	56
	Opsummering	62
4	TILTAG VED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR OG TILBAGETRÆKNING	65
	Konkrete tiltag ved langvarigt sygefravær	65
	Tilbagetrækning	71
	Opsummering	81
5	HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT	83
	Udviklingen i holdningerne	84
	Hvilke forhold bidrager til holdningerne?	87
	Konkrete erfaringers betydning for holdningerne	90
	Betydningen af uddannelse	93
	Af- eller belastes lønmodtagerne ved ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår?	97
	Holdninger til personer med psykiske lidelser	98
	Hvilke forhold bidrager til holdningerne til personer med psykiske lidelser?	102
	Opsummering	104

6	PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR	107
	Fordelingen af lønmodtagere blandt job på særlige vilkår	109
	Skånehensyn	110
	Oplevelsen af virksomhedens rummelighed	116
	Oplevelsen af arbejdsløshedsrisiko	117
	Opsummering	118
7	PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG SOCIALT ENGAGEMENT	121
	Psykisk arbejdsmiljø – operationalisering	122
	Det psykiske arbejdsmiljø i danske virksomheder	123
	Faktorer, som forklarer det psykiske arbejdsmiljø	125
	Det psykiske arbejdsmiljø og virksomhedernes rummelighed	131
	Det psykiske arbejdsmiljø og lønmodtagernes holdninger	132
	Opsummering	135
	BILAG	137
	Bilag 1 Datagrundlag	138
	Bilag 2 Indeks og metoder	141
	Bilag 3 Bilagstabeller	150
	LITTERATUR	169
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2011	175

FORORD

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd gennemfører årligt en kortlægning af danske virksomheders sociale engagement. Første årbog udkom i 1999. Formålet med de årlige kortlægninger er at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsernes baggrund er de politiske bestræbelser på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelserne bidrager til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås. Årbøgerne beskriver skiftevis lønmodtagernes og virksomhedernes oplevelser af og holdninger til virksomheders sociale engagement og arbejdspladsernes rummelighed via spørgeskemadata.

Nærværende årbog er en såkaldt lønmodtagerårbog, hvor beskæftigede lønmodtagere bliver bedt om at svare på spørgsmål vedrørende deres erfaringer med og holdninger til det sociale engagement på deres arbejdsplads. Lønmodtagerne blev spurgt første gang i 1999. Dette er den syvende årbog med lønmodtagerdata. Spørgeskemaet til lønmodtagerne er et tillægsskema til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. Dataindsamlingen blev udført i 4. kvartal 2011. Knap 10.000 lønmodtagere fik skema og godt 6.000 lønmodtagere besvarede skemaet, hvilket giver en svarprocent på 65 pct.

Årbogen beskriver primært udviklingen i virksomhedernes sociale engagement set gennem lønmodtagernes øjne. Det vil sige, at det er lønmodtagernes oplevelser af og holdninger til det sociale engagement, der er i centrum for analyserne.

Derudover tages hvert år særlige temaer op. I dette års årbog er der særligt fokus på lønmodtagernes oplevelser af virksomhedernes seniorpolitik. Derudover er spørgsmål om lønmodtagernes psykiske arbejdsmiljø medtaget for at undersøge koblinger mellem det psykiske arbejdsmiljø og det rummelige arbejdsmarked.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten. Derudover er rapporten også blevet kommenteret af professor Tor Eriksson, Aarhus Universitet. Vi takker for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af de videnskabelige assistenter cand. polit. Lise Sand Ellerbæk og cand.polit. Søren Jensen samt af seniorforskerne cand.oceon., ph.d. Vibeke Jakobsen og cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt. Sidstnævnte har også været projektleder på projektet. Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, december 2012

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Et af hovedformålene med årbøgerne er at følge udviklingen i virksomhedernes sociale engagement over årene. Det sociale engagement defineres i årbøgerne som virksomhedernes konkrete indsatser i forhold til fastholdelse af egne medarbejdere og nyansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. Hovedresultaterne fra årbog 2012 er:

RESULTATER

- Lønmodtagernes erfaringer med fastholdelse og nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne viser, at der ikke umiddelbart er en sammenhæng mellem en stigende ledighed og fastholdelse og ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Der er sket et lille fald i andelen af lønmodtagere, der har oplevet, at der er blevet fastholdt kollegaer på særlige vilkår fra 29 pct. i 2009 til 27 pct. i 2011 og en lille stigning i nyansættelser af personer på særlige vilkår fra 28 pct. til 29 pct.
- Der er dog, som man kunne forvente, sket en lidt større stigning i lønmodtagere med erfaring for ansættelser af ledige i midlertidige løntilskudsjob fra 23 pct. til 29 pct. Netop denne type job må forventes at stige med en stigende ledighed.

- Lønmodtagernes holdninger til ansættelser af udsatte grupper på arbejdspladserne er positive og tilsyneladende upåvirket af krisen og de høje ledighedstal. Undersøgelsen viser, at der ikke er sket signifikante ændringer i holdningerne. Hovedparten af lønmodtagerne er meget eller ret positive over for de forskellige typer af ansættelser på særlige vilkår. 68 pct. er meget eller ret positive over for, at virksomheden tager hensyn til medarbejdere med et langt sygefravær, og 66 pct. er meget eller ret positive over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.
- Lønmodtagernes positive holdninger gælder også, når vi taler om en særlig udsat gruppe, nemlig personer med psykiske lidelser. Her er der sket et signifikant fald i den gruppe lønmodtagere, der har betænkeligheder ved at få en kollega med psykiske lidelser. Der er således sket et fald i andelen af lønmodtagere, der i høj eller nogen grad finder det betænkeligt at arbejde sammen med en person med psykiske lidelser – fra 36 pct. i 2009 til 32 pct. i 2011. Ligeledes er der sket en stigning i andelen af lønmodtagere, der mener, at det slet ikke vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet at have en kollega med psykiske lidelser – fra 33 pct. 2009 til 40 pct. i 2011.
- Lønmodtagerne, der angiver at have konkrete erfaringer med ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, og med at der tages hensyn til langvarigt syge, er mere positive end lønmodtagere uden konkrete erfaringer. Tre fjerdedel af lønmodtagerne med erfaringer erklærer sig fx positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne mod 65 pct. af lønmodtagerne uden erfaringer. Dette mønster gentages, når der er tale om betænkeligheder ved at skulle arbejde sammen med en kollega med psykiske lidelser. Lønmodtagere med konkrete erfaringer med at arbejde sammen med en kollega med psykiske lidelser er mere positive end lønmodtagere uden konkrete erfaringer. Der er således en generel positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes konkrete erfaringer og lønmodtagernes holdninger, og det ser ikke ud til, at de stigende ledighedstal og den generelle økonomiske krise har betydning for lønmodtagernes holdning til det rummelige arbejdsmarked.

- Siden januar 2010 har det været lovpligtigt for arbejdsgiverne at afholde sygefraværssamtaler med sygemeldte medarbejdere inden for de første 4 uger af et sygefravær. Sygefraværssamtalen skal medvirke til både at forebygge langvarigt sygefravær samt at fastholde medarbejdere med et langvarigt sygefravær. Størstedelen af lønmodtagerne kender ikke til virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær, fx svarer 64 pct. af samtlige lønmodtagere, at de ikke ved, hvornår der afholdes sygefraværssamtaler. Halvdelen af de lønmodtagere, der selv haft et sygefravær på 14 dage eller derover, ved heller ikke, hvornår og om der afholdes samtaler. Den store andel af lønmodtagerne, der ikke ved, om der afholdes sygefraværssamtaler, er formentlig udtryk for, at man først kender til sygefraværssamtalerne, når man selv har været i situationen. Alligevel kan ukendskabet måske være et problem, når samtalerne også betragtes som en væsentlig faktor for at forebygge længerevarende sygefravær.
- Fastholdelse af ældre medarbejdere er på den samfundsøkonomiske dagsorden, bl.a. på grund af den demografiske udvikling. Mange forhold har betydning for, i hvilket omfang det lykkes at fastholde ældre medarbejdere på arbejdspladsen. Et af disse forhold er, om virksomheden gør en indsats, og især om medarbejderne også oplever, at virksomheden gør en indsats for at fasthælte ældre medarbejdere. Undersøgelsen viser, at der er en sammenhæng mellem lønmodtagernes oplevelse af, om virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år, og så den typiske tilbagetrækningsalder på samme arbejdsplads. 24 pct. af lønmodtagerne angiver 65 år som den typiske tilbagetrækningsalder, når virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år. Denne andel falder til 12 pct., når virksomhederne ikke gør en indsats. En forsigtig konklusion er således, at virksomhedernes konkrete indsats har betydning for tilbagetrækningsalderen.

PERSPEKTIVER

Lønmodtagernes holdninger kan have betydning for virksomhedernes indsatser, fordi arbejdsgiverne formentlig vil være tilbøjelige til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, hvis medarbejderne har en negativ indstilling til sådanne ansættelser.

Resultaterne i årbog 2012 viser, at arbejdsgiverne ikke skal være bekymrede for medarbejdernes holdninger til det sociale engagement. Dette til trods for, at lønmodtagerne kunne være bekymrede for egen jobsikkerhed. Dette er godt nyt for det sociale engagement og dermed det rummelige arbejdsmarked. Uden lønmodtagernes positive holdninger og virksomheders konkrete indsatser vil den aktive beskæftigelsespolitik ikke kunne fungere.

Fastholdelse af sygdomsramte og ældre medarbejdere/kollegaer i beskæftigelse har politisk og økonomisk høj prioritet. Sygefravær er dyrt for alle involverede parter, og demografiske fremskrivninger foreskriver, at vi på mellemlang sigt vil komme til at mangle de ældre på arbejdsmarkedet, hvis vi ikke formår at fastholde dem nu.

Årbogen viser, at især på det seniorpolitiske område gør arbejdsgivernes indsats en forskel. Når arbejdsgiverne gør en aktiv indsats for at fastholde ældre medarbejdere, så ser det ud til, at de ældre udskyder deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Derimod ser det ikke ud til, at lønmodtagerne har en lige så klar oplevelse af arbejdspladsernes sygefraværspolitik. Mange af lønmodtagerne ved ikke, om deres arbejdsplads fx afholder sygefraværssamtaler. Dette er måske heller ikke så afgørende, hvis blot der afholdes samtaler med de sygdomsramte, og at samtalerne i denne forbindelse er med til at fastholde de sygdomsramte i beskæftigelse. Omvendt kan man mene, at der i indsatserne mod sygefravær også ligger et forebyggende element, og det går tabt, når så få lønmodtagere faktisk kender til politikken.

DATA

Data stammer fra en spørgeskemaundersøgelse til danske lønmodtagere. Dataindsamlingen er gennemført af Danmarks Statistik i forbindelse med Arbejdskraftundersøgelsen i 4. kvartal, 2011. 9.485 lønmodtagere i alderen 15-64 år blev udtrukket, og 6.246 besvarede skemaet, hvilket giver en svarprocent på 65 pct.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har siden 1998 årligt gennemført kortlægninger af danske virksomheders sociale engagement. Baggrunden for kortlægningerne er et politisk ønske om et arbejdsmarked med plads til udsatte grupper – et såkaldt ”rummeligt arbejdsmarked”. Et rummeligt arbejdsmarked er et arbejdsmarked, hvor den enkelte virksomhed bidrager til at forebygge udstødelse af medarbejdere og give plads til personer, der står uden for arbejdsmarkedet. Virksomhedernes indsats på disse områder kaldes ”virksomheders sociale engagement”. Der er tale om en frivillig indsats fra virksomhedernes side, og derfor er det vigtigt at følge udviklingen i virksomhedernes indsats. Kortlægningerne har gennem årene været med til at belyse, om vi i Danmark er kommet tættere på målet om et rummeligt arbejdsmarked. Kortlægningen består af spørgeskemaundersøgelser, hvor vi hvert andet år spørger repræsentanter fra virksomheder¹ og hvert andet år lønmodtagere.

Denne årbog 2012 om ”Virksomhedernes Sociale Engagement” er baseret på data fra et spørgeskema rettet mod beskæftigede lønmodtagere. Det vil sige, at vi i et spørgeskema har spurgt lønmodtagerne om deres syn på og oplevelser med det sociale engagement og det rummelige

1. Virksomhederne er blevet spurgt første gang i 1998, dernæst i 2000, 2002, 2004, 2006, 2008 og 2010.

arbejdsmarked. Lønmodtagerne er blevet bedt om at tage udgangspunkt i oplevelser på deres egen arbejdsplads.

Dette er den syvende kortlægning af lønmodtagernes holdning til virksomheders sociale engagement, hvilket i sig selv giver et ganske unikt datamateriale, idet det er muligt at følge en udvikling over lang tid. Lønmodtagernes holdninger til og erfaringer med virksomheders sociale engagement er interessante, fordi lønmodtagernes vurderinger antages at have betydning for virksomhedernes adfærd, ligesom vurderingerne har betydning for, hvordan det opleves at være såkaldt ”udsat” på arbejdsmarkedet.

Det skal i denne forbindelse erindres, at lønmodtagerne bliver bedt om sige noget om – og i princippet kun kan vide noget om – deres eget nærområde, forstået som deres arbejdsplads. Det er således ikke nødvendigvis et sandfærdigt billede eller et fuldt billede, vi får af virksomheders sociale engagement, når vi spørger lønmodtagerne. Det interessante er derfor at se på udviklingen gennem årene og ikke så meget på, hvor stor en andel af lønmodtagerne, der svarer på, om de fx har kolleger ansat i et fleksjob.²

DATA

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

Dataindsamlingen i forbindelse med denne undersøgelse er foretaget i 4. kvartal 2011. 9.485 personer i alderen 15-64 år deltog. I alt blev 6.246 lønmodtagere i hoved- eller bibeskæftigelse interviewet, hvilket giver en svarprocent på 65,1 pct. For yderligere oplysninger om data og metode se bilag 1.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Virksomheders Sociale Engagement er ikke et fast defineret begreb, men et begreb, hvis indhold ændrer sig over tid afhængigt af den politiske og økonomiske dagsorden. I forbindelse med SFI's årlige målinger oprettholdes imidlertid et mere konstant indhold i begrebet. Det er nødvendigt,

2. I lønmodtagerundersøgelserne er der af samme årsag mange, der svarer, ”ved ikke” til spørgsmålene. Hvordan disse besvarelser bliver behandlet, er nærmere beskrevet i bilag 2.

når formålet med årbøgerne blandt andet er at måle udviklingen i det sociale engagement over tid.

Udgangspunktet for SFI's definition af det sociale engagement er pragmatisk. Definitionen er:

Virksomheders konkrete handlinger, der medvirker til at forebygge og afhjælpe, at personer mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.³

Disse handlinger kan virksomhederne rette internt mod egne medarbejdere eller eksternt mod personer og samfundet uden for virksomhederne. Dette giver fire former for handlinger:

- *Internt forebyggende engagement:* forskellige personalepolitikker rettet mod virksomhedens egne medarbejdere.
- *Internt afhjælpende engagement:* fastholdelse af egne medarbejdere, der står i fare for at miste beskæftigelsen på grund af sygdom, slid og andet, der kan true arbejdsevnen.
- *Eksternt forebyggende engagement:* sponsering, erhvervspraktikanter, lade medarbejdere deltage i frivilligt socialt arbejde i arbejdstiden mv.
- *Eksternt afhjælpende engagement:* ansættelse eller modtagelse af personer udefra, der er udsatte i forhold til en arbejdsmarkedstilknytning.⁴

Over årene er virksomheders sociale engagement blevet knyttet tæt til den aktive beskæftigelsespolitik, hvorved det eksternt forebyggende engagement er gledet ud af kortlægningerne.

Det sociale engagement er hermed blevet synonymt med forebyggelse (internt forebyggende engagement), fastholdelse (internt afhjælpende engagement) og nyansættelser (eksternt afhjælpende engagement), men altså stadig med udgangspunkt i ovenstående operationalisering.

Når SFI kortlægger det sociale engagement eller det sociale ansvar, kan dette forstås som en delmængde af mange af de andre definitioner af socialt engagement, hvoraf Corporate Social Responsibility (CSR) formentlig er det mest anvendte begreb. I modsætning til CSR, der indeholder virksomheders ansvar over for det fysiske miljø, menneskerettigheder, arbejderes rettigheder mv., skal virksomheders sociale engage-

3. Se Rosdahl (2000) for baggrunden for denne pragmatiske definition.

4. Denne operationalisering stammer fra den allerførste kortlægning, SFI udarbejdede tilbage i 1997 (Holt, 1998).

ment (VSE) forstås snævert som de handlinger, danske virksomheder foretager frivilligt for at sikre et rummeligt arbejdsmarked.

TEMAER I ÅRBOG 2012

Udviklingen i lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til det sociale engagement er en central del af årbogen. Lavkonjunktoren, som allerede var sat ind i årbog 2010, er fortsat og måske endda blevet uddybet, og derfor lyder et af de centrale spørgsmål: Hvilken betydning har den høje ledighed og øgede jobusikkerhed for lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til det sociale engagement?

I årbog 2012 har vi valgt at sammenligne med årene 2007, 2009 og 2011. År 2007 er valgt, fordi Danmark på det tidspunkt var på toppen af højkonjunktoren. I 2011 er vi så i en lavkonjunktur, og spændet mellem disse år kan give et billede af, hvordan konjunkturerne influerer på det rummelige arbejdsmarked.

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

- individuelle karakteristika (køn, alder, uddannelse, sygefravær mv.)
- arbejdsforhold (arbejdstid, ansættelsesform, stilling mv.)
- virksomhedens karakteristika (størrelse, sektor, branche mv.).

SENIORPOLITIK

Lønmodtageres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er centralt. På grund af den demografiske udvikling og den på sigt manglende arbejdskraft er det en af arbejdsmarkedets udfordringer at holde lønmodtagerne så længe på arbejdsmarkedet som muligt. For den enkelte virksomhed ser virkeligheden dog måske anderledes ud. Det kan være, at virksomheden skal afskedige medarbejdere, og det kan være, at virksomheden ser det som sin fordel at ansætte unge nye medarbejdere frem for at fastholde ældre eller ansætte nye ældre medarbejdere. At fastholde og nyansætte ældre lønmodtagere kan således betragtes som en del af det sociale engagement.

Mange forhold har betydning for, hvornår ældre trækker sig tilbage. Økonomi og familiære forhold spiller fx en stor rolle, men også forhold knyttet til arbejdspladsen har betydning, og det er sidstnævnte, vi har mulighed for at undersøge. På baggrund af nyere forskning ved vi, at følgende forhold har betydning for arbejdspladsens mulighed for at fastholde ældre medarbejdere:

- arbejdspladsens seniorpolitik
- ledelsens holdning til seniorer
- arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø
- normen for tilbagetrækning på arbejdspladsen (Jørgensen m.fl. 2005; Larsen, 2008; Larsen m.fl., 2011).

Temaet om seniorpolitik belyser, om der er sammenhæng mellem seniorpolitiske tiltag, lønmodtagernes oplevelse af ledelsens holdning til fastholdelse af ældre medarbejdere samt normen for tilbagetrækning på arbejdspladsen.

DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Et tema i årbog 2010 var, om en virksomheds sociale kapital har betydning for holdningen til henholdsvis fastholdelse og nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Ved "social kapital" skal forstås lønmodtagernes oplevelse af tillid, samarbejde og retfærdighed på arbejdspladsen. Analyserne viste, at der grundlæggende er et højt niveau af social kapital på danske arbejdspladser, og at lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladsens sociale kapital har en afsmittende effekt på holdningen til det sociale engagement. En høj grad af social kapital betyder mere positive holdninger hos lønmodtagerne til både fastholdelse af personer på særlige vilkår, til at tage hensyn til personer ved længerevarende sygefravær, til at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk og til ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Temaet bliver fulgt op i dette års årbog ved at undersøge sammenhængen mellem arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø og lønmodtagernes oplevelse af og holdning til det sociale engagement. Det psykiske arbejdsmiljø belyses via spørgsmål fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøets korte spørgeskema om det psykiske arbejdsmiljø (Arbejdsmiljøinstituttet, 2006a og 2006b). Brugen af disse spørgsmål om arbejdspladsers psykiske arbejdsmiljø giver nogle fordele. For det første

er det nogle gennemtestede spørgsmål, der har vist sig ved simple indekseringer faktisk at måle det psykiske arbejdsmiljø. For det andet er spørgsmålene testet på alle lønmodtagere i Danmark, hvilket gør det muligt at sammenligne resultaterne fra denne undersøgelse med hele landet.

Lønmodtagernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø vil blandt andet blive brugt som forklarende variabel i analyserne af, hvad der forklarer lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til det sociale engagement.

LÆSEVEJLEDNING

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

Udviklingen i lønmodtagernes erfaringer med virksomhedernes konkrete indsatser bliver gennemgået i kapitel 3, mens kapitel 4 ser specifikt på lønmodtagernes oplevelse af deres arbejdsplads' sygefraværs- og seniorpolitik, hvor sidstnævnte er et af årets særlige temaer.

Kapitel 5 belyser udviklingen i lønmodtagernes holdninger til virksomhedernes sociale engagement.

Spørgeskemaet giver mulighed for særligt at belyse personer, der selv er ansat på særlige vilkår, og deres holdninger til og oplevelser af arbejdspladsens rummelighed. Dette afrapporteres i kapitel 6.

Endelig viser kapitel 7, hvordan lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø indvirker på deres erfaring med og holdninger til det sociale engagement.

SAMMENFATNING

I efteråret 2011 var ledigheden på 4,3 pct., og ledigheden har været jævnt stigende siden 2007. Det afspejler sig blandt andet i, at 27 pct. af de adspurgte lønmodtagere vurderer, at de har nogen eller stor risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år, hvilket er en signifikant stigning i forhold til målingen i 2009. De øvrige økonomiske nøgletal viser

en samfundsøkonomi med begrænset vækst. Dataindsamlingen er således foretaget i en periode, hvor der ikke umiddelbart er forventninger om nævneværdig vækst i beskæftigelsen og i økonomien som sådan.

Lovgivningsmæssigt er der sket en omprioritering af statens refusion til kommunerne i forbindelse med den beskæftigelsesrettede indsats over for ledige. Derudover har der i løbet af perioden 2009-2011 været flere kampagner samt større projekter, der kan tænkes at have haft en indflydelse på virksomheders adfærd.

Ud fra samfundsudviklingen og lovgivningen på området vil vi forvente at se en stigning i lønmodtagernes erfaringer med ledige i løntilskudsjob, mens vi forventer en mere negativ holdning til det rummelige arbejdsmarked generelt på grund af lønmodtagernes bekymring for egen beskæftigelse.

KONKRETE ERFARINGER MED SOCIALT ENGAGEMENT

Der er sket i fald i lønmodtagernes vurdering af, om der er kollegaer, der er blevet fastholdt på arbejdspladsen på trods af nedsat arbejdsevne. I 2007 havde 34 pct. af lønmodtagerne oplevet, at kollegaer er blevet fastholdt, i 2009 var andelen faldet til 29 pct. og i 2011 til 27 pct.

Det samme kan siges om lønmodtagernes erfaringer med ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. I 2007 havde 33 pct. af lønmodtagerne konkrete erfaringer, i 2009 var andelen 28 pct. og i 2011 29 pct.

Endelig angiver 60 pct. af lønmodtagerne i 2011, at der har været ansat personer med en anden etnisk baggrund end dansk – andelen var i 2007 63 pct. og i 2009 59 pct.

Der er ikke på nogen af områderne tale om den store udvikling fra 2009 til 2011 – der er snarere tale om en stagnation. Faldet sker fra 2007 til 2009.

Konkrete erfaringer med ledige i midlertidige forløb på virksomhederne har været svagt stigende i perioden, dog med et fald i 2009. I 2011 angiver 29 pct. af lønmodtagerne at have konkrete erfaringer med ledige.

Uanset hvilken type af job på særlige vilkår der undersøges, ligger andelen således på knap 30 pct. I den forbindelse er det interessant, om de knap 30 pct. af danske virksomheder, der af lønmodtagerne udpeges som havende et socialt engagement, er de samme virksomheder, eller det sociale engagement er spredt over mange virksomheder.

Ifølge lønmodtagerne er der tale om en spredning, idet 75 pct. af lønmodtagerne angiver at have erfaringer med fastholdelse eller nyansættelse af en person fra en såkaldt udsat gruppe.

LØNMODTAGERNES HOLDNINGER TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

60 pct. af lønmodtagerne vurderer generelt deres arbejdsplads til i høj grad at være rummelig – kun 4 pct. vurderer deres arbejdsplads til at have en lav grad af rummelig.

Lønmodtagerne er ligeledes grundlæggende positive over for konkrete ansættelser, dog er der her tale om et lidt mere nuanceret billede. Lønmodtagerne er mest positive over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk. 83 pct. er meget eller ret positive. 68 pct. er ret eller meget positive over for, at virksomheden tager hensyn til personer med langvarigt sygefravær, mens 66 pct. er ret eller meget positive over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Lønmodtagernes holdninger præges blandt andet af, om de har konkrete erfaringer med den pågældende type af ansættelser. Analyserne tyder på, at lønmodtagere med konkrete erfaringer er mere positive end lønmodtagere uden konkrete erfaringer. Således er 75 pct. af lønmodtagerne med konkrete erfaringer med nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne ret eller meget positive. Denne andel falder til 65 pct., når lønmodtageren ikke har konkrete erfaringer. Tilsvarende gælder for personer med erfaringer med, at der tages hensyn til langtidssyge kollegaer – her er andelen henholdsvis 75 pct. og 69 pct., og endelig er andelen – der er ret eller meget positive – 88 pct., når vi ser på lønmodtagernes konkrete erfaringer med kollegaer med anden etnisk baggrund end dansk. Denne andel falder til 78 pct., hvis lønmodtagerne ikke har konkrete erfaringer.

Det ser således ud til, at der er en sammenhæng mellem konkrete erfaringer og holdningerne til samme. Derudover viser analyser, at kvinder, ældre og højtuddannede er mere positive over for det sociale engagement end mænd, yngre lønmodtagere samt lavtuddannede.

PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Lønmodtagernes holdninger til potentielle kollegaer med psykiske lidelser er særligt interessante, fordi personer med psykiske lidelser kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Årets måling viser, at 32 pct. af lønmodtagerne i høj grad eller nogen grad vil være betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person med psykiske lidelser, mens 40 pct. ingen betæneligheder vil have. Dette er en positiv udvikling, idet de tilsvarende andele i 2009 var 36 pct. og 29 pct., der er altså sket en holdningsændring på dette område. Andelen, der slet ikke har betæneligheder, går yderligere i vejret, når der tages højde for, om lønmodtageren har konkrete erfaringer. 46 pct. af lønmodtagerne har slet ikke betæneligheder, når de samtidig har konkrete erfaringer.

Samme mønster viser sig, når lønmodtagerne spørges til kvaliteten i arbejdet. 40 pct. af samtlige lønmodtagere tror slet ikke, at ansættelsen af en person med psykiske lidelser giver dårlige kvalitet i arbejdet. Denne andel stiger til 50 pct., hvis lønmodtageren har konkrete erfaringer.

Derudover viser analyser, at yngre lønmodtagere er mere betænkelige end ældre over for at skulle arbejde sammen med en person med psykiske lidelser.

SIGNALER OVER FOR ÆLDRE MEDARBEJDERE VIRKER

Den demografiske udvikling i de kommende år og de deraf følgende behov for en senere tilbagetrækningsalder bliver løbende debatteret, og det undersøges løbende, hvad der skal til for at beholde medarbejderne så længe som muligt på arbejdsmarkedet.

Denne årbog viser, at det har betydning for tilbagetrækningsalderen, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejderne efter, at de er fyldt 60 år. De steder, hvor der gøres en indsats, svarer 24 pct. af lønmodtagerne, at den typiske tilbagetrækningsalder er 65 år. Den tilsvarende andel for lønmodtagere, der vurderer, at virksomheden ikke gør en indsats, er 12 pct.

Derudover viser analyserne, at det primært er lønmodtagere i den private sektor, der angiver, at virksomheden gør en indsats. 42 pct. i den private sektor mod 29 pct. i den offentlige sektor angiver, at virksomheden gør en indsats. Til gengæld angiver lønmodtagerne i den offentlige sektor i højere grad end i den private sektor forskellige eksempler på konkrete tilbud til ældre medarbejdere, ligesom der er en større andel af de offentligt ansatte, der angiver 65 år som typisk tilbagetrækningsalder sammenlignet med de privat ansatte.

SYGDOMSRAMTE KENDER POLITIKKEN

Størstedelen af lønmodtagerne kender ikke til virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær. Fx svarer 64 pct. af samtlige lønmodtagere, at de ikke ved, hvornår der afholdes sygefraværssamtaler. Dog ser vi, at lønmodtagere med et sygefravær over de seneste 12 måneder på 14 dage eller mere i højere grad kender til virksomhedens konkrete tiltag. Det tyder derfor på, at man primært kender til virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær, hvis man selv har flere dages sygefravær.

Denne store andel af lønmodtagerne, der ikke ved, om der afholdes sygefraværssamtaler, er således ikke overraskende. Alligevel kan ukendskabet måske være et problem, da samtalerne også betragtes som en væsentlig faktor for at forebygge længerevarende sygefravær.

I 2011 angiver 39 pct. af lønmodtagere med et sygefravær på 14 dage eller derover, at virksomheden afholder sygefraværssamtale inden for de lovpligtige fire uger. 51 pct. angiver, at virksomheden udarbejder fastholdelsesplaner og 36 pct. angiver, at arbejdsforholdene tilpasses for at lette tilbagevendingen for langtidssyge.

PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR ER TRYGGE

I årets kortlægning er det muligt at stille særlige spørgsmål til personer, der er ansat på særlige vilkår. 62 pct. af de personer, der har svaret, at de er ansat på særlige vilkår, er ansat i fleksjob, og de udgør dermed langt hovedparten af gruppen.

Personerne ansat på særlige vilkår angiver, at de har fået forøget deres livskvalitet, ligesom det at have fået socialt samvær med kollegaer er det, der vægtes højt ved at få et arbejde. Lønnen betyder mindre.

Personer ansat på særlige vilkår betragter deres arbejdsplads som rummelig – også mere end lønmodtagere på ordinære vilkår, og de er ikke væsentligt mere bekymrede over arbejdsløshedsrisikoen end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG RUMMELIGHED

I årbog 2010 blev det konkluderet, at der er en sammenhæng mellem social kapital på arbejdspladsen og virksomheders sociale engagement. I dette års årbog undersøger vi, om der er en sammenhæng mellem det sociale engagement og arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

Lønmodtagernes besvarelser viser, at 40 pct. oplever at have et godt psykisk arbejdsmiljø, og 11 pct. oplever at have et dårligt psykisk arbejdsmiljø, mens 49 pct. oplever at have et middelhøjt psykisk arbejdsmiljø. Personer ansat på særlige vilkår oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end personer ansat på ordinære vilkår. Derudover viser analyser, at der er en sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens rummelighed og det psykiske arbejdsmiljø – jo bedre psykisk arbejdsmiljø, desto mere rummelig arbejdsplads, eller jo mere rummelig arbejdsplads, desto bedre psykisk arbejdsmiljø. Vi kan ikke på baggrund af årbogens analyser bestemme, hvilken vej sammenhængen går.

Analyserne viser samtidig, at lønmodtagere med 14 sygedage eller derover inden for de seneste 12 måneder, med dårligt selv vurderet helbred, med en oplevet høj arbejdsløshedsrisiko, og hvor virksomhedens økonomiske situation vurderes som dårlig, vurderer lønmodtageren det psykiske arbejdsmiljø som dårligt.

KONKLUSION OG DISKUSSION

KONKLUSION

Årets måling viser:

- Knap 30 pct. lønmodtagere har i løbet af de sidste to år oplevet fastholdelse eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne hver af de anførte ansættelser.
- Et mindre fald i fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne og i nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, men en lille stigning i ansættelser af ledige i midlertidige stillinger i perioden 2007-2011.
- Lønmodtagerne anser grundlæggende deres arbejdsplads for rummelig. Mest positive er lønmodtagerne over for ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk, dernæst kommer hensynet til syge kollegaer og endelig holdningen til personer ansat med nedsat arbejdsevne.
- Lønmodtagere, der har behov for, at der tages særlige hensyn, oplever også, at dette sker – det gælder for lønmodtagere med mange sygedage, med dårligt selv vurderet helbred, og som er ansat på særlige vilkår.

- Der er en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes konkrete erfaringer og deres holdninger, også når der ses specifikt på ansættelsen af personer med psykiske lidelser.
- Der er sket en væsentlig stigning i andelen af lønmodtagere, der ikke er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en kollega med psykiske lidelser.
- Det har betydning, at virksomhederne gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere. Den private sektor er bedst til at gøre en konkret indsats, men tilbagetrækningsalderen er alligevel højere i den offentlige sektor.
- Der er en sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og holdningerne til det sociale engagement. Et godt psykisk arbejdsmiljø betyder også positiv holdning til det rummelige arbejdsmarked.

DISKUSSION

DET RUMMELIGE ARBEJDSMARKED OG LEDIGHEDEN

Lavkonjunkturen og den høje ledighed på dataindsamlingstidspunktet har umiddelbart den forventede effekt på årets resultat. Der er sket et fald i andelen af lønmodtagere, der har konkrete erfaringer i fastholdelser og ansættelser på særlige vilkår, men faldet er ikke markant. Det er derfor nærliggende at konkludere, at det rummelige arbejdsmarked ikke er særligt påvirket af konjunkturelle svingninger. Dette understøttes også af, at personer ansat på særlige vilkår ikke oplever en større risiko for arbejdsløshed end personer ansat på ordinære vilkår.

Dette kan udlægges på to måder: Resultatet kan udlægges positivt, da personer på særlige vilkår må formodes at være mere udsatte end personer på ordinære vilkår i forhold til at komme ind på arbejdsmarked igen ved ledighed. Dette vidner stigningen i antallet af personer på ledighedsydelse også om. Resultatet kan udlægges negativt, fordi det kan betyde, at virksomheder måske beholder personer på særlige vilkår på bekostning af personer ansat på ordinære vilkår, fordi de er billig arbejdskraft.

Den negative udlægning modsiges dog af de vedvarende positive holdninger til virksomhedernes konkrete indsatser. Holdningerne er endda blevet mere positive under den stigende ledighed. Noget kunne således tyde på, at det rummelige arbejdsmarked er forholdsvis resistent over for svingninger i ledighed.

Til gengæld har kortlægningerne gennem årene vist, at ændringer i lovgivningen og jobcentrenes implementering af lovgivningen har haft betydning for virksomhedernes adfærd i forhold til det rummelige arbejdsmarked.

Dette års reformer vedrørende førtidspensioner og fleksjob må derfor forventes at få betydning for de kommende års målinger.

PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Årets positive overraskelse er lønmodtagernes holdninger til kollegaer med psykiske lidelser. Her er sket et skred, så der i 2011 er 40 pct. af lønmodtagerne, der slet ikke er betænkelige, mod 29 pct. i 2009, ligesom kun en femtedel af lønmodtagerne er bekymrede over kvaliteten af arbejdet ved ansættelsen af personer med psykiske lidelser. Resultaterne bliver endnu mere positive, hvis der kun tages udgangspunkt i lønmodtagere, der har konkrete erfaringer med kollegaer med psykiske lidelser.

Resultaterne kunne tyde på, at den meget omtale af personer med psykiske lidelse måske har givet et generelt informationsløft, der har afmystificeret psykiske lidelser og dermed gjort betænkelighederne færre. Resultatet kan også være udtryk for, at flere kender personer, der har fået stress eller depression, og på den baggrund er blevet mere trygge ved personer med psykiske lidelser. Endelig kan resultatet også være udtryk for, at psykiske lidelser er blevet synonyme med fx stress og depressioner og dermed er blevet noget ”normalt”, mens psykiske diagnoser som fx skizofreni formentlig stadig vil vække betænkeligheder.

Ikke desto mindre kan man fortolke resultaterne således, at oplysning og generelt fokus på et område faktisk kan påvirke holdningerne på et område, og så kan vi igen konstatere, at konkrete erfaringer er den bedste måde at sikre positive holdninger til det rummelige arbejdsmarked på blandt lønmodtagerne.

DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Der begynder at tegne sig et billede af, at virksomheder, der har et socialt engagement og er rummelige, også er kendetegnede ved andre positivt ladede karakteristika.

I årbogen fra 2010 så vi en positiv sammenhæng mellem graden af social kapital og lønmodtagernes holdning til det sociale engagement, men ikke mellem social kapital og virksomhedernes konkrete indsats.

Denne konklusion gentages i denne årbog, her blot med lønmodtagernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø som udgangspunkt.

Nogle virksomheder har et godt psykisk arbejdsmiljø samt en høj grad af social kapital. På disse virksomheder er lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement positive. Samtidig vurderer lønmodtagerne, at virksomhedens økonomi er god, og de oplever arbejdsløshedsrisikoen som lav. Lønmodtagerne oplyser desuden selv, at de har et lavt sygefravær og et godt helbred. Til gengæld har disse virksomheder tilsyneladende i mindre grad et konkret socialt engagement ved at ansætte eller fastholde personer med nedsat arbejdsevne. Dette er tankevækkende, da virksomheder med alle disse positive karakteristika kunne være oplagte steder at foretage den konkrete indsats, fordi et godt psykisk arbejdsmiljø også vil være godt for personer med nedsat arbejdsevne.

SAMFUNDSUDVIKLING OG INTRODUKTION TIL RAPPORTENS KAPITLER

I 1994 lancerede daværende socialminister Karen Jespersen kampagnen ”Det angår os alle” for at få virksomhederne til frivilligt at påtage sig et større social- og arbejdsmarkedspolitisk ansvar. Sidenhen er virksomhederne løbende blevet opfordret til at tage et socialt ansvar på dette område. Fra 1998 har SFI på vegne af Arbejdsmarkedsstyrelsen⁵ undersøgt dette ansvar nærmere og har hvert år udgivet en årbog om resultaterne.

Undersøgelsen bygger på et særligt design. Det ene år spørger vi virksomhederne om deres sociale ansvar, og det andet år spørger vi lønmodtagerne. I begge tilfælde er der tale om en spørgeskemaundersøgelse, så det er virksomhedernes henholdsvis lønmodtagernes subjektive oplevelse af det sociale ansvar, vi afrapporterer. Denne årbog afrapporterer lønmodtagernes svar på spørgeskemaet. Selve dataindsamlingen foregik i 4. kvartal 2011, og blev foretaget af Danmarks Statistik i forbindelse med den kvartalsvise Arbejdskraftundersøgelse.

Med udgangspunkt i spørgeskemaet spørger vi lønmodtagerne om deres syn på og oplevelse af den sociale- og arbejdsmarkedsmæssige indsats på deres egen arbejdsplads. Det vil sige, vi fokuserer på, hvordan lønmodtagerne oplever, hvad deres arbejdsplads gør for at forebygge og afhjælpe problemer i forhold til arbejdsmarkedet.

