



Inkluderende arbejdspladser – en sammenligning af arbejdsgivernes adfærd og holdninger til udsatte grupper på arbejdsmarkedet

Krogh, Cecilie; Bredgaard, Thomas

Published in:
Nordisk Velfærdsforskning

DOI (link to publication from Publisher):
[10.18261/nwr.10.2.4](https://doi.org/10.18261/nwr.10.2.4)

Creative Commons License
CC BY 4.0

Publication date:
2025

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Krogh, C., & Bredgaard, T. (2025). Inkluderende arbejdspladser – en sammenligning af arbejdsgivernes adfærd og holdninger til udsatte grupper på arbejdsmarkedet. *Nordisk Velfærdsforskning*, 10(2), 1-15.
<https://doi.org/10.18261/nwr.10.2.4>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Inkluderende arbejdspladser – en sammenligning af arbejdsgivernes adfærd og holdninger til udsatte grupper på arbejdsmarkedet

Inclusive workplaces – a comparison of employers' behaviour and attitudes towards vulnerable groups in the labour market

Cecilie Krogh

Adjunkt, Aalborg University Business School, Danmark

cek@business.aau.dk

 <https://orcid.org/0000-0002-9728-9669>

Thomas Bredgaard

Professor, Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet, Danmark

thomas@dps.aau.dk

 <https://orcid.org/0000-0002-2709-2414>

Resumé

Arbejdsgivere spiller en nøglerolle i inklusionen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Inklusion refererer ofte til en praksis på arbejdspladsen, der finder sted efter rekruttering af medarbejderen. Men en forudsætning for inklusion er rekruttering af medarbejdere fra udsatte grupper. I denne artikel undersøger vi danske arbejdsgivers rekrutteringspraksis på tværs af tre udsatte grupper: personer med bevægeshandicap, personer med flygtningebaggrund og personer tilkendt et fleksjob. Vi undersøger forholdet mellem arbejdsgivernes rekruttering og holdning til socialt ansvar gennem en arbejdsgivertypologi og undersøger, hvad der karakteriserer de arbejdsgivere, som rekrutterer medarbejdere fra udsatte grupper og har en positiv holdning. Resultaterne er baseret på tre surveyundersøgelser og viser, at langt flere arbejdsgivere kan karakteriseres som inkluderende over for personer, som er tilkendt et fleksjob, end over for personer med bevægeshandicap og flygtningebaggrund. Desuden viser resultaterne, at andelen af medarbejdere fra de udsatte grupper er større på små og private arbejdspladser sammenlignet med store og offentlige arbejdspladser. Resultaterne peger desuden på, at virksomheder, som samarbejder med et jobcenter, oftere har ansat en medarbejder fra en udsat gruppe og har en positiv holdning til socialt ansvar. Resultaterne diskuteres i lyset af teoretiske begreber om stigma og inklusion og sammenholdes med eksisterende forskning.

Nøgleord

inklusion, arbejdsgivere, udsatte grupper, beskæftigelse

Abstract

Employers play a key role in the inclusion of vulnerable groups in the workforce. In this article, we examine Danish employers' recruitment practices across three vulnerable groups: people with physical disabilities, refugee backgrounds and individuals assigned to flexjobs. We explore the relationship between employers' recruitment and their attitude towards social responsibility through an employer typology and investigate what characterises employers who recruit employees from vulnerable groups and have a positive attitude. The results are based on three surveys and show that far more employers can be characterised as inclusive towards individuals granted a flexjob than towards individuals with mobility impairments and a refugee background. Furthermore, the results indicate that the proportion of employees from vulnerable groups is higher in small and private workplaces compared to large and public workplaces. The results also suggest that companies collaborating with a jobcenter more often employ an individual from a vulnerable group and have a positive attitude towards social responsibility. The results are interpreted with theories on stigma and inclusion and compared to existing research.

Keywords

inclusion, employers, disadvantaged groups, employment

Indledning

Trods højkonjunktur og rekordhøj beskæftigelse er der fortsat en stor gruppe udsatte borgere på offentlig forsørgelse i den erhvervsaktive alder, som er på kanten af arbejdsmarkedet i Danmark. Gruppen af udsatte voksne er næsten upåvirket af de økonomiske konjunkturer, de har komplekse udfordringer, og de fleste har langvarigt været på forskellige former for offentlig forsørgelse (Reformkommissionen, 2023).

Opfordringer til at virksomhederne skal påtage sig et større socialt ansvar er ikke nyt i Danmark, hvor der siden slutningen af 1990'erne har været kampagner og initiativer for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked (Bredgaard, 2014; Krogh & Amby, 2020). Dette fokus på social ansvarlighed er senest blevet forstærket med EU-Kommissionens krav om ESG-afrapportering blandt store virksomheder, hvor S'et omhandler social bæredygtighed og samfundsansvar, f.eks. inklusion af udsatte grupper.

Vi vil i denne artikel bidrage til en bedre forståelse af, hvad der kendetegner de arbejdsgivere, som i særlig grad har positive holdninger til at ansætte udsatte borgere, og som ansætter disse, ved at sammenligne resultaterne fra tre forskellige arbejdsgiverundersøgelser. Vi undersøger forholdet mellem arbejdsgiveres holdninger til ansættelse af udsatte grupper og handlinger i form af ansættelse for dernæst at undersøge, hvad der kendetegner de arbejdspladser, som rekrutterer henholdsvis personer med bevægelseshandicap, flygtningebaggrund og ansatte i fleksjob.

Vi afgrænser således udsatte grupper til personer med bevægelseshandicap, flygtningebaggrund og personer i fleksjob. For alle tre grupper gælder, at beskæftigelsesfrekvensen er langt mindre sammenlignet med den øvrige befolkning (Finansministeriet, 2023; Larsen et al., 2022). Netop risikoen for eksklusionen fra arbejdsmarkedet udgør en udsat position på tværs af forskellige målgrupper (Kersten, A. et al., 2023). Eksklusionen fra arbejdsmarkedet kan særligt medføre økonomisk udsathed, men kan også være socialt isolerende, hvis individet ikke deltager i andre sociale fællesskaber (Barnes et al., 1999; Foster, 2018; Hulsegge et al., 2022; Miscenko & Day, 2016). Hertil må det tilføjes, at ikke alle individer i målgruppen af personer med bevægelseshandicap, flygtningebaggrund og personer ansat i fleksjob står i en udsat position. Det er en gennemsnitsantagelse, baseret på beskæftigelsesfrekvensen for hver målgruppe.

