



Arbejdsgiveranalyse 2024

To særlige temaer 2024: Unge med særlige behov og bæredygtighed



Indholdsfortegnelse

Om Incita	1.
Om Incita Arbejdsgiveranalyse	1.
Jobsøgningsprocessen	2.
Ansættelser på særlige vilkår	10.
Unge med særlige behov	22.
Bæredygtighed	26.



Om Incita

Den erhvervsdrivende fond Incita har afdelinger i København, Aarhus og Herlev. Fondens formål er at fastholde og inkludere mennesker på arbejdsmarkedet. I 2022 fusionerede Incita med fonden Center for Autisme med Incita som fortsættende fond.

Fonden Incita har siden 1966 hjulpet mennesker med at udvikle kompetencer, så de kan leve et aktivt og ligeværdigt liv, som del af fællesskabet. Som erhvervsdrivende fond er Incita forpligtet til at geninvestere overskud i fondens formål.

Incita leverer velfærdsløsninger, der er bæredygtige både økonomiske og socialt – for samfundet og for den enkelte. Det gør vi sammen med kommuner, virksomheder og civilsamfund.

Vores medarbejdere er fagspecialister og motiveres af at gøre en forskel, når udfordringer står i vejen for at den enkelte bliver integreret eller fastholdt på det rummelige arbejdsmarked. Incita er en socialøkonomisk virksomhed med en vision om at gøre arbejdsmarkedet og uddannelsessektoren mere rummelig og tilgængelig – både i Incita og gennem partnerskaber med andre.



Om Incita Arbejdsgiveranalyse

Arbejdsgiveranalysen undersøger hvert år arbejdsgivernes holdninger til at ansætte udsatte ledige.

Arbejdsgiveranalyse 2024 bygger på 594 besvarelser fra virksomheder med max 200 ansatte i Region Midtjylland og Region Hovedstaden.

Analysen er baseret på svar fra respondenter, som angiver at være med til at træffe beslutninger om ansættelser.

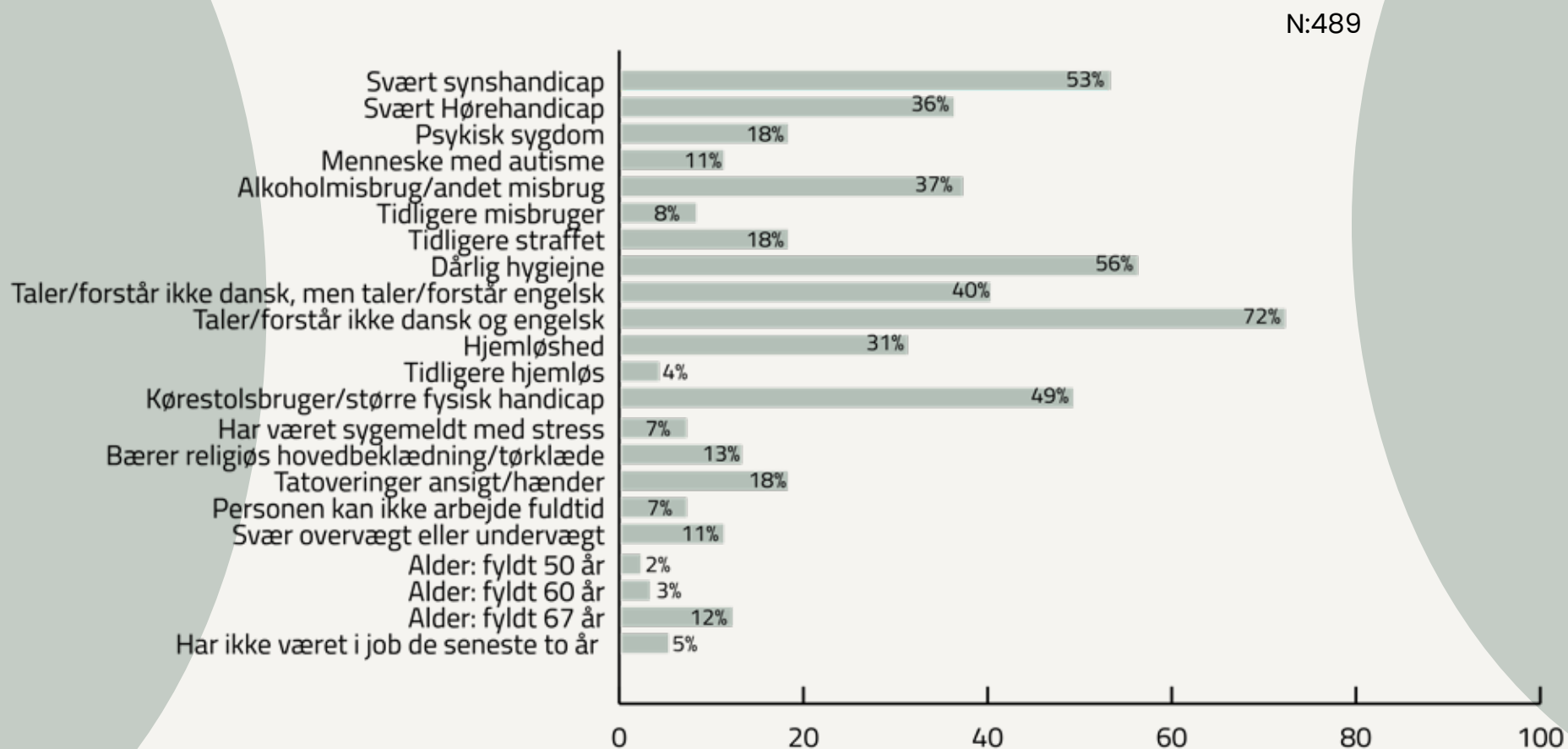
Små og mellemstore virksomheder repræsenterer en vigtig gruppe af samarbejdspartnere for Incita i bestræbelserne om at flere inkluderes i fællesskabet på arbejdsmarkedet.



Jobsøgningsprocessen

Arbejdsgiver-tolerance overfor funktionsnedsættelser m.m.

Spørgsmål: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en jobsamtale på din arbejdsplads?



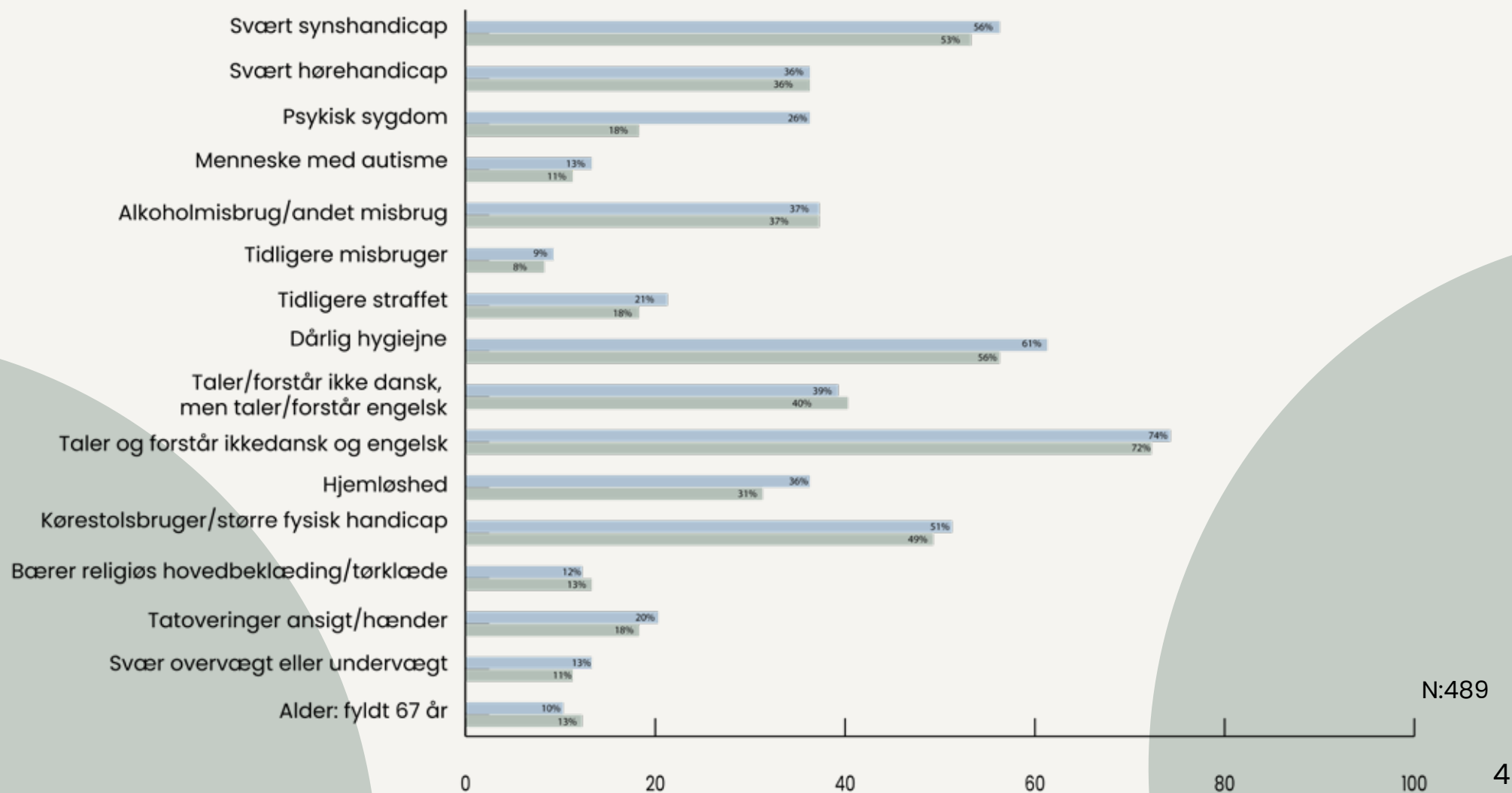
Arbejdsgiver-tolerance overfor funktionsnedsættelser m.m.

