

Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion

Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser



*Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion
– Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser*

© VIVE og forfatterne, 2025

e-ISBN: 978-87-7582-429-8

Arkivfoto: Ricky John Molloy

Projekt: 302800

Finansiering: TrygFonden

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



VIVE støtter FN's verdensmål og angiver her, hvilket eller hvilke verdensmål der knytter sig til publikationen.



Forord

På trods af et højt beskæftigelsesniveau og en betydelig offentlig beskæftigelsesindsats er der i Danmark et stort antal mennesker, som er udfordret i forhold til at opnå eller fastholde beskæftigelse. De danske arbejdspladser har en vigtig rolle i forhold til inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og denne rapport har derfor fokus på inklusionskapacitet på danske arbejdspladser.

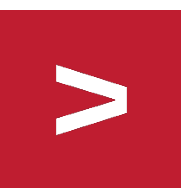
Inklusionskapaciteten undersøges med udgangspunkt i lønmodtagernes erfaringer og holdninger. Det primære datagrundlag for rapportens analyser er en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i Danmark gennemført i 2024. Dette suppleres med en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i Danmark gennemført i 2013.

Udkast til rapporten er blevet kommenteret af to referees, som vi takker for konstruktive og indsigtsfulde kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af senioranalytiker Mads Lybech Christensen, videnskabelig assistent Lasse Qvistgaard Andersen og projektleder på undersøgelsen seniorforsker Vibeke Jakobsen. Undersøgelsen er bestilt og finansieret af TrygFonden.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater	6
Afrapportering	11
1 Indledning	12
1.1 Hvad menes med arbejdspladsers inklusionskapacitet?	13
1.2 Inklusion i denne rapport	14
1.3 Hvordan bidrager denne rapport til viden om inklusionskapacitet?	17
1.4 Læsevejledning	20
2 Erfaringer med inklusion	21
2.1 Beskrivelse af lønmodtagernes karakteristika	21
2.2 Fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne	24
2.3 Ansatte med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap	32
2.4 Løntilskud og virksomhedspraktik	37
2.5 Ansatte med anden etnisk baggrund med mangelfulde danskkundskaber	40
2.6 Ansatte med misbrug eller domme for indbrud eller vold	42
2.7 Sammenfatning	44
3 Rummelighed og lønmodtagernes karakteristika	45
3.1 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen	45
3.2 Rummelighed og individuelle karakteristika	46
3.3 Rummelighed og arbejdspladskarakteristika	48
3.4 Rummelighed og erfaringer med inklusion	50
3.5 Sammenfatning	51
4 Betydning af arbejdsmiljø og fleksibilitet for rummeligheden på arbejdspladsen	53
4.1 Rummelighed og psykosocialt arbejdsmiljø	53
4.2 Rummelighed og fleksibilitet på arbejdspladsen	61
4.3 Sammenfatning	66

5	Holdninger til inklusion	68
5.1	Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller ansat på særlige vilkår	69
5.2	Ansættelse af personer med anden etnisk baggrund med mangelfulde dansk kundskaber	73
5.3	Ansættelse af personer med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap	76
5.4	Ansættelse af personer med misbrug eller med domme for indbrud, tyveri eller vold	80
5.5	Sammenfatning	82
6	Forhold af betydning for holdninger	83
6.1	Holdninger og individuelle karakteristika	83
6.2	Holdninger og arbejdspladskarakteristika	87
6.3	Sammenhæng mellem erfaringer og holdninger	88
6.4	Sammenfatning	91
	Dokumentation	92
7	Data og metode	93
7.1	Data	93
7.2	Metode	95
	Litteratur	97
	Bilag 1 Bilagstabeller	102
	Bilag 2 Konstruktion af indeks	105
	Psykosocialt arbejdsmiljø	105
	Fleksibilitet på arbejdspladsen	107

Hovedresultater

Der har siden 1990'erne været et politisk fokus på virksomhedernes engagement i inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. I de senere år er samarbejdet mellem beskæftigelsesindsatsen og virksomhederne omkring inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet øget. Det er derfor vigtigt at have viden om virksomhedernes muligheder for at inkludere personer fra udsatte grupper og medarbejdernes holdninger hertil.

I denne rapport undersøger vi inklusionskapacitet på danske arbejdspladser med udgangspunkt i lønmodtagernes syn på og erfaringer med inklusion (se nedenstående boks for definition af inklusionskapacitet). Inklusion omfatter både ansættelse og inklusion af nye medarbejdere samt fastholdelse af eksisterende medarbejdere. I rapporten ser vi på inklusion af personer med nedsat arbejdsevne, fysisk handicap og psykiske lidelser, langtidsledighed, anden etnisk baggrund end dansk og sociale udsathedsfaktorer som misbrug og kriminalitet.

Hvorfor er lønmodtagernes erfaringer og holdninger relevante?

Definition af inklusionskapacitet

Inklusionskapacitet forstås i denne rapport som:
Den praktiske og sociale kapacitet på en arbejdsplads til at inkludere personer fra udsatte grupper i ansættelser, der er bæredygtige i den enkeltes livssammenhæng og bæredygtig for virksomhedens forretningsmæssige og sociale virkelighed.

Dette er en udvidelse af definitionen (i Dall et al., 2023, s. 14), som omhandler *personer med begrænsninger i arbejdsevnen* i stedet for *personer fra udsatte grupper*.

Hvordan kollegerne støtter op om, at fx personer med nedsat arbejdsevne inkluderes på arbejdspladsen, kan være vigtigt for, om inklusionen lykkes. Inkluderende praksisser og støtteordninger for en medarbejder betyder ofte ændrede arbejdsforhold og processer for nogle af de øvrige medarbejdere og kan derfor møde modstand blandt medarbejderne.

Medarbejdernes holdninger til inklusion kan være påvirket af fordomme over for bestemte grupper af personer. Viden om og erfaringer med fx personer med begrænsninger i arbejdsevnen kan potentielt mindske risikoen for stigmatisering og

udelukkelse af personer fra denne gruppe. I denne rapport ser vi på lønmodtagernes erfaringer med inklusion for at få et billede af omfanget af inklusion på de danske arbejdspladser, men også for at analysere, hvordan lønmodtagernes erfaringer hænger sammen med deres holdninger til inklusion.

Lønmodtagernes erfaringer med inklusion

Mange af lønmodtagerne fra undersøgelsen i 2024 har erfaringer med at have kolleger fra grupper, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet. På tværs af grupperne finder vi, at lønmodtagerne hyppigst har erfaringer med kolleger på deres arbejdsplads, der har anden etnisk baggrund end dansk, og som har mangelfulde dansk-kundskaber (39 pct.), og kolleger med en psykisk lidelse (35 pct.). Der er også mange, der har erfaringer med, at der på deres arbejdsplads fastholdes personer, der har fået nedsat arbejdsevnen (28 pct.). Færrest har erfaringer med kolleger, som har haft et misbrug (10 pct.) eller tidligere er dømt for at begå kriminalitet (3 pct. for både indbrud/tyveri og vold).

Fra 2013 til 2024 finder vi en stigning i andelen, der har erfaringer med kolleger med anden etnisk baggrund, som har mangelfulde dansk-kundskaber (fra 20 til 39 pct.), og en stigning i andelen, der har kolleger med en psykisk lidelse (fra 22 til 35 pct.). I samme periode finder vi endvidere, at der er en stigning i andelen, der ikke ved, om de har en kollega med en psykisk lidelse (fra 26 til 36 pct.). Disse stigninger hænger formentlig sammen med samfundsudviklingen. Siden 2013 er der kommet flere indvandrere på det danske arbejdsmarked, og mental sundhed og psykiske lidelser har fået mere opmærksomhed, og der har været en stigning i forekomsten af psykiatriske diagnoser.

Vurdering af rummelighed

Lønmodtagerne har fået følgende spørgsmål:

Hvordan vil du bedømme rummeligheden på din arbejdsplads, hvor 1 er "overhovedet ikke rummelig", og 10 er "meget rummelig"? Med rummelighed tænker vi her på, at man på din arbejdsplads tager hensyn til og fastholder medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne og/eller ansætter personer med nedsat arbejdsevne.

Med dette fokus på hensyntagen til og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne placerer vores spørgsmål om rummelighed sig i et vist omfang op ad inklusionskapacitetsbegrebet, idet inklusion handler om en kultur, hvor alle kan føle sig respekteret og værdsat.

Mange lønmodtagere vurderer, at deres arbejdsplads er rummelig

Lønmodtagernes oplevelse af rummelighed anvender vi som en indikator for inklusionskapacitet (se boks om rummelighed). Lønmodtagerne vurderer overordnet set, at deres arbejdsplads har en høj grad af rummelighed i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. Over halvdelen (53 pct.) af lønmodtagerne angiver, at deres arbejdsplads har en rummelighed mellem 8 og 10 på en skala fra 1-10. Der er dog også lønmodtagere, som vurderer, at deres

arbejdsplads overhovedet ikke eller kun i meget lav grad er rummelig. Omkring en tiendedel (11 pct.) af lønmodtagerne angiver en rummelighed på mellem 1 og 4. Den gennemsnitlige rummelighedsvurdering ligger på 7,3.

Stærk sammenhæng mellem psykosocialt arbejdsmiljø og rummelighed

Lønmodtagere på arbejdspladser med en høj score på arbejdsmiljøindekset (se boks om psykosocialt arbejdsmiljø) vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads til at være en del højere (8,7) end lønmodtagere på arbejdspladser med en lav score på arbejdsmiljøindekset (5,1). Denne positive sammenhæng mellem arbejdsmiljø og vurderingen af rummelighed finder vi for alle vores tre arbejdsmiljøindeks (arbejdstempo, relationer mellem kolleger og relation til nærmeste leder).

Psykosocialt arbejdsmiljø

Vi ser på tre overordnede aspekter af det **psykosociale arbejdsmiljø**: i) arbejdstempo og tidsfrister, ii) relationer mellem kolleger og iii) relationer til nærmeste leder.

Vi har 13 spørgsmål om arbejdsmiljø, og de samles i et samlet indeks med værdierne 0-10; jo højere værdi, jo bedre psykosocialt arbejdsmiljø. Vi har også dannet et indeks for hvert af de tre overordnede aspekter (i, ii, iii).

Vi finder også, at der er en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af rummelighed og fleksibilitet i arbejdsvilkår på arbejdspladsen. Lønmodtagere på arbejdspladser med høj fleksibilitet vurderer rummeligheden til at være højere (7,8) end lønmodtagere på arbejdspladser med lav fleksibilitet (6,7). Yderligere finder vi, at der er en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen og graden af fleksibilitet specifikt i forhold til tilpasning af arbejdsopgaver.

Lønmodtagernes holdninger til inklusion

En stor andel af lønmodtagerne er positive i forhold til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. I 2024 er 63 pct. positive og omkring 6 pct. negative over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (de resterende er neutrale). Færre er positive i forhold til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads. Kun lidt under halvdelen (48 pct.) af lønmodtagerne har en positiv holdning til, at der på deres arbejdsplads ansættes personer med

anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job, mens 19 pct. har en negativ holdning hertil.

Blandt lønmodtagerne er en stor andel betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse. 50 pct. er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med skizofreni eller bipolar lidelse, og lidt færre (43 pct.) er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en person med stress eller depression.

Udviklingen i lønmodtagernes holdninger fra 2013 til 2024 afhænger også af, hvilke grupper der spørges ind til. Lønmodtagerne er fra 2013 til 2024 blevet mere positive over for personer med anden etnisk baggrund end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber, og er i samme periode blevet mere betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse. Der er til gengæld ikke sket ændringer i lønmodtagernes holdninger til personer med nedsat arbejdsevne.

Holdninger varierer med erfaringer

Lønmodtagere med erfaringer med udsatte grupper har mere positive holdninger. På tværs af de udsatte grupper finder vi, at de lønmodtagere, som har haft erfaringer med kolleger fra en udsat gruppe på arbejdsmarkedet, også i højere grad er positive stemt over for ansættelse af eller samarbejde med personer fra den pågældende udsatte gruppe. Dette underbygger, at erfaringer kan mindske risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe.

Konkluderende betragtninger

I denne rapport har vi belyst inklusionskapacitet ud fra lønmodtagernes perspektiv – deres oplevelser af inklusion og syn herpå. Lønmodtagernes perspektiv er vigtigt i forståelsen af inklusion på arbejdspladserne, da det har betydning for, om inklusionen lykkes, hvorvidt kollegerne på arbejdspladsen støtter op om, at fx personer med nedsat arbejdsevne inkluderes på arbejdspladsen.

Vi kan ikke med denne undersøgelse se, hvad der specifikt foregår ude på arbejdspladserne, og hvorvidt medarbejderne fra de udsatte grupper oplever, at de er inkluderet på arbejdspladsen. Men vi har bl.a. belyst, om lønmodtagerne oplever, at deres arbejdsplads er rummelig, samt lønmodtagernes holdninger til at få kolleger fra grupper, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet. Vores resultater viser, at der især er mange, som er positive over for ansættelse af personer med nedsat

arbejdsevne, og at en stor andel oplever, at deres arbejdsplads er rummelig i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. Resultaterne viser også, at mange lønmodtagere er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse, og at de fra 2013 til 2024 er blevet mere betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse. Det tyder på, at udfordringerne i forhold til inklusion af personer med psykiske lidelser på arbejdspladserne ikke er blevet mindre i de senere år.

Vi finder også, at lønmodtagernes holdninger i et vist omfang hænger positivt sammen med erfaringer, hvilket underbygger, at erfaringer med at arbejde sammen med en person fra en udsat gruppe kan mindske risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe.

Endelig viser resultaterne også, at der er en stærk sammenhæng mellem, hvor godt arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er, og hvor rummelig lønmodtagerne vurderer deres arbejdsplads til at være. Det samme finder vi i forhold til graden af fleksibilitet på arbejdspladsen, hvor vi også finder en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af rummelighed på arbejdspladsen og fleksibiliteten i forhold til arbejdsvilkår og arbejdsopgaver.

Fakta om undersøgelsen

Rapportens primære datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse foretaget i foråret 2024 af DST Survey. Respondenterne var i alderen 18-66 år og var lønmodtagere med minimum 10 løntimer i februar 2024.

I udvalgte analyser benytter vi også data fra en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere gennemført i 2013. Dataene fra 2013 benyttes til sammenligninger mellem de to år (2024 og 2013).

For 2024 har vi oplysninger om 6.111 lønmodtagere, og for 2013 har vi oplysninger om 6.029 lønmodtagere.

> **Afrapportering**

1 Indledning

På trods af et højt beskæftigelsesniveau og en betydelig offentlig beskæftigelsesindsats er der i Danmark et stort antal mennesker, som er udfordret i forhold til at opnå eller fastholde beskæftigelse. Dette kommer bl.a. til udtryk ved et højt antal personer på offentlige ydelser eller i støttet beskæftigelse. I 2020 var antallet af personer i Danmark, der langvarigt modtog midlertidige ydelser eller førtidspension eller var visiteret til fleksjob, næsten 500.000 (Reformkommissionen, 2021).

De danske arbejdspladser – både de private og de offentlige – har en vigtig rolle i forhold til inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Der har siden 1990'erne været politisk fokus på virksomhedernes engagement i inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og i de senere år er samarbejdet mellem beskæftigelsesindsatsen og virksomhederne omkring inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet øget (Madsen et al., 2024)¹. Det er derfor også vigtigt at have viden om virksomhedernes muligheder for og holdninger til inklusion af personer fra udsatte grupper.

Denne rapport er en del af projektet "Inklusionskapacitet på danske arbejdspladser 2024-2025", som har til formål at give et større indblik i de danske arbejdspladseres inklusionskapacitet (se næste afsnit for en definition af begrebet inklusionskapacitet). Rapporten undersøger inklusionskapaciteten med udgangspunkt i lønmodtagernes erfaringer og holdninger, og analyserne er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i Danmark, som er gennemført i foråret 2024. Den anden rapport i projektet tager udgangspunkt i erfaringer med og holdninger til inklusion på arbejdspladserne og er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt danske arbejdspladser, som vil blive gennemført i foråret 2025.

For at få belyst, hvordan lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion har udviklet sig i de senere år, sammenligner vi endvidere udvalgte resultater for 2024 med resultater fra en undersøgelse gennemført i 2013, som havde fokus på virksomhedernes sociale engagement (jf. Jakobsen et al., 2014).

¹ Arbejdspladsernes rolle i inklusion af udsatte grupper fremhæves også i de stigende krav til virksomhederne om, at bæredygtighedsrapportering skal foretages på niveau med den finansielle rapportering og skal bl.a. omfatte standarder for miljø, sociale forhold og ledelse (Erhvervsstyrelsen, 2024).

1.1 Hvad menes med arbejdspladsers inklusionskapacitet?

Arbejdspladsernes rolle i inklusion af udsatte grupper har været diskuteret i årtier, og der har været anvendt forskellige begreber til at beskrive arbejdspladsers eller virksomheders rolle, fx "virksomheders sociale ansvar" og "virksomheders sociale engagement" (Bredgaard, 2014). Et nyere begreb er "virksomheders inklusionskapacitet". I Dall et al. (2023) findes en gennemgang af eksisterende litteratur om inklusionskapacitet med fokus på inklusion af personer med begrænsninger i arbejdsevne. Inklusion omfatter både ansættelse og inklusion af nye medarbejdere og fastholdelse af eksisterende medarbejdere. Det fremgår af litteraturgennemgangen, at relativt få referencer i litteraturen eksplicit definerer inklusionskapacitet (eller tilsvarende fænomener), og at det varierer, hvilke aspekter af inklusionskapacitet der beskrives. På baggrund af gennemgangen af den eksisterende litteratur definerer Dall et al. (2023) virksomheders inklusionskapacitet på følgende måde:

'Inklusionskapacitet forstås som den praktiske og sociale kapacitet på en arbejdsplads til at inkludere personer med begrænsninger i arbejdsevnen i ansættelser, der er bæredygtige i den enkeltes livssammenhæng og bæredygtig for virksomhedens forretningsmæssige og sociale virkelighed' (Dall et al., 2023, s.14).

Litteraturgennemgangen peger på tre grundlæggende aspekter af at være inkluderet på en arbejdsplads (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024):

- Subjektive aspekter af inklusion: Den subjektive oplevelse af at kunne være sig selv på arbejdspladsen og opleve at høre til og være en del af arbejdspladsen.
- Interpersonelle elementer af inklusion: Det at kunne indgå i arbejdspladsens interpersonelle relationer, dvs. de relationer og det samspil, den enkelte har med kolleger og ledere i det daglige arbejde.
- Praktiske/funktionelle aspekter af inklusion: Det at kunne løse relevante arbejdsopgaver gennem tilpasninger af konkrete jobfunktioner og arbejdsvilkår.

Med disse tre aspekter indebærer inklusion af udsatte grupper på arbejdspladserne: i) at personer fra disse grupper kan være sig selv og oplever, at de hører til på arbejdspladsen, ii) at de kan deltage uhindret i de interpersonelle relationer på arbejdspladsen, og iii) at de kan løse arbejdsopgaverne på en værdifuld måde, eventuelt med tilpasninger og hensyn fra kolleger og ledere.

Inklusion på en arbejdsplads er dermed ikke det samme som diversitet (Madsen et al., 2024). Diversitet på en arbejdsplads refererer til menneskers forskelligheder og en praksis med at sørge for, at medarbejderstaben består af mennesker med en række forskellige identiteter, som fx stammer fra deres sociale og etniske baggrund. Inklusion på en arbejdsplads handler derimod om en kultur, et miljø, hvor alle kan være sig selv, føle sig respekteret og værdsat som værdifulde medarbejdere, hvor deres stemme bliver hørt, og hvor de føler et tilhørsforhold (Luthra & Muhr, 2023; Shore et. al., 2011).

Litteraturgennemgangen peger endvidere på, at inklusion af fx personer med begrænsninger i arbejdsevne bygger på viden, erfaringer og kompetencer på arbejdspladsen, som skal være til stede blandt ledere og medarbejdere på arbejdspladsen. Viden om og erfaringer med personer med begrænsninger i arbejdsevne mindsker risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe. Viden, erfaringer og kompetencer er dog ikke tilstrækkeligt til at skabe inklusion, men skal manifesteres gennem praksisser, som kontinuerligt må udføres og justeres omkring den enkelte medarbejder(gruppe) (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024).

1.2 Inklusion i denne rapport

Definitionen og diskussionen af inklusionskapacitet anvendt i Dall et al. (2023) fokuserer, som det fremgår af afsnit 1.1, på personer med begrænsninger i arbejdsevne. I denne rapport forstår vi inklusion bredere, idet vi også ser på inklusion af personer karakteriseret ved andre udsathedsfaktorer i forhold til arbejdsmarkedet. Ud over nedsat arbejdsevne og helbredsproblemer kan også etnisk minoritetsbaggrund, langtidsledighed og sociale udsathedsfaktorer som misbrug og kriminalitet gøre det svært at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der vil være overlap mellem de nævnte grupper. For eksempel vil der være overrepræsentation af personer med nedsat arbejdsevne/helbredsproblemer og etniske minoriteter blandt personer med længerevarende ledighed. Der vil også være overlap mellem personer med nedsat arbejdsevne og personer med helbredsproblemer, men man kan dog godt have et helbredsproblem uden at have nedsat arbejdsevne. Vi behandler de nævnte grupper hver for sig.

Der vil i undersøgelsen være et større fokus på personer med nedsat arbejdsevne og/eller helbredsproblemer end de øvrige grupper, fordi det er disse personer, der fylder mest i befolkningen, og som der derudover også er målrettet flest beskæftigelsespolitiske indsatser mod.

Personer med nedsat arbejdsevne og/eller helbredsproblemer

Et stort antal mennesker er udfordret i forhold til at fastholde eller opnå arbejde på grund af længerevarende helbredsproblemer eller et handicap. Jakobsen et al. (2024) viser, at hver fjerde person i den erhvervsaktive alder efter eget udsagn har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem (samlet benævnt handicap), og at beskæftigelsesgabets mellem personer med og uden handicap i 2023 er 24 procentpoint². Det er ikke alle med et handicap, som oplever, at det begrænser dem i arbejdsmæssige sammenhænge. Blandt personer med handicap er det omkring 39 pct., som i nogen eller høj grad oplever begrænsninger i arbejdsmæssige sammenhænge, mens 38 pct. i ringe grad eller slet ikke oplever sådanne begrænsninger³ (Jakobsen et al., 2024). Begrænsningerne i forhold til arbejde kan være fysiske eller mentale, og de kan være varige eller midlertidige. Der er endvidere kun en del af begrænsningerne, der vil være formelt anerkendte fx ved en diagnose eller konstateret handicap (Dall et al., 2023). At opleve begrænsninger i arbejdsmæssige sammenhænge er derudover ikke nødvendigvis det samme som nedsat arbejdsevne, da førstnævnte fx også kan handle om deltagelse i fællesskabet på arbejdspladsen.⁴

I denne undersøgelse af inklusionskapacitet spørger vi ind til inklusion af både personer med nedsat arbejdsevne og personer med fysiske eller psykiske lidelser. Personer med fysiske eller psykiske lidelser har ikke nødvendigvis nedsat arbejdsevne, men kan blive mødt med fordomme på arbejdspladserne, se fx (Vendsborg et al., 2011).

Etniske minoriteter

Etniske minoriteter kan også have svært ved at opnå tilknytning til det danske arbejdsmarked. Dette viser sig bl.a. ved en forholdsvis lav beskæftigelsesfrekvens. I 2023 var beskæftigelsesfrekvensen 68 pct. for 18-66-årige indvandrere og efterkommere i Danmark og 79 pct. for personer i samme aldersgruppe med dansk oprindelse (Danmarks Statistik, 2024e, 2024d). Der er mange etniske minoriteter, som har stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, men der er også en række faktorer, der gør det svært for nogle personer med etnisk minoritetsbaggrund at opnå og fastholde beskæftigelse, fx et lavt uddannelsesniveau eller en uddannelse fra hjemlandet, der er svær at anvende i Danmark, begrænsede dansk kundskaber, mangel på relevante sociale netværk samt diskrimination (Arendt et al., 2016; Dahl & Krog, 2018; Portes & Shafer, 2006; Ryan, 2011; Thuesen, 2016). I stedet for at afdække erfaringer med

² Disse tal er baseret på en spørgeskemaundersøgelse, hvor handicap er selvrapporteret. En person har et handicap, hvis den pågældende har svaret 'ja' til spørgsmålet: "Har du et længerevarende helbredsproblem eller handicap?"

³ De resterende 23 pct. er uden for arbejdsmarkedet og hverken søger eller ønsker job. En stor del af disse personer vil også have begrænsninger i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet.

⁴ Handicapbegrebet kan således også betragtes ud fra en social/relativ forståelse, hvor samspillet med det omgivende samfund, herunder arbejdsmarkedet, også spiller en vigtig rolle i forhold til, hvorvidt man har et handicap og/eller nedsat arbejdsevne (Madsen et al., 2024).

og holdninger til inklusion af etniske minoriteter generelt vil vi i denne undersøgelse fokusere på etniske minoriteter med karakteristika, som forskningen har vist kan hæmme beskæftigelsesmulighederne.

Vi har valgt at gentage et spørgsmål fra VIVEs seneste undersøgelse blandt lønmodtagere om virksomheders sociale engagement (Jakobsen et al., 2014). Her blev lønmodtagerne spurgt om deres erfaringer med og holdninger til ansættelse af personer med anden etnisk herkomst end dansk, som har mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job. Forskning viser, at indvandreres evne til at tale værtslandets sprog har betydning for både jobchancer, løn, karriere og den sociale integration på arbejdspladsen. Sproget er et vigtigt udgangspunkt for samarbejde omkring udførelse af arbejdsopgaver og etablering af sociale relationer (Thuesen, 2016).

Det er job i Danmark, hvor færdigheder i det danske sprog ikke er nødvendige, fx fordi arbejdssproget på arbejdspladsen er engelsk. Lønmodtagere på sådanne arbejdspladser må man forvente svarer 'nej' til, at de har erfaringer med kolleger, som har mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job.

Personer med længerevarende ledighed

Vi afdækker også lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til inklusion af langtidsledige. Ledighed kan i sig selv indebære højere risiko for fremtidig ledighed. For det første indebærer en ledighedsperiode mistet erhvervserfaring og måske også forringelse af almene færdigheder, hvilket reducerer fremtidige beskæftigelsesmuligheder. For det andet kan arbejdsgivere betragte tidligere ledighedsperioder som et signal om lav produktivitet. For det tredje kan en persons lyst til at arbejde være påvirket af tidligere ledighedsperioder (Skans, 2011).

Personer med andre sociale problemer end ledighed

Ud over de ovennævnte grupper kan der også være grupper, der har andre sociale problemer end langvarig ledighed, og som kan være svære at tilknytte til og fastholde på arbejdsmarkedet, og vi ser også på lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til nogle af disse grupper. Personer, som tidligere er dømt for kriminalitet, kan fx have svært ved at opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet, efter de har afsonet deres dom, hvilket tidligere studier også har vist (Nilsson & Estrada, 2011; Pager, 2003). En anden gruppe, som også kan have svært ved at opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet, er personer med misbrugsproblemer såsom alkohol- og/eller stofmisbrug (Sadeghi et al., 2024). I forhold til denne gruppe har tidligere studier vist, at der er en klar sammenhæng mellem at have et alkohol- og/eller stofmisbrug og være uden for arbejdsmarkedet (Egan et al., 2021; Nolte-Troha et al., 2023).

1.3 Hvordan bidrager denne rapport til viden om inklusionskapacitet?

Lønmodtagerne spiller en vigtig rolle i arbejdspladsernes inklusionskapacitet. Hvordan kollegerne støtter op om, at fx personer med nedsat arbejdsevne inkluderes på arbejdspladsen, kan være vigtigt for, om inklusionen lykkes. Inkluderende praksisser og støtteordninger for én medarbejder betyder ofte ændrede arbejdsforhold og processer for nogle af de øvrige medarbejdere og kan derfor møde modstand blandt medarbejderne. Medarbejdernes holdninger til inklusion kan også være påvirkede af fordomme over for bestemte grupper af personer. Viden om og erfaringer med fx personer med begrænsninger i arbejdsevne kan mindske risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe (Madsen et al., 2024).