Mens bevægelseshandicap og flygtningebaggrund er karakteristika, der knytter sig til individet, er fleksjob en ansættelsesform tiltænkt personer med reduceret arbejdsevne. Et fleksjob tilpasses medarbejderen og indebærer typisk nedsat arbejdstid og tilpasninger

af arbejdsopgaven. Arbejdsgiver betaler løn for de effektive arbejdstimer, og den ansatte kompenseres efterfølgende for den resterende løn. Personer, der visiteres til fleksjob, har varige og væsentlige reduktioner i arbejdsvevnen og ville alternativt være på langvarig offentlig forsørgelse (Bredgaard & Holt, under udgivelse).

Eksisterende begreber og litteratur

Inklusion henviser til en kultur på arbejdspladsen, hvor alle medarbejdere anses for ligeværdige (Shore et al., 2018). Ifølge Shore et al. (2018) kræver inklusion på arbejdspladsen en topledelse, som understøtter inklusion, et trygt psykisk arbejdsmiljø, mulighed for aktiv og ligeværdig deltagelse i arbejdsopgaver, mulighed for indflydelse på beslutninger og anerkendelse af medarbejderne. Inklusion kædes i denne forståelse primært sammen med en praksis, der sker, efter at medarbejderne er rekrutteret. Processerne omkring rekruttering spiller en forholdsvis lille rolle i definitionen af inklusion. I denne artikel undersøger vi, hvad der kendetegner arbejdspladser, som har en inkluderende rekrutteringspraksis. Vi flytter derfor fokus fra processer på arbejdspladsen til processer i rekrutteringen.

Hulsegge m.fl. (2022) undersøger arbejdsgiveres ansættelse af udsatte målgrupper generelt og finder, at inkluderende arbejdspladser oftere har flere færdigheder i organisationen til at ansætte udsatte grupper, oftere har en stærkere intention til at ansætte udsatte grupper, som er nedfældet i arbejdspladsens mission, og generelt oplever færre barrierer i rekrutteringen af udsatte grupper. Til gengæld finder de også, at arbejdsgivere fra inkluderende arbejdspladser har en mere negativ holdning til rekruttering af udsatte grupper end arbejdsgivere fra ikke-inkluderende arbejdspladser, og foreslår, at det kan skyldes, at disse arbejdsgivere har en mere realistisk forståelse af rekrutteringen af udsatte grupper (Hulsegge et al., 2022).

Kersten et al. (2024) undersøger inkluderende arbejdspladsers human ressource management (HRM) praksisser. De finder fem forskellige typer af inkluderende HRM-praksisser og nuancerer således gruppen af inkluderende arbejdspladser. De fem grupper af inkluderende arbejdspladser varierer i størrelse, sektor, og hvilken type udsatte gruppe de typisk inkluderer (Kersten et al., 2024). I et andet studie identificerer Kersten et al. (2023) syv områder, som den eksisterende litteratur påpeger som vigtige for inklusionen af udsatte grupper på arbejdspladsen. For at inklusionen af udsatte grupper skal lykkes, skal der blandt andet være opbakning fra den øverste ledelse, arbejdspladsen skal have en inkluderende rekrutteringspraksis, og arbejdspladsen og jobfunktionen skal kunne tilpasses medarbejderen (Kersten et al., 2023).

Et andet begreb for virksomhedernes evne til at ansætte udsatte grupper er inklusionskapacitet. Dall et al. (2023) definerer inklusionskapacitet som ”den praktiske og sociale kapacitet hos en virksomhed til at inkludere personer med begrænsninger i arbejdsvevnen i ansættelser, der er bæredygtige i den enkeltes livssammenhæng og bæredygtig for virksomhedens forretningsmæssige og sociale virkelighed” (Dall et al., 2023:37). Inklusionskapacitet handler primært om fastholdelse af udsatte grupper. Dall et al. har gennemført et review af 71 referencer og gennemgår, hvordan man skal forstå begrebet inklusionskapacitet, hvilke aktører der arbejder med begrebet, og hvordan inklusionskapacitet kan udvikles på arbejdspladserne.

Ansættelse af personer fra udsatte grupper kan desuden foregå i samarbejde med lokale jobcentre eller andre aktører, og i denne sammenhæng demonstrerer Aksnesog Breit (2024), at samarbejdet kan grupperes i fire typiske former baseret på arbejdsgivers rolle i

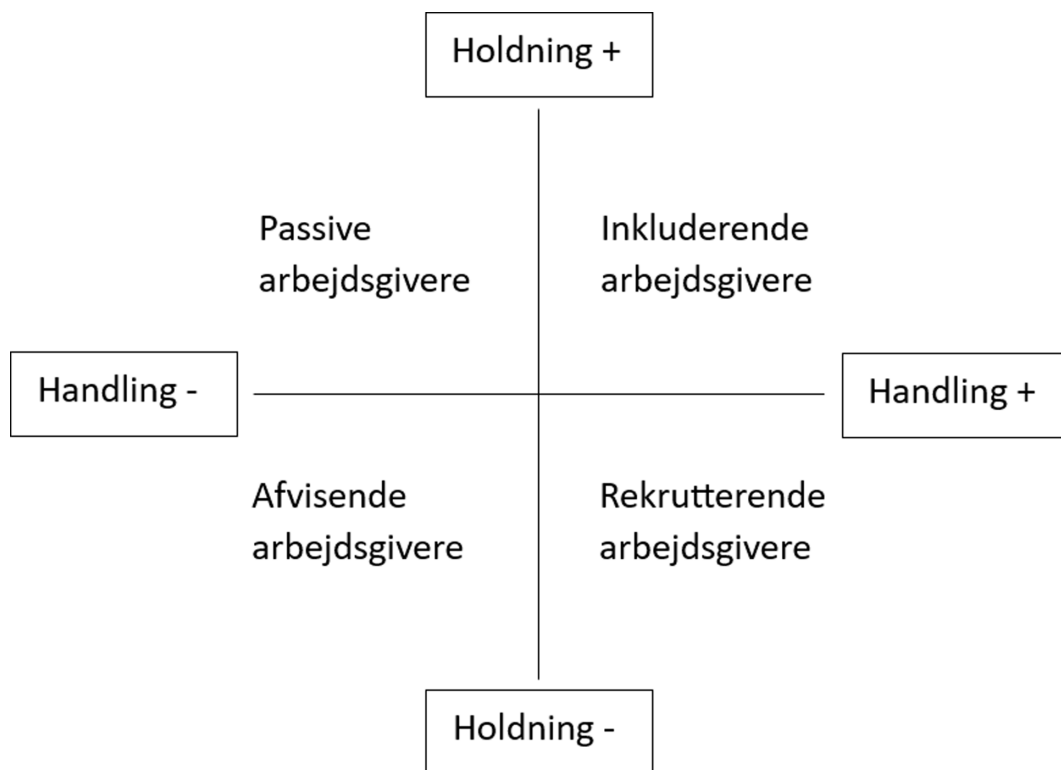
samarbejdet. Studiet viser også, at flere arbejdsgivere gør en stor indsats for at inkludere personer fra udsatte grupper og kan påtage sig en rolle som socialrådgiver for at lykkes med inkludering (Aksnes & Breit, 2024).