Spørgsmål: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en jobsamtale på din arbejdsplads?

Forskel på 2023 og 2024

År 2023

År 2024



N:489

Arbejdsgiverne taler lige ud

Spørgsmål: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en jobsamtale på din arbejdsplads?

Eksempler på besvarelser



Fuldstændig lige meget, hvad vedkommende kandidat kommer ud af. Det, der er vigtig for virksomhed, er hvorvidt, vedkommende kan være en del af vores værdisæt.



Kandidaten har en urealistisk forventning til aflønningen. På den baggrund har vi konkret fravalgt en kørestolsbruger i 2023, som havde kompetencerne, men havde en forventning om en virkelig høj løn, som ikke stod mål med uddannelsesniveaue og vores lønniveau i øvrigt.



Der kan skabes job til alle. Vi har både fysiske jobs og administrative jobs, så jobbet kan tilpasses fysisk formåen. Vi er dog ikke bemandet eller uddannet til at varetage ansvaret for personer med svære psykiske forhold. Medarbejdere skal her i nogen grad være "selvkørende". Vi har haft flere med diagnoser indenfor autismspektret, og vi har haft en ukrainsk gartner ansat, hvor kommunikationen foregik ved hjælp af Google. Vi kræver at kandidaterne er pålidelige, idet vi arbejder med personlige oplysninger.



Har aldrig fået en ansøgning.



Ryger.



Manglende hygiejne ville diskvalificere.



N: 45 fritekst-besvarelser i alt.

Svarene fordeler sig overordnet i 4 kategorier.

Ansætter ikke lige pt

Har ikke erfaring med ansatte på særlige vilkår

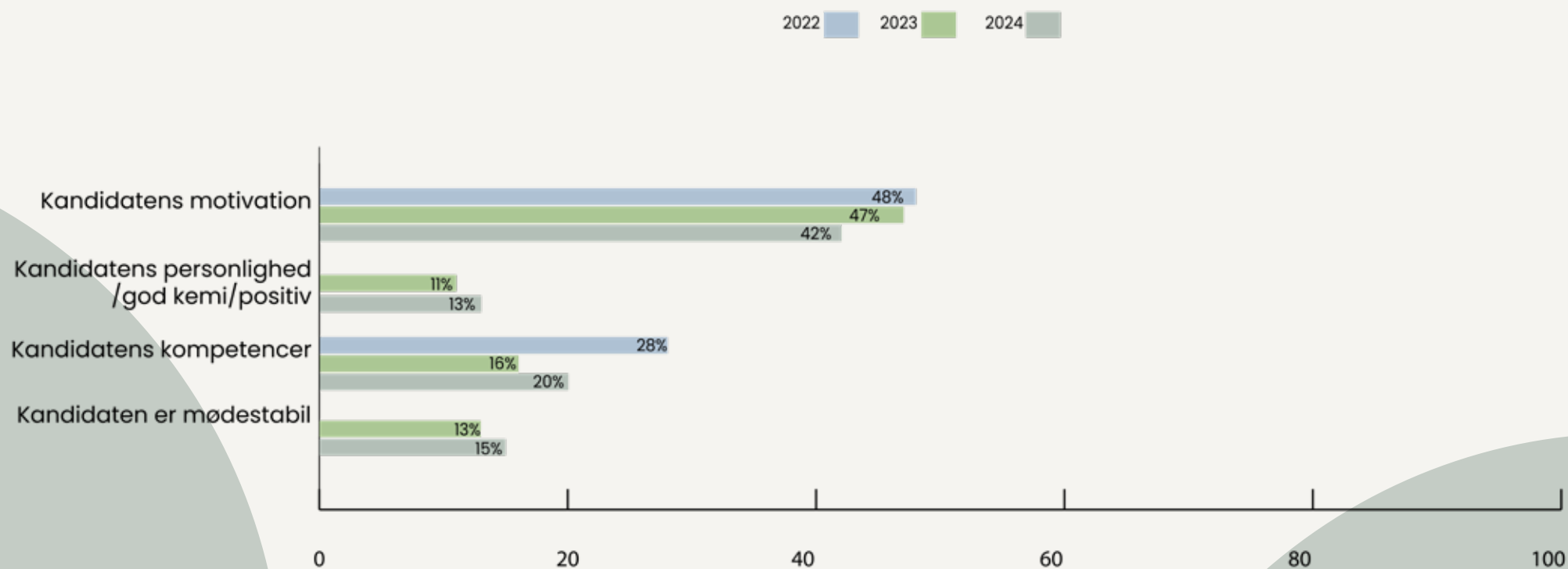
Har ikke egnede arbejdsopgaver

Får ingen ansøgninger fra målgruppen og er ikke selv opsøgende

Arbejdsgiver-vurdering af kompetence overfor motivation

Spørgsmål: Hvilke forhold lægger du mest vægt på, når du skal vurdere, om du vil ansætte en person i praktik?

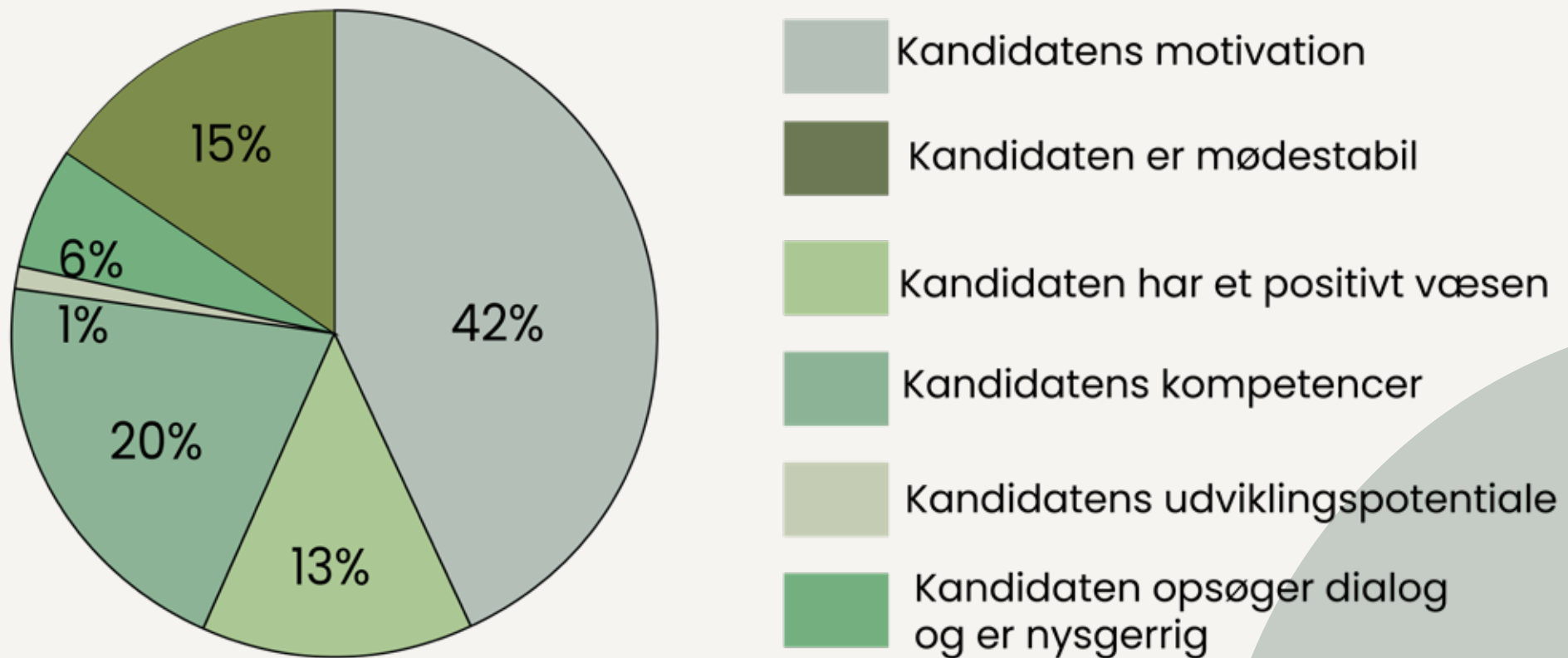
Udvikling gennem årene 2022-2023-2024



Arbejdsgiver-vurdering af kompetence overfor motivation

Spørgsmål: Hvad er det vigtigste, når du vurderer om du kan tilbyde praktik eller ansættelse?