I denne rapport fokuserer vi på tre temaer: (1) lønmodtagernes erfaringer med inklusion, (2) lønmodtagernes oplevelse af rummeligheden på deres arbejdsplads og (3) lønmodtagernes holdninger til inklusion, og hvordan disse holdninger hænger sammen med deres erfaringer med inklusion. Analyserne af disse temaer er baseret på data fra spørgeskemaundersøgelser indsamlet blandt 18-66-årige lønmodtagere (se Boks 1.1).

Spørgeskemaundersøgelse 2024

Det primære datagrundlag for undersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse blandt personer i alderen 18-66 år, der var i beskæftigelse med minimum 10 timer i februar 2024, og som også var lønmodtagere, da de besvarede spørgeskemaet. I alt 6.111 lønmodtagere besvarede spørgeskemaet. Dataindsamlingen blev gennemført i perioden april til juli 2024 og blev foretaget via webinterview (87 pct.) og telefoninterview (13 pct.). Svarprocenten var lidt over 30 pct. I analyserne anvendes vægte således, at svardata bliver repræsentative for den samlede population af 18-66-årige.

Spørgeskemaundersøgelse 2013

I udvalgte analyser benytter vi endvidere data fra Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) gennemført af Danmarks Statistik blandt lønmodtagere i 4. kvartal 2013, hvor SFI (nu VIVE) havde et tillægsmodul, der omhandlede "Virksomhedernes Sociale Engagement". Tillægsspørgsmålene blev stillet til 6.029 lønmodtagere. Dataene fra 2013 benyttes til sammenligninger mellem 2024 og 2013.

Registerdata fra Danmarks Statistik

Data fra spørgeskemaundersøgelserne er suppleret med enkelte registervariable fra Danmarks Statistik vedr. køn, alder, uddannelse og herkomst samt sektor, branche og antal ansatte på lønmodtagernes arbejdsplads.

Datagrundlaget er nærmere beskrevet i kapitel 7.

1.3.1 Erfaringer med inklusion

I spørgeskemaet fra 2024 har vi en række spørgsmål om lønmodtagernes konkrete erfaringer med fastholdelse og ansættelse af personer fra forskellige grupper, jf. afsnit 0. Dette giver os et indblik i omfanget af inklusion på de danske arbejdspladser. Lønmodtagerne er i spørgeskemaundersøgelsen blevet bedt om at tage udgangspunkt i erfaringer fra deres egen arbejdsplads. På især større arbejdspladser vil lønmodtagerne formentlig svare ud fra en mindre del af deres arbejdsplads, fx den afdeling, de er ansat i. Det er således ikke et fuldt billede af arbejdspladsernes inklusion, vi får, når vi spørger lønmodtagerne. Det er også vigtigt at bemærke, at

inklusionskapacitet ikke blot omhandler fastholdelse og ansættelse af personer, der er udsatte på arbejdsmarkedet, men bl.a. også handler om, hvorvidt disse personer oplever at høre til og være en del af arbejdspladsen og kan indgå i de interpersonelle relationer på arbejdspladsen. Altså kan vi ikke sidestille lønmodtagernes erfaringer med omfanget af inklusionskapacitet, men lønmodtagernes erfaringer kan give en indikation af inklusionskapaciteten på de danske arbejdspladser.

I udvalgte analyser ser vi også på, om der fra 2013 til 2024 er sket ændringer i lønmodtagernes konkrete erfaringer.

1.3.2 Oplevelse af arbejdspladsens rummelighed

Ud over de konkrete erfaringer er lønmodtagerne også blevet spurgt om deres oplevelse af rummelighed på arbejdspladsen med fokus på, hvorvidt arbejdspladsen tager hensyn til, fastholder, og ansætter personer med langvarig sygdom og/eller nedsat arbejdsevne. Med dette fokus på hensyntagen til og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne placerer vores spørgsmål om rummelighed sig tættere på inklusionskapacitetsbegrebet end diversitetsbegrebet, idet inklusion handler om en kultur, hvor alle kan føle sig respekteret og værdsat (jf. diskussionen af de to begreber i afsnit 1.1), og vi anvender derfor oplevelsen af rummelighed som en indikator for inklusionskapacitet.⁵

Vi ser bl.a. på, hvordan oplevelsen af rummelighed hænger sammen med en række karakteristika ved lønmodtagerne og deres arbejdsplads. Det gør vi for det første for at se, om oplevelsen af rummelighed varierer med lønmodtagerkarakteristika og arbejdspladskarakteristika såsom sektor, branche, antal ansatte og arbejdspladsens økonomiske situation (vurderet af lønmodtageren). Arbejdspladser er forskellige med hensyn til mulighederne for at tilpasse jobbene til medarbejderne. For eksempel kan små virksomheder have færre muligheder end større virksomheder for at tilbyde alternative arbejdsopgaver til en person med nedsat arbejdsevne. Dall et al. (2023) fremhæver endvidere, at mindre virksomheder oftere end store virksomheder slet ikke har erfaring med medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og at det er mindre sandsynligt, at små virksomheder har HR-medarbejdere, som er dedikeret til fastholdelse af medarbejdere.

⁵ Det er dog også vigtigt at fremhæve, at vi spørger ind til *alle* lønmodtagerne i forhold til oplevelsen af rummelighed på arbejdspladsen, og at personer fra udsatte grupper kan have andre oplevelser af rummeligheden end deres kolleger. Endvidere er et aspekt af inklusionskapacitet, at ansættelse af personer fra udsatte grupper skal være bæredygtige for virksomhedens forretningsmæssige virkelighed (jf. definitionen i afsnit 1.1). Dette aspekt er muligvis ikke altid en del af lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen. Af disse grunde kan man derfor heller ikke sige, at rummelighedsspørgsmålet er et *fuldt* dækkende mål for inklusionskapacitet på arbejdspladsen, men vi vurderer dog stadigvæk, at det er en relevant indikator.

1.3.3 Holdninger

Spørgeskemaet indeholder en række spørgsmål om lønmodtagernes holdninger til inklusion. Hvordan kollegerne støtter op om, at fx personer med nedsat arbejdsevne inkluderes på arbejdspladsen, kan være vigtigt for, om inklusionen lykkes, og derfor er medarbejdernes holdninger også et vigtigt aspekt af arbejdspladsernes inklusionskapacitet. Ud over at se på lønmodtagernes holdninger i 2024, ser vi i rapporten også i udvalgte analyser på, om der fra 2013 til 2024 er sket ændringer i lønmodtagernes holdninger.

Erfaringer med inklusion kan som beskrevet tidligere i dette kapitel have betydning for lønmodtagernes holdninger til inklusion; det kan fx mindske deres fordomme over for de udsatte grupper og dermed mindske risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe. Jakobsen et al. (2014) viste da også en positiv sammenhæng mellem konkrete erfaringer med ansættelse af fx etniske minoriteter eller personer med psykiske lidelser og positive holdninger til inklusion af disse grupper på arbejdspladsen. Derfor ser vi sidst i rapporten på, hvordan lønmodtagernes holdninger til inklusion hænger sammen med deres erfaringer med inklusion.

1.4 Læsevejledning

Kapitel 2 indeholder først en beskrivelse af karakteristika ved lønmodtagerne, som indgår i denne undersøgelse, men ellers er hovedfokus på beskrivelse af lønmodtagernes erfaringer med inklusion.

I kapitel 3 ser vi først på, hvordan lønmodtagerne vurderer rummeligheden af deres arbejdsplads i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. Dernæst ser vi på, hvordan forskellige karakteristika for lønmodtagerne og deres arbejdsplads hænger sammen med vurderingen af rummeligheden, mens vi i kapitel 4 ser på, hvilken betydning arbejdsmiljøet og fleksibiliteten på arbejdspladsen har for vurderingen af rummeligheden.

I kapitel 5 undersøger vi lønmodtagernes holdninger til ansættelse af og hensyntagen til personer fra forskellige udsatte grupper, mens vi i kapitel 6 ser på, hvordan holdningerne til inklusion hænger sammen med forskellige karakteristika for lønmodtagerne og deres arbejdsplads og med lønmodtagernes erfaringer med inklusion.

Kapitel 7 indeholder en beskrivelse af undersøgelsens datagrundlag og de anvendte metoder.

2 Erfaringer med inklusion

I dette kapitel ser vi på lønmodtagernes erfaringer med inklusion, hvilket giver os indblik i omfanget af inklusion på de danske arbejdspladser. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at vi ikke får det fulde billede af inklusion på arbejdspladserne ved at tage udgangspunkt i lønmodtagernes erfaringer, da lønmodtagere på større arbejdspladser formentlig svarer ud fra en mindre del af deres arbejdsplads, fx den afdeling, de er ansat i (jf. afsnit 1.3). Hertil må man også formode, at lønmodtagerne ikke har fuldt overblik over, fx hvilke ordninger og lignende deres kolleger er ansat på. Det skal også bemærkes, at inklusionskapacitet ikke blot omhandler fastholdelse og ansættelse af personer, der er udsatte på arbejdsmarkedet, men også handler om, hvorvidt disse personer oplever at høre til og være en del af arbejdspladsen. Altså kan vi ikke sidestille lønmodtagernes erfaringer med omfanget af inklusionskapacitet, men lønmodtagernes erfaringer kan give en indikation af inklusionskapaciteten på de danske arbejdspladser (jf. afsnit 1.3). Endelig er lønmodtagernes erfaringer med inklusion også relevant at belyse, fordi erfaringer kan have betydning for holdningerne til inklusion. Senere i denne rapport ser vi nærmere på sammenhængen mellem erfaringer og holdninger.

I kapitlet beskriver vi først lønmodtagernes karakteristika. Derefter undersøger vi lønmodtagernes erfaringer med fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og andre grupper, som forskningen viser ofte har svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

2.1 Beskrivelse af lønmodtagernes karakteristika

Som nævnt starter vi med en beskrivelse af lønmodtagerne, som indgår i denne undersøgelse. Analyserne er baseret på svar fra 6.111 lønmodtagere i alderen fra 18 til 66 år, som har haft minimum 10 timers beskæftigelse i februar 2024. Lønmodtagernes svar er vægtet således, at svardata er repræsentative for den samlede population (jf. Boks 1.1 og afsnit 7.1.1).

Der er en lille overvægt af mænd blandt lønmodtagerne (51 pct. er mænd, og 49 pct. er kvinder), og gennemsnitsalderen er 42 år. Omkring tre fjerdedele (76 pct.) af lønmodtagerne har en erhvervskompetencegivende uddannelse, dvs. en erhvervsfaglig uddannelse (31 pct.) eller en videregående uddannelse (46 pct.), mens 13 pct. har grundskolen som højest fuldførte uddannelse (Tabel 2.1).

Vi har spurgt lønmodtagerne om, hvordan de vil karakterisere deres jobfunktioner ud fra fire overordnede kategorier⁶. Lønmodtagerne arbejder oftest med kontorarbejde, administration, analyse eller IT (37 pct.) og dernæst med mennesker, service og omsorg (34 pct.). 11 pct. arbejder med at forarbejde, producere eller flytte ting, mens 18 pct. har angivet, at de arbejder med andet.

Lidt over halvdelen (55 pct.) af lønmodtagerne har været ansat på samme arbejdsplads i 3 år eller længere, og 20 pct. af lønmodtagerne har en form for personaleansvar (Tabel 2.1).

I forhold til lønmodtagernes ansættelsesforhold fremgår det, at 92 pct. er fastansatte, og omkring 7 pct. er ansat i midlertidige stillinger. Kun 5 pct. af lønmodtagerne er ansat på særlige vilkår. Lønmodtagernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 35,6 timer. Inden for de seneste 2 år har 13 pct. af lønmodtagerne endvidere haft en periode, hvor de ikke har haft et job, mens 87 pct. har haft et job i hele den 2-årige periode (Tabel 2.1).

Lønmodtagerne er blevet bedt om at vurdere deres egen arbejdsevne på en skala fra 1 (kan slet ikke arbejde) til 10 (fuld arbejdsevne). Lønmodtagernes gennemsnitlige selvvaluerede arbejdsevne er 9 (Tabel 2.1). 28 pct. vurderer deres arbejdsevne mellem 7 og 9. Langt størstedelen (64 pct.) vurderer dog, at de har fuld arbejdsevne (10 på skalaen) (Bilagstabel 1.1).

Tabel 2.1 Lønmodtagernes karakteristika. 2024. Vægtet procent eller gennemsnit.

	Procent/gennemsnit
<i>Køn</i>	
Mænd	50,7
Kvinder	49,3
<i>Alder</i>	
18-24 år	11,5
25-29 år	11,1
30-39 år	22,5
40-49 år	21,3
50-59 år	22,9
60-66 år	10,8
Gennemsnit	42,3

⁶ 1) Kontorarbejde, administration, analyse og IT, 2) arbejde med mennesker, service og omsorg, 3) arbejde med at bearbejde, producere eller flytte ting og 4) andet. Jobfunktionskategorierne er tidligere blevet benyttet i en undersøgelse af NFA (Andersen et al., 2024).

	Procent/gennemsnit
<i>Uddannelse</i>	
Grundskole	13,0
Gymnasial uddannelse	10,8
Erhvervsfaglig uddannelse	30,6
Kort videregående uddannelse	6,0
Mellemlang videregående uddannelse	19,8
Lang videregående uddannelse	18,1
Ph.d. og forskeruddannelse	1,7
<i>Type af arbejde</i>	
Kontorarbejde, administration, analyse og IT	37,0
Arbejde med mennesker, service og omsorg	33,8
Arbejde med at forarbejde, producere eller flytte ting	11,1
Andet	18,0
<i>Ansættelseslængde</i>	
Mindre end 3 måneder	3,4
Mellem 3-6 måneder	5,2
Mellem 6-12 måneder	9,8
Mellem 1-2 år	14,1
Mellem 2-3 år	12,5
3 år eller længere	55,1
<i>Personaleansvar</i>	
Nej	80,5
Ja, har personaleansvar for 1-2 medarbejdere	5,5
Ja, har personaleansvar for 3-9 medarbejdere	6,4
Ja, har personaleansvar for 10-19 medarbejdere	3,4
Ja, har personaleansvar for 20 eller flere medarbejdere	4,3
<i>Midlertidigt ansat eller fastansat</i>	
Fast	91,8
Midlertidig	6,7
Ved ikke	1,5
<i>Arbejdstid</i>	
Gennemsnitligt ugentligt antal arbejdstimer	35,6
<i>Periode som arbejdsløs eller uden job inden for de seneste 2 år</i>	
Ja, mindre end 3 måneder	6,0
Ja, mellem 3-6 måneder	3,1
Ja, mellem 6-12 måneder	2,3
Ja, mellem 1-2 år	1,8
Nej	86,8

Procent/gennemsnit	
<i>Ansæt på særlige vilkår</i>	
Ja	4,9
Nej	93,6
Ved ikke	1,5
<i>Arbejdsevne</i>	
Gennemsnitlig selv vurderet arbejdsevne (1-10)	9,0
<i>Fysisk handicap¹</i>	
Ja	13,0
Nej	84,1
Ønsker ikke at svare	2,8
<i>Psykisk lidelse</i>	
Ja	6,8
Nej	90,7
Ønsker ikke at svare	2,5
<i>Uvægtet antal i alt</i>	5.865-6.111

Anm.: Information om køn, alder og uddannelse er baseret på registerdata, mens de resterende variable er baseret på selvrapporterede besvarelser af vores spørgeskema. For mere information, se kapitel 7.

Note: ¹ Indeholder længerevarende fysiske helbredsproblemer og handicap (Spørgsmålsformulering: "Har du et længerevarende fysisk helbredsproblem eller handicap?").

Andelen, der angiver, at de har et fysisk handicap, er omkring 13 pct. (Tabel 2.1). 3,5 pct. angiver, at de har et større, og 9,5 pct. angiver, at de har et mindre fysisk handicap. 10 pct. af lønmodtagerne angiver også, at deres fysiske helbredsproblem gør det sværere for dem at passe et arbejde (Bilagstabel 1.1).

Der er lidt færre (7 pct.), der angiver, at de har en psykisk lidelse (Tabel 2.1). Knap 2 pct. angiver, at de har en større psykisk lidelse, og 5 pct. angiver, at de har en mindre psykisk lidelse. Blandt alle lønmodtagerne angiver 5 pct. også, at deres psykiske lidelse gør det sværere for dem at passe et arbejde (Bilagstabel 1.1).

2.2 Fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne

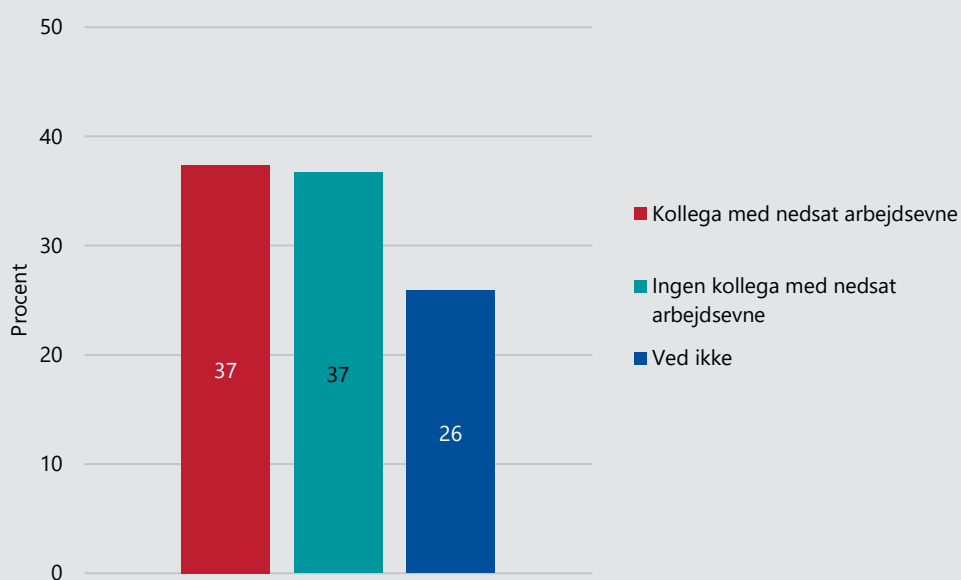
Vi starter analyserne af lønmodtagernes erfaringer med inklusion på arbejdspladsen ved at se på deres erfaringer med fastholdelse og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

2.2.1 Fastholdelse

Lidt over en tredjedel (37 pct.) af alle lønmodtagerne angiver, at de på deres arbejdsplads inden for de seneste 2 år har haft en kollega, som har fået nedsat arbejdsevnen (Figur 2.1).

Figur 2.1 Andel med en kollega, som har fået nedsat arbejdsevnen

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen. 2024. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen?" Uvægtet antal i alt: 6.111.

Fleksjob er et tilbud til personer, der på grund af en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. I fleksjobbet tages der hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset, og kommunen udbetaler et tilskud til lønnen, der kompenserer for den nedsatte arbejdsevne (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024a).

Løntilskudsjob for ledige indebærer, at den ledige arbejder i en tidsbegrænset periode i en privat eller offentlig virksomhed og modtager løn fra sin arbejdsgiver. Formålet er at oplære og genoptræne den lediges kompetencer med henblik på at opnå varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024b).

Løntilskud for førtidspensionister er en mulighed for personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der får førtidspension, og som ikke er i stand til at opnå eller fastholde beskæftigelse på nedsat tid under normale vilkår. Formålet er at opnå eller fastholde beskæftigelse. For førtidspensionister er der ingen varighedsbegrænsning (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024b).

Paragraf 56-aftale indebærer, at arbejdsgiveren kan få refunderet udgiften til sygedagpenge allerede fra første sygedag, hvis en medarbejder har forøget fraværsrisiko på grund af en kronisk eller langvarig lidelse (Cabi, 2024a).

De sociale kapitler er de aftalemæssige rammer for fastholdelse af allerede ansatte og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne mv. Medarbejdere, der har mere end 6 år til folkepensionsalderen, kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis de pågældende har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår (Cabi, 2024b).

De lønmodtagere, som har angivet, at de har haft en kollega, der har fået nedsat arbejdsevnen, er også blevet bedt om at angive, om kollegaen er blevet fastholdt på arbejdspladsen, og i givet fald hvilken ordning kollegaen er blevet fastholdt på. Her kunne de vælge mellem ansættelse på særlige vilkår, ansættelse på almindelige vilkår med skånehensyn eller ved ikke.⁷ Ansættelsestyper med særlige vilkår er fx ansættelse i et fleksjob, et løntilskudsjob, en paragraf 56-aftale eller ansættelse efter

⁷ Har de haft mere end en kollega, der er blevet fastholdt, kunne de angive flere ordninger.

de sociale kapitler (se Boks 2.1 for en kort beskrivelse af de nævnte ansættelsestyper). Skånehensyn for personer ansat på almindelige vilkår kan fx være nedsat eller fleksibel arbejdstid, eller at man ikke får opgaver, som involverer tunge løft eller mange deadlines.

For de lønmodtagere, som har angivet, at de har en kollega med nedsat arbejdssevne, som er blevet fastholdt på deres arbejdsplads, har 76 pct. angivet, at kollegaen (eller mindst en af kollegerne, der har fået nedsat arbejdssevne) er blevet fastholdt på arbejdspladsen (Tabel 2.2).⁸ Almindelige vilkår med skånehensyn er den hyppigste ordning, kollegerne er blevet fastholdt på. 33 pct. angiver, at de inden for de seneste 2 år har haft en kollega med nedsat arbejdssevne, som er blevet fastholdt på almindelige vilkår, 18 pct. angiver særlige vilkår, og 10 pct. angiver både almindelige og særlige vilkår (Tabel 2.2).

Tabel 2.2 Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, der fået nedsat arbejdssevnen, som er blevet fastholdt på arbejdspladsen og i givet fald på hvilke vilkår. 2024. Vægtet procent.

	Procent
Ja, blev fastholdt	75,5
<i>Fastholdt på særlige vilkår</i>	17,5
<i>Fastholdt på almindelige vilkår med skånehensyn</i>	32,7
<i>Fastholdt på almindelige og særlige vilkår</i>	10,0
<i>Fastholdt, men ved ikke hvilken ordning</i>	15,4
Nej, blev ikke fastholdt	16,0
Ved ikke	8,5
I alt	100
Uvægtet antal	2.395

Anm.: Kun lønmodtagere på en arbejdsplads, hvor der inden for de seneste 2 år har været en ansat, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdssevnen, indgår i tabellen. Spørgsmålsformulering: 1) "Er den person/de personer, som har fået nedsat arbejdssevnen blevet fastholdt på arbejdspladsen dvs. at de er blevet ved med at være ansat på arbejdspladsen på trods af forringelsen af arbejdssevnen?" 2) "Er den person/de personer som har fået nedsat arbejdssevnen blevet fastholdt på...".

Resultaterne antyder endvidere, at en betydelig andel af lønmodtagerne ikke kender til deres kollegers ansættelsesforhold eller arbejdssevne, idet 26 pct. angiver, at de ikke ved, om de har en kollega med nedsat arbejdssevne (Figur 2.1). Blandt de

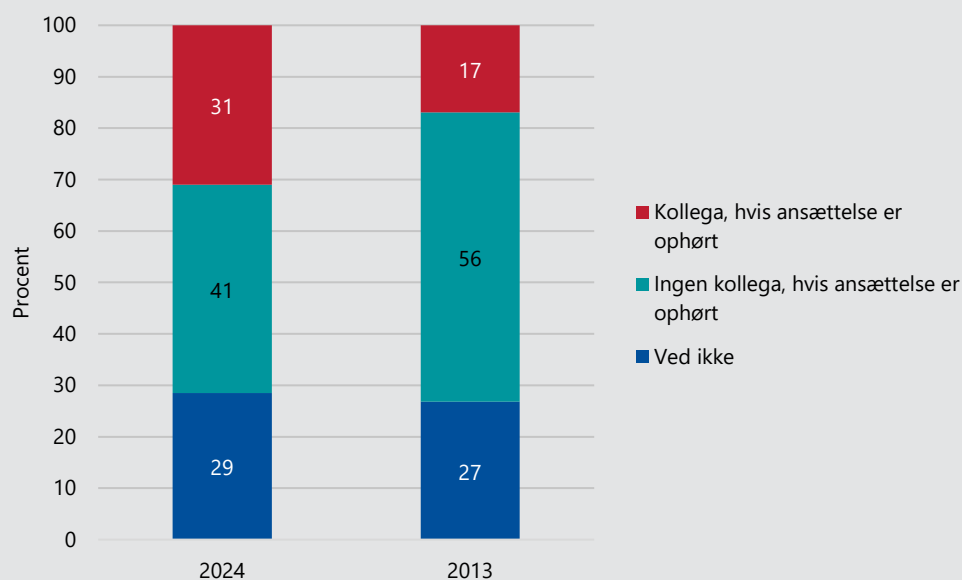
⁸ Ud af alle lønmodtagere har 28 pct. angivet, at de har en kollega, som har fået nedsat arbejdssevnen og er blevet fastholdt på arbejdspladsen, jf. Bilagstabel 1.2.

lønmodtagere, som angiver, at de har en kollega, der har fået nedsat arbejdsevnen, ved omkring 9 pct. ikke, om kollegaen er fastholdt eller ej, mens ca. 15 pct. ved, at kollegaen er fastholdt, men kender ikke til ansættelsesvilkårene (Tabel 2.2).

Der er også lønmodtagere, som har kolleger, der oplever sygdom eller forringet arbejdsevne, som ikke fastholdes. 31 pct. af de adspurgte lønmodtagere angiver i 2024, at de inden for de seneste 2 år har haft en kollega, hvis ansættelse er ophørt på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt (Figur 2.2).⁹ Det er i denne forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at visse ansatte, som oplever langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne, måske ikke selv ønsker at fortsætte deres ansættelse. Samtidig er det måske heller ikke altid muligt for arbejdsgiveren at fastholde kollegaen med nedsat arbejdsevne, til trods for at arbejdsgiveren og arbejdstageren gerne vil.

Figur 2.2 **Andel, som har oplevet, at en kollegas ansættelse er ophørt som følge af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne**

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, hvis ansættelse er ophørt på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Særsilt for undersøgelsens år. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: 2024) "Har der inden for de sidste to år været personer på din arbejdsplads, hvis ansættelse er ophørt på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt." 2013) "Er der eller har der inden for de sidste to år været kollegaer på din arbejdsplads, hvis ansættelse er ophørt på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt?" Forskellen mellem fordelingerne i 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p-værdi < 0,05). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

⁹ Bemærk, at lønmodtagerne inden for perioden godt både kan opleve at have kolleger, som forlader arbejdspladsen, såvel som kolleger, der fastholdes efter at have fået nedsat arbejdsevnen.

Der har fra 2013 til 2024 været en markant stigning i andelen af lønmodtagere, som inden for de seneste 2 år har haft en kollega, hvis ansættelse er ophørt på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Denne andel var 17 pct. i 2013 mod 31 pct. i 2024 (Figur 2.2).

Præcis hvorfor vi ser denne stigning, er uklart, men det virker plausibelt, at udviklingen bl.a. er påvirket af de følgende faktorer: 1) flere har fået helbredsproblemer, 2) folk bliver længere på arbejdsmarkedet og 3) konjunkturforhold.

Fra 2010 til 2023 er der sket et fald fra 85 pct. til 78 pct. i andelen af danskere, som vurderer, at de har et godt, vældig godt eller fremragende helbred (Jensen et al., 2024). Hvis flere lønmodtagere har fået et værre helbred, kan det være en af forklaringerne på, hvorfor vi ser en stigning i andelen af lønmodtagere, der har haft en kollega, hvis ansættelse er ophørt på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne.

Samtidig ser vi også, at flere seniorer bliver på længere på arbejdsmarkedet. I 2013 var der fx omtrent 22.000 beskæftigede i alderen 70 år eller ældre, mens antallet var steget til omtrent 42.000 i 2022. Dette ses, i takt med at ældre er mere tilbøjelige til at have helbredsproblemer¹⁰, hvorfor det også kan hænge sammen med stigningen vist i Figur 2.2.