5. Arbejdsmarkedsstyrelsen har i perioden skiftet navn til Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

I denne – som i de andre årbøger – ser vi derfor konkret på:

- *Internt forbyggende* indsatser som forskellige personalepolitikker i virksomhederne, som medvirker til at forebygge sociale problemer.
- *Internt afhjælpende* initiativer over for egne medarbejdere, som er med til at fastholde dem eller hjælpe dem på anden måde. Et eksempel på det er, om ansatte har mulighed for at starte på et fleksjob, hvis de har været udsat for en ulykke eller andet, som har nedsat deres arbejdsevne.
- *Eksternt afhjælpende* initiativer over for personer udefra, overvejende ved at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, personer med handicap, personer med anden etnisk baggrund samt ledige i forbindelse med aktivering.

I hver årbog sætter vi desuden fokus på nogle særlige temaer, som vi finder relevante i forbindelse med det sociale ansvar. I den senere tid har opmærksomheden været rettet mod arbejdsudbuddet på grund af de kommende demografiske udfordringer. Et par af midlerne til at øge arbejdsudbuddet er at reducere sygefraværet og få flere ældre lønmodtagere over 60 år til at blive på arbejdsmarkedet. Derfor er to af temaerne i denne årbog, hvad virksomheden gør for at fastholde langtidssyge og ældre medarbejdere. Endelig belyser denne årbog, om der er en sammenhæng mellem arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø og rummeligheden. I årbogen 2010 viste analyser, at der er en sammenhæng mellem arbejdspladsens rummelighed og arbejdspladsens sociale kapital. I år følger vi denne konklusion ved at se nærmere på lønmodtagernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø. Formålet med denne type af analyser er at indkredse, hvad der karakteriserer en rummelig arbejdsplads.

Virksomheders sociale engagement, som det defineres i disse årbøger, vil være påvirket af faktorer i virksomhedernes omgivelser.

I dette kapitel vil vi derfor beskrive, hvordan den generelle samfundsøkonomiske situation så ud omkring tidspunktet for indsamlingen af data. Vi vil gennemgå de nye love og politiske initiativer, som kan have haft konsekvenser for virksomhedernes sociale engagement. Endelig vil vi beskrive forskellige typer af offentlige støttede job – fleksjob, løntilskudsjob, skånejob m.m. – og beskrive udbredelsen af dem.

DEN ØKONOMISKE SITUATION

Den økonomiske situation på tidspunktet omkring dataindsamlingen i sidste kvartal af 2011 var præget af usikkerhed. Regeringen gav udtryk for dette i sin økonomiske redegørelse i december, 2011. Vækstudsigterne for 2012 blev nedjusteret fra redegørelsen i august med 0,8 procentpoint til 1,0 pct., og nettoledigheden opjusteret med ekstra 15.000 til 122.000 (Økonomi og Indenrigsministeriet, 2011), jf. tabel 2.1. Ifølge redegørelsen skyldtes usikkerheden navnlig den alvorlige økonomiske krise i en række lande i Europa. Det var (og er stadig) usikkert, hvorvidt flere af landene kan leve op til markedernes krav om reformer og en troværdig finanspolitik, som kan nedbringe deres offentlige gæld.

TABEL 2.1

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

	1998	2007	2009	2011	2012
BNP (ændring i pct.)	2,2	1,7	-5,2	1	1,4
Offentlig saldo (% af BNP)		4,8	-2,8	-5,5	-2,6
Arbejdsstyrke (1.000 personer)		2.944	2.922	2.855	2.864
Beskæftigede (1.000 personer)		2.866	2.824	2.734	2.738
- heraf i privat sektor	1.839	2.043	1.994	1.906	1.899
- heraf i offentlig sektor	812	823	830	831	835
Nettoledighed, antal		77	98	109	122
Nettoledighed, procent		2,7	3,7	4,1	4,3

Anm.: Tallene for 2011 og 2012 er baseret på skønnede tal.

Kilde: Økonomisk redegørelse december 2009 og 2011. Finansministeriet og Økonomi- og Indenrigsministeriet.

Som det fremgår af tabel 2.1, var der i 2011 en væsentlig stigning i ledigheden siden 2007, hvor højkonjunktoren var på sit højeste, og der var udsigt til fortsat relativ høj vækst samt moderat vækst. Dette afspejlede sig også i forbrugernes syn på fremtiden. I en Rambøll-måling offentliggjort i Jyllandsposten i starten af januar 2012 fremgik det, at danskerne i 2012 forventede ”stigende arbejdsløshed, faldende boligpriser og en endnu mere presset privat- og nationaløkonomi” (Nielsen, 2012). I Mandag Morgen den 19. december 2011 fremgik det af en undersøgelse lavet af YouGov Zapera, at godt 9 ud af 10 danskere så den økonomiske krise som alvorlig (Andersen, 2012). Af Danmarks Statistiks indikator for forbrugerforventningerne i december 2011 fremgik det, at forventningerne har været negative og faldende siden juli 2011 (Danmarks Statistik, 2011). I december, 2011 forventede forbrugerne således en højere arbejdsløs-

hed og dårligere økonomi for landet som helhed et år længere fremme. Derimod forventede de selv at være bedre økonomisk stillet om et år sammenlignet med deres situation i december. Selvom danskernes syn på egen økonomi er positiv, viser de tre undersøgelser ikke desto mindre, at deres vurdering af udviklingen i samfundsøkonomien er negativ.

I vores undersøgelse har vi ligeledes stillet lønmodtagerne en række spørgsmål om den økonomiske situation. For det første har vi spurgt, hvordan de vurderer deres risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år. Deres svar fremgår af tabel 2.2. I 2011 opfatter svarpersonerne deres arbejdsløshedsrisiko som lidt større end i 2009. Sammenligner vi med 2007,⁶ hvor den økonomiske opgang toppede, er krisebevidstheden i 2011 endnu mere tydelig. I 2007 mente 5 pct., at risikoen for at blive arbejdsløs var stor, og 13 pct. mente, at der var nogen risiko, mens de tilsvarende tal var 10 pct. og 17 pct. i 2011. En nærmere analyse viser, at der især er sket en stigning i andelen af offentlige ansatte, der er bekymret for at blive arbejdsløse, jf. bilagstabel B2.1, hvilket måske kan undre jf. tabel 2.1., der viser, at antallet af beskæftigede er faldet mere i den private sektor end i den offentlige sektor.

TABEL 2.2

Lønmodtagerne fordelt efter vurdering af risikoen for selv at blive arbejdsløs inden for de næste par år, opdelt efter undersøgelsesår. Procent

	2007***	2009***	2011
Stor risiko	5	8	10
Nogen risiko	7	13	17
Lille risiko	38	48	51
Ingen risiko	51	31	23
Ved ikke	0	0	0
I alt	101	100	101
Uvægtet procentgrundlag	6.240	5.602	6.209

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,01-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

For det andet har vi bedt lønmodtagerne om at karakterisere deres arbejdsplads' økonomiske situation på interviewtidspunktet, jf. tabel

6. Gennem hele rapporten vil vi sammenligne med året 2007, hvor det er muligt. Dette år er valgt, fordi Danmark på dette tidspunkt – som det også fremgår af tabel 2.1 er på toppen af højkonjunkturen. Ved at sammenligne 2007 med 2011, får vi en indikation af konjunkturerens betydning for arbejdspladsernes rummelighed.

2.3. I denne vurdering tager svarpersonerne formentlig også højde for, hvordan situationen tegner sig for arbejdspladsen i en vis periode fremover. Som tabellen viser, vurderer 47 pct. af svarpersonerne i 2011, at deres arbejdsplads' økonomiske situation er særdeles god eller ret god, hvilket svarer til en stigning på 5 procentpoint siden 2009. Det er uklart, hvad der præcist ligger bag denne stigning midt i en krisetid, men det kan skyldes, at svarpersonerne vurderer, at deres arbejdsplads allerede har tilpasset sig de sværere tider og derfor er rustet til den kommende tids udfordringer. Ikke desto mindre er de offentlige ansatte markant mere negative i deres bedømmelse af virksomhedens situation end de private ansatte såvel i 2009 og 2011, jf. bilagstabel B2.2. Det kan måske skyldes, at også ansatte i den offentlige sektor oplever afskedigelser.

TABEL 2.3

Lønmodtagerne fordelt efter vurdering af deres egen arbejdsplads' økonomiske situation, opdelt efter undersøgelsesår. Procent

	2009***	2011
Særdeles god	12	14
Ret god	30	33
Nogenlunde	26	25
Mindre god	13	11
Ikke god	5	4
Ved ikke	15	14
I alt	101	101
Uvægtet procentgrundlag	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,01-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Det sidste spørgsmål, vi har stillet om den økonomiske situation, handler om jobomsætningen, forstået som ansættelser og afskedigelser på svarpersonernes arbejdsplads. Af tabel 2.4 fremgår det, at der er sket en stigning i andelen af svarpersoner, som siger, at deres arbejdsplads både har afskediget og ansat medarbejdere inden for det seneste år, nemlig fra 38 pct. i 2009 til 44 pct. i 2011. Samtidig er den andel af lønmodtagere, der angiver, at der hverken er blevet afskediget eller nyansat personer på deres arbejdsplads stabilt på et lavt niveau nemlig 14 pct. i 2009 og 15 pct. i 2011. Mange lønmodtagere vælger formentlig selv at søge nye udfordringer og skifte job, også i krisetider. Tallene i tabellen er derfor et udtryk for, at arbejdsmarkedet ikke er gået i stå, selvom krisen endnu ikke er

overstået. For dem, som bliver arbejdsløse, betyder det, at der også i krisetider opstår jobåbninger, som de kan forsøge at udnytte. Imidlertid er niveauet for jobomsætningen ifølge Danmarks Statistiks opgørelse faldet med en fjerdedel, siden krisen satte ind.⁷ Det har betydet betydeligt færre jobåbninger og større vanskeligheder med at finde et job. Selvom arbejdsmarkedet stadig er dynamisk under krisen, spiller nedgangen i jobomsætningen formentligt en større rolle for danskernes krisebevidsthed og bekymring for at blive arbejdsløs.

TABEL 2.4

Lønmodtagerne fordelt efter, om der er sket afskedigelser og/eller ansættelser på deres arbejdsplads de seneste 12 måneder, opdelt efter undersøgelsesår. Procent

	2009***	2011
Der er blevet nyansat	26	24
Der er blevet afskediget	13	10
Der er hverken blevet afskediget eller nyansat	14	15
Der er både blevet afskediget og nyansat	38	44
Ved ikke	10	7
I alt	101	100
Uvægtet procentgrundlag	5.602	6.209

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,01-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

I dette afsnit har vi set på danskernes krisebevidsthed i fjerde kvartal 2011, hvor data blev indsamlet. Generelt kan vi konstatere, at danskernes syn på den økonomiske situation på dette tidspunkt var negativ, hvilket også afspejlede sig i deres bekymring for at blive arbejdsløse. Selv et relativt dynamisk arbejdsmarked ændrer ikke på dette forhold. Som vi skrev indledningsvis, kan dette eventuelt betyde, at lønmodtagerne er mere skeptiske over for et socialt engagement.

7. Danmarks Statistiks opgørelse bliver omtalt på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside. Heraf fremgår det, at omkring hver femte beskæftigede i 2. kvartal 2010 havde skiftet eller fundet arbejde det seneste år, hvilket svarer til ca. 540.000 personer (Beskæftigelsesministeriet, 2011). Danmarks Statistiks opgørelse af jobomsætningen bygger på deres Arbejdskraftundersøgelse (AKU), og her er opgørelsen lidt anderledes end i vores undersøgelse. AKU's definition af jobomsætningen omfatter skift fra arbejdsløshed til job, skift fra uddannelse til job, skift til en ny arbejdsplads, skift til nyt job inden for samme virksomhed. Vores undersøgelse medtager ikke jobskift inden for samme virksomhed.

SYGEFRAVÆRET

Sygefraværet er omkostningsfyldt for den enkelte, virksomhederne og samfundet. I alt er omkring 150.000 personer hver dag sygemeldt, hvilket svarer til 5 pct. af arbejdsstyrken. Sygefraværet koster sammenlagt det danske samfund ca. 37 mia. kr. om året. (Beskæftigelsesministeriet, 2008). I årbogen sætter vi derfor fokus på sygefraværet og navnlig virksomhedernes sygefraværspolitik over for deres langtidssyge medarbejdere.

I afsnittet præsenterer vi nogle tal for sygefraværet. Tallene for sygefraværet bygger her på lønmodtagernes egne angivelser af, hvor mange dages sygefravær de har haft de seneste 12 måneder, før de blev interviewet.

TABEL 2.5

Lønmodtagere fordelt efter antal fraværsdage inden for de seneste 12 måneder, opdelt efter undersøgelsesår. Procent

	1999***	2007***	2009	2011
0 dage	35	37	35	35
1-3 dage	26	27	31	30
4-6 dage	14	14	16	16
7-13 dage	12	10	9	10
14-29 dage	7	6	6	5
30-365 dage	5	5	4	5
Ved ikke	1	0	0	0
I alt	100	99	101	101
Uvægtet procentgrundlag	6.779	6.263	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 1999, 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,01-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Som tabel 2.5 viser, er de flestes sygefravær for de sidste 12 måneder før interviewtidspunktet forholdsvis lavt. Ca. 80 pct. har et sygefravær på højst 6 dage, mens 10 pct. har sygefravær på mere end 13 dage og 5 pct. et fravær på over 30 dage. Siden vi begyndte målingerne i 1999, er der sket et fald i det lange sygefravær på over 13 dage. Derimod har det lange sygefravær ikke ændret sig, siden krisen startede i 2007-2008.

Vender vi os imod det gennemsnitlige sygefravær målt i samme 12-måneders-periode før interviewtidspunktet, kan vi se, at det gennemsnitlige sygefravær er på 6,3 dage i 2011. Det er et fald i forhold til 1999 og 2007, idet det gennemsnitlige sygefravær var ca. 7,0 dage i 1999 og 7,5

dage i 2007. En mulig forklaring på faldet siden starten på krisen i 2007-2008 er, at folk er mere tilbageholdende med at melde sig syge, fordi de er nervøse for at miste deres arbejde.

Som nævnt har 10 pct. af lønmodtagerne et fravær på over 13 sygedage, og for 5 pct. er det på over 30 dage. Dette fravær udgør en stor andel af samtlige fraværsdage for alle lønmodtagere, og derfor har det relevans at se på, hvordan virksomhederne kan hjælpe deres langtidssyge medarbejdere (Høgelund m.fl., 2003). Ifølge Høgelund (2012) er forskellige indsatser på arbejdspladsen afgørende for at fremme, at de langtidssyge vender tilbage til arbejdspladsen. Dette tema tages op i kapitel 4.

POLITISKE INITIATIVER

I perioden op til indsamlingen af data i sidste kvartal af 2011, fremkom flere politiske initiativer, som kan have haft indflydelse på virksomhedernes sociale engagement og lønmodtagernes besvarelser af spørgeskemaet i dette kvartal.

Et nyt initiativ var ændringen i den statslige refusion til kommunerne, som trådte i kraft i begyndelse af 2011 (Beskæftigelsesministeriet, 2010a).⁸ Det nye system blev målrettet således, at kommunerne fik tilskyndelse til at benytte en virksomhedsrettet indsats over for ledige i større omfang. Under dette system er refusionssatsen 50 pct. for aktivering på en arbejdsplads og anden virksomhedsrettet indsats, mens den er 30 pct. for andre indsatser fx vejledning og opkvalificering.

De samme regler om refusion trådte også i kraft for sygedagpengemodtagere i begyndelse af 2011.⁹ Kommunerne får høj refusion, når en sygedagpengemodtager er i aktivt tilbud på en virksomhed eller er gradvist vendt tilbage til job, mens kommunen får den lave refusion, når sygedagpengemodtagere er passive modtagere af ydelser. Sigtet med denne ændring var at øge brugen af de aktive tilbud på en virksomhed.

Et andet initiativ med indflydelse på virksomhedernes sociale engagement blev sat i gang i 2010 og varer til 2013 (Beskæftigelsesministeriet, 2010b). Det handler om at hjælpe langtidsledige i job. Til det formål er der afsat en pulje på 204 mio. kr. til ansættelse af flere jobkonsulenter i landets jobcentre, som skal hjælpe de langtidsledige i job og i

8. Bekendtgørelse af lov om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 706 af 28-06-2012.

9. Bekendtgørelse af lov om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 706 af 28-06-2012.

aktive tilbud på virksomhederne, herunder løntilskudsjob og virksomhedspraktik. Desuden skal der ske en bedre kompetenceafklaring af de ledige, ligesom indsatsen med mentorer og virksomhedsnetværk skal forstærkes.

Et tredje initiativ, som startede i 2010 og slutter i 2012, er det store projekt 'Tilbage-Til-Arbejdet' (TTA) (Beskæftigelsesministeriet, 2011b). I det projekt deltager 22 kommuner, og det handler om at få 12.000 langtidssyge tilbage i job. Det sker gennem en ny, tværfaglig og koordineret indsats over for den langtidssyge. Indsatsen styres af en TTA-koordinator, som koordinerer de forskellige involverede parter. Målet er en hurtig afklaring på den langtidssyges situation og en plan for det videre forløb. Selvom projektet ikke er landsdækkende, deltager nogle af de største kommuner, hvilket derfor kan betyde, at mange respondenter i vores undersøgelse har erfaring med eller kendskab til projektet.

Et fjerde initiativ, som blev taget i 2011, var en fælles kampagne mellem regeringen, Danske Handicaporganisationer, Virksomhedsforum for Socialt Ansvar og Virksomhedsnetværk for Socialt Ansvar om at få flere personer med handicap i job (Beskæftigelsesministeriet, 2011c). Fokusset for kampagnen er de ressourcer og kompetencer, personer med handicap har. Kampagnen skal fortælle virksomhederne, at et handicap ikke behøver at være en hindring for, at man kan bestride et arbejde. Samtidig skal kampagnen få jobcentre til at give personer med handicap samme virksomhedsrettede tilbud, som andre ledige får. Omvendt skal kampagnen også motivere og inspirere personer med handicap til at søge job, så de kan blive vurderet på deres evner og samtidig forbedre deres jobsøgningsstrategier.

Et sidste initiativ, som skal nævnes, er et mindre et, hvor beskæftigelsesministeren og formanden for Virksomhedsforum for Socialt Ansvar i starten af 2011 sammen udsendte brev til 56.000 virksomheder med mellem 5 og 49 ansatte (Beskæftigelsesministeriet, 2011d). Heri opfordrer de virksomhederne til at tage et socialt ansvar over for personer, som har brug for lidt ekstra hjælp for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det er svært at sige med sikkerhed, hvad alle disse initiativer umiddelbart betyder for vores målinger i denne undersøgelse. Vi må formode, at omlægningen i refusionsordningen og de ekstra bevillinger til ansættelse af jobkonsulenter i jobcentre har fået jobcentre til at øge den virksomhedsrettede indsats. Dette vil så formentlig afspejle sig i vores undersøgelse ved, at lønmodtagerne oplever, at der nu bliver ansat

flere ledige i løntilskudsjob. Det samme gælder de kampagneorienterede initiativer. De øger måske virksomhederne bevidsthed om kampagens budskab, og får dem til fx at ansætte flere personer med psykisk lidelse. Imidlertid skal man være opmærksom på, at vi ikke kan sige noget sikkert om de enkelte initiativers effekter, ligesom det er svært at udskille initiativernes effekt fra de generelle økonomiske vilkår.

JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Virksomhederne påtager sig et socialt engagement og fremmer et rummeligt arbejdsmarked, når de ansætter ledige, sygdomsramte og personer med nedsat arbejdsevne i job på særlige vilkår. På den måde bidrager virksomhederne til gennemførelsen af beskæftigelsespolitikken. Samtidig hjælper virksomhederne de enkelte ramte personer.

Vi skelner her mellem job på særlige vilkår med løntilskud, og andre job på særlige vilkår uden løntilskud. Jobbene på særlige vilkår med offentlig støtte er løntilskudsjob, virksomhedspraktik, fleksjob samt delvis raskmelding og delvis sygemelding. Job på særlige vilkår uden løntilskud er uformelle skånejob og aftalebaserede skånejob. I det følgende omtaler vi først de forskellige typer job på baggrund af lovgivningen samt aftaler og initiativer mellem parterne på arbejdsmarkedet. Herefter ser vi på, hvor mange der er ansat i disse job i de tilfælde, tal er tilgængelige.

Målgruppen for *løntilskudsjob* er ledige på dagpenge eller på konstanthjælp, personer på revalidering samt sygedagpengemodtagere.^{10,11} For personer på revalidering og sygedagpengemodtagere er formålet med jobbet oplæring og genoptræning af faglige, sociale og eller sproglige kompetencer. Løntilskudsjobbet til ledige kan vare op til et år, men under særlige betingelser længere. I princippet skal løn- og arbejdsvilkår følge overenskomster, men der gælder nogle særlige regler for lønnen. Hovedreglen er, at personer i løntilskudsjob i den private sektor får mindstelønnen på arbejdsområdet, mens de kun får dagpenge eller konstanthjælp i den offentlige sektor. I alle tilfælde får virksomhederne enten

10. Personer med begrænsninger i deres arbejdsevne kan få revalidering, når andre erhvervsrettede aktiviteter ikke kan hjælpe dem i job. Foruden til ledige kan revalidering også gives til personer, der allerede er i arbejde, når deres arbejdsevne nedsættes, og de derfor risikerer at havne i ledighed.

11. Bekendtgørelsen om loven om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 706 af 28-06-2012.

lønnen delvist betalt med det offentlige løntilskud eller helt ”gratis”, og det er blandt andet det, som skal få dem til at engagere sig socialt ved at oprette disse job.

Et særskilt løntilskudsjob er *løntilskudsjobbet til førtidspensionister*, som ønsker at supplere deres pension med en lønindkomst.¹² Målet med dette job er, at førtidspensionister får eller bevarer beskæftigelse, som oftest i deltidsjob, hvor der bliver taget særlige skånehensyn. Lønnen til førtidspensionisterne aftales mellem førtidspensionisten og arbejdsgiveren, og førtidspensionen nedjusteres afhængigt af størrelsen af lønnen.

Virksomhedspraktik retter sig mod ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere, personer tilkendt revalidering, personer på sygedagpenge og personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, herunder ledige, der har fået tilkendt et fleksjob.¹³ Virksomhedspraktikken har to formål: 1) at afklare personers beskæftigelsesmål og 2) at optræne personers faglige, sociale eller sproglige kompetencer, når disse personer har svært ved at opnå job på normale vilkår eller i løntilskud. Under normale omstændigheder varer praktikken i 4 uger, men den kan for personer med særlige behov forlænges til 13 uger og efter en individuel vurdering til 26 uger. I modsætning til løntilskudsjob gælder overenskomsterne ikke for virksomhedspraktik. Det betyder, virksomhederne ikke har nogen lønudgifter, idet personerne får deres hidtidige offentlige ydelse. Dette er et af incitamenterne for virksomhederne til at etablere virksomhedspraktikker.

Delvis raskmelding er beregnet for sygemeldte medarbejdere, som ønsker at arbejde på nedsat tid, før de går op på sædvanlig tid.¹⁴ Dette kan være en måde at få langtidssyge til at vende tilbage til arbejdet på. Kommunen kan tilbyde sygedagpengerefusion for de timer, den sygdomsramte ikke kan arbejde. *Delvis sygemelding* er for sygemeldte medarbejdere, som godt kan arbejde på nedsat tid. Der gælder de samme regler for sygedagpenge som ved delvis raskmelding.

Fleksjobbet er til personer, der har en væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen, som gør dem ude af stand til at arbejde på normale vilkår.¹⁵ Typisk skal man deltage i revalidering, virksomhedspraktik med mere for at få fastslået, hvor meget ens arbejdsevne er nedsat. På grund af den nedsatte arbejdsevne har personer i fleksjob typisk behov for, at

12. Bekendtgørelse om lov om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 706 af 28-06-2012.

13. Bekendtgørelse om lov om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 706 af 28-06-2012.

14. Sygedagpengeloven nr. 1152 af 12-12-2011.

15. Bekendtgørelse af lov om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 706 af 28-6-2012.

arbejdspladsen tager visse skånehensyn. For eksempel kan virksomheden acceptere, at en person med rygproblemer kun arbejder 20 timer om ugen, eller kollegaer kan acceptere, at person med nedsat arbejdsevne har behov for pauser. Lønnen i fleksjobbet fastsættes efter gældende overenskomst inden for det område, hvor arbejdet er, og virksomheden får et tilskud til lønnen afhængigt af, hvor meget arbejdsevnen er nedsat. Tilskuddet fastsættes efter den mindste overenskomstmæssige løn på området, og det udgør halvdelen af mindstelønnen, når arbejdsevnen er nedsat med det halve, og det udgør to tredjedele, når arbejdsevnen er nedsat med to tredjedele. Selvom tilskuddet fastsættes efter gældende mindsteløn, kan lønnen for personen i fleksjob godt være højere, men så betaler arbejdsgiveren den fulde løn for den del, der ligger over mindstelønnen.

Med hensyn til job på særlige vilkår uden offentlige støtte er der for det første de *aftalebaserede skånejob*, som er et led i de sociale overenskomster i overenskomsterne (Jørgensen m.fl., 2006). Disse job oprettes som et resultat af en forhandling mellem arbejdsgiver og arbejdstager, når arbejdstager har en mindre nedsat arbejdsevne, som ikke er stor nok til at få tilkendt et fleksjob. I det aftalebaseret skånejob arbejder lønmodtagerne som regel med afgrænsede arbejdsopgaver og til en lidt lavere løn, men bevarer ellers en normal position på arbejdsmarkedet, herunder medlemskabet af a-kassen.

For det andet findes der de såkaldte *uformelle skånejob*, hvor arbejdsgiveren tager særlige skånehensyn over for sine medarbejdere (Jørgensen m.fl., 2006). Som regel er arbejdsnedsættelsen lille, hvorfor det ikke kan betale sig at involvere offentlige myndigheder eller faglige organisationer.

Efter at have beskrevet, hvilke job på særlige vilkår der bliver oprettet som led i den aktive beskæftigelsespolitik, ser vi nu på, hvor mange personer der er ansat i de enkelte job i løbet af et år. For aftalebaseret og uformelle skånejob er der ingen statistik tilgængelig.

TABEL 2.6

Fuldtidsdeltagere i forskellige typer af job på særlige vilkår. Antal i tusinder.

	1999	2007	2008	2009	2010	2011
Ledige i job på særlige vilkår	36,9	26,1	26,3	29,8	41,1	47,8
Løntilskudsjob til førtidspensionister	4,5	5,2	5,1	5,3	5,5	5,7
Fleksjob	6,5	49,2	49,2	51,3	52,5	53,0
Ledighedsydelse		8,4	8,4	10,2	10,9	12,3

Anm.: Ledige i job på særlige vilkår dækker over personer i virksomhedspraktik og løntilskud (såsom løntilskudsjob, ser-vicejob og voksen lærling).

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Tabel 2.6 viser, hvor mange fuldtidspersoner som har været i forskellige ordninger i løbet af et år. I 2011 har knap 48.000 personer været i job på særlige vilkår.¹⁶ Det er en stigning på ca. 8.000 fra 2010 og en endnu større stigning på 20.000 fra 2008. Denne udvikling skyldes sikkert det større behov for disse job på grund af krisen, men stigningen fra 2010 kan måske også til en vis grad hænge sammen med de omtalte omlægninger af statens refusion til kommunerne. Fleksjobbene ligger nogenlunde på samme niveau i 2011 som i 2010, men går man tilbage til 1999 og ser på udviklingen, fremgår det, at ordningen er meget populær. Hvor der i 1999 var ca. 6.500 i fleksjob, var der i 2011 næsten 53.000. Af tabellen fremgår det også, at lidt over 12.000 personer modtager ledighedsydelse, hvilket er det samme som dagpenge for ledige personer, som er tilkendt et fleksjob. Selvom der er sket en mindre stigning i antallet af førtidspensionister, som har et løntilskudsjob, er niveauet relativt lavt i hele perioden set i forhold til det samlede antal af førtidspensionister. 5.000 til 6.000 af de omkring 250.000 førtidspensionister supplerer pensionen med et løntilskudsarbejde. Imidlertid kommer Dansk Arbejdsgiverforening (DA) frem til et andet tal for antallet af førtidspensionister, der arbejder. DA opgør på baggrund af kørsler på Danmarks Statistik og egne beregninger, at næsten ti pct. af førtidspensionisterne arbejder (Dansk Arbejdsgiverforening, 2009). Dette må betyde, at mange førtidspensioner har arbejde uden løntilskud.

Tallene i tabel 2.6 er for fuldtidspersoner, og for at give et indtryk af den samlede aktivitet på området for løntilskudsjob og virksomhedspraktik, skal tallene for det samlede antal deltagere nævnes. I løbet af

16. De 23.000 af løntilskudsjobbende er skabt som led i de kvoter, som kommuner, regioner og staten er forpligtet til at oprette ifølge "Bekendtgørelse af lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats". I de tilfælde kan vi i øvrigt derfor ikke tale om frivilligt engagement.

2011 var knap 155.000 personer i virksomhedspraktisk og knap 63.000 personer i løntilskudsjob, hvilket viser, at ordningerne er meget brugt.¹⁷

Endelig skal vi omtale udviklingen i brugen af delvis syge-/raskmelding. Lidt over 79.000 personer har været delvis sygemeldt eller raskmeldt i 2011, hvilket er dobbelt så mange som i 2004.¹⁸ I dette afsnit har vi set på job på særlige vilkår, som involverer virksomheder og deres sociale engagement. Disse job er primært beregnet til personer med nedsat arbejdsevne og ledige, som har brug for hjælp til at få et arbejde. Den statistiske opgørelse viste, at fleksjobbet er meget udbredt, at løntilskudsjobbet til førtidspensionister kun har meget begrænset anvendelse, og at brugen af virksomhedspraktik og løntilskudsjob er steget markant siden krisens start. Dette afspejler sig formentlig i lønmodtagernes oplevelse af, hvor mange der har været ansat i job på særlige vilkår i deres virksomhed.

OPSUMMERING

Udviklingen i økonomien skabte bekymringer hos danskerne i slutningen af 2011, hvor vi gennemførte spørgeskemaundersøgelsen. Væksten var aftagende, ledigheden stigende, og mængden af jobåbninger lå langt under det normale. Det gav sig udslag i, at flere lønmodtagere end før krisen ikke følte sig sikre på deres job og var nervøse for at blive arbejdsløse. Bekymringen for arbejdsløshedsrisikoen var især udpræget blandt de offentlige ansatte, som er begyndt at se mere negativt på den offentlige sektors økonomiske situation og deres egen risiko for at blive arbejdsløse.

Den stigende ledighed afspejler sig desuden i, at flere personer er i løntilskudsjob og virksomhedspraktik på virksomhederne. Den udvikling skal formentlig også ses i lyset af omlægningen af statens refusion til kommunerne januar 2011. Der har også været en mindre stigning i antallet af personer med nedsat arbejdsevne i fleksjob og på ledighedsydelse.

Det kan have spillet en vis rolle for virksomhedernes sociale engagement, at der har været gennemført forskellige kampagner over for virksomhederne for at øge deres viden om forskellige udsattes grupperes vanskelige med at få job.

Den økonomiske udvikling, ændringer i lovgivningen samt andre initiativer forventes således både at påvirke virksomheders adfærd i for-

17. Disse tal stammer fra www.jobindsats.dk, som Arbejdsmarkedsstyrelsen er ansvarlig for.

18. Jf. forrige fodnote.

hold til det rummelige arbejdsmarked, som så vil afspejle sig i de adspurgte lønmodtageres konkrete erfaringer med forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser på deres arbejdsplads samt at påvirke lønmodtagernes holdninger til det rummelige arbejdsmarked.

VIRKSOMHEDERNES TILTAG VED FASTHOLDELSE OG NYANSÆTTELSE

I denne undersøgelse belyses omfanget af virksomhedernes sociale engagement gennem lønmodtagernes vurdering af følgende emner:

- virksomhedens fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne
- virksomhedens tiltag ved medarbejderes sygefravær
- virksomhedens tiltag over for ældre medarbejdere
- lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement
- personer ansat på særlige vilkår i virksomheden og deres holdninger
- psykisk arbejdsmiljø og socialt engagement på virksomheden.

I nærværende kapitel undersøger vi lønmodtagernes vurdering af virksomhedens konkrete tiltag i forhold til ansættelse og fastholdelse. Vi undersøger følgende forhold:

- fastholdelse af medarbejdere på særlige vilkår
- nyansættelse af lønmodtagere på særlig vilkår
- ansættelse af medarbejdere med psykiske lidelser
- ansættelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk
- medarbejdernes vurdering af virksomhedens rummelighed.

FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

Når virksomheden beholder medarbejdere, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevne, er der tale om fastholdelse. Disse medarbejdere kan have behov for ansættelse på særlige vilkår. Ansættelser kan være:

- fleksjob
- job med løntilskud til førtidspensionister (tidligere skånejob)
- aftalebaseret skånejob uden løntilskud. (for en nærmere beskrivelse af de forskellige ansættelsesformer se kapitel 2).

Den økonomiske krise har medført en relativt højere arbejdsløshed. Dette gør det generelt nemmere for virksomhederne at skaffe arbejdskraft. Derfor forventer vi et fald i andelen af lønmodtagere, som angiver, at virksomheden fastholder medarbejdere på arbejdspladsen på særlige vilkår.

TABEL 3.1

Lønmodtagerne fordelt efter, om der er eller inden for de seneste to år har været ansatte på deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til et job på særlige vilkår (fx aftalebaseret skånejob eller fleksjob). Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	1999***	2007***	2009***	2011
Ja	22	34	29	27
Nej	65	48	49	52
Ved ikke	13	18	22	21
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.781	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 1999, 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 1999, 2007, 2009 og 2011.

Fra 2007 til 2011 er der sket et fald i andelen af lønmodtagere, der har oplevet, at ansatte på deres arbejdsplads er overgået til et job på særlige vilkår, se tabel 3.1. Således er der sket et fald fra 34 pct. til 27 pct.

Det fald, vi ser fra 2007 til 2009, kan skyldes, at virksomheden gør mindre for at fastholde deres medarbejdere, som konsekvens af den økonomiske krise.

NYANSÆTTELSE

Vi kalder det ”nyansættelser”, når virksomheden ansætter personer med nedsat arbejdsevne, som ikke tidligere har haft tilknytning til arbejdspladsen. Vi ser på personer, som bliver nyansat på særlige vilkår både i varige og i midlertidige stillinger.

VARIGE JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Nyansættelser på særlige vilkår i varige stillinger kan være:

- fleksjob
- job med løntilskud til førtidspensionister (tidligere skånejob)
- aftalebaserede skånejob uden løntilskud. (for en nærmere beskrivelse af de forskellige ansættelsesformer se kapitel 2).

Den økonomiske krise og den stigende ledighed kan give anledning til en forventning om et fald i nyansættelser af personer på særlige vilkår. Denne forventning skyldes, at virksomheden under en krise fx ikke oplever mangel på arbejdskraft eller i tilfælde af behovet for ny arbejdskraft foretrækker personer med en høj produktivitet.

TABEL 3.2

Lønmodtagerne fordelt efter, om der er eller inden for de sidste to år har været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx løntilskud for førtidspensionister eller fleksjob) på deres arbejdsplads. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	1999***	2007***	2009*	2011
Ja	19	33	28	29
Nej	66	48	48	49
Ved ikke	15	20	24	21
I alt	100	101	100	99
Uvægtet procentgrundlag	6.781	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 1999, 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 1999, 2007, 2009 og 2011.

Fra 2007 til 2011 er der sket et fald i andelen af lønmodtagere som angiver, at der inden for de sidste to år har været ansat personer

udefra i et job på særlige vilkår, se tabel 3.2. Over hele perioden fra 1999 og frem ser vi, at andelen generelt har været stigende.

Faldet fra 2007 til 2011 understøtter tesen om, at virksomhederne under den økonomiske krise ansætter færre personer udefra i varige stillinger på særlige vilkår.

MIDLERTIDIGE JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Midlertidige job på særlige vilkår er hovedsageligt rettet mod ledige, hvor det eneste problem er ledighed, men der kan dog også være tale om personer, der har problemer ud over ledighed. De midlertidige job på særlige vilkår falder ind under kategorien ”løntilskud” og omfatter:

- løntilskudsjob til ledige
- virksomhedspraktik¹⁹
- arbejdsprøvning (for en nærmere beskrivelse af de forskellige ansættelsesformer se kapitel 2).

Formålet med løntilskudsjob er at genoptræne eller styrke lediges faglige kvalifikationer. Igennem et job med løntilskud kan den ledige afprøve færdigheder og få erhvervs erfaring inden for et ønsket arbejdsområde. I takt med at stadig flere bliver ledige, forventer vi, at antallet af personer i løntilskud vil stige, da flere ledige har brug for at styrke deres faglige kompetencer. Derudover er det en relativt omkostningsfri måde for virksomhederne at afprøve medarbejderens kvalifikationer på. Under en lavkonjunktur forventer vi en stigning i antallet af ledige, der har midlertidig ansættelse på virksomhederne, fordi der er flere ledige, der har vanskeligt ved selv at finde et job.

Andelen af lønmodtagere, som angiver, at der er ansat personer i løntilskud på deres arbejdsplads, er steget fra 2007 til 2011, se tabel 3.3. Dog angav færre lønmodtagere i 2009, at der var ansatte med løntilskud. I 2007 angav 27 pct., at der var ansatte på deres arbejdsplads i løntilskud. Dette tal faldt til 23 pct. i 2009 og er steget til 29 pct. i 2011.

Det tyder derfor på, at krisen har medført, at flere virksomheder ifølge lønmodtagerene ansætter personer i løntilskud. At tallet faldt i 2009, kan være et tegn på, at stigningen i nyansættelser af ledige i løntil-

19. Virksomheden får ikke et løntilskud for at have en ledig person i praktik, men skal ikke udbetale løn, da den ledige under sit praktikophold modtager sine hidtidige ydelser som fx dagpenge. Vi forventer dog ikke at lønmodtagerne, der har besvaret spørgeskemaet, skelner mellem forskellige finansieringsformer, men mere ser på, om der er tale om et midlertidigt eller et varigt job.

skud er forsinket i forhold til krisen. Ofte vil en person være ledig i en periode, inden personen starter på et løntilskudsjob.

TABEL 3.3

Lønmodtagerne fordelt efter, om der er eller inden for de seneste to år har været ansat ledige i job med løntilskud (fx jobtræning) på deres arbejdsplads. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	1999***	2007***	2009***	2011
Ja	32	27	23	29
Nej	50	48	48	46
Ved ikke	17	25	28	25
I alt	99	100	99	100
Uvægtet procentgrundlag	6.781	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 1999 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 1999, 2007, 2009 og 2011.

PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Forskningen viser, at personer med en psykisk lidelse har lavere beskæftigelsesgrad end personer uden sådan en lidelse (Thomsen & Høgelund, 2011; Ettner m.fl., 1997; Curran m.fl., 2007). Både danske og udenlandske undersøgelser viser endvidere, at personer med psykiske lidelser har en lavere beskæftigelsesgrad end personer med andre lidelser eller funktionsnedsættelser (Larsen m.fl., 2008; Ettner m.fl., 1997; OECD, 2012).

Der er da også i det offentlige kommet mere fokus på personer med psykiske lidelser. Således begyndte landskampagen ”En af os” i slutningen af 2011. Kampagen er et samarbejde mellem Det Sociale Netværk af 2009, PsykiatriFonden, TrygFonden, regionerne, Danske Regioner, Kommunernes Landsforening, Socialministeriet og Sundhedsstyrelsen, og har til formål at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination forbundet med psykiske lidelser. Formålet er at skabe større forståelse for personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet (se En af os, 2012).