Den eksisterende forskning peger ligeledes på, at arbejdspladsens størrelse og sektor kan have en betydning for inklusionen af udsatte grupper, hvor store og offentlige arbejdspladser har tendens til at være mere inkluderende end små og private arbejdspladser (Hulsegge et al., 2022; Nagtegaal et al., 2023). Der er dog ikke enighed i den eksisterende litteratur om betydningen af sektor og virksomhedsstørrelse for inklusionen (Bjørnshagen, 2022; Kersten, Amber et al., 2024; Villadsen & Wulff, 2018).

Eksisterende litteratur, som omhandler de specifikke målgrupper, viser, at arbejdsgivere ofte er forbeholdne, når det gælder ansættelse af personer med bevægelseshandicap og personer med flygtningebaggrund (Brouwers, 2020; Krogh & Bredgaard, 2022; Ravn & Bredgaard, 2021; Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020). Der eksisterer på nuværende tidspunkt ikke meget litteratur om arbejdsgivernes holdninger til personer i fleksjob (jf. dog Bredgaard & Holt, under udgivelse).

Til at indkredse, hvad der kendetegner inkluderende arbejdspladser, skelner vi mellem arbejdsgivernes holdninger og handlinger (Bredgaard, 2018). Handlingen refererer her til ansættelse af en eller flere personer fra de udsatte grupper. Holdningen måles som en positiv eller negativ holdning til socialt ansvar. De to variable gør det muligt at identificere fire typer af arbejdsgivere: de inkluderende arbejdsgivere, de afvisende arbejdsgivere, de passive arbejdsgivere, og de rekrutterende arbejdsgivere. De fire arbejdsgivertyper er vist i Figur 1.

Typologien anskueliggør, at holdninger og handlinger ikke nødvendigvis korresponderer. Det kender vi også fra andre områder, f.eks. klimahandling, grøn forbrugeradfærd, socialt ansvar og handicapolitik, hvor der er diskrepans mellem, hvad



Figur 1. Arbejdsgivertypologi

vi siger, og hvad vi gør. Vi forventer derfor også, at der findes en diskrepans mellem, hvad arbejdsgiverne siger om at ansætte udsatte grupper (holdning), og hvad de faktisk gør (handling).

Arbejdsgivertypologien, som vi anvender, undersøger empirisk forholdet mellem arbejdsgivernes holdninger til de tre inkluderede målgrupper og ansættelse af samme. Vi undersøger ved hjælp af tværsnitsdata forholdet mellem holdninger og handlinger målt som arbejdspladser, der på nuværende tidspunkt har ansat en medarbejder fra en af de inkluderede målgrupper.

Metode

Artiklens analyser er baseret på tre forskellige landsdækkende surveys til danske arbejdsgivere. De tre surveys omhandler arbejdsgivernes rekrutteringspraksis, viden, holdninger og erfaringer med bestemte samfundsgrupper, herunder personer med et bevægelseshandicap, personer med en flygtningebaggrund og personer ansat i fleksjob.

Flere spørgsmål er identiske i de tre spørgeskemaer, hvilket muliggør en sammenligning. Alle tre surveys er sendt til et repræsentativt udsnit af arbejdspladser med minimum tre ansatte. Alle arbejdspladser er udtrukket på baggrund af arbejdspladsnummer (p-nr.) for at sikre, at spørgeskemaet besvares af den medarbejder, som er ansvarlig for rekruttering på arbejdspladsen. Dette har særligt betydning for store arbejdspladser med flere lokaliteter, som derfor kan have indgået i undersøgelsen flere gange. Det er f.eks. tilfældet med store supermarkedskæder, hvor flere lokalbutikker kan være udtrukket. I alle surveys er der anvendt en disproportional samplingsstrategi, hvor mellemstore og store arbejdspladser er oversamplet, og små arbejdspladser er undersamplet. Den disproportional samplingsstrategi bør udligne den forskel i svarprocenter, der typisk findes blandt arbejdspladserne. I to surveys blev data efterfølgende vægtet.

Data til arbejdsgiverundersøgelsen, som inkluderer bevægelseshandicap, blev indsamlet i november-december 2018. Surveyen har en svarprocent på 41% og indeholder 1.901 gennemførte besvarelser. Data er vægtet på virksomhedsstørrelse og sektor. Data er indsamlet af Rambøll.

Arbejdsgiversurveyen, som inkluderer personer med flygtningebaggrund, er indsamlet i juni 2019 og har en svarprocent på 43%. Dette inkluderer 1.987 gennemførte besvarelser. Data er repræsentative for de danske arbejdsgivere målt på virksomhedsstørrelse og sektor og derfor ikke vægtet. Data er indsamlet af Rambøll.