I forhold til konjunkturforholdene er beskæftigelsesfrekvensen i Danmark steget fra 71 pct. i 2. kvartal 2013 til 78 pct. i 2. kvartal 2024 (Danmarks Statistik, 2024a). Samtidig er antallet af ledige stillinger på jobnet.dk næsten fordoblet fra 2013 (166.552 stillinger) til 2023 (332.747 stillinger) (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024c), og antallet af varslinger om afskedigelser er faldet fra ca. 10.500 i 2013 til lige under 8.900 i 2023 (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024d). I 2024 er der altså et strammere arbejdsmarked end i 2013. I 2024 med økonomisk højkonjunktur kan arbejdstagere, som oplever langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne potentielt være mere tilbøjelige til at lade deres ansættelse ophøre, da det kan være lettere at finde alternative jobmuligheder. Omvendt kan man også argumentere for, at arbejdsgiverne i 2023 burde være mere tilbøjelige til at fastholde medarbejderne end i 2013 på grund af forøget konkurrence om arbejdskraft. Det er uklart, hvorvidt disse to modsatrettede reaktioner gør sig gældende og i hvilket omfang, men vi ved fra tidligere undersøgelser, at medarbejdere med langvarige sygdomsforløb både fastholdes, afskediges og selv siger op (Jakobsen et al., 2015). På denne baggrund må det formodes, at konjunkturforholdene i et eller andet omfang må have en påvirkning på udviklingen vist i Figur 2.2, men det er uklart præcist hvordan.

¹⁰ Dette fremgår fx af Jensen et al. (2024), hvor andelen med godt, vældig godt eller fremragende selv vurderet helbred er lavere for ældre aldersgrupper.

2.2.2 Ansættelse

Vendes blikket mod ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, viser Figur 2.3, at 21 pct. af de adspurgte lønmodtagere har oplevet, at der inden for de seneste 2 år er blevet ansat personer udefra med nedsat arbejdsevne. Ud af dem, som har angivet, at der er ansat en person udefra med nedsat arbejdsevne, ses der i Tabel 2.3, at 70 pct. har angivet, at mindst en af de nyansatte kolleger er ansat på særlige vilkår.¹¹

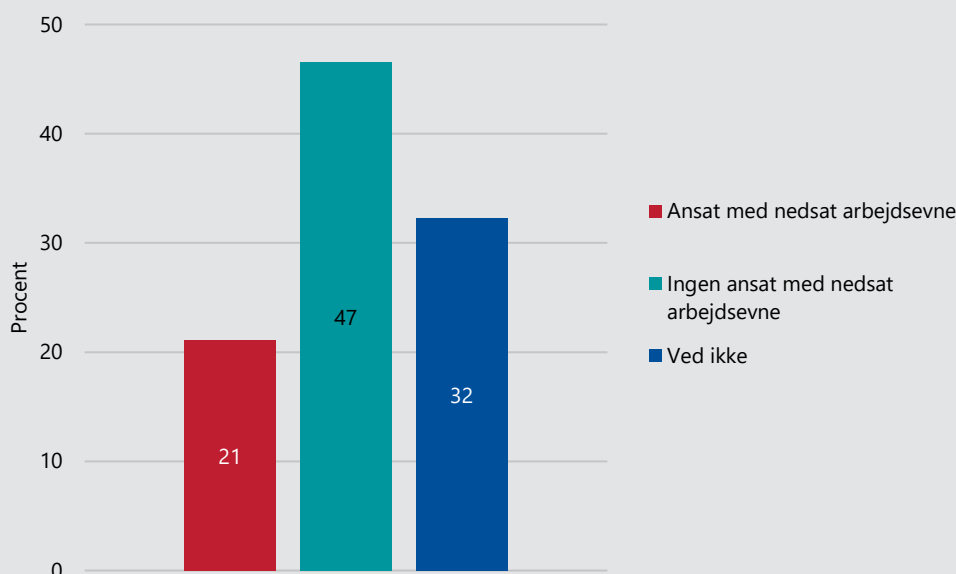
Vi ser altså, at lønmodtagerne i højere grad har erfaringer med, at deres eksisterende kolleger får nedsat arbejdsevnen (37 pct. jf. Figur 2.1) og får nedsat arbejdsevnen og fastholdes (28 pct. jf. Bilagstabel 1.2), end at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne (21 pct. jf. Figur 2.3).

Det er værd at notere sig, at 32 pct. af de adspurgte lønmodtagere ikke ved, om der inden for de seneste 2 år er ansat en person udefra med nedsat arbejdsevne (Figur 2.3). For dem, som angiver, at de godt ved, at der er blevet ansat en person udefra med nedsat arbejdsevne, svarer 21 pct. også, at de ikke ved, om personen er ansat på særlige vilkår eller ej (Tabel 2.3). Dette understreger, at et betydeligt antal lønmodtagere ikke ved nok om deres kollegers ansættelsesvilkår til at udtale sig om, hvilken ordning de er ansat på, hvilket også fremgik af resultaterne vedr. personer med nedsat arbejdsevne og fastholdelse, jf. Figur 2.1 og Tabel 2.2.

¹¹ Ud af alle lønmodtagerne har omkring 15 pct. angivet, at der er ansat en person udefra med nedsat arbejdsevne på særlige vilkår på deres arbejdsplads, jf. Bilagstabel 1.3.

Figur 2.3 Andel, som har oplevet, at der er ansat personer udefra med nedsat arbejdsevne

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år er ansat personer udefra med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. 2024. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Er der inden for de sidste to år blevet ansat personer udefra med nedsat arbejdsevne på din arbejdsplads?" Uvægtet antal i alt: 6.111.

Tabel 2.3 Lønmodtagere fordelt efter, om den person/mindst en af de personer med nedsat arbejdsevne, som er ansat, blev ansat på særlige vilkår, fx permanente løntilskud til førtidspensionister (skånejob) eller fleksjob. 2024. Vægtet procent.

	Procent
Ja	70,3
Nej	9,1
Ved ikke	20,6
I alt	100
Uvægtet antal	1.331

Anm.: Spørgsmålsformulering: "Er den person/mindst en af de personer med nedsat arbejdsevne blevet ansat på særlige vilkår, fx permanente løntilskudsjob til førtidspensionister (skånejob) eller fleksjob?".

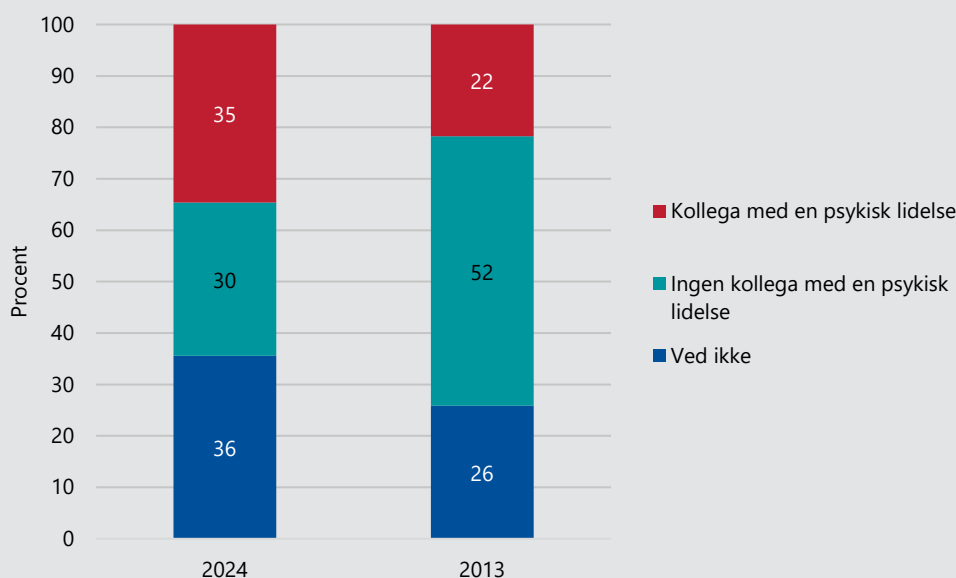
2.3 **Ansatte med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap**

Personer med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap kan opleve udfordringer med at opnå eller fastholde et arbejde, og beskæftigelsesgabets mellem personer med og uden et handicap eller en psykisk lidelse var 24 procentpoint i 2023 (Jakobsen et al., 2024). Derfor er det relevant at undersøge lønmodtagernes erfaringer med personer fra disse grupper. Det er dog ikke alle med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap, som også har nedsat arbejdsevne. Blandt personer med en psykisk lidelse eller et fysisk handicap er det omkring 39 pct., som i nogen eller høj grad oplever begrænsninger (Jakobsen et al., 2024).

Fra 2013 til 2024 ser man en betydelig stigning i andelen af lønmodtagere, som har angivet, at de har kolleger med en psykisk lidelse, jf. Figur 2.4. Andelen, som angiver, at de har haft en kollega med en psykisk lidelse, er steget fra 22 pct. i 2013 til 35 pct. i 2024. Naturligt følges dette af et fald fra 52 pct. i 2013 til 30 pct. i 2024 i andelen, som har svaret, at de ikke har en kollega med en psykisk lidelse. Interessant er det også, at andelen, som ikke ved, om de har en kollega med en psykisk lidelse, i 2024 er steget fra 26 pct. til 36 pct.

Figur 2.4 Andel, som har en kollega med en psykisk lidelse

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads med en psykisk lidelse. Særskilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: 2024) "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads med en psykisk lidelse?" 2013) "Er der ansat personer på din arbejdsplads med psykiske lidelser?" Forskellen mellem fordelingerne i 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p -værdi $< 0,05$). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

Samfundsudviklingen på området for psykiske lidelser er formentlig en del af forklaringen på denne betydelige forskydning af lønmodtagernes besvarelser. Siden år 2000 har mental sundhed og psykiske lidelser i nyere tid fået mere opmærksomhed i forhold til danskernes sundhed (Andersen et al., 2020).

Flere studier viser, at der siden 2010 er sket en stigning i forekomsten af psykiatriske diagnoser blandt børn og voksne (Kleist & Jespersen, 2022). I 2022 havde 7,2 pct.¹² af alle voksne over 18 år fået registreret en psykiatrisk diagnose inden for de 5 foregående år mod 6,4 pct. i 2010 (Kleist & Jespersen, 2022). Jensen et al. (2024) fandt også en stigning på 8 procentpoint i andelen med en lav score på den mentale helbredsskala¹³ i perioden fra 2010 til 2023. I forhold til typen af diagnoser finder Kleist

¹² Forekomsten af psykiatriske diagnoser toppede på 7,7 pct. i perioden fra 2017-2019, og faldet herefter er formentlig påvirket af covid-19-nedlukningen (Kleist & Jespersen, 2022).

¹³ Den mentale helbredsskala er baseret på spørgsmålsbatteriet "SF-12", hvor der på baggrund af respondenternes besvarelse af 12 spørgsmål om selv vurderet helbredsstatus kan beregnes en mental helbredsscore. For mere information, se Jensen et al. (2024).

Stress og depression – omfanget blandt lønmodtagerne

Stress: i 2024 angiver 49 pct. af lønmodtagerne i vores spørgeskemaundersøgelse, at de sommetider, ofte eller hele tiden føler sig stresset.

Depression: I 2023 led 15 pct. af danskerne af depression eller havde eftervirkninger af sygdommen, hvilket fremgår af en undersøgelse udarbejdet af Rosendahl et al. (2024).

& Jespersen (2022), at stigningerne i høj grad er drevet af diagnoser såsom stress, ADHD, autisme og angst.

Stigningen i forekomsten af psykiatriske diagnoser blandt voksne forklares primært af tre årsager. For det første er der de seneste år hyppigere diagnosticeret blandt børn og unge, som senere er blevet voksne. For det andet er man for relativt nylig også begyndt at diagnosticere visse lidelsestyper såsom ADHD retrospektivt blandt voksne. For det tredje er der tilkommet flere flygtninge, som muligvis kan kædes sammen

med stigningen i PTSD-diagnoser (Kleist & Jespersen, 2022).

På baggrund af denne udvikling giver det også god mening, at vi ser en stigning i andelen af lønmodtagere, som angiver, at de har haft en kollega med en psykisk lidelse fra 2013 til 2024.

Stigningen i 'ved ikke'-besvarelser kan potentielt forklares ved den forøgede opmærksomhed på området. Hvis der er flere voksne med psykiatriske diagnoser, og folk generelt er blevet mere opmærksomme på psykiske lidelser i samfundet, men ikke er sikre på deres kollegers specifikke psykiske tilstande, er flere formentlig tilbøjelige til at svare 'ved ikke' i 2024 sammenlignet med 2013.

Dykes der dybere ned i, hvilke psykiske lidelsestyper lønmodtagerne angiver, at deres kolleger har, ses det af nedenstående Tabel 2.4, at stress (17 pct.), ADHD, ADD (16 pct.), depression og angst (begge 11 pct.) er de hyppigste lidelsestyper for lønmodtagernes kolleger i 2024.

Tabel 2.4 Lønmodtagere, hvis arbejdsplads har haft ansatte med en psykisk lidelse inden for de seneste 2 år fordelt på kollegaens lidelsestype. 2024. Vægtet procent.

	Procent
Ja i alt ¹	34,6
Stress	16,6
ADHD, ADD	16,4
Depression	11,0
Angst	11,0
Autisme, Aspergers Syndrom	7,1
Bipolar lidelse (maniodepressivitet)	2,0
Skizofreni	1,0
Andre	3,2
Ved ikke hvilken lidelse	5,5
Ingen kollega/kolleger med en psykisk lidelse	29,8
Ved ikke, om kollega/kolleger har en psykisk lidelse	35,6
I alt	100
Uvægtet antal	6.111

Anm.: Spørgsmålsformulering: 1) "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads som har haft en psykisk lidelse." 2) Hvilken psykisk lidelse?"

Note: 1: Indikerer, at man inden for de seneste 2 år har/har haft en eller flere kolleger med en psykisk lidelse, hvorefter en eller flere af de nedenstående psykiske lidelsestyper kan vælges.

Arbejdsmarkedsstatus – personer med et fysisk handicap eller en psykisk lidelse

I 2023 var beskæftigelsesgraden for folk med et fysisk handicap eller en psykisk lidelse betydelig lavere (62 pct.) end for personer uden handicap/psykisk lidelse (86 pct.).

34 pct. af personerne med et fysisk handicap eller en psykisk lidelse står uden for arbejdsmarkedet, mens 4 pct. er ledige (Jakobsen et al., 2024).

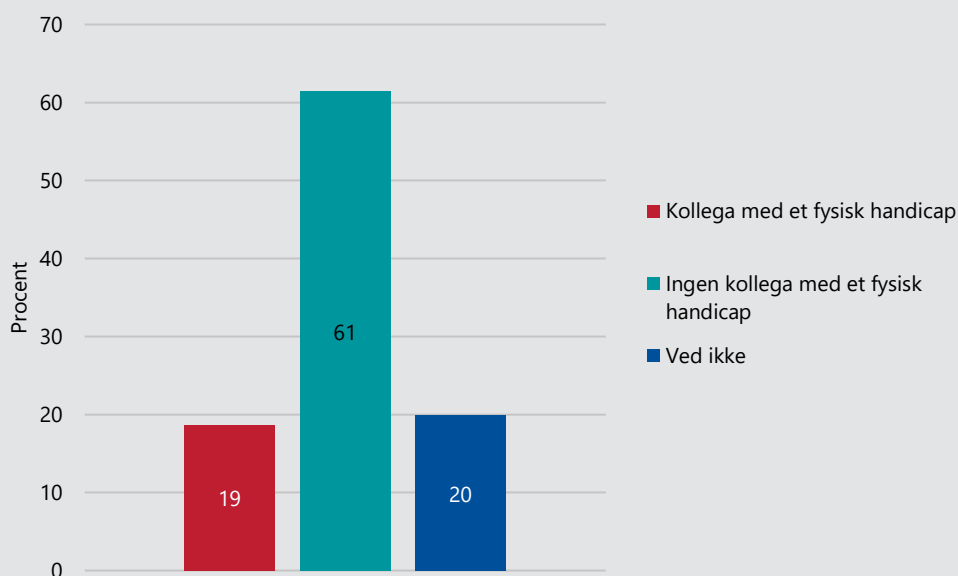
I forhold til lønmodtagernes erfaringer med kolleger med et fysisk handicap har 19 pct. angivet, at de inden for de seneste 2 år har haft en kollega med et fysisk handicap, jf. Figur 2.5.

Lønmodtagerne har altså hyppigere erfaringer med kolleger med en psykisk lidelse end kolleger med et fysisk handicap. Det ses dog også, at færre er i tvivl om, hvorvidt deres kolleger har et fysisk handicap eller ej, sammenlignet med hvorvidt deres kolleger har en psykisk lidelse: Andelen, der svarer, at de ikke ved, om de har en kollega med et fysisk handicap er 20 pct., mens den tilsvarende andel for psykisk lidelse er 36 pct.

En potentiel forklaring er formentlig, at visse fysiske handicap kan være lettere at spotte grundet den fysiske karakter, hvor psykiske lidelser i visse tilfælde kan være mere skjulte. Dog kan der selvfølgelig også være fysiske handicap, som kan være svære at spotte for kolleger.

Figur 2.5 Andel, som har en kollega med et fysisk handicap

Lønmodtagere, hvis arbejdsplads har haft ansatte med et fysisk handicap inden for de seneste 2 år. 2024. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads med et fysisk handicap?" Uvægtet antal i alt: 6.111.

2.4 Løntilskud og virksomhedspraktik

På arbejdsmarkedet findes der også udsatte grupper på arbejdspladserne, som ikke nødvendigvis har nedsat arbejdsevne, et fysisk handicap eller en psykisk lidelse. Derfor vil dette afsnit forholde sig til lønmodtagernes erfaringer med kolleger ansat i løntilskud eller i virksomhedspraktik for at afdække inklusionskapacitetsbegrebet i et mere bredt perspektiv.

I forhold til lønmodtagernes erfaringer med, hvorvidt der har været ansatte i midlertidige løntilskudsjob, har tidligere undersøgelser konkluderet, at omfanget er konjunkturafhængigt. Lønmodtagerne har oftere erfaring med løntilskudsjob på deres arbejdsplads, når der er økonomisk lavkonjunktur sammenlignet med højkonjunktur (Jakobsen et al., 2014). Denne tendens synes også at kunne afspejles af Figur 2.6, hvor der ses et fald i andelen af lønmodtagere, der angiver, at der inden for de se-

neste 2 år har været ledige i midlertidige løntilskud på deres arbejdsplads fra 21 pct. i 2013 til ca. 16 pct. i 2024.

Løntilskud

I job med løntilskud arbejder ledige i en tidsbegrænset periode i en privat eller offentlig virksomhed og modtager løn fra sin arbejdsgiver. Formålet er at oplære og genoptræne den lediges kompetencer med henblik på at opnå varig beskæftigelse og hel eller delvis selvforsørgelse (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024b).

Virksomhedspraktik

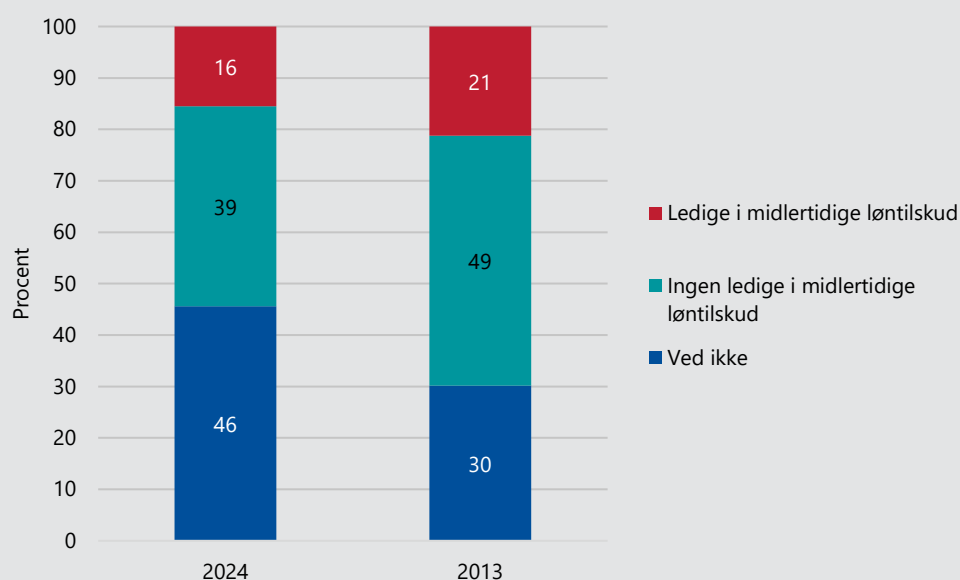
Virksomhedspraktik er for personer, der har svært ved at opnå eller fastholde job på normale vilkår eller med løntilskud. I forbindelse med praktikken skal der aftales et præcist formål, sådan at den ledige kan udvikle sine kompetence og bringes tættere på job eller uddannelse (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2024e).

I forhold til virksomhedspraktik angiver 30 pct. af lønmodtagerne, at der inden for de seneste 2 år har været ledige i virksomhedspraktik på deres arbejdsplads (Figur 2.7).

Det er værd at notere sig de relativt store andele af lønmodtagere, som angiver 'ved ikke' i både Figur 2.6 og Figur 2.7 (46 pct. i forhold til løntilskudsjob og 37 pct. i forhold til virksomhedspraktik i 2024). Det tyder på, at betydelige andele af de adspurgte lønmodtagere ikke ved, om de har kolleger i midlertidige løntilskudsjob eller virksomhedspraktik.

Figur 2.6 Andel med ledige i midlertidige løntilskudsjob på deres arbejdsplads

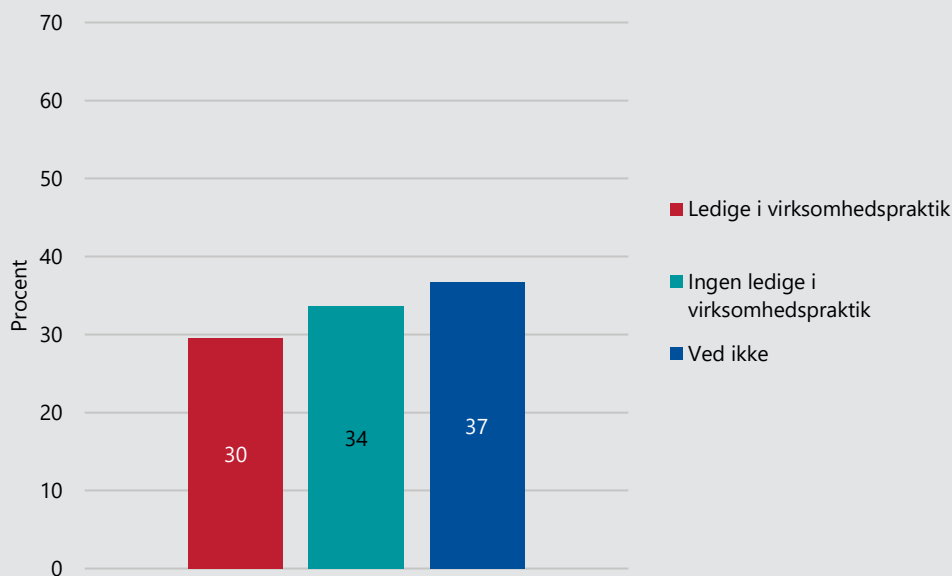
Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ledige i midlertidige løntilskudsjob på deres arbejdsplads. Særsilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Er der eller har der inden for de sidste to år været ledige i midlertidige løntilskud på din arbejdsplads?" Forskellen mellem fordelingerne i 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p-værdi < 0,05). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

Figur 2.7 Andel med ledige i virksomhedspraktik på deres arbejdsplads

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ledige i virksomhedspraktik på deres arbejdsplads. 2024. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Er der eller har der inden for de sidste to år været ledige i virksomhedspraktik på din arbejdsplads?" Uvægtet antal i alt: 6.111.

2.5 **Ansatte med anden etnisk baggrund med mangelfulde danskkundskaber**

I dette afsnit ser vi på lønmodtagernes erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber. Vi har valgt at fokusere på etniske minoriteter med mangelfulde danskkundskaber, da forskningen har vist, at indvandreres evne til at tale værtslandets sprog har betydning for både jobchancer, løn, karriere og den sociale integration på arbejdspladsen (Thuesen, 2016).

Arbejdsmarkedsstatus – Personer med anden etnisk baggrund end dansk

Blandt de 18-66-årige var beskæftigelsesfrekvensen i Danmark i 2023 68 pct. for indvandrere og efterkommere. 3 pct. var arbejdsløse, og 29 pct. stod uden for arbejdsstyrken.

Beskæftigelsesgraden var 6 procentpoint lavere for ikke-vestlige indvandrere og efterkommere end for indvandrere og efterkommere fra vestlige lande.

Til sammenligning var beskæftigelsesfrekvensen 79 pct. blandt 18-66-årige med dansk oprindelse. 2 pct. var arbejdsløse, og 19 pct. stod uden for arbejdsmarkedet.

(Egne beregninger baseret på Danmarks Statistik, 2024d, 2024e).

Fra 2013 til 2024 ses der en tydelig ændring i lønmodtagernes erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk-kundskaber på ansættelsestidspunktet. I 2013 angav ca. 20 pct., at der inden for de seneste 2 år havde været ansatte med anden etnisk baggrund, som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde dansk-kundskaber. Denne andel er næsten fordoblet i 2024 til 39 pct. Andelen, der har svaret 'ved ikke' er omtrent lige store på 19 pct. i 2013 og 18 pct. i 2024 (Figur 2.8).

En oplagt årsag til denne udvikling er, at der siden 2013 er kommet flere indvandrere til Danmark, og at andelen af befolkningen med anden etnisk baggrund end dansk derfor er steget. Understøttende kan nævnes flygtningekrisen i 2015 og Ukrainekrigens udbrud i 2022. Begge begivenheder har ført til

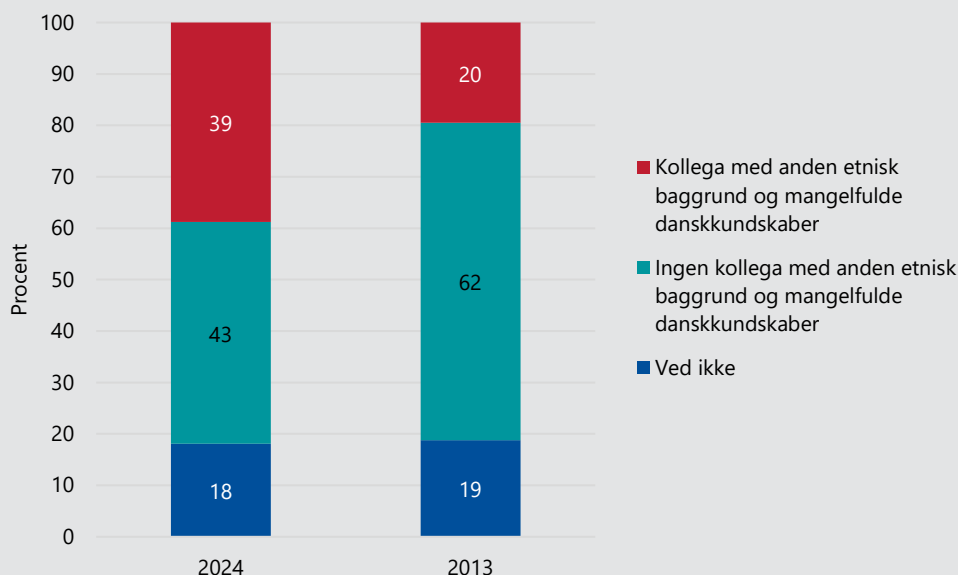
større tilstrømninger af indvandrere (Danmarks Statistik, 2024f).

Dette ses også på det danske arbejdsmarked, hvor antallet af beskæftigede indvandrere er steget med næsten 87 pct. fra 2013 til 2023 (Egne beregninger baseret på Danmarks Statistik, 2024e). Derfor giver det også god mening, hvorfor andelen af lønmodtagere, som inden for de seneste 2 år har haft en kollega med anden etnisk baggrund med mangelfulde dansk-kundskaber, er steget.

Det er dog også vigtigt at pointere, at dette er et subjektivt vurderingsspørgsmål. Det kan fx ikke udelukkes, at lønmodtagernes vurdering af, hvad der kendetegnes som tilstrækkelige dansk-kundskaber, kan have ændret sig over tid og kan have været medvirkende til, at antallet af 'ja'-besvarelser er steget.