I forlængelse af det øgede fokus på psykisk syge og arbejdspladsen, ser vi på, i hvor høj grad der er ansat personer med psykiske lidelser ifølge lønmodtagerne. I år er første gang, vi stiller spørgsmålet, om hvorvidt virksomhederne har personer med psykiske lidelser ansat, og derfor

kan vi ikke se på udviklingen over tid. Spørgsmålet er stillet bredt, velvidende at der er tale om en meget heterogen gruppe.²⁰ Vi er med spørgsmålet primært interesseret i at få en indikation på, om lønmodtagerne oplever fastholdelser og nyansættelser af personer med psykiske lidelser.

En fjerdedel af lønmodtagerne angiver, at der på deres arbejdsplads er ansat personer med psykiske lidelser, se tabel 3.4. Det tal kan umiddelbart virke højt, men forklaringen kan være, at stress direkte indgår i spørgsmålsformuleringen. En undersøgelse fra Sundhedsstyrelsen viser, at andelen af danskere, der føler sig stressede, er steget siden 1987. I 2005 angiver 33 pct., at de af og til var stressede, mens 9 pct. ofte var stressede (se Sundhedsstyrelsen, 2007). Her skal det dog påpeges, at begrebet ”stress” bruges bredt i hverdagen og dækker over alt fra travlhed til sammenbrud. Stress kan defineres som kortvarigt eller langvarigt stress (Videncenter for Arbejdsmiljø, 2012). Videncenter for Arbejdsmiljø (2012) definerer den kortvarige stress som normal og gavnlige og den langvarige stress som skadelig. Ifølge Stressforeningen skyldes op mod hver fjerde sygdomsmelding i Danmark stress. Det svarer til 35.000 sygdomsmeldte danskere hver dag (Stressforeningen, 2012).

En fjerdedel af lønmodtagerne svarer ”ved ikke” til, om der er ansat personer med psykiske lidelser. At en fjerdedel af de ansatte angiver dette, kan skyldes, at psykiske lidelser ikke nødvendigvis er direkte synlige for udefrakommende, som et fysisk handicap ofte vil være.

20. Spørgsmålet til lønmodtagerne lyder: Er der ansat personer med psykiske lidelser fx stress, depression eller angst på din arbejdsplads?

TABEL 3.4

Lønmodtagerne fordelt efter, om der er ansat personer med psykiske lidelser, fx stress, depression eller angst, på deres arbejdsplads. 2011. Vægtet procent.

	2011
Ja	26
Nej	49
Ved ikke	25
I alt	100
Uvægtet procentgrundlag	6.237

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

PERSONER MED ANDEN ETNISK BAGGRUND END DANSK

De job på særlige vilkår, der omtales ovenfor, retter sig mod ledige og ressourcesvage grupper. Vi ser nu på virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med personer med anden etnisk baggrund end dansk. Disse personer er ikke nødvendigvis ressourcesvage. Personer med anden etnisk baggrund end dansk har dog som befolkningsgruppe en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end etniske danskere (se Danmarks Statistik, 2011). Derfor ønsker vi at se på, i hvor høj grad de er integreret på arbejdsmarkedet, da dette er med til at afspejle virksomhedernes rummelighed.²¹

Da personer med en anden etnisk baggrund end dansk oftere har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer med dansk baggrund, kunne en konsekvens af krisen være, at man i højere grad afskediger personer og i lavere grad ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk. En undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at personer med anden etnisk baggrund bliver hårdere ramt af krisen end etniske danskere (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2012). Vi forventer derfor at se et fald i andelen af lønmodtagere, der arbejder sammen med personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Siden 2007 er andelen af lønmodtagere, som angiver, at der inden for de seneste to år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk, faldet, se tabel 3.5. Dette fald er dog relativt lille. Såle-

21. Det skal præciseres, at vi ikke ved, hvordan lønmodtagerne opfatter spørgsmålet om personer med anden etnisk baggrund end dansk, der kan forstås på mange måder. Det er derfor vigtigt at se på udviklingen over årene og ikke besvarelsene inden for et enkelt år.

des angiver 63 og 60 pct. af lønmodtagere i henholdsvis 2007 og 2011, at der var ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads. Dette kunne være en konsekvens af den stigende arbejdsløshed, men ændringen er så relativt lille, at det kan skyldes en variation i gruppen af personer, vi spørger fra år til år. Man skal dog også være opmærksom på, at vi ikke spørger til det eksakte antal af personer med anden etnisk baggrund end dansk, hvilket i realiteten kan betyde, at antallet af personer med anden etnisk baggrund kan være både større eller mindre i 2011 end i de andre år.

TABEL 3.5

Lønmodtagerne fordelt efter, om der er eller inden for de sidste to år har været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads.

Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2007***	2009***	2011
Ja	63	59	60
Nej	30	30	31
Ved ikke	7	11	9
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2007, 2009 og 2011.

KONKRETE TILTAG OG KRISEN

Siden slutningen af 2008 har der været en international økonomisk krise, som har medført en stigning i arbejdsløsheden i Danmark, se kapitel 2. I figur 3.1 ser vi derfor på udviklingen i fuldtidsledighed som procent af arbejdsstyrken og udviklingen i de konkrete tiltag, som er belyst i årbogen siden 1999. Det gælder tiltagene angående fastholdelse af medarbejdere på særlige vilkår, nyansættelse af personer på særlige vilkår og personer i løntilskud.

Vi har en forventning om, at udviklingen i ordningerne på særlige vilkår vil følge konjunktursvingningerne. Således forventer vi, at lønmodtagernes konkrete erfaringer med fastholdelse af medarbejdere på særlige vilkår og nyansættelse af personer på særlige vilkår vil falde ved lavkonjunktur og stige ved højkonjunktur. Når ledigheden er høj, er der

formentlig flere bedre kvalificerede blandt de ledige. Det kan medføre, at virksomhederne er mindre villige til at beholde svagere kvalificerede medarbejdere og endnu mindre villige til at ansætte personer udefra på særlige vilkår. I højkonjunktoren er arbejdsløsheden lav, og det kan derfor være sværere for virksomheden at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Det kan betyde, at de gør mere for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, fx på særlige vilkår, og er villige til at ansætte personer udefra på særlige vilkår.

Til gengæld forventer vi, at lønmodtagernes konkrete erfaringer med ledige i løntilskud vil falde i perioder med højkonjunktur og stige i perioder med lavkonjunktur, ganske enkelt fordi der er flere ledige i en lavkonjunktur. Endvidere kan virksomheder have en interesse i at modtage ledige i praktik, da dette er en omkostningslav mulighed for at afprøve potentielle nye medarbejders kompetencer. Ud fra figuren kan vi se følgende om lønmodtagernes konkrete erfaringer:

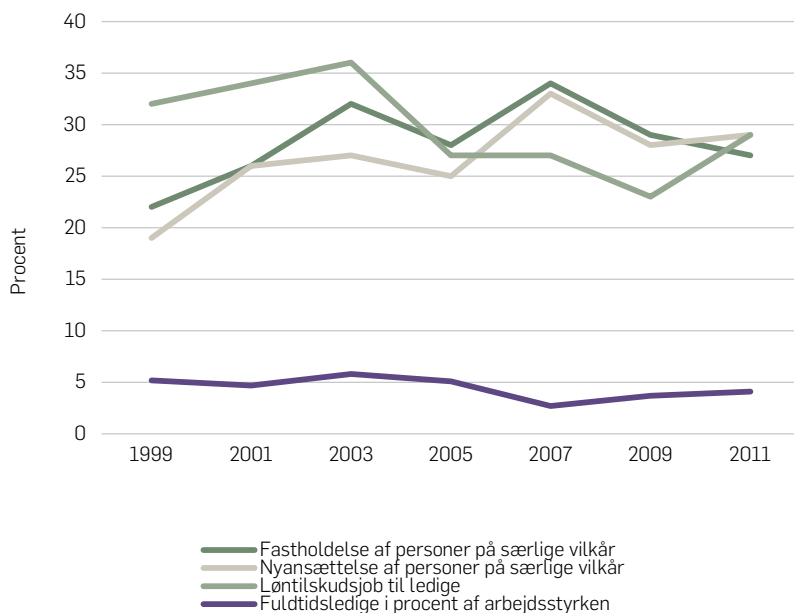
- Løntilskudsjob til ledige falder med den faldende ledighed og stiger med den stigende ledighed, hvilket er helt som forventet.
- Fastholdelse af personer på særlige vilkår ser til gengæld ikke ud til systematisk at følge udviklingen i ledigheden.
- Nyansættelser af personer på særlige vilkår ser heller ikke ud til at være påvirket af udviklingen i ledigheden.

Vi kan ud fra figur 3.1 konkludere, at lønmodtagernes konkrete erfaringer med fastholdelse og nyansættelse af personer i job på særlige vilkår ikke helt viser den forventede udvikling set i forhold til konjunkturbevægelser præsenteret ved nettoledigheden. Det betyder, at det ikke kun er konjunktur- og ledighedsbevægelserne, der er afgørende for virksomhedernes adfærd. Virksomheders adfærd i forhold til ansættelse og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne påvirkes sandsynligvis i lige så høj grad af lovgivningen og kommunernes implementering af lovgivningen som af de konjunkturrelle forhold.

Til gengæld følger lønmodtagernes konkrete erfaringer med ledige i løntilskud udviklingen i nettoledigheden.

FIGUR 3.1

Udviklingen i fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken og andelen af lønmodtagere, der angiver henholdsvis, at virksomheden har fastholdt medarbejdere på særlige vilkår, har nyansat medarbejdere på særlige vilkår og har haft ledige på løntilskud. 1999 til 2011. Procent og vægtet procent.



Anm.: Se bilag 3 for konkrete tal. "Fuldtidsledige" dækker over nettoledigheden.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 og 2011. samt Statistikbanken.dk, AULAAR.

INDEKS FOR KONKRETE TILTAG

Vi har nu set udviklingen i en række konkrete tiltag, som afspejler virksomhedernes sociale engagement. Vi danner nu et samlet mål for de konkrete tiltag via et indeks. Ved at danne dette indeks for konkrete tiltag, får vi et billede af både spredningen af det sociale engagement målt på, hvor mange forskellige ansættelsesformer der findes på den enkelte virksomhed, og dybden målt på, hvor stor en andel af virksomhederne der har alle former for ansættelser – stadig udelukkende målt ud fra lønmodtagernes vurdering af de forskellige typer af ansættelser på deres arbejdsplads. Det er en anden måde at undersøge rummeligheden på.

Vi arbejder med to forskellige indeks for konkrete tiltag. Det første indeks for konkrete tiltag summerer besvarelsene på de fire spørgsmål, som vi kan følge siden 2007. De fire spørgsmål vedrører:

1. Fastholdelse af medarbejdere, der har fået nedsat arbejdsevne (se tabel 3.1).
2. Nyansættelse af personer i særlige vilkår (tabel 3.2).
3. Ledige ansat i løntilskud (se tabel 3.3).
4. Ansatte med en anden etnisk baggrund end dansk (se tabel 3.5).

Det andet indeks indeholder, ud over de fire ovenstående tiltag, også tiltaget, der består i ansættelse af personer med psykiske lidelser på arbejdspladsen (se tabel 3.4). Dette tal har vi kun for 2011. Vi arbejder med to indeks, da vi i det første indeks kan følge udviklingen over tid, og i det andet indeks kan se, hvordan ansatte med psykiske lidelser påvirker indekset for konkrete tiltag. Indekset afspejler således, i hvor høj grad virksomhederne ansætter personer på særlige vilkår og fra særlige grupper. For mere information omkring metoden bag indekset for konkrete tiltag, se bilag 2.

Det første indeks kan antage værdierne 0-4. Her tæller ”ja” for 1 point og ”nej” og ”ved ikke” for nul point.²² Når indekset antager værdien nul, betyder det, at virksomhederne ifølge lønmodtagerne ikke har nogen ansat på særlige vilkår, eller at lønmodtageren ikke ved, om virksomheden har det. En indeksværdi på 4 betyder, at lønmodtagerne angiver, at virksomheden har ansatte i alle former for særlige vilkår.

Indekset for virksomhedernes konkrete tiltag er præsenteret i tabel 3.6. 76 pct. af lønmodtagerne i 2011 angiver, at deres arbejdsplads har en medarbejder ansat i mindst én af de udvalgte ansættelser eller fra en af de udvalgte grupper, og 6 pct. af lønmodtagerne angiver, at der på deres arbejdsplads er ansat medarbejdere i alle udvalgte typer af job og grupper. Andelen af lønmodtagere, der oplever, at deres arbejdsplads ikke har medarbejdere ansat på særlige vilkår, er steget siden 2007. I 2007 angav 22 pct. af lønmodtagerne, at der ikke var ansatte på deres arbejdsplads i nogle af de konkrete tiltag. Denne andel er steget til 24 pct. i 2011 efter at have været på 27 pct. i 2009.

22. Der er lavet kontrol af analyserne både med og uden ”ved-ikke”-besvarelsene. Kontrolkørslerne viser, at det ikke betyder noget for resultaterne, på hvilken måde ”ved-ikke” indgår i indekset. Se bilag 2 for yderligere informationer.

Der er således omkring en fjerdedel af samtlige virksomheder der – ifølge medarbejderne – ikke har personer ansat på særlige vilkår eller personer ansat med anden etnisk baggrund end dansk, mens 6 pct. angiver at have alle former for ansættelser. Der er i perioden 2007 til 2011 ikke sket de store forskydninger i disse andele.

TABEL 3.6

Lønmodtagerne fordelt efter indeks for arbejdspladsens konkrete tiltag. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

Indeks	2007***	2009***	2011
0	22	27	24
1	32	32	34
2	23	21	22
3	15	13	14
4	8	6	6
I alt	100	99	100
Uvægtet procentgrundlag	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2007, 2009 og 2011.

I tabel 3.7 ses indekset for konkrete tiltag inklusive ansatte med psykiske lidelser. Hvis vi sammenligner indekset for konkrete tiltag inklusive ansatte med psykiske lidelser med indekset uden ansatte med psykiske lidelser, tyder det på, at spredningen øges, idet andelen af virksomheder, der ikke har nogle af de nævnte ansættelser, falder til 22 pct. Det betyder, at der kommer nogle flere virksomheder i spil, og det er således ikke kun de samme virksomheder, som allerede har ansatte på særlige vilkår efter det første indeks, der også har ansatte med psykiske lidelser.

Den største procentandel af lønmodtagerne angiver, at deres arbejdsplads samlet har repræsenteret en af de nævnte ansættelser. Godt en femtedel af lønmodtagerne angiver, at deres arbejdsplads enten ikke har eller at de ikke ved, om virksomheden har ansatte på konkrete tiltag.

TABEL 3.7

Lønmodtagerne fordelt efter indeks for arbejdspladsens konkrete tiltag inklusive ansatte med psykiske lidelser. 2011. Vægtet procent.

Indeks	2011
0	22
1	29
2	22
3	16
4	9
5	3
I alt	101
Uvægtet procentgrundlag	6.237

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

VIRKSOMHEDENS RUMMELIGHED

Indeksene i forrige afsnit tager udgangspunkt i lønmodtagernes konkrete oplevelser og viden om, i hvilket omfang deres arbejdsplads har ansat personer med en eller anden form for nedsat arbejdsevne.

Tabel 3.8 viser resultaterne, hvor lønmodtagerne er blevet bedt om at vurdere, hvor rummelig deres arbejdsplads er på en skala fra 1-10, hvor 1 er "Overhovedet ikke rummelig" og 10 er "Meget rummelig". Her er altså tale om et rent holdningsspørgsmål. Skalaen er blevet inddelt således:

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

Hvordan den økonomiske krise og høje ledighed påvirker virksomhedernes rummelighed, kan variere med, hvordan virksomheden klarer sig i krisen. Hvis virksomheden klarer sig dårligt økonomisk og fx må afskedige medarbejdere, kunne man forvente, at lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes rummelighed vil falde. Hvis virksomheden derimod klarer sig godt og formår at skabe jobsikkerhed for sine medarbejdere, så kunne man forvente, at vurderingen af rummeligheden vil stige.

Lønmodtagerne vurderer generelt deres arbejdsplads til i høj grad at være rummelig. Denne tendens har været stigende siden 2007, se

tabel 3.8. Den største stigning sker fra 2007 til 2009, hvor 52 pct. af lønmodtagerne i 2007 vurderer, at deres arbejdsplads i høj grad er rummelig, men denne andel stiger til 63 pct. i 2009. Det er en stigning på 9 procentpoint. Fra 2009 til 2011 sker der et lille fald fra 63 til 60 pct. i andelen, der vurderer deres arbejdsplads til i høj grad at være rummelig. Kun 4 pct. angiver i 2011, at deres arbejdsplads har en lav grad af rummelighed. Overordnet tyder det på, at størstedelen af lønmodtagerne vurderer, at deres arbejdsplads i høj grad er rummelig. Lønmodtagernes vurdering påvirkes tilsyneladende ikke af den økonomiske situation i øvrigt.

TABEL 3.8

Lønmodtagerne fordelt efter, hvordan de vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads.¹ Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2007***	2009***	2011
Lav grad af rummelighed	5	4	4
Middel grad af rummelighed	43	34	36
Høj grad af rummelighed	52	63	60
Ved ikke	0	0	0
I alt	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag	6.269	5.626	6.237

Anm.: Vi har bedt respondenterne inddеле virksomheden på en rummelighedsskala fra 1 til 10, hvor 1 er "overhovedet ikke rummelig" og 10 er "meget rummelig". Derefter har vi omdefinieret skalaen således, at 1-3 udgør "lav grad af rummelighed", 4-7 udgør "middel grad af rummelighed" og 8-10 udgør "høj grad af rummelighed".

Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

1. En rummelig arbejdsplads tager hensyn til ældre medarbejdere, børnefamilier, medarbejdere i langvarig sygdom/krise, fastholder og ansætter personer med nedsat arbejdsevne.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2007, 2009 og 2011.

VIRKSOMHEDENS HANDLINGER – FORKLARENDE FAKTORER

Vi har indtil nu undersøgt virksomhedernes sociale engagement ud fra en række spørgsmål til lønmodtagerne omkring virksomhedernes konkrete tiltag samt lønmodtagernes holdning til virksomhedernes rummelighed. I dette afsnit vil vi for det første ved brug af regressionsanalyse se på, hvordan en række forklarende faktorer påvirker indekset for konkrete tiltag. Vi anvender det indeks, som inkluderer tiltag rettet mod personer med psykiske lidelser. Indekset har en værdi fra 0 til 5: jo højere værdi, jo flere af de forskellige typer af tiltag har virksomheden gennemført. For det andet vil vi med brug af regressionsanalyse se på, hvordan en række

forklarende faktorer påvirker lønmodtagernes vurdering af virksomhedens rummelighed. I analysen af virksomhedernes rummelighed anvender vi alle svarkategorier og har dermed værdier fra 1 til 10: jo højere værdi, jo mere rummelig vurderer lønmodtageren, at virksomheden er.

Hovedresultaterne af analyserne er vist i tabel 3.9 En positiv sammenhæng mellem et karakteristikum og holdningsindekset/virksomhedernes rummelighed er angivet med ”+”, mens en negativ sammenhæng er angivet med ”-”. Gennemsnitsværdier for de forklarende variable er vist i bilag 2, og de fulde resultater fra regressionsanalyserne er vist i bilag 3.

TABEL 3.9

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorer betydning for lønmodtagerens vurdering af virksomhedernes konkrete tiltag og virksomhedernes rummelighed.

	Indeks for konkrete tiltag	Lønmodtagernes vurdering af rummeligheden
<i>Personlige karakteristika</i>		
<i>Køn</i>	udeladt	
Mænd		Ref.
Kvinder		+
<i>Alder</i>	udeladt	
15-29 år		i.s.
30-44 år		+
45-66 år		ref.
<i>Uddannelse</i>	udeladt	
Grundskole		ref.
Almen ungdomsuddannelse		i.s.
Erhvervsuddannelse		i.s.
Kort videregående uddannelse		i.s.
Lang eller mellemlang videregående uddannelse		i.s.
Uddannelse uoplyst		i.s.
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 mdr.</i>	udeladt	
Under 14 dage		ref.
14 eller flere dage		i.s.
<i>Selv vurderet helbred</i>	udeladt	
Godt helbred		ref.
Mindre godt helbred		i.s.
Ved ikke		+
<i>Ledighedsgrad</i>	udeladt	i.s.

(Fortsættes)

TABEL 3.9 FORTSAT

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorerens betydning for lønmodtagerens vurdering af virksomhedernes konkrete tiltag og virksomhedernes rummelighed.

Virksomhedskarakteristika

<i>Sektor</i>		
Privat	ref.	ref.
Offentlig	+	+
Sektor uoplyst	+	i.s.
<i>Arbejdspladsens placering</i>		
Region Hovedstaden	ref.	ref.
Region Sjælland	i.s.	i.s.
Region Syddanmark	i.s.	i.s.
Region Midtjylland	+	i.s.
Region Nordjylland	i.s.	i.s.
Udlandet	i.s.	i.s.
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	ref.
50 eller flere ansatte	+	i.s.
Antal ansatte uoplyst	i.s.	i.s.
<i>Virksomheden økonomiske situation</i>		
Særdeles/ret god	ref.	ref.
Nogenlunde	i.s.	÷
Mindre/ikke god	+	+
Ved ikke	÷	+
<i>Arbejdsforhold</i>		
<i>Ansættelsesforhold</i>	udeladt	
Ordinær ansættelse		ref.
Særlig ansættelse		+
Ved ikke		÷
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	ref.
Leder	+	i.s.
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>	udeladt	
Stor risiko		÷
Nogen risiko		÷
Lille risiko		÷
Ingen risiko		ref.

(Fortsættes)

TABEL 3.9 FORTSAT

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorerens betydning for lønmodtagerens vurdering af virksomhedernes konkrete tiltag og virksomhedernes rummelighed.

Indeks		
<i>Grad af rummelighed</i>		
Lav grad	÷	udeladt
Middel grad	÷	udeladt
Høj grad	ref.	udeladt
<i>Indeks for psykisk arbejdsmiljø</i>		
Under 5	+	÷
5 op til 6	+	÷
6 op til 7	+	÷
7 op til 8	+	÷
8 op til 9	+	÷
9 til og med 10	ref.	ref.
Ved ikke	÷	÷
Observationer	6.237	6.237

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B3.2 og B3.3, som viser de fulde sæt af resultater af en lineær regression med henholdsvis indekset for konkrete tiltag og lønmodtagernes vurdering af rummeligheden som den afhængige variabel. Kun variabelgrupper, som samlet er signifikante, er medtaget i denne oversigtstabel. "+" angiver fx en positiv sammenhæng mellem variablen og antal konkrete tiltag. "-" angiver fx en negativ sammenhæng mellem variablen og antal konkrete tiltag. "i.s." angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. "ref." angiver, at variablen er referencekategori. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

RESULTATER FOR REGRESSIONSANALYSEN UDFØRT PÅ INDEKS FOR KONKRETE TILTAG

Regressionsanalysen udført på indekset for de konkrete tiltag fortæller os noget om, hvad der kendetegner de virksomheder, som lønmodtagerne er beskæftiget på. Lønmodtagernes individuelle karakteristika antages ikke at have betydning for virksomhedernes konkrete indsatser. Derfor er de individuelle karakteristika ikke medtaget i regressionen. Ligeledes er lønmodtagernes arbejdsforhold udeladt med undtagelse af, om lønmodtageren er leder eller medarbejder, idet vi antager, at dette godt kan påvirke lønmodtagerens niveau af viden om konkrete indsatser. I tabel 3.9, anden kolonne, ses et overblik over de variable, der bidrager til at forklare antallet af konkrete tiltag på den enkelte virksomhed. Regressionsanalysen med parameterestimer og standardfejl kan findes i bilagstabel

B3.2, mens gennemsnittet for alle variablene er vist i bilag 2. Regressionsanalysen vedrørende de konkrete tiltag viser følgende sammenhænge:

- *Sektor:* Lønmodtagere i den offentlige sektor angiver oftere end lønmodtagere i den private sektor, at virksomheden har ansatte på særlige vilkår eller i særlige grupper.
- *Virksomhedsstørrelse:* Større virksomheder har i højere grad ansatte på særlige vilkår og i særlige grupper end mindre virksomheder.
- *Leder eller medarbejder:* Ledere angiver i højere grad end medarbejdere, at virksomheden har ansatte på særlige vilkår og i særlige grupper.
- *Virksomhedens økonomiske situation:* Jo mindre god lønmodtagerne vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er, jo oftere angiver de, at virksomheden har ansatte på særlige vilkår og i særlige grupper.
- *Grad af rummelighed:* Jo mindre rummelig lønmodtagerne angiver, at virksomheden er, jo sjældnere angiver de, at virksomheden har ansatte på særlige vilkår og i særlige grupper.
- *Indeks for psykisk arbejdsmiljø:* Jo dårligere det psykisk arbejdsmiljø er, jo flere ansatte har virksomheden på særlige vilkår og i særlige grupper. For en mere detaljeret diskussion af denne sammenhæng, se kapitel 7.

Det er ikke overraskende, at lønmodtagere, der arbejder i store virksomheder, har større sandsynlighed for at arbejde sammen med kolleger på særlige vilkår eller i særlige grupper. Ligeledes vil man forvente, at ledere i højere grad end de øvrige lønmodtagere angiver, at virksomheden har ansatte på de særlige vilkår eller i særlige grupper. Det skyldes, at lederne ofte har en større viden om, hvorvidt deres medarbejdere arbejder på særlige vilkår.

Graden af rummelighed hænger sammen med, hvor mange personer virksomheden har ansat på særlige vilkår eller fra særlige grupper. Det tyder derfor på, at jo flere ansatte virksomheden har på særlige vilkår, jo mere rummelig vurderer medarbejderne virksomheden.

RESULTATER FOR REGRESSIONSANALYSEN UDFØRT PÅ LØNMODTAGERNES VURDERING AF VIRKSOMHEDENS RUMMELIGHED

Regressionsanalysen viser, hvad der kendetegner de lønmodtagere, der angiver, at virksomheden har en høj grad af rummelighed. I tredje kolonne i tabel 3.9 ses et overblik over de variable, der bidrager til at forklare, hvor rummelig lønmodtageren vurderer, at arbejdspladsen er. Her er alle forklarende faktorer medtaget, idet netop holdninger formes af både individuelle karakteristika, konkrete arbejdsforhold og virksomhedskarakteristika. Regressionsanalysen med parameterestimater og standardfejl kan findes i bilagstabel B3.3. Regressionsanalysen viser følgende sammenhænge:

- *Køn:* Kvinder vurderer i højere grad end mænd, at deres arbejdsplads er rummelig.
- *Sektor:* Lønmodtagere i den offentlige sektor angiver i højere grad, at de har en rummelig arbejdsplads.
- *Ansættelsesform:* Lønmodtagere ansat på særlige vilkår angiver i højere grad end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, at deres arbejdsplads er rummelig.
- *Selvurderet arbejdsløshedsrisiko:* Jo højere lønmodtagerne vurderer deres egen arbejdsløshedsrisiko, jo mindre rummelig vurderer de deres arbejdsplads.
- *Virksomhedens økonomiske situation:* Sammenhængen mellem virksomhedens økonomiske situation og rummelighed er lidt uklar. Lønmodtagere, som vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er nogenlunde, angiver, at deres arbejdsplads er mindre rummelig end lønmodtagere, som vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er særdeles god eller ret god. Derimod angiver lønmodtagere, som vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er mindre god eller ikke god, virksomheden som mere rummelig end lønmodtagere, som vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er særdeles god eller ret god.
- *Indeks for psykisk arbejdsmiljø:* Jo dårligere det psykiske arbejdsmiljø er, jo mindre rummelig vurderer de, at deres arbejdsplads er. For en mere detaljeret diskussion af denne sammenhæng, se kapitel 7.

De lønmodtagere, der vurderer, at deres arbejdsplads er rummelig, er i højere grad kvinder end mænd og er i højere grad offentligt end privat ansatte. Derudover har det betydning, at man selv er ansat på særlige vilkår, idet personer ansat på særlige vilkår i højere grad end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår vurderer deres arbejdsplads som rummelig. Endelig viser analysen, at lønmodtagerne, der vurderer deres risiko for arbejdsløshed som høj, vurderer arbejdspladsens rummelighed lavere, end hvis de i mindre grad havde vurderet deres arbejdsløshedsrisiko som høj.

OPSUMMERING

I dette kapitel har vi haft fokus på lønmodtagernes konkrete erfaringer med udviklingen på deres arbejdsplads i ansatte på særlige vilkår siden den økonomiske krise. Fokus har således været på udviklingen i de forskellige tiltag siden 2007. Både ansættelser, hvor virksomheden vælger at fastholde deres medarbejdere på særlige vilkår, og ansættelser af nye medarbejdere på særlige vilkår er faldet fra 2007 til 2011. En forklaring kan være, at den stigende arbejdsløshed har medført, at virksomhederne i højere grad ansætter personer på ordinære vilkår frem for personer på særlige vilkår, da udbuddet af arbejdskraft er større.

Fra 2007 til 2011 er andelen af lønmodtagere, der angiver, at virksomhederne har personer ansat med løntilskud, steget. En forklaring kan være, at den stigende ledighed har fået flere ledige i midlertidige job med løntilskud. Ud over at se på ansatte på særlige vilkår ser vi på, om virksomheden har ansatte inden for to særlige grupper: personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med psykiske lidelser. Andelen af lønmodtagere, der angiver, at de har en kollega med anden etnisk baggrund end dansk, er faldet ganske lidt siden 2007, hvilket kunne indikere, at personer med anden etnisk baggrund end dansk i dag indgår på fuldstændig lige fod med andre lønmodtagere og derfor ikke rammes særsomt hårdt af krisen.

I år er første det gang, vi undersøger, om virksomheden har ansatte med psykiske lidelser. Godt en fjerdedel af lønmodtagerne angiver, at der er ansat personer med psykiske lidelser på deres arbejdsplads.

For at belyse, hvor konjunkturfølsomme ansættelserne på særlige vilkår er, har vi set på udviklingen fra 1999 til 2011 i ansættelser på særlige vilkår samt ledighedsprocenten. Her er konklusionen, at udviklingen i

ledigheden ikke alene forklarer ændringerne i lønmodtagernes oplevelse af fastholdelse og nyansættelser af personer på særlige vilkår. Det er sandsynligt, at lovgivning og kommunernes indsats også påvirker virksomhedernes adfærd og dermed også virksomhedernes fastholdelser og nyansættelser af personer i varige job på særlige vilkår. Til gengæld følger lønmodtagernes konkrete erfaringer med ledige i midlertidige løntilskudsjob ikke overraskende udviklingen i ledigheden.

Vi har lavet et indeks over de forskellige typer af ansættelser på særlige vilkår. Her kan vi se, at de fleste lønmodtagere angiver, at deres arbejdsplads har ansatte i én af ansættelsesformerne. Kun en lille andel af virksomhederne har ansatte i alle former for ansættelser.

Størstedelen af lønmodtagerne vurderer, at deres arbejdsplads i høj grad er rummelig. Dette har været stigende siden 2007, og det tyder derfor på, at krisen ikke har påvirket lønmodtagernes vurdering af deres virksomheds rummelighed i negativ retning. Via en statistisk analyse kan vi se, at lønmodtagere vurderer virksomhedens rummelighed lavere, hvis de vurderer deres egen risiko for arbejdsløshed som høj, virksomhedernes økonomi som dårlig og deres psykiske arbejdsmiljø som dårligt.

TILTAG VED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR OG TILBAGETRÆKNING

I det foregående kapitel så vi på lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes konkrete tiltag i forbindelse med fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne samt ansættelse af personer med psykiske lidelser og personer med anden etnisk baggrund end dansk. I dette kapitel ser vi på, hvordan lønmodtagerne opfatter, at virksomheden behandler to specifikke grupper på arbejdspladsen. Disse to grupper er lønmodtagere med langvarigt sygefravær og lønmodtagere over 60 år.

KONKRETE TILTAG VED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR

I forbindelse med langvarigt sygefravær undersøger vi en række konkrete tiltag, som virksomheden kan tilbyde medarbejdere med langvarigt sygefravær.

Det er dog ikke uproblematisk at undersøge virksomhedernes konkrete tiltag ved langtidssygefravær via lønmodtagerne. Ofte vil lønmodtagerne ikke kende til virksomhedernes indsats, medmindre de selv har været ramt af en sygdom, som har medført langvarigt sygefravær, eller har haft en nær kollega, der er ramt af langvarigt sygefravær. Når lønmodtagerne svarer ”ved ikke” på de konkrete tiltag, skal man være påpasselig med at fortolke det i retningen af, at virksomheden undlader

at gøre noget i forbindelse med langvarigt sygefravær. Det kan skyldes lønmodtagerens manglede kendskab til virksomhedens tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær. Ud fra vores resultater kan vi alene se, om lønmodtagerne kender til virksomhedernes tiltag.

For at imødekomme overstående problemstilling har vi opdelt lønmodtagerne efter deres antal sygefraværsdage inden for de seneste 12 måneder, dvs. efter om de har haft under 14 dages sygefravær eller 14 dage og derover. Der er en større sandsynlighed for, at de lønmodtagere, som selv har været fraværende på grund af sygdom, kender reglerne i forbindelse med langvarigt sygefravær bedre end de øvrige lønmodtagere.

De konkrete tiltag, vi ser på i dette kapitel, omfatter:

- sygefraværssamtaler
- udarbejdelse af en fastholdelsesplan
- tilpasning af arbejdsforholdene.

Sygefraværssamtalen adskiller sig fra de to andre konkrete tiltag ved at være lovpligtig. Fra januar 2010 har det været lovpligtigt for alle arbejdsgivere at afholde en samtale med den sygemeldte. Den lovpligtige samtale kan finde sted når som helst i sygedomsforløbet, dog skal den afholdes inden fire ugers sygefravær. Formålet med samtalen er at bidrage til, at den sygemeldte kommer hurtigt tilbage i arbejde (se Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2012a).

Hvis medarbejderen har været sygemeldt i mere end otte uger, kan medarbejderen bede om, at der bliver lagt en fastholdelsesplan. Det er en plan for, hvornår og hvordan medarbejderen kommer tilbage på arbejde efter sygdom. Udarbejdelsen af en fastholdelsesplan er ikke lovpligtig, og arbejdsgiverne kan afslå lønmodtagerens anmodning om en fastholdelsesplan (se Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2012b).

En tilpasning af arbejdsforholdene, for at den sygemeldte kan vende tilbage til arbejde, er ikke lovpligtig. Ofte vil aftalen om ændringen af arbejdsforholdene indgå i fastholdelsesplanen (se Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2012b).

SYGEFRAVÆRSSAMTALE

Siden januar 2010 har det været lovpligtigt for alle arbejdsgivere at afholde en samtale med den sygemeldte. Denne samtale skal afholdes inden

for fire uger. Derfor forventer vi at se en stigning i andelen af lønmodtagere, der angiver, at sygefraværssamtalen finder sted inden for fire uger.

Fra 2009 til 2011 ser vi en lille stigning i lønmodtagere, der angiver, at sygefraværssamtalerne bliver afholdt inden for fire uger. Således angiver henholdsvis 27 og 29 pct. i 2009 og 2011, at sygefraværssamtalerne bliver afholdt inden for to eller fire uger, og heraf bliver størstedelen afholdt inden for to uger.

Langt størstedelen af lønmodtagerne svarer ”ved ikke” til spørgsmålet om, hvornår ledelsen på deres arbejdsplads afholder sygefraværssamtale. Dette angiver 64 pct. af lønmodtagerne i både 2009 og i 2011. Det kan være et udtryk for, at lønmodtagerne ikke ved, om der bliver afholdt samtaler, men det kan også være udtryk for, at de ved, at der bliver afholdt samtaler, men ikke ved præcis, hvornår samtalerne bliver afholdt.

TABEL 4.1

Lønmodtagerne fordelt efter, hvornår de angiver, at ledelsen på deres arbejdsplads afholder en sygefraværssamtale med en medarbejder, der har langvarigt sygefravær. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2009***	2011
Inden for 2 uger	15	20
Inden for 4 uger	12	9
Inden for 6 uger	2	1
Inden for 8 uger	2	1
Senere end 8 uger	2	1
Der afholdes ikke samtaler	4	4
Ved ikke	64	64
I alt	101	100
Uvægtet procentgrundlag	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2009 og 2011.

Når vi opdeler lønmodtagerne på antal sygedage, ses det af tabel 4.2, at kendskabet til afholdelse af sygefraværssamtaler stiger med antal sygedage. Således angiver færre lønmodtagere med 14 sygedage eller derover inden for de seneste 12 måneder ”ved ikke” som svarkategori. Når vi ser på andelen i 2011, der angiver afholdelse af sygefraværssamtale inden for de lovpligtige 4 uger, ser vi en stor forskel mellem lønmodtagerne opdelt på antal dages sygefravær. I 2011 svarer 39 pct. af personerne med 14

dages sygefravær eller derover, at der inden for henholdsvis 2 og 4 uger bliver holdt sygefraværssamtaler. For lønmodtagerne med under 14 dages sygefravær er den tilsvarende andel 28 pct.

TABEL 4.2

Lønmodtagerne fordelt efter, hvornår de angiver, at ledelsen på deres arbejdsplads afholder en sygefraværssamtale med en medarbejder, der har langvarigt sygefravær. Opdelt efter lønmodtagerens egne antal sygedage inden for de seneste 12 måneder. 2011. Vægtet procent.

	Under 14 sygedage***	14 sygedage eller derover
Inden for 2 uger	19	25
Inden for 4 uger	9	14
Inden for 6 uger	1	2
Inden for 8 uger	1	2
Senere end 8 uger	1	1
Der afholdes ikke samtaler	4	6
Ved ikke	65	49
I alt	100	99
Uvægtet procentgrundlag	5.687	550

Anm.: Forskellen mellem under 14 dage og 14 dage eller derover er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

FASTHOLDELSEPLAN

Her afviger spørgsmålskategorierne fra de foregående spørgsmål, ved at kategorien "irrelevant" indgår. Denne kategori kan udfyldes, hvis der på arbejdspladsen ikke har været nogen lønmodtagere, der har haft langvarigt sygefravær. Hvis det er tilfældet, vil det pågældende spørgsmål være irrelevant for den adspurgte lønmodtager og for at undgå unødvendig besvarelse i kategorien "ved ikke", er kategorien "irrelevant" inkluderet.

Der er ikke sket de store ændringer fra 2009 til 2011. I begge år ligger andelen af lønmodtagere, som angiver, at man på deres arbejdsplads udarbejder planer for fastholdelse, på omkring 40 pct. I begge år angiver en relativt stor procentandel, omkring 44 pct., "ved ikke" til, om man på arbejdspladsen udarbejder planer for fastholdelse af medarbejdere, der har langvarigt sygefravær. Kun omkring 7 pct. angiver, at det ikke har været relevant med en fastholdelsesplan.

TABEL 4.3

Lønmodtagerne fordelt efter, om de angiver, at man på deres arbejdsplads udarbejder planer for fastholdelse af medarbejdere, der har langvarigt sygefravær. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2009***	2011
Ja	41	39
Nej	10	8
Ved ikke	43	45
Irrelevant	6	7
I alt	100	99
Uvægtet procentgrundlag	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2009 og 2011.