Arbejdsgiversurveyen, som inkluderer personer i fleksjob, blev indsamlet i perioden februar-marts 2023. Surveyen har en svarprocent på 29% og indeholder 2.039 gennemførte besvarelser. Data er efterfølgende vægtet på virksomhedsstørrelse. Data er indsamlet af Epinion.

I hver survey er arbejdsgiverne spurgt til deres holdninger, viden og erfaringer med bestemte målgrupper. I introduktionen til hver survey præsenteres arbejdsgiverne for en definition af målgruppen. Alligevel må det pointeres, at særligt personer med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund udgør en bred gruppe uden en tydelig afgrænsning fra øvrige grupper. Flygtningebaggrund er f.eks. ikke det samme som personer med anden etnisk baggrund end dansk, men afhænger derimod af motivet for migration. Ligeledes er bevægelseshandicap svær at afgrænse.

De tre surveys er indsamlet i forskellige år og inkluderer forskellige arbejdsgivere, hvilket påvirker sammenligningsgrundlaget. Man bør derfor være varsom i sammenligning

af resultater og efterfølgende konklusioner. Vi har valgt at sammenligne resultaterne på aggregeret niveau og påpeger forskelle og ligheder mellem tendenser i data. For mere information om indsamlingen af de tre surveys se Bredgaard m.fl. (2020), Ravn og Bredgaard (2021) og Bredgaard og Holt (under udgivelse).

Arbejdsgivertypologien er udarbejdet for hvert af de tre surveys, baseret på to spørgsmål: hvorvidt arbejdsgiveren i øjeblikket har ansat en person med et bevægelseshandicap/en person med flygtningebaggrund/en person i fleksjob, og hvorvidt arbejdsgiveren er enig eller uenig i at være socialt forpligtet til at ansætte en person med et bevægelseshandicap/en person med flygtningebaggrund/en person i fleksjob. Begge spørgsmål er identiske i alle tre surveys.

Efterfølgende er der foretaget to logistiske regressioner for hver af de tre målgrupper. Til hver målgruppe har vi modelleret en logistisk regression med hver af de to variable fra arbejdsgivertypologien som afhængige variable. I fremstillingen bliver disse refereret til som handling (hvorvidt arbejdspladsen har ansat en person fra målgruppen) og som holdning (enig eller uenig i at have et socialt ansvar). I hver model inkluderes fire uafhængige variable. Andre variable kan også have betydning, men da vi ikke har flere enslydende spørgsmål eller baggrundsfaktorer på tværs af de tre surveys, er det ikke muligt at inkludere flere uafhængige variable. De logistiske regressioner er udført i R.

Resultater

I de tre surveys er der stor forskel på, hvordan arbejdsgiverne besvarer handlings- og holdningsspørgsmålet som vist i tabel 1.

Frekvensfordelingen viser, at færre arbejdspladser beskæftigede en eller flere personer med bevægelseshandicap (16 pct.) og flygtningebaggrund (14 pct.) end fleksjob (46 pct.). På handlingsspørgsmålet minder fordelingerne vedrørende personer med bevægelseshandicap og flygtninge forholdsvis meget om hinanden. Anderledes ser det ud på holdningsspørgsmålet, hvor arbejdsgiverne generelt oftere er enige i at have en social forpligtelse til at ansætte personer med bevægelseshandicap (74 pct. enige) og personer i fleksjob (81 pct. enige) end flygtninge (41 pct. enige). Her er det dog vigtigt at holde for øje, at arbejdsgivere ikke nødvendigvis er bekendt med medarbejderes bevægelseshandicap og flygtningebaggrund. Omvendt bør en arbejdsgiver have kendskab til, hvorvidt de har ansat en person i fleksjob. Der kan derfor være flere ansatte med bevægelseshandicap og

Tabel 1. Ansættelse og holdning til udsatte grupper (procent)

Handling:	Bevægelseshandicap		Flygtninge		Fleksjob	
	Har ansat	Har ikke ansat	Har ansat	Har ikke ansat	Har ansat	Har ikke ansat
Har på nuværende tidspunkt ansat en eller flere personer med/i	16	84	14	86	46	54
Holdning:	Enig	Uenig	Enig	Uenig	Enig	Uenig
Vi har som arbejdsplads en social forpligtelse til at ansætte personer med/i	74	26	41	59	81	19

flygtningebaggrund, end tabel 1 giver udtryk for. Til trods for dette er der alligevel en markant forskel, som ikke kan bortforklares af måleusikkerhed.

Selvom fleksjob er den mindste af de tre grupper, er det alligevel den gruppe, som flest arbejdsgivere har ansat (jf. tabel 1 ovenfor). Der var i første kvartal 2023, hvor undersøgelsen blev gennemført, knap 97.000 personer ansat i fleksjob (jf. jobindsats.dk). Knap halvdelen af de danske arbejdspladser havde en eller flere personer ansat i fleksjob (46 pct.), og der var flest arbejdsgiverne, som var enige i at have en social forpligtelse til at ansætte personer i fleksjob (81 pct.). En mulig forklaring er, at fleksjob gør det muligt at fastholde egne ansatte, som har fået nedsat arbejdsevne. Vi ved fra tidligere forskning, at arbejdsgiverne foretrækker internt socialt ansvar frem for eksternt socialt ansvar, f.eks. at forebygge og fastholde egne ansatte frem for at integrere udsatte grupper udefra (Holt et al., 2003).

Antallet af personer med et bevægelseshandicap er større end personer i fleksjob. VIVE estimerede på baggrund af en landsdækkende befolkningsundersøgelse, at cirka 260.000 personer i alderen 16-64 år i 2019 havde et mobilitetshandicap (Larsen et al., 2020). Beskæftigelsesgraden for personer med handicap var i samme år på 55,3 pct. (Larsen et al., 2020). Det betyder, at antallet af ansatte med bevægelseshandicap er nogenlunde det samme som antallet af personer i fleksjob. Alligevel har 46 pct. af arbejdspladserne ansat en eller flere medarbejdere i fleksjob mod blot 16 pct., som har ansat en eller flere medarbejdere med bevægelseshandicap.