Figur 2.8 Andel med kolleger med anden etnisk baggrund med mangelfulde danskkskaber

Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde danskkskaber i forhold til at udføre deres job. Særsklit for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: 2024) "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads af anden etnisk baggrund end dansk som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde danskkskaber i forhold til at udføre deres job?" 2013) "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansat personer af anden etnisk baggrund end dansk på din arbejdsplads, som på ansættelsestidspunktet har/havde mangelfulde danskkskaber i forhold til at udføre deres job?" Forskellen mellem fordelingerne i 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p -værdi $< 0,05$). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

2.6 Ansatte med misbrug eller domme for indbrud eller vold

Dette afsnit omhandler lønmodtagernes erfaringer med ansatte, som har haft et alkohol- og/eller stofmisbrug, og ansatte, som tidligere har fået en dom.¹⁴ I forhold til lønmodtagere, som tidligere har fået en dom, undersøger vi to grupper: 1) Lønmodtagere, som tidligere har fået en dom for indbrud eller tyveri, og 2) lønmodtagere, som tidligere har fået en dom for vold.

¹⁴ Vi sidestiller ikke de to grupper, men har af læsevenlige grunde valgt at inkludere dem i samme afsnit.

Det er relevant i undersøgelsen at inkludere gruppen af personer, som har været dømt for at have begået kriminalitet, da flere tidligere studier viser, at det kan være svært at opnå fast tilknytning til arbejdsmarkedet, efter man har afsonet en dom (Nilsson & Estrada, 2011; Pager., 2003). Samme udfordring gør sig gældende for personer med misbrugsproblemer (Sadeghi et al., 2024), og tidligere studier har vist, at der er en klar sammenhæng mellem at have et alkohol- og/eller stofmisbrug og være uden for arbejdsmarkedet (Egan et al., 2021; Nolte-Troha et al., 2023).

Lønmodtagernes erfaringer viser, at 10 pct. angiver, at de inden for de seneste 2 år har haft en kollega med et alkohol- og/eller stofmisbrug. Omkring 3,5 pct. af lønmodtagerne angiver, at de inden for de seneste 2 år har haft en kollega, som tidligere har fået en dom for indbrud eller tyveri. Også omkring 3,5 pct. angiver, at de har en kollega, som tidligere har været dømt for vold (Tabel 2.5).

Det er værd at nævne, at der på tværs af de tre spørgsmål er en relativt høj andel, som svarer 'ved ikke' (42 pct. for misbrug af alkohol og/eller stoffer og 50 pct. for dom for både indbrud/tyveri og vold, jf. Tabel 2.5). Disse relativt store andele indikerer, at et betydeligt antal af lønmodtagerne ikke ved, om deres kolleger har et alkohol- og/eller stofmisbrug eller en kriminel fortid.

Tabel 2.5 Lønmodtagere fordelt efter, om der inden for de seneste 2 år har været ansatte på deres arbejdsplads, som har haft et misbrug af alkohol og/eller stoffer, eller som tidligere har fået en dom for indbrud, tyveri eller vold. 2024. Vægtet procent.

	Misbrug af alkohol og/eller stoffer	Dom for indbrud eller tyveri	Dom for vold
Ja	10,2	3,4	3,4
Nej	47,8	46,9	46,9
Ved ikke	42,0	49,7	49,8
I alt	100	100	100
Uvægtet antal	6.111	6.111	6.111

Anm.: Spørgsmålsformulering: 1) "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads med et misbrug af alkohol eller stoffer?" 2) "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads som tidligere har fået en dom for vold?" 3) "Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads som tidligere har fået en dom for vold?".

2.7 Sammenfatning

Lønmodtagernes erfaringer med kolleger fra udsatte grupper kan give en indikation af omfanget af inklusion på de danske arbejdspladser. På tværs af grupperne finder vi, at lønmodtagerne på deres arbejdsplads hyppigst har erfaringer med personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber (39 pct.), personer med nedsat arbejdsevne (37 pct.) og personer med en psykisk lidelse (35 pct.). Færrest har erfaringer med personer, som har haft et misbrug (10 pct.) eller tidligere er dømt for at begå kriminalitet (3 pct. både for indbrud/tyveri og vold).

Vi finder, at lønmodtagerne i højere grad har erfaringer med, at en kollega har fået nedsat arbejdsevnen og fastholdes (28 pct.), end at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra (21 pct.). Dog har en betydelig andel af lønmodtagerne erfaringer med kolleger, hvis ansættelse er ophørt som følge af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne (31 pct.).

Vi finder, at fra 2013 til 2024 har større andele af lønmodtagerne enten fået erfaring med at der er ansat personer med en psykisk lidelse på deres arbejdsplads (35 pct. mod 22 pct.), eller ikke ved, om der er ansat personer med en psykisk lidelse på deres arbejdsplads (36 pct. mod 26 pct.). Det afspejler formentlig udviklingen i samfundet, som har medført mere opmærksomhed på mental sundhed og psykiske lidelser, hvorfor lønmodtagerne i 2024 formentlig er blevet mere vidende og opmærksomme på psykiske lidelser generelt såvel som deres kollegers psykiske tilstand.

Vi finder også, at lønmodtagerne i 2024 i højere grad end i 2013 har erfaringer med personer med anden etnisk baggrund med mangelfulde danskkundskaber på deres arbejdsplads (39 pct. mod 20 pct.). Denne udvikling er formentlig drevet af, at der siden 2013 er kommet flere indvandrere på det danske arbejdsmarked, hvilket bl.a. er drevet af flygtningetilstrømningen i 2015 og Ukrainekrigens udbrud i 2022.

På tværs af erfaringsspørgsmålene finder vi relativt store andele, som svarer 'ved ikke' på spørgsmålet, om de har erfaringer med personer fra de pågældende persongrupper. Det tyder derfor på, at lønmodtagerne i 2024 ikke har fuld information om deres kollegers ansættelsesforhold og arbejdsevne, hvorfor de ikke altid kan afgøre, om de har erfaringer med persongrupperne eller ej.

3 Rummelighed og lønmodtagernes karakteristika

I dette kapitel ser vi på, hvordan forskellige karakteristika for lønmodtagerne og deres arbejdsplads hænger sammen med vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. Vi vurderer, at den subjektive vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen er en relevant indikator for inklusionskapacitet på arbejdspladsen (jf. afsnit 1.3.2).¹⁵ I vores rummelighedsspørgsmål har vi fokus på, hvorvidt arbejdspladsen tager hensyn til, fastholder og ansætter personer med langvarig sygdom og/eller nedsat arbejdsevne. Vi starter med nedenfor at vise lønmodtagernes vurdering af rummeligheden.

3.1 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen

I vores undersøgelse har vi bedt lønmodtagerne om at vurdere rummeligheden på deres arbejdsplads på en skala fra 1 (overhovedet ikke rummelig) til 10 (meget rummelig). Som nævnt ovenfor spørger vi specifikt ind til rummelighed i forhold til personer med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, idet vi beder lønmodtagerne om at vurdere rummeligheden ud fra, om man på deres arbejdsplads "tager hensyn til og fastholder medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, og/eller ansætter personer med nedsat arbejdsevne".¹⁶

Lønmodtagerne vurderer overordnet set, at deres arbejdsplads har en høj grad af rummelighed i forhold til personer med nedsat arbejdsevne (jf. Tabel 3.1). Over halvdelen (53 pct.) af lønmodtagerne angiver således, at deres arbejdsplads har en rummelighed på mellem 8 og 10 på skalaen fra 1-10. Der er dog også lønmodtagere, som vurderer, at deres arbejdsplads overhovedet ikke eller kun i meget lav grad er rummelig. Omkring en tiendedel (11 pct.) af lønmodtagerne angiver en rummelig på mellem 1 og 4. Den gennemsnitlige rummelighed ligger på 7,3.

¹⁵ Inklusionskapacitet er et bredt begreb, og man kan derfor ikke sige, at rummelighedsspørgsmålet er et *fuldt* dækkende mål for inklusionskapaciteten (jf. afsnit 1.3.2), men vi vurderer dog alligevel, at det er en relevant indikator for inklusionskapaciteten.

¹⁶ I Jakobsen et al. (2014) blev der spurgt ind til en langt bredere definition af grupper i forhold til rummelighed, og derfor kan vi ikke sammenligne udviklingen over tid i forhold til dette spørgsmål. Spørgsmålet dengang var som følger: "Hvis en rummelig arbejdsplads tager hensyn til ældre medarbejdere, børnefamilier, medarbejdere i langvarig sygdom/krise, fastholder og ansætter personer med nedsat arbejdsevne, hvordan vil du så bedømme rummeligheden på din arbejdsplads, hvor 1 er 'overhovedet ikke rummelig' og 10 er 'meget rummelig'?"

Tabel 3.1 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen

	Andele/gennemsnit
1: Overhovedet ikke rummelig	1,8
2	2,1
3	3,5
4	3,9
5	10,2
6	8,2
7	16,9
8	21,8
9	12,3
10: Meget rummelig	19,2
Total	100
Gennemsnit	7,3
Uvægtet antal i alt	5.891

Anm.: Vægtede andele/gennemsnit. Uvægtet antal observationer. Svarfordeling for følgende spørgsmål: "Hvordan vil du bedømme rummeligheden på din arbejdsplads, hvor 1 er 'overhovedet ikke rummelig', og 10 er 'meget rummelig'? (Med rummelighed tænker vi her på, at man på din arbejdsplads tager hensyn til og fastholder medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne og/eller ansætter personer med nedsat arbejdsevne)".

3.2 Rummelighed og individuelle karakteristika

Både individuelle karakteristika for den enkelte lønmodtager og forhold på lønmodtagernes arbejdsplads kan have betydning for deres vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen. I dette afsnit ser vi nærmere på betydningen af individuelle karakteristika, som kan have betydning for vurderingen af rummelighed, herunder køn, alder, uddannelse, og herkomst.

Tabel 3.2 viser, at der ikke er nogen statistisk signifikant forskel mellem mænd og kvinder i deres vurdering af rummelighed på arbejdspladsen. Det samme ser vi, når vi opdeler på aldersgruppe, hvor der heller ikke er nævneværdige forskelle i vurderingen af rummelighed mellem grupperne. For uddannelse ser vi, at lønmodtagere med en erhvervsfaglig uddannelse vurderer rummeligheden til at være en smule højere på deres arbejdsplads sammenlignet med de andre uddannelsesgrupper. Tabellen viser også, at indvandrere og efterkommere vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads til at være lavere end lønmodtagere med dansk oprindelse (6,9 vs. 7,3). Denne forskel kan muligvis skyldes, at indvandrere og efterkommere måske i mindre grad end lønmodtagere med dansk oprindelse føler sig inkluderet på deres

arbejdsplads på grund af deres herkomst. For eksempel viser studier, at nogle grupper med etnisk minoritetsbaggrund i gennemsnit har højere sandsynlighed for at blive udsat for mobning på arbejdspladsen sammenlignet med personer med etnisk majoritetsbaggrund (Bergbom & Vartia, 2021). Til sidst ser vi på, om der er forskelle i vurderingen af rummelighed mellem personer, som har angivet, at de har et fysisk handicap og/eller en psykisk lidelse, og personer, som ikke har angivet dette. Tabellen viser, at der ikke er nogen statistisk signifikant forskel mellem de to grupper i forhold til deres vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen.

Tabel 3.2 Rummelighed og lønmodtagernes individuelle karakteristika

	Gennemsnit	Signifikans
Køn		
Mænd	7,3	Ref.
Kvinder	7,2	Is.
Aldersgruppe		
18-24 år	7,4	Is.
25-29 år	7,2	Is.
30-39 år	7,2	Is.
40-49 år	7,3	Is.
50-59 år	7,3	Ref.
60-66 år	7,4	Is.
Uddannelse¹		
2 Grundskole	7,2	*
3 Gymnasial uddannelse	7,2	Is.
4 Erhvervsfaglig (EUD) uddannelse	7,4	Ref.
5 Kort- og mellemlang videregående uddannelse	7,2	*
6 Bachelor, lang videregående uddannelse og Ph.d.	7,2	*
Herkomst		
1 Dansk	7,3	Ref.
2 Indvandrere/efterkommere	6,9	*
Fysisk handicap² og/eller psykisk lidelse		
Intet handicap og ingen psykisk lidelse	7,3	Ref.
Handicap og/eller psykisk lidelse	7,2	Is.
Uvægtet antal i alt	5.844-5.891	

Anm.: Vægtede gennemsnit. Uvægtet antal observationer. I de tilfælde, hvor der er mere end en undergruppe, benytter vi den største undergruppe som referencegruppe, når vi undersøger, om der er statistisk signifikante forskelle mellem grupperne, fx personer med erhvervsfaglig uddannelse (markeret med "Ref.").

Note: ¹ Uden personer med uoplyst uddannelse. ² Fysisk handicap omhandler både længerevarende fysisk helbredsproblem og/eller handicap. * Statistisk signifikant (p-værdi < 0,05). Is.: Ikke signifikant.

3.3 Rummelighed og arbejdspladskarakteristika

I dette afsnit ser vi nærmere på betydningen af karakteristika på arbejdspladsen, som kan have betydning for vurderingen af arbejdspladsens rummelighed blandt lønmodtagerne. Flere af variablene i dette afsnit for arbejdspladsernes karakteristika er baseret på variable fra registrene såsom sektor og branche og er dermed ikke baseret på lønmodtagernes egne vurderinger.

Lønmodtagere i den private sektor vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads til at være en lille smule højere end lønmodtagere i den offentlige sektor (jf. Tabel 3.3). I forhold til branche ser vi, at der kun er begrænset forskel i den gennemsnitlige vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen. Vi ser dog, at særligt lønmodtagere, som arbejder inden for kultur, fritid og anden service, har en højere gennemsnitlig rummelighedsvurdering end de andre brancher. Antallet af ansatte på arbejdspladsen ser også ud til at have betydning for vurderingen af rummeligheden på arbejdspladsen. Lønmodtagere, som arbejder på arbejdspladser, hvor der er færre end 50 ansatte, har i gennemsnit en højere rummelighedsvurdering end lønmodtagere, som arbejder på arbejdspladser, hvor der er flere end 50 ansatte. Til sidst ser vi, at lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens økonomiske situation har betydning for graden af rummelighed på arbejdspladsen. Jo bedre lønmodtagerne vurderer arbejdspladsens økonomiske situation, jo højere vurderer de også arbejdspladsens rummelighed til at være. Dette er umiddelbart ikke så overraskende, da man godt kan forestille sig, at der er bedre mulighed for at inkludere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladser, hvor der er en god økonomisk situation. Der er også tale om en relativt stor forskel i vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen mellem de lønmodtagere, som angiver, at den økonomiske situation er 'særdeles god' (7,8), og de lønmodtagere, som angiver, at den økonomiske situation 'ikke er god' (5,9). Så store forskelle ser vi ikke i samme grad for de andre arbejdspladskarakteristika.

Tabel 3.3 Rummelighed og arbejdspladsernes karakteristika

	Gennemsnit	Signifikans
Sektor		
Privat	7,3	Ref.
Offentlig	7,2	*
Branche		
Landbrug, skovbrug og fiskeri	7,3	Is.
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	7,3	Is.
Bygge og anlæg	7,3	Is.
Handel og transport mv.	7,3	*
Information og kommunikation	7,3	Is.
Finansiering og forsikring	7,3	Is.
Ejendomshandel og udlejning	7,5	Is.
Erhvervsservice	7,3	Is.
Offentlig administration, undervisning og sundhed	7,2	Ref.
Kultur, fritid og anden service	7,8	*
Antal ansatte		
1-9 ansatte	7,5	*
10-49 ansatte	7,4	*
50-249 ansatte	7,1	Ref.
250+ ansatte	7,2	Is.
Vurdering af arbejdspladsens økonomiske situation¹		
Særdeles god	7,8	*
Ret god	7,5	Ref.
Nogenlunde	7,1	*
Mindre god	6,5	*
Ikke god	5,9	*
Ved ikke	7,3	Is.
Uvægtet antal i alt	5.891	

Anm.: Vægtede gennemsnit. Uvægtet antal observationer. I de tilfælde, hvor der er mere end en undergruppe, benytter vi den største undergruppe som referencegruppe, når vi undersøger, om der er statistisk signifikante forskelle mellem grupperne (markeret med "Ref.").

Note: ¹ Baseret på følgende spørgsmål: "Hvordan vil du karakterisere arbejdspladsens økonomiske situation?"

* Statistisk signifikant (p-værdi < 0,05). Is.: Ikke signifikant.

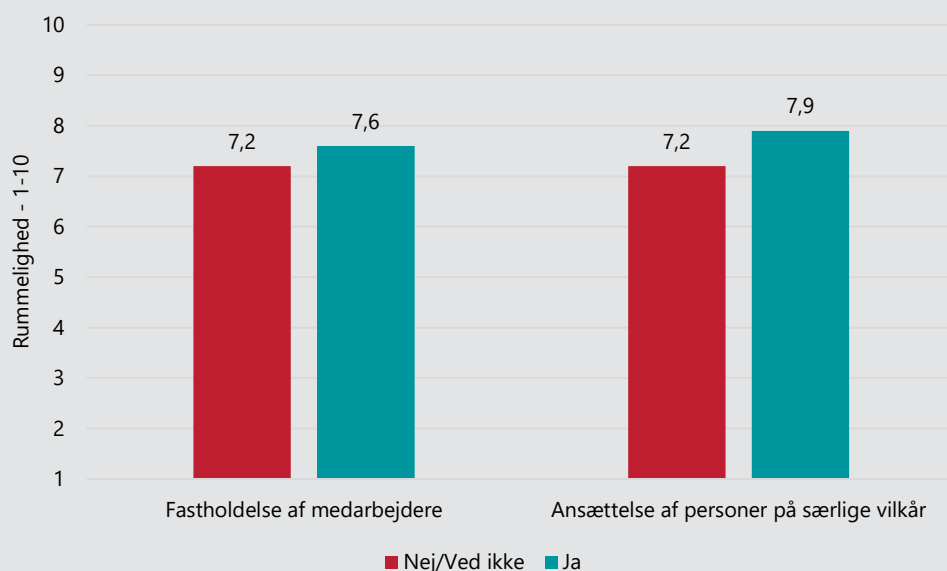
3.4 Rummelighed og erfaringer med inklusion

I dette afsnit ser vi på, hvorvidt der er en sammenhæng mellem lønmodtagernes erfaringer med inklusion på arbejdspladsen og deres vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen. Litteraturen peger på, at erfaringer med inklusion på arbejdspladsen kan være vigtigt i forhold til at undgå stigmatisering og udelukkelse af personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet (Madsen et al., 2024). Man kan derfor også forestille sig, at det at have erfaring med inklusion på arbejdspladsen kan have positiv betydning for lønmodtagernes vurdering af rummeligheden. På den anden side er det også muligt, at mere rummelige arbejdspladser i højere grad fastholder medarbejdere med nedsat arbejdsevne, ansætter flere i permanente løntilskudsjob osv. Erfaringer med inklusion og rummelighed på arbejdspladsen kan således påvirke hinanden gensidigt. Vi kan derfor kun undersøge, om der er en sammenhæng mellem de to faktorer, men vi kan ikke sige noget om, hvorvidt erfaringer med inklusion direkte påvirker vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen.

Som vist i Bilagstabel 1.2 har 28 pct. af lønmodtagerne erfaringer med, at deres arbejdsplads har fastholdt medarbejdere, som har fået nedsat arbejdsevne. Samtidig har 15 pct. oplevet, at der er blevet ansat personer udefra på særlige vilkår på deres arbejdsplads (jf. Bilagstabel 1.3). Figur 3.1 viser, at de lønmodtagere, som har oplevet, at der på deres arbejdsplads er blevet fastholdt medarbejdere og/eller blevet ansat personer udefra på særlige vilkår, også vurderer rummeligheden på arbejdspladsen højere end personer, som ikke har disse erfaringer, eller som ikke ved, om dette har været tilfældet på deres arbejdsplads. Som nævnt undersøger vi, hvorvidt der er en sammenhæng mellem de to faktorer, hvilket det tyder på, at der er, men vi kan som nævnt tidligere ikke med sikkerhed sige, om fx erfaringer med inklusion direkte påvirker vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen.¹⁷

¹⁷ Vi har også lavet samme analyse, hvor vi ved hjælp af multiple regressionsmodeller har taget højde for forskelle i uddannelse, alder, køn, herkomst, antal ansatte på arbejdspladsen, sektor og branche (ej vist). Dette ændrer ikke på resultaterne i Figur 3.1.

Figur 3.1 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen opdelt på erfaringer med inklusion på arbejdspladsen i forhold til fastholdelse af medarbejdere og ansættelse af personer udefra på særlige vilkår. 2024. Vægtet gennemsnit.



Uvægtet antal i alt: 5.891 personer. Forskellen mellem 'nej/ved ikke'-gruppen og 'ja'-gruppen er statistisk signifikant for både fastholdelse af medarbejdere og ansættelse af personer udefra på særlige vilkår ($p\text{-værdi} < 0,05$). Ansættelse af personer udefra på særlige vilkår kan fx være permanente løntilskudsjob til førtidspensionister (skånejob) eller fleksjob. Se Bilagstabel 1.2 og Bilagstabel 1.3 for mere information om definitionerne af grupperne med erfaring med hhv. fastholdelse af medarbejdere og ansættelse af personer udefra på særlige vilkår.

3.5 Sammenfatning

Rummeligheden på arbejdspladsen vurderer vi som værende en relevant indikator i forhold til graden af inklusionskapacitet på arbejdspladsen, og derfor er det også relevant at se på, hvilke karakteristika der hænger sammen med vurderingen af rummelighed ude på arbejdspladserne, og hvilken rolle erfaringer med inklusion spiller i forhold til dette.

Lønmodtagerne vurderer overordnet set, at deres arbejdsplads har en høj grad af rummelighed i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. Over halvdelen (53 pct.) af lønmodtagerne angiver således, at deres arbejdsplads har en rummelighed på mellem 8 og 10 på skalaen fra 1-10. Et mindretal (11 pct.) vurderer, at deres arbejdsplads overhovedet ikke eller kun i meget lav grad er rummelig, idet de angiver

en rummelighed på mellem 1 og 4. Den gennemsnitlige rummelighedsvurdering ligger på 7,3.

Vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen hænger overordnet set kun i begrænset omfang sammen med lønmodtagernes- og arbejdspladsernes karakteristika. I forhold til lønmodtagernes karakteristika finder vi således ingen statistisk signifikante forskelle i forhold til køn og aldersgruppe. Vi finder dog, at indvandrere og efterkommere vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads lavere end personer med dansk oprindelse. I forhold til karakteristika på lønmodtagernes arbejdsplads finder vi bl.a., at jo bedre lønmodtagerne vurderer den økonomiske situation på deres arbejdsplads, jo højere vurderer de også rummeligheden på arbejdspladsen til at være. Lønmodtagere, som angiver, at den økonomiske situation på arbejdspladsen er 'særdeles god', vurderer i gennemsnit rummeligheden til at være 7,8 på skalaen fra 1-10, mens de lønmodtagere, som angiver, at den økonomiske situation 'ikke er god' i gennemsnit vurderer rummeligheden til at være 5,9. Så store forskelle ser vi ikke i samme grad for de andre arbejdspladskarakteristika.

Derudover finder vi, at lønmodtagere, som har oplevet, at der på deres arbejdsplads er blevet fastholdt medarbejdere og/eller er blevet ansat personer udefra på særlige vilkår, vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads højere end personer, som ikke har disse erfaringer, eller som ikke ved, om dette har været tilfældet på deres arbejdsplads. Da der er tale om sammenhænge, kan vi ikke med sikkerhed sige, om erfaringer med inklusion direkte påvirker vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen, men ud fra vores resultater tyder det på, at der er en sammenhæng mellem de to faktorer.

4 Betydning af arbejdsmiljø og fleksibilitet for rummeligheden på arbejdspladsen

I dette kapitel ser vi på, hvilken betydning arbejdsmiljøet og fleksibiliteten på arbejdspladsen har for vurderingen af rummelighed blandt lønmodtagerne. Disse to aspekter spiller ifølge den eksisterende litteratur en vigtig rolle for inklusionskapaciteten ude på arbejdspladserne (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024).¹⁸

4.1 Rummelighed og psykosocialt arbejdsmiljø

Tidligere studier har peget på, at såkaldte interpersonelle forhold, altså relationerne mellem personer på arbejdspladsen, kan have stor betydning for inklusionskapaciteten på en given arbejdsplads (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Dette gælder relationerne såvel mellem kollegerne som mellem den enkelte medarbejder og lederne på arbejdspladsen (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Samtidig peger litteraturen på, at muligheder for praktiske og funktionelle tilpasninger af arbejdsopgaver og arbejdsvilkår har betydning for inklusionskapaciteten ude på arbejdspladserne (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024).

Til at undersøge betydningen af det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen for lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen benytter vi os af udvalgte spørgsmål fra det validerede spørgeskema "Dansk Psykosocialt Spørgeskema" (DPQ), som er udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) (Clausen et al., 2017). Vi fokuserer på følgende overordnede aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø: i) arbejdstempo og tidsfrister, ii) interpersonelle relationer mellem kolleger og iii) interpersonelle relationer til nærmeste leder. De konkrete spørgsmål kan findes i Bilag 2. Spørgsmålene omhandler således både de interpersonelle relationer på arbejdspladsen (kolleger og nærmeste leder) og de mere praktiske og funktionelle aspekter af arbejdsmiljøet (arbejdstempo og tidsfrister). Vi ser både på betydningen af de enkelte overordnede aspekter af det psykosociale

¹⁸ I dette kapitel viser vi forskellige resultater for, hvordan vurderingen af rummelighed hænger sammen med arbejdsmiljøet og fleksibiliteten på arbejdspladsen. I disse analyser af sammenhænge har vi også taget højde for forskelle i forhold til uddannelse, alder, køn, herkomst, antal ansatte på arbejdspladsen, sektor og branche ved hjælp af multiple regressionsmodeller (se afsnit 7.2.2 for mere information). Dette ændrer dog ikke nævneværdigt på koefficienter og dermed heller ikke på konklusionerne, så vi viser derfor heller ikke resultaterne for disse analyser i figurerne.

arbejdsmiljø (repræsenteret ved tre separate indeks) og betydningen af et samlet indeks, der omfatter alle spørgsmål fra de tre indeks.

Til at måle det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen udregner vi indeks, hvor vi for hver enkelt lønmodtager tager gennemsnittet af svarene på arbejdsmiljø-spørgsmålene, som går fra 1-5, hvor en høj værdi indikerer et bedre arbejdsmiljø. Indeksene skaleres efterfølgende om til en 0-10-skala for bedre at kunne inddele i tre grupper, alt efter om man scorer henholdsvis i) Lavt, ii) Mellem eller iii) Højt på indeksene for psykosocialt arbejdsmiljø på arbejdspladsen (se Bilag 2 for mere information om konstruktionen af indeks).¹⁹

4.1.1 Psykosocialt arbejdsmiljø – samlet indeks

I dette afsnit ser vi på det samlede indeks for det psykosociale arbejdsmiljø, som inkluderer i alt 13 spørgsmål. Indekset er beregnet ved at tage et gennemsnit af svarene på de 13 spørgsmål og går fra 0 til 10. Vi inddeler indekset i tre grupper, hvor man har en lav score på arbejdsmiljøindekset, hvis man har en gennemsnitlig værdi på under 5. En mellem score er dem, der ligger mellem 5 og 7,9, mens en høj score ligger mellem 8 og 10. Tabel 4.1 viser, at omkring 20 pct. har en høj score på det samlede arbejdsmiljøindeks, mens omkring 15 pct. har en lav score på indekset. Størstedelen har en mellem score og ligger mellem 5 og 7,9 på arbejdsmiljøindekset. Den gennemsnitlige arbejdsmiljøscore for lønmodtagerne ligger på 6,5 på indekset som går fra 0 til 10.