TABEL 4.4

Lønmodtagerne fordelt efter, om de angiver, at man på deres arbejdsplads udarbejder planer for fastholdelse af medarbejdere, der har langvarigt sygefravær. Opdelt efter lønmodtagerens egne antal sygedage inden for de seneste 12 måneder. 2011. Vægtet procent.

	Under 14 sygedage***	14 sygedage eller derover
Ja	38	51
Nej	8	11
Ved ikke	47	33
Irrelevant	8	4
I alt	101	99
Uvægtet procentgrundlag	5.687	550

Anm.: Forskellen mellem under 14 dage og 14 dage eller derover er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Når vi ser på, om der er en forskel blandt de lønmodtagere, som har under 14 dages sygefravær, og de lønmodtagere, der har 14 dage eller derover med sygefravær, kan vi se, at de lønmodtagere, der har 14 dages fravær eller derover på grund af sygdom, har mere viden omkring udarbejdelse af planer for fastholdelse. Således stiger andelen, som angiver, at virksomheden udarbejder planer for at fastholde lønmodtagere, og andelen, som ikke ved, om virksomheden udarbejder planer, falder blandt de lønmodtagere, som har meget sygefravær.

TILPASNING AF ARBEJDSFORHOLDENE

I 2011 angiver 49 pct. af lønmodtagerne, at virksomheden i høj eller nogen grad tilpasser arbejdsforholdene for at fastholde langtidssyge medarbejdere. Denne andel er faldet siden 2009, hvor andelen lå på 55 pct. ”Ved ikke”-kategorien er i 2011 steget til 36 pct. Her er der således også en relativt stor andel af lønmodtagerne, som angiver, at de ikke ved, om arbejdsforholdene på arbejdspladsen bliver tilpasset for at gøre det lettere for en langvarigt syg person at vende tilbage.

TABEL 4.5

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

	2009***	2011
I høj grad	29	25
I nogen grad	26	24
I mindre grad	5	4
Slet ikke	4	3
Ved ikke	30	36
Irrelevant	6	8
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Opdelt på antal sygedage inden for de seneste 12 måneder ser vi, at en større andel af medarbejderne med 14 dages sygefravær eller derover angiver, at virksomheden i høj grad tilpasser arbejdsforholdene. I 2011 angiver 24 pct. af medarbejderne med under 14 dages sygefravær, at virksomheden i høj grad tilpasser arbejdsforholdene. Tallet stiger til 36 pct. for lønmodtagere med flere dages sygefravær. Andelen, der angiver ”ved ikke” til, om arbejdsforholdene bliver tilpasset, falder fra 37 til 23 pct., når lønmodtageren har 14 dages sygefravær eller derover.

TABEL 4.6

Lønmodtagerne fordelt efter, om de angiver, at man på deres arbejdsplads tilpasser arbejdsforholdene, for at en langvarigt syg person kan vende tilbage til arbejdet. Opdelt efter lønmodtagerens egne antal sygedage inden for de seneste 12 måneder. 2011. Vægtet procent.

	Under 14 sygedage***	14 sygedage eller derover
I høj grad	24	36
I nogen grad	24	28
I mindre grad	4	5
Slet ikke	3	4
Ved ikke	37	23
Irrelevant	9	5
I alt	101	101
Uvægtet procentgrundlag	5.687	550

Anm.: Forskellen mellem under 14 dage og 14 dage eller derover er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Det tyder overordnet på, at størstedelen af lønmodtagerne ikke kender til virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær. Når vi ser på de lønmodtagere med et sygefravær på 14 dage eller mere over de seneste 12 måneder, kender disse i højere grad til virksomhedens konkrete tiltag. Det tyder derfor på, at man primært kender til virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær, hvis man selv har 14 dage eller derover med sygefravær, hvilket ikke er overraskende.

Hvis man alene ser på de personer, som har et sygefravær på 14 dage eller derover i 2011, angiver 39 pct., at virksomheden holder sygefraværssamtale inden for de lovpligtige fire uger. 51 pct. angiver, at virksomheden udarbejder fastholdelsesplaner, og 36 pct. angiver, at arbejdsforholdene i høj grad tilpasses for at lette tilbagevendingen for langtids-syge.

TILBAGETRÆKNING

En af Danmarks største økonomiske udfordringer er den fremtidige demografiske udvikling. Den seneste befolkningsfremskrivning fra det Økonomiske Råd i foråret 2011 estimerer således, at der frem til år 2055

vil være flere uden for arbejdsstyrken end i arbejdsstyrken (Det Økonomiske Råd, 2011). Derfor er der de seneste år blevet iværksat en række politiske tiltag, der sigter mod at øge arbejdsudbuddet blandt de ældre på arbejdsmarkedet. Herudover er 2012 det europæiske år for aktiv aldring og solidaritet mellem generationer (EU, 2012). Her er fokus på tre områder: *beskæftigelse, deltagelse i samfundet og et uafhængigt liv*. Der er således, netop nu, kraftigt fokus på de ældre på arbejdsmarkedet, og hvordan man sikrer et godt seniorliv på arbejdsmarkedet. I denne årbog har vi derfor valgt at undersøge, hvor engagerede virksomhederne, set fra lønmodtagernes side, er i at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.

Mange forhold har betydning for, hvornår ældre trækker sig tilbage (se fx Jørgensen m.fl., 2005). Økonomi og familiære forhold spiller fx en stor rolle, men også forhold knyttet til arbejdspladsen har betydning, og det er sidstnævnte, vi har mulighed for at undersøge. På baggrund af nyere forskning ved vi, at nogle af de forhold, der har betydning for arbejdspladsens mulighed for at fastholde ældre medarbejdere, er:

- arbejdspladsens seniorpolitik og konkrete indsatser
- virksomhedens holdning til seniorer
- arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø
- normen for tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen (Jørgensen m.fl., 2005; Larsen, 2008; Larsen m.fl., 2011).

Kapitlet ser på lønmodtagernes oplevelser af virksomhedernes konkrete indsatser og holdninger til seniorer samt deres oplevelse af den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Derudover bliver sammenhængen mellem seniorpolitiske tiltag, lønmodtagernes oplevelse af ledelsens holdning til fastholdelse af ældre medarbejdere samt den typiske tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen belyst.

I kapitlet ser vi både på alle lønmodtagere, på lønmodtagere under 50 år og lønmodtagere på 50 år og derover. Vi har valgt at lave denne opdeling, da lønmodtagere på 50 år og derover med stor sandsynlighed har gjort sig flere tanker end yngre lønmodtagere om tilbagetrækning og derfor i højere grad har viden om, hvordan virksomheden behandler ældre lønmodtagere.

I det følgende ser vi først på fastholdelse af medarbejdere over 60 år, herunder hvilke signaler virksomheden giver, og hvilke initiativer

virksomheden tager. Dernæst ser vi på, hvornår det er typisk at trække sig tilbage fra arbejdspladsen.

FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE OVER 60 ÅR

I forhold til fastholdelse af medarbejdere over 60 ser vi på tre forhold. Først ser vi på, om virksomhederne ifølge lønmodtagerne giver udtryk for, at de ønsker at fastholde medarbejdere over 60 år. Dernæst ser vi på om lønmodtagerne mener, at virksomheden gør noget konkret for at fastholde medarbejdere over 60 år. Afslutningsvis ser vi på, hvilke konkrete tiltag virksomhederne ifølge lønmodtagerne tilbyder medarbejdere over 60 år.

ØNSKER VIRKSOMHEDEN AT FASTHOLDE MEDARBEJDERNE?

Samlet angiver 48 pct. af lønmodtagerne, at de i meget høj grad eller i høj grad oplever, at virksomhederne ønsker at fastholde medarbejderne, efter at de er fyldt 60 år, se tabel 4.7.

TABEL 4.7

Lønmodtagerne fordelt efter, i hvor høj grad de oplever, at virksomheden ønsker at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. For alle og opdelt på lønmodtagere under 50 år og på 50 år og derover. 2011. Vægtet procent.

	Alle	Under 50 år***	50 år og derover
I meget høj grad	19	17	25
I høj grad	29	26	36
Delvis	11	11	14
I ringe grad	4	4	5
I meget ringe grad	2	3	2
Ved ikke	34	40	18
I alt	99	101	100
Uvægtet procentgrundlag	6.237	4.528	1.709

Anm.: Forskellen mellem "under 50 år" og "50 år og derover" er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Dette tal stiger til 61 pct., når lønmodtagerne er 50 år eller derover. En forklaring kan være, at virksomhederne gør mere ud af at gøre de ældre medarbejdere opmærksomme på, at de ønsker at fastholde dem, og måske, at en del af de ældre lønmodtagere netop tilhører den gruppe, som virksomheden ønsker at fastholde. I princippet kan nogle af de ældre medarbejdere være ophørt, fordi virksomheden ikke ønskede at fasthol-

de dem, og dermed har de heller ikke besvaret skemaet. Dette betyder, at andelen af lønmodtagere på 50 år og derover, der giver udtryk for, at virksomheden ønsker at fastholde ældre medarbejdere, kan være overvurderet.

Til sammenligning kan nævnes, at undersøgelse gennemført i 2005 viser, at 62 pct. af de personaleansvarlige på virksomheder med mindst 10 ansatte erklærer sig enig eller helt enig i, at ledelsen fortæller medarbejdere på 50 år eller derover, at den ønsker, at de bliver så længe som muligt på arbejdspladsen (Larsen & Müller, 2006). Tallene i tabel 4.7 tyder på, at virksomhedernes ønsker om at fastholde de ældre medarbejdere langt hen ad vejen når ud til de ældre medarbejdere.

GØR VIRKSOMHEDERNE EN INDSATS?

Blandt samtlige lønmodtagere angiver 34 pct., at de oplever, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejderne, efter at de er fyldt 60 år. For lønmodtagerne på 50 år og derover stiger dette til 43 pct. Man skal her igen være opmærksom på, at resultatet for de over 50-årige kan være overvurderet, fordi en del af lønmodtagerne, der er over 50 år, allerede kan være en udvalgt gruppe, som virksomheden har gjort en aktiv indsats for at fastholde, mens der kan være andre medarbejdere på over 50, der ikke er i arbejde mere, fordi de ikke er blevet fastholdt.

Den førnævnte undersøgelse fra 2005 kommer frem til et tilsvarende resultat. Ifølge denne undersøgelse mener 45 pct. af de personaleansvarlige, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere på 50 år eller derover på virksomheden efter 60-års-alderen. Heraf angiver de 11 pct., at virksomheden gør en betydelig indsats, 24 pct., at virksomheden gør nogen indsats, mens 10 pct. angiver, at virksomheden gør en begrænset indsats (Larsen & Müller, 2006).

TABEL 4.8

Lønmodtagerne fordelt efter, om de angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. For alle og opdelt på lønmodtagere under 50 år og på 50 år og derover. 2011. Vægtet procent.

	Alle	Under 50 år***	50 år og over
Ja	34	31	43
Nej	23	20	32
Ved ikke	43	49	26
I alt	100	100	101
Uvægtet procentgrundlag	6.237	4.528	1.709

Anm.: Forskellen mellem "under 50 år" og "50 år og derover" er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

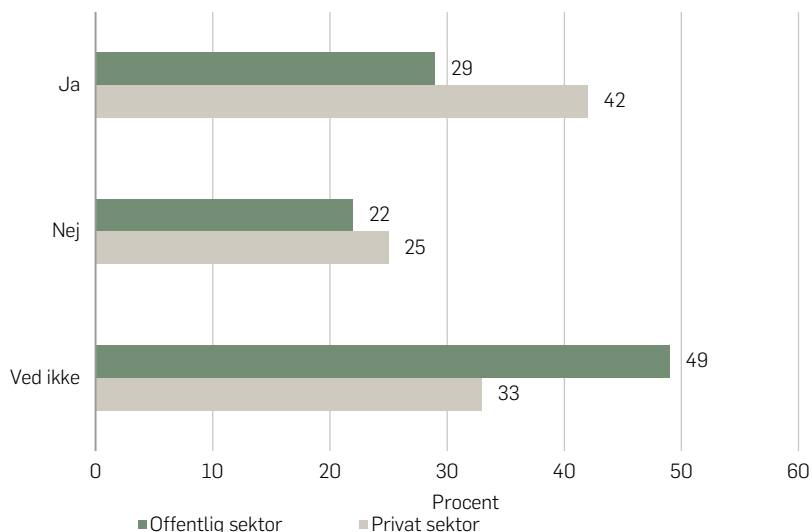
Kolonnerne summer ikke til 100 pga. afrunding til hele tal.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

For at undersøge, om der er en forskel mellem den offentlige sektor og den private sektor, opdeler vi lønmodtagernes opfattelse af, om virksomhederne gør en indsats for at fastholde medarbejder over 60 år, på sektor. Vi fokuserer her på besvarelsenerne for lønmodtagere på 50 år eller derover. I figur 4.1 ses det, at det oftest er lønmodtagerne fra den private sektor, der angiver, at virksomhederne gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere. Således angiver 42 pct. af lønmodtagerne i den private sektor, at virksomheden gør en indsats, hvorimod 29 pct. af lønmodtagerne i den offentlige sektor angiver dette. Dette står i kontrast til de personaleansvarliges eget udsagn i undersøgelsen fra 2005, der tyder på, at offentlige virksomheder oftere end private gør en indsats på dette område (Larsen & Müller, 2006). Vi har ikke mulighed for at afgøre, om denne forskel er udtryk for en ændring over tid, en divergens i resultaterne afhængigt af, hvem man spørger, eller noget helt tredje.

FIGUR 4.1

Lønmodtagerne på 50 år eller derover fordelt efter, om de angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere, efter at de er fyldt 60 år. Opdelt på offentlig og privat sektor. 2011. Vægtet procent.



Anm.: Beregningsgrundlag: Lønmodtagere på 50 år eller derover. Offentlig sektor: 824, privat sektor 877.

Forskellen mellem den offentlige sektor og den private sektor er testet med en χ^2 -test og er signifikant på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Alt i alt tyder resultaterne i denne rapport på, at det primært er ældre lønmodtagere i den private sektor, der oplever, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år.

VIRKSOMHEDERNES KONKRETE TILTAG

Lønmodtagerne angiver, at virksomhederne oftest tilbyder fleksibel arbejdstid, kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang og tilpasning af arbejdsopgaver for at fastholde medarbejdere over 60 år, se tabel 4.9.

Figur 4.1 viste, at det primært er den private sektor, der ifølge lønmodtagernes eget udsagn gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år. Vi undersøger derfor, om der er forskel på, hvad henholdsvis den offentlige og private sektor tilbyder for at fastholde medarbejdere over 60 år. Her kan vi se, at de lønmodtagere, der arbejder i den offentli-

ge sektor, oftere tilbydes fleksibel arbejdstid, kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang og tilpasning af arbejdsopgaver end i den private sektor.

Forskellen på den offentlige og den private sektor kan skyldes, at arbejdsvilkårene og arbejdstilrettelæggelsen er forskellige i de to sektorer, hvilket måske giver forskellige muligheder for at tilrettelægge arbejdet efter den ældre medarbejders ønsker. Det kan fx være, at det er nemmere at tilrettelægge arbejdet, så det er muligt at arbejde færre timer i den offentlige sektor, ligesom normerne i den offentlige sektor måske gør det mere acceptabelt at gå ned i tid.

Lønmodtagerne i den private sektor angiver således i højere grad, at virksomheden gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere, mens lønmodtagerne i den offentlige sektor i højere grad angiver en række konkrete tiltag, som virksomheden anvender for at fastholde ældre medarbejdere. Dette resultat, der også underbygges af uoverensstemmelsen med resultaterne i Larsen & Müller (2006), kunne være interessant at undersøge nærmere.

TABEL 4.9

Andelen af lønmodtagere, der angiver, hvad virksomheden tilbyder for at fastholde medarbejdere over 60 år. For alle og særskilt for offentlig og privat sektor. 2011. Vægtet procent.

	Alle	Offentlig sektor	Privat sektor
Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang	12	13**	11
Kortere arbejdstid med delvis eller fuld lønkomensation	6	10***	4
Fleksibel arbejdstid	13	16***	11
Tilpasning af arbejdsopgaverne	10	11	9
Kompetenceudvikling eller efteruddannelse	2	2	2
Ledelsen laver aftaler med medarbejderen om at blive "længere"	3	3	3
Andet	3	5***	1
Ved ikke	6	6	6
Uvægtet procentgrundlag	6.237	2.392	3.817

Anm.: Da der kan markeres flere svarmuligheder, summer procenttallene ikke til 100 pct. Forskellen mellem offentlig sektor og privat sektor er testet med en χ^2 -test, hvor * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Samlet set tyder resultaterne på, at flertallet af lønmodtagerne vurderer, at virksomhederne i høj eller meget høj grad ønsker at beholde deres medarbejdere over 60 år, og at de også gør en indsats for at fastholde

dem. Det er ikke overraskende, at det primært er lønmodtagerne på 50 år og derover, der oplever, at virksomheden ønsker at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år, og gør en indsats for at fastholde disse medarbejdere. Ligeledes angiver lønmodtagere i den private sektor i højere grad, at virksomheden gør en indsats for at fastholde deres medarbejdere over 60 år. Lønmodtagerne i den offentlige sektor angiver lidt oftere end lønmodtagere i den private sektor, at der er konkrete tiltag til rådighed for at fastholde medarbejdere over 60 år. De tiltag, lønmodtagerne angiver, er primært fleksibel arbejdstid, kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang og tilpasning af arbejdsopgaver.

TYPISK TILBAGETRÆKNINGSALDER

Her undersøger vi lønmodtagernes opfattelse af den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Den typiske tilbagetrækningsalder er i anden forskning defineret som en kulturel norm på den enkelte arbejdsplads om, hvornår det er normalt at trække sig tilbage, og det har vist sig, at arbejdspladsens typiske tilbagetrækningsalder spiller en rolle for den faktiske tilbagetrækningsalder (Jørgensen m.fl., 2005).

I tabel 4.10 ses det, at størstedelen af de personer, som er under 50 år, ikke ved, hvad den typiske tilbagetrækningsalder er på arbejdspladsen. Således svarer 62 pct. under 50 år ”ved ikke” til spørgsmålet om den typiske tilbagetrækningsalder. Hvis vi alene kikker på de personer, som er 50 år og derover, angiver de oftest, at den typiske tilbagetrækningsalder er 62 år. Der er dog stadig en relativt stor andel på 39 pct., som angiver ”ved ikke”. At så mange angiver, at de ikke kender den typiske tilbagetrækningsalder, kan skyldes, at ændringer i pensionsalderen og den politiske debat om at afskaffe efterlønnen måske har gjort lønmodtagerne mere usikre på en fremtidig typisk tilbagetrækningsalder, og det kan medføre, at mange svarer ”ved ikke”. En anden forklaring kan være, at der simpelthen ikke findes en typisk tilbagetrækningsalder på virksomheden, dvs. at der er stor spredning på, hvornår virksomhedens ældre medarbejdere trækker sig tilbage. Dette er formentlig især tilfældet på virksomheder, hvor der er stor spredning i de ansattes uddannelsesniveau. Jo højere uddannelse, jo senere trækker ældre sig således tilbage, se fx Jørgensen m.fl. (2006) og Larsen m.fl. (2011).

TABEL 4.10

Lønmodtagerne fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. For alle og opdelt efter lønmodtagere under 50 år og på 50 år og derover. 2011. Vægtet procent.

	Alle	Under 50 år***	50 år og derover
60	9	8	11
62	18	14	28
65	13	11	17
67+	3	3	3
Ved ikke	56	62	39
Andet	3	3	3
I alt	102	101	101
Uvægtet procentgrundlag	6.237	4.528	1.709

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

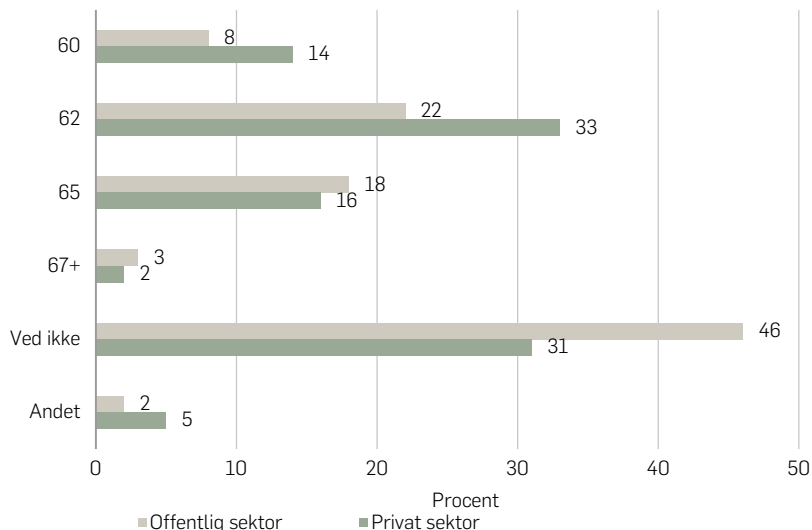
Nu har vi set dels, at lønmodtagere i den private sektor i højere grad angiver, at virksomheden gør noget konkret for at fastholde deres medarbejdere, og dels at lønmodtagere i den offentlige sektor i højere grad angiver forskellige konkrete tiltag. Vi undersøger nu sammenhængen mellem disse resultater og så den typiske tilbagetrækningsalder. Da det primært er lønmodtagerne på 50 år og derover, der kender til den typiske tilbagetrækningsalder, ser vi kun på denne gruppe, når vi opdeler på sektor.

I figur 4.2 ses det, at lønmodtagerne i den private sektor i højere grad har en oplevelse af den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads, idet personer ansat i den private sektor i mindre grad svarer "ved ikke" end personer ansat i den offentlige sektor. 14 pct. af lønmodtagerne i den private sektor angiver en typisk tilbagetrækningsalder på 60 år, og 33 pct. angiver en typisk tilbagetrækningsalder på 62 år.

Til gengæld angiver lidt flere lønmodtagere i den offentlige sektor 65 år som den typiske tilbagetrækningsalder. Det tyder således på, at lønmodtagere i den offentlige sektor oplever en højere typisk tilbagetrækningsalder end lønmodtagere i den private sektor. Vi kan dog ikke sige dette med sikkerhed, da så stor en andel angiver "ved ikke" til spørgsmålet om typisk tilbagetrækningsalder. Resultatet underbygges imidlertid af Larsen (2008), der viser, at privatansatte trækker sig tidligere tilbage end offentligt ansatte.

FIGUR 4.2

Lønmodtagerne på 50 år og derover fordelt efter, hvilken alder der er den typiske tilbagetrækningsalder på deres arbejdsplads. Opdelt på offentlige og privat sektor. 2011. Vægtet procent.



Anm.: Beregningsgrundlag: Lønmodtagere på 50 år og derover. Offentlig sektor: 824, privat sektor 877.

Forskellen mellem den offentlige sektor og den private sektor er testet med en χ^2 -test, og er signifikant på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Videre ser vi på, om der er en sammenhæng mellem den typiske tilbagetrækningsalder, og hvorvidt virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år. I tabel 4.11 kan vi se, at de lønmodtagere, der angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde deres medarbejdere, også angiver en højere typisk fratrædelsesalder. Således angiver 24 pct. af lønmodtagerne 65 år som den typiske tilbagetrækningsalder, når virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år. Denne andel falder til 12 pct., når virksomhederne ikke gør en indsats.

Det tyder derfor på, at der er en positiv sammenhæng mellem den typiske tilbagetrækningsalder og virksomhedernes indsats for at fastholde deres medarbejdere.

TABEL 4.11

Lønmodtagerne fordelt efter deres opfattelse af, hvilken alder der er den typiske tilbagerækningsalder på deres arbejdsplads, opdelt efter om lønmodtagerne vurderer, at virksomheden gør en indsats for at fasthold medarbejdere over 60 år. 2011. Vægtet procent.

Typisk tilbage- trækningsalder	Gør virksomhederne en indsats for at fasthold medarbejdere over 60 år?***		
	Ja	Nej	Ved ikke
60	7	17	5
62	26	25	7
65	24	12	4
67+	5	2	1
Ved ikke	34	39	82
Andet	4	4	2
I alt	100	99	101
Uvægtet procent- grundlag	2.041	1.406	2.790

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

OPSUMMERING

TILTAG VED LANGVARIGT SYGEFRAVÆR

Størstedelen af lønmodtagerne kender ikke til virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær. Dog ser vi, at lønmodtagere med et sygefravær over de seneste 12 måneder på 14 dage eller mere i højere grad kender til virksomhedens konkrete tiltag end lønmodtagere med et mindre omfang af sygefravær. Det tyder derfor på, at man primært kender til virksomhedens konkrete tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær, hvis man selv har flere dages sygefravær, hvilket umiddelbart virker naturligt. Dog kan man anføre, at et større kendskab blandt lønmodtagerne nok er nødvendigt, hvis sygefraværssamtaler også skal have et forebyggende sigte.

I 2011 angiver 39 pct. af lønmodtager med et sygefravær på 14 dage eller derover, at virksomheden afholder sygefraværssamtale inden for de lovpligtige fire uger. 51 pct. angiver, at virksomheden udarbejder fastholdelsesplaner og 36 pct. angiver, at arbejdsforholdene tilpasses for at lette tilbagevendingen for langtidssyge.

TILTAG VED TILBAGETRÆKNING

Som i tilfældet med sygefravær, hvor vi så, at de lønmodtagere, som er mest syge, ved mest omkring virksomhedens tiltag i forbindelse med langvarigt sygefravær, finder vi her, at lønmodtagerne på 50 år eller derover ved mest om virksomhedens ønsker og tiltag i forhold til ældre medarbejdere. Således angiver 61 pct. af lønmodtagerne på 50 år eller derover, at de oplever, at virksomheden i høj grad ønsker at fastholde medarbejdere, efter de er fyldt 60 år. 43 pct. af lønmodtagerne på 50 år eller derover angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år. Vi finder, at det oftest er lønmodtagere i den private sektor, der angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde ældre medarbejdere.

De konkrete tiltag som samtlige lønmodtagere oftest angiver, er: fleksibel arbejdstid, kortere arbejdstid med tilsvarende lønning og tilpasning af arbejdsopgaverne. Lønmodtagere, som arbejder i den offentlige sektor, angiver lidt oftere disse konkrete tiltag sammenlignet med lønmodtagere i den private sektor.

28 pct. af lønmodtagerne på 50 år eller derover angiver 62 år som den typiske alder ved tilbagetrækning. Det er den største andel. Dog angiver en større andel "ved ikke" til den typiske tilbagetrækningsalder. Det tyder derfor på, at der langt fra er faste normer omkring tilbagetrækningsalderen.

Vi finder videre, at de lønmodtagere, der angiver, at virksomheden gør en indsats for at fastholde lønmodtagerne også angiver en højere typisk fratrædelses alder, end de lønmodtagere, der angiver, at deres virksomhed ikke gør en indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år.

HOLDNING TIL DET SOCIALE ENGAGEMENT

I de to foregående kapitler har vi undersøgt lønmodtagernes vurdering af det sociale engagement på deres arbejdsplads. Men hvad er lønmodtagernes egne holdninger til virksomhedernes sociale engagement? Det undersøger vi i dette kapitel.

I undersøgelsen har vi spurgt lønmodtagerne om:

- Deres holdning til ansættelser af personer udefra med nedsat arbejdsevne.
- Deres holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk.
- Deres holdning til, at virksomhederne tager hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det betyder flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte.
- Deres holdninger til, om ansættelser af medarbejdere på særlige vilkår aflaster eller belaster kollegaerne.
- De vil være betænkelige ved at arbejde sammen med en person med psykiske lidelser.
- De mener, at ansættelse af en person med psykiske lidelser vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet.

I dette kapitel beskriver vi dels udviklingen i lønmodtagernes holdning til det sociale engagement over årene. Hvor mange år de enkelte spørgsmål har indgået i SFI's undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement, varierer dog, og derfor er det forskelligt, hvor mange år der er inkluderet i kapitlets tabeller. Så vidt muligt har vi medtaget årene 2007, 2009 og 2011 samt det første år, hvor spørgsmålet indgik i undersøgelsen. 2007 viser holdningerne lige inden den økonomiske krise, mens 2009 og 2011 viser holdningerne i de første år under krisen.

Dels viser vi (blandt andet ved brug af regressionsanalyser), hvilke forhold og karakteristika der har betydning for lønmodtagernes holdninger. Her fokuserer vi særligt på betydningen af konkrete erfaringer fra lønmodtagerens eget arbejdssted og på betydningen af uddannelse.

Kapitlet er delt op således, at vi først ser på holdningerne til ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, og hensyntagen til personer med langvarigt sygefravær. Dernæst ser vi på holdningerne til personer med psykiske lidelser.

UDVIKLINGEN I HOLDNINGERNE

Vi starter med at se på lønmodtagernes holdninger til ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne og ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk (se tabel 5.1 og tabel 5.2). Her har vi besvarelser både lige før og under den økonomiske krise.

Et flertal af lønmodtagerne er positivt stemt over for ansættelse af lønmodtagere udefra med nedsat arbejdsevne (66 pct. i 2011), mens få er decideret negativt stemt over for denne type ansættelser (6 pct. i 2011) (se tabel 5.1). En endnu større andel af lønmodtagerne er positivt stemt over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk (83 pct. i 2011) (se tabel 5.2).

TABEL 5.1

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

	1999***	2007***	2009***	2011
Meget positiv	32	33	37	29
Ret positiv	28	38	32	37
Neutral	25	24	26	28
Ret negativ	8	4	4	5
Meget negativ	3	1	1	1
Ved ikke/uoplyst	4	0	0	0
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.774	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 1999, 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 1999, 2007, 2009 og 2011.

TABEL 5.2

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der nyansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdspladsen. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2005***	2007***	2009***	2011
Meget positiv	54	50	56	49
Ret positiv	29	32	26	34
Neutral	12	15	16	16
Ret negativ	2	2	2	1
Meget negativ	2	1	1	0
Ved ikke/uoplyst	1	0	0	0
I alt	100	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag	6.668	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2005, 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2005, 2007, 2009 og 2011.

I den sidste årbog baseret på lønmodtagerbesvarelser (Thuesen m.fl., 2010) afprøvede forfatterne følgende hypotese: Holdningerne til, hvor rummelig ens arbejdsplads skal være og dermed, hvor positivt stemt man er over for ansættelse af personer fra udsatte grupper, vil aftage med øget arbejdsløshed og økonomisk usikkerhed. Hypotesen blev dog ikke bekræftet i sammenligningerne af år 2007 og 2009. Tværtimod er lønmodtagerne blevet lidt mere positive over for ansættelser af personer fra udsatte grupper fra 2007 til 2009 (se også tabel 5.1 og tabel 5.2).

Til gengæld er lønmodtagerne lidt mindre positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og personer med anden etnisk baggrund i 2011 sammenlignet med 2009. De største forskydninger er dog sket mellem dem, som har svaret ”ret positiv” og ”meget positiv”. Andelen af lønmodtagere, som er decideret negative over for denne type ansættelse, er næsten uændret fra 2009 til 2011 (se tabel 5.1 og tabel 5.2). Resultaterne tyder dermed ikke på, at den økonomiske krise har haft megen indflydelse på holdningerne.

Tabel 5.3 viser lønmodtagernes holdning til, at virksomhederne tager hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver for de øvrige ansatte. Her har vi udelukkende besvarelser for årene efter den økonomiske krises start. Omkring 70 pct. har en positiv holdning til personer med langvarigt sygefravær i både 2009 og 2011.

TABEL 5.3

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at virksomheden tager hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2009***	2011
Meget positiv	37	28
Ret positiv	34	40
Neutral	23	26
Ret negativ	4	5
Meget negativ	2	1
Ved ikke	0	0
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Samlet kan vi sige, at tabel 5.1-tabel 5.3 viser, at lønmodtagerne generelt har en positiv holdning over for virksomheders sociale engagement. Samtidig tyder resultaterne også på, at holdningerne ikke er meget påvirket af den økonomiske situation og ledighedsniveauet.

HVILKE FORHOLD BIDRAGER TIL HOLDNINGERNE?

Vi går nu over til at beskrive, hvilke forhold og karakteristika der har betydning for lønmodtagernes holdninger til virksomhedernes sociale engagement. Til denne analyse har vi anvendt en regressionsanalyse baseret på besvarelsene fra 2011. Den afhængige variabel er et indeks, som er dannet på baggrund af de tre holdningsspørgsmål, som er vist i tabel 5.1-tabel 5.3. Værdien af indekset varierer mellem 0 og 10. Jo højere værdi, desto mere positive holdninger har lønmodtageren til virksomhedernes sociale engagement. Hvordan indekset præcist er konstrueret, er nærmere beskrevet i bilag 2.

Hovedresultaterne af regressionsanalysen er vist i tabel 5.4. Kun de grupper af variable, som samlet bidrager signifikant til lønmodtagernes holdning, er vist i tabel 5.4. Gennemsnitværdier for baggrundsvARIABLENE er vist i bilag 2 og de fulde resultater fra regressionsanalyserne findes i bilag 3.²³

Regressionsanalysen viser følgende om lønmodtagernes holdninger til det sociale engagement:

- Køn: Kvinder er mere positive end mænd.
- Alder: De yngste (15-29-årige) er mindre positive end de øvrige.
- Uddannelse: De højtuddannede er mere positive end de lavtuddannede.
- Antal sygedage inden for de seneste 12 måneder: Lønmodtagere med mindst 14 sygedage er mere positive end lønmodtagere med under 14 sygedage.
- Branche: Lønmodtagere inden for brancherne ”sundheds- og velfærdsinstitutioner”, ”landbrug, fiskeri og råstofudvinding” og ”bygge- og anlægsvirksomhed” er mindre positive end lønmodtagere i de øvrige brancher.
- Leder eller medarbejder: Medarbejdere er mindre positive end ledere.

23. Der er lavet to sæt af regressionsanalyser: Et hvor sektor indgår, og et hvor branche indgår. Det skyldes, at det ikke er hensigtsmæssigt både at inkludere sektor og branche i samme analyse, da nogle brancher kun eller næsten kun optræder i en af sektorerne. Resultaterne for de øvrige variable er dog (med enkelte undtagelser) de samme i de to sæt analyser. Da sektor ikke er signifikant, har vi valgt kun at vise regressionsanalyserne med branche inkluderet i tabel 5.4. Der er også flere af de øvrige variable, der kan være korrelerede. Vi har derfor undersøgt, om det ændrer resultaterne, at en variabel udelukkes. Det gør det ikke med enkelte undtagelser, som er nævnt i teksten.

- Arbejdstid: Lønmodtagere med deltidsarbejde er mere positive end lønmodtagere med heltidsarbejde.
- Ansættelsesforhold: Lønmodtagere ansat på særlige vilkår er mere positive end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår.
- Indeks for konkrete tiltag: Jo flere konkrete tiltag, der er på arbejdspladsen, desto mere positive er lønmodtagerne.
- Indeks for psykisk arbejdsmiljø: Jo dårligere det psykiske arbejdsmiljø er, desto mindre positive er lønmodtagerne. For en mere detaljeret diskussion af sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og holdninger, se kapitel 7.²⁴

Ligesom i de tidligere årbøger finder vi altså, at de 15-29-årige lønmodtagere har mindre positive holdninger til virksomhedernes sociale engagement end de ældre lønmodtagere. Thuesen m.fl., (2010) viste endvidere, at det især er de 15-19-årige, og til dels de 20-24-årige, som er skeptiske over for det sociale engagement. Der kan være flere forklaringer på de unges skepsis. Fx har mange af de unge endnu ikke opnået en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket kan skabe utryghed og intolerance. De unges holdninger er måske også påvirket af, at de i mindre grad end de ældre lønmodtagere oplever sygdom og derfor i mindre grad anser tiltag over for personer med højt sygefravær og personer med nedsat arbejdsevne som vigtige. At personer med et højt sygefravær, eller som er ansat på særlige vilkår, er mere positive over virksomhedernes sociale engagement kan skyldes, at de oplever, der er behov for disse tiltag og har positive erfaringer med dem.

Regressionsanalyserne viser også, at lønmodtagerens erfaring med konkrete tiltag på virksomheden og uddannelsen har betydning for holdningerne. I de to næste afsnit vil vi se lidt nærmere på betydningen af disse to forhold for lønmodtagerens holdning til virksomheders sociale engagement.

24. Udelades indekset for psykisk arbejdsmiljø fra analyserne, finder vi, at lønmodtagere, som vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, er mere positive over for virksomhedens sociale engagement end de øvrige lønmodtagere (se bilagstabel B5.1). Der er en stærk sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og virksomhedens økonomiske situation (se kapitel 7), og derfor bliver begge variable ikke signifikante, når de er inkluderet i samme model.

TABEL 5.4

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorerens betydning for holdningsindekset. 2011.

Personlige karakteristika

<i>Køn</i>	
Mænd	ref.
Kvinder	+

<i>Alder</i>	
15-29 år	÷
30-44 år	i.s.
45-66 år	ref.

<i>Uddannelse</i>	
Grundskole	ref.
Gymnasial uddannelse	+
Erhvervsfaglig uddannelse	+
Kort videregående uddannelse	+
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	+
Uddannelse uoplyst	i.s.

<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 måneder</i>	
Under 14 dage	ref.
14 eller flere dage	+

Virksomhedskarakteristika

<i>Branche</i>	
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	i.s.
Industri	+
Infrastruktur	+
Bygge- og anlægsvirksomhed	i.s.
Handel, hotel og restauration	+
Transport, post, tele og medie	+
Finansiering og forretningsservice	+
Offentlig administration	+
Undervisning og forskning	+
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	ref.
Branche uoplyst	i.s.

Arbejdsforhold

<i>Leder eller medarbejder</i>	
Medarbejder	ref.
Leder	÷

<i>Arbejdstid</i>	
Heltid	ref.
Deltid	+

<i>Ansættelsesforhold</i>	
Ordinære vilkår	ref.
Særlige vilkår	+
Ved ikke	÷

(Fortsættes)

TABEL 5.4 FORTSAT

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorerens betydning for holdningsindekset. 2011.

Indeks	
<i>Indeks for konkrete tiltag</i>	
0	ref.
1	+
2	+
3	+
4	+
5	+
<i>Indeks for psykisk arbejdsmiljø</i>	
Under 5	÷
5 op til 6	÷
6 op til 7	÷
7 op til 8	÷
8 op til 9	÷
9 til og med 10	ref.
Ved ikke	÷

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B5.1, som viser de fulde sæt af resultater af en lineær regression med holdningsindekset som den afhængige variabel. Kun variable-grupper, som samlet er signifikante, er medtaget i denne oversigtstabel. "+" angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og holdningsindekset. "-" angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og holdningsindekset. "i.s." angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. "ref." angiver at, variablen er referencekategori. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

KONKRETE ERFARINGERS BETYDNING FOR HOLDNINGERNE

I regressionsanalysen brugte vi indekset for holdninger til at vise, at jo flere konkrete erfaringer lønmodtageren har fra sin arbejdsplads med tiltag, der indebærer ansættelse eller fastholdelse af personer fra udsatte grupper, desto mere positive er lønmodtagerne over for virksomheders sociale engagement. I dette afsnit gennemgår vi de tre holdningsspørgsmål, som indgår i holdningsindekset, hver for sig for at belyse, hvorvidt besvarelsen af hvert af disse spørgsmål hænger sammen med konkrete erfaringer fra lønmodtagernes arbejdsplads.