Gruppen af flygtninge er den største af de tre grupper, men samtidig den, som arbejdsgiverne er mindst tilbøjelige til at have ansat. I 2018 var der 771.000 indvandrere og efterkommere i Danmark, hvoraf omkring halvdelen antages at have en flygtningebaggrund (Ravn & Bredgaard, 2021). 14 pct. af arbejdspladserne har en eller flere medarbejdere ansat med en flygtningebaggrund, og 41 pct. er enige i, at de har en social forpligtelse til at ansætte medarbejdere med en flygtningebaggrund.

Det tyder derfor på, at der er andre forklaringer på forskellene mellem arbejdsgivernes handling og holdning til de tre udsatte grupper end gruppernes relative størrelse og beskæftigelsesgrad. Det vender vi tilbage til i diskussionen.

Ved at krydse de to indikatorer for henholdsvis handling og holdning, konstrueres fire typer af arbejdsgivere.

Andelen af inkluderende arbejdsgivere er markant mindre, når det handler om personer med flygtningebaggrund (3 pct.) og bevægelseshandicap (14 pct.) sammenlignet med personer ansat i fleksjob (43 pct.). Andelen af inkluderende arbejdsgivere er særlig lav, når spørgsmålene omhandler personer med flygtningebaggrund.

Tabel 2. Arbejdsgivertyper

Passive	Inkluderende
Bevægelseshandicap 61 pct.	Bevægelseshandicap 14 pct.
Flygtninge 39 pct.	Flygtninge 3 pct.
Fleksjob 38 pct.	Fleksjob 43 pct.
Afvisende	Rekrutterende
Bevægelseshandicap 23 pct.	Bevægelseshandicap 3 pct.
Flygtninge 46 pct.	Flygtninge 12 pct.
Fleksjob 15 pct.	Fleksjob 4 pct.

De inkluderende arbejdsgivere udgør kun den største kategori i arbejdsgivertypologien, når de spørges ind til ansatte i fleksjob (43 pct.). Når typologien omhandler bevægelseshandicap, er den største gruppe de passive arbejdsgivere (61 pct.). Det vil sige arbejdsgivere, som har en positiv holdning til ansættelsen af personer med bevægelseshandicap, men som på nuværende tidspunkt ikke gør det. Helt anderledes ser det ud, når typologien omhandler personer med flygtningebaggrund. Her er den største gruppe af arbejdsgivere de afvisende (46 pct.). Det er arbejdsgivere, som både har en negativ holdning og ikke på nuværende tidspunkt har ansat en eller flere personer med en flygtningebaggrund. Frekvensfordelingen i tabel 1 og arbejdsgivertypologien i tabel 2 tyder på, at motivationen blandt danske arbejdsgivere, hvad angår at ansætte personer med flygtningebaggrund, er mindre end motivationen for at ansætte personer med bevægelseshandicap og personer i fleksjob.

Hvad kendetegner inkluderende arbejdspladser?

I dette afsnit undersøger vi, hvilke baggrundsfaktorer på arbejdspladsniveau som korrelerer med henholdsvis handling og holdning. Igen anvender vi de to variable fra arbejdsgivertypologien som afhængige variable. Alle modeller er beregnet med konfidensintervaller. Disse er vedlagt i bilag.¹

For flygtninge er der ingen sammenhæng mellem sektor, og om arbejdspladsen har ansat en eller flere personer med flygtningebaggrund. Offentlige arbejdsgivere mener derimod, at de i højere grad er socialt forpligtet til at ansætte personer med en flygtningebaggrund end private arbejdsgivere. Den logistiske model viser desuden, at de valgte faktorer i højere grad forklarer variationen i handlinger end holdninger. Særligt for handlingsvariablen ser vi også i tabel 3.a, at virksomhedsstørrelse har betydning. Jo større virksomheden er, jo højere bliver odds ratio også i forhold til

Tabel 3.a. Logistisk regression. Handling: ansat en person med flygtningebaggrund som afhængig variabel, Holdning: enig/uenig i socialt ansvar som afhængig variabel. Odds ratio

Flygtninge	Handling	Holdning
Intercept	0.514*	3.365***
Virksomhedsstørrelse (3–9 ansatte ref.)	-	-
10–19 ansatte	2.251***	1.197
20–49 ansatte	3.725***	1.795***
50–99 ansatte	6.631***	4.083***
Mere end 100 ansatte	10.059***	3.815***
Sektor, privat (offentlig, ref.)	1.194	0.619**
Arbejdsgiverorganisation, ikke medlem (medlem, ref.)	0.783	1.053
Samarbejde med jobcenter inden for det seneste år, ikke samarbejdet (samarbejdet, ref.)	0.102***	0.471**
McFadden pseudo R2	0.174	0.043

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.'

1 Konfidensintervaller for tabel 3.a–c. kan findes på Harvard Dataverse: <https://doi.org/10.7910/DVN/NJ7J0G>

Tabel 3.b. Logistisk regression. Handling: ansat en person med bevægelseshandicap som afhængig variabel, Holdning: enig/uenig i socialt ansvar som afhængig variabel. Odds ratio

Bevægelseshandicap	Handling	Holdning
Intercept	3.067***	10.917***
Virksomhedsstørrelse (3–9 ansatte ref.)	-	-
10–19 ansatte	2.250***	1.177
20–49 ansatte	2.891***	1.174
50–99 ansatte	1.563	2.716**
Mere end 100 ansatte	5.146***	3.799**
Sektor, privat (offentlig, ref.)	0.664*	0.410***
Arbejdsgiverorganisation, ikke medlem (medlem, ref.)	0.721.	0.997
Samarbejde med jobcenter inden for det seneste år, ikke samarbejdet (samarbejdet, ref.)	0.039***	0.506*
McFadden pseudo R2	0.219	0.024

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.'

referencegruppen på 3–9 ansatte. Når arbejdsgiverne spørges ind til ansættelse og holdning til personer med flygtningebaggrund, er der ikke en sammenhæng med medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Til gengæld viser odds ratioen, at det har betydning, hvorvidt arbejdsgiveren har samarbejdet med jobcenteret inden for det seneste år. Det tyder på, at samarbejdet med jobcenteret også har ført til enten rekruttering eller fastholdelse af en medarbejder med flygtningebaggrund.