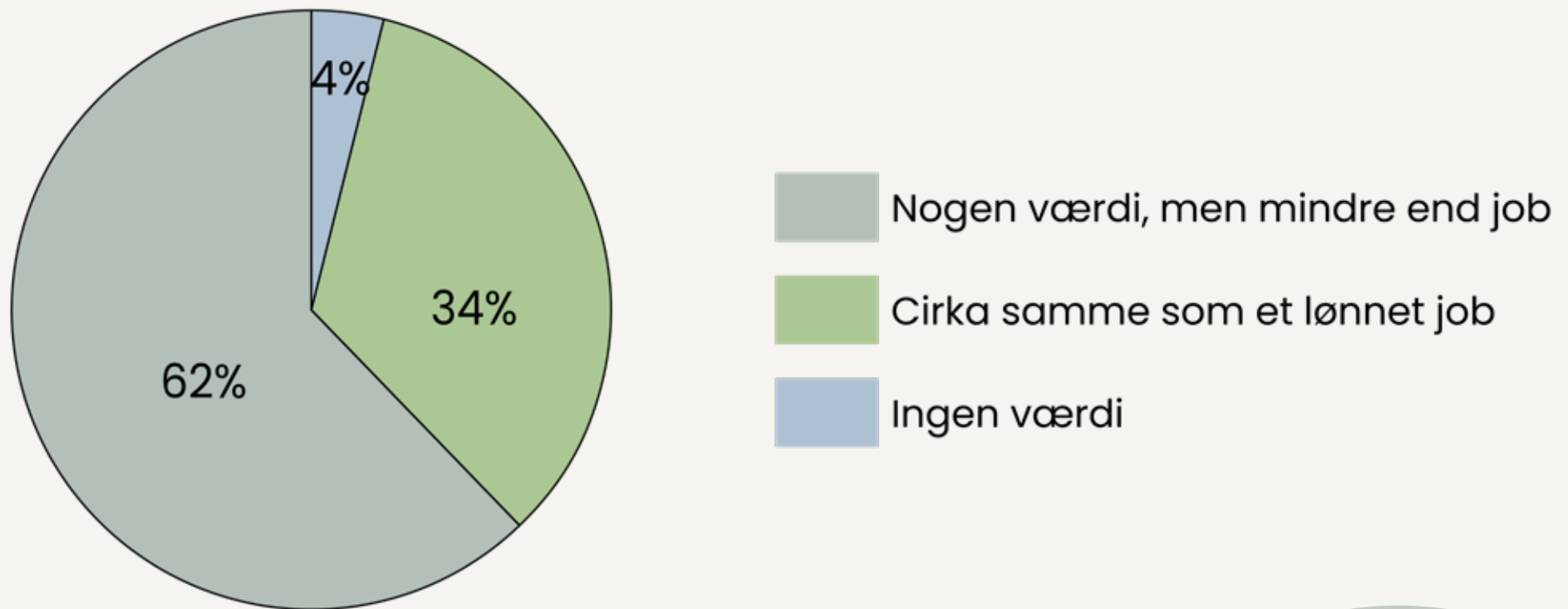
N:505



Arbejdsgiver-vurdering af ulønnet praktik vs. lønnet arbejde

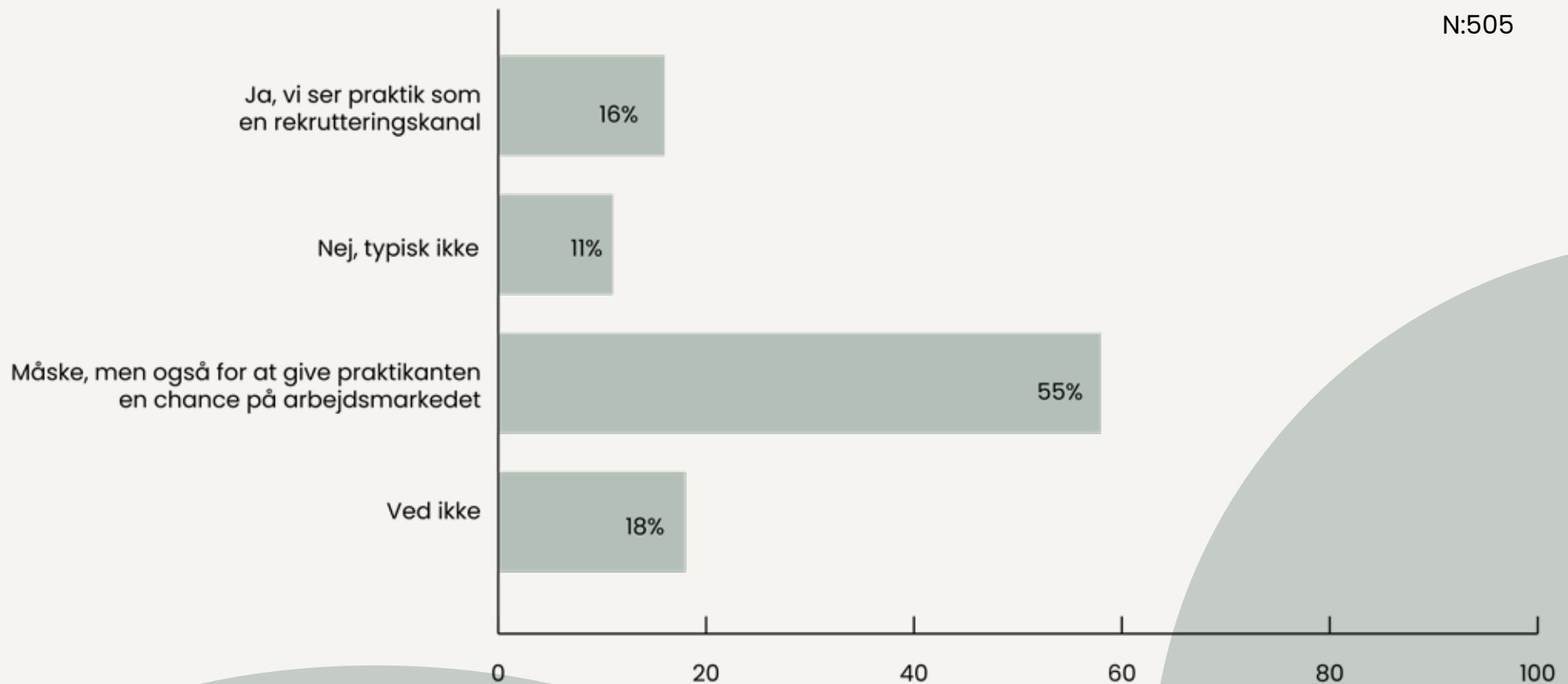
Spørgsmål: Hos en ansøger, hvordan vurderer du generelt værdien af praktik sammenlignet med værdien af lønnet arbejde på et CV?

N:505



Arbejdsgiver-motivation for at tage imod kandidater i praktik eller løntilskud

Spørgsmål: Hvis din arbejdsplads tager imod en ledig i praktik eller løntilskud, gør i det så for at ansætte personen på længere sigt?