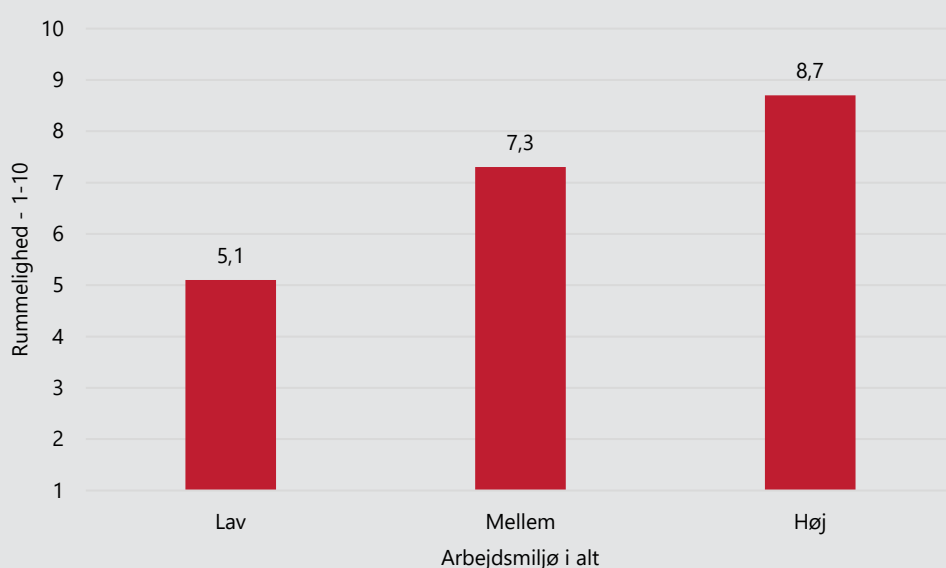
Tabel 4.1 Fordeling og gennemsnit – Arbejdsmiljø i alt, 2024. Vægtede andele og gennemsnit.

	Andele
1: Lav (0-4,9)	15,3
2: Mellem (5-7,9)	65,0
3: Høj (8-10)	19,7
I alt	100
Gennemsnit – Arbejdsmiljø i alt	6,5
Uvægtet antal i alt	5.786

¹⁹ Med udgangspunkt i fordelingen for de enkelte indeks inddeler vi i lav, mellem og høj score. Som et robusthedstjek har vi også lavet analyserne, hvor vi har inddelt ud fra kvartiler, hvilket ikke har betydning for de overordnede konklusioner i dette kapitel (se Bilag 2 for mere information).

Ud fra den eksisterende litteratur (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024) har vi som nævnt en forventning om, at det psykosociale arbejdsmiljø har betydning for inklusionskapaciteten på arbejdspladsen. Vi undersøger derfor i det følgende, i hvilken grad arbejdsmiljøet hænger sammen med lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen. Figur 4.1 viser den gennemsnitlige rummelighedsvurdering opdelt for de tre arbejdsmiljøgrupper (lav, mellem, høj). Som man kan se i figuren, er der en positiv sammenhæng mellem det psykosociale arbejdsmiljø og vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen. Gruppen af lønmodtagere, som scorer lavt på arbejdsmiljøindekset, vurderer i gennemsnit rummeligheden på deres arbejdsplads til at være 5,1 på skalaen fra 1-10. De, der scorer mellem på arbejdsmiljøindekset, vurderer i gennemsnit rummeligheden på deres arbejdsplads til at være 7,3, mens lønmodtagere, der scorer højt på arbejdsmiljøindekset, i gennemsnit vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads til at være 8,7. Der er altså ret markante forskelle i vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen, alt efter hvordan arbejdsmiljøet vurderes på arbejdspladsen. Dette gælder også, selvom vi tager højde for en række individuelle karakteristika og forhold på arbejdspladsen (jf. fodnote 18). Selvom vi kontrollerer for en række relevante faktorer, kan der selvfølgelig være andre forhold af betydning for sammenhængen, som vi ikke har mulighed for at tage højde for. Alt andet lige tyder det dog på, at arbejdsmiljøet har betydning for graden af rummelighed ude på de danske arbejdspladser.

Figur 4.1 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen opdelt på arbejdsmiljøindeks (i alt), 2024. Vægtet gennemsnit.



Anm.: Inddeling arbejdsmiljøindeks: 1: Lav (0-4,9); 2: Mellem (5-7,9); 3: Høj (8-10). Alle forskelle mellem de tre grupper er statistisk signifikante (lav vs. mellem; høj vs. lav; høj vs. mellem) (p-værdi < 0,05).

4.1.2 Psykosocialt arbejdsmiljø – opdelt på arbejdsmiljø-elementer

I de følgende afsnit ser vi på sammenhængen mellem vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen og de enkelte tre delelementer af arbejdsmiljøindekset: i) arbejdstempo og tidsfrister (i det følgende benævnt arbejdstempo), ii) kolleger og iii) nærmeste leder. Se Bilag 2 for de konkrete spørgsmål til hvert delelement.

4.1.3 Arbejdsmiljø – Arbejdstempo

Spørgsmålene vedr. arbejdstempoet omhandler, både om det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt på arbejdspladsen, hvor ofte man får uventede arbejdsopgaver, som kan sætte lønmodtageren under tidspres, og hvor ofte man har tidsfrister, som er svære at overholde. Disse spørgsmål omhandler således både arbejdstempoet og arbejdsmængden. Tidligere studier viser, at en moderat mængde af arbejdsopgaver kan være motiverende, mens en for stor arbejdsmængde og forhøjet arbejdstempo kan forøge risikoen for bl.a. stressrelaterede tilstande og dårlig mental trivsel og dermed også øget sygefravær (Clausen et al., 2017). Derudover kan man forestille sig, at det er sværere at inkludere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladser, hvor der er et højt arbejdstempo, korte tidsfrister og en stor arbejdsmængde. Derfor er det også relevant at undersøge, hvilken rolle disse aspekter af arbejdsmiljøet spiller for rummeligheden på arbejdspladsen.

Ligesom ved det tidligere arbejdsmiljøindeks laver vi arbejdstempoindekset ved at tage gennemsnittet af svarene for de tre spørgsmål vedr. arbejdstempo for hver lønmodtager. Gennemsnittet er noget lavere for arbejdstempoindekset, end vi så for indekset med alle arbejdsmiljøspørgsmålene, så derfor definerer vi grupperne med lav, mellem og høj score i forhold til arbejdstempo anderledes, end vi gjorde for det samlede indeks (jf. Tabel 4.2). Som man kan se i Tabel 4.2, angiver lige under en fjerdedel, at der er et godt arbejdsmiljø i forhold til arbejdstempo på arbejdspladsen, mens omkring 18 pct. angiver, at der er et dårligt arbejdsmiljø, når det kommer til arbejdstempoet på arbejdspladsen. De resterende 58 pct. lægger sig imellem de to grupper og vurderer, at der er et nogenlunde arbejdsmiljø, når det kommer til arbejdstempoet på arbejdspladsen.

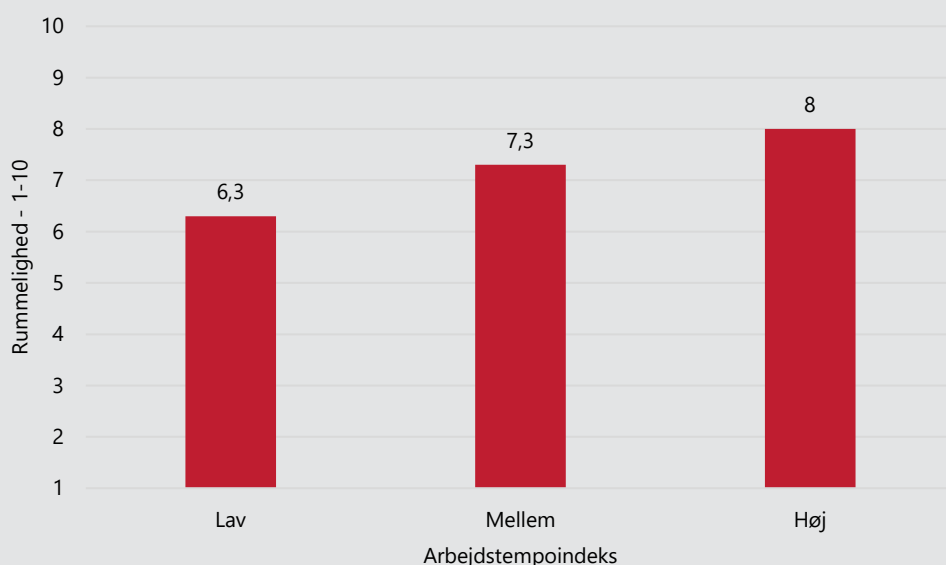
Tabel 4.2 Fordeling og gennemsnit – Arbejdstempoindeks, 2024. Vægtede andele og gennemsnit.

	Andele
1: Lav (0-2,9)	18,2
2: Mellem (3-5,9)	58,1
3: Høj (6-10)	23,7
Total	100
Gennemsnit – Arbejdstempoindeks	4,9
Uvægtet antal i alt	5.891

Anm.: Jo højere score på arbejdstempoindekset, jo bedre er arbejdsmiljøet, når det kommer til arbejdstempoet på arbejdspladsen.

Når vi ser på, hvordan arbejdstempoet hænger sammen med vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen, finder vi, at de lønmodtagere, som scorer lavt på arbejdstempoindekset, også vurderer rummeligheden på deres arbejdsplads lavere (6,3) end lønmodtagere, som scorer mellem (7,3) eller højt (8) på arbejdstempoindekset (Figur 4.2). Der er således en positiv sammenhæng mellem, hvor godt arbejdsmiljøet er i forhold til arbejdstempoet, og hvor rummeligt lønmodtagerne vurderer arbejdspladsen er.

Figur 4.2 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen opdelt på arbejdstempoindeks, 2024. Vægtet gennemsnit.



Anm.: 1: Lav (0-2,9); 2: Mellem (3-5,9); 3: Høj (6-10). Alle forskelle mellem de tre grupper er statistisk signifikante (lav vs. mellem; høj vs. lav; høj vs. mellem) (p-værdi < 0,05). Jo højere score på arbejdstempoindekset, jo bedre er arbejdsmiljøet, når det kommer til arbejdstempoet på arbejdspladsen. Uvægtet antal i alt: 5.891.

4.1.4 Arbejdsmiljø – Kolleger

Interpersonelle relationer mellem kollegerne på arbejdspladsen har som tidligere nævnt en stor betydning for inklusionskapaciteten på arbejdspladsen (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Derudover har tidligere studier vist, at graden af social støtte mellem kollegerne på arbejdspladsen hænger sammen med bl.a. den mentale trivsel på arbejdspladsen (Clausen et al., 2017).

Til at måle arbejdsmiljøet i forhold til relationerne mellem kollegerne på arbejdspladsen spørger vi ind til graden af social støtte mellem kollegerne, herunder også graden af samarbejde og sammenhold mellem kollegerne (se Bilag 2 for de konkrete spørgsmål).

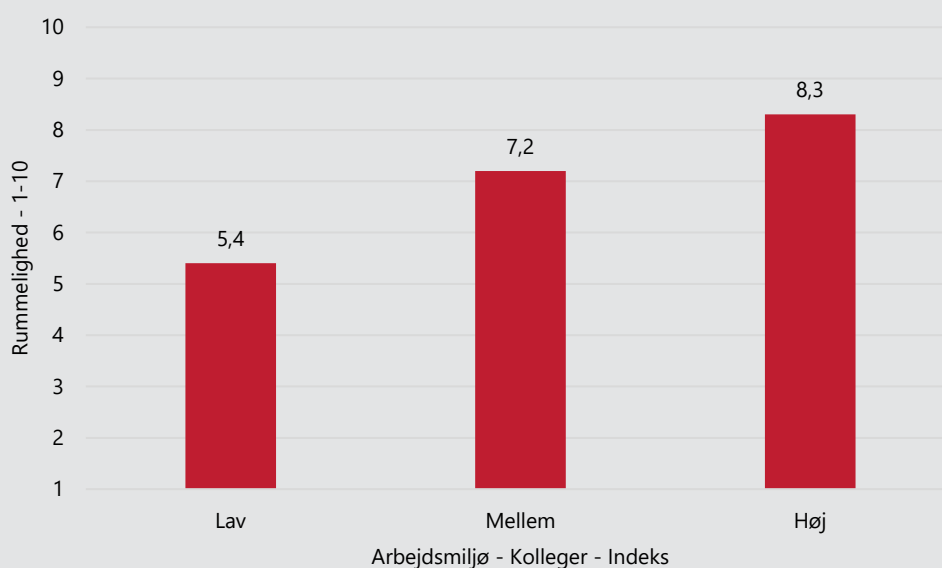
Omkring 30 pct. af lønmodtagerne scorer højt på arbejdsmiljøindekset i forhold til kollegerne på arbejdspladsen, mens omkring 12 pct. scorer lavt på indekset (jf. Tabel 4.3). Gennemsnittet for indekset er relativt højt og ligger på 7 på skalaen fra 0-10.

Tabel 4.3 Fordeling og gennemsnit – Kollegaindeks, 2024. Vægtede andele og gennemsnit.

	Andele
1: Lav (0-4,9)	11,7
2: Mellem (5-7,9)	58,5
3: Høj (8-10)	29,8
Total	100
Gennemsnit – Kollegaindeks	7,0
Uvægtet antal i alt	5.827

Ligesom vi har set for de andre indeks omhandlende arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, finder vi for indekset omhandlende det kollegiale arbejdsmiljø, at jo højere værdi på skalaen, jo højere vurderer lønmodtagerne også rummeligheden på arbejdspladsen (Figur 4.3). Lønmodtagere, som scorer lavt på indekset for kollegiale relationer, vurderer i gennemsnit rummeligheden på deres arbejdsplads til at være 5,4, mens lønmodtagere, som scorer højt på indekset for kollegiale relationer, vurderer rummeligheden på arbejdspladsen til at være 8,3.

Figur 4.3 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen opdelt på kollegaindeks, 2024. Vægtet gennemsnit.



Anm.: 1: Lav (0-4,9); 2: Mellem (5-7,9); 3: Høj (8-10). Alle forskelle mellem de tre grupper er statistisk signifikante (lav vs. mellem; høj vs. lav; høj vs. mellem) (p-værdi < 0,05). Uvægtet antal i alt: 5.827.

4.1.5 Arbejdsmiljø – Nærmeste leder

Ligesom ved de interpersonelle relationer mellem kollegerne har de relationelle forhold mellem leder og medarbejder også betydning for inklusionskapaciteten på arbejdspladsen (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Studier finder også, at social støtte og gode samarbejdsrelationer mellem medarbejdere og ledere hænger sammen med medarbejdernes generelle helbred og trivsel på arbejdspladsen (Clausen et al., 2017).

Til at måle, hvor godt arbejdsmiljøet er ude på arbejdspladserne i forhold til relationen mellem medarbejdere og nærmeste leder, spørger vi derfor ind til graden af social støtte fra den nærmeste leder og graden af gensidig respekt og anerkendelse mellem medarbejdere og nærmeste leder (se Bilag 2 for de konkrete spørgsmål).

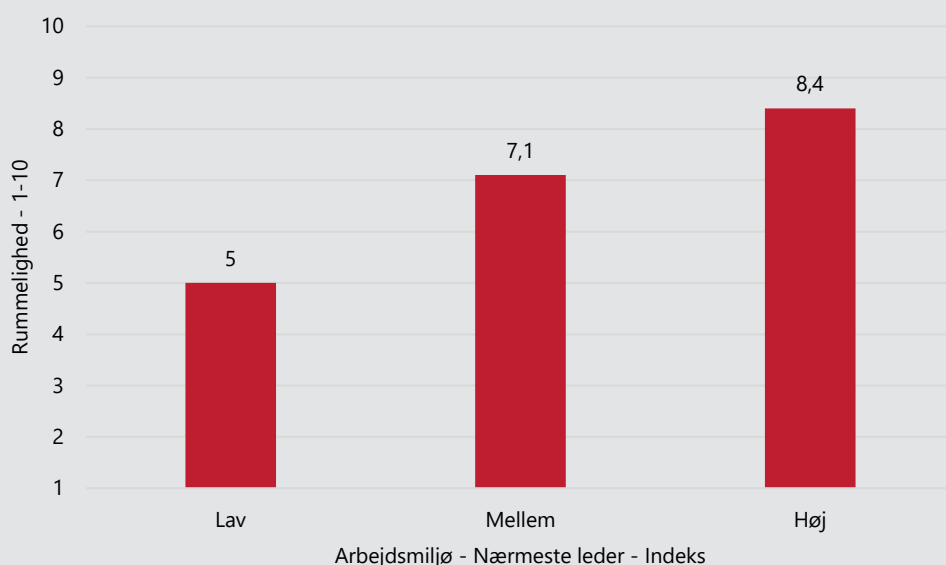
Omkring 37 pct. af lønmodtagerne scorer højt på indekset for relationen til nærmeste leder, mens 14 pct. scorer lavt på samme indeks (jf. Tabel 4.4). Ligesom vi så for indekset i forhold til de kollegiale relationer, ligger gennemsnittet også højt for indekset i forhold til nærmeste leder med en gennemsnitlig værdi på 7 på skalaen fra 0-10.

Tabel 4.4 Fordeling og gennemsnit – Nærmeste leder-indeks, 2024. Vægtede andele og gennemsnit.

	Andele
1: Lav (0-4,9)	13,9
2: Mellem (5-7,9)	49,3
3: Høj (8-10)	36,7
Total	100
Gennemsnit – Nærmeste leder-indeks	7,0
Uvægtet antal i alt	5.835

Ligesom vi også tidligere har set for de andre indeks omhandlende arbejdsmiljøet, viser Figur 4.4, at en højere score på indekset for relationen til den nærmeste leder hænger positivt sammen med vurderingen af rummeligheden på arbejdspladsen. Lønmodtagere, som scorer lavt på indekset for nærmeste leder, vurderer således rummeligheden på arbejdspladsen til i gennemsnit at være 5 på en skala fra 0-10. Lønmodtagere, som scorer højt på samme indeks, vurderer i gennemsnit rummeligheden på arbejdspladsen til at være 8,4. Det tyder således på, at relationen mellem lønmodtagerne og deres nærmeste leder har en relativt stor betydning for rummeligheden på arbejdspladsen i forhold til personer med nedsat arbejdssevne.

Figur 4.4 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen opdelt på nærmeste leder-indeks, 2024. Vægtet gennemsnit.



Anm.: 1: Lav (0-4,9); 2: Mellem (5-7,9; 3: Høj (8-10). Alle forskelle mellem de tre grupper er statistisk signifikante (lav vs. mellem; høj vs. lav; høj vs. mellem) (p-værdi < 0,05). Uvægtet antal i alt: 5.835.

4.2 Rummelighed og fleksibilitet på arbejdspladsen

Som tidligere nævnt peger litteraturen også på, at et andet vigtigt aspekt i forhold til inklusionskapaciteten ude på arbejdspladserne omhandler de praktiske og funktionelle aspekter af inklusion såsom fleksibilitet på arbejdspladsen og tilpasninger af fx arbejdsopgaver (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Vi har tidligere kigget på dette i forhold til betydningen af arbejdstempo og tidsfrister på arbejdspladsen i forhold til vurderingen af rummelighed (se afsnit 4.1.3). I dette afsnit ser vi mere konkret på sammenhængen mellem fleksibilitet på arbejdspladsen og vurderingen af rummelighed. Vi ser både på fleksibilitet generelt på arbejdspladsen ved hjælp af et fleksibilitetsindeks og på fleksibilitet i forhold til mulighederne for at tilpasse arbejdsopgaver ved fx travlhed.

4.2.1 **Fleksibilitet generelt på arbejdspladsen og vurdering af rummelighed**

I spørgeskemaet²⁰ har vi spurgt ind til fleksibiliteten på lønmodtagernes arbejdsplads ved at spørge ind til, hvorvidt lønmodtagerne har mulighed for følgende former for fleksibilitet på arbejdspladsen:

- ... arbejde hjemmefra fx et par dage om ugen
- ... lægge arbejdstimerne på det tidspunkt af døgnet, der passer dem bedst
- ... arbejde mere nogle uger og mindre andre uger, som det passer dem bedst
- ... bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen, som det passer dem bedst.

Lønmodtagerne har mulighed for at svare enten 'ja', 'nej' eller 'ved ikke' på disse spørgsmål. Til at måle graden af fleksibilitet på arbejdspladsen har vi konstrueret et indeks, hvor man får en værdi på 1 for hvert spørgsmål, man har svaret 'ja' på, mens man får værdien 0, hvis man har svaret enten 'nej' eller 'ved ikke'. Til at konstruere fleksibilitetsindekset har vi summeret de fire spørgsmål for hver enkelt lønmodtager således, at hvis man har svaret 'ja' til 3-4 af de ovenstående spørgsmål, er der en høj grad af fleksibilitet på arbejdspladsen, mens der er en mellem grad af fleksibilitet på arbejdspladsen, hvis man har svaret 'ja' til 1-2 af spørgsmålene. Sidst men ikke mindst er der en lav grad af fleksibilitet på arbejdspladsen, hvis man ikke har svaret 'ja' til nogen af de ovenstående spørgsmål. For mere information om indeksskonstruktionen, se Bilag 2.

Tabel 4.5 viser fordelingen for fleksibilitetsindekset, hvor man kan se, at en tredjedel af lønmodtagerne har høj fleksibilitet på arbejdspladsen, mens omkring 29 pct. har en lav grad af fleksibilitet på arbejdspladsen. 38 pct. har en mellem grad af fleksibilitet på arbejdspladsen.

²⁰ Spørgsmålene er tidligere blevet brugt til at måle fleksibilitet i en tidligere undersøgelse fra NFA (Andersen et al., 2024).

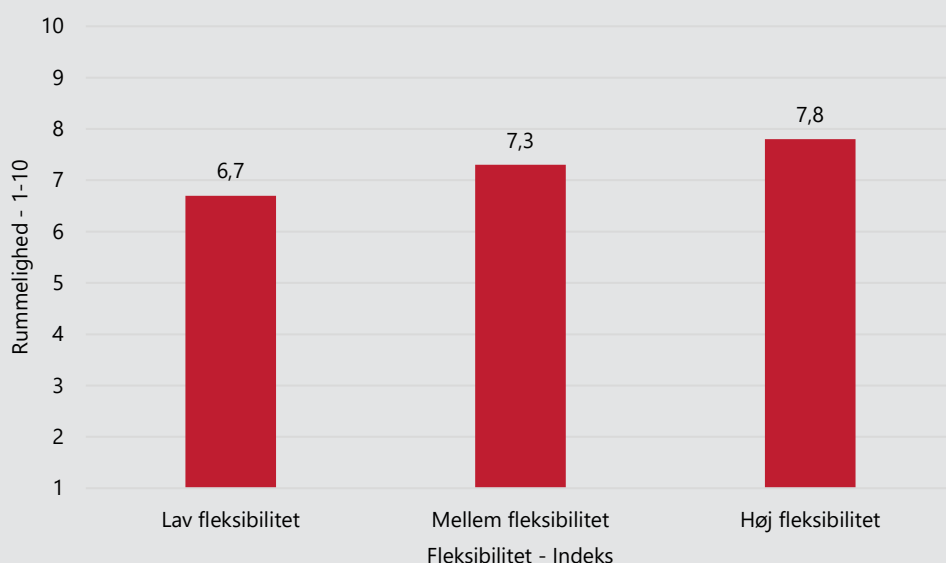
Tabel 4.5 Fordeling – Flexibilitetsindeks, 2024. Vægtede andele.

	An dele
1: Lav fleksibilitet (0)	28,9
2: Mellem fleksibilitet (1-2)	38,3
3: Høj fleksibilitet (3-4)	32,9
Total	100
Uvægtet antal i alt	5.891

I Figur 4.5 ser vi på sammenhængen mellem graden af fleksibilitet på arbejdspladsen og lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen. Her ser vi, at der er en positiv sammenhæng mellem fleksibilitet og rummelighedsvurderingen blandt lønmodtagerne, idet lønmodtagere på arbejdspladser med høj fleksibilitet også vurderer rummeligheden til at være højere (7,8) end lønmodtagere på arbejdspladser med lav fleksibilitet (6,7). Dette gælder også, selvom vi tager højde for en række individuelle karakteristika og forskellige forhold på arbejdspladsen.²¹ Men som tidligere nævnt kan der selvfølgelig godt være faktorer, som vi ikke har mulighed for at tage højde for, som kan have betydning for sammenhængen. Men det tyder alligevel på, at graden af fleksibilitet på arbejdspladsen har betydning for vurderingen af rummelighed på arbejdspladsen.

²¹ Vi tager højde for følgende karakteristika: uddannelse, alder, køn, herkomst, antal ansatte på arbejdspladsen, sektor og branche ved hjælp af multiple regressionsmodeller (jf. fodnote 18) (se afsnit 7.2.2 for mere information).

Figur 4.5 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen opdelt på fleksibilitetsindeks, 2024. Vægtet gennemsnit.



Anm.: 1: Lav (0); 2: Mellem (1-2); 3: Høj (3-4). Alle forskelle mellem de tre grupper er statistisk signifikante (lav vs. mellem; høj vs. lav; høj vs. mellem) (p-værdi < 0,05). Uvægtet antal i alt: 5.891.

4.2.2 Fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaver og vurderingen af rummelighed

Et andet relevant aspekt i forhold til den praktiske og funktionelle del af inklusionskapaciteten på arbejdspladsen omhandler tilpasninger af fx arbejdsopgaver. I undersøgelsen har vi derfor spurgt lønmodtagerne, i hvilken grad de på deres arbejdsplads har mulighed for:

- ... at få lavet ændringer i arbejdsopgaverne, hvis de i en periode har travlt
- ... at få overdraget arbejdsopgaver til andre med lignende kvalifikationer, hvis de i en periode har travlt.

Til disse to spørgsmål har lønmodtagerne mulighed for at svare 'I høj grad', 'I nogen grad', 'I lav grad', 'Det er ikke muligt'.

Tabel 4.6 viser, at lige under en fjerdedel af lønmodtagerne i høj grad har mulighed for at få ændret eller overdraget arbejdsopgaver, hvis de har travlt. Lidt over 40 pct. har i nogen grad mulighed for dette, mens omkring en tredjedel kun i lav grad eller

slet ikke har mulighed for at få ændret eller overdraget arbejdsopgaver, hvis de har travlt.

Tabel 4.6 Flexibilitet i forhold til arbejdsopgaver, 2024. Vægtede andele.

	Ændringer af arbejdsopgaver ¹	Overdragelse af arbejdsopgaver ²
I høj grad	24,3	23,2
I nogen grad	42,9	41,3
I lav grad	19,8	25,3
Det er ikke muligt	13,0	10,2
Total	100	100
Uvægtet antal i alt	5.891	5.891

Note: ¹ Spørgsmål: I hvilken grad kan dine arbejdsopgaver ændres, hvis du i en periode har travlt?

² Spørgsmål: I hvilken grad kan dine arbejdsopgaver overdrages til andre med lignende kvalifikationer, hvis du i en periode har travlt?

Man kan altså se, at der er en relativt stor grad af variation i mulighederne for fleksibilitet i arbejdsopgaver ude på de danske arbejdspladser. Som nævnt viser tidligere studier, at fleksibilitet og tilpasninger i forhold til fx arbejdsopgaver kan have betydning for inklusionskapaciteten ude på arbejdspladserne (Dall et al., 2023; Madsen et al., 2024). Derfor kan man også godt forestille sig, at graden af fleksibilitet i arbejdsopgaver kan have betydning for lønmodtagernes vurdering af rummeligheden ude på deres arbejdsplads. Tabel 4.7 viser ligesom analyserne i afsnit 4.2.1 om fleksibilitet generelt på arbejdspladsen, at der er en positiv sammenhæng mellem graden af fleksibilitet i arbejdsopgaverne og lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen. Lønmodtagere på arbejdspladser, hvor der er en høj grad af fleksibilitet i forhold til tilpasning af arbejdsopgaver, vurderer således også rummeligheden til at være højere (7,6 i forhold til ændringer af arbejdsopgaver og 7,8 i forhold til overdragelse af arbejdsopgaver), mens lønmodtagere på arbejdspladser, hvor der ikke er mulighed for at tilpasse arbejdsopgaverne, vurderer rummeligheden til at være lavere (6,7).

Tabel 4.7 Vurdering af rummelighed på arbejdspladsen opdelt på fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaver, 2024. Vægtet gennemsnit.