I tabel 3.b er der en sammenhæng med sektor på både holdning og handling. Arbejdsgivere fra offentlige arbejdspladser er således mere tilbøjelige til at have en person med bevægelseshandicap ansat end arbejdsgivere på en privat arbejdsplads. Dette var ikke tilfældet for personer med flygtningebaggrund. Til gengæld viser resultaterne, at arbejdsgivere fra offentlige arbejdspladser har en mere positiv holdning til personer med flygtningebaggrund og personer med bevægelseshandicap. Der er ikke en lige så tydelig tendens mellem større virksomheder og odds rationen i tabel 3.b, som vi fandt i tabel 3.a. Dog tyder det på, at større virksomheder har større odds for at have ansat en medarbejder med bevægelseshandicap, sammenlignet med mindre virksomheder. Der viser sig heller ikke en øget odds ratio for medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Men ligesom for personer med flygtningebaggrund ser vi en signifikant positiv odds ratio på samarbejde med jobcenteret inden for det seneste år.

I tabel 3.c ser vi igen, at odds ratioen stiger i takt med virksomhedsstørrelsen på handlingsvariablen. Dette er ikke overraskende, da flere medarbejdere i sig selv øger sandsynligheden for, at man svarer bekræftende på, at man har en eller flere personer ansat fra udsatte grupper. På både handlings- og holdningsvariablen ser vi en sammenhæng med sektor. Vi ser også igen en betydning af samarbejde med jobcenter inden for de seneste 12 måneder på særligt holdningsvariablen.

På tværs af de tre datasæt er det særligt arbejdsgivere, som samarbejder med jobcentre, som både ansætter og har en positiv holdning til de tre målgrupper. Sektor viser også en tendens til, at offentlige arbejdspladser er mere inkluderende, men det varierer en smule på tværs af datasæt. Selvom tabel 3.b. viser et blandet resultat, ser vi på tværs af de tre datasæt,

Tabel 3.c. Logistisk regression. Handling: ansat en person i fleksjob som afhængig variabel, Holdning: enig/uenig i socialt ansvar som afhængig variabel. Odds ratio

Fleksjob	Handling	Holdning
Intercept	6.107***	15.124***
Virksomhedsstørrelse (3–9 ansatte ref.)	-	
10–19 ansatte	1.486.	1.366
20–49 ansatte	3.515***	1.100
50–99 ansatte	4.964***	1.900*
Over 100 ansatte	8.765***	3.558***
Sektor, privat (offentlig, ref.)	0.321***	0.451*
Arbejdsgiverorganisation, ikke medlem (medlem, ref.)	0.882	0.684*
Samarbejde med jobcenter inden for det seneste år, ikke samarbejdet (samarbejdet, ref.)	0.045***	0.389***
McFadden pseudo R2	0.366	0.059

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.'

at større virksomheder også har større tendens til både at ansætte og have en positiv holdning til personer fra alle tre målgrupper. Alligevel bør vi diskutere dette resultat. På datasættet for personer med bevægelseshandicap og personer i fleksjob er det muligt at beregne andelen af ansættelser for hver virksomhed. Og her viser et andet resultat sig.

Tabel 4 viser, at blandt virksomheder med 3–9 medarbejdere har 3,12 pct. af medarbejderne i gennemsnit et bevægelseshandicap. Til sammenligning udgør personer med bevægelseshandicap i gennemsnit 0,49 pct. af medarbejderne i virksomheder med 100 eller flere medarbejdere. Begge mål er vigtige at have for øje. Den logistiske regression viser, at sandsynligheden for at have ansat en eller flere medarbejdere med bevægelseshandicap, flygtningebaggrund og i fleksjob stiger i takt med virksomhedsstørrelsen. Omvendt viser tabel 4, at den gennemsnitlige andel af medarbejdere med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund er større i de små og mellemstore virksomheder end i store virksomheder. Ligesom i regressionsmodellen følger også her en vis naturlighed: Da andelen er et relativt mål baseret på den samlede population (samlet antal medarbejdere i en given virksomhed), vil en enkelt medarbejder naturligvis udgøre en større andel i en lille virksomhed end i en stor virksomhed. Ved at inddrage begge mål får vi mulighed for at diskutere og nuancere betydningen af virksomhedsstørrelsen for ansættelse af personer med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund.

Det samme resultat viser sig, når vi undersøger sektorvariablen nærmere. Beregner vi andelen af medarbejdere i hver virksomhed på samme måde som i ovenstående tabel 4, viser det sig, at andelen af medarbejdere med bevægelseshandicap og ansat i fleksjob er en smule større på de private arbejdspladser end på de offentlige arbejdspladser. Det er et resultat, som strider mod resultatet i regressionsanalysen.

Tabel 5 viser, at medarbejdere ansat i fleksjob udgør 6,11 pct. af alle medarbejdere i gennemsnit på private arbejdspladser. Det tal er på 5,85 pct. på offentlige arbejdspladser. Samme tendens gør sig gældende for personer med bevægelseshandicap.

Tabel 4. Gennemsnitlig andel af personer med bevægelseshandicap og i fleksjob ansat i hver enkelt virksomhed fordelt på virksomhedsstørrelse. Procent

Virksomhedsstørrelse	Gennemsnitlig procentandel af medarbejdere med bevægelseshandicap	Gennemsnitlig procentandel af medarbejdere ansat i fleksjob
3–9 ansatte	3,12	7,07
10–19 ansatte	2,24	5,45
20–49 ansatte	1,41	4,40
50–99 ansatte	1,03	4,22
Over 100 ansatte	0,49	1,92

Tabel 5. Gennemsnitlig andel af personer med bevægelseshandicap og i fleksjob ansat i hver enkelt virksomhed fordelt på sektor. Procent

Sektor	Gennemsnitlig procentandel af medarbejdere med bevægelseshandicap	Gennemsnitlig procentandel af medarbejdere ansat i fleksjob
Offentlig arbejdsplads	1,91	6,11
Privat arbejdsplads	2,44	5,85