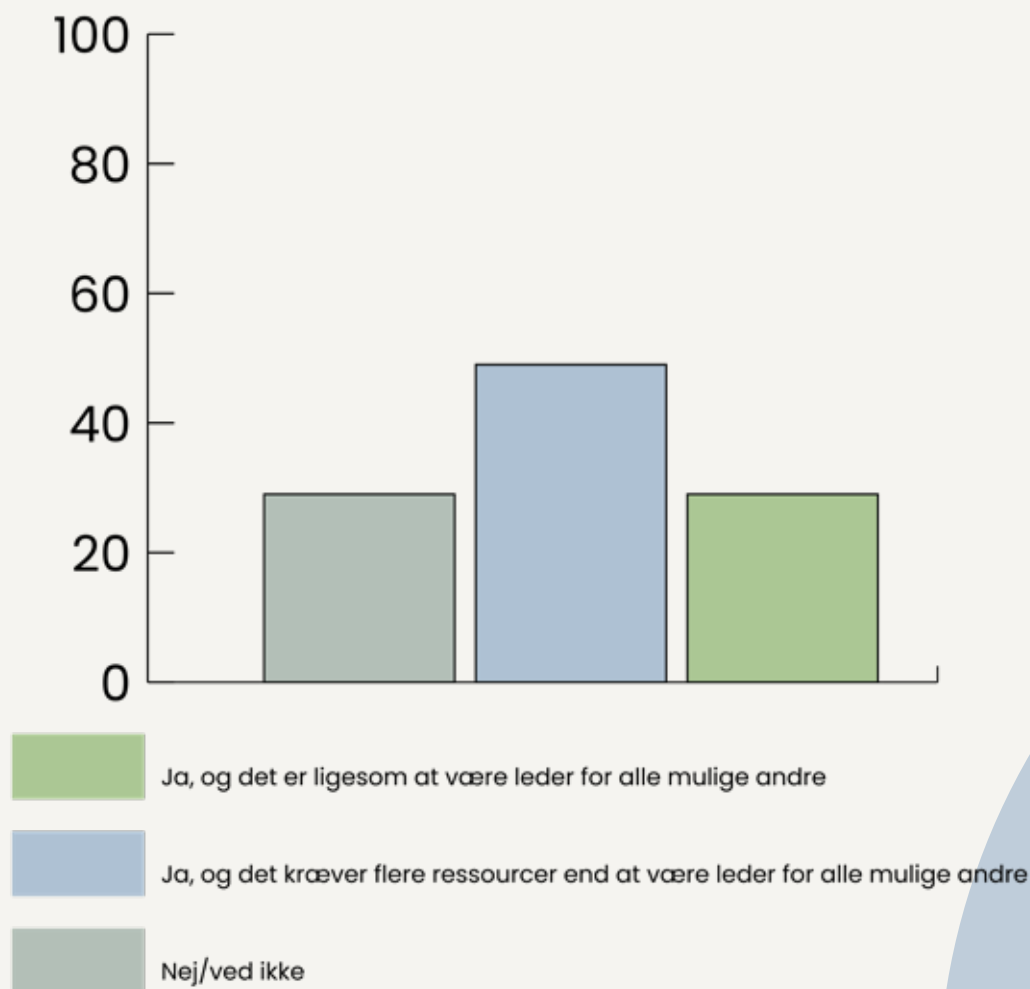




Ansættelser på særlige vilkår

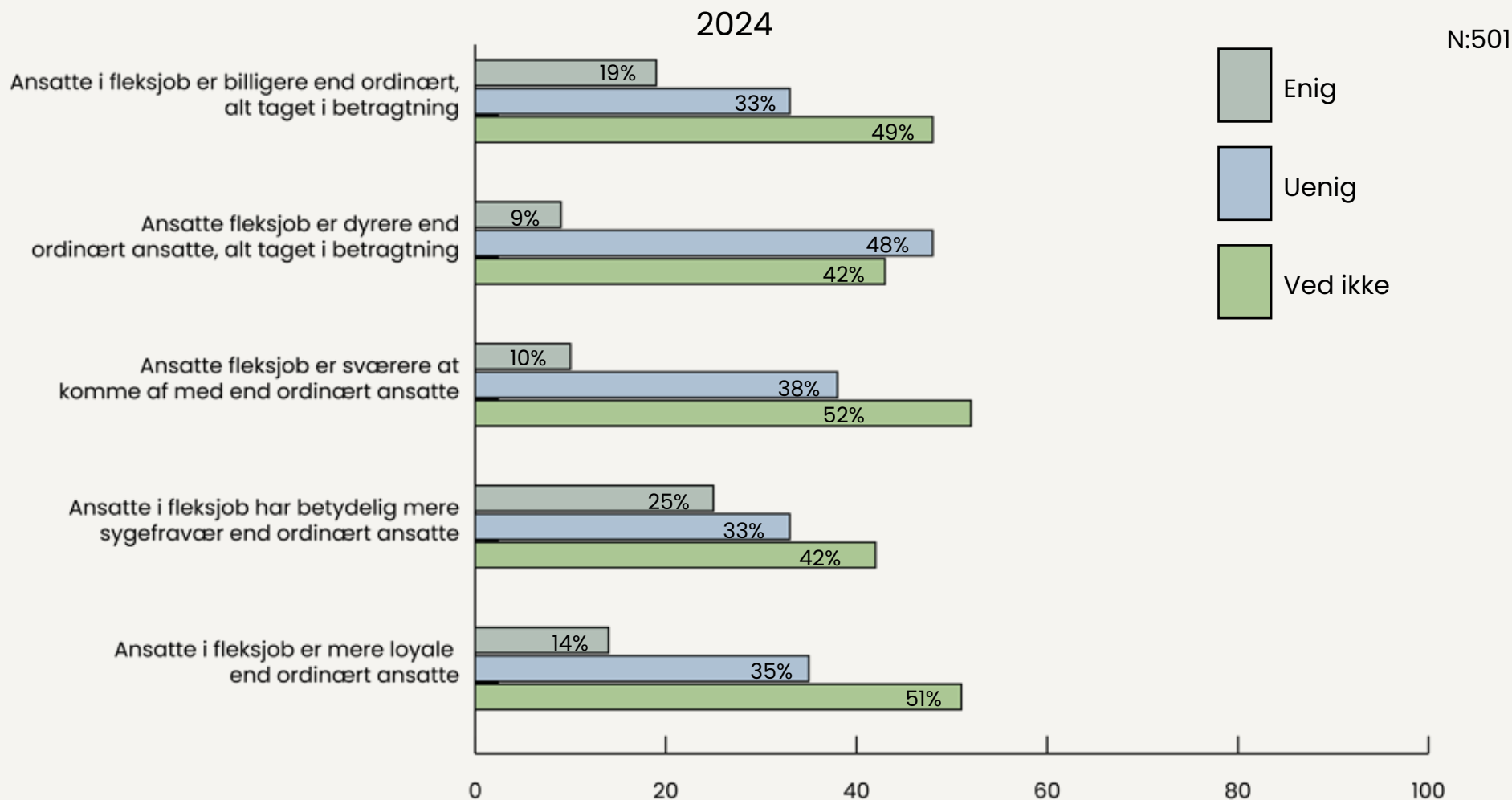
Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte på særlige vilkår

Spørgsmål: Har du erfaring med at være leder for "mere skrøbelige" eller udsatte medarbejdere, fx ansatte i fleksjob?



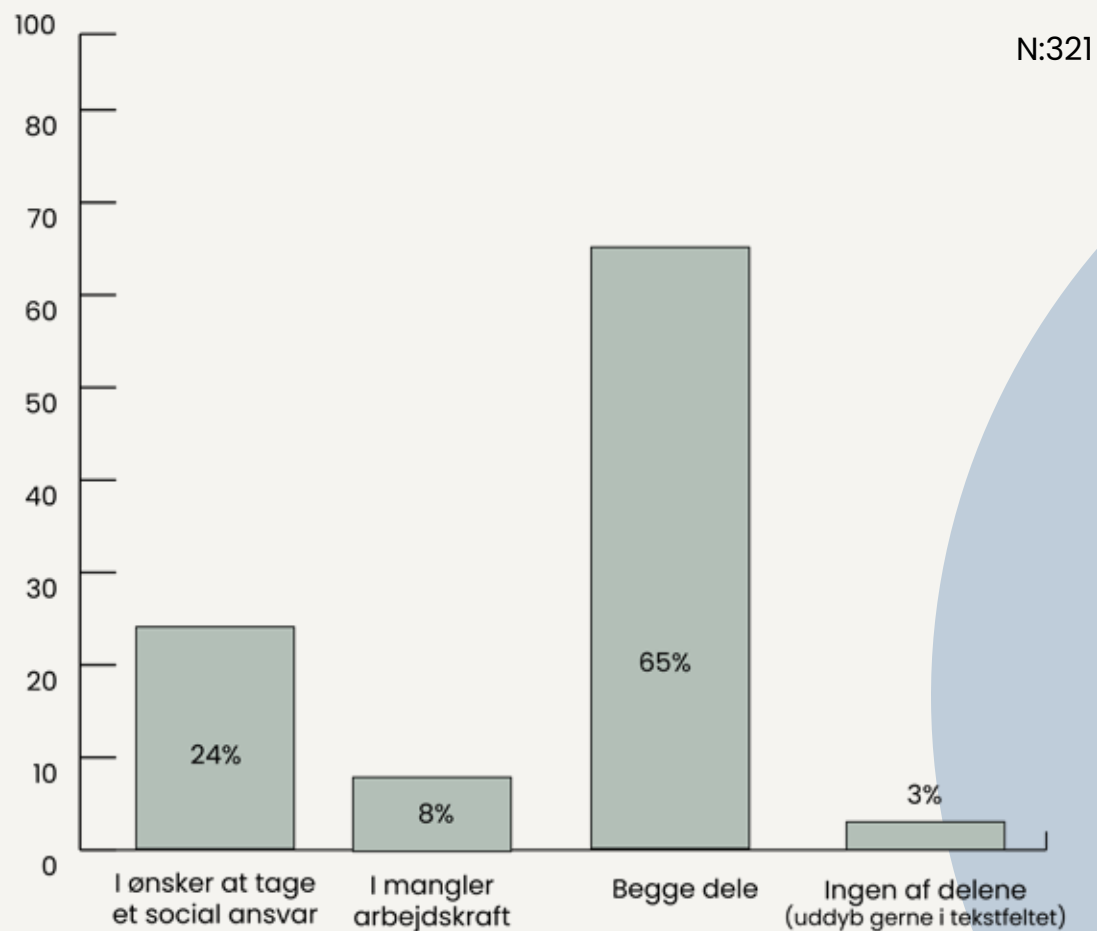
Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte på særlige vilkår

Spørgsmål: Er du enig eller uenig i følgende udsagn



Arbejdsgiver-motivation for at ansætte på særlige vilkår (praktik, løntilskud, småjob, fleksjob)