	Ændring af arbejdsopgaver ¹	Overdragelse af arbejdsopgaver ²
	Gennemsnit	Gennemsnit
I høj grad	7,6	7,8
I nogen grad	7,4	7,3
I lav grad	6,9	7
Det er ikke muligt	6,7	6,7
Uvægtet antal i alt	5.891	5.891

Anm.: Alle forskelle mellem svarkategorierne er statistisk signifikante undtagen forskellen mellem 'I lav grad' og 'Det er ikke muligt' (p-værdi < 0,05).

Note: ¹ Spørgsmål: I hvilken grad kan dine arbejdsopgaver ændres, hvis du i en periode har travlt?

² Spørgsmål: I hvilken grad kan dine arbejdsopgaver overdrages til andre med lignende kvalifikationer, hvis du i en periode har travlt?

4.3 Sammenfatning

Selvom vi i kapitel 3 fandt, at vurderingen af rummelighed i forhold til personer med nedsat arbejdsevne kun i begrænset omfang hænger sammen med en række generelle arbejdspladskarakteristika, finder vi i dette kapitel, at der er en sammenhæng mellem arbejdsmiljøet ude på arbejdspladsen og vurderingen af rummelighed. Lønmodtagere på arbejdspladser med en høj score på arbejdsmiljøindekset vurderer også rummeligheden på deres arbejdsplads til at være en del højere (8,7) end lønmodtagere på arbejdspladser med en lav score på arbejdsmiljøindekset (5,1). Denne positive sammenhæng mellem arbejdsmiljø og vurderingen af rummelighed finder vi for alle tre arbejdsmiljøindeks (arbejdstempo, relationer mellem kolleger og relation til nærmeste leder).

Vi finder også, at der er en positiv sammenhæng mellem fleksibilitet på arbejdspladsen og lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen, idet lønmodtagere på arbejdspladser med høj fleksibilitet også vurderer rummeligheden til at være højere (7,8) end lønmodtagere på arbejdspladser med lav fleksibilitet (6,7). Yderligere finder vi, at der er en positiv sammenhæng mellem lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen og graden af fleksibilitet specifikt i forhold til tilpasning af arbejdsopgaver. Lønmodtagere på arbejdspladser, hvor der er en høj grad af fleksibilitet i forhold til tilpasning af arbejdsopgaver, vurderer således rummeligheden højere end lønmodtagere på arbejdspladser, hvor der ikke er mulighed for at tilpasse arbejdsopgaverne.

Ud fra vores resultater tyder det altså på, at lønmodtagernes opfattelse af rummeligheden på deres arbejdsplads hænger sammen med både de interpersonelle relationer og de praktiske og funktionelle forhold på arbejdspladsen.

5 Holdninger til inklusion

Som beskrevet i kapitel 1 spiller lønmodtagerne en stor rolle i inklusionen af personer fra udsatte grupper på arbejdspladserne. For eksempel om kolleger støtter op omkring personer fra udsatte grupper kan være vigtigt for, hvorvidt inklusionen lykkes. Samtidig kan inkluderende praksisser og støtteordninger for en udsat medarbejder betyde ændrede arbejdsforhold for nogle af de øvrige medarbejdere, hvilket kan føre til modstand mod inklusion. I dette kapitel undersøger vi derfor lønmodtagernes holdninger til ansættelse af og hensyntagen til personer fra forskellige udsatte grupper for at få et bedre indblik i særligt de interpersonelle elementer af inklusionskapacitet. I de tilfælde, hvor det er muligt, vil vi sammenligne lønmodtagernes holdninger i 2024 med lønmodtagernes holdninger i 2013 for at undersøge, hvorvidt der har været en udvikling over tid.

Social desirability bias

Social desirability bias opstår, når respondenterne afstemmer deres besvarelser efter, hvad der er socialt acceptabelt frem for, hvad de reelt mener (Bergen & Labonté, 2020). På den måde kan der opstå overrapportering af social acceptabel opførsel og underrapportering af social uacceptabel opførsel.

I undersøgelser af holdninger til udsatte grupper kan respondenternes besvarelser være påvirket af *social desirability bias*. I forbindelse med lønmodtagernes holdninger til udsatte grupper kan man fx forvente, at det er mere socialt acceptabelt at have en positiv holdning over for de udsatte grupper på arbejdsmarkedet frem for en negativ holdning. På den måde kan der ske en overrapportering af positive holdninger til inklusion. Vores metodiske tilgang er dog med til at minimere effekten af *social*

desirability bias, da forskning har vist, at selvadministrerede anonyme spørgeskemaundersøgelser²² i mindre grad er påvirket af *social desirability bias* end alternative metoder (Nederhof, 1985).

²² 87 pct. af vores besvarelser er webbaseret, og 13 pct. er telefoninterview, jf. afsnit 7.1.1.

5.1 Ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller ansat på særlige vilkår

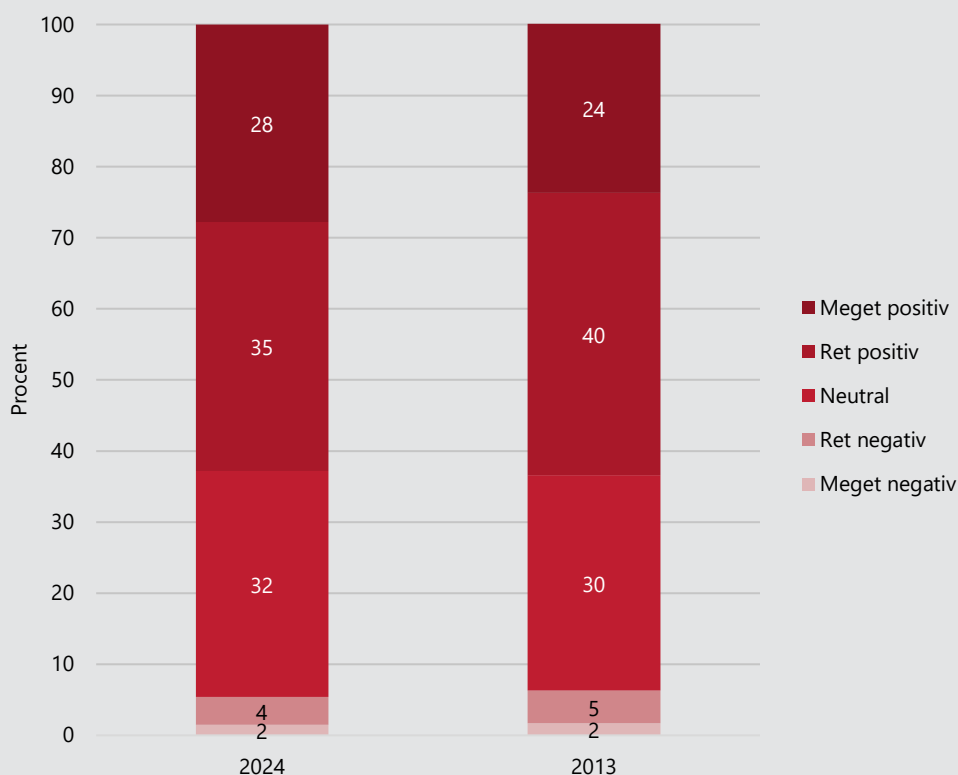
De første grupper, vi i kapitlet vil undersøge lønmodtagernes holdninger til, er personer med nedsat arbejdsevne og personer ansat på særlige vilkår. Vi undersøger lønmodtagernes holdninger til, om de er positivt, neutralt eller negativt stemt over for ansættelse af og hensyntagen til personer fra disse grupper, og om de tror, ansættelse af sådanne personer vil være en belastning eller ej.

Hovedparten af lønmodtagerne er positivt stemt over for, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. I 2024 er 63 pct. enten meget positive eller ret positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. En betydelig andel (32 pct.) er neutrale over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (Figur 5.1). Det er værd at notere sig, hvor få af lønmodtagerne der har en direkte negativ holdning til, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne. Sammenlagt har kun 6 pct. en negativ holdning i 2024.

I forhold til udviklingen over tid ses der ikke betydelige skift i lønmodtagernes holdninger til, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. Mest relevant at fremhæve er en lille forøgelse fra 2013 til 2024 af andelen af lønmodtagere, som er meget positive frem for ret positive (Figur 5.1).

Figur 5.1 Holdninger til, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne

Lønmodtagere fordelt efter deres holdning til, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. Særsilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: 2024) "Hvad er din holdning til, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på din arbejdsplads?" 2013) "Hvad er din holdning til, at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på din arbejdsplads?" Forskellen mellem fordelingerne mellem 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p -værdi $< 0,05$). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

Lønmodtagerne er en smule mindre positive stemt over for, at deres arbejdsplads tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, som kan betyde flere arbejdsopgaver for dem og deres kolleger. 11 pct. af lønmodtagerne i 2024 har en negativ holdning, jf. Figur 5.2. Dog er størstedelen positivt stemt, da 58 pct. har en positiv holdning i 2024 (Figur 5.2).

Der ses heller ingen stor forskydning fra 2013 til 2024 af lønmodtagernes holdninger til, at deres arbejdsplads tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær. I 2024 er der 4 procentpoint færre med en positiv holdning og 4 procentpoint flere med en negativ holdning til, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær (Figur 5.2).

Figur 5.2 Holdninger til, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær

Lønmodtagere fordelt efter deres holdning til, at deres arbejdsplads tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte. Særs­kilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Hvad er din holdning til, at din arbejdsplads tager særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, selvom det kan betyde flere arbejdsopgaver til de øvrige ansatte". Forskellen mellem fordelingerne i 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p-værdi < 0,05). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

Ud over at fastholde allerede ansatte i virksomheden på særlige vilkår vælger virksomhederne nogle gange at ansætte personer udefra på særlige vilkår. Derfor er det relevant at undersøge lønmodtagernes holdninger til ansættelse af personer på særlige vilkår. Holdningerne til ansættelse af personer på særlige vilkår som fx personer med nedsat arbejdsevne hænger formentlig sammen med, om en sådan ansættelse forventes at blive en belastning for eller aflastning af de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen.

Af Figur 5.3 fremgår lønmodtagernes forventninger til, om ansættelse af personer på særlige vilkår vil belaste eller aflaste dem og deres kolleger. Heraf ses det, at

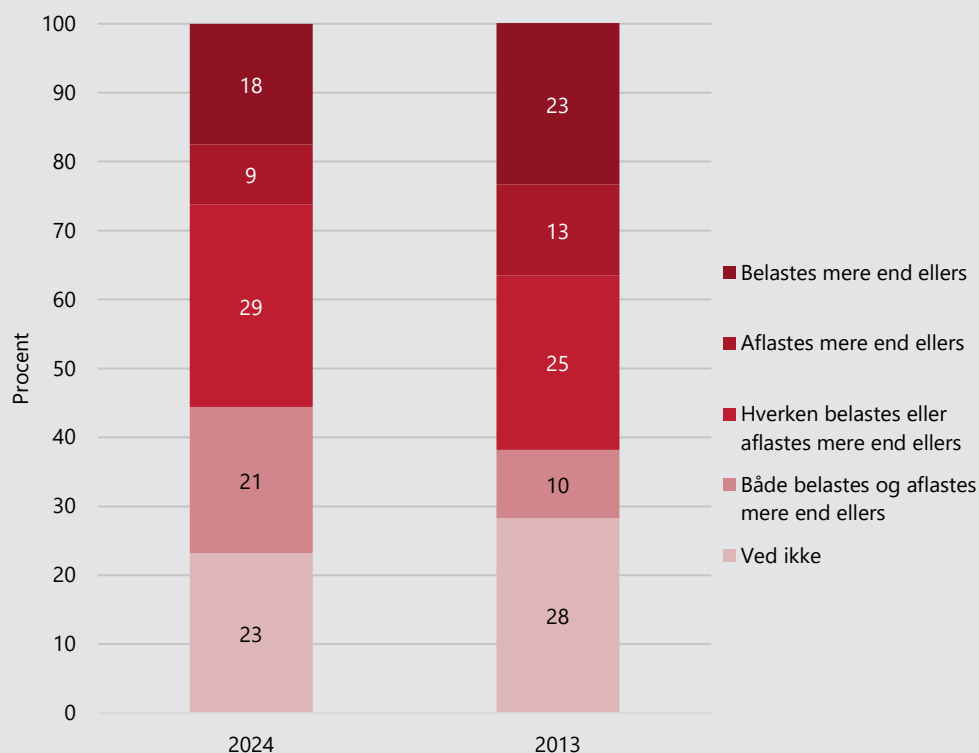
størstedelen af lønmodtagerne i 2024 forventes, at enten 1) hverken at blive belastet eller aflastet mere end ellers (29 pct.) eller 2) både at blive både belastet og aflastet mere end ellers (21 pct.). En betydelig andel (18 pct.) forventer dog også, at ansættelse af personer på særlige vilkår vil belaste dem mere.

At 21 pct. svarer, at de bliver både belastet og aflastet mere end ellers, kan antyde en grad af fleksibilitet ved ansættelse af personer på særlige vilkår. Man kan forestille sig, at ansættelse af personer på særlige vilkår kan være belastende i nogle perioder, men aflastende i andre. For eksempel kunne det være mere belastende at have en person ansat på særlige vilkår, hvis personen skal hjælpes med at komme i gang med sine arbejdsopgaver. Omvendt kunne det være aflastende, når personen så var i gang og eventuelt blev mere selvkørende i sine arbejdsopgaver.

Lønmodtagernes forventninger til, hvorvidt ansættelse af personer på særlige vilkår vil belaste dem og deres kolleger mere eller mindre, har også ændret sig siden 2013. Den største ændring findes i andelen, som forventer, at ansættelse af personer på særlige vilkår både vil belaste og aflaste mere end ellers. I 2013 var denne andel 10 pct., mens den er mere end fordoblet til 21 pct. i 2024.

Figur 5.3 Holdninger til ansættelse af personer på særlige vilkår

Lønmodtagere fordelt efter, om de tror, at ansættelse af personer på særlige vilkår vil belaste eller aflaste dem og deres kolleger. Særsilt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Tror du, at ansættelse af personer på særlige vilkår betyder, at du og/eller dine kolleger belastes eller aflastes mere end ellers?" Forskellen mellem fordelingerne i 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p-værdi < 0,05). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

5.2 Ansættelse af personer med anden etnisk baggrund med mangelfulde danskkundskaber

I dette afsnit beskriver vi lønmodtagernes holdninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job.

Næsten halvdelen (48 pct.) af lønmodtagerne har en positiv holdning til, at der på deres arbejdsplads ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job. Lidt over en tredjedel (34 pct.) er neutrale, mens 19 pct. har en negativ holdning til ansættelse af

personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber (Figur 5.4).

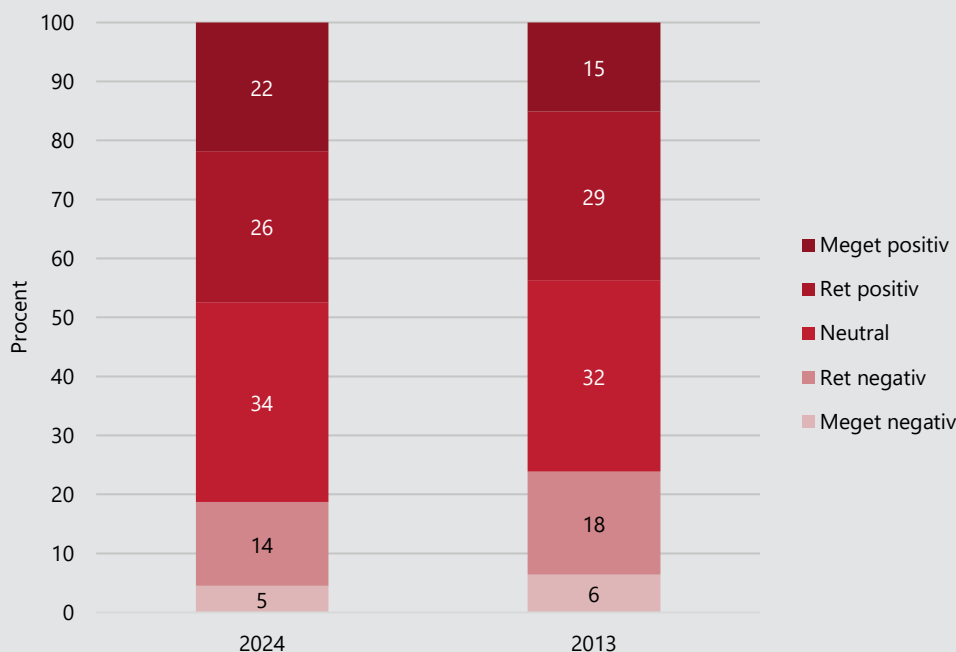
I 2013 var størstedelen af lønmodtagerne også positivt stemt over for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde danskkundskaber, men der ses en stigning på 7 procentpoint i andelen, som er meget positive. Hertil ses et fald fra 2013 til 2024 på 5 procentpoint i andelen med en negativ holdning.

Kontakt til personer med anden etnisk baggrund på arbejdspladsen kan være en del af forklaringen på denne tendens. Kontaktteori forudsiger, at direkte personlig kontakt med etniske minoriteter kan få majoritetens medlemmer til at indse, at den/de etniske minoriteter er anderledes end majoritetens forestillinger (Birkmose & Thomsen, 2021). På den måde dannes et mere kvalificeret grundlag for vurderinger af andre mennesker, hvorved de eksisterende forestillinger bliver mere positive (Birkmose & Thomsen, 2021). Med perspektiv til arbejdspladsernes inklusionskapacitet findes der evidens for, at majoritetsmedlemmer, som har kontakt med indvandrere på deres arbejdsplads, er mere tolerante over for etniske minoriteter. Det kommer fx til syne ved en sammenhæng mellem kontakt med indvandrere og venskaber med indvandrere og en lavere trusselsfølelse (Birkmose & Thomsen, 2021).

I afsnit 2.5 beskrev vi, at flere af lønmodtagerne i perioden fra 2013 til 2024 har fået erfaringer med personer med anden etnisk baggrund end dansk, jf. Figur 2.8. Det virker derfor plausibelt, at de i forbindelse med at have fået mere kontakt med personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads også har fået mere positive holdninger til personer med anden etnisk baggrund. I kapitel 6 vil vi komme nærmere ind på, hvilke forhold der har betydning for lønmodtagernes holdninger, bl.a. om der er sammenhæng mellem lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til etniske minoriteter.

Figur 5.4 Holdninger til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber

Lønmodtagere fordelt efter deres holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på deres arbejdsplads, som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job. Særsilkt for undersøgelsesår. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Hvad er din holdning til, at der ansættes personer med anden etnisk baggrund end dansk på din arbejdsplads, som på ansættelsestidspunktet har mangelfulde dansk kundskaber i forhold til at udføre deres job?" Forskellen mellem fordelingerne i 2024 og 2013 er statistisk signifikant (p -værdi < 0,05). Uvægtet antal i 2024: 6.111. Uvægtet antal i 2013: 6.024.

I forhold til lønmodtagernes holdninger til personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber, er det relevant at forholde sig til tilstedeværelsen af *social desirability bias*²³. Vi kan ikke med sikkerhed afvise, at *social desirability bias* ikke er en del af forklaringen på, at vi finder store positive andele i forhold til lønmodtagernes holdninger til personer med anden etnisk baggrund end dansk. Dog ser vi, at flere lønmodtagere har en negativ holdning, når det gælder ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk sammenlignet med holdningerne til ansættelse af personer fra visse andre udsatte grupper såsom personer med nedsat arbejdsevne eller holdningerne til, at der tages særlige hensyn til personer med langvarigt sygefravær, jf. Figur 5.1 og Figur 5.2. Til trods for at vi ikke definitivt kan udelukke tilstedeværelsen af *social desirability bias*, tyder det dog på,

²³ *Social desirability bias* er forklaret i tekstboksen i starten af Kapitel 5.

at lønmodtagerne godt tør tilkendegive deres holdninger, selvom de muligvis er socialt uacceptable.

5.3 Ansættelse af personer en psykisk lidelse eller et fysisk handicap

Vi går nu over til at se på lønmodtagernes holdninger til ansættelse af og samarbejde med personer med et fysisk handicap eller en psykisk lidelse for at få et bedre indblik i, hvorvidt personer fra disse grupper bliver mødt med positive, neutrale eller negative holdninger.

Af Tabel 5.1 fremgår lønmodtagerens holdninger til at skulle arbejde tæt sammen med personer med et fysisk handicap. Heraf ses det, at 32 pct. er betænkelige ved at skulle arbejde sammen med en person med stærkt nedsat hørelse, mens næsten 16 pct. er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en person, der sidder i kørestol. Det er dog vigtigt at nævne, at andelene ikke er helt sammenlignelige, da lønmodtagerne har haft mulighed for at angive, at de fysiske rammer for deres arbejdsområde ikke gør det muligt at arbejde tæt sammen med personer, der sidder i kørestol, hvilket ikke har været en svarmulighed ved personer med stærkt nedsat hørelse. Netop 21 pct. af lønmodtagerne har svaret, at de fysiske rammer for deres arbejdsområde ikke understøtter tæt samarbejde med personer, der sidder i kørestol.

Størstedelen (omkring 60 pct.) af lønmodtagerne er dog næsten ikke eller slet ikke betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en person med et fysisk handicap.

Tabel 5.1 Lønmodtagere fordelt efter, hvor betænkelige de er ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med stærkt nedsat hørelse eller personer, der sidder i kørestol. 2024. Vægtet procent.

	Kollega med stærkt nedsat hørelse	Kollega i kørestol
Ja, i høj grad	8,6	7,6
Ja, i nogen grad	23,1	8,0
Næsten ikke	27,4	12,3
Slet ikke	35,4	47,9
Ved ikke	5,5	3,0
De fysiske rammer gør det ikke muligt inden for mit arbejdsområde		21,3
I alt	100	100
Uvægtet antal	6.111	6.111

Anm.: Spørgsmålsformulering: 1) "Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har stærkt nedsat hørelse. Vil du være betænkelig?" 2) "Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der sidder i kørestol. Vil du være betænkelig?".

Ser vi på lønmodtagernes holdninger til at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse, fremgår det af Figur 5.5, at 50 pct. af lønmodtagerne er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med skizofreni eller bipolar lidelse, og lidt færre (43 pct.) er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en person med stress eller depression. Dog er der også relativt store andele af lønmodtagerne, som næsten ikke eller slet ikke er betænkelige med andele på 40 pct., når det vedrører skizofreni eller bipolar lidelse, og 51 pct., når det vedrører stress eller depression, jf. Figur 5.5.

Figur 5.5 Holdninger til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega med skizofreni/bipolar lidelse eller med stress/depression i 2024

Lønmodtagere fordelt efter, hvor betænkelige de er ved at skulle arbejde tæt sammen med en kollega med skizofreni eller bipolar lidelse eller med stress eller depression. 2024. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: 1) "Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som skizofreni eller bipolar lidelse (tidligere kaldet mani-depressivitet). Vil du være betænkelig?" 2) "Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har stress eller en psykisk lidelse som depression. Vil du være betænkelig?" Uvægtet antal i alt: 6.111.

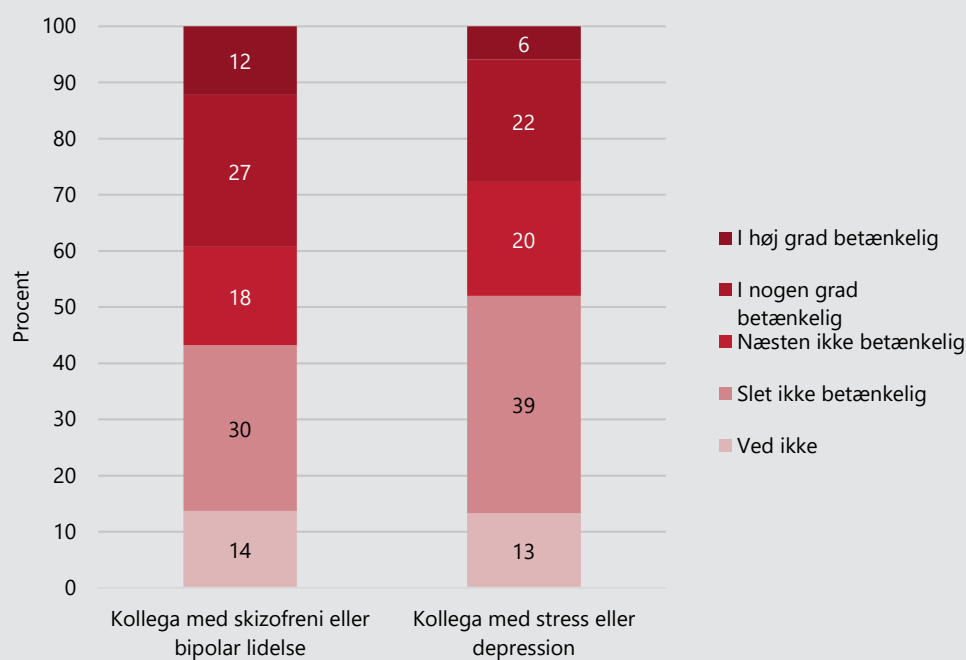
En sammenligning af resultaterne i Tabel 5.1 og Figur 5.5 viser, at lønmodtagerne er mere betænkelige over for at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse end med personer med et fysisk handicap. Det er værd at fremhæve, at flere af lønmodtagerne angiver, at de ikke ved, om de er betænkelige, når det vedrører personer med en psykisk lidelse. Det kan muligvis antyde, at nogle lønmodtagere har sværere ved at forholde sig til, hvordan en psykisk lidelse vil påvirke et tæt samarbejde sammenlignet med et fysisk handicap.

Lønmodtagerne i 2024 er endvidere i højere grad betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med personer med en psykisk lidelse end lønmodtagerne i 2013, jf.

Figur 5.5 og Figur 5.6. Siden 2013 ser vi en stigning på 11 procentpoint i andelen af betænkelige lønmodtagere, når det vedrører skizofreni eller bipolar lidelse, og 15 procentpoint, når det vedrører stress eller depression. Samtidig fremgår det, at færre af lønmodtagerne i 2024 svarer 'ved ikke', hvilket antyder, at lønmodtagerne i 2024 har fået lettere ved at tage stilling til, om de er betænkelige eller ej.

Figur 5.6 Holdninger til at skulle arbejde tæt sammen med en kollega med skizofreni/bipolar lidelse eller med stress/depression i 2013

Lønmodtagere fordelt efter, hvor betænkelige de er ved at skulle arbejde tæt sammen med en kollega med skizofreni eller bipolar lidelse eller med stress eller depression. 2013. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: 1) "Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som depression eller stress. Vil du være betænkelig?" 2) "Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har en psykisk lidelse som skizofreni eller mani-depression. Vil du være betænkelig?" Uvægtet antal i alt: 6.024.

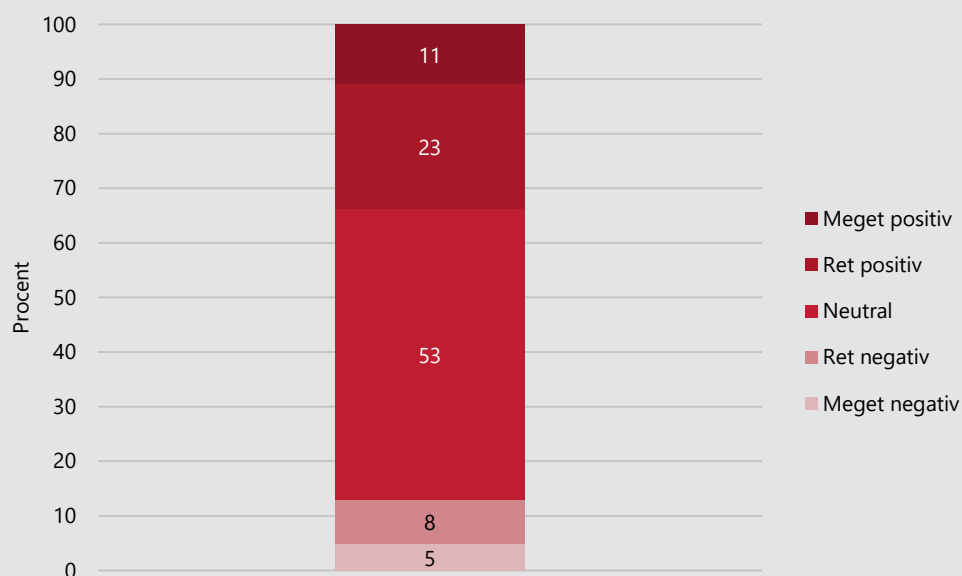
5.4 Ansættelse af personer med misbrug eller med domme for indbrud, tyveri eller vold

I det følgende afsnit ser vi på lønmodtagernes holdninger til ansættelse af personer, som tidligere har haft et misbrug eller fået en dom for indbrud, tyveri eller vold.