Tabel 5.5 viser, hvordan de lønmodtagere, der har svaret henholdsvis "ja" og "nej" til, at de inden for de sidste to år har oplevet, at der er ansat personer udefra på særlige vilkår på deres arbejdsplads, svarer, når vi spørger om deres holdning til ansættelse af personer på særlige

vilkår. Blandt lønmodtagere, som har konkrete erfaringer, er 35 pct. meget positive mod 27 pct. blandt lønmodtagere uden konkrete erfaringer.

TABEL 5.5

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Opdelt efter, om der inden for de sidste to år har været ansat personer udefra på særlige vilkår på lønmodtagerens arbejdsplads. 2011. Vægtet procent.

	Ja, har oplevet ansættelser	Nej, har ikke oplevet ansættelser***	Ved ikke***
Meget positiv	35	27	23
Ret positiv	40	38	31
Neutral	21	27	41
Ret negativ	3	6	4
Meget negativ	1	2	1
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	1.790	3.011	1.436

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

TABEL 5.6

Lønmodtagerne fordelt efter holdning til, at virksomheden tager hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Opdelt på, om der inden for de sidste to år har været ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid er overgået til et job på særlige vilkår. 2011. Vægtet procent.

	Ja, har oplevet dette	Nej, har ikke oplevet dette ***	Ved ikke***
Meget positiv	32	27	22
Ret positiv	43	42	34
Neutral	19	24	39
Ret negativ	4	5	4
Meget negativ	1	1	1
I alt	99	99	100
Uvægtet procentgrundlag	1.610	3.204	1.423

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

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Tabel 5.6 har samme opbygning som tabel 5.5, men viser hvordan de lønmodtagere, som henholdsvis svarer ”ja” og ”nej” til, at de har oplevet, at ansatte på deres arbejdsplads er overgået til et job med særlige vilkår, svarer, når vi spørger til deres holdning til hensynstagen til personer med langvarigt sygdom. Her finder vi, at 32 pct. af lønmodtagerne med konkrete erfaringer og 27 pct. af lønmodtagerne uden konkrete erfaringer er meget positive.

TABEL 5.7

Lønmodtagerne fordelt efter deres holdning til, at der nyansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdspladsen. Opdelt på, om der inden for de sidste 2 år er blevet ansat personer med anden etnisk baggrund. År 2011.

Vægte procent.

	Ja, har oplevet ansættelser	Nej, har ikke oplevet ansættelser***	Ved ikke***
Meget positiv	56	40	28
Ret positiv	32	38	30
Neutral	11	18	40
Ret negativ	1	2	1
Meget negativ	0	1	0
I alt	100	99	99
Uvægtet procentgrundlag	3.612	2.006	619

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

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Forskellen på lønmodtagere med og uden konkrete erfaringer er mere markant, når vi ser på holdning til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk (tabel 5.7). Her er 56 pct. af lønmodtagere med konkrete erfaringer meget positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk sammenlignet med 40 pct. blandt lønmodtagere uden konkrete erfaringer.

Generel for de tre holdningsspørgsmål tyder resultaterne på, at konkrete erfaringer betyder, at lønmodtagerne har mere positive holdninger til virksomhedens sociale engagement.²⁵ Dette er særligt markant

25. Det er vigtigt at være opmærksom på, at den positive sammenhæng mellem konkrete erfaringer og holdninger også til dels kan skyldes sortering. Det vil sige, at arbejdsgivere, som fx ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk, også ansætter medarbejdere, som har en mere positiv holdning end medarbejdere i andre virksomheder.

for holdningen til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Lønmodtagere kan ikke skifte etnisk baggrund, men alle kan risikere at blive langvarigt syge eller få nedsat arbejdsevne. Derfor er kontakt måske også vigtigere for holdningerne til personer med anden etnisk baggrund end til personer med nedsat arbejdsevne og langvarigt syge.

BETYDNINGEN AF UDDANNELSE

Ifølge regressionsanalyserne er lønmodtagerne mere positive over for virksomheders sociale engagement, desto højere uddannelsesniveau de har. Dette fremgår også af tabel 5.8, som viser gennemsnittet for holdningsindekset for de forskellige uddannelsesniveauer.

TABEL 5.8

Vægtet gennemsnit for holdningsindekset, særskilt for lønmodtagernes uddannelsesniveau. 2011.

	Gennemsnit for hold- ningsindeks	Standard afvigelse	Uvægtet bereg- ningsgrundlag
Grundskole	7,16	1,77	1.522
Almen ungdomsuddannelse***	7,67	1,70	626
Erhvervsuddannelse***	7,47	1,72	1.898
Kort videregående uddannelse***	7,78	1,66	311
Mellemlang eller lang videregående uddannelse***	7,89	1,60	1798
Uddannelse, uoplyst	6,92	1,60	82
I alt	7,54	1,71	6.237

Anm.: Forskellen mellem lønmodtager med grundskole og lønmodtagere i de øvrige uddannelsesgrupper er testet med en t-test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

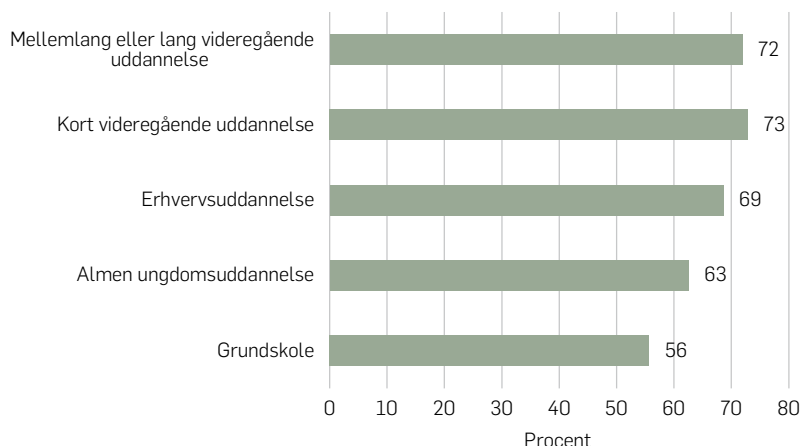
Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

I dette afsnit gennemgår vi de tre holdningsspørgsmål, som indgår i holdningsindekset, hver for sig, for at belyse, hvorvidt besvarelsen af disse spørgsmål hænger sammen med uddannelsesniveaet. Resultaterne er vist i figur 5.1-figur 5.3.

56 pct. af lønmodtagerne med en grundskoleuddannelse er meget eller ret positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, mens det samme gælder for 72-73 pct. af lønmodtagerne med en videregående uddannelse (se figur 5.1).

FIGUR 5.1

Andelen af lønmodtagere, som er meget positive eller ret positive over for, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Særskilt for uddannelsesniveau. Vægtet procent.



Anm.: Forskellen mellem lønmodtager med grundskole og lønmodtagere i de øvrige uddannelsesgrupper er testet med en χ^2 -test. For alle grupperne finder vi en forskel på 1-procent-niveau eller 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

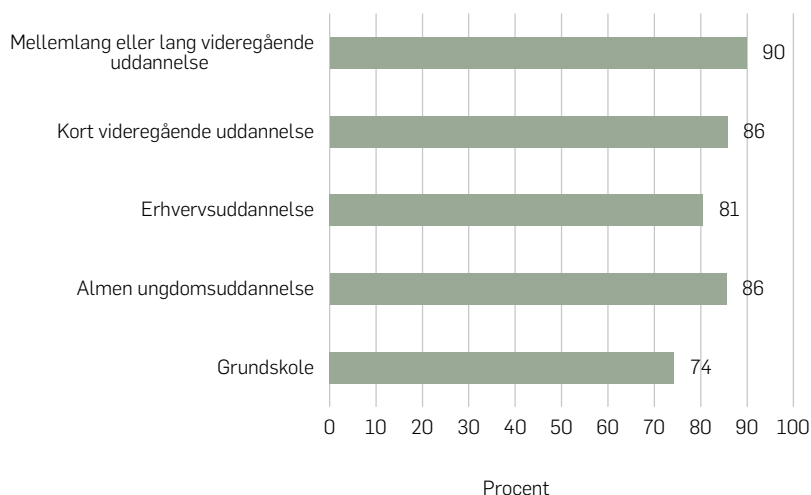
Med hensyn til holdningerne til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk og til hensyntagen til personer med langvarigt sygefravær (figur 5.2 og figur 5.3), ser vi også, at lønmodtagere med en grundskoleuddannelse er markant mindre positive end lønmodtagere med uddannelse ud over grundskole. Blandt lønmodtagere med en grundskoleuddannelse er 74 pct. positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, og 58 pct. er positive over for, at virksomheden tager hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Sammenlignet hermed er der blandt lønmodtagere med en mellemlang eller lang videregående uddannelse 90 pct., der er positive over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, og 74 pct., der er positive over for, at virksomheden tager hensyn til personer med langvarigt sygefravær.

Det vil sige, at vi, uanset om vi ser på holdninger til ansættelse eller hensyntagen til personer med nedsat arbejdsevne, langvarigt syge personer eller personer med anden etnisk baggrund end dansk, finder, at

personer med en uddannelse er mere positive end personer udelukkende med et grundskoleniveau. Dette resultat er i overensstemmelse med andre undersøgelser, som viser, at holdninger afhænger af uddannelse (se fx Gaasholt & Togeby, 1995).

FIGUR 5.2

Andelen af lønmodtagere, som er meget positive eller ret positive over for, at der nyansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdspladsen. Særligt for uddannelsesniveau. Vægtet procent.

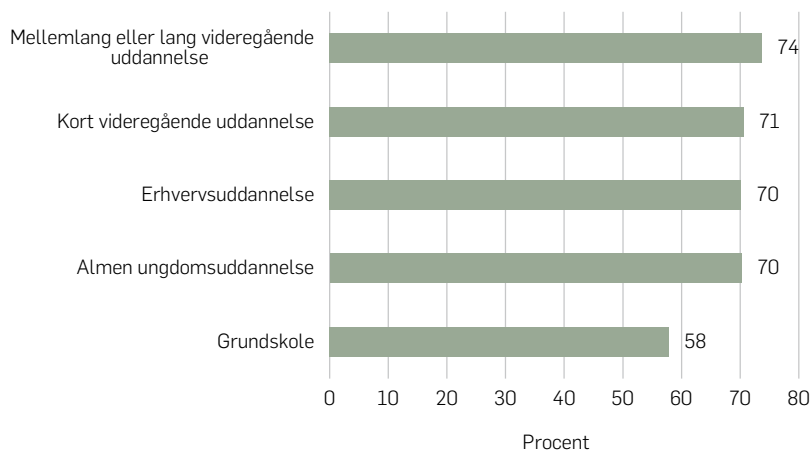


Anm.: Forskellen mellem lønmodtager med grundskole og lønmodtagere i de øvrige uddannelsesgrupper er testet med en χ^2 -test. For alle grupperne finder vi en forskel på 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4, kvartal 2011.

FIGUR 5.3

Andelen af lønmodtagere, som er meget positive eller ret positive over for, at virksomheden tager hensyn til personer med lang varigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte Særsilt for uddannelsesniveau. Vægtet procent.



Anm.: Forskellen mellem lønmodtager med grundskole og lønmodtagere i de øvrige uddannelsesgrupper er testet med en χ^2 -test. For alle grupperne finder vi en forskel på 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Der er flere mulige forklaringer på, hvorfor uddannelse har betydning for personers tolerance over for udsatte grupper. Gaasholt & Togeby (1995) angiver tre mulige forklaringer:

1. Uddannelse har en oplysende og dannende effekt. Gennem uddannelse sker en indlæring af sociale og politiske normer. Endvidere forøger uddannelse personens kognitive kompetencer, der foruden øget viden giver kompetencer til at skabe logisk sammenhæng mellem holdninger på forskellige områder (Gaasholt & Togeby nævner et eksempel på konsistens i holdninger: Hvis man mener, at man som dansker har ret til at have et hus i Spanien, er det også rimeligt, at spaniere skal have ret til at have et hus i Danmark).
2. De forskellige uddannelsesgruppers situation og interesser: De højtuddannede befinder sig i en mere privilegeret situation end lavtuddannede, og det er derfor mere eller mindre gratis at være tolerant.

Fx er det måske især de lavuddannede, som oplever personer med anden etnisk baggrund end dansk og personer med nedsat arbejdsevne som konkurrenter på arbejdsmarkedet. Der er også nogle, der har hævdet, at uddannelse skaber tryghed og handleedygtighed, og at intolerance hos lavtuddannede hænger sammen med følelse af utryghed og magtesløshed over for den verden, de lever i.

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

På baggrund af den positive sammenhæng mellem holdninger og uddannelse kan man forvente, at et øget uddannelsesniveau blandt lønmodtagere vil betyde mere positive holdninger til det sociale engagement blandt lønmodtagerne (i hvert fald hvis de to første forklaringer på sammenhæng mellem uddannelse og holdninger er gældende). Dog nævner Gaasholt & Togeby (1995), at et øget skel mellem personer med og uden uddannelse kan øge følelsen af afmagt i gruppen af personer uden uddannelse og dermed have en negativ indflydelse på holdningerne til det sociale engagement.

AF- ELLER BELASTES LØNMODTAGERNE VED ANSÆTTELSE AF MEDARBEJDERE PÅ SÆRLIGE VILKÅR?

I hvilket omfang lønmodtagere oplever, at ansættelsen af en kollega med nedsat arbejdsevne er en belastning eller aflastning i deres dagligdag, kan afhænge af situationen på arbejdsmarkedet. Fx kan en situation med høj ledighed betyde, at de personer med nedsat arbejdsevne, som kommer ud på arbejdsmarkedet, er stærkere, end i en situation med lav ledighed. I den sidste årbog (Thuesen m.fl., 2010) undersøgte vi, om der var sket en ændring i oplevelsen af, om kollegaer med nedsat arbejdsevne opleves som belastning eller aflastning i forbindelse med den økonomiske krise. Dette blev undersøgt ved at sammenligne årene 2007 til 2009. Besvarelsene for disse to år fremgår også af tabel 5.9 sammen med besvarelsene for 1999 og 2011.

TABEL 5.9

Lønmodtagerne er fordelt efter, om de mener, at medarbejdere på særlige vilkår betyder, at de og/eller deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	1999***	2007***	2009**	2011
Aflastes	34	23	21	20
Belastes	12	31	24	24
Både-og	5	12	8	7
Hverken-eller	26	27	31	32
Ved ikke	23	8	16	17
I alt	100	101	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6781	6273	5623	6237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 1999, 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 1999, 2007, 2009 og 2011.

Thuesen m.fl. (2010) finder delvis støtte for påstanden om en sammenhæng mellem ledighed og oplevelsen af belastning (se også tabel 5.9): Andelen, der oplever, at en kollega med nedsat arbejdsevne belaster i det daglige arbejde, er faldet fra 31 pct. i 2007 til 24 pct. i 2009. Derimod ligger andelen, der oplever, at en kollega med nedsat arbejdsevne aflaster i det daglige arbejde, på et forholdsvis lavt niveau i både 2007 og 2009. En sammenligning af årene 2009 og 2011 viser til gengæld, at der ikke under krisen er sket ændringer i, om en kollega med nedsat arbejdsevne opleves som en belastning eller en aflastning, se tabel 5.9.

HOLDNINGER TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER

Som det fremgår af kapitel 3, viser tidligere undersøgelser, at personer med psykiske lidelser har særligt svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. En af forklaringerne på den forholdsvis lave beskæftigelsesgrad blandt personer med psykiske lidelser er formentlig stereotype opfattelser og diskrimination af personer med psykiske lidelser. I hvert fald viser flere undersøgelser, at mange personer med psykiske lidelser oplever sig stigmatiserede i arbejdslivet. Nogle oplever fx, at de mister deres job på grund af deres psykiske lidelse, mens andre oplever problemer med mobning på arbejdspladsen. Andre undersøgelser viser endvidere, at der hos mange opstår en følelse af ubehag, usikkerhed og frygt, når de konfronteres med personer med psykiske lidelser (se Vendsborg m.fl., 2011;

Schademan m.fl., 2008). Nogle psykiske lidelser indebærer mere stigmatisering end andre. Fx anses skizofreni som mere uforudsigelig og farlig end depression og angst (Vendsborg m.fl., 2011).

I dette afsnit undersøger vi lønmodtagernes holdninger til ansættelser af personer med psykiske lidelser. Bemærk i den forbindelse, at vi har en meget bred definition af psykiske lidelser, som fx omfatter skizofreni, depression og stress. Vi starter med at se på udviklingen i lønmodtagernes holdninger fra 2007 til 2011. 2007 var det første år, hvor spørgsmål om personer med psykiske lidelser indgik i SFI's undersøgelse af virksomheders sociale engagement. I 2011 svarede omkring en tredjedel (32 pct.) af lønmodtagerne, at de i høj eller nogen grad vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale får at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse, se tabel 5.10. Det er en forholdsvis stor andel, som er betænkelig ved at arbejde sammen med personer med en psykisk lidelse, og det bidrager formentlig til at forklare resultater i andre undersøgelser, som viser, at det er svært for personer med psykiske lidelser at komme ind på arbejdsmarkedet. Det er dog positivt, at andelen af lønmodtagere, som i høj eller nogen grad er betænkelige, er faldet siden 2007: andelen var 41 pct. i 2007, 36 pct. i 2009 og 32 pct. i 2011.

TABEL 5.10

Lønmodtagerne fordelt efter, om de vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2007***	2009***	2011
Ja i høj grad	9	6	6
Ja, i nogen grad	32	30	26
Næsten ikke	19	22	19
Slet ikke	34	29	40
Ved ikke/uoplyst	6	13	9
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2007, 2009 og 2011.

Lønmodtagerne er også blevet spurgt, om de mener, at ansættelser af personer med en psykisk lidelse vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet.

Besvarelsenerne på dette spørgsmål er vist i tabel 5.11. I 2011 mente 21 pct. af lønmodtagerne, at personer med en psykisk lidelse i høj eller nogen grad vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. Dette er dog en lidt mindre andel end i 2007, hvor den tilsvarende andel var 27 pct.

TABEL 5.11

Lønmodtagerne fordelt efter, i hvilken grad de er enig eller uenig i, at ansættelser af personer med en psykisk lidelse vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. Opdelt efter undersøgelsesår. Vægtet procent.

	2007***	2009***	2011
I høj grad	6	4	4
I nogen grad	21	17	16
I mindre grad	29	26	21
Slet ikke	33	33	40
Ved ikke	11	21	18
I alt	100	101	99
Uvægtet procentgrundlag	6.273	5.626	6.237

Anm.: Forskellen mellem 2011 og henholdsvis 2007 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau. Kolonnerne summer ikke til 100 pga. afrunding til hele tal.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2007, 2009 og 2011.

På baggrund af tabel 5.10 og tabel 5.11 kan vi samlet sige, at en stor andel af lønmodtagerne er betænkelig ved at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser, men at der trods alt er en positiv udvikling, idet andelen af lønmodtagere, der er betænkelige, er faldende i perioden 2007 til 2011.

Hvor betænkelig lønmodtagerne er ved at få en kollega, der har en psykisk lidelse, kan meget vel afhænge af, om de har erfaringer med at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser (se Couture m.fl., 2003). Derfor ser vi nu på, om det har betydning for lønmodtagernes holdning, om der er ansat personer med psykiske lidelser på deres arbejdsplads. Kapitel 3 viser, at omkring hver fjerde lønmodtager angiver, at der er ansat personer med psykiske lidelser på deres arbejdsplads.

Resultaterne i tabel 5.12 og tabel 5.13 tyder på, at det har betydning for lønmodtagernes holdning, om der er ansat personer med en psykisk lidelse på deres arbejdsplads. Fx er 46 pct. af de lønmodtagere, der angiver, at der er ansat personer med en psykisk lidelse på deres arbejdsplads, slet ikke betænkelige ved at komme til at arbejde sammen med en person, som har en psykisk lidelse. Det tilsvarende tal for løn-

modtagere, som angiver, at der ikke er ansat personer med en psykisk lidelse på deres arbejdsplads, er 39 pct. (se tabel 5.12).²⁶

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

TABEL 5.12

Lønmodtagerne fordelt efter, om de vil være betænkelige, hvis de ved en ansættelsessamtale til et nyt job får at vide, at de vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Opdelt efter, om der er ansat personer med psykiske lidelser på lønmodtagerens arbejdsplads. 2011. Vægtet procent.

	Er der ansat personer med psykiske lidelser på lønmodtagerens arbejdsplads		
	Ja	Nej***	Ved ikke***
Ja i høj grad	6	8	5
Ja, i nogen grad	25	28	24
Næsten ikke	18	19	17
Slet ikke	46	39	33
Ved ikke	5	5	21
I alt	100	99	100
Uvægtet procentgrundlag	1.609	3.029	1.599

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

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

26. Ligesom med holdningerne til tiltag over for personer med nedsat arbejdsevne, personer med højt sygefravær og personer med anden etnisk baggrund end dansk, så er det vigtigt at være opmærksom på, at den positive sammenhæng mellem konkrete erfaringer og holdninger til dels kan skyldes sortering. Hermed mener vi, at arbejdsgivere, der ansætter personer med psykiske lidelser, også ansætter medarbejdere, som har en mere positiv holdning til personer med psykiske lidelser, end medarbejdere i andre virksomheder.

TABEL 5.13

Lønmodtagerne fordelt efter, i hvilken grad de er enige i følgende udsagn: Ansættelser af personer med en psykisk lidelse vil betyde dårligere kvalitet i arbejdet. Opdelt efter, om der er ansat personer med psykiske lidelser på lønmodtagerens arbejdsplads. 2011. Vægtet procent.

	Er der ansat personer med psykiske lidelser på lønmodtagerens arbejdsplads		
	Ja	Nej***	Ved ikke***
Ja i høj grad	4	6	2
Ja, i nogen grad	16	18	13
Næsten ikke	22	23	18
Slet ikke	50	40	31
Ved ikke	8	14	36
I alt	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag	1.609	3.029	1.599

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

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

HVILKE FORHOLD BIDRAGER TIL HOLDNINGERNE TIL PERSONER MED PSYKISKE LIDELSER?

Ligesom vi tidligere i dette kapitel undersøgte, hvilke forhold der bidrager til at forklare lønmodtagernes holdning til virksomheders sociale engagement, ser vi i dette afsnit på, hvilke forhold der påvirker lønmodtagernes holdning til personer med en psykisk lidelse i 2011. Der er anvendt regressionsanalyse. Den afhængige variabel har værdien 1, hvis lønmodtageren i høj eller nogen grad er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med psykiske lidelse, og værdien 0, hvis lønmodtagere næsten eller slet ikke er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med psykiske lidelse. Lønmodtagere, som har svaret ”ved ikke” på spørgsmålet indgår ikke i analyserne.

Tabel 5.14 viser hovedresultaterne af regressionsanalysen. Kun de grupper af variable, som samlet bidrager signifikant til lønmodtagernes holdning, er vist i denne tabel. Gennemsnitsværdier for baggrundsvariablene og de fulde resultater fra regressionsanalyserne findes i bilag 3.

TABEL 5.14

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorerens betydning om lønmodtageren er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. År 2011.

<i>Alder</i>	
15-29 år	+
30-44 år	+
45-66 år	ref.
<i>Indeks for psykisk arbejdsmiljø:</i>	
Under 5	i.s.
5 op til 6	i.s.
6 op til 7	+
7 op til 8	+
8 op til 9	+
9 til og med 10	ref.
Ved ikke	+

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B5.2, som viser de fulde sæt af resultater af en probit-regression med en afhængig variabel, der beskriver, om lønmodtageren er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. Kun variabel-grupper, som samlet er signifikante, er medtaget i denne oversigtstabel. "+" angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og det psykiske arbejdsmiljø. "-" angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og det psykiske arbejdsmiljø. "i.s." angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. "ref." angiver, at variablen er referencekategori. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Kun to af de forhold og personkarakteristika, som er inddraget i analysen, er signifikante:

- Alder: Jo yngre lønmodtagerne er, jo mere betænkelige er de ved at arbejde sammen med personer med en psykisk lidelse.
- Psykisk arbejdsmiljø: Der er ingen forskel på lønmodtagere, som oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er meget dårligt på deres arbejdsplads (indekset har en værdi på under 6), og lønmodtagere, som oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er meget godt på deres arbejdsplads (indekset har en værdi på mindst 9). Lønmodtagere med en værdi fra 6 og op til 9 er derimod mere betænkelige ved at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser end lønmodtagere med en værdi på mindst 9. For en mere grundig diskussion af sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og holdninger, se kapitel 7.

Samlet kan man vel sige, at vi ikke bliver meget klogere på, hvad der forklarer lønmodtagernes betænkeligheder ved at arbejde sammen med personer med psykiske lidelser. De faktorer, som bidrager til at forklare

holdningerne til personer med nedsat arbejdsevne, langvarigt syge personer og personer med anden etnisk baggrund end dansk, bidrager ikke til at forklare holdningerne til personer med psykiske lidelser (med alder som en undtagelse).

OPSUMMERING

Dette kapitel viser, at lønmodtagerne generelt er positive over for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk og hensyntagen til personer med langvarigt sygefravær. Samtidig tyder resultaterne på, at disse holdninger ikke i særlig stort omfang er påvirkede af den økonomiske situation og ledighedsniveauet.

En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne er derimod betænkelig ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. I 2011 var omkring en tredjedel (32 pct.) af de adspurgte lønmodtagere i høj grad eller nogen grad betænkelige ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse. Andelen af lønmodtagere, som er betænkelige, er dog faldet siden 2007: Andelen var 41 pct. i 2007 og 36 pct. i 2009.

Jo flere konkrete erfaringer lønmodtagerne har med et socialt engagement på arbejdspladsen, desto mere positive er deres holdninger til personer med nedsat arbejdsevne, langvarig sygdom, en psykisk lidelse eller anden etnisk baggrund end dansk.

En lang række karakteristika ved lønmodtagerne, deres ansættelse og deres arbejdssted bidrager endvidere til at forklare holdningerne til personer med nedsat arbejdsevne, langvarigt sygefravær eller anden etnisk baggrund end dansk. Fx betyder øget uddannelsesniveau mere positive holdninger. Unge lønmodtagere er endvidere mindre positive end de øvrige lønmodtagere, mens lønmodtagere ansat på særlige vilkår, med få sygedage eller med deltidsarbejde er mere positive end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, med mange sygedage eller med deltidsarbejde.

De faktorer, som bidrager til at forklare holdningerne til personer med nedsat arbejdsevne, langvarigt syge personer og personer med anden etnisk baggrund end dansk, bidrager ikke til at forklarer holdningerne til personer med psykiske lidelser. Den eneste undtagelse er alder: De unge lønmodtagere er mere betænkelige ved at arbejde sammen med

en person med en psykisk lidelse end de øvrige lønmodtagere, ligesom de er mindre positive over for personer med nedsat arbejdsevne, langvarigt syge personer og personer med anden etnisk baggrund end dansk. Det er dermed nogle andre forhold end de karakteristika ved lønmodtageren, ansættelsen og arbejdspladsen, som vi kan måle, der er bestemmende for lønmodtagernes holdninger til personer med psykiske lidelser.

PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Job på særlige vilkår er en vigtig del af den aktive beskæftigelsespolitik. I dette kapitel sætter vi derfor særligt fokus på de lønmodtagere, som i vores undersøgelse har svaret, at de er ansat på særlige vilkår. Det gør vi med en række spørgsmål, hvormed vi prøver at indkredse deres særlige situation på arbejdsmarkedet. De er specielt blevet spurgt om deres behov for skånehensyn og arbejdets betydning for dem. På den måde får vi et indtryk af, hvad der især spiller en rolle for lønmodtagere ansat på særlige vilkår.

Ud over disse specielt målrettede spørgsmål har vi stillet disse lønmodtagere to spørgsmål, som vi også har stillet til alle lønmodtagere under et i kapitel 2 og 3: Hvordan de vurderer virksomhedens rummelighed, og hvordan de oplever risikoen for at blive arbejdsløs. Personer ansat på særlige vilkår er i særlig grad afhængige af virksomhedens rummelighed, og derfor er det interessant at se, hvordan de oplever den, herunder at sammenligne deres oplevelse med den, som lønmodtagere ansat på ordinære vilkår har. Ligeledes har det interesse at undersøge, om personer ansat på særlige vilkår føler sig mere eller mindre truede af arbejdsløshed i forhold til ordinære ansatte.

I gennemgangen af besvarelsenerne opdeler vi jobbene på særlige vilkår i to grupper bestemt af deres primære formål i beskæftigelsespolitikken: 1) fleksjob, løntilskudsjob til førtidspensionister og aftalebaserede

skånejob, som alle i princippet er faste ansættelser til personer med begrænsninger i arbejdsevnen; 2) løntilskudsjob og virksomhedspraktik, som begge er midlertidige ansættelser, hvis hovedformål er at afklare eller forbedre mulighederne på arbejdsmarkedet for aktuelt ledige og personer i risiko for at blive ledige.

Det er vigtigt at være opmærksom på, hvordan disse job er afgørende elementer i regeringens beskæftigelsespolitik. De forskellige faste ansættelser til personer med nedsat arbejdsevne skal bidrage til at skabe et rummeligt arbejdsmarked, hvor flest mulige kan få et aktivt arbejdsliv, også selvom man på grund af fysiske eller psykiske begrænsninger ikke kan yde en fuld arbejdsindsats. De to midlertidige ansættelser er først og fremmest rettet mod personer, hvis primære problem er ledighed, men bruges dog også til personer, der udover ledighed også har andre problemer.

Navnlig fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister har stor aktualitet i øjeblikket. Det skyldes, at regeringen sammen med en række andre partier i slutningen af juni 2012 har vedtaget en reform af fleksjob og førtidspension, som medfører store ændringer af disse to ordninger. Løntilskudsjob og virksomhedspraktik til ledige er ligeledes omdiskuteret, da der er rejst tvivl om, hvorvidt alle disse typer af midlertidige job skaber ordinær beskæftigelse til deltagerne. Vores udgangspunkt i kapitlet er dog udelukkende det gældende regelsæt for de forskellige job på særlige vilkår.

I kapitlet viser vi først, hvor mange lønmodtagere der i vores undersøgelse angiver at være ansat i de forskellige job på særlige vilkår. Dernæst beskriver vi, hvilke skånehensyn disse personer oplever, der bliver taget til dem på deres respektive arbejdspladser, samt hvad jobbet på særlige vilkår betyder for dem. Herefter ser vi på, hvordan lønmodtagerne oplever deres arbejdsplads' rummelighed, og sammenligner deres oplevelse med ordinært ansattes. Endelig undersøger vi, om personer ansat på særlige vilkår føler sig mere eller mindre truede af arbejdsløshed sammenlignet med personer ansat på ordinære vilkår.

FORDELINGEN AF LØNMODTAGERE BLANDT JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

3 pct. af samtlige lønmodtagere svarer i vores undersøgelse, at de er ansat på særlige vilkår. Fordelingen af disse lønmodtagere blandt typerne af job på særlige vilkår ser vi af tabel 6.1, hvor vi har opdelt jobbene i tabellen i faste og midlertidige ansættelser. Som det fremgår, er lønmodtagere ansat i et fast job på særlige vilkår som fleksjobbet det mest almindelige.²⁷ I 2011 var 62 pct. af de adspurgte lønmodtagere, der var ansat på særlige vilkår, ansat i fleksjob, hvilket er en mindre stigning fra 2009, hvor 58 pct. af lønmodtagerne på særlige vilkår havde et fleksjob. Sammenlignet med tal fra Danmarks Statistik er andelen af personer i fleksjob i denne undersøgelse overrepræsenteret (se tabel 2.6 i kapitel 2).

TABEL 6.1

Andelen af lønmodtagere i forskellige typer af job på særlige vilkår. 2009 og 2011.

	2009	2011
Fleksjob	58	62
Løntilskudsjob for førtidspensionister (skånejob)	7	5
Aftalebaseret skånejob	7	4
Virksomhedspraktik	4	4
Løntilskudsjob for dagpengemodtagere eller kontanthjælpsmodtagere	17	14
Andet – åbent svar	6	10
I alt	99	99
Uvægtet procentgrundlag	194	189

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

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

I de to andre typer af faste job på særlige vilkår er andelen af lønmodtagere langt mindre end andelen i fleksjob. Andelen af førtidspensionister i løntilskudsjob udgør 5 pct. af ansættelserne på særlige vilkår i 2011, hvilket er mindre fald på 2 procentpoint fra 2009. Med hensyn til aftalebaserede skånejob er andelen af lønmodtagere ifølge vores undersøgelse gået ned fra 7 pct. i 2009 til 4 pct. i 2011. Disse job er aldrig blevet særligt udbredte, siden de blev mulige at oprette i 1995 som led i de sociale kapitler i overenskomsterne.

27. Enkelte kommuner opretter midlertidige fleksjob til udsatte ledige, samtidig med at kommunen genopretter retten til statsrefusion for denne gruppe (Discus, 2010).

Ifølge tabel 6.1 er lønmodtagere ansat i midlertidige løntilskudsjob den næststørste gruppe. I 2009 udgjorde andelen af lønmodtagere i disse løntilskudsjob 17 pct., mens deres andel var 14 pct. i 2011. Dette fald er ikke i overensstemmelse med Danmarks Statistiks opgørelse af antallet af ledige i løntilskudsjob, idet der er sket en markant stigning i antallet af ledige i disse job i denne periode. Gruppen af ledige i løntilskudsjob er endvidere underrepræsenteret i denne undersøgelse i forhold til Danmark Statistiks opgørelse i forhold til fx andelen af personer i fleksjob, jf. tabel 2.6 i kapitel 2. Endelig siger 4 pct. af lønmodtagerne, at de er ansat i de korte virksomhedspraktikker, og den andel var den samme både i 2009 og 2011. Ifølge Danmarks Statistik er der også sket en stigning i antallet af lønmodtagere i disse jobtyper, jf. tabel 2.6 i kapitel 2.

Sammenfattende kan vi konstatere, at langt de fleste lønmodtagere i fast ansættelser på særlige vilkår er ansat i fleksjob, mens kun få lønmodtagere er ansat i løntilskudsjob for førtidspensionister. Blandt de midlertidige ansættelser på særlige vilkår er de fleste ansat i løntilskudsjob, hvor andelen ligger på 14 pct. af alle lønmodtagere på særlige vilkår.

SKÅNEHENSYN

I dette afsnit vil vi belyse, hvilke skånehensyn lønmodtagerne ansat på særlige vilkår oplyser, at deres arbejdsplads har tilbudt dem. Vi ser sådanne skånehensyn som en særlig tilrettelæggelse af arbejdsopgaver for personer med nedsat arbejdsevne, som derved får mulighed for at arbejde på vilkår, som passer til deres særlige forudsætninger. Årsagerne til, at nogle personer får behov for særlige skånehensyn, er flere. Det kan være et medfødt handicap, fysisk eller psykisk, en ulykke, en alvorlig sygdom, nedslidning eller forskellige sociale problemer.

I tabel 6.2 ses fordelingen af de svar, som lønmodtagerne har givet på spørgsmålene om, hvilke særlige skånehensyn der bliver taget til dem på deres arbejdsplads. Inden vi beskriver tabellen nærmere, skal vi først rette opmærksomheden mod et par vigtige forhold. For det første er det kun lønmodtagere, som arbejder i et job på særlige vilkår på tidspunktet for interviewet, som er blevet stillet disse spørgsmål. For det andet ser vi her den primære grund til, at vi har slået de faste og midlertidige job sammen i hver sin gruppe. De faste job – fleksjob, løntilskudsjob til førtidspensionister og aftalebaserede skånejob – er overvejende til

personer med nedsat arbejdsevne, som har behov for særlige skånehensyn. De fleste midlertidige job er derimod løntilskudsjob til ledige, som formentlig ikke kræver særlige skånehensyn. Imidlertid kan nogle personer i løntilskudsjob og virksomhedspraktik godt have særlige behov for skånehensyn, hvis de har særlige problemer ud over ledighed. Ligeledes kan personer på ledighedsydelse komme i virksomhedspraktik. I begge tilfælde vil det typisk indebære, at der bliver taget særlige hensyn til de involverede personer under praktikken.

TABEL 6.2

Andelen af lønmodtagere ansat på særlige vilkår, hvor der er særlige skånehensyn, opdelt efter typer af skånehensyn, særskilt for fast og midlertidig ansættelse. 2009 og 2011. Procent.

	Fast ansættelse		Midlertidig ansættelse	
	2009	2011	2009	2011
Har støtte fra kolleger på arbejdspladsen, som kan hjælpe i dagligdagen	37	33	12	6
Har hvilepauser i løbet af dagen	26	25	8	7
Har ingen tunge arbejdsopgaver (løft m.v.)	33	41	5	5
Har ingen stressende arbejdsfunktioner (ingen tidsfrister eller deadlines)	15	18	5	3
Har fysiske hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen	17	14	2	.
Har støtte fra personlig assistent (ledsager, tolk m.v.)	1	1	.	.
Andet	16	14	0	4
Nej, ingen skånehensyn	12	19	62	77
Uvægtet procentgrundlag	134	136	46	35

Anm.: Da der kan markeres flere svarmuligheder, summer procenttallene ikke til 100 pct.

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

Det mest almindelige skånehensyn i 2011 for lønmodtagere med fast ansættelse på særlige vilkår er, at lønmodtageren ikke har nogen tunge arbejdsopgaver, jf. tabel 1.2. 41 pct. i denne gruppe er fritaget for sådanne belastninger i 2011, hvilket er en stigning fra 33 pct. i 2009. Det er formentlig blandt andet personer med fysiske handicap, nedslidte personer og sygdomsramte, som har sådant et behov. Kun 5 pct. af lønmodtagerne i midlertidig ansættelse er fritaget for tunge arbejdsopgaver. Et andet vigtigt skånehensyn er støtte fra kollegaer, som kan hjælpe i dagligdagen, jf. tabel 1.2. 33 pct. af lønmodtagerne i fast ansættelse får sådan en hjælp i 2011 mod 37 pct. i 2009. Dette skånehensyn var det mest udbredte i 2009 blandt midlertidig ansatte i job på særlige vilkår, hvor det udgjorde 12 pct. blandt denne gruppe af lønmodtagere, men det er siden faldet

markant til 6 pct. i 2011. Hvilepauser i løbet af arbejdsdagen, fysiske hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen samt ingen stressende arbejdsfunktioner er også ganske udbredte skånehensyn til lønmodtagere med fast ansættelse, mens de ikke er det for lønmodtagere med midlertidig ansættelse. For lønmodtagere med fast ansættelse bemærker vi specielt, at der er sket en mindre stigning i antallet af personer i den gruppe af lønmodtagere, som ikke har stressende arbejdsprocesser, såsom tidsfrister eller deadlines. Stigningen går fra 15 pct. i 2009 til 18 pct. i 2011 og kan indikere, at flere og flere bliver ramt af stress og har behov for særlige vilkår.

I den åbne svarkategori har vi også bedt svarpersonerne selv at sætte ord på, hvilke skånehensyn de oplever. En stor del af disse lønmodtagere fremhæver, at de arbejder på nedsat tid, så dette hensyn må siges at være forholdsvis udbredt.²⁸ Andre stikord under det punkt viser stor fleksibilitet i brugen af skånehensyn. For eksempel nævner en svarperson, at pågældende kun har dagvagter, mens en anden selv kan planlægge arbejdet.