Diskussion

Undersøgelserne viser en diskrepans mellem holdninger og handlinger. På tværs af de tre målgrupper giver arbejdsgiverne udtryk for en mere positiv holdning til at ansætte målgruppen, mens denne holdning ikke nødvendigvis afspejles i deres handlinger (tabel 1). Denne diskrepans er også fundet i tidligere studier om arbejdsgiveres holdninger og handlinger i rekruttering (Pager & Quillian, 2005). Der kan være både specifikke og generelle forklaringer på denne diskrepans. For de enkelte målgrupper kan der være forhold på arbejdspladsen, som udfordrer ansættelsen. Dette kan f.eks. være fysisk tilgængelighed for personer med bevægelseshandicap eller sprogbarrierer for ansøgere med flygtningebaggrund (Ravn & Bredgaard, 2021; Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020). En mere generel forklaring er, at holdningsvariablen indeholder social ønskværdighed i besvarelsene, hvilket giver en overrepræsentation af positive besvarelser. Den eksisterende litteratur viser, at social ønskværdighed i surveys særligt er gældende ved sensitive emner. Respondenterne har tendens til at besvare spørgeskemaer ud fra forventninger til socialt accepterede normer, som kan afvige fra deres egentlige holdning (Wolter & Herold, 2018).

Forskellen i andelen af inkluderende arbejdsgivere i de tre undersøgelser (tabel 2) tyder på et hierarki blandt medarbejdergrupper, hvor personer ansat i fleksjob ligger øverst i hierarkiet efterfulgt af personer med bevægelseshandicap og derefter personer med flygtningebaggrund. Dette demonstreres yderligere af, at de inkluderende arbejdsgivere er den største gruppe, når spørgsmålene omhandler personer ansat i fleksjob, mens de passive arbejdsgivere er den største gruppe, når surveyen omhandler bevægelseshandicap, og de afvisende arbejdsgivere er den største gruppe, når vi spørger ind til ansatte med flygtningebaggrund. Inddrages andelen af rekrutterende arbejdsgivere, udlignes forskellen i ansættelser dog mellem personer med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund, men det ændrer ikke på, at andelen af inkluderende og rekrutterende arbejdsgivere er

markant større for personer ansat i fleksjob. En forklaring kan være mulighederne for at skjule information i rekrutteringen. Mens en arbejdsgiver altid vil være bevidst om, at man har ansat en medarbejder i et fleksjob, er man ikke nødvendigvis informeret om medarbejderes bevægelseshandicap eller flygtningebaggrund. Har disse oplysninger ingen betydning for arbejdet, kan man forestille sig, at medarbejderen ikke gør opmærksom på det. Derfor kan der forekomme et mørketal, hvor danske arbejdsgivere har ansat flere personer med et bevægelseshandicap og flygtningebaggrund, end de giver udtryk for i surveyen.

En anden forklaring er, at arbejdsgiverne foretrækker internt socialt ansvar (fastholdelse) frem for eksternt socialt ansvar (nyrekruttering) (Bredgaard, 2004; Holt et al., 2003). Et fleksjob kan være tilrettelagt som et fastholdelsesfleksjob, som henviser til, at arbejdsgiveren omdanner en jobfunktion til et fleksjob for at kunne fastholde en medarbejder, hvis arbejdsevne er nedsat. Knap en fjerdedel af alle fleksjobansættelser sker inden for virksomheden, hvor vedkommende allerede arbejdede (Bredgaard & Holt, under udgivelse). Der vil være flere nyrekrutteringer (eksternt socialt ansvar) blandt medarbejdere med bevægelseshandicap og navnlig i gruppen af flygtninge. Der er desuden mindre usikkerhed og mere viden om fleksjobordningen blandt arbejdsgiverne (Bredgaard & Holt, under udgivelse).

Endelig er opdelingen mellem ”dem” og ”os” en forklaring på hierarkiet mellem grupperne. Goffman anvender termerne ”de normale” og ”de afvigende” (Goffman, 1990). Grundet det asymmetriske magtforhold i rekrutteringssituationen har arbejdsgivere mulighed for at stigmatisere ansøgere grundet individuelle karakteristika (Andersen et al., 2022; Brouwers, 2020; Link & Phelan, 2001). Denne stigmatisering kan både være en bevidst og ubevidst handling fra arbejdsgiveren. Derfor kan den lave andel af arbejdsgivere, som rekrutterer særligt personer med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund, skyldes en stigmatisering af netop disse målgrupper. Denne forklaring knytter an til en forståelse af den udsatte position, personer med forskellige baggrund kan få, og er derfor ikke isoleret til personer med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund. Det er i denne sammenhæng interessant, at arbejdsgivere i højere grad har rekrutteret personer ansat i fleksjob. Til trods for at denne målgruppe også oplever udfordringer på arbejdsmarkedet, viser resultaterne, at de i sammenligning med personer med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund ikke oplever den samme tilbageholdenhed fra arbejdsgiverne.

Konklusion

Ved at sammenligne resultaterne på tværs af tre arbejdsgiverundersøgelser kan vi se, at andelen af inkluderende arbejdsgivere er markant lavere, når spørgsmålene omhandler personer med flygtningebaggrund (3 pct.) og personer med bevægelseshandicap (14 pct.) end personer ansat i fleksjob (43 pct.). Til gengæld viser det sig, at andelen af rekrutterende arbejdsgivere er størst for personer med flygtningebaggrund. Det er arbejdsgivere, som på nuværende tidspunkt har ansat en medarbejder med flygtningebaggrund. Fordelt på de to kategorier ”inkluderende” og ”rekrutterende” arbejdsgivere er andelen af arbejdsgivere næsten lige stor for medarbejdere med bevægelseshandicap og flygtningebaggrund, mens andelen af arbejdsgivere er langt større for medarbejdere ansat i fleksjob.

Samtidig ses en diskrepans mellem arbejdsgivernes holdninger og handlinger på tværs af alle tre målgrupper. Danske arbejdsgivere angiver relativt positive holdninger,

mens denne holdning ikke afspejles i deres handlinger. Der findes flere konkurrerende forklaringer på denne tendens, som også diskuteres i denne artikel.

Resultatet stemmer overens med eksisterende forskning, som viser, at arbejdsgivere er tilbageholdende med at ansætte personer med flygtningebaggrund og personer med bevægelseshandicap og ofte har mange bekymringer i forbindelse med ansættelsen.