Lidt over halvdelen (53 pct.) af lønmodtagerne er neutrale over for ansættelse på deres arbejdsplads af personer med et tidligere misbrug af alkohol eller stoffer, jf. Figur 5.7. Derudover fremgår det af tabellen, at 34 pct. er positive og 13 procent er negative over for ansættelse af personer, som tidligere har haft et misbrug. Den store andel af neutrale lønmodtagere kan muligvis indikere, at en betydelig andel af lønmodtagerne ikke ser anderledes på ansættelse af personer, som tidligere har haft et misbrug, end på ansættelse af andre personer. Det kan også være, at lønmodtagerne ikke er helt sikre på, hvad de skal mene om ansættelse af personer, som tidligere har haft et misbrug, hvorfor de angiver en neutral holdning.

Figur 5.7 Holdninger til, at der ansættes personer med et tidligere misbrug af alkohol eller stoffer

Lønmodtagere fordelt efter deres holdning til, at der på deres arbejdsplads ansættes personer med et tidligere misbrug af alkohol eller stoffer. 2024. Vægtet procent.



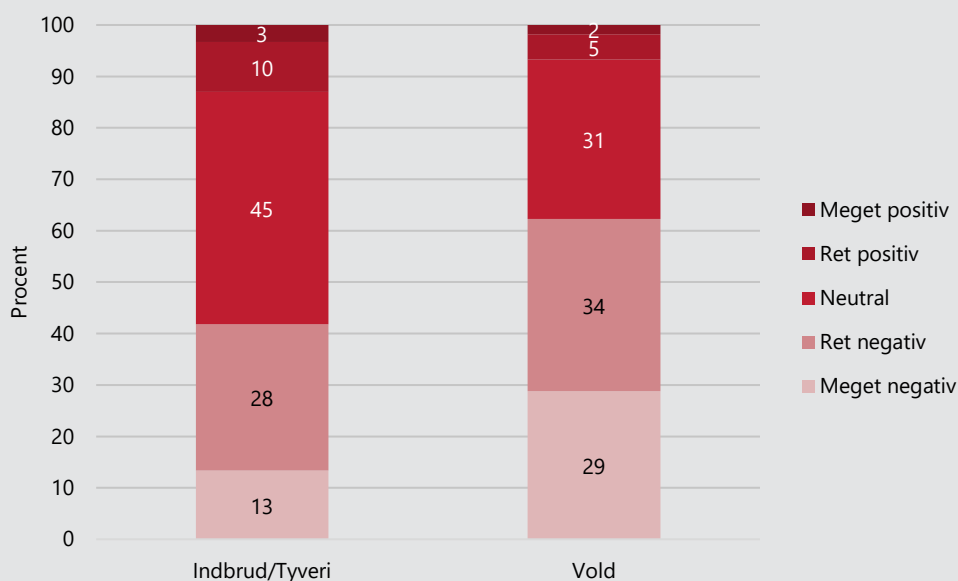
Anm.: Spørgsmålsformulering: "Hvad er din holdning til, at der på din arbejdsplads ansættes personer med et tidligere misbrug af alkohol eller stoffer?" Uvægtet antal i alt: 6.111.

Af Figur 5.8 fremgår lønmodtagernes holdninger til ansættelse af personer, som tidligere har fået en dom for indbrud, tyveri eller vold. Lønmodtagerne er i høj grad neutrale eller negative over for ansættelse af personer, som tidligere har fået en dom. 41 pct. af lønmodtagerne angiver, at de er negative over for ansættelse af personer, som tidligere har fået en dom for indbrud eller tyveri, mens 63 pct. har en negativ holdning til ansættelse af personer, som tidligere har fået en dom for vold. Henholdsvis 45 og 31 pct. er neutrale. Færrest af lønmodtagerne er direkte positive over for ansættelse af personer, som tidligere har fået en kriminel dom. 13 pct. har en positiv holdning til ansættelse af personer, som tidligere har fået en dom for indbrud eller tyveri, mens kun 7 pct. er positive over for ansættelse af personer, som tidligere har fået en dom for vold.

Det tyder altså på, at lønmodtagerne har en udbredt skepsis over for ansættelse af personer, som har en kriminel historik. Resultatet kan muligvis afspejle en grad af uvidenhed eller frygt for, hvad ansættelse af personer med en kriminel forhistorie vil indebære.

Figur 5.8 Holdninger til, at der ansættes personer, som tidligere har fået en dom for indbrud/tyveri eller vold

Lønmodtagere fordelt efter deres holdning til, at der på deres arbejdsplads ansættes personer, som tidligere har fået en dom for indbrud/tyveri eller vold. 2024. Vægtet procent.



Anm.: Spørgsmålsformulering: "Hvad er din holdning til, at der på din arbejdsplads ansættes personer som tidligere har fået en dom for 1) indbrud eller tyveri 2) vold?" Uvægtet antal i alt: 6.111.

5.5 Sammenfatning

Vi undersøger lønmodtagernes holdninger til inklusion af personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet for at få indblik i de interpersonelle relationer blandt medarbejderne, som har betydning for arbejdspladsernes inklusionskapacitet. Lønmodtagernes holdninger er med til at belyse dette, da det kan være vigtigt for, hvorvidt inklusionen lykkes, om kollegerne støtter op om personer fra udsatte grupper.

Vi finder for det første, at betydelige andele af lønmodtagerne generelt er positive stemt over for ansættelse af og samarbejde med personer fra udsatte grupper. Lønmodtagerne har hyppigst en positiv holdning, når det gælder ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (63 pct.), samarbejde med en kollega med stærkt nedsat hørelse (63 pct.) eller samarbejde med en kollega, der sidder i kørestol (60 pct.).

Lønmodtagerne udviser dog også negative holdninger til personer fra visse udsatte grupper. Lønmodtagerne er mest negative, når det vedrører ansættelse af personer, som tidligere har fået en kriminel dom (63 pct. for vold og 41 pct. for indbrud/tyveri), eller når det vedrører samarbejde med personer med en psykisk lidelse såsom skizofreni eller bipolar lidelse (50 pct.) og stress eller depression (43 pct.).

Når lønmodtagerne bliver bedt om at forholde sig til ansættelse af personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet såsom personer med en kriminel historik, med tidligere misbrug, med anden etnisk baggrund med mangelfulde dansk kundskaber eller med nedsat arbejdsevne har relativt store andele en neutral holdning (mellem 31 og 53 pct.).

Over tid er det forskelligt, hvordan lønmodtagernes holdninger til personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet har udviklet sig. Der ses ikke store udsving i lønmodtagernes holdninger, når det kommer til personer med nedsat arbejdsevne eller langvarigt sygefravær. Flere lønmodtagere er blevet meget positive over for personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber (22 pct. mod 15 pct.). Derimod er der i 2024 sammenlignet med 2013 flere lønmodtagere, som er betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en person med en psykisk lidelse. Andelen af betænkelige over for en kollega med skizofreni eller bipolar lidelse stiger med 11 procentpoint, mens andelen af betænkelige over for en kollega med stress og depression stiger med 15 procentpoint. Dertil vurderer flere lønmodtagere i 2024 sammenlignet med 2013 (21 pct. mod 10 pct.), at de vil blive både belastet og aflastet mere end ellers ved ansættelse af personer på særlige vilkår.

6 Forhold af betydning for holdninger

I dette kapitel ser vi på, hvordan forskellige individ- og arbejdspladskarakteristika hænger sammen med lønmodtagernes holdninger. Derudover undersøger vi, om det har betydning for lønmodtagernes holdninger, hvorvidt de har tidligere erfaringer med de udsatte grupper, vi spørger ind til. Disse forhold er relevante at undersøge, da det kan bidrage til en bedre forståelse af, hvad der påvirker inklusionskapaciteten på lønmodtagernes arbejdsplads. Som beskrevet i afsnit 1.1 finder litteraturen fx, at medarbejdernes holdninger til inklusion kan være påvirket af fordomme over for bestemte grupper (Madsen et al., 2024). Derudover ved vi også fra litteraturen, at erfaringer med personer med begrænsninger i arbejdsevnen kan mindske risikoen for stigmatisering og udelukkelse af personer fra denne gruppe (Jakobsen et al., 2014).

6.1 Holdninger og individuelle karakteristika

Fra tidligere studier ved vi, at individuelle karakteristika såsom køn, alder og uddannelse kan have betydning for personers holdninger til forskellige udsatte grupper såsom personer med handicap (Wang et al., 2021). I Tabel 6.1 ser vi på andelen, som har positive holdninger i forhold til at skulle arbejde sammen med personer fra forskellige udsatte grupper fordelt på individuelle karakteristika (se Boks 6.1 for de konkrete spørgsmål og svarmuligheder).²⁴

Kvinder har i lidt højere grad end mænd en positiv holdning til, at deres arbejdsplads ansætter personer med nedsat arbejdsevne, mens der ikke er nogen statistisk signifikante forskelle mellem mænd og kvinder i forhold til andelen med positive holdninger til at skulle arbejde sammen med personer fra de tre andre udsatte grupper (jf. Tabel 6.1).

Ser man på forskellene mellem aldersgrupperne, finder vi, at de ældre aldersgrupper har mere positive holdninger over for at skulle arbejde sammen med personer med nedsat arbejdsevne, stærkt nedsat hørelse, og stress eller depression sammenlignet med personer de yngre aldersgrupper. Til gengæld er de 30-49-årige mere positiv stemt over for, at deres arbejdsplads ansætter personer med anden etnisk

²⁴ Af pladmæssige årsager ser vi på fire udvalgte grupper: personer med nedsat arbejdsevne, personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber, personer med stærkt nedsat hørelse og personer med stress eller en psykisk lidelse som depression. Se Boks 6.1 for de konkrete spørgsmål og svarmuligheder for hver gruppe.

baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber, sammenlignet med lønmodtagere i de andre aldersgrupper.

Vi finder også, at der er klare uddannelsesmæssige forskelle i andelen, som har positive holdninger til at skulle arbejde sammen med personer fra de forskellige udsatte grupper. Personer med en lang videregående uddannelse er den uddannelsesgruppe, som er mest positivt stemt over for alle fire grupper. Her er det dog også vigtigt at være opmærksom på, at der også kan være tale om en grad af social desirability bias, altså at personer med længere uddannelser i højere grad svarer det, som er mest socialt acceptabelt. Der er dog også studier, som argumenterer for, at uddannelse rent faktisk gør personer mere tolerante i deres holdninger, og at disse holdninger derfor ikke bare afspejler, at personer med længere uddannelser i højere grad ved, hvilke holdninger der er de mest socialt acceptable (Adman & Gschwind, 2023; Heerwig & McCabe, 2009).

Tabel 6.1 viser også, at indvandrere og efterkommere er mindre positivt stemt over for at skulle arbejde sammen med personer med nedsat arbejdsevne og helbreds-mæssige udfordringer (stærkt nedsat hørelse og stress/depression) sammenlignet med lønmodtagere med dansk oprindelse. Til gengæld er indvandrere og efterkom-mere mere positivt stemt over for at skulle arbejde sammen med personer med an-den etnisk baggrund med mangelfulde dansk kundskaber.

Til sidst viser Tabel 6.1 også, at lønmodtagere med et fysisk handicap og/eller en psykisk lidelse i højere grad har en positiv holdning til at arbejde sammen med per-soner med nedsat arbejdsevne og personer med stress eller depression sammenlig-net med lønmodtagere uden et fysisk handicap eller en psykisk lidelse.

Tabel 6.1 Andele med en positiv holdning til ansættelse af eller samarbejde med personer fra udsatte grupper fordelt på individuelle karakteristika. 2024. Vægtede andele.

	Nedsat arbejdsevne	Mangelfulde dansk kundskaber	Stærkt nedsat hørelse ²	Stress og depression ²
<i>Køn</i>	*	Is.	Is.	Is.
Mænd	59,9	48,3	67,7	53,9
Kvinder	65,8	46,4	65,4	55,3
<i>Aldersgruppe</i>	*	*	*	*
18-24 år	49,5	45,6	38,9	47,0
25-29 år	53,3	46,0	56,1	50,0
30-39 år	62,6	51,4	66,5	57,5

	Nedsat arbejdsevne	Mangelfulde dansk kundskaber	Stærkt nedsat hørelse ²	Stress og depression ²
40-49 år	66,8	50,1	72,0	54,8
50-59 år	67,3	44,3	75,3	56,3
60-66 år	68,8	43,7	73,3	56,1
<i>Uddannelsesgruppe¹</i>	*	*	*	*
Grundskole	57,5	45,0	57,6	51,6
Gymnasial uddan- nelse	58,3	46,1	54,6	51,2
Erhvervsfaglig uddan- nelse	61,7	39,8	67,9	54,6
Kort- og mellemlang videregående uddan- nelse	62,8	48,2	69,3	52,4
Bachelor, lang videre- gående uddannelse og Ph.d.	70,9	60,0	74,7	61,9
<i>Herkomst</i>	*	*	*	*
Dansk oprindelse	64,1	44,8	68,4	55,8
Indvandrere og efter- kommer	56,4	60,8	56,1	47,8
<i>Fysisk handicap³ og/eller psykisk lidelse</i>	*	Is.	Is.	*
Intet handicap og in- gen psykisk lidelse	60,7	47,6	65,9	52,7
Handicap og/eller psykisk lidelse	72,7	46,1	69,2	63,1
Uvægtet antal obser- vationer	5.844-5.891	5.844-5.891	5.561-5.603	5.504-5.546

Anm.: Se spørgsmålsformuleringer og svarkategorier for holdninger i forhold til udsatte grupper i Boks 6.1.

Note: * Statistisk signifikant forskel i fordelingerne mellem lønmodtagere med en positiv og en ikke positiv holdning (chi²-test) (p-værdi < 0,05). Is.: Ikke signifikant.

¹ Personer med uoplyst uddannelse er ikke medtaget. ² Personer, som har svaret 'ved ikke', er ikke medtaget her. ³ Fysisk handicap omhandler både længerevarende fysisk helbredsproblem og/eller handicap.

Boks 6.1 Spørgsmålsformuleringer og svarkategorier for holdninger i forhold til udsatte grupper i nærværende kapitel

I nærværende kapitel 6 ser vi på andelen med positive holdninger til fire udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Nedenfor viser vi spørgsmålsformuleringer og svarkategorier for holdningsspørgsmålene, der er anvendt.

Nedsat arbejdsevne

Hvad er din holdning til, at der ansættes personer med nedsat arbejdsevne på din arbejdsplads?

- Positiv holdning: [Meget positiv; Ret positiv]
- Neutral/negativ holdning: [Neutral; Ret negativ; Meget negativ]

Mangelfulde danskundskaber

Hvad er din holdning til, at der ansættes personer med en anden etnisk baggrund end dansk på din arbejdsplads, som på ansættelsestidspunktet har mangelfulde danskundskaber i forhold til at udføre deres job?

- Positiv holdning: [Meget positiv; Ret positiv]
- Neutral/negativ holdning: [Neutral; Ret negativ; Meget negativ]

Stærkt nedsat hørelse

Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har stærkt nedsat hørelse. Vil du være betænkelig?

- Positiv holdning: [Næsten ikke; Slet ikke]
- Negativ holdning: [Ja, i høj grad; Ja, i nogen grad]

Stress eller depression

Forestil dig, at du har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får du at vide, at du vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der har stress eller en psykisk lidelse som depression. Vil du være betænkelig?

- Positiv holdning: [Næsten ikke; Slet ikke]
- Negativ holdning: [Ja, i høj grad; Ja, i nogen grad]

6.2 Holdninger og arbejdspladskarakteristika

I dette afsnit undersøger vi, hvorvidt holdninger til de forskellige udsatte grupper varierer i forhold til, hvilken sektor af arbejdsmarkedet lønmodtagerne arbejder inden for, og hvor mange der er ansat på den arbejdsplads, hvor de arbejder. Vi har valgt at se på netop disse to arbejdspladskarakteristika, da de er baseret på registeroplysninger og derfor ikke er afhængige af lønmodtagernes subjektive vurdering.

Lønmodtagere i den private sektor er i højere grad positivt stemt over for, at deres arbejdsplads ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber, sammenlignet med lønmodtagere i den offentlige sektor (jf. Tabel 6.2). I forhold til holdningen til at skulle arbejde sammen med personer fra de tre andre udsatte grupper er der ikke nogen statistik signifikante forskelle mellem lønmodtagere i den private og den offentlige sektor i forhold til andelen med positive holdninger.

Tabel 6.2 Andele med en positiv holdning til ansættelse af eller samarbejde med personer fra udsatte grupper fordelt på arbejdspladskarakteristika. 2024. Vægtede andele.

	Nedsat arbejdsevne	Mangelfulde dansk- kundskaber	Stærkt nedsat hørelse ¹	Stress og depression ¹
<i>Sektor</i>	Is.	*	Is.	Is.
Privat	62,7	51,2	66,6	54,7
Offentlig	63,1	41,3	66,4	54,3
<i>Antal ansatte på arbejds- pladsen</i>	Is.	*	Is.	Is.
1-9	59,4	40,0	65,1	56,3
10-49	62,2	46,8	64,4	54,0
50-249	63,8	48,3	66,9	53,1
Over 250	63,7	49,7	69,0	56,2
Uvægtet antal observati- oner	5.891	5.891	5.603	5.546

Anm.: Se spørgsmålsformuleringer og svarkategorier for holdninger i forhold til udsatte grupper i Boks 6.1.

Note: * Statistisk signifikant forskel i fordelingerne mellem lønmodtagere med en positiv og en ikke positiv holdning (chi²-test) (p-værdi < 0,05). Is.: Ikke signifikant.

¹ Personer, som har svaret 'ved ikke', er ikke medtaget her.

Lønmodtagere på arbejdspladser med mange ansatte er i højere grad positivt stemt over for, at deres arbejdsplads ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber, sammenlignet med lønmodtagere på arbejdspladser med færre ansatte (jf. Tabel 6.2). Ligesom vi så for fordelingen opdelt på sektor, er der ikke nogen statistisk signifikante forskelle i andelen med positiv holdning i forhold til de tre andre udsatte grupper, når man opdeler på antallet af ansatte på arbejdspladsen.

6.3 Sammenhæng mellem erfaringer og holdninger

Ud over individuelle karakteristika kan viden, kontakt og erfaringer også påvirke holdninger (jf. kapitel 1). Tidligere studier finder fx, at viden om og kontakt med personer med funktionsnedsættelse er blandt de vigtigste faktorer i forhold til at påvirke holdninger til personer med funktionsnedsættelse (Wang et al., 2021). Derfor er det også særlig relevant at undersøge, hvilken betydning lønmodtagernes erfaringer med personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet har for lønmodtagernes holdninger over for personer fra disse grupper. Vi undersøger, hvorvidt dette er tilfældet, ved at inddele lønmodtagerne efter, om de har erfaringer med personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet eller ej. Erfaringsspørgsmålene er tidligere præsenteret i kapitel 2²⁵, men er også kort opsummeret i Boks 6.2 sidst i dette afsnit.

Af Tabel 6.3 fremgår den generelle tendens, at de lønmodtagere, som har haft erfaringer med personer fra en udsat gruppe på arbejdsmarkedet, også i højere grad er positive over for ansættelse af eller at skulle arbejde sammen med personer fra den pågældende gruppe.

Sammenligner vi forskellen mellem positive holdninger blandt lønmodtagerne med og uden erfaringer, finder vi, at forskellen er størst, når det gælder ansættelse af personer med mangelfulde dansk kundskaber på ansættelsestidspunktet. Forskellen er næsten 22 procentpoint, da 61 pct. med erfaringer har en positiv holdning mod 39 pct. for lønmodtagerne uden erfaring med gruppen (Tabel 6.3). Sammenhængen mellem erfaringer og holdninger ses også, når det gælder personer med nedsat arbejdsevne. Her er forskellen næsten 15 procentpoint, idet 74 pct. af lønmodtagerne med erfaringer har en positiv holdning mod lige knap 60 pct. for lønmodtagerne uden erfaringer (Tabel 6.3). Sammenhængen ser ud til at være mindre stærk, når det gælder erfaringer med personer med stærkt nedsat hørelse eller personer med stress og depression. Når det vedrører personer med stress eller depression er forskellen omkring 8 procentpoint, idet 61 pct. af lønmodtagerne med erfaringer har

²⁵ Lønmodtagernes erfaringer med de udvalgte grupper fremgår af Figur 2.2, Figur 2.4, og Figur 2.7. I forhold til erfaringer med personer med stærkt nedsat hørelse har vi ikke mulighed for at specificere til kun personer med stærkt nedsat hørelse, men anvender erfaringer med personer med et fysisk handicap.

positive holdninger i forhold til personer fra denne gruppe mod 53 pct. for lønmodtagere uden erfaringer (Tabel 6.3). For personer med stærkt nedsat hørelse er forskellen også på 7 procentpoint, idet 72 pct. af lønmodtagerne med erfaringer har en positiv holdning til gruppen, mens omkring 65 pct. af lønmodtagerne uden erfaringer har en positiv holdning (Tabel 6.3).

Tabel 6.3 Andele med positive holdninger til ansættelse af eller samarbejde med personer fra udsatte grupper fordelt efter gruppe, og om lønmodtagerne har erfaringer med personer fra den pågældende gruppe. 2024. Vægtet procent.

	Nedsat arbejdsevne	Mangelfulde dansk kundskaber	Stærkt nedsat hørelse	Stress eller depression
	*	*	*	*
Erfaringer	74,2	60,6	72,2	60,6
Ingen erfaringer/Ved ikke	59,7	38,9	65,2	53,0
Uvægtet antal	5.891	5.891	5.603	5.546

Anm.: For spørgsmålsformulering og kategorisering af positive holdninger, se Boks 6.1. For beskrivelse af erfaringsspørgsmålene, se Boks 6.2. Forskellene i fordelingerne med positive holdninger mellem lønmodtagerne med og uden erfaringer er statistisk signifikante (p-værdi < 0,05).

Note: * Statistisk signifikant forskel i fordelingerne mellem lønmodtagere med en positiv og en ikke positiv holdning (chi²-test) (p-værdi < 0,05). Is.: Ikke signifikant.

Vi har også undersøgt, hvilken betydning det har for sammenhængen mellem lønmodtagernes erfaringer og holdninger, når vi tager højde for en række individ- og arbejdspladskarakteristika blandt lønmodtagerne. Specifikt har vi ved hjælp af multiple regressionsmodeller (se afsnit 7.2.2 for mere information) først taget højde for en række individ- og arbejdspladsrelaterede baggrundsfaktorer²⁶.

Efter kontrol for de nævnte baggrundsfaktorer finder vi på tværs af modellerne ikke betydelige ændringer i sammenhængen mellem lønmodtagernes erfaringer og deres holdninger til personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet (ej vist).

Til trods for at vi kontrollerer for en række relevante faktorer, kan der stadig være andre forhold af betydning for denne sammenhæng, som vi ikke har mulighed for at tage højde for i vores analyse. Alt andet lige tyder det dog på, at lønmodtagernes erfaringer med personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet har betydning for deres holdninger til personer fra udsatte grupper.

²⁶ Individbaserede faktorer: køn, aldersgruppe, uddannelsesniveau og herkomst. Arbejdspladsrelaterede faktorer: sektor, branche og antal ansatte.

Nedenfor viser vi, hvilke spørgsmål vi har benyttet til at definere de personer, som har erfaringer på deres arbejdsplads med personer fra de udsatte grupper.

Nedsat arbejdsevne

Er der inden for de sidste to år blevet ansat personer udefra med nedsat arbejdsevne på din arbejdsplads? (jf. Figur 2.3)

Mangelfulde danskkundskaber

Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads af anden etnisk baggrund end dansk, som på ansættelsestidspunktet havde mangelfulde danskkundskaber i forhold til at udføre deres job? (jf. Figur 2.8)

Stærkt nedsat hørelse

Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads med et fysisk handicap? Fx stærkt nedsat hørelse, kørestolsbruger eller lignende. (jf. Figur 2.5)

- I dette tilfælde bruger vi lønmodtagernes erfaringer med ansatte med et fysisk handicap som helhed, da vi ikke har mulighed for at specificere til kun erfaringer med personer med stærkt nedsat hørelse. Stærkt nedsat hørelse er dog nævnt i hjælpe teksten til spørgsmålet.

Stress eller depression

1) Er der eller har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads med en psykisk lidelse?

2) Hvilken psykisk lidelse?

- I dette tilfælde kategoriserer vi kun lønmodtagerne som havende erfaringer med personer med stress eller depression, hvis de i spørgsmål 2 specifikt har angivet stress eller depression (jf. Tabel 2.4).

6.4 Sammenfatning

For bedre at forstå, hvad der kan påvirke inklusionskapacitet, har vi undersøgt, om lønmodtagernes holdninger påvirkes af deres erfaringer samt individ- og arbejdspladskarakteristika. Vi finder, at lønmodtagernes holdninger til ansættelse af og samarbejde med personer fra udsatte grupper på arbejdsmarkedet påvirkes af deres erfaringer, individspecifikke karakteristika og i nogen grad arbejdspladsspecifikke karakteristika.

Lønmodtagere i ældre aldersgrupper har mere positive holdninger over for at skulle arbejde sammen med personer med nedsat arbejdsevne, stærkt nedsat hørelse og stress eller depression. Uddannelse spiller også en væsentlig rolle, idet andelen af positivt stemte lønmodtagere stiger med lønmodtagernes uddannelsesniveau, fx er personer med en lang videregående uddannelse den uddannelsesgruppe, som er mest positivt stemt over for alle fire udsatte grupper. Når det kommer til lønmodtagernes herkomst, er indvandrere og efterkommere mindre positive over for at skulle arbejde sammen med personer med nedsat arbejdsevne eller andre helbreds-mæssige udfordringer. Til gengæld er indvandrere og efterkommere mere positivt stemt over for at skulle arbejde sammen med personer med anden etnisk baggrund med mangelfulde dansk kundskaber. Kvinder er mere positivt stemt over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, og det er den eneste forskel mellem mænd og kvinders holdninger, vi finder statistisk signifikant.

Vedrørende arbejdspladsspecifikke karakteristika finder vi kun signifikante forskelle i lønmodtagernes holdninger, når det vedrører ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk med mangelfulde dansk kundskaber. Her er lønmodtagere i den private sektor og lønmodtagerne på arbejdspladser med mange ansatte i højere grad positive.

På tværs af de udsatte grupper finder vi, at de lønmodtagere, som har haft erfaringer med personer fra en udsat gruppe på arbejdsmarkedet, også i højere grad er positivt stemt over for ansættelse af eller samarbejde med personer fra den pågældende udsatte gruppe.

> Dokumentation

7 Data og metode

7.1 Data

Rapportens primære datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse gennemført i foråret 2024 af DST Survey. I udvalgte analyser anvender vi endvidere data fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2013. Dataene fra 2013 benyttes til sammenligninger mellem de to år (2024 og 2013). Data fra en af de to eller begge spørgeskemaundersøgelser er anvendt i alle tabeller, figurer og bokse med mindre anden kilde er angivet.

7.1.1 Spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i 2024

Populationen er afgrænset til personer i alderen 18-66 år, der var i beskæftigelse med minimum 10 timer i februar 2024. Der blev lavet et udtræk fra Danmarks Statistiks BFL-register (Beskæftigelse for lønmodtagere), hvor den nyeste måned på tidspunktet for dannelsen af populationen (februar 2024) blev brugt.²⁷

Der er trukket en simpel tilfældig stikprøve på 20.000 personer fra populationen. Stikprøven opfylder de tre ufravigelige krav, der gælder for alle repræsentative undersøgelser: i) Alle i populationen kan udvælges; ii) Udvælgelsen sker ved lodtrækning; iii) Sandsynligheden for at blive valgt ved lodtrækning er kendt.