Alt i alt ser vi, at der tages skånehensyn til de fleste lønmodtagere i faste job på særlige vilkår. Dette er også hovedideen med disse job, og vi må formode, at de fleste lønmodtagere ansat i sådanne job ikke ville kunne bestride det, hvis der ikke blev taget de hensyn. Til gengæld kræver de fleste ansatte i midlertidige job på særlige vilkår ikke særlige hensyn, hvilket sikkert hænger sammen med, at disse lønmodtagere i langt de fleste tilfælde er ledige i løntilskudsjob, hvis eneste problem er ledighed. Dog vil der også være ledige, der har problemer ud over ledighed og skal have skånehensyn ligesom lønmodtagere i revalidering eller lønmodtagere på ledighedsydelse.

I dette afsnit sætter vi fokus på, hvad lønmodtagere ansat på særlige vilkår finder tiltrækkende ved deres job. Det gør vi ved at belyse, hvilke motiver disse lønmodtagere har for at arbejde, og om jobbet herudover bidrager til større livskvalitet. Som i sidste afsnit er spørgsmålene om motiver kun blevet stillet til lønmodtagerne ansat på særlige vilkår.

Inden for motivationsteorien findes forskellige retninger, som giver forskellige svar på, hvad der motiverer mest i jobbet. Normalt samles disse svar i tre hovedmotiver for at arbejde (Winter m.fl., 2008,

28. Vi har ikke spurgt til nedsat timeantal som et særligt skånehensyn, da vi tog for givet, at det var et af de hensyn, alle personer med nedsat arbejdsevne havde behov for og således ikke udgjorde et særskilt hensyn.

Scheuer, 1999). Det første motiv er, at lønmodtagernes grundlæggende interesse er økonomisk, og derfor fokuserer lønmodtagerne primært på løn, forfremmelse og arbejdstid m.m. Det andet er, at det er det sociale eller kollegiale samvær, der spiller den afgørende rolle for lønmodtagerne. Det tredje handler om, at lønmodtagerne ønsker at realisere sig selv. De stiller krav om at have et meningsfuldt arbejde, hvor de kan udfolde sig selv og på den måde øge deres selvværd.

Undersøgelser viser imidlertid, at de tre motiver ikke hver for sig kan forklare, hvad der er drivkraften bag lønmodtageres ønske om at arbejde. Problemet er mere sammensat, og den nævnte liste dækker givetvis ikke alle motiver, som spiller en rolle. Der er ikke desto mindre en tendens til at holde fast i de tre motiver og samtidig sige, at det er flere af motiverne, som bestemmer lønmodtagernes motiver på samme tid, og at de enkelte motivers betydning varierer fra person til person (Winter m.fl., 2008).

I vores undersøgelse bliver svarpersonernes motiver måske endnu mere sammensatte, når lønmodtagerne arbejder på særlige vilkår. I hvert fald kan et særskilt eller ekstra motiv hos lønmodtagere med nedsat arbejdsevne for eksempel være, at de er på en arbejdsplads, hvor der bliver taget højde for deres særlige situation. Der kan også være tale om et særligt motiv ved at blive fastholdt på sin arbejdsplads, fordi arbejdspladsen kender ens kompetencer og erfaringer, og dermed kan ens ressourcer blive udnyttet bedre, og ens arbejds motivation kan derved øges.

Endelig er et interessant aspekt, om det er større livskvalitet, som motiverer lønmodtagerne. Vi ser øget livskvalitet som en bred betegnelse for en mere tilfredsstillende og meningsfuld tilværelse. Den øgede livskvalitet på grund af jobbet på særlige vilkår skal ses i forhold til en passiv tilværelse.

I tabel 6.3 fungerer de forskellige motiver som overskrifter for spørgsmålene om arbejdets betydning for lønmodtagerne ansat på særlige vilkår. Vi behandler de forskellige motiver og de tilhørende spørgsmål i den rækkefølge, som de er beskrevet ovenfor, og som de er opstillet i tabellen.

For knap en tredjedel af lønmodtagerne er et vigtigt motiv, at jobbet på særlige vilkår giver dem mulighed for at tjene deres egne penge. Til gengæld er det sociale samvær med kollegaerne afgørende for omkring 50 pct. af lønmodtagerne. Dette kunne indikere, at positive sociale

relationer på arbejdet har større betydning for lønmodtagere ansat i disse job, end økonomiske motiver har det.

Vender vi os mod de motiver, som vedrører lønmodtageres selvrealisering, er der kun 7 til 8 pct. af lønmodtagerne i fast ansættelse, som mener, at de har fået et job, som passer til deres ambitioner. Det kan måske skyldes, at de har måttet slække på deres ambitioner på grund deres nedsatte arbejdsevne. De har måttet acceptere et job, som de kan varetage med deres nedsatte arbejdsevne, men som ikke udfordrer dem.

Når det kommer til de særskilte motiver, giver ca. en tredjedel af lønmodtagerne i fast ansættelse på særlige vilkår udtryk for, at de har fået et arbejde, hvor der bliver taget højde for deres særlige situation, mens kun en tiendedel af lønmodtagerne i midlertidig ansættelse gør det, jf. tabel 6.3. I begge tilfælde er niveauet nogenlunde det samme i 2009 og 2011. Det kan undre, at der ikke er flere lønmodtagere med fast ansættelse, der tillægger det betydning, at de har fået et arbejde med skånchensyn, da det primært må være det, som gør, at de kan bestride deres arbejde. Derimod er det ikke nogen overraskelse, at så få af lønmodtagerne med midlertidig ansættelse angiver, at der bliver taget særlige hensyn til dem, da de fleste i denne gruppe er lønmodtagere, som især har ledighed som problem.

Et andet motiv, som hænger specielt sammen med lønmodtagere ansat med nedsat arbejdsevne er muligheden for at komme tilbage til sin arbejdsplads. Kun 6 til 7 pct. af lønmodtagerne med fast ansættelse anfører det som et motiv, og det er måske et udtryk for, at behovet for fastholdelse ikke vægtes så højt hos disse lønmodtagere i forhold til nogle af de andre motiver.

Med hensyn til livskvalitet er 38 pct. af lønmodtagerne med fast ansættelse mere tilfredse med tilværelsen i 2011, mens 46 pct. var det i 2009. Årsagen til dette markante fald er uklar. Det tilsvarende mål for lønmodtagerne i midlertidige ansættelser går markant op fra 31 pct. i 2009 til 40 pct. i 2011. Det lignende mål for en mere meningsfuld hverdag ligger på et pænt niveau for begge grupper i 2011, men det bemærkes specielt, at det for de midlertidige ansatte er steget fra 24 pct. i 2009 til 47 pct. i 2011. Det er således tydeligt, at disse midlertidige ansættelsesformer gør flere ledige tilfredse i dag end for et par år siden.

TABEL 6.3

Andelen af lønmodtagere ansat på særlige vilkår opdelt efter motiver for at arbejde, særskilt for fast og midlertidig ansættelse, 2009 og 2011. Procent.

	Fast ansættelse		Midlertidig ansættelse	
	2009	2011	2009	2011
<i>Løn</i>				
Jeg tjener min egen løn	39	28	35	29
Jeg har fået flere penge til rådighed om måneden	3	3	5	9
<i>Socialt</i>				
Jeg har fået gode kolleger	59	50	26	61
<i>Selvrealisering</i>				
Jeg har fået udfordringer som passer til mine ambitioner	7	8	2	13
Jeg har fået mulighed for at indgå i en almindelig arbejdssammenhæng	16	17	9	38
<i>Hensyn til min situation</i>				
Jeg har fået et arbejde, hvor der bliver taget højde for min særlige situation	33	30	9	11
Jeg har kunnet komme tilbage på min arbejdsplads	6	7	0	0
<i>Livskvalitet</i>				
Jeg er blevet mere tilfreds med tilværelsen	46	38	31	40
Jeg har fået et meningsfuldt indhold i hverdagen	49	54	24	47
Andet	7	10	7	6
Ved ikke	9	6	23	16
Uvægtet procentgrundlag	134	136	46	35

Anm.: Da der kan markeres flere svarmuligheder, summer procenttallene ikke til 100 pct.

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

Vi kan derfor konkludere, at de mere ”bløde faktorer” har større effekt på tilfredsheden for mange af lønmodtagerne i disse job end de mere ”hårde”. Således vægter mange gode kollegaer og et meningsfuldt arbejde højere end det at tjene sin egen løn.

OPLEVELSEN AF VIRKSOMHEDENS RUMMELIGHED

Vi har bedt de enkelte svarpersoner om at give en samlet bedømmelse af deres arbejdsplads' rummelighed, hvor rummeligheden dækker over flere af de spørgsmål, som blev behandlet i kapitel 3 og 4: hvilke hensyn arbejdspladsen tager til ældre medarbejdere, børnefamilier og medarbejdere i langvarig sygdom/krise, samt endelig om arbejdspladsen fastholder og ansætter personer med nedsat arbejdsevne.

Ud over at se på de to grupper af lønmodtagere ansat på faste og midlertidige særlige vilkår inddrager vi også som særskilt svarene for alle lønmodtagere ansat på ordinære vilkår. En sammenligning af svarene mellem disse tre grupper giver os mulighed for at se, hvordan svarpersonerne oplever virksomhedens rummelighed afhængigt af deres situation på arbejdsmarkedet. Er opfattelsen af arbejdspladsens rummelighed bestemt af, om man er ansat på ordinære eller særlige vilkår?

Svarpersonerne bedømte rummeligheden ud fra en skala fra 1 til 10, hvor 1 er "overhovedet ikke rummelig" og 10 er "meget rummelig". Som i kapitel 3, har vi inddelt denne skala i tre grader af rummelighed: *lav*, som dækker bedømmelser fra 1 til 3, *middel*, som dækker fra 4 til 7 og *høj*, som dækker fra 8 til 10.

Tabel 6.4 viser, at der er en vis forskel på bedømmelsen af rummelighed mellem de forskellige grupper. 77 pct. af lønmodtagerne i faste ansættelser på særlige vilkår vurderer i 2011 deres arbejdsplads' rummelighed som høj, mens det tilsvarende procenttal er 60 pct. for lønmodtagere i ordinære ansættelser. Den højere bedømmelse af arbejdspladsens rummelighed hos lønmodtagerne i faste ansættelser på særlige vilkår kan skyldes, at de i dagligdagen oplever, hvordan der bliver taget skånehensyn til dem, hvorimod det ikke på samme måde gør sig gældende for lønmodtagere i ordinære ansættelser.

Af det ovenstående fremgår det, at de fleste fastansatte på særlige vilkår giver en relativt god bedømmelse af deres arbejdsplads' rummelighed, mens de ordinært ansatte bedømmer rummeligheden som lavere. Denne forskel skyldes antageligvis, at de to grupper ikke i samme grad er afhængige af arbejdspladsens rummelighed.

TABEL 6.4

Lønmodtagerne fordelt efter oplevelsen af deres arbejdsplads' rummelighed, særskilt for fast, midlertidig og ordinær ansættelse. 2009 og 2011. Procent.

	Bedømmelse af rummelighed			I alt	Uvægtet procentgrundlag
	Lav	Middel	Høj		
<i>Fast ansættelse på særlige vilkår</i>					
2009	1	19	80	100	134
2011	4	19	77	100	136
<i>Midlertidig ansættelse på særlige vilkår</i>					
2009	0	24	76	100	46
2011	3	33	64	100	35
<i>Ordinær ansættelse</i>					
2009	4	34	62	100	5.386
2011	4	36	60	100	5.963

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1 procent-niveau og *** signifikans på et 0,01 procent-niveau.

Svarfordelingen for ordinært ansatte er ikke helt den samme som i kapitel 3, hvor den omfatter samtlige lønmodtagere i undersøgelsen, både ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår.

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

OPLEVELSEN AF ARBEJDSLØSHEDSRISIKO

Tabel 6.5 viser, på hvilken måde lønmodtagerne oplever deres arbejdsløshedsrisiko afhængigt af deres ansættelsesforhold.

Ikke overaskende viser tabellen, at personer, der er ansat på særlige vilkår i midlertidige stillinger, oplever den højeste arbejdsløshedsrisiko, sammenlignet med fastansatte ansat på både særlige og ordinære vilkår.

Vi bemærker i øvrigt, at personer i varige job på særlige vilkår tilkendegiver et fald i arbejdsløshedsrisikoen i perioden 2009-2011. I 2009 oplevede 13 pct. en stor arbejdsløshedsrisiko. Den andel er faldet til 7 pct. i 2011. Faldet er dog ikke signifikant. Derudover er det bemærkelsesværdigt, at andelen af personer ansat i faste job på særlige vilkår, der oplever en lille arbejdsløshedsrisiko, ligger på niveau med personerne ansat i faste job på ordinære vilkår. Andelene er her henholdsvis 47 pct. og 52 pct.

Opsamlende viser tabellen således, at personer ansat i faste job på særlige vilkår oplever en lige så stor jobsikkerhed som personer på

ordinære vilkår. Dette tyder på, at personer ansat i fast ansættelse på særlige vilkår (primært fleksjob), ikke føler sig mere udsatte end deres kollegaer på ordinære vilkår på deres respektive arbejdspladser.

TABEL 6.5

Lønmodtagerne fordelt efter oplevelsen af egen arbejdsløshedsrisiko, særskilt for fast, midlertidig og ordinær ansættelse. 2009 og 2011. Procent.

	Oplevet arbejdsløshedsrisiko					Uvægtet procent grundlag
	Stor	Nogen	Lille risiko	Ingen	I alt	
<i>Fast ansættelse på særlige vilkår</i>						
2009	13	13	50	25	101	134
2011	7	20	47	27	100	136
<i>Midlertidig ansættelse på særlige vilkår</i>						
2009	36	29	25	10	100	46
2011	50	23	27	.	100	35
<i>Ordinær ansættelse</i>						
2009	7	13	48	31	99	5.386
2011***	9	16	52	23	100	5.963

Anm.: Forskellen mellem 2011 og 2009 er testet med en χ^2 -test. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1 procent-niveau og *** signifikans på et 0,01 procent-niveau.

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

Svarfordelingen for ordinært ansatte er ikke helt den samme som i kapitel 2, hvor den omfatter samtlige lønmodtagere i undersøgelsen, både ordinært ansatte og ansatte på særlige vilkår.

Kilde: SFT's tillægsspørgsmål om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 2011.

OPSUMMERING

3 pct. af samtlige lønmodtagere i Danmark svarer, at de er ansat i job på særlige vilkår, når det opgøres på baggrund af denne undersøgelse. Heraf udgør ansættelser i fleksjob hovedparten med en andel på lidt over 50 pct., mens løntilskudsjob også repræsenterer en stor andel med knap 15 pct.

De fleste af de lønmodtagere, som er ansat på særlige vilkår på grund af nedsat arbejdsevne, får støtte i form af skånebehov i forbindelse med deres arbejde, mens kun få af lønmodtagerne i midlertidige ansættelser får denne støtte. Det mest udbredte skånebehov i dag til førstnævnte gruppe er ingen tunge arbejdsopgaver (41 pct.). Mange af lønmodtagerne i de faste ansættelser på særlige vilkår har også hvilepauser i

løbet af dagen (25 pct.), ligesom mange ikke har nogen stressende arbejdsfunktioner (18 pct.).

Jobbet på særlige vilkår tilfredsstiller flere motiver for de involverede lønmodtagere. Cirka halvdelen er blevet mere tilfredse med tilværelsen, og lidt over halvdelen siger, de har fået gode arbejdskolleger. Lige godt 30 pct. giver udtryk for, at de er glade for at tjene deres egen løn.

Med hensyn til lønmodtagernes oplevelse af virksomhedens rummelighed bedømmer ca. 80 pct. af lønmodtagere i fast ansættelse på særlige vilkår graden af rummelighed på deres arbejdsplads som høj. Dette er en større andel end lønmodtagere ansat på ordinære vilkår, hvor lidt over 62 pct. oplever graden af rummelighed som høj.

Endelig er det de lønmodtagere, som er ansat i midlertidige job på særlige vilkår, som oplever den største arbejdsløshedsrisiko. For de fastansatte på særlige vilkår og de ordinært ansat er den oplevede trussel henholdsvis langt mindre og på samme niveau. Personer i faste job på særlige vilkår føler sig således lige så jobsikre eller jobusikre som personer ansat på ordinære vilkår.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG SOCIALT ENGAGEMENT

I dette kapitel analyserer vi sammenhængen mellem lønmodtagernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads på den ene side og lønmodtagerne opfattelse af arbejdspladsens rummelighed og lønmodtagernes holdninger til virksomhedernes sociale engagement på den anden side.

Det er første gang, at SFI's undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement har medtaget spørgsmål omkring det psykiske arbejdsmiljø, og dette kapitel indeholder derfor ikke sammenligninger over tid. Det psykiske arbejdsmiljø er inddraget denne gang for at give en større forståelse for faktorer bag det sociale engagement. Man kan fx forestille sig, at jo bedre det psykiske arbejdsmiljø er, desto mere overskud har lønmodtagerne og virksomhederne til at være rummelige. Hvis dette er tilfældet, vil det vise sig ved, at lønmodtagere på arbejdssteder med et godt psykisk arbejdsmiljø vil opfatte deres arbejdsplads som mere rummelig og vil have mere positive holdninger til det sociale engagement end lønmodtagere på arbejdspladser med et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Vores måling af det psykiske arbejdsmiljø bygger på den enkelte lønmodtagers oplevelse af, hvor godt det psykiske arbejdsmiljø er på deres arbejdsplads. Målingen er baseret på et udvalg af spørgsmål udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), se næste afsnit.

Vi starter kapitlet med en beskrivelse af, hvordan vi i denne undersøgelse måler psykisk arbejdsmiljø, og hvordan oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø varierer for lønmodtagere med forskellige personkarakteristika og på forskellige virksomhedstyper. Dernæst viser vi sammenhængene mellem oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø og arbejdspladsens rummelighed, og til sidst sammenhængene mellem det oplevede psykiske arbejdsmiljø og lønmodtagernes holdninger til virksomhedernes sociale engagement.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ – OPERATIONALISERING

Til at operationalisere psykisk arbejdsmiljø anvender vi spørgsmål udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). NFA har udviklet 40 spørgsmål, som beskriver 23 forskellige egenskaber ved det psykiske arbejdsmiljø (Arbejdsmiljøinstituttet, 2006a og 2006b).²⁹ Vi har ikke haft mulighed for at inddrage alle 40 spørgsmål og har derfor udvalgt 12 af NFA's spørgsmål, som repræsenterer forskellige egenskaber ved det psykiske arbejdsmiljø. Vi har medtaget følgende spørgsmål til SFI's undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement:

Mening i arbejdet:

- Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
- Føler du, at du yder en vigtig indsats?

Involvering i arbejdspladsen:

- Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?
- Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?

Belønning i arbejdet:

- Bliver dit arbejde påskønnet af ledelsen?
- Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?

Ledelseskvalitet:

- Prioriterer den nærmeste ledelse trivselen på arbejdspladsen højt?
- Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?

29. NFA's spørgeskema findes i tre udgaver: Et kort, et mellemlangt og et langt. Det er det korte skema, som indeholder 40 spørgsmål (se <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/>).

Tillid mellem ledelse og medarbejdere:

- Kan man stole på udmeldinger, der kommer fra ledelsen?
- Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?

Stress:

- Hvor tit har du været stresset?
- Hvor tit har du været irriteret?

På baggrund af de 12 spørgsmål danner vi et indeks for, hvordan lønmodtagerne oplever det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Værdierne for indekset varierer fra 0 til 10 – jo højere værdi, desto bedre psykisk arbejdsmiljø. Hvordan indekset præcist er konstrueret, er nærmere beskrevet i bilag 2.

Når man danner et indeks, er det vigtigt, at de spørgsmål, der danner grundlag for indekset, samvarierer. Vi har testet samvariationen ved at beregne Cronbachs alpha, som har en værdi mellem 0 og 1: Jo tættere værdien er på 1, desto mere samvariation. Vi får en værdi for Cronbachs alpha på 0,85, hvilket viser stor samvariation mellem de 12 spørgsmål.

DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I DANSKE VIRKSOMHEDER

Hvordan lønmodtagerne har svaret på de 12 spørgsmål, der indgår i indekset for psykisk arbejdsmiljø, er vist i tabel 7.1. Besvarelsen af spørgsmålene tyder på, at de fleste lønmodtagere oplever, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er godt. Især er der mange, som ”i meget høj grad” eller ”i høj grad” oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde og har stor personlig betydning for dem (ca. 90 pct.). Det spørgsmål, hvor besvarelsen falder mest negativ ud, er, om den nærmeste ledelse er god til at planlægge arbejdet. Her svarer 15 pct. ”i ringe grad” eller ”i meget ringe grad”. Endvidere er der 25 pct., som er stressede ”en del af tiden” eller ”hele tiden”, 22 pct., som er irriteret ”en del af tiden” eller ”en stor del af tiden”, og 25 pct., som kun ”delvist” eller ”i ringe grad” mener, at ledelsen prioriterer trivsel på arbejdspladsen.³⁰

30. En sammenligning viser, at lønmodtagerne i SFT's undersøgelse fra 2011 oplever det psykiske arbejdsmiljø som værende væsentligt bedre end lønmodtagerne i NFA's undersøgelse fra 2005.

TABEL 7.1

Lønmodtagerne fordelt efter deres svar på hvert enkelt af de 12 spørgsmål, som indgår i indekset for psykisk arbejdsmiljø. Procent.

	5	4	3	2	1	0	I alt
1. Er arbejdsopgaverne meningsfulde?	49	39	8	1	1	2	100
2. Føler du, at du yder en arbejdsindsats?	50	41	5	1	0	2	99
3. Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	32	39	17	7	2	3	101
4. Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?	35	37	12	6	6	4	100
5. Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen?	33	42	14	5	2	4	100
6. Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	37	47	10	3	1	3	101
7. Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen?	29	39	18	7	2	5	100
8. Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejde?	18	33	24	11	4	10	100
9. Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	27	43	17	5	2	5	99
10. Stoler ledelsen på, at medarbejdere gør et godt stykke arbejde?	35	48	9	2	1	6	101
11. Hvor tit har du været stresset?	30	41	19	6	1	2	99
12. Hvor tit har du været irriteret?	30	45	17	5	0	3	100
Uvægtet beregningsgrundlag (antal)	6.327						

Anm.: I de ti første spørgsmål svarer indekssværdierne til følgende: 5="i meget høj grad", 4="i høj grad", 3="delvist", 2="i ringe grad", 1="i meget ringe grad" og 0="ved ikke".

I de to sidste spørgsmål svarer indekssværdierne til følgende: 5="på intet tidspunkt", 4="lidt af tiden", 3="en del af tiden", 2="en stor del af tiden", 1="hele tiden" og 0="ved ikke".

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Besvarelsenerne af de 12 spørgsmål vist i tabel 7.1 er samlet i indekset for psykisk arbejdsmiljø, se tabel 7.2. I præsentationen af indekset har vi inddelt skalaen, så en værdi på under 5 gælder for "dårligt psykisk arbejdsmiljø", en værdi fra 5 og op til 8 gælder for "middel godt psykisk arbejdsmiljø", og en værdi 9 og med 10 gælder for "godt psykisk arbejdsmiljø". Bemærk, at personer, der har svaret "ved ikke" på mindst et af de 12 spørgsmål, ikke indgår i beregningen af indekset, og derfor er antallet af personer, som indgår i beregningsgrundlaget mindre i tabel 7.2 end i tabel 7.1.

Vores måling af psykisk arbejdsmiljø viser, at en stor andel af lønmodtagerne oplever et middelgodt eller godt psykisk arbejdsmiljø på

En mulig forklaring kan være, at spørgsmålene ikke indgår i den samme kontekst i de to skemaer (se Thuesen m.fl., 2010).

deres arbejdsplads, men også at omkring 1 ud af 10 lønmodtagere oplever et dårligt psykisk arbejdsmiljø, se tabel 7.2.

TABEL 7.2

Lønmodtagerne fordelt efter, hvor godt de oplever, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er. Procent.

	Alle
<i>Dårligt psykisk arbejdsmiljø:</i>	
Under 5	4
Fra og med 5 op til 6	7
<i>Middel godt psykisk arbejdsmiljø:</i>	
Fra og med 6 op til 7	16
Fra og med 7 op til 8	33
<i>Godt psykisk arbejdsmiljø:</i>	
Fra og med 8 op til 9	24
Fra og med 9 til og med 10	16
I alt, pct.	100
Uvægtet beregningsgrundlag	5.081
Gennemsnit	7,62
(Standardafvigelse)	(1,39)

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

FAKTORER, SOM FORKLARER DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Det psykiske arbejdsmiljø kan variere for lønmodtagere med forskellige personkarakteristika og for forskellige virksomhedstyper. I dette afsnit ser vi nærmere på, hvordan forskellige person- og virksomhedskarakteristika hænger sammen med lønmodtagernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 7.3 viser, hvordan henholdsvis mænd og kvinder oplever det psykiske arbejdsmiljø. Forskellene mellem mænd og kvinder er forholdsvis små, men signifikante. Kvinderne oplever et lidt bedre psykisk arbejdsmiljø end mændene. En sammenligning af mændene og kvinderne med hensyn til svarerne på de 12 spørgsmål, der indgår i indekset for psykisk arbejdsmiljø, viser, at kvinderne i højere grad end mændene lider

af stress og er irritable, men svarer mere positivt eller ligeså positivt som mændene på de øvrige 10 spørgsmål.³¹

TABEL 7.3

Lønmodtagerne fordelt efter, hvor godt de oplever, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er, særskilt for køn. Procent.

	Mænd*	Kvinder
	Pct.	Pct.
<i>Dårligt psykisk arbejdsmiljø:</i>		
Under 5	4	4
Fra og med 5 op til 6	8	7
<i>Middel godt psykisk arbejdsmiljø:</i>		
Fra og med 6 op til 7	19	16
Fra og med 7 op til 8	32	32
<i>Godt psykisk arbejdsmiljø:</i>		
Fra og med 8 op til 9	23	25
Fra og med 9 til og med 10	15	17
I alt, pct.	101	101
Uvægtet beregningsgrundlag	2.580	2.501
Gennemsnit	7,56**	7,67
(Standardafvigelse)	(1,39)	(1,39)

Anm.: Forskellen mellem mænd og kvinder i fordelingen af indekset for det psykiske arbejdsmiljø er testet med en χ^2 -test og er angivet i den første række. Forskellen i gennemsnitsværdien for de to køn er testet med en t-test og angivet i næstnederste række. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Der er selvfølgelig også en lang række andre faktorer end køn, som kan spille en rolle for oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Vi har ved brug af regressionsanalyse undersøgt, om en række baggrundsfaktorer har betydning for det psykiske arbejdsmiljø. tabel 7.4 viser resultaterne af regressionsanalyserne. Gennemsnitsværdier for baggrundsvariablene findes i bilag 2, og de fulde resultater fra regressionsanalyserne findes i bilag 3. Der er lavet to regressionsanalyser: en, hvor sektor indgår, og en, hvor branche indgår. Det skyldes, at det ikke er hensigtsmæssigt at have både sektor og branche inde i analysen på én gang, da nogle brancher kun eller

31. Mændenes og kvindernes svar på de 12 spørgsmål er ikke vist i en tabel i rapporten. Konsforskellen i indekset kan være følsom over for, hvilke spørgsmål vi har valgt at medtage. Vi har fx ikke medtaget spørgsmål omkring følelsesmæssige krav, mobning og vold. NFA's undersøgelser viser, at kvinder oplever højere følelsesmæssige krav i deres job og er mere udsatte for mobning, vold og trusler om vold på arbejdspladsen end mænd (se Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2011).

næsten kun optræder i en af sektorerne. Resultaterne for de øvrige variable er dog (med enkelte undtagelser) de samme i de to regressionsanalyser.³²

TABEL 7.4

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorerens betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

	Regression med sektor	Regression med branche
<i>Personlige karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		
Mænd	ref.	ref.
Kvinder	+	+
<i>Uddannelse</i>		
Grundskole	ref.	ref.
Gymnasial uddannelse	÷	÷
Erhvervsfaglig uddannelse	n.s.	÷
Kort videregående uddannelse	÷	÷
Lang eller mellemlang videregående uddannelse	n.s.	÷
Uddannelse uoplyst	n.s.	n.s.
<i>Antal sygedage inden for de 12 mdr.</i>		
Under 14 dage	ref.	ref.
14 eller flere dage	÷	÷
<i>Selv vurderet helbred</i>		
Godt helbred	ref.	ref.
Mindre godt helbred	÷	÷
Ved ikke	n.s.	n.s.
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Sektor</i>		
Privat	ref.	
Offentlig	+	
Uoplyst sektor	÷	
<i>Branche</i>		ref.
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding		n.s.
Industri		÷
Infrastruktur		÷
Bygge- og anlægsvirksomhed		÷
Handel, hotel og restauration		÷
Transport, post og tele		÷
Finansiering og forretningservice		÷
Offentlig administration		÷
Undervisning og forskning		n.s.
		(Fortsættes)

32. Der er også flere af de øvrige variable, som kan være stærkt korrelerede. Vi har derfor undersøgt, om det ændrer resultaterne for de øvrige variable væsentligt, at en variabel udelades, og det gør det ikke med en enkelt undtagelse: Udelades lønmodtagernes vurdering af virksomhedens økonomiske situation, bliver sektor insignifikant (som det fremgår af kapitel 2, har offentlige ansatte et meget mere negativt billede af deres arbejdssteds økonomiske situation end privatansatte).

TABEL 7.4 FORTSAT

Oversigt over signifikante variable i forbindelse med regressionsanalyser af faktorerens betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

	Regression med sektor	Regression med branche
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	ref.	ref.
Branche uoplyst		n.s.
<i>Arbidsstedets placering</i>		
Region Hovedstaden	ref.	ref.
Region Sjælland	n.s.	n.s.
Region Syddanmark	+	+
Region Midtjylland	+	+
Region Nordjylland	+	+
Udlandet	n.s.	n.s.
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		
1-49 ansatte	ref.	ref.
50 eller flere ansatte	÷	n.s.
Antal ansatte uoplyst	÷	÷
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		
Særdeles/ret god	ref.	ref.
Nogenlunde	÷	÷
Mindre/ikke god	÷	÷
Ved ikke	÷	÷
<i>Arbejdsforhold</i>		
<i>Ansættelsesforhold</i>		
Normale vilkår	ref.	ref.
Særlige vilkår	+	+
Vilkår uoplyst	n.s.	n.s.
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	ref.
Leder	+	+
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor risiko	÷	÷
Nogen risiko	÷	÷
Lille risiko	÷	÷
Ingen risiko	ref.	ref.

Anm.: Tabellen bygger på bilagstabel B7.1, som viser de fulde sæt af resultater af en lineær regression med indekset for det psykiske arbejdsmiljø som den afhængige variabel. Kun variabel-grupper, som samlet er signifikante, er medtaget i denne oversigtstabel. "+" angiver en positiv sammenhæng mellem variablen og det psykiske arbejdsmiljø. "÷" angiver en negativ sammenhæng mellem variablen og det psykiske arbejdsmiljø. "n.s." angiver, at der ikke er en signifikant sammenhæng. "ref." angiver, at variablen er referencekategori. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Resultater af regressionsanalyserne:

- Køn: Kvinder oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end mænd.
- Uddannelse: Den generelle tendens er, at lønmodtagere med uddannelse ud over grundskole oplever et signifikant dårligere psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere, der kun har grundskolen. Dette gælder for alle uddannelsesniveauerne i regressionsanalysen, hvor branche er inkluderet. Når sektor er inkluderet i stedet for branche, adskiller lønmodtagere med erhvervsfaglig uddannelse og mellemlang eller lang videregående uddannelse sig ikke fra lønmodtagere med grundskole. Dette skyldes nok, at sektor og uddannelsesniveau er mere korreleret end branche og uddannelsesniveau.
- Antal sygedage inden for de seneste 12 måneder: Lønmodtagere med 14 eller flere sygedage oplever et dårligere psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere med under 14 sygedage.
- Selvvurderet helbred: Lønmodtagere med mindre godt helbred oplever et dårligere psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere med godt helbred.
- Sektor: Lønmodtagere i den offentlige sektor oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere i den private sektor.
- Branche: Lønmodtagere inden for "undervisning og forskning" og inden for "sundheds- og velfærdsinstitutioner" oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere i de øvrige brancher.
- Virksomhedsstørrelse: Lønmodtagere på virksomheder med 50 eller flere ansatte oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere på virksomheder med under 50 ansatte. Når vi kontrollerer for branche i stedet for sektor, bliver virksomhedsstørrelse dog insignifikant.
- Ansættelsesform: Lønmodtagere ansat på særlige vilkår oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere ansat på normale vilkår.
- Ledere eller medarbejdere: Ledere oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end medarbejdere.
- Selvvurderet arbejdsløshedsrisiko: Lønmodtagere, som vurderer, at de ingen risiko har for at blive arbejdsløse, oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere, som vurderer, at de har en risiko for at blive arbejdsløse.

- Virksomhedens økonomiske situation: Lønmodtagere, som vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er særdeles god eller ret god, oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere, som vurderer, at virksomhedens økonomiske situation er nogenlunde, mindre god eller ikke er god.

Som det fremgår, er der mange forhold, som påvirker (eller bliver påvirket af) lønmodtagernes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Vi vil her kort diskutere nogle af resultaterne.

Der kan være flere forklaringer på den sammenhæng, vi finder mellem helbred (målt enten ved antal sygedage eller selv vurderet helbred) og psykisk arbejdsmiljø. Et dårligt arbejdsmiljø kan have en negativ indflydelse på lønmodtagerens helbred. Omvendt kan helbredet påvirke det psykiske arbejdsmiljø, fx ved at der skal tages særlige arbejdsmiljøhensyn på grund af helbredsproblemer, eller ved at arbejdsmiljøet vurderes anderledes, hvis man har helbredsproblemer (se Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2011).

På samme måde er det plausibelt, at en dårlig økonomisk situation for arbejdspladsen såvel som en høj selv vurderet arbejdsløshedsrisiko har en negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø, men et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan måske også betyde, at lønmodtageren er mere sårbar og får en mere negativ opfattelse af arbejdspladsens økonomiske situation og sin egen ledighedsrisiko.

Som nævnt finder vi, at lønmodtagere inden for ”undervisning og forskning” og inden for ”sundheds- og velfærdsinstitutioner” oplever et signifikant bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere inden for de øvrige brancher. Dette er måske umiddelbart overraskende, idet undersøgelser af fx ældreplejen viser, at det psykiske arbejdsmiljø i ældreplejen på flere dimensioner er dårligere end det psykiske arbejdsmiljø blandt et repræsentativt udsnit af samtlige lønmodtagere i Danmark (Sejbæk m.fl., 2010). Men vores resultat er påvirket af, hvilke spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø, vi har inddraget. Undersøgelser fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at lønmodtagere inden for ”undervisning og forskning” og inden for ”sundheds- og velfærdsinstitutioner” oplever højere følelsesmæssige krav end de øvrige lønmodtagere, og som endvidere ligger over gennemsnittet for alle lønmodtagere med hensyn til konflikter mellem arbejds- og familieliv. Dette er to dimensioner

af det psykiske arbejdsmiljø, som vi ikke har med i vores undersøgelse (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2012).

DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ OG VIRKSOMHEDERNES RUMMELIGHED

Hvis det psykiske arbejdsmiljø i en virksomhed er dårligt, kan man måske forvente, at både ledere og medarbejdere mangler overskud til at være rummelige, fx til at tage sig af medarbejdere ansat på særlige vilkår eller tage hensyn til en kollega, der har svært ved at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen. Omvendt kan man også forestille sig, at det har en negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø, hvis en medarbejder oplever, at arbejdspladsen ikke er rummelig – at der ikke er plads til at skille sig ud.

Vi har undersøgt sammenhængen mellem lønmodtagernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø, og hvor rummelig de oplever, at deres virksomhed er, se tabel 7.5. Vi finder en meget stor forskel på det psykiske arbejdsmiljø på virksomheder med en lav grad af rummelighed og virksomheder med en høj grad af rummelighed: på virksomheder med lav grad af rummelighed oplever 23 pct. af lønmodtagerne et dårligt psykisk arbejdsmiljø og 14 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø. På virksomheder med en høj grad af rummelighed oplever 5 pct. af lønmodtagerne et dårligt psykisk arbejdsmiljø og 43 pct. et godt psykisk. Dette resultat bekræftes i regressionsanalyserne i kapitel 3 (se tabel 3.9).

TABEL 7.5

Lønmodtagerne fordelt efter, hvor godt de oplever, at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er, særskilt for i hvilken grad de vurderer, at der er rummelighed på deres arbejdsplads. Procent.

	Lav grad af rummelighed ***	Middel grad af rummelighed***	Høj grad af rummelighed
<i>Dårligt psykisk arbejdsmiljø</i>			
Under 5	21	5	1
Fra og med 5 op til 6	12	9	4
<i>Middel psykisk arbejdsmiljø:</i>			
Fra og med 6 op til 7	19	18	11
Fra og med 7 op til 8	16	26	27
<i>Godt psykisk arbejdsmiljø</i>			
Fra og med 8 op til 9	10	13	25
Fra og med 9 til og med 10	4	5	18
<i>Ved ikke</i>	19	24	14
I alt, pct.	101	100	100
Uvægtet beregningsgrundlag	219	2.775	3.743
Gennemsnit	6,14***	7,10***	7,98
(Standardafvigelse)	(1,91)	(1,35)	(1,21)

Anm.: Forskellen i fordelingen på indekset for det psykiske arbejdsmiljø efter grad af rummelighed på arbejdspladsen, er testet med en χ^2 -test og er angivet i den første række (personer med lav grad eller middel grad af rummelighed på deres arbejdsplads sammenlignes med personer med høj grad af rummelighed). Forskellen i gennemsnitsværdierne er testet med en t-test og angivet i anden nederst række. * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

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

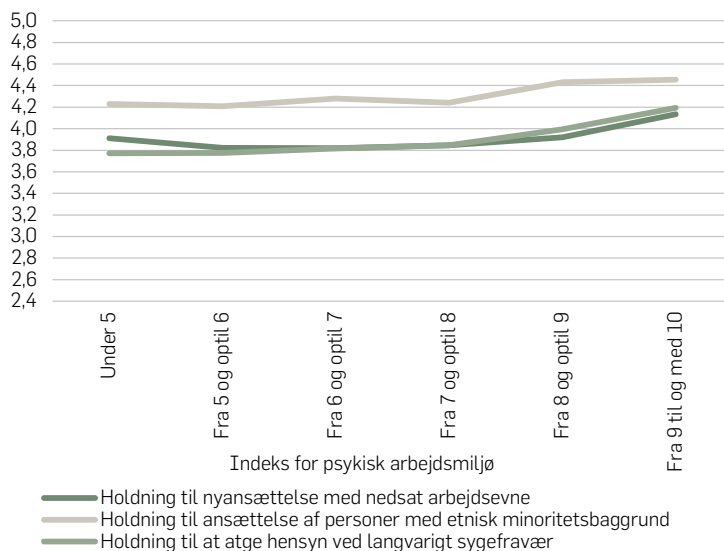
Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ OG LØNMODTAGERNES HOLDNINGER

Hvis det psykiske arbejdsmiljø har betydning for den enkelte lønmodtagers oplevelse af rummelighed, vil oplevelsen af et dårligt psykisk arbejdsmiljø sandsynligvis også slå igennem i lønmodtagerens holdninger til de konkrete typer af ansættelser, som vi har undersøgt i kapitel 5. Om dette er tilfældet, undersøger vi i dette afsnit.