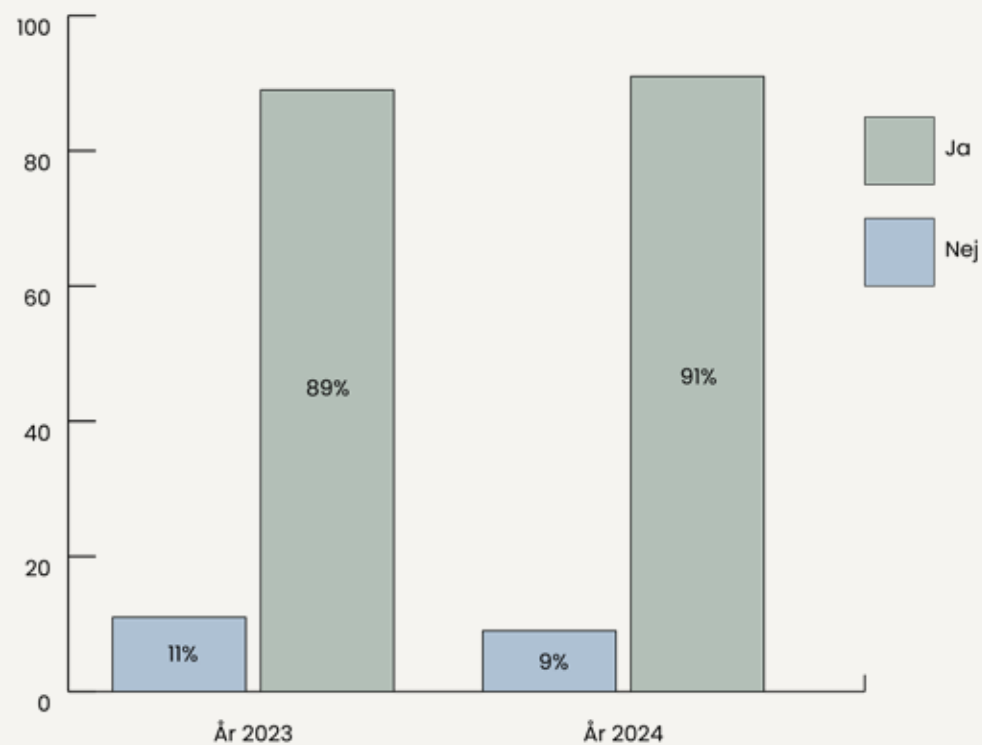
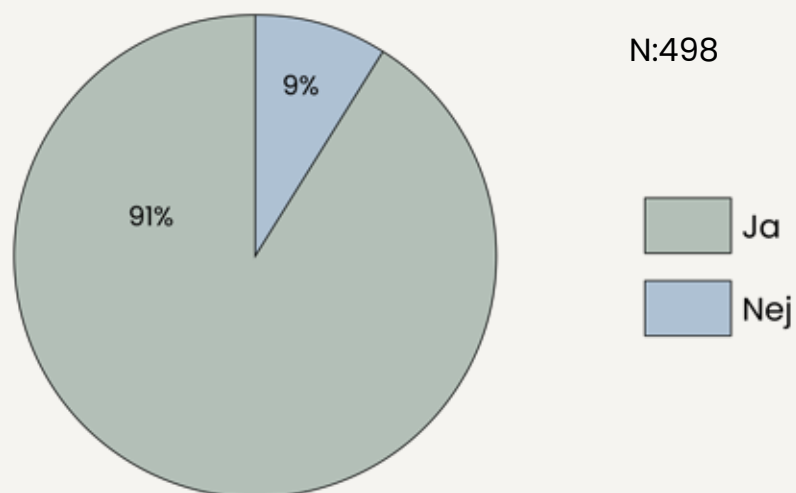
Spørgsmål: Hvis din arbejdsplads ansætter en ledig i praktik, løntilskud, småjob eller fleksjob, er det så fordi:



Arbejdsgiver-kendskab til fleksjob

Spørgsmål: Er du bekendt med "fleksjob"?

Fleksjob er et tilbud til personer, der pga. en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår

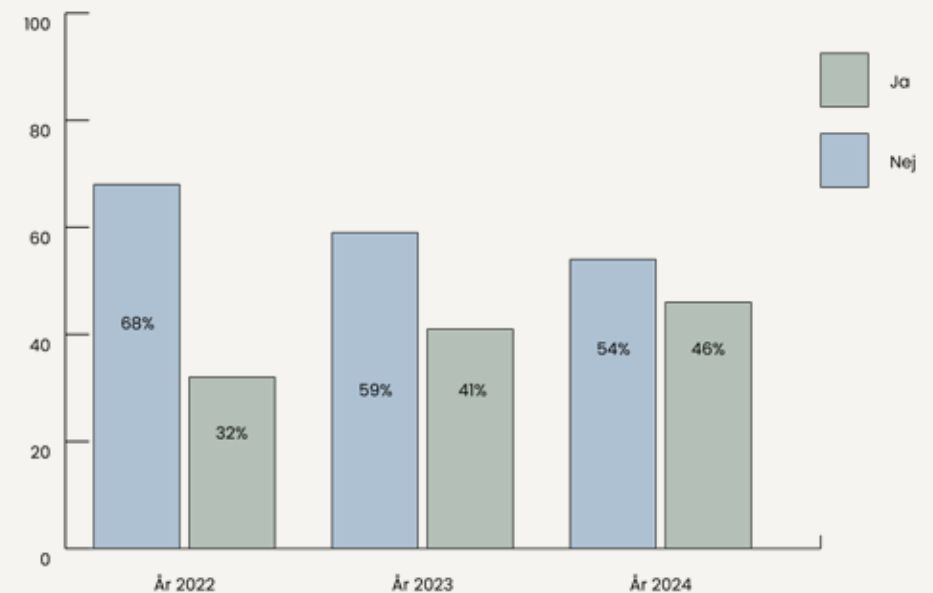
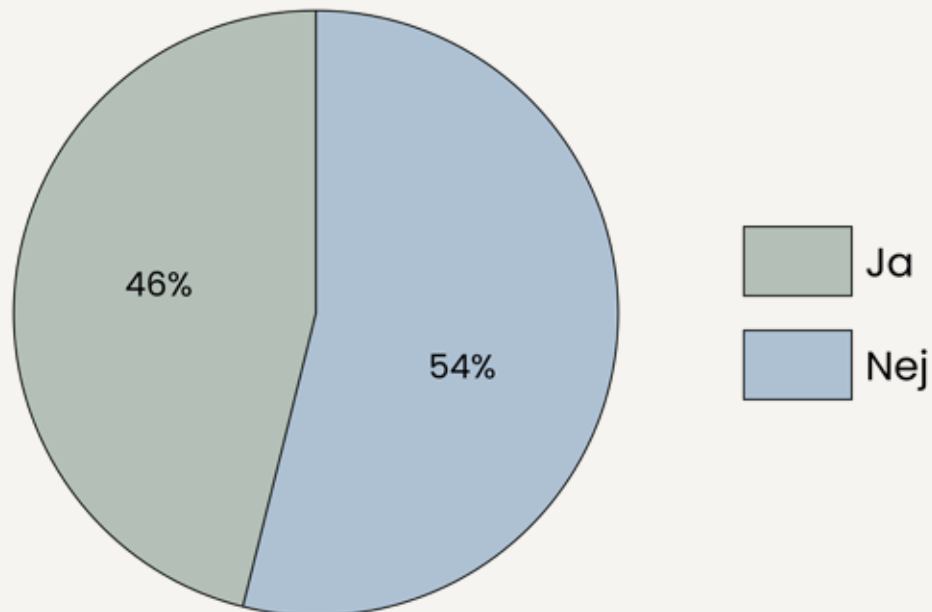


Arbejdsgiver-kendskab til småjob/"lønnede timer"

Spørgsmål: Er du bekendt med "småjob"?