I denne artikel har vi inkluderet udvalgte faktorer, som kunne sammenlignes på tværs af de tre surveys. Men da de tre surveys ikke er udviklet med en sammenligning for øje, begrænses antallet af mulige variable, som vi kan inkludere i undersøgelsen. Derfor kan der også være andre faktorer end dem, vi allerede har behandlet, som det er relevante at belyse. Den inkluderende arbejdsplads kan se forskellig ud og fokusere på forskellige målgrupper. Andre målgrupper kan derfor også være relevante at undersøge for at nuancere vores forståelse af den inkluderende arbejdsplads.

Referencer

- Aksnes, S.Y. & Breit, E. (2024). Arbejdsinkludering fra et arbejdsgiverperspektiv – en kvalitativ studie av samarbejdsrelasjoner mellom støtteapparat og arbeidsgivere. *Søkelys på arbeidslivet*, 41(3), 1–17. <https://doi.org/10.18261/spa.41.3.1>
- Andersen, M.M., Varga, S. & Folker, A.P. (2022). On the definition of stigma. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 28(5), 847–853. <https://doi.org/10.1111/jep.13684>
- Barnes, C., Mercer, G. & Shakespeare, T. (1999). *Exploring Disability, a sociological introduction*. Polity Press.
- Bjørnshagen, V. (2022). Do Large Employers Discriminate Less? An Exploration of Company Size Variation in Disability Discrimination Based on Data from two Field Experiments. *Work and Occupations*, 49(4), 483–511. <https://doi.org/10.1177/07308884221126877>
- Bredgaard, T. (2004). *Virksomhedernes sociale ansvar – fra offentlig politik til virksomhedspolitik* (ph.d.-afhandling). Aalborg Universitet.
- Bredgaard, T. (2014). *Virksomhedernes sociale ansvar: et studie i politisk forandring*. Aalborg Universitetsforlag.
- Bredgaard, T. (2018). Employers and active labour market policies: typologies and evidence. *Social Policy and Society*, 17(3), 365–377. <https://doi.org/10.1017/S147474641700015X>
- Bredgaard, T., Amby, F., Holt, H. & Thuesen, F. (2020). *Handicap og beskæftigelse: fra barrierer til broer*. Djøf Forlag.
- Bredgaard, T. & Holt, H. (under udgivelse). *Fleksjob og arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.
- Brouwers, E.P.M. (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC psychology*, 8, 1–7. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00399-0>
- 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.
- Finansministeriet. (2023). *Økonomisk Analyse, Beskæftigelsesgab for flygtninge og familiesammenført*. Udgiftspolitik Center.
- Foster, D. (2018). Foreword. In S. Werth & C. Brownlow (Eds.), *Work and Identity, Contemporary Perspectives on Workplace Diversity*. (pp. v–vii). Springer.
- Goffman, E. (1990). *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. (12th ed). Penguin Books.
- Holt, H., Jørgensen, M.S., Jensen, S., Boll, J. & Pedersen, J.G. (2003). *Virksomhedernes sociale engagement – Årbog 2003*. Socialforskningsinstituttet.

- Hulsegge, G., Otten, W., Van de Ven, H.A., Hazelzet, A.M. & Blonk, R. (2022). Employers' attitude, intention, skills and barriers in relation to employment of vulnerable workers. *Work*, 72(4), 1215–1226. <https://doi.org/10.3233/WOR-210898>
- Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G.A. & Blonk, R.W.B. (2023). Organisational Policies and Practices for the Inclusion of Vulnerable Workers: A Scoping Review of the Employer's Perspective. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 245–266. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10067-2>
- Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G. & Blonk, R. (2024). A classification of human resource management bundles for the inclusion of vulnerable workers. *Work*, 79(1), 177–190. <https://doi.org/10.3233/WOR-230314>
- Krogh, C. & Amby, F. (2020). Handicap og beskæftigelse, i skyggen af den aktive arbejdsmarkedspolitik. In M.P. Klindt, S. Rasmussen & H. Jørgensen (Eds.), *Aktiv arbejdsmarkedspolitik: etablering, udvikling og fremtid*. (pp. 273–300). Djøf Forlag.
- Krogh, C. & Bredgaard, T. (2022). Unequal? A Field Experiment of Recruitment Practises Towards Wheelchair Users in Denmark. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 24(1), 266–276. <https://doi.org/10.16993/sjdr.944>
- Larsen, M., Jakobsen, V. & Mikkelsen, C.H. (2020). Handicap og beskæftigelse 2021 – Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse; København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/15458/4937194>
- Larsen, M., Jakobsen, V. & Mikkelsen, C.H. (2022). *Handicap og beskæftigelse 2021 – Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. <https://www.vive.dk/media/pure/15458/4937194>
- Link, B.G. & Phelan, J.C. (2001). *Conceptualizing Stigma*. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363–385. <https://www.jstor.org/stable/2678626https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Miscenko, D. & Day, D.V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215–247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>
- Nagtegaal, R., de Boer, N., van Berkel, R., Derks, B. & Tummers, L. (2023). Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *Journal of occupational rehabilitation*, 33(2), 329–340. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>
- Pager, D. & Quillian, L. (2005). Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do. *American Sociological Review*, 70(3), 355–380. <https://doi.org/10.1177/000312240507000301>
- Ravn, R.L. & Bredgaard, T. (2021). Employer preferences towards recruitment of refugees – A danish vignette study. *Nordic Journal of Migration Research*, 11(3), 301–315. <https://doi.org/10.33134/njmr.375>
- Reformkommissionen. (2023). *Nye reformveje 3*. <https://reformkommissionen.dk/udgivelser/nye-reformveje-3/>
- Shamshiri-Petersen, D. & Krogh, C. (2020). Disability Disqualifies: A Vignette Experiment on Danish Employers' Intentions to Hire Applicants with Physical Disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198–209. <https://doi.org/10.16993/sjdr.661>
- Shore, L.M., Cleveland, J.N. & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Villadsen, A.R. & Wulff, J.N. (2018). Is the Public Sector a Fairer Employer? Ethnic Employment Discrimination in the Public and Private Sectors. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), 429–448. <https://doi.org/10.5465/amd.2016.0029>

Wolter, F. & Herold, L. (2018). *Sensitive questions in surveys: testing the item sum technique (IST) to tackle social desirability bias*. Sage