FIGUR 7.1

Sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og holdninger (1=meget negativ og 5=meget positiv) til en række spørgsmål vedrørende rummelighed.¹⁾



Anm.: Forskellen mellem holdningerne for personer med en værdi for det psykiske arbejdsmiljø på under 5 og en værdi på mindst 9 er testet med en t-test. Med hensyn til holdninger til nyansættelse med nedsat arbejdsevne og til ansættelse af personer med etnisk minoritetsbaggrund finder vi en signifikant forskel på 5-procent-niveau. For holdninger til at tage hensyn ved langvarigt sygefravær finder vi en signifikant forskel på 0,1-procent-niveau.

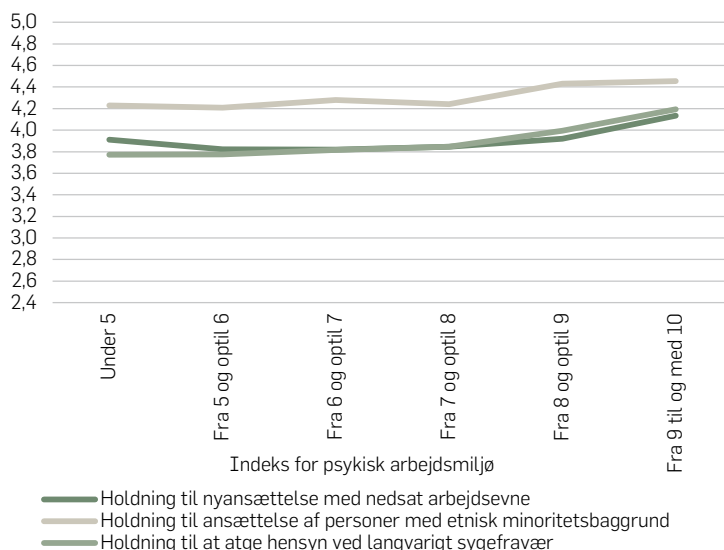
1. Den lodrette akse viser gennemsnittet for besvarelsen af hvert af de tre holdningsspørgsmål. Besvarelsesne har værdier fra 1 (meget negativ) til 5 (meget positiv), se kapitel 5 for en fordeling på svarkategorier. Den vandrette akse viser det psykiske arbejdsmiljø, grupperet som vist i tabel 6.2.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

Figur 7.1 viser, hvordan oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø hænger sammen med: 1) holdninger til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, 2) holdninger til ansættelse af personer med anden etnisk oprindelse end dansk og 3) holdninger til at tage særligt hensyn til personer med langvarigt sygefravær. Figuren viser (i overensstemmelse med vores forventninger), at jo bedre det psykiske arbejdsmiljø opleves, desto mere positive er lønmodtagerne over for alle tre typer af persongrupper. Disse resultater er også i overensstemmelse med resultaterne fra regressionsanalyserne i kapitel 5, som viser, at jo bedre det psykiske arbejdsmiljø er, desto højere værdi for holdningsindekset (dvs. jo mere positive holdninger).

FIGUR 7.2

Sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og betænkelse ved at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse (4=slet ikke betænkelig og 1=høj grad betænkelig).



Anm.: Forskellen mellem holdningerne for personer med forskellige værdier for det psykiske arbejdsmiljø er testet med en t-test. Forskellen i holdninger for personer med en værdi under 5 og for personer med en værdi på mindst 9 er ikke signifikant på et 5-procent-niveau. Derimod adskiller personer med en værdi fra 5 og op til 9 sig signifikant fra personer med en værdi på mindst 9.

- Den lodrette akse viser gennemsnittet for besvarelsen af spørgsmålet om betænkelse ved personer med psykiske lidelser. Besvarelsene har værdien fra 1 (slet ikke betænkelig) til 4 (i høj grad betænkelig), se kapitel 5 for en fordeling på svarkategorier. Den vandrette akse viser det psykiske arbejdsmiljø, grupperet som vist i tabel 6.2.

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

Figur 7.2 viser sammenhængen mellem det psykiske arbejdsmiljø, og hvor betænkelige lønmodtagerne er ved at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse. Vi finder ikke nogen entydig sammenhæng her. Lønmodtagere, hvis vurdering af arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø ligger mellem indeks 5 og 9, har mere negative holdninger til personer med psykiske lidelser end lønmodtagere, hvis vurdering ligger under en indekssværdi på 5 (det psykiske arbejdsmiljø opleves som meget dårligt) og lønmodtagere, hvis vurdering ligger på en indekssværdi på mindst 9 (det psykiske arbejdsmiljø opleves som meget godt). Disse resultater understreger en af konklusionerne i kapitel 5: Det er nogle andre faktorer, som bidrager til at forklare holdningerne til personer med psy-

kiske lidelser, end til holdningerne til personer med nedsat arbejdsevne, langvarigt syge personer og personer med anden etnisk baggrund end dansk.

OPSUMMERING

Dette kapitel viser, at en stor andel af lønmodtagerne er på en arbejdsplads, som de vurderer, har et middelhøjt eller godt psykisk arbejdsmiljø, men også, at omkring 1 ud af 10 lønmodtagere er på en arbejdsplads, som de vurderer, har et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

En lang række karakteristika ved lønmodtageren, virksomheden og ansættelsesforholdet hænger sammen med det psykiske arbejdsmiljø. Fx finder vi, at kvinder og personer med godt helbred har et bedre psykisk arbejdsmiljø end mænd og personer med mindre godt helbred. Lønmodtagere i den offentlige sektor har et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere i den private sektor, og lønmodtagere inden for brancherne "undervisning og forskning" og inden for "sundheds- og velfærdsinstitutioner" har et bedre psykisk arbejdsmiljø end lønmodtagere inden for andre brancher. Der er endvidere en stærk negativ sammenhæng mellem lønmodtagerens vurdering af egen ledighedsrisiko og virksomhedens økonomiske situation på den ene side og det psykiske arbejdsmiljø på den anden side. Som beskrevet i dette kapitel, kan vores resultater vedrørende sammenhængen mellem karakteristika og det psykiske arbejdsmiljø dog være påvirket af, hvilke spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø vi har valgt at inddrage i spørgeskemaet. Det er vigtigt at være opmærksom på i diskussionen af resultaterne.

Kapitlet viser også, at der er en meget stor forskel på det psykiske arbejdsmiljø på virksomheder med en lav grad af rummelighed og virksomheder med en høj grad af rummelighed. På virksomheder med lav grad af rummelighed har 23 pct. af lønmodtagerne et dårligt psykisk arbejdsmiljø og 14 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø. På virksomheder med en høj grad af rummelighed har 5 pct. af lønmodtagerne et dårligt psykisk arbejdsmiljø og 43 pct. et godt psykisk arbejdsmiljø. Som diskuteret i dette kapitel kan en forklaring være, at både ledere og medarbejdere mangler overskud til at være rummelige, hvis det psykiske arbejdsmiljø er dårligt. Omvendt kan man også forestille sig, at det har en negativ ind-

flydelse på det psykiske arbejdsmiljø, hvis en medarbejder oplever, at arbejdspladsen ikke er rummelig.

Jo bedre det psykisk arbejdsmiljø er, desto mere positive holdninger har lønmodtagerne til virksomhedernes sociale engagement, idet de er mere positive over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, ansættelse af personer med anden etnisk oprindelse end dansk og særligt hensyntagen til personer med langvarigt sygefravær. Derimod er sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og holdninger til personer med en psykisk lidelse ikke entydig.

BILAG

BILAG 1 DATAGRUNDLAG

I dette bilag beskriver vi først kort datagrundlaget for undersøgelsen. Data er indsamlet af Danmarks Statistik (DST) som en del af deres Arbejdskraftundersøgelse. Beskrivelsen tager derfor udgangspunkt i det generelle materiale, som DST har udarbejdet om Arbejdskraftundersøgelsen (Danmarks Statistik, 2012) samt et notat, hvor DST beskriver, hvordan SFI indgår i undersøgelsen. Efter beskrivelsen af datagrundlaget gennemgår vi, hvilke ændringer der er sket siden undersøgelsen i 2010.

ARBEJDSKRAFTUNDERSØGELSEN

Arbejdskraftundersøgelsen belyser befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet ved at stille en lang række spørgsmål om personers beskæftigelse. Undersøgelsen bliver gennemført hvert kvartal, og det er muligt at koble sig på med ekstra spørgsmål – som SFI har gjort det i 4. kvartal 2011 i forbindelse med vores undersøgelse om det sociale engagement. I hvert kvartal opgør DST på baggrund af arbejdskraftundersøgelsen, hvor mange der i det enkelte kvartal er beskæftiget, arbejdsløse og uden for arbejdsmarkedet. Samtidig får vi svar vedrørende danskernes arbejdstid, ansættelsesforhold og jobsøgning samt mange andre spørgsmål.

Undersøgelsen bygger på en stratificeret stikprøve, hvoraf en vis procentdel svarer – i 4. kvartal 2011 var svarprocenten 65,1 pct. DST opregner disse svarpersoner til befolkningen på baggrund af en opregning, hvor der bliver taget højde for befolkningens sammensætning efter køn, alder, region, registreret ledighed, indkomst, socioøkonomisk status, uddannelse, statsborgerskab, antal børn i husstanden og flytning.

Selve stikprøven består af fire paneler. I det enkelte panel indgår interviewpersoner, som er udtrukket i samme kvartal. Det vil sige, at stikprøven består af interviewpersoner udtaget i fire forskellige kvartaler. Herudover er princippet bag deltagelsen, at interviewpersonerne deltager fire gange i løbet af halvandet år. Først deltager de i det kvartal, hvor de bliver udtrukket, og i det umiddelbart efterfølgende kvartal. Herefter er de ikke med i to kvartaler, hvorpå de igen deltager i to kvartaler. Designet af sådan en undersøgelse kaldes en ”roterende panelundersøgelse”.

DATAGRUNDLAG FOR ÅRBOGEN

I SFI's undersøgelse om ”Virksomhedernes Sociale Engagement” indgår alle personer i alderen 15-64 år, som var lønmodtager i deres hoved-

eller bijob på det tidspunkt, hvor de blev interviewet. Som lønmodtager ses alle med mindst en times arbejde på interviewtidspunktet.

Af de fire paneler, som stikprøven består af, blev spørgsmålene i SFI's undersøgelse kun stillet til interviewpersonerne i panel 2 og 3. Det betød, at i alt 9.485 personer i alderen 15-64 år deltog. I alt blev 6.246 lønmodtagere i hoved- eller bibeskæftigelse interviewet, hvilket svarer til 2.396.998 personer opregnet til hele populationen. Heraf er 6.218 personer fuldtidsbeskæftigede som lønmodtagere, og opregnet bliver det til 2.390.972 personer.

Opregningen til populationen sker ved hjælp af en vægt, som DST har skabt. I notatet fra DST fremgår det, at hver enkelt interviewperson havde en gennemsnitlig "vægt" på 384. Det vil sige, at hver enkelt interviewperson i gennemsnit repræsenterer 384 personer i den samlede population. I denne undersøgelse er denne vægt blevet anvendt til alle beregninger undtagen regressionsanalyserne, hvor der ikke er blevet brugt nogen vægt.

I 2011 lavede DST en ændring i aldersafgrænsningen, der påvirkede opregningen og derigennem vægtningen. Denne ændring har medført en lille ændring i de udregnede vægtet procenter. Det betyder, at hvis man sammenligner resultaterne af denne årbog med årbogen fra 2010 (Thuesen m.fl., 2010) er der en lille ændring i procentandelene.

SPØRGSMÅL OG TEMAER

I forhold til sidste årbog har vi ændret en del i spørgeskemaet. En del spørgsmål er taget ud, og en række nye er kommet i stedet. Disse ændringer foretager vi, fordi arbejdsmarkedspolitikken er under udvikling hele tiden, fordi nogle spørgsmål mister interesse, og andre får øget aktualitet. Det betyder blandt andet, at temaspørgsmålene om social kapital og førtidspensionister fra den forrige årbog er gået ud, mens spørgsmålene om seniorer, det psykiske arbejdsmiljø og langvarigt sygefravær er nye temaer i nærværende årbog.

Som altid stiller vi spørgsmål om udviklingen over tid med fokus på virksomheders fastholdelse, nyansættelse og tiltag over for langtidssyge.

Andre tilbagevendende spørgsmål vedrører lønmodtagernes holdning til det rummelige arbejdsmarked, nærmere bestemt lønmodtagernes holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Her-

udover har vi spurgt lønmodtagerne, om ansættelser på særlige vilkår aflaster eller belaster dem.

Vi undersøger temaet om det psykiske arbejdsmiljø med en række spørgsmål udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Spørgsmålene repræsenterer følgende egenskaber ved det psykiske arbejdsmiljø: mening i arbejdet, involvering i arbejdet, belønning i arbejdet, ledelseskvalitet, tillid mellem ledelse og medarbejdere og stress. Med disse spørgsmål kan vi blandt andet se på sammenhængen mellem det psykiske arbejdsmiljø og arbejdspladsens rummelighed og mellem det psykiske arbejdsmiljø og lønmodtagernes sociale engagement.

Under temaet om seniorer belyser vi primært, hvordan og i hvilket omfang virksomheder fastholder ældre medarbejdere.

Endelig sætter vi med et tema fokus på langtidssygefraværet. Vores interesse er primært, hvad virksomheder gør for, at langtidssyge medarbejdere kan bevare en tilknytning til arbejdspladsen under sygeperioden.

BILAG 2 INDEKS OG METODER

I dette bilag beskriver vi de benyttede metoder i undersøgelsen. Først gennemgår vi konstruktionen af de indeks, der benyttes i undersøgelsen. Dernæst behandler vi kort principperne bag frekvenstabellerne samt de former for regressionsanalyse, som benyttes i rapporten. Endelig beskriver vi valget af de baggrundsvariable, som indgår i rapportens regressio-
ner.

INDEKS

Vi benytter fire forskellige indeks i rapporten. Disse er:

- Indeks for virksomhedens konkrete tiltag med psykiske lidelser
- Indeks for virksomhedens konkrete tiltag uden psykiske lidelser
- Indeks for holdninger
- Indeks for psykisk arbejdsmiljø.

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

INDEKS FOR VIRKSOMHEDENS KONKRETE TILTAG UDEN PSYKISKE LIDELSER (0-4).

Indeks for virksomhedernes konkrete tiltag er et aggregeret mål for lønmodtagernes erfaringer med virksomhedernes konkrete handlinger vedrørende socialt engagement. Indekset summerer svarene på følgende spørgsmål:

1. Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads, som har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til job på særlige vilkår?
2. Er der eller har der inden for de to sidste år været ansat personer udefra i job på særlige vilkår på din arbejdsplads?
3. Er der eller har der inden for de to sidste år været ledige i løntilskudsjob på din arbejdsplads?

4. Er der eller har der inden for de to sidste år været ansat personer med anden etnisk baggrund end dansk på din arbejdsplads?

På hvert af disse spørgsmål kan lønmodtageren svare ”ja”, ”nej” eller ”ved ikke”. Hvis lønmodtageren svarer ”ja”, tildeles indekset en værdi på 1, hvis lønmodtageren svarer ”nej” eller ”ved ikke”, tildeles indekset en værdi på 0. Ved at summere svarene på disse spørgsmål kommer indekset til at variere mellem 0 og 4, hvor værdien 4 betyder, at virksomheden ifølge lønmodtagerne har ansatte i alle fire tiltag. Indeksets reliabilitet er testet ved hjælp af Cronbachs alpha, der har en værdi på 0,47. Det betyder, at der er en rimelig korrelation mellem de spørgsmål, som indgår i indekset.

I lønmodtagerundersøgelserne er der mange, der svarer ”ved ikke” til spørgsmålene. I langt de fleste tabeller er ”ved ikke”-kategorien medtaget i tabellen, men der, hvor ”ved-ikke”-besvarelser udgør et problem – fx i de statistiske analyser – er der lavet kontrol af analyserne både med og uden ”ved-ikke”-besvarelserne. Det er altid vanskeligt at fortolke ”ved-ikke”-besvarelser, for når der fx svares ”nej” til forekomsten af en kollega i fleksjob, er det så udtryk for en reel viden, eller er det, fordi man ikke ved det?

Det kan derfor diskuteres, hvordan ”ved ikke-svar” skal behandles i konstruktionen af indekset. Af de 6.237 personer, som har besvaret spørgeskemaet i 2011, har 2.202 personer svaret ”ved ikke” på mindst et af de fire spørgsmål. Som en følsomhedsanalyse har vi prøvet at danne indekset for de 4.055 personer, som har svaret ”ja” eller ”nej” på samtlige fire spørgsmål. Når vi udelukker personer med ”ved ikke”-svar, falder andelen med værdien nul for indekset fra 24 pct. til 21 pct. i 2011. Ser vi på udviklingen i indekset fra 2007 til 2011, er konklusionerne dog den samme, uanset om vi inkluderer ”ved ikke”-svar eller ej.

INDEKS FOR VIRKSOMHEDENS KONKRETE TILTAG MED PSYKISKE LIDELSER (0-5)

Dette indeks er beregnet, som det overstående indeks, med undtagelse af, at spørgsmålet, om der er ansatte med psykiske lidelser på arbejdspladsen, er inkluderet. Indekset summerer således over de samme fire spørgsmål som ovenstående indeks samt spørgsmålet om, hvorvidt der er ansatte med psykiske lidelser på arbejdspladsen.

De fire spørgsmål bag indekset har en Cronbachs alpha-værdi på 0,47. Det tyder derfor på, at der er en rimelig korrelation mellem de spørgsmål, som indgår i indekset.

INDEKS FOR HOLDNINGER (0-10)

Indeks for holdning er konstrueret over tre holdningsspørgsmål. Disse spørgsmål omfatter lønmodtagernes holdning til virksomhedernes:

- ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne
- ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk
- brug af særlige hensyn over for personer med langvarigt sygefravær.

Disse tre spørgsmål har følgende svarkategorier:

- Meget positiv
- Ret positiv
- Neutral
- Ret negativ
- Meget negativ.

Ved udregning af indekset tildeles svarkategorierne værdier. Besvarelsen ”meget positiv” tildeles værdien 5, ”ret positiv” værdien 4 og således tildeles værdierne nedadgående, indtil kategorien ”meget negativ” tildeles værdien 1. Det samlede indeks dannes nu ved at summere svarene over de tre spørgsmål, dividere med 3, trække 1 fra og gange med 2,5. Dermed kommer indekset til at variere mellem 0 og 10, hvor 0 er ”meget negativ”, og 10 er ”meget positiv”. Samvariansen for de spørgsmål, som indgår i indekset, er testet til en Cronbachs alpha-værdi på 0,66, der indikerer en pæn korrelation mellem de spørgsmål, som indgår i indekset.

INDEKS FOR PSYKISK ARBEJDSMILJØ (0-10)

Dette indeks bygger på 12 spørgsmål vedrørende forskellige egenskaber ved det psykiske arbejdsmiljø. De 12 spørgsmål er følgende:

1. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?
2. Føler du, at du yder en vigtig indsats?
3. Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?
4. Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?

5. Bliver dit arbejde påskønnet af ledelsen?
6. Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?
7. Prioriterer den nærmeste ledelse trivselen på arbejdspladsen højt?
8. Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?
9. Kan man stole på udmeldinger, der kommer fra ledelsen?
10. Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
11. Hvor tit har du været stresset?
12. Hvor tit har du været irriteret?

De ti første spørgsmål har følgende svarkategorier:

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I ringe grad
- I meget ringe grad.

De to sidste spørgsmål omkring stress har følgende svarkategorier:

- Hele tiden
- En stor del af tiden
- En del af tiden
- Lidt af tiden
- På intet tidspunkt.

Indekset tildeles i første omgang værdien 100, hvis interviewpersonen svarer ”i meget høj grad” på de første ti spørgsmål og ”på intet tidspunkt” på de to sidste spørgsmål. En person, der svarer ”i meget ringe grad” på de første ti spørgsmål og ”hele tiden” på de to sidste spørgsmål, tildeles værdien 0. Det vil sige, at det mest positive svar på et spørgsmål giver $100/12 = 8,3$, og det mest negative svar giver 0. De øvrige svar får point mellem 0 og 8,3 (fx får svaret ”i meget ringe grad” $(100/12)/4 = 2,1$ point). Til sidst lægges pointene fra de forskellige spørgsmål sammen og divideres med 10, så vi får et indeks, som varierer mellem 0 og 10. Bemærk, at personer, der har svaret ”ved ikke” på mindst et af de 12 spørgsmål, ikke indgår i beregningen af indekset.

Cronbachs alpha udregnes til 0,85, hvilket tyder på en høj grad af samvariation i spørgsmålene bag indekset for psykisk arbejdsmiljø.

STATISTISKE REDSKABER

I årbogen bruger vi forskellige redskaber i vores analyser. Vi benytter blandt andet almindelige frekvenstabeller. Eksempelvis bruger vi en frekvenstabel, når vi beskriver, hvor mange personer med anden etnisk baggrund, der har været ansat i de enkelte undersøgelsesår. For at vurdere, om der er forskel mellem målingen i 2011 og tidligere undersøgelsesår, laver vi et χ^2 -test. 2011 anvendes her som referenceår. Enkelte gange har vi også sammenlignet gennemsnitsværdier for forskellige grupper. Fx har vi sammenlignet gennemsnitsværdier for indekset for det psykiske arbejdsmiljø for mænd og kvinder. For at vurdere, om der er en forskel på gruppernes gennemsnitsværdier, har vi anvendt t-test.

I analyserne bruger vi to forskellige slags regressionsmodeller, dels lineær regression og dels probit-regression. Lineær regression vælges, når den variabel, der skal forklares, er kontinuert, dvs. typisk en skala med fem eller flere trin. Et eksempel er lønmodtagerens vurdering af virksomhedens rummelighed målt på en skala fra 1 til 10. Man inddrager en række baggrundsvARIABLE for at se, om de er med til at forklare virksomhedens rummelighed.

Probit-regressioner benyttes, når den variable, der skal forklares, er opdelt i to svarkategorier, fx ja eller nej. Et eksempel fra årbogen er, om lønmodtagerne er betænkelige ved at arbejde sammen med en person med psykiske lidelser. Hertil kan lønmodtageren enten svare ”ja”, ”nej” eller ”ved ikke”. De personer, der har svaret ”ved ikke”, udelukkes fra analysen. I probit-regression kan sandsynligheden for, at en lønmodtager svarer ”ja”, forklares ved at benytte en række baggrundsvARIABLE, så man kan se, hvad deres betydning for svaret er.

BAGGRUNDSVARIABLE

I vores regressionsanalyser benytter vi en længere række baggrundsvARIABLE, som tidligere undersøgelser (Rosenstock m.fl., 2008; Schademan m.fl., 2008) har vist, kan have betydning for både erfaringer med og holdninger til virksomheders sociale engagement. BaggrundsvARIABLENE kan deles op i mindst tre grupper:

- Individuelle karakteristika: køn, alder, uddannelse, sygefravær m.v., selv vurderet helbred, ledighed
- Arbejdsforhold: arbejdstid, ansættelsesform, stilling, oplevet ledighedsrisiko

- Virksomhedens karakteristika: størrelse, sektor, branche, geografisk placering, lønmodtagerens vurdering af virksomhedens økonomiske situation.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at de tre grupper af baggrundsvARIABLE hænger sammen. Fx er kvinder og personer med bestemte uddannelser overpræsenterede i den offentlige sektor. Vi mener dog alligevel, at opdelingen giver mening. Det er også vigtigt at være opmærksom på, at vi ikke kan tolke de sammenhænge, vi finder, som kausale.

Vi har benyttet en opdeling på bopælsregion, aldersgrupper og køn til at identificere ledighedsgraden for den enkelte respondent i spørgeskemaundersøgelsen pr. 1. oktober 2011. Ledighedsgraden er altså et mål for den arbejdsløshed, som berører personer med samme bopæl, alder og køn som respondenter. Ledighedsgraden er defineret som den månedlige procentandel af fuldtidsledige i arbejdsstyrken og er baseret på Danmarks Statistiks registre for arbejdsmarkedsstatistik (CRAM og RAM). Antallet af ledige omfatter dagpengemodtagere samt kontant- og starthjælpsmodtagere, mens personer på orlov eller i aktivering ikke indgår. Arbejdsstyrken er baseret på Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) og består af beskæftigede samt arbejdsløse.

Bilagstabel B.A giver en oversigt over baggrundsvARIABLENE, hvordan vi har inddelt hver variable i underkategorier, og hvilken underkategori der anvendes som referencegruppe i regressionsanalyserne. Bilagstabel B.B. viser gennemsnitsværdierne for alle baggrundsvARIABLENE.

BILAGSTABEL B.A

Oversigt over baggrundsvariable, kategorisering, og hvilken kategori der er referencekategori.

Variabel	Kategorisering	Reference-kategori
<i>Personlige karakteristika</i>		
Køn	Mænd	X
	Kvinder	
Alder	15-29 år	
	30-44 år	
	45-66 år	X
Uddannelse	Grundskole	X
	Gymnasial uddannelse	
	Erhvervsfaglig uddannelse	
	Kort videregående uddannelse	
	Mellemlang eller lang videregående uddannelse	
	Uddannelse uoplyst	
Antal sygedage inden for de sidste 12 måneder	Under 14 dage	X
	14 dage eller derover	
Selvurderet helbred	Godt	X
	Mindre godt	
	Ved ikke	
Ledighedsgrad ²	Kontinuert variabel	
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
Sektor	Privat sektor	X
	Offentlig sektor	
	Sektor uoplyst	
Branche	Landbrug, fiskeri og råstofudvin- ding	
	Industri	
	Infrastruktur	
	Bygge- og anlægsvirksomhed	
	Handel, hotel og restauration	
	Transport, post, tele og medie	
	Finansiering og forretningservice	
	Offentlig administration	
	Undervisning og forskning	
	Sundheds- og velfærdsinstitutio- ner	X
	Branche uoplyst	
Arbejdspladsens placering	Region Hovedstaden	X
	Region Sjælland	
	Region Syddanmark	
	Region Midtjylland	
	Region Nordjylland	
	Udlandet	
Antal ansatte på lønmodtagerens arbejdsplads	1-49	X
	50 eller flere	
	Antal ansatte uoplyst	
Virksomhedens økonomiske situation	Særdeles/ret god	X
	Nogenlunde	
	Mindre/ikke god	
	Ved ikke	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B.A FORTSAT

Oversigt over baggrundsvariable, kategorisering, og hvilken kategori der er referencekategori.

Variabel	Kategorisering	Reference-kategori
<i>Ansættelsesforhold</i>		
Ansættelsesform	Ordinære vilkår	X
	Særlige vilkår	
	Ved ikke	
Stillingsposition	Medarbejder	X
	Leder ¹	
Arbejdstid	Heltid	X
	Deltid	
Selvvurderede arbejdsløshedsrisiko	Stor risiko	
	Nogen risiko	
	Lille risiko	
	Ingen risiko	X

1. Med personaleansvar for 3 eller flere.

2. Beregnet på køn, alder og bopæl for oktober 2011.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAGSTABEL B.B

Gennemsnitsværdier for de variable, der indgår i regressionsanalyserne. 2011.

	Gennemsnit
<i>Personlige karakteristika</i>	
<i>Køn</i>	
Mænd	0,51
Kvinder	0,49
<i>Alder</i>	
15-29 år	0,25
30-44 år	0,36
45-66 år	0,40
<i>Uddannelse</i>	
Grundskole	0,22
Almen ungdomsuddannelse	0,09
Erhvervsuddannelse	0,34
Kort videregående uddannelse	0,05
Lang eller mellemlang videregående uddannelse	0,28
Uddannelse uoplyst	0,02
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 mdr.</i>	
Under 14 dage	0,90
14 eller flere dage	0,10
<i>Selvvurderet helbred</i>	
Godt helbred	0,92
Mindre godt helbred	0,06
Ved ikke	0,02

(Fortsættes)

*Virksomhedsdata**Sektor*

Privat	0,61
Offentlig	0,39
Sektor uoplyst	0,01

Branche

Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0,01
Industri	0,13
Infrastruktur	0,01
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,06
Handel, hotel og restauration	0,18
Transport, post, tele og medie	0,09
Finansiering og forretningservice	0,16
Offentlig administration	0,06
Undervisning og forskning	0,10
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	0,20
Branche uoplyst	0,00

Arbejdspladsens placering

Region Hovedstaden	0,35
Region Sjælland	0,12
Region Syddanmark	0,21
Region Midtjylland	0,22
Region Nordjylland	0,10
Udlandet	0,00

Virksomhedsstørrelse

1-49 ansatte	0,50
50 eller flere ansatte	0,48
Antal ansatte uoplyst	0,02

Virksomhedens økonomiske situation

Særdeles/ret god	0,47
Nogenlunde	0,25
Mindre/ikke god	0,15
Ved ikke	0,14

*Ansættelsesforhold**Arbejdstid*

Heltid	0,74
Deltid	0,26

Ansættelsesform

Ordinære vilkår	0,95
Særlige vilkår	0,03
Ved ikke	0,01

Leder eller medarbejder

Medarbejder	0,88
Leder	0,12

Selv vurderet arbejdsløshedsrisiko

Stor risiko	0,10
Nogen risiko	0,17
Lille risiko	0,51
Ingen risiko	0,23

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAG 3 BILAGSTABELLER

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 2

BILAGSTABEL B2.1

Lønmodtagerne fordelt efter vurderingen af risikoen for selv at blive arbejdsløs inden for det næste par år, opdelt på sektor og undersøgelsesår. Procent.

	Offentlig			Privat		
	2007***	2009***	2011	2007***	2009	2011
Stor risiko	5	5	11	4	10	9
Nogen risiko	6	9	17	7	16	16
Lille risiko	33	45	49	41	51	52
Ingen risiko	55	41	24	48	23	22
Ved ikke	0	0	.	0	0	.
I alt	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	2.498	2.410	2.392	3.742	3.192	3.817

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAGSTABEL B2.2

Lønmodtagerne fordelt efter vurderingen af deres arbejdsplads' økonomiske situation, opdelt på sektor og undersøgelsesår. Procent.

	Offentlig		Privat	
	2009**	2011	2009***	2011
Særlig god	4	5	16	19
Ret god	19	21	37	41
Nogenlunde	28	30	24	21
Mindre god	21	19	8	6
Ikke god	8	9	3	2
Ved ikke	20	16	12	12
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	2.410	2.392	3.192	3.817

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011..

BILAGSTABEL B2.3

Lønmodtagerne fordelt efter afskedigelser og ansættelser på deres arbejdsplads de seneste 12 måneder, opdelt på sektor og undersøgelsesår. Procent.

	Offentlig		Privat	
	2009***	2011	2009***	2011
Der er blevet nyansat	36	22	19	25
Der er blevet afskediget	7	13	17	8
Der er hverken blevet afskediget eller nyansat	16	16	13	14
Der er både blevet afskediget og nyansat	31	42	42	46
Ved ikke	11	7	9	7
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	2.410	2.392	3.192	3.817

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og *** signifikans på 0.1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 3

BILAGSTABEL B3.1

Andelen af fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken og andelen af medarbejdere, der angiver, henholdsvis at virksomheden har fastholdt medarbejdere i særlige vilkår, nyansat medarbejdere på særlige vilkår og ansat medarbejdere på løntilskud. 1999 til 2011. Procent og vægtet procent.

	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Fastholdelse af personer på særlige vilkår	22	26	32	28	34	29	27
Nyansættelse af personer på særlige vilkår	19	26	27	25	33	28	29
Løntilskudsjob til ledige	32	34	36	27	27	23	29
Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken	5,2	4,7	5,8	5,1	2,7	3,7	4,1

Anm.: De tre første rækker, som viser andele angivet i pct., er dannet ud fra Arbejdskraftundersøgelsen og er derfor vægtede procenter. Den sidste række, som viser ledighedsprocenten, er dannet ud fra Statistikbanken og er (uvægtede) procenter.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 og 2011, samt statistikbanken.dk, AULAAR.

BILAGSTABEL B3.2

Resultat af lineær regression med indeks for konkrete tiltag som afhængig variabel, 2011.

	Koefficient	Standardfejl	Variablens samlede indflydelse
<i>Personlige karakteristika</i>			
<i>Køn</i>	udeladt		
Mænd			
Kvinder			
<i>Alder</i>	udeladt		
15-29 år			
30-44 år			
45-66 år			
<i>Uddannelse</i>	udeladt		
Grundskole			
Almen ungdomsuddannelse			
Erhvervsuddannelse			
Kort videregående uddannelse			
Lang eller mellem-lang videregående uddannelse			
Uddannelse uoplyst			
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 mdr.</i>	udeladt		
Under 14 dage			
14 eller flere dage			
<i>Selvurderet helbred</i>	udeladt		
Godt helbred			
Mindre godt helbred			
Ved ikke			
<i>Ledighed</i>	udeladt		
Ledighedsgrad			
<i>Virksomhedskarakteristika</i>			
<i>Sektor</i>			***
Privat	ref.		
Offentlig	0,717***	0,036	
Sektor uoplyst	1,143***	0,235	
<i>Arbejdspladsens placering</i>			i.s.
Region Hovedstaden	ref.		
Region Sjælland	0,009	0,054	
Region Syddanmark	0,069	0,044	
Region Midtjylland	0,089**	0,044	
Region Nordjylland	0,016	0,056	
Udlandet	-0,324	0,302	
<i>Virksomhedsstørrelse</i>			***
1-49 ansatte	ref.		
50 eller flere ansatte	0,556***	0,033	
Antal ansatte uoplyst	-0,267**	0,103	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B3.2 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indeks for konkrete tiltag som afhængig variabel. 2011.

	Koefficient	Standardfejl	Variablens samlede indflydelse
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>			***
Særdeles/ret god	ref.		
Nogenlunde	-0,019	0,041	
Mindre/ikke god	0,132**	0,051	
Ved ikke	-0,434***	0,050	
<i>Arbejdsforhold</i>			
<i>Arbejdstid</i>	udeladt		***
Heltid			
Deltid		0,036	
<i>Ansættelsesforhold</i>			
<i>Leder eller medarbejder</i>			***
Medarbejder	ref.		
Leder	0,303***	0,050	
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>	udeladt		
Stor risiko			
Nogen risiko			
Lille risiko			
Ingen risiko			
<i>Indeks</i>			
<i>Grad af rummelighed</i>			***
Lav grad	-0,240**	0,090	
Middel grad	-0,251***	0,035	
Høj grad	ref.		
<i>Indeks for psykisk arbejdsmiljø</i>			***
Under 5	0,451***	0,105	
5 op til 6	0,315***	0,081	
6 op til 7	0,230***	0,063	
7 op til 8	0,114**	0,053	
8 op til 9	0,133**	0,056	
9 til og med 10	ref.		
Ved ikke	-0,180**	0,059	
Konstant	1,076***	0,087	
R ²	0,216		
Personer	6.237		

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFT's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAGSTABEL B 3.3

Resultat af lineær regression med lønmodtagernes vurdering af virksomhedens rummelighed som afhængig variabel. 2011.

	Koefficient	Standardfejl	Variablens samlede indflydelse
<i>Personkarakteristika</i>			
<i>Køn</i>			***
Mænd	ref.		
Kvinder	0,139**	0,05	
<i>Alder</i>			i.s.
15-29 år	0,025	0,07	
30-44 år	0,115*	0,06	
45-66 år	ref.		
<i>Uddannelse</i>			i.s.
Grundskole	ref.		
Almen ungdomsuddannelse	0,030	0,08	
Erhvervsuddannelse	0,047	0,07	
Kort videregående uddannelse	0,099	0,11	
Lang eller mellem-lang videregående uddannelse	0,055	0,08	
Uddannelse uoplyst	-0,132	0,20	
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 mdr.</i>			i.s.
Under 14 dage	ref.		
14 eller flere dage	0,142	0,08	
<i>Selvurderet helbred</i>			***
Godt helbred	ref.		
Mindre godt helbred	-0,176	0,10	
Ved ikke	-1,160***	0,18	
<i>Ledighed</i>			i.s.
Ledighedsgrad	0,008	0,02	
<i>Virksomhedskarakteristika</i>			
<i>Sektor</i>			***
Privat	ref.		
Offentlig	0,202***	0,06	
Sektor uoplyst	-0,023	0,33	
<i>Arbejdspladsens placering</i>			i.s.
Region Hovedstaden	ref.		
Region Sjælland	0,124	0,08	
Region Syddanmark	0,053	0,06	
Region Midtjylland	0,049	0,06	
Region Nordjylland	0,001	0,08	
Udlandet	-0,184	0,42	
<i>Virksomhedsstørrelse</i>			i.s.
1-49 ansatte	ref.		
50 eller flere ansatte	0,019	0,05	
Antal ansatte uoplyst	-0,169	0,14	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B 3.3 FORTSAT

Resultat af lineær regression med lønmodtagernes vurdering af virksomhedens rummelighed som afhængig variabel. 2011.

	Koefficient	Standardfejl	Variablens samlede indflydelse
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>			***
Særdeles/ret god	ref.		
Nogenlunde	-0,180**	0,06	
Mindre/ikke god	-0,307***	0,07	
Ved ikke	-0,442***	0,07	
<i>Ansættelsesforhold</i>			
<i>Arbejdstid</i>			i.s.
Heltid	ref.		
Deltid	-0,028	0,06	
<i>Ansættelsesforhold</i>			***
Ordinære vilkår	ref.		
Særlige vilkår	0,524***	0,14	
Ved ikke	-0,494*	0,20	
<i>Leder eller medarbejder</i>			i.s.
Medarbejder	ref.		
Leder	0,090	0,07	
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>			***
Stor risiko	-0,452***	0,09	
Nogen risiko	-0,336***	0,07	
Lille risiko	-0,193***	0,06	
Ingen risiko	ref.		
<i>Indeks</i>			***
<i>Indeks for psykisk arbejdsmiljø</i>			
Under 5	-3,078***	0,14	
5 op til 6	-1,972***	0,11	
6 op til 7	-1,401***	0,09	
7 op til 8	-0,933***	0,07	
8 op til 9	-0,435***	0,08	
9 til og med 10	ref.		
Ved ikke	-1,321***	0,08	
Konstant	8,549***	0,13	
R2	0,177		
Personer	6.237		

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

BILAGSTABEL B5.1

Resultat af lineær regression med holdningsindekset som afhængig variabel.
2011.