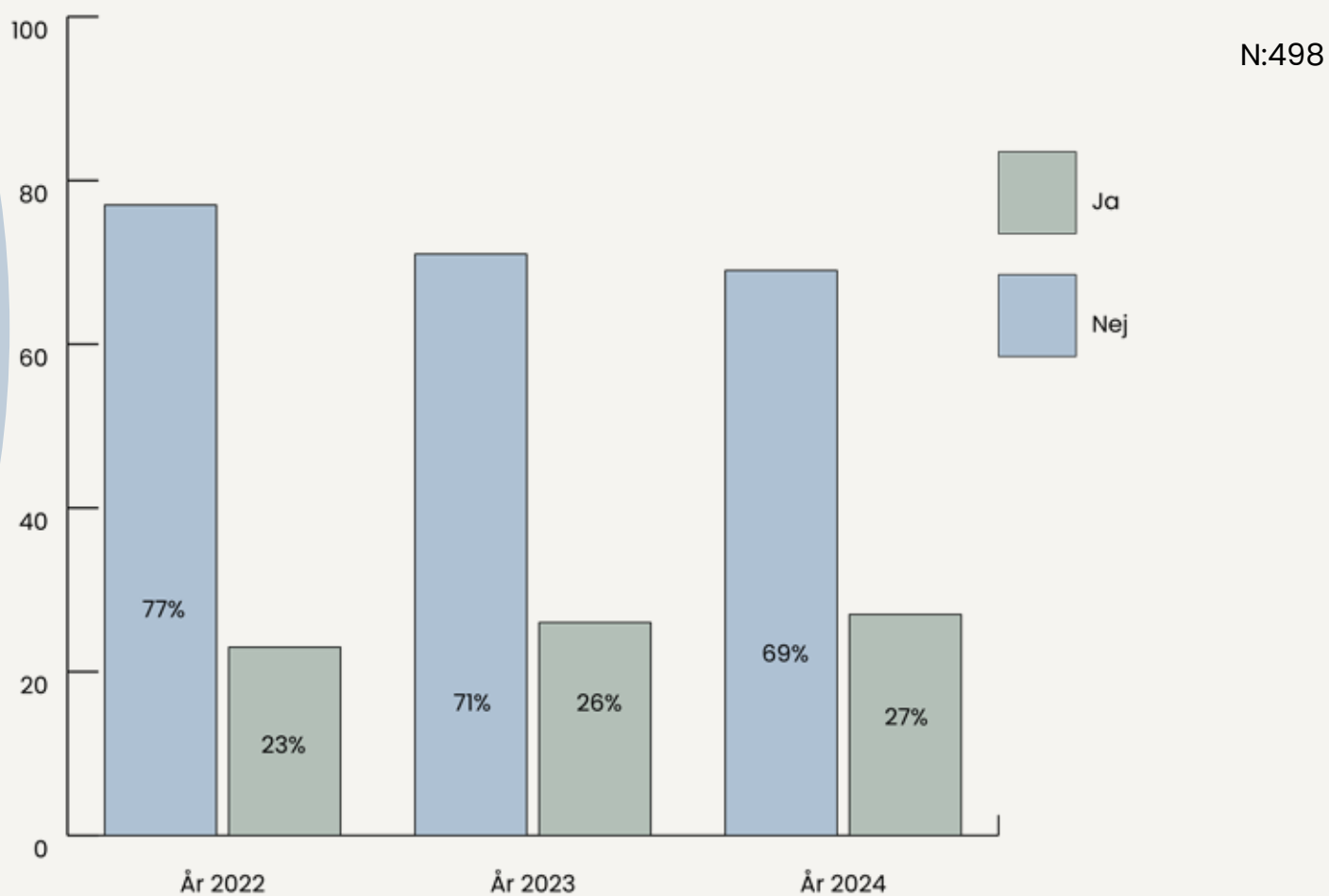
Altså at kontanthjælpsmodtagere ansættes med løn i få timer om ugen (fx 4 timer), som supplement til at modtage offentlig ydelse

N:498



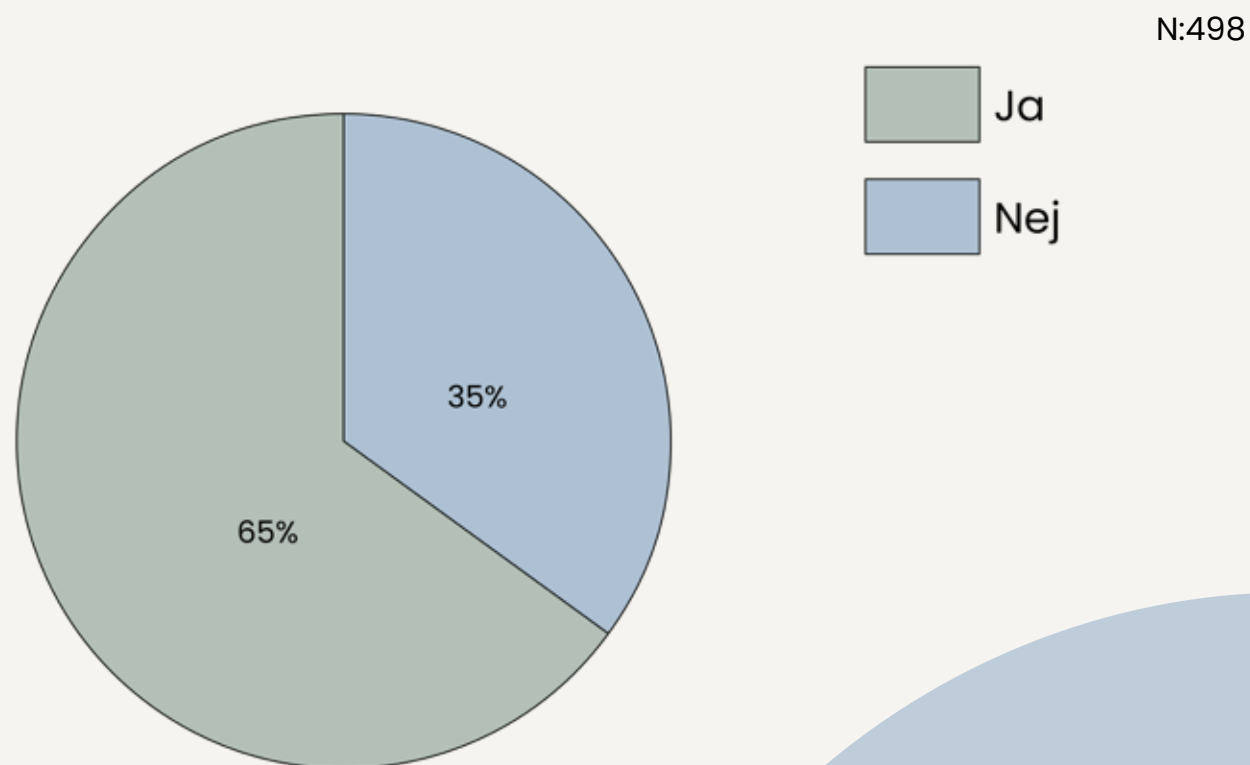
Arbejdsgiver-erfaring med småjob over tid

Spørgsmål: Har din arbejdsplads haft mennesker ansat i småjob



Arbejdsgiver-indstilling til småjob

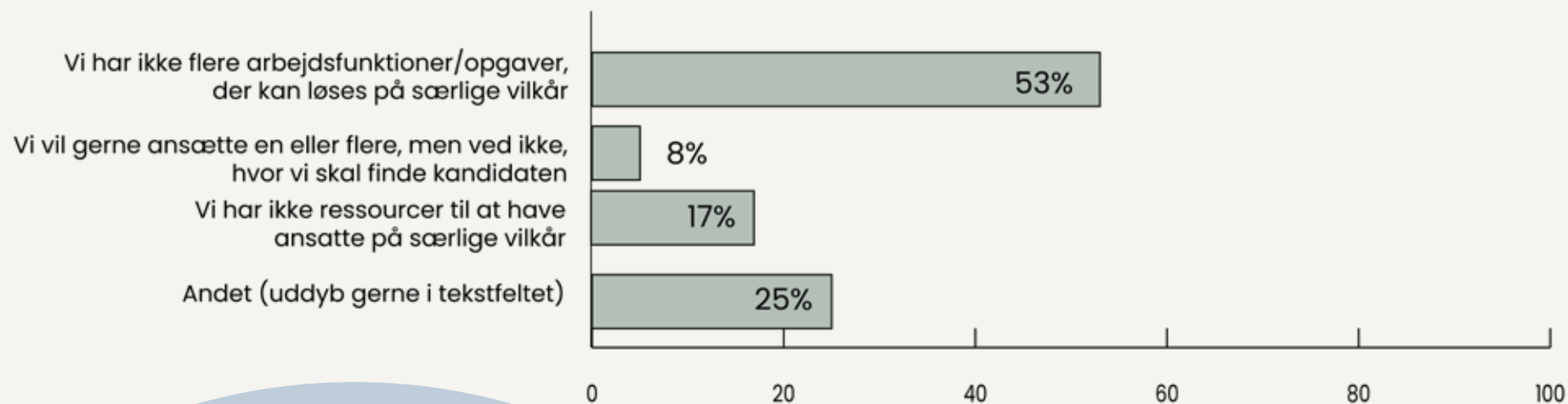
Spørgsmål: Kan du forestille dig, at I ansætter medarbejder i småjob?



Arbejdsgiver-barrierer for inklusion

Spørgsmål: Hvorfor har I ikke flere ansat på særlige vilkår (praktik, løntilskud, småjob, fleksjob)?

N:498



Arbejdsgiver-barrierer for inklusion

Spørgsmål: Hvorfor har I ikke flere ansat på særlige vilkår (praktik/løntilskud, i småjob eller fleksjob)?

Eksempler på besvarelser:



Vi har ikke ressourcer til at tage flere ind på særlige vilkår, men har flere som er i arbejde lige nu.



Vi har ikke behov for at ansætte flere, hverken på særlige vilkår eller alm. vilkår.



Der er ingen, der søger og det er svært, når det kun er 4 ugers praktik med en der har et særligt behov og se om det kan være nogen for begge parter.



Vi har ikke helt styr på reglerne omkring de her ansættelser, da vi arbejder med børn og unge efter skoletid.



Der bliver ikke henvist og virksomhed er ikke direkte søgende.



Det kunne være interessant - noget nyt for os. Vi skal også indstille os på, hvad der kan lade sig gøre og ikke tænke i vante tankegange.



Vi har desværre haft dårlig erfaring med fleksjob.



N: 122 fritekst-besvarelser i alt.

Svarene fordeler sig overordnet i 4 kategorier.