Dataindsamlingen er foretaget via webinterview og telefoninterview og blev gennemført i perioden 24. april 2024 til 9. juli 2024. For at øge sandsynligheden for at opnå en tilstrækkelig svarprocent blev der udlovet pengepræmier blandt dem, der besvarede skemaet på i alt 10.000 kr. – fordelt på 1 x 5.000 kr. og 5 x 1.000 kr. Svarprocenten er 32,6 pct., svarende til 6.522 gennemførte interview. Der var dog 411 personer, som ikke var lønmodtagere, da de besvarede spørgeskemaet, og som derfor blev sorteret fra (se Tabel 7.1). Derfor ender vores endelige sample med at bestå af 6.111 besvarelser, hvilket svarer til en svarprocent på 30,6 pct. Blandt disse gennemførte besvarelser svarede 87 pct. på webversionen, og 13 pct. svarede gennem telefoninterview. Det fremgår også af Tabel 7.1, at lidt over halvdelen af personerne udtrukket til interview er i kategorien 'Ikke svaret'. Dette omfatter personer, der ikke reagerede på henvendelserne fra Danmarks Statistik, og personer, som DST Survey havde et forkert telefonnummer på. Omkring 2.000 personer (svarende til 10 pct.)

²⁷ Det er månedsversionen af BFL, som er anvendt. For en beskrivelse af BFL, se (Danmarks Statistik, 2024c).

har DST Survey været i kontakt med, men de ønskede ikke at deltage i undersøgelsen (nægttere).

Tabel 7.1 Stikprøve fordelt på gennemførte besvarelser og bortfald. Antal og procent.

	Antal	Procent
Gennemførte interviews	6.522	32,6
Gennemførte interviews – relevante	6.111	30,6
Gennemførte interviews – Ikke relevante ¹	411	2,1
Bortfald	13.478	67
Delvist gennemførte interviews (bortfald) ²	601	3,0
Nægttere	2.078	10,4
Sprog vanskeligheder	16	0,1
Øvrigt bortfald	16	0,1
Ikke kontaktet ³	46	0,2
Ikke svaret	10.721	53,6
I alt	20.000	100

Note: ¹ Personer, der har svaret, at de ikke havde lønmodtagerbeskæftigelse på interviewtidspunktet. ² Personer, der har åbnet spørgeskemaet og besvaret mindst et spørgsmål, men ikke har gennemført undersøgelsen. ³ Personer, der aldrig er kontaktet, fordi Danmarks Statistik ved en CPR-opdatering kort før undersøgelsesstart får oplyst, at personerne er beskyttet mod kontakt, død eller udvandret.

Kilde: VIVE.

Ligesom i andre spørgeskemaundersøgelser er bortfaldet også skævt fordelt i vores undersøgelse. DST Survey har derfor konstrueret vægte, som knytter sig til hver besvarelse i data. Vægtningen gør, at grupper i befolkningen, der i højere grad svarer i forhold til gennemsnittet vægtes ned, mens grupper, der i mindre grad deltager, vægtes op. Vægtningen sørger således for, at svardata bliver repræsentative for den samlede population. Til vægtningen er der anvendt oplysninger om køn, alder, herkomst, uddannelse, familieindkomst, urbanisering, sektor (privat/offentlig) og DISCO-kode.

7.1.2 Spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i 2013

I udvalgte analyser benytter vi data fra Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) gennemført af Danmarks Statistik blandt lønmodtagere i 4. kvartal 2013, hvor SFI (nu VIVE)

havde et tillægsmodul med omhandlende "Virksomhedernes Sociale Engagement".²⁸ I alt blev tillægsspørgsmålene stillet til 6.029 interviewpersoner.

Ligesom for spørgeskemaundersøgelsen i 2024 benytter vi en vægtning, som er konstrueret af Danmarks Statistik, for at svardata bliver repræsentative for den samlede population. Dataene fra 2013 er nærmere beskrevet i Jakobsen et al. (2014).

7.1.3 Registerdata fra Danmarks Statistik

Data fra spørgeskemaundersøgelserne er suppleret med enkelte registervariable fra Danmarks Statistik vedr. køn, alder, uddannelse og herkomst samt sektor, branche og antal ansatte på lønmodtagernes arbejdsplads.

7.2 Metode

Resultaterne i denne rapport er baseret på beskrivende analyser af sammenhænge med vægtede data. Resultaterne består af både fordelinger og gennemsnit samt resultater fra lineære regressionsmodeller. Det er vigtigt at understrege, at resultaterne i denne rapport ikke kan fortolkes som kausale sammenhænge.

7.2.1 Fordelinger og gennemsnit

I rapporten ser vi på, hvordan lønmodtagerne fordeler sig i forhold til bl.a. erfaringer med inklusion fordelt på forskellige karakteristika for lønmodtagerne og deres arbejdsplads. Derudover ser vi på gennemsnit for fx lønmodtagernes vurdering af rummeligheden på arbejdspladsen og deres arbejdssevne. Vi tester, om der er statistisk signifikante forskelle med χ^2 -test (ved fordelinger) eller Wald-test (ved gennemsnit). Disse statistiske test bruges til at undersøge, hvorvidt eventuelle forskelle i fordelinger eller gennemsnit skyldes den statistiske usikkerhed, der er forbundet med, at vi arbejder med en stikprøve, eller om de eventuelle forskelle med stor sandsynlighed kan findes i befolkningen (dvs. er statistisk signifikante). De statistiske test giver os en såkaldt p-værdi, som altid er mellem 0 og 1, og jo mindre p-værdien er, desto mere sikre kan vi være på, at der er reel forskel på resultaterne for de grupper, vi sammenligner. Vi konkluderer, at der er en statistisk signifikant forskel, hvis p-værdien er mindre end 0,05 (angivet med en * i tabeller og figurer). På grund af afrundinger summerer alle andele ikke op til 100 i tabellerne og figurerne.

²⁸ For en nærmere beskrivelse af Arbejdskraftundersøgelsen, se Danmarks Statistik (2024b).

7.2.2 Regressionsmodeller

Udvalgte steder i rapporten benytter vi os af multiple lineære regressionsmodeller (OLS). Multiple regressionsmodeller gør det muligt at undersøge specifikke sammenhænge, mens man samtidig kontrollerer for karakteristika, som kan påvirke den sammenhæng, man er interesseret i at undersøge. Der kan dog stadigvæk være karakteristika, som vi ikke har mulighed for at tage højde for, og derfor kan regressionsresultaterne ikke fortolkes som kausale sammenhænge.

Medmindre andet angives i teksten, inkluderer vi følgende lønmodtager- og arbejdspladskarakteristika som kontrolvariable i regressionsmodellerne: uddannelsesniveau, aldersgruppe, køn, herkomst, antal ansatte på arbejdspladsen, sektor og branche. Alle disse karakteristika er baseret på registeroplysninger. Når vi benytter registeroplysninger som kontrolvariable i regressionerne, ser vi kun på de respondenter, som har svaret, at de var ansat på den samme arbejdsplads i februar 2024 og på interviewtidspunktet, da de registerbaserede arbejdspladsoplysninger er opgjort for februar 2024. Derfor kan antallet af observationer være en smule lavere i de tabeller og figurer, hvor vi også har kørt multiple regressionsmodeller.

Litteratur

- Adman, P., & Gschwind, L. (2023). Is the Positive Effect of Education on Ethnic Tolerance a Method Artifact? A Multifactorial Survey Experiment on Social Desirability Bias in Sweden. *International Journal of Public Opinion Research*, 35(4), edad032.
- Andersen, L. L., Seeberg, K. G. V., Sørensen, O. H., Meng, A., & Sundstrup, E. (2024). *Fleksibilitet i seniorarbejdslivet SeniorArbejdsLiv*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Andersen, S. H., Ladenburg, J., & Steen Dyssegaard, P. (2020). *Danskernes mentale sundhed. Udvikling, baggrund og konsekvenser*. København: Rockwool Fonden.
- Arendt, J. N., Nielsen, C. P., & Jakobsen, V. (2016). The Importance of Origin and Destination Country Skills for Labour Market Attachment of Immigrants from Pakistan, Iran and Turkey. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 72-80.
- Bergbom, B., & Vartia, M. (2021). Ethnicity and Workplace Bullying. I: P. D'Cruz et al. (Eds.), *Dignity and Inclusion at Work*. Springer, 393-432.
- Bergen, N., & Labonté, R. (2020). "Everything Is Perfect, and We Have No Problems": Detecting and Limiting Social Desirability Bias in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 30(5), 783-792.
- Birkmose, A. E., & Thomsen, J. P. F. (2021). Kontakt med indvandrere: Øges tolerancen og hvorfor? *Politica*, 44(4), 505-523.
- Bredgaard, T. (2014). *Virksomhedernes sociale ansvar: et studie i politisk forandring*, 1. udg. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Cabi (2024a). *§56-aftale*. Tilgængelig på: <https://www.cabiweb.dk/metoder-og-vaerktoejer/guide-til-samarbejde-med-jobcentret/svar/56-aftale/> [Set d. 6. 1. 2025].
- Cabi (2024b). *De sociale kapitler*. Tilgængelig på: <https://www.cabiweb.dk/lovstof/de-sociale-kapitler/> [Set d. 6. 1. 2025].
- Clausen, T., Madsen, I. E., Christensen, K. B., Bjørner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., Pedersen, J. M., Borg, V., & Rugulies, R. (2017). *Dansk psykosocialt spørgeskema - et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

- Dahl, M., & Krog, N. (2018). Experimental evidence of discrimination in the labour market: Intersections between ethnicity, gender, and socio-economic status. *European Sociological Review*, 34(4), 402-417.
- Dall, T., Madsen, M. B., Larsen, F., & Dokkedal, A. A. (2023). *Udviklingen af inklusionskapacitet på arbejdsmarkedet. Et trygt arbejdsliv - nu og i fremtiden. Delanalyse 3*. Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet.
- Danmarks Statistik (2024a). *AKU101K: Sæsonkorrigeret arbejdsmarkedstilknytning (procent) efter beskæftigelsesstatus*. <https://www.statistikbanken.dk/AKU101K>
- Danmarks Statistik (2024b). *Arbejdskraftundersøgelsen (AKU)*. <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/metode/aku-arbejdskraftundersogelsen>
- Danmarks Statistik (2024c). *Beskæftigelse for lønmodtagere (md)*. <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/beskaeftigelse-for-loenmodtagere--md-->
- Danmarks Statistik (2024d). *FOLK1E: Befolkningen den 1. i kvartalet efter område, køn, alder og herkomst*. <https://www.statistikbanken.dk/folk1e>
- Danmarks Statistik (2024e). *RAS208: Befolkningen (ultimo november) efter oprindelsesland, socioøkonomisk status, alder og køn*. <https://www.statistikbanken.dk/ras208>
- Danmarks Statistik (2024f). *VAN1KVT: Indvandring (foreløbig opgørelse) (kvartal) efter kommune, køn, alder, indvandringsland og statsborgerskab*. <https://www.statistikbanken.dk/van1kvt>
- Egan, K. K., Jørgensen, M. B., Christensen, A. I., Bramming, M., Lau, C. J., Becker, U., & Tolstrup, J. S. (2021). Association between alcohol, socioeconomic position and labour market participation: A prospective cohort study of transitions between work and unemployment. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(2), 197-205.
- Erhvervsstyrelsen (2024). *Indfasningsmuligheder og de europæiske standarder for bæredygtighed*. Tilgængelig på: <https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-esrs-de-europaeiske-standarder-baeredygtighedsrapportering> [Seneste opdatering: 16. september 2024].
- Heerwig, J. A., & McCabe, B. J. (2009). Education and social desirability bias: The case of a black presidential candidate. *Social Science Quarterly*, 90(3), 674-686.

- Jakobsen, V., Christensen, M. L., & Mikkelsen, C. H. (2024). *Handicap og beskæftigelse 2023*. København: VIVE.
- Jakobsen, V., Jensen, S., Holt, H., & Larsen, M. (2014). *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2014* (SFI 14:27). København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jakobsen, V., Larsen, M., & Jensen, S. (2015). *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2015* (SFI 15:44). København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Jensen, H.A.R., Davidsen, M., Møller, S.R., Román, J.E.I., Kragelund, K., Christensen, A.I. & Ekholm, O. (2022). *Danskernes sundhed: Den Nationale Sundhedsprofil 2021*. København: Sundhedsstyrelsen.
- Jensen, H.A.R., Møller, S.R., Jezek, A.H., Davidsen, M., Ekholm, O. & Christensen, A.I. (2024). *Danskernes sundhed 2023*. København: Statens Institut for Sundhed.
- Kleist, B. H., & Jespersen, E. B. (2022). *Udvikling i psykiatriske diagnoser blandt børn og voksne. Analysenotat 17. okt. 2022*. København: KL.
- Luthra, P., & Muhr, S. L. (2023) *Leading Through Bias. 5 Essential Skills to Block Bias and Improve Inclusion at Work* (Palgrave Executive Essentials). Palgrave Macmillan - <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-38571-1>
- Madsen, M. B., Dall, T., & Larsen, F. (2024). *Virksomheders inklusionskapacitet Bidrag til udvikling af Bidrag til udvikling af et begreb og et forskningsfelt et begreb og et forskningsfelt. Tidsskrift for Arbejdsliv, 26(2), 8–25.*
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: A review. *European Journal of Social Psychology, 15(3)*, 263–280.
- Nilsson, A., & Estrada, F. (2011). Established or excluded? a longitudinal study of criminality, work and family formation. *European Journal of Criminology, 8(3)*, 229–245.
- Nolte-Troha, C., Roser, P., Henkel, D., Scherbaum, N., Koller, G., & Franke, A. G. (2023). Unemployment and Substance Use: An Updated Review of Studies from North America and Europe. *Healthcare, 11(8)*, 1182.
- Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record 1. *American Journal of Sociology, 108(5)*, 937-975.

- Petersen, M. B. (2012). Indekskonstruktion. I *Metoder i statskundskab*, L. B. Andersen, K. Møller Hansen & R. Klemmensen (Red.), 2. udg. København: Hans Reitzel.
- Portes, A., & Shafer, S. (2006). Revisiting the Enclave Hypothesis: Miami Twenty-Five Years Later. *Princeton University. The Center for Migration and Development. Working Paper Series, 10*.
- Reformkommissionen (2021). *Erkendt, Forsøgt Løst, Uløst*. 0–36. Tilgængelig d. 27. 5. 2021 på: <https://reformkommissionen.dk/udgivelser/erkendt-forsøgt-loest-uløst/> [Set d. 6. 1. 2025].
- Ryan, L. (2011). Migrants' social networks and weak ties: accessing resources and constructing relationships post-migration. *The Sociological Review, 59*(4), 707–724.
- Sadeghi, T., Høydal, Ø. S., Bjerger, B., Bachm, S. J., Suomela, M., Salmi, E et al. (2024). *Labour market integration of adults with alcohol and substance use problems in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Welfare Centre, Nordic Council of Ministers.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management, 37*(4), 1262–1289.
- Skans, O. N. (2011). *Scarring effects of the first labor market experience* (IZA Discussion Paper No. 5565), <https://www.iza.org/publications/dp/5565/scarring-effects-of-the-first-labor-market-experience>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2024a). *Fleksjob*, <https://star.dk/indsatser/indsatser-ved-sygdom-nedslidning-mv/fleksjob> [Set d. 6. 1. 2025].
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2024b). *Job med løntilskud*, <https://star.dk/indsatser/virksomhedsrettede-redskaber/job-med-loentilskud> [Set d. 6. 1. 2025].
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2024c). *Status på arbejdsmarkedet: Antal ledige stillinger på Jobnet*, <https://www.jobindsats.dk/databank/arbejdsmarkedet/status-pa-arbejdsmarkedet/virksomhedernes-behov-for-arbejdskraft/antal-ledige-stillinger-pa-jobnet/> [Set d. 6. 1. 2025].
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2024d). *Status på arbejdsmarkedet: Antal varslinger om afskedigelser*,

<https://www.jobindsats.dk/databank/arbejdsmarked/status-pa-arbejdsmarkedet/virksomhedernes-behov-for-arbejdskraft/antal-varslinger-om-afskedigelser/> [Set d. 6. 1. 2025].

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2024e). *Virksomhedspraktik*. Tilgængelig på: <https://star.dk/indsatser/virksomhedsrettede-redskaber/virksomhedspraktik> [Set d. 6. 1. 2025].

Thuesen, F. (2016). *Sprogets betydning for indvandreres sociale integration på arbejdspladsen* (SFI Tema 02:2016). København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Vendsborg, P., Nordentoft, M., & Lindhardt, A. (2011). Stigmatisering af mennesker med psykisk lidelse. *Ugeskrift for Læger*, 173(16), 1194-1198.

Wang, Z., Xu, X., Han, Q., Chen, Y., Jiang, J., & Ni, G. X. (2021). Factors associated with public attitudes towards persons with disabilities: a systematic review. *BMC Public Health*, 21, 1058, <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11139-3>.

Bilag 1 Bilagstabeller

Bilagstabel 1.1 Lønmodtagere fordelt efter selv vurderet arbejdsevne, omfang af fysisk handicap og psykisk lidelse. 2024. Vægtet procent.

	Procent
Selv vurderet arbejdsevne	
1: Kan slet ikke arbejde	0,8
2	0,6
3	0,9
4	0,9
5	2,5
6	2,6
7	7,1
8	10,0
9	10,8
10: Har fuld arbejdsevne	63,8
I alt	100
Mindre eller større fysisk helbredsproblem/handicap	
Mindre helbredsproblem/handicap	9,5
Større helbredsproblem/handicap	3,5
Intet helbredsproblem/handicap eller ønsker ikke at svare	87,0
I alt	100
Fysisk helbredsproblem/handicap gør det sværere at passe arbejde?	
Ja, i høj grad	2,3
Ja, i nogen grad	3,8
Ja, i mindre grad	3,4
Nej	3,8
Intet fysisk helbredsproblem/handicap eller ønsker ikke at svare	86,6
I alt	100

	Procent
Mindre eller større psykisk lidelse	
Mindre psykisk lidelse	5,2
Større psykisk lidelse	1,7
Ingen psykisk lidelse eller ønsker ikke at svare	93,0
I alt	100
Psykisk lidelse gør det sværere at passe arbejde?	
Ja, i høj grad	1,1
Ja, i nogen grad	1,7
Ja, i mindre grad	2,3
Nej	1,9
Ingen psykisk lidelse eller ønsker ikke at svare	93,0
I alt	100
Uvægtet antal	5.945-6.111

Bilagstabel 1.2 Lønmodtagere opdelt efter, om der inden for de sidste to år har været ansatte på deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen, og som efterfølgende er blevet fastholdt på arbejdspladsen. 2024. Vægtet procent.

Fastholdelse af ansatte på arbejdspladsen	Andele
Ja ¹	28,3
Nej ²	42,7
Ved ikke ³	29,0
I alt	100
Uvægtet antal observationer i alt	6.111

Anm.: Grupperne i tabellen baserer sig på svarene på følgende to spørgsmål: 1) "Har der inden for de sidste to år været ansatte på din arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen?" 2) "Er den person/de personer, som har fået nedsat arbejdsevnen, blevet fastholdt på arbejdspladsen, dvs. at de er blevet ved med at være ansat på arbejdspladsen på trods af forringelsen af arbejdsevnen?"

Note: ¹ Denne andel består af dem, som har svaret 'ja' til både spørgsmål 1) og spørgsmål 2).

² Denne andel består af dem, som har svaret 'nej' til enten spørgsmål 1) eller spørgsmål 2).

³ Denne andel består af dem, som har svaret 'ved ikke' til enten spørgsmål 1) eller spørgsmål 2).

Bilagstabel 1.3

Lønmodtagere opdelt efter, om der inden for de sidste to år er blevet ansat personer udefra på særlige vilkår, fx permanente løntilskudsjob til førtidspensionister (skånejob) eller fleksjob på deres arbejdsplads. 2024. Vægtet procent.

Personer ansat udefra på særlige vilkår på arbejdspladsen	Andele
Ja ¹	14,8
Nej ²	48,5
Ved ikke ³	36,6
I alt	100
Uvægtet antal observationer i alt	6.111

Anm.: Grupperne i tabellen baserer sig på svarene på følgende to spørgsmål: 1) Er der inden for de sidste to år blevet ansat personer udefra med nedsat arbejdsevne på din arbejdsplads? 2) Er den person/mindst en af de personer med nedsat arbejdsevne blevet ansat på særlige vilkår, fx permanente løntilskudsjob til førtidspensionister (skånejob) eller fleksjob?

Note: ¹ Denne andel består af dem, som har svaret 'ja' til både spørgsmål 1) og spørgsmål 2).

² Denne andel består af dem, som har svaret 'nej' til enten spørgsmål 1) eller spørgsmål 2).

³ Denne andel består af dem, som har svaret 'ved ikke' til enten spørgsmål 1) eller spørgsmål 2).

Bilag 2 Konstruktion af indeks

Psykosocialt arbejdsmiljø

I konstruktionen af indeks for psykosocialt arbejdsmiljø på arbejdspladsen benytter vi udvalgte spørgsmål fra det validerede spørgeskema "Dansk Psykosocialt Spørgeskema" (DPQ), som er udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) (Clausen et al., 2017). Vi fokuserer på følgende overordnede aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø: i) arbejdstempo og tidsfrister, ii) interpersonelle relationer mellem kolleger og iii) interpersonelle relationer til nærmeste leder. Vi laver derfor følgende fire indeks:

- Psykosocialt arbejdsmiljøindeks – i alt
- Arbejdstempoindeks
- Kollega-indeks
- Nærmeste leder-indeks.

Til at måle det psykosociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen udregner vi et indeks, hvor vi for hver enkelt lønmodtager tager gennemsnittet af svarene på arbejdsmiljøspørgsmålene, som går fra 1 til 5, hvor en høj værdi indikerer et bedre arbejdsmiljø. Indekset skaleres efterfølgende om til en 0-10-skala for bedre at kunne inddele i tre grupper, alt efter om man scorer i) Lavt, ii) Mellem eller iii) Højt på indekset for psykosocialt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Vi inddeler lønmodtagerne i de tre grupper ud fra fordelingen for de enkelte indeks. Som et robusthedstjek har vi også lavet analyserne, hvor vi i stedet har inddelt de tre grupper (lav, mellem, høj) ud fra kvartiler. Det vil sige, at alle under den nederste kvartil (25 percentil) får scoren lav, mens alle mellem den nederste og den øverste kvartil (25 percentil til 75 percentil) får scoren mellem, og alle over den øverste kvartil (75 percentil) får scoren høj. Dette ændrer en smule på nogle af gennemsnitsværdierne, men det har ikke betydning for de overordnede konklusioner i kapitel 4.1 (ej vist).

Når man bruger indeks i statistiske analyser, er det vigtigt at sikre sig, at de spørgsmål, man bruger i konstruktionen af sit indeks, er internt konsistente og så vidt muligt måler det samme underliggende fænomen. Til at måle samvariationen mellem variablene i de enkelte indeks benytter vi et mål, der hedder Cronbach's Alpha. Dette mål kan ligge mellem 0 og 1, hvor en høj værdi indikerer, at der er en høj samvariation mellem variable, og at de dermed er konsistente og måler det samme fænomen (Petersen, 2012). En værdi på 0,7 eller derover vurderes ofte som værende tilfredsstillende (Petersen, 2012). Som man kan se i Bilagstabel 2.1, ligger Cronbach's Alpha-værdien over 0,7 for alle de fire indeks.

Bilagstabel 2.1 Cronbach's Alpha for de enkelte indeks for psykosocialt arbejdsmiljø

Indeks	Cronbach's Alpha
Psykosocialt arbejdsmiljøindeks – i alt	0,88
Arbejdstempoindeks	0,79
Kollega indeks	0,87
Nærmeste leder-indeks	0,91

Arbejdsmiljøspørgsmål anvendt i konstruktionen af indeks

Nedenstående spørgsmål blev brugt i konstruktionen af de forskellige indeks for psykosocialt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Arbejdstempo og tidsfrister på arbejdspladsen

- 1) *Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt i dit job?*
- 2) *Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?*
- 3) *Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?*

Ovenstående spørgsmål 1-3 har svarmulighederne:

1: *Altid*, 2: *Ofte*, 3: *Somme tider*, 4: *Sjældent*, 5: *Aldrig/næsten aldrig*

Relationer mellem kolleger på arbejdspladsen

- 4) *Kan du få praktisk hjælp til arbejdet af dine kolleger, hvis du får brug for det?*
(Her tænker vi på, hvorvidt du kan få hjælp fra kolleger til at løse konkrete arbejdsopgaver, hvis du får brug for det).
- 5) *Kan du få råd og vejledning af dine kolleger, hvis du får brug for det?*
- 6) *Kan du tale med dine kolleger om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?*
- 7) *Er du og dine kolleger opmærksomme på hinandens trivsel?*
- 8) *Hjælper I kolleger, der har for meget at lave, der, hvor du arbejder?*
- 9) *Er der en følelse af sammenhold og samhørighed blandt dig og dine kolleger?*

Spørgsmål 4 har svarmulighederne:

1: I meget lav grad, 2: I lav grad, 3: I nogen grad, 4: I høj grad, 5: I meget høj grad, 6: Har ingen kolleger.

Hvis man har svaret 'Har ingen kolleger', får man ikke de resterende spørgsmål 5-9.

Spørgsmål 5-9 har svarmulighederne:

1: I meget lav grad, 2: I lav grad, 3: I nogen grad, 4: I høj grad, 5: I meget høj grad.

Relation mellem lønmodtager og nærmeste leder på arbejdspladsen

10) Kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet?

11) Kan du få råd og vejledning af din nærmeste leder, hvis du får brug for det?

12) Er forholdet mellem din nærmeste leder og medarbejderne præget af gensidig respekt og anerkendelse?

13) Tager din nærmeste leder hensyn til medarbejdernes behov og synspunkter, når han eller hun træffer beslutninger?

Spørgsmål 10 har svarmulighederne:

1: I meget lav grad, 2: I lav grad, 3: I nogen grad, 4: I høj grad, 5: I meget høj grad, 6: Ér øverste leder (har ingen leder over mig).

Hvis man har svaret 'Ér øverste leder', får man ikke de resterende spørgsmål 11-13.

Spørgsmål 11-13 har svarmulighederne:

1: I meget lav grad, 2: I lav grad, 3: I nogen grad, 4: I høj grad, 5: I meget høj grad.

Fleksibilitet på arbejdspladsen

Til at måle fleksibiliteten på lønmodtagernes arbejdsplads har vi benyttet nedenstående fire spørgsmål, som tidligere er blevet brugt til at måle fleksibilitet på danske arbejdspladser i L. L. Andersen et al. (2023).

Har du mulighed for at ...

- ... arbejde hjemmefra fx et par dage om ugen
- ... lægge arbejdstimerne på det tidspunkt af døgnet, der passer dig bedst
- ... arbejde mere nogle uger og mindre andre uger, som det passer dig bedst
- ... bytte rundt på arbejds- og fridage i løbet af ugen, som det passer dig bedst?

Lønmodtagerne kan svare enten 'ja', 'nej' eller 'ved ikke' på disse spørgsmål. Til at måle graden af fleksibilitet på arbejdspladsen har vi som tidligere nævnt konstrueret et indeks, hvor man får en værdi på 1 for hvert spørgsmål, man har svaret 'ja' på, mens man får værdien 0, hvis man har svaret enten 'nej' eller 'ved ikke'. Til at konstruere fleksibilitetsindekset har vi summeret de fire spørgsmål for hver enkelt lønmodtager, så indekset får en værdi fra 0-4. Hvis man har svaret 'ja' til 3-4 af de ovenstående spørgsmål, er der en høj grad af fleksibilitet på arbejdspladsen, mens der er en mellem grad af fleksibilitet på arbejdspladsen, hvis man har svaret 'ja' til 1-2 af spørgsmålene. Sidst men ikke mindst er der en lav grad af fleksibilitet på arbejdspladsen, hvis man ikke har svaret 'ja' til nogen af de ovenstående spørgsmål.

Indekset for fleksibilitet har en Cronbach's Alpha-værdi på 0,73 og ligger dermed over 0,7, og vi vurderer derfor, at indekset har en tilfredsstillende intern konsistens i forhold til at måle graden af fleksibilitet ude på arbejdspladserne.