	Regression med indeks for psykisk arbejdsmiljø		Regression uden indeks for psykisk arbejdsmiljø	
	Koefficient (stan- dardfejl)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (std.afv.)	Variablens samlede indflydelse
<i>Personlige karakteristika</i>				
<i>Køn</i>		**		***
Mænd	ref.		ref.	
Kvinder	0,146** (0,046)		0,169*** (0,047)	
<i>Alder</i>		*		*
15-29 år	-0,192** (0,068)		-0,171* (0,069)	
30-44 år	-0,029 (0,053)		-0,037 (0,053)	
45-66 år	ref.		ref.	
<i>Uddannelse</i>		***		***
Grundskole	ref.		ref.	
Gymnasial uddannelse	0,426*** (0,079)		0,397*** (0,080)	
Erhvervsfaglig uddannelse	0,167* (0,065)		0,169* (0,066)	
Kort videregående uddannelse	0,373*** (0,108)		0,360*** (0,109)	
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	0,533*** (0,072)		0,517*** (0,073)	
Uddannelse uoplyst	-0,026 (0,188)		-0,074 (0,190)	
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 mdr.</i>		**		*
Under 14 dage				
14 eller flere dage	0,207** (0,075)		0,179* (0,076)	
<i>Selvurderet helbred</i>		***		***
Godt helbred	ref.		ref.	
Mindre godt helbred	-0,055 (0,097)		-0,146 (0,097)	
Ved ikke	-1,032*** (0,174)		-1,183*** (0,173)	
<i>Ledighed</i>				
Ledighedsgrad	0,027 (0,016)	i.s.	0,022 -0,017	i.s.

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B5.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med holdningsindekset som afhængig variabel.
2011.

	Regression med indeks for psykisk arbejdsmiljø		Regression uden indeks for psykisk arbejdsmiljø	
	Koefficient (standardfejl)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (std.afv.)	Variablens samlede indflydelse
<i>Virksomhedskarakteristika</i>				
<i>Branche</i>		***		***
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	-0,178 (0,176)		-0,238 (0,178)	
Industri	0,315*** (0,084)		0,234** (0,085)	
Infrastruktur	0,438* (0,200)		0,315 (0,202)	
Bygge- og anlægsvirksomhed	-0,052 (0,114)		-0,104 (0,116)	
Handel, hotel og restauration	0,157* (0,075)		0,078 (0,076)	
Transport, post, tele og medie	0,299** (0,094)		0,209* (0,094)	
Finansiering og forretningsservice	0,325*** (0,075)		0,274*** (0,076)	
Offentlig administration	0,447*** (0,099)		0,404*** (0,100)	
Undervisning og forskning	0,266** (0,082)		0,248** (0,083)	
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	ref.		ref.	
Branche uoplyst	-1,025 (0,549)		-1,180* (0,556)	
<i>Arbejdsstedets placering</i>				
<i>Region Hovedstaden</i>	ref.	i.s.	ref.	i.s.
Region Sjælland	0,022 (0,071)		0,041 (0,072)	
Region Syddanmark	0,064 (0,059)		0,091 (0,060)	
Region Midtjylland	0,090 (0,059)		0,116* (0,059)	
Region Nordjylland	0,007 (0,074)		0,056 (0,075)	
Udlandet	-0,129 (0,397)		-0,146 (0,403)	
<i>Virksomhedsstørrelse</i>				
<i>1-49 ansatte</i>	ref.	i.s.	ref.	i.s.
50 eller flere ansatte	0,077 (0,046)		0,062 (0,047)	
Antal ansatte uoplyst	-0,068 (0,136)		-0,110 (0,138)	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B5.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med holdningsindekset som afhængig variabel.
2011.

	Regression med indeks for psykisk arbejdsmiljø		Regression uden indeks for psykisk arbejdsmiljø	
	Koefficient (standardfejl)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (std.afv.)	Variablens samlede indflydelse
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		i.s.		***
Særligdes/ret god	ref.		ref.	
nogenlunde	-0,091 (0,054)		-0,151** (0,054)	
Mindre/ikke god	-0,054 (0,067)		-0,166* (0,067)	
Ved ikke	-0,174** (0,066)		-0,279*** (0,066)	
<i>Ansættelsesforhold</i>				
<i>Arbejdstid</i>		*		*
Heltid	ref.		ref.	
Deltid	0,140* (0,055)		0,125* (0,055)	
<i>Ansættelsesform</i>		***		***
Ordinære vilkår	ref.		ref.	
Særlige vilkår	0,397** (0,127)		0,506*** (0,129)	
Ved ikke	-0,420* (0,193)		-0,444* (0,195)	
<i>Leder eller medarbejder</i>		***		***
medarbejder	ref.		ref.	
leder	-0,262*** (0,067)		-0,250*** (0,068)	
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>		i.s.		i.s.
Stor risiko	-0,066 (0,080)		-0,130 (0,081)	
Nogen risiko	-0,007 (0,068)		-0,090 (0,069)	
Lille risiko	0,017 (0,052)		-0,031 (0,052)	
Ingen risiko	ref.		ref.	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B5.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med holdningsindekset som afhængig variabel.
2011.

	Regression med indeks for psykisk arbejdsmiljø		Regression uden indeks for psykisk arbejdsmiljø	
	Koefficient (stan- dardfejl)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (std.afv.)	Variablens samlede indflydel- se
<i>Indeks</i>				
<i>Indeks for konkrete tiltag</i>		***		***
0	ref.		ref.	
1	0,355*** (0,060)		0,378*** (0,060)	
2	0,588*** (0,066)		0,617*** (0,066)	
3	0,605*** (0,073)		0,594*** (0,074)	
4	0,669*** (0,088)		0,690*** (0,089)	
5	0,625*** (0,126)		0,656*** (0,128)	
<i>Indeks for psykisk arbejdsmiljø</i>		***		
Under 5	-0,766*** (0,135)			
5 op til 6	-0,906*** (0,105)			
6 op til 7	-0,790*** (0,082)			
7 op til 8	-0,729*** (0,070)			
8 op til 9	-0,396*** (0,074)			
9 til og med 10	ref.			
Ved ikke	-0,828*** (0,077)			
Konstant	7,074*** (0,143)		6,616*** -0,138	
R ²	0,129		0,104	
I alt, personer	6,237		6,237	

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAGSTABEL B5.2

Resultat af probit-regression, som viser sandsynligheden for, at lønmodtageren er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, som afhængig variabel. 2011.

	Marginal effekt (standardfejl)	Variablens samlede indflydelse
<i>Personlige karakteristika</i>		
<i>Køn</i>		i.s.
Mænd	ref.	
Kvinder	0,010 (0,014)	
<i>Alder</i>		***
15-29 år	0,134*** (0,022)	
30-44 år	0,073*** (0,016)	
45-66 år	ref.	
<i>Uddannelse</i>		i.s.
Grundskole	ref.	
Gymnasial uddannelse	-0,065** (0,023)	
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,018 (0,020)	
Kort videregående uddannelse	0,012 (0,033)	
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	0,000 (0,022)	
Uddannelse uoplyst	-0,071 (0,061)	
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 mdr.</i>		i.s.
Under 14 dage	ref.	
14 eller flere dage	-0,013 (0,023)	
<i>Selvurderet helbred</i>		i.s.
Godt helbred		
Mindre godt helbred	-0,005 (0,030)	
Ved ikke	-0,167 (0,098)	
<i>Ledighed</i>		i.s.
Ledighedsgrad	-0,005 (0,005)	
<i>Virksomhedskarakteristika</i>		
<i>Branche</i>		i.s.
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding	0,075 (0,057)	
Industri	-0,012 (0,026)	
Infrastruktur	-0,037 (0,060)	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B5.2 FORTSAT

Resultat af probit-regression, som viser sandsynligheden for, at lønmodtageren er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, som afhængig variabel. 2011.

	Marginal effekt (standardfejl)	Variablens samlede indflydelse
Bygge- og anlægsvirksomhed	0,037 (0,036)	
Handel, hotel og restauration	-0,014 (0,023)	
Transport, post, tele og medie	-0,003 (0,029)	
Finansiering og forretningsservice	-0,014 (0,023)	
Offentlig administration	0,005 (0,031)	
Undervisning og forskning	0,017 (0,025)	
Sundheds- og velfærdsinstitutioner	ref.	
Branche uoplyst	-0,059 (0,209)	
<i>Arbejdsstedets placering</i>		i.s.
Region Hovedstaden	ref.	
Region Sjælland	0,013 (0,022)	
Region Syddanmark	-0,012 (0,018)	
Region Midtjylland	-0,007 (0,018)	
Region Nordjylland	0,006 (0,023)	
Udlandet	0,309* (0,120)	
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		i.s.
1-49 ansatte	ref.	
50 eller flere ansatte	-0,016 (0,014)	
Antal ansatte uoplyst	0,054 (0,047)	
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		i.s.
Særdeles/ret god	ref.	
Nogenlunde	-0,005 (0,016)	
Mindre/ikke god	-0,006 (0,020)	
Ved ikke	-0,023 (0,021)	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B5.2 FORTSAT

Resultat af probit-regression, som viser sandsynligheden for, at lønmodtageren er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, som afhængig variabel. 2011.

	Marginal effekt (standardfejl)	Variablens samlede indflydelse
<i>Ansættelsesforhold</i>		
<i>Arbejdstid</i>		i.s.
Heltid	ref.	
Deltid	-0,008 (0,017)	
<i>Ansættelsesforhold</i>		
Ordinære vilkår	ref.	**
Særlige vilkår	-0,074* (0,037)	
Ved ikke	0,234* (0,096)	
<i>Leder eller medarbejder</i>		
Medarbejder	ref.	i.s.
Leder	-0,003 (0,021)	
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>		
Stor risiko	0,023 (0,025)	i.s.
Nogen risiko	0,008 (0,021)	
Lille risiko	0,020 (0,016)	
Ingen risiko	ref.	
<i>Indeks</i>		
<i>Indeks for konkrete tiltag</i>		i.s.
0	ref.	
1	0,021 (0,019)	
2	0,009 (0,021)	
3	0,011 (0,023)	
4	0,006 (0,027)	
5	0,000 (0,039)	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B5.2 FORTSAT

Resultat af probit-regression, som viser sandsynligheden for, at lønmodtageren er betænkelig ved at arbejde sammen med en person med en psykisk lidelse, som afhængig variabel. 2011.

	Marginal effekt (standardfejl)	Variablens samlede indflydelse
<i>Indeks for psykisk arbejdsmiljø</i>		**
Under 5	0,029 (0,042)	
5 op til 6	0,000 (0,033)	
6 op til 7	0,075** (0,026)	
7 op til 8	0,050* (0,022)	
8 op til 9	0,057* (0,023)	
9 til og med 10	ref.	
Ved ikke	0,086** (0,025)	
I alt, personer	5,630	

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 7

BILAGSTABEL B7.1

Resultat af lineær regression med indekset for psykisk arbejdsmiljø som afhængig variabel. 2011.

	Regression med sektor		Regression med branche	
	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse
<i>Personlige karakteristika</i>				
<i>Køn</i>		***		***
Mænd				
Kvinder	0,172*** (0,04)		0,132** (0,041)	
<i>Alder</i>				
15-29 år	0,039 (0,059)		0,060 (0,060)	
30-44 år	-0,082 (0,046)		-0,072 (0,046)	
45-66 år				
<i>Uddannelse</i>		**		**
Grundskole				
Gymnasial uddannelse	-0,202** (0,070)		-0,220** (0,070)	
Erhvervsfaglig uddannelse	-0,111 (0,057)		-0,133* (0,057)	
Kort videregående uddannelse	-0,278** (0,094)		-0,287** (0,094)	
Mellemlang eller lang videregående uddannelse	-0,063 (0,063)		-0,129* (0,064)	
Uddannelse uoplyst	-0,150 (0,196)		-0,143 (0,195)	
<i>Antal sygedage inden for de seneste 12 mdr.</i>		***		***
Under 14 dage				
14 eller flere dage	-0,227*** (0,065)		-0,235*** (0,065)	
<i>Selv vurderet helbred</i>		***		***
Godt helbred				
Mindre godt helbred	-0,876*** (0,088)		-0,888*** (0,088)	
Ved ikke	0,567 (0,585)		0,413 (0,583)	
<i>Ledighed</i>				
Ledighedsgrad	-0,017 (0,014)		-0,021 (0,014)	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B7.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indekset for psykisk arbejdsmiljø som afhængig variabel. 2011.

	Regression med sektor		Regression med branche	
	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse
<i>Virksomhedskarakteristika</i>				
<i>Sektor</i>		***		
Privat				
Offentligt	0,209*** (0,046)			
Sektor uoplyst	0,019 (0,268)			
<i>Branche</i>				***
Landbrug, fiskeri og råstofudvinding			-0,128 (0,162)	
Industri			-0,419*** (0,074)	
Infrastruktur			-0,667*** (0,171)	
Bygge- og anlægsvirksom- hed			-0,286** (0,099)	
Handel, hotel og restaurati- on			-0,459*** (0,067)	
Transport, post, tele og medie			-0,500*** (0,082)	
Finansiering og forretnings- service			-0,222*** (0,067)	
Offentlig administration			-0,260** (0,086)	
Undervisning og forskning			-0,141 (0,072)	
Sundheds- og velfærdsinsti- tutioner				
Branche uoplyst			-0,848 (0,935)	
<i>Arbejdsstedets placering</i>		***		***
Region Hovedstaden				
Region Sjælland	0,112 (0,063)		0,096 (0,063)	
Region Syddanmark	0,156** (0,053)		0,151** (0,053)	
Region Midtjylland	0,175*** (0,052)		0,166** (0,052)	
Region Nordjylland	0,280*** (0,065)		0,272*** (0,065)	
Udlandet	-0,184 (0,340)		-0,165 (0,344)	

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B7.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indekset for psykisk arbejdsmiljø som afhængig variabel. 2011.

	Regression med sektor		Regression med branche	
	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse
<i>Virksomhedsstørrelse</i>		**		*
1-49 ansatte				
50 eller flere ansatte	-0,089* (0,039)		-0,048 (0,040)	
Antal ansatte uoplyst	-0,310* (0,138)		-0,315* (0,138)	
<i>Virksomhedens økonomiske situation</i>		***		***
Særdeles/ret god				
Nogenlunde	-0,311*** (0,047)		-0,328*** (0,046)	
Mindre/ikke god	-0,718*** (0,059)		-0,732*** (0,058)	
Ved ikke	-0,323*** (0,062)		-0,355*** (0,062)	
<i>Ansættelsesforhold</i>				
<i>Arbejdstid</i>				
Heltid				
Deltid	0,081 (0,048)		0,061 (0,049)	
<i>Ansættelsesform</i>		***		***
Normale vilkår				
Særlige vilkår	0,659*** (0,113)		0,664*** (0,113)	
Ved ikke	0,449 (0,268)		0,417 (0,267)	
<i>Leder eller medarbejder</i>		*		*
Medarbejder				
Leder	0,138* (0,059)		0,147* (0,059)	
<i>Selvurderet arbejdsløshedsrisiko</i>		***		***
Stor risiko	-0,556*** (0,073)		-0,553*** (0,072)	
Nogen risiko	-0,602*** (0,060)		-0,604*** (0,060)	
Lille risiko	-0,284***		-0,284***	
Ingen risiko				

(Fortsættes)

BILAGSTABEL B7.1 FORTSAT

Resultat af lineær regression med indekset for psykisk arbejdsmiljø som afhængig variabel. 2011.

	Regression med sektor		Regression med branche	
	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse	Koefficient (Std.afv)	Variablens samlede indflydelse
Konstant	8,117*** (0,099=		8,541*** (0,116)	
R ²	0,107		0,116	
I alt, personer ¹⁾	5.081		5.081	

Anm.: * indikerer signifikans på et 5-procent-niveau, ** signifikans på et 1-procent-niveau og ***signifikans på et 0,1-procent-niveau.

- Personer som har svaret "ved ikke" på mindst et af de 12 spørgsmål, som indgår i beregningen af indekset for psykisk arbejdsmiljø (se tabel 7.1), indgår ikke i denne analyse.

Kilde: SFI's tillægsspørgeskema om virksomheders sociale engagement koblet til Danmark Statistiks Arbejdskraftundersøgelse 4. kvartal 2011.

LITTERATUR

Andersen, T. K. (2012): "Krisen har bidt sig fast i danskerne". I: Mandag Morgen, 19. december 2012. Tilgængelig på: <https://www.mm.dk/krisen-har-bidt-sig-fast-i-danskerne>. Besøgt 04-06-2012.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2012): *Krisen har gjort hver sjette indvanderer arbejdsløs*. København: Arbejderbevægelsens erhvervsråd.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2012a): "Sygefraværssamtale – hvornår og hvordan". Tilgængelig på: <http://www.ams.dk/Viden/Indsatser/Sygefravaersguide/Sygefravaerssamtale%20Hvornaar.aspx>. Besøgt 10-07-2012.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2012b): "Fastholdelsesplanen." Tilgængelig på: <http://www.ams.dk/Viden/Indsatser/Sygefravaersguide/Fastholdelsesplanen.aspx>. Besøgt 10-07-2012.

Arbejdsmiljøinstituttet (2006a): *Psykisk arbejdsmiljø. Vejledning til brugere af AMI's korte Spørgeskema til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø*. Tilgængelig på: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da>. Besøgt 10-09-2012.

Arbejdsmiljøinstituttet (2006b): *AMI's korte spørgeskema til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø*. Tilgængelig på: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da>. Besøgt 10-09-2012.

Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr. 710 af 23-06-2011.

Beskæftigelsesministeriet (2011a): ”Jobomsætningen steg for tredje kvartal i træk”. Tilgængelig på: <http://bitsrv01.dedicated.cohaesio.net/Tal%20og%20tendenser/Ugens%20tema/Arkiv/2011/Uge%2026.aspx>. Besøgt 05-06-2012.

Beskæftigelsesministeriet (2011b): ”Tilbage-til-arbejde-projektet bliver forlænget et halvt år”. Tilgængelig på: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2011/05/Tilbage-til-arbejde-projektet%20bliver%20forlaenget%20et%20halvt%20aar.aspx>.

Beskæftigelsesministeriet (2011c): ”Kampagne skal hjælpe flere personer med handicap i job”. Tilgængelig på: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2011/05/Kampagne%20skal%20hjaelpe%20flere%20personer%20med%20handicap%20i%20job.aspx>. Besøgt 05-06-2012.

Beskæftigelsesministeriet (2011d): ”56.000 virksomheder opfordret til at tage et socialt ansvar”. Tilgængelig på: <http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2011/02/56000%20virksomheder%20opfordret%20til%20at%20tage%20socialt%20ansvar.aspx>. Besøgt 05-06-2012.

Beskæftigelsesministeriet (2010a): En aktiv beskæftigelsesindsats, der virker Tilgængelig på: <http://www.bm.dk/Aktuelt/Nyheder/Pressemeddelelser/Arkiv/2010/11/~media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2010/Aftaletekst-En%20beskaeftigelsesindsats%20der%20virker.ashx>. Besøgt 05-06-2012.

Beskæftigelsesministeriet (2010b): ”Stærkere ud af krisen – Bekæmpelse af langtidsledighed”. Tilgængelig på: http://www.bm.dk/Aktuelt/Nyheder/Pressemeddelelser/Arkiv/2010/05/~media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2010/Aftaletekst_270510.ashx. Besøgt 05-06-2012.

Beskæftigelsesministeriet (2008): Sygefravær er et stort problem. Tilgængelig på: <http://www.vækmedbøvletinger.dk/sitecore/content/BEM/Home/Beskaeftigelsesomraadet/Et%20godt%20arbejds liv/Sygefravaer/Sygefravaer%20er%20et%20stort%20problem.aspx>. Besøgt den 5.6.2012.

Curran, C., M. Knapp, D. McDaid, K. Tómasson & The Mheen Group (2007): “Mental health and employment: An overview of pat-

- terns and policies across Western Europe”, *Journal of Mental Health*, 16(2): s. 195-209.
- Couture, S.M. & D.L. Penn (2004): “Interpersonal contact and the stigma of mental illness: A review of the literature”. *Journal of Mental Health*, 12(3): s. 291-305.
- Danmarks Statistik (2011): *Indvandrere i Danmark 2011*. København: Danmarks Statistik.
- Videncenter for Arbejdsmiljø (2012): ”Stress”. <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Stress>. Besøgt 22-08-2012.
- Danmarks Statistik (2011): ”Fortsat faldende forbrugertillid. Nyt fra Danmarks Statistik nr. 628. 21. december 2012. Tilgængelig på: <http://www.dst.dk/pukora/epub/Nyt/2011/NR628.pdf>. Besøgt den 4.6.2012.
- Danmarks Statistik (2012): Notat om metode: Arbejdskraftundersøgelsen 4. kvartal 2011. København: Danmarks Statistik.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2009): *Førtidspension og fleksjob*. København: DA.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2011): *Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2010. Resumé og resultater*. Tilgængelig på: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/~media/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-og-helbred-2010/Samlet-rapport-Arbejdsmiljoe-og-helbred-i-DK-2010.pdf>. Besøgt 11-09-2012.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2012): Arbejdsmiljødata på Psykisk arbejdsmiljø. Tilgængelig på: <http://data.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx?lang=da>. Besøgt 12-09-2012.
- Det Økonomiske Råd (2011): *Dansk økonomi, forår 2011*. København: Det Økonomiske Råd.
- Det Økonomiske Råd (2011): *Efterårsrapport, oktober 2011*. København: Det Økonomiske Råd.
- Discus (2010): *Landsdækkende fleksjobanalyse blandt borgere, virksomheder og kommuner*. København: Discus A/S.
- En af os.dk (2012): Hjemmeside www.en-af-os.dk. Besøgt den 09-07-2012.
- Ettner, S.L., R.G. Frank & R.C. Kessler (1997): “The impact of psychiatric disorders on labor market outcomes”, *Industrial and Labor Relations Review*, 51(1), s. 64-81.

- EU (2012): Aktiv aldring og solidaritet mellem generationerne: Tilgængelig på: <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=da>. Besøgt 11-07-2012.
- Finansministeriet (2009): *Økonomisk redegørelse, december 2009*. København: Rosendahls-Schultz Grafisk.
- Gaasholt, Ø. & L. Togeby (1995): *I syv sind. Danskernes holdninger til flygtninge og indvandrere*. Århus: Politica.
- Høgelund, J., T. Filges, S. Jensen (2003): ”Langvarigt Sygefravær – Hvad sker der og hvordan går det”. København: Socialforskningsinstituttet.
- Høgelund, J. (2012): *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte*. København. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Høgelund, J. & A. Holm (2011): *The effect of part-time sick leave for employees with mental disorders*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. Working Paper 01:2011.
- Jobindsat.dk (2012): Tilgængelig på: <http://www.jobindsats.dk>. Besøgt 25-06-2012.
- Jørgensen, S. M., H. Holt, P. Hohnen, G. Schimmel (2006): *Job på særlige vilkår*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jørgensen, S.M., M. Larsen, M. Rosenstock (2005): *Et længere arbejdsliv – tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 05:03.
- Larsen, B., H.K. Schademan & J. Høgelund (2008): *Handicap og beskæftigelse. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:10.
- Larsen, M., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk (2011): *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet – Adfærd, forventninger, aftale og kendskab til regler*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:13.
- Larsen, M. (2008): ”Det kønsopdelte arbejdsmarked og tilbagetrækningsalder”. I: Emerek, R. & Holt, H. (red.) *Lige muligheder – Frie valg? – Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24.
- Larsen, M. & Miiller, M.M. (2006) Rekruttering og fastholdelse af personer over 50 år. En kvantitativ undersøgelse på arbejdssteder. SFI arbejdsrapport 04:2006.

- Nielsen, B. (2012): "Danskerne ser sort på fremtiden". I: Jyllandsposten 2. januar 2012. Besøgt 04-06-2012
- OECD (2012): *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*. OECD Publishing.
- Rosenstock M., S. Jensen, J. Boll, H. Holt, N. Wiese (2007): Virksomheders sociale engagement. Årbog 2008. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:03.
- Samfundsansvar.dk (2012): FN's Global Compact. Tilgængelig på: <http://www.samfundsansvar.dk/sw60621.asp>. Besøgt 24-08-2012.
- Schademan, H.K., S. Jensen, F. Thuesen & H. Holt (2008): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2008*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:32.
- Scheuer, S. (1999): *Motivation – Åktormotiver i arbejdslivet*. København: Handelshøjskolens Forlag.
- Sejbæk, C.S., T. Clausen, I.G. Carneiro, W. Borg & B. Aust (2010): *Ændringer i det psykosociale og fysiske arbejdsmiljø i aldreplejen 2005-2008*. SOSU-rapport nr. 20. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Stressforeningen, 2012: *Stress i tal*. http://www.stressforeningen.dk/index.php?option=com_k2&view=item&layout=iite&id=99&Itemid=33. Besøgt 22-08-2012.
- Sundhedsstyrelsen (2007): *Stress i Danmark – hvad ved vi?* København: Sundhedsstyrelsen.
- Thomsen, L.B., Høgelund, J. (2011) *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 11:08.
- Thomsen, L.B., Høgelund, J. (2011) *Køn, handicap og beskæftigelse i 2010*. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 11:36.
- Thuesen, F., H. Holt, S. Jensen & L.B. Thomsen (2010): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2010*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:28.
- Vendsborg, P., M. Nordentoft & A. Lindhardt (2011): "Stigmatisering af mennesker med psykisk lidelse". *Ugeskrift for Læger*, 173, s. 16-17.
- Winter, C. S., N.V. Lehmann (2008): *Implementering af politik*. Århus. Academia.
- Økonomi- og Indenrigsministeriet (2011): *Økonomisk redegørelse, december, 2011*. København: Rosendahls-Schultz Grafisk.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2011

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

- 11:01 Liversage, A., V. Jakobsen & I.R. Hansen: *"Det var ikke nemt, men jeg klarede det!" Interviewundersøgelse med etniske minoritetskvinder om uddannelse*. 156 sider. ISBN: 978-87-7119-000-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 11:02 Filges, T. & H. Holt: *AC-arbejdskraft i den vestlige del af Region Midtjylland. Muligheder og barrierer*. 96 sider. ISBN: 978-87-7119-001-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:03 Lausten, M., A.-K. Mølholt, H. Hansen, L.H. Schmidt & M. Aaqvist: *Forebyggende foranstaltninger 5-9 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 3*. 184 sider. ISBN: 978-87-7119-002-1. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:04 Jacobsen, J. & M. Lindstrøm: *Lokal integration af førtidspensionister*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-003-8. Vejledende pris: 110 kr.
- 11:05 Deding, M. (red.): *Forskning om tvang i misbrugsbehandling. En kortlægning foretaget af SFI Campbell*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-004-5. Netpublikation.

- 11:06 Oldrup, H., M. Lindstrøm & S. Korzen: *Vold mod førskolebørn. Praxis og barrierer for opsporing og underretning*. 110 sider. ISBN: 978-87-7119-005-2. Netpublikation.
- 11:07 Christensen, E.: *Væk fra Grønland. Udsatte grønlandere, der er flyttet til Danmark med deres børn*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-006-9. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:08 Brink Thomsen, L. & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2010*. 140 sider. ISBN: 978-87-7119-007-6. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:09 Bengtsson, S., H. Hansen & M. Røgeskov: *Børn med en funktionsnedsættelse og deres familier. Den første kortlægning i Norden*. 108 sider. ISBN: 978-87-7119-008-3. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 11:10 Vitus, K. & A.A. Kjær: *PSP-samarbejdet. En kortlægning af PSP-Frederiksberg, Odense, Amager og Esbjerg*. 201 sider. ISBN: 978-87-7119-009-0. Netpublikation.
- 11:11 Graversen, B.K.: *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate ledige*. 78 sider. ISBN: 978-87-7119-010-6. e-ISBN: 978-87-7119-048-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:12 Andersen, D., R. Thomsen, A.P. Langhede, A.A. Nielsen & A.T. Hansen: *Skolernes samarbejde. Kortlægning af skolernes kontakt med kommunale forvaltninger og andre institutioner*. 249 sider. ISBN: 978-87-7119-011-3. Netpublikation.
- 11:13 Larsen, M., H.B. Bach & L.S. Ellerbæk: *55-70-åriges forbliven på arbejdsmarkedet. Adfærd, forventninger, aftaler og kendskab til regler*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-012-0. e-ISBN: 978-87-7119-045-8. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 11:14 Christoffersen, M.N. & I. Hammen: *ADHD-indsatser. En forskningsoversigt*. 129 sider. ISBN: 978-87-7119-013-7. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:15 Oldrup, H., S. Korzen, M. Lindstrøm & M.N. Christoffersen: *Vold mod børn og unge. Hovedrapport*. 95 sider. ISBN: 978-87-7119-014-4. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:16 Rostgaard, T., L. Bjerre, K. Sørensen & N. Rasmussen: *Omsorg og etnicitet. Nye veje til rekruttering og kvalitet i ældreplejen*. 207 sider. ISBN: 978-87-7119-015-1. Vejledende pris: 200,00 kr.

- 11:17 Bengtsson, S., W. Alim, H. Holmskov & A. Lund: *Sociale indsatser til mennesker med ADHD. En kortlægning*. 166 sider. ISBN: 978-87-7119-017-5. e-ISBN: 978-87-7119-040-3. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:18 T.B. Jakobsen, A.P. Langhede & K. Sørensen: *Lige muligheder – støtte til udsatte børn og unge. Evalueringsrapport 1: Beskrivelse af igangsatte forsøgsprojekter*. 87 sider. ISBN: 978-87-7119-016-8. Netpublikation.
- 11:19 Albæk, K. & L.B. Thomsen: *Er kvindefag lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i enkelte arbejdsfunktioner*. 97 sider. ISBN: 978-87-7119-018-2. Vejledende pris: 97,00 kr.
- 11:20 Knudsen, L. & T. Egelund: *Effekter af slægtspleje. Slægtsanbragte børn og unges udvikling sammenlignet med plejebørn fra traditionelle plejefamilier*. 161 sider. ISBN: 978-87-7119-019-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:21 Kofod, J., T.F. Dyrvig, K. Markwardt, N. Lagoni, R. Bille, T. Termansen, L. Christiansen, E.J. Toldam & M. Vilshammer: *Prostitution i Danmark*. 395 sider. ISBN: 978-87-7119-020-5. Vejledende pris: 390,00 kr.
- 11:22 L.B. Thomsen & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2010. Regionale Forskelle*. 68 sider. ISBN: 978-87-7119-021-2. e-ISBN: 978-87-7119-022-9. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 11:23 Amilon, A.: *Supplerende arbejdsmarkedspension. Hvorfor vælger eller fravælger fortidspensionister ordningen?* 92 sider. ISBN: 978-87-7119-023-6. e-ISBN: 978-87-7119-024-3. Vejledende pris: 90,00 kr.
- 11:24 Christensen, E. & H. Hansen: *Den sociale indsats for børn og unge i Grønland. Kortlægning af aktiviteterne 2011*. 44 sider. ISBN: 978-87-7119-025-0. e-ISBN: 978-87-7119-026-7. Vejledende pris: 40,00 kr.
- 11:25 Lyk-Jensen, S.V., C.D. Weatherall, J. Heidemann, M. Damgaard, & A. Glad: *Soldater før og under udsendelse. En kortlægning*. 190 sider. e-ISBN: 978-87-7119-028-1. Netpublikation.
- 11:26 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Dom til fælles forældremyndighed. En evaluering af forældreansvarsloven*. 257 sider. ISBN: 978-87-7119-029-8. e-ISBN: 978-87-7119-030-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 11:27 Liversage, A. & L.L. Knudsen: *Kvinder i byggefag. En interviewundersøgelse*. 131 sider. ISBN: 978-87-7119-031-1. e-ISBN: 978-87-7119-032-8. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 11:28 Christensen, E. & H. Hansen: *Kalaallit nunaanni meeqqanut inuusut-tunullu isumaginninnikkut suliniutit*. 46 sider. ISBN: 978-87-7119-033-5. e-ISBN: 978-87-7119-034-2. Vejledende pris: 40,00 kr.

- 11:29 Lausten, M., A.-K. Mølholt, H. Hansen, K.S. Vammen, L.H. Schmidt & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 10-13 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 4.* 184 sider. ISBN: 978-87-7119-036-6. e-ISBN: 978-87-7119-037-3. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 11:30 Bengtsson, S.: *Danmark venter stadig på sin psykiatireform. Et rids af udviklingen de seneste årtier.* 78 sider. ISBN: 978-87-7119-038-0. e-ISBN: 978-87-7119-039-7. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 11:32 Oldrup, H.H. & K. Vitus: *Indsatser over for udsatte 0-3-årige og deres forældre. En systematisk forskningsoversigt.* 213 sider. ISBN: 978-87-7119-041-0. e-ISBN: 978-87-7119-042-7. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 11:33 Madsen, M.B., S. Jacobsen & S. Jensen: *Socialt bedrageri. Et litteraturstudie.* 100 sider. e-ISBN: 978-87-7119-044-1. Netpublikation.
- 11:34 Christoffersen, M.N., P.S. Olsen, K.S. Vammen, S.S. Nielsen, M. Lausten & J. Brauner: *Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge. Risiko- og beskyttelsesfaktorer.* 207 sider. ISBN: 978-87-7119-046-5. e-ISBN: 978-87-7119-047-2. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:35 Olsen, R.F., T. Egelund & M. Lausten: *Tidligere anbragte som unge voksne.* 145 sider. ISBN: 978-87-7119-043-4. e-ISBN: 978-87-7119-051-9. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:36 Thomsen, L.B. & J. Høgelund: *Køn, Handicap og beskæftigelse i 2010.* 47 sider. e-ISBN: 978-87-7119-053-3. Netpublikation.
- 11:37 Liversage, A. & T.G. Jensen: *Parallelle retsopfattelser i Danmark. Et kvalitativt studie af privatretlige praksisser blandt etniske minoriteter.* 191 sider. ISBN: 978-87-7119-054-0. e-ISBN: 978-87-7119-055-7. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:38 Ottosen, M.H., S. Stage & H.S. Jensen: *Børn i deleordninger. En kvalitativ undersøgelse.* 209 sider. ISBN: 978-87-7119-056-4. ISBN: 978-87-7119-057-1. Vejledende pris: 200,00 kr.
- 11:39 Pedersen, M.J., A. Rosdahl, S.C. Winther, A.P. Langhede & M. Lynggaard: *Ledelse af folkeskolerne. Vilkår og former for skoleledelse.* 283 sider. e-ISBN: 978-87-7119-058-8. Netpublikation.
- 11:40 Espersen, L.D., M. Eiberg & D. Andersen: *Veje til ungdomsuddannelse 2. Kvalitative interview med skoleledere, lærere, elever og UU-vejledere.* 169 sider. e-ISBN: 978-87-7119-060-1. Netpublikation.
- 11:41 Nielsen, L.P. & P.S. Olsen: *11-åriges trivsel og risiko. Statistiske analyser af 11-åriges trivsel.* 115 sider. ISBN: 978-87-7119-061-8. e-ISBN: 978-87-7119-062-5. Vejledende pris: 110,00 kr.

- 11:42 Thuesen, F., M.K. Tørslev & T.G. Jensen: *Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft. Danmark, Norge, Holland, Storbritannien og Canada*. 244 sider. ISBN: 978-87-7119-063-2. e-ISBN: 978-87-7119-064-9. Vejledende pris: 240,00.
- 11:43 Thomsen, L.B., H. Holt, S. Jensen & F. Thuesen: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2011*. 194 sider. ISBN: 978-87-7119-065-6. e-ISBN: 978-87-7119-066-3. Vejledende pris: 190,00 kr.
- 11:44 Bengtsson, S. & D.L. Stigaard: *Aktuel skandinaviske og britiske handicaphforskning. En kortlægning af miljøer*. 318 sider. ISBN: 978-87-7119-067-0. e-ISBN: 978-87-7119-068-7. Vejledende pris: 310,00 kr.
- 11:45 Lauritzen, H.H., B. Boje-Kovacs & L. Benjaminsen: *Hjemløshed i Danmark 2011. National kortlægning*. 148 sider. ISBN: 978-87-7119-069-4. e-ISBN: 978-87-7119-070-0. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 11:46 Stigaard, D.L.: *Fra hjemløshed til egen bolig. Et interviewstudie blandt tidligere hjemløse*. 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-071-7. Netpublikation.
- 11:47 Andersen, S.C. & S.C. Winter (red.): *Ledelse, læring og trivsel i folkeskolerne*. 164 sider. ISBN: 978-87-7119-072-4. e-ISBN: 978-87-7119-073-1. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 11:48 Holt, H. & M. Larsen: *Kønspødt lønstatistik og redegørelse om lige løn. Evaluering af loven*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-074-8. Netpublikation.
- 11:49 Brauner, J., P.S. Olsen & T. Egelund: *Muligheder for Dokumentation af anbringelser. En gennemgang af målemetoder*. 168 sider. ISBN: 978-87-7119-076-2. e-ISBN: 978-87-7119-077-9. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119-079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livskvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider.

- ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder.* 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119-085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt.* 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PALS). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilot-skoler.* 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet.* 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde.* 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse.* 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011.* 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq.* 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde.* 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden.* 181 sider. ISBN:

- 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Delebørn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFI's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelsecenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgivers og forsikringselskabers erfaringer med fastholdelsescentret*. 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser*. 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt*. 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:21 Albæk, K., H.B. Bach & S. Jensen: *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. En litteraturoversigt*. 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-114-1. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse*. 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:23 Madsen, M.B. & K. Weibel: *Delt viden. Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere*. 152 sider. ISBN: 978-87-7119-117-2. e-ISBN: 978-87-7119-118-9. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:24 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann, A. Glad & C.D. Weatherall: *Danske hjemvendte soldater. Soldaternes psykiske sundhedsprofil før og efter udsendelse*. 210 sider. e-ISBN: 978-87-7119-119-6. Netpublikation.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 6*. 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.

- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen*. 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:27 Høst, A.K., T. Fridberg, D.L. Stigaard & B. Boje-Kovacs: *Når fogeden banker på. Fogedsager og effektive udsættelser af lejere*. 422 sider. ISBN: 978-87-7119-125-7. e-ISBN: 978-87-7119-126-4. Vejledende pris 420,00 kr.
- 12:28 Nielsen, H., A. Mølgaard & L. Dybdal: *Procesevaluering af boligsociale indsatser. Delrapport 2. Kvalitativ kortlægning af Landsbygefondens 2006-2010-pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-127-1. Netpublikation.
- 12:29 Andrade, S.B.: *Levevilkår i dansk landbrug. Analyse af sammenhænge mellem risikofaktorer og dyrvarnssager i landbruget fra 2000 til 2008*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-128-8. e-ISBN: 978-87-7119-129-5. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 12:30 Ottosen, M.H. (red.): *15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra femte dataindsamling af forløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. 348 sider. ISBN: 978-87-7119-130-1. e-ISBN: 978-87-7119-131-8. Vejledende pris: 340,00 kr.
- 12:31 Bach, H.B.: *Arbejdsmarkedsparathed og selvforsørgelse*. 36 sider. e-ISBN: 978-87-7119-133-2. Netpublikation.
- 12:35 Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2012*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-138-7. e-ISBN: 978-87-7119-139-4. Vejledende pris: 180,00 kr.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2012

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

Denne 15. udgave af årbogen har fokus på lønmodtagernes holdning til deres arbejdsplads' sociale engagement. Rapporten berører emner som lønmodtagernes oplevelse af deres arbejdsplads' sygefraværs- og seniorpolitik, det psykiske arbejdsmiljø og deres generelle holdning til udsatte grupper på arbejdspladsen.

Rapporten konkluderer bl.a., at lønmodtagerne holdning til det rummelige arbejdsmarked – forstået som holdninger til og erfaringer med fastholdelse og nyansættelser af udsatte grupper – fortsat er overvejende positiv, trods de aktuelt høje ledighedstal. Endvidere viser undersøgelsen en positiv sammenhæng mellem en virksomheds indsats for at fastholde medarbejdere over 60 år, og den typiske tilbagetrækningsalder i virksomheden.