Ansætter ikke lige pt

Har ikke økonomi/ressourcer til det

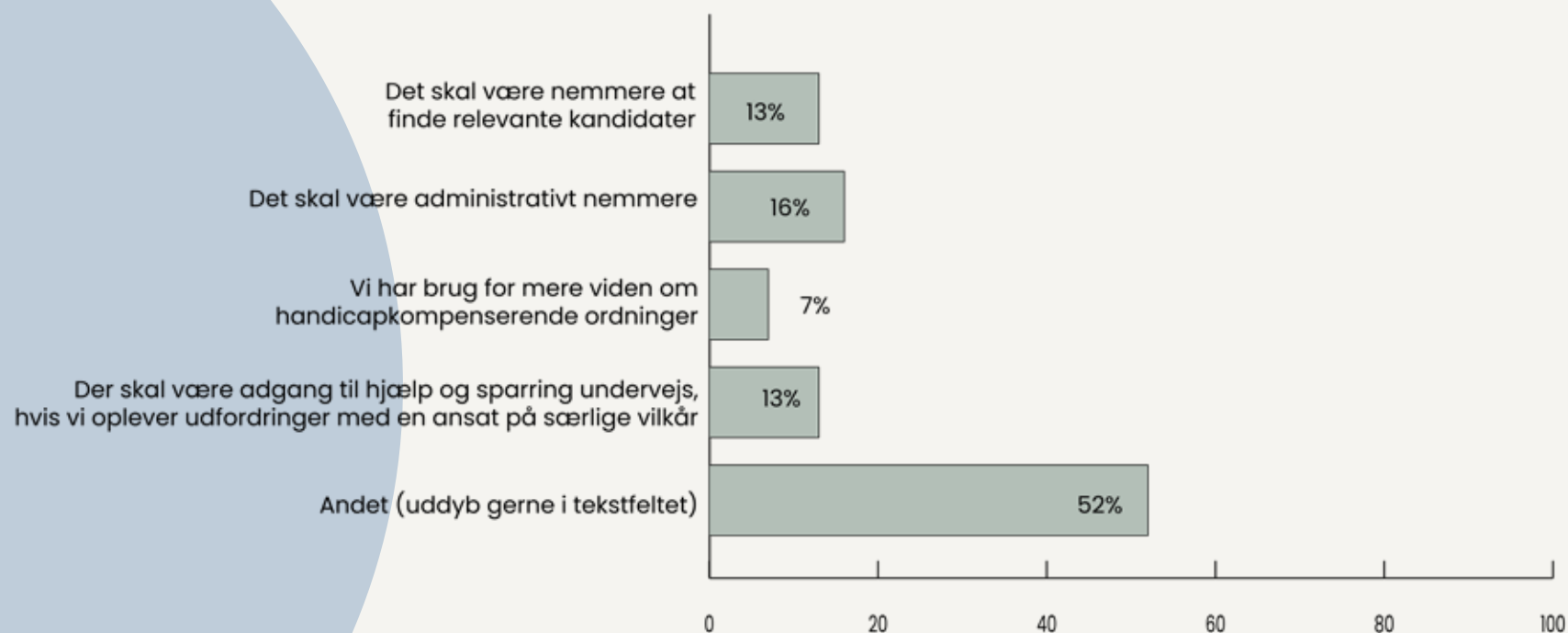
Har ikke egnede arbejdsopgaver

Får ingen ansøgninger fra målgruppen og er ikke selv opsøgende

Arbejdsgiver-ideer til mere inklusion

Spørgsmål: Hvad skal der til for at din virksomhed fremover ansætter flere mennesker på særlige vilkår (praktik, løntilskud, småjob, fleksjob)?

N:497



Arbejdsgiver-barrierer for inklusion

Spørgsmål: Hvad skal der til for at din virksomhed fremover ansætter flere mennesker på særlige vilkår (praktik/løntilskud, i småjob eller fleksjob)?

Eksempler på besvarelser:



Det kræver samme ledelse om den ansatte har 3 eller 37 timer og derfor er det begrænset hvor mange der kan være i flkesjob.



At der bliver nemmere "plug and play" løsninger. Altså at kandidaten selv byder ind med hvilke opgaver han/hun kan løse. Så vi ikke skal lede efter opgaver til dem.



Vi bliver ikke tilbudt nogen. Vi modtager ingen henvendelser fra dem som kunne fordele dem.



Det skal være administrativt nemmere og der skal være adgang til sparring undervejs.



Vi skal have behov for ekstra hjælp (Lille forretning).



Vi har ikke ressourcer dertil - det kræver timer af leder og de timer, er der ikke.



Vi skal have et økonomisk overskud i budget.



Kræver for mange ressourcer.



Vi ansætter normalt ikke folk på særlige vilkår.



N: 251 fritekst-besvarelser i alt.

Svarene fordeler sig overordnet i 5 kategorier.

Ansætter ikke lige pt

Har ikke økonomi/ressourcer til det

Har ikke egnede arbejdsopgaver

Det skal være administrativt lettere

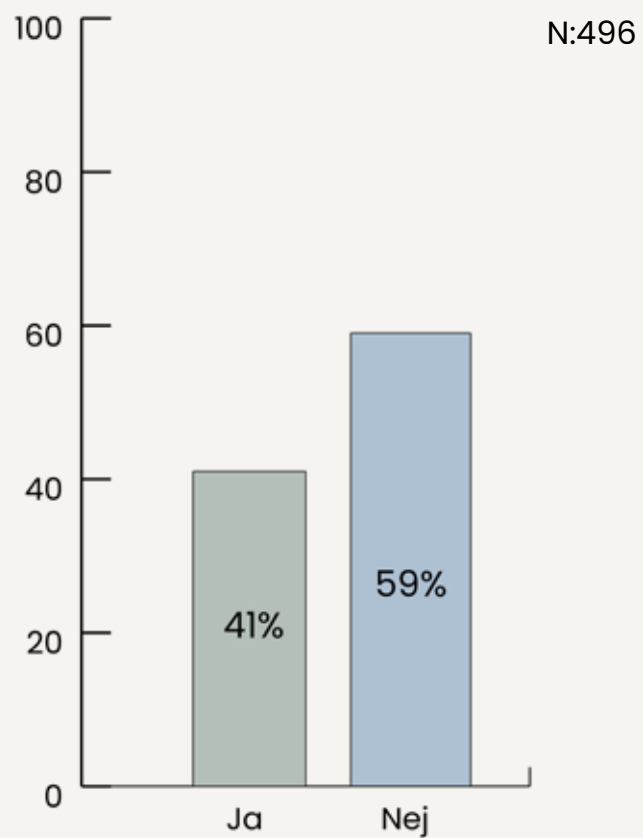
Får ingen ansøgninger fra målgruppen og er ikke selv opsøgende



Unge med særlige behov

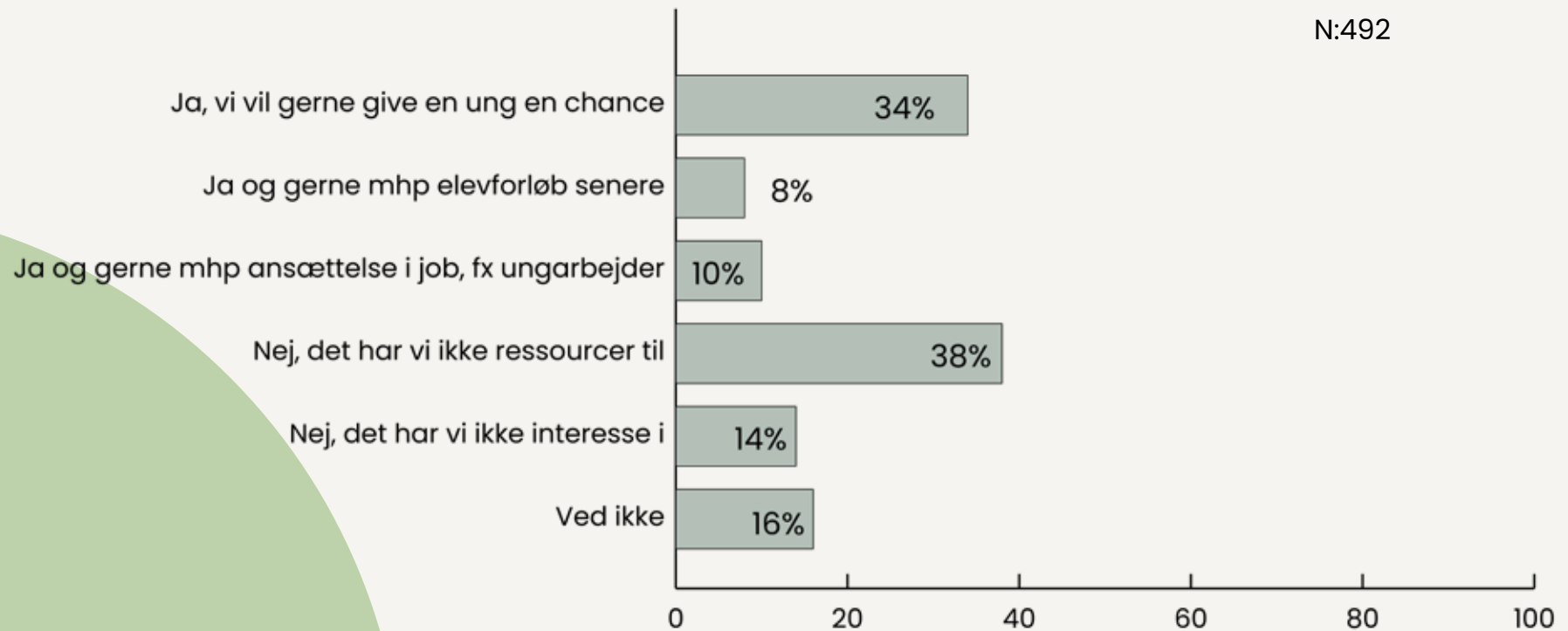
Arbejdsgiver-kendskab til stu

Spørgsmål: Er du bekendt med stu - den særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse



Arbejdsgiver-motivation for at hjælpe en ung ind på arbejdsmarkedet

Spørgsmål: Kan du forestille dig, at din arbejdsplads tager en stu-elev i praktik?



Arbejdsgiver giver gode råd til unge

Spørgsmål: Har du et godt råd til unge med særlige behov (fx handicap), der gerne vil have et job?

Eksempler på besvarelser:



Husk at se dit handicap op imod det job, du skal udføre, så det ikke bliver urealistisk.



De kunne starte med at lave frivilligt arbejde og derved få erfaring.



Vær så ærlig om dine begrænsninger som muligt. Tag imod de udfordringer, arbejdspladsen tilbyder, og bed om hjælp, hvis det overstiger dine muligheder i situationen.



Vær åben og fortæl, at din handicap også indebærer nogle styrker / fordele for en arbejdsplads.



Forfølg ligesom andre unge drømmen, men benyt den rådgivning og vejledning, som er mulig - og vær realistisk.



Vær interesseret og positiv.



Prioriter at komme i lange praktikker. Det vægter højere på CV'et end mange praktikker.



Fortæl hvilke kompetencer du har og fokuser på dette.



Klø på!



N: 217 fritekst-besvarelser i alt.

Svarene fordeler sig overordnet i 7 kategorier:

Vær ærlig

Vis motivation og gejst

Vær opsøgende og tag kontakt

Hav realistiske forventninger til jobbet

Fokuser på styrker og kompetencer

Tro på det. Tro på dig selv!

Vær mødestabil

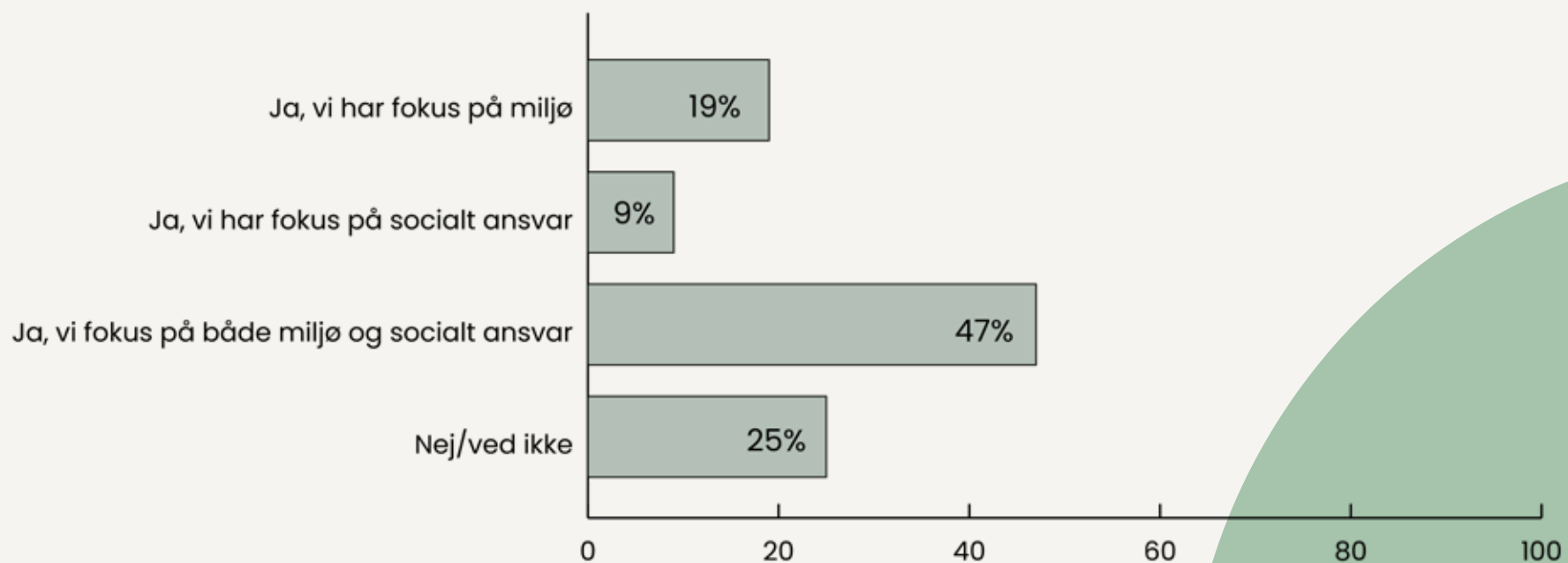


Bæredygtighed

Arbejdsgiver-fokus på bæredygtighed

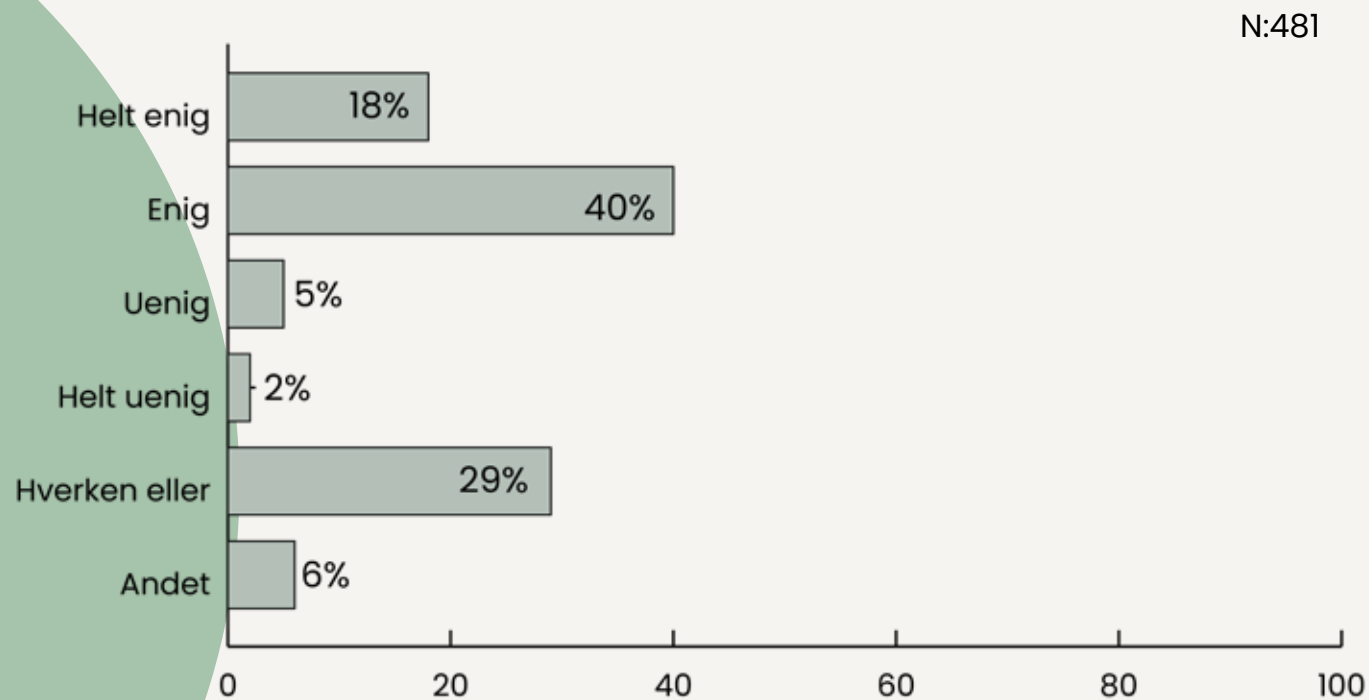
Spørgsmål: Har din arbejdsplads fokus på bæredygtighed? Det kan fx i forbindelse med ESG-rapportering eller lignende

N:481



Arbejdsgiver-fokus på socialt ansvar i bæredygtighed

Spørgsmål: Er du enig i følgende udsagn: "Tidens generelle fokus på bæredygtighed betyder, at virksomhederne bliver mere opmærksomme på at tage et socialt ansvar fx ved at ansætte flere mennesker på særlige vilkår"



Det er tilladt at citere fra Incita Arbejdsgiveranalyse 2024 med Incita angivet som kilde.



INCITA

Den erhvervsdrivende fond Incita CVR: 66946819

Besøg vores hjemmesider:

www.incita.dk

www.centerforautisme.dk

www.incitaskolerne.dk

For yderligere oplysninger, kontakt:

Adm. direktør

Christina Grøntved

Mail: cgr@incita.dk

Telefon 4078 8284