



Incita Arbejdsgiveranalyse
2025 udkommer for
10. gang.

Særlige temaer 2025:

- Unge med særlige behov
- Autisme. Bæredygtighed
- 10 år med det rummelige arbejdsmarked



Incita Arbejdsgiveranalyse 2025

10 års jubilæumsudgave





Indholdsfortegnelse

Om Incita	1
Om Incita Arbejdsgiveranalyse	1
Ansættelse på særlige vilkår & kandidater med særlige behov	2 - 25
Unge med særlige behov	26 - 31
Kandidater med autisme	32 - 36
Bæredygtighed & social ansvarlighed	37 - 39
Jobsøgning på særlige vilkår	40 - 43
10 år med Arbejdsgiveranalysen Hvordan er det gået på det rummelige arbejds- marked?	44 - 55
Kontaktinfo - rettigheder	56



Om Incita

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 et eventuelt overskud i fondens formål.

I 2022 blev fonden Center for Autisme en del af Incita og fik dermed mulighed for at fortsætte sin mission om at øge trivsel og selvstændighed for mennesker med autisme.

Den samlede fond leverer velfærds løsninger, 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.

Fonden 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.



Incita Arbejdsgiveranalyse

Fonden udarbejder hvert år Incita Arbejdsgiveranalyse, som er med til at tilvejebringe viden om de danske arbejdsgivers holdning til inklusion af mennesker med særlige behov på arbejdsmarkedet.

Arbejdsgiveranalysen 2025 bygger på 578 besvarelser fra virksomheder med max 200 ansatte i Region Midtjylland og Region Hovedstaden. Analysen bygger 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 og Center for Autisme i bestræbelserne på at flere inkluderes i fællesskabet på arbejdsmarkedet.





Ansatte på særlige vilkår & kandidater med særlige behov

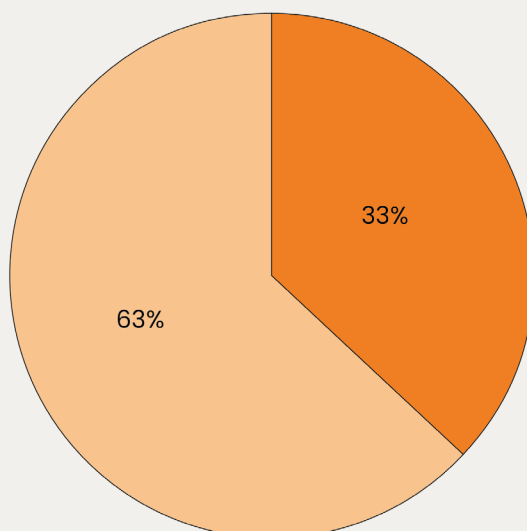
Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Har jeres arbejdsplads inden for det seneste år haft ansatte i **virksomhedspraktik**?

2025

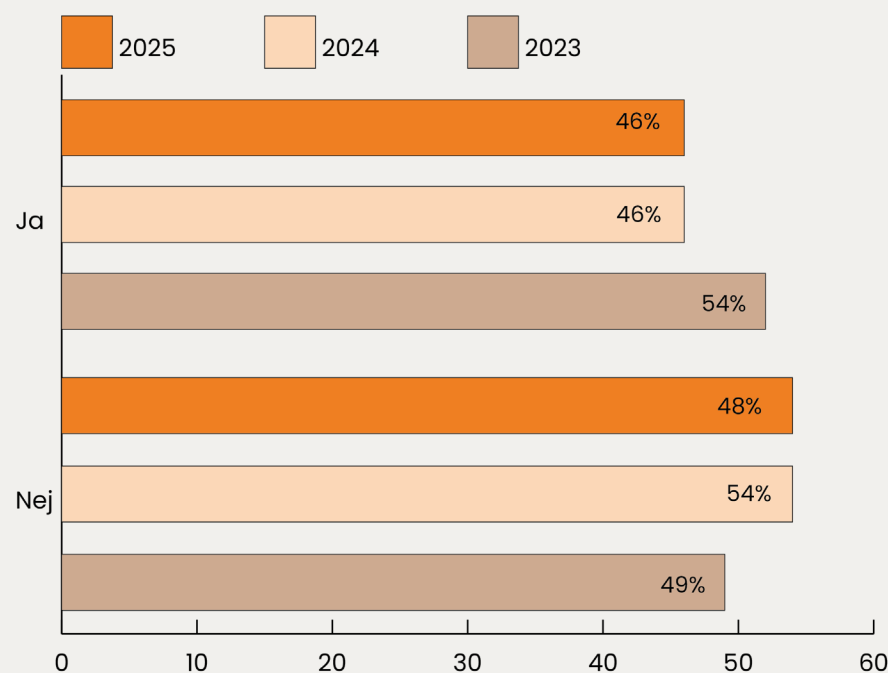
Ja Nej



N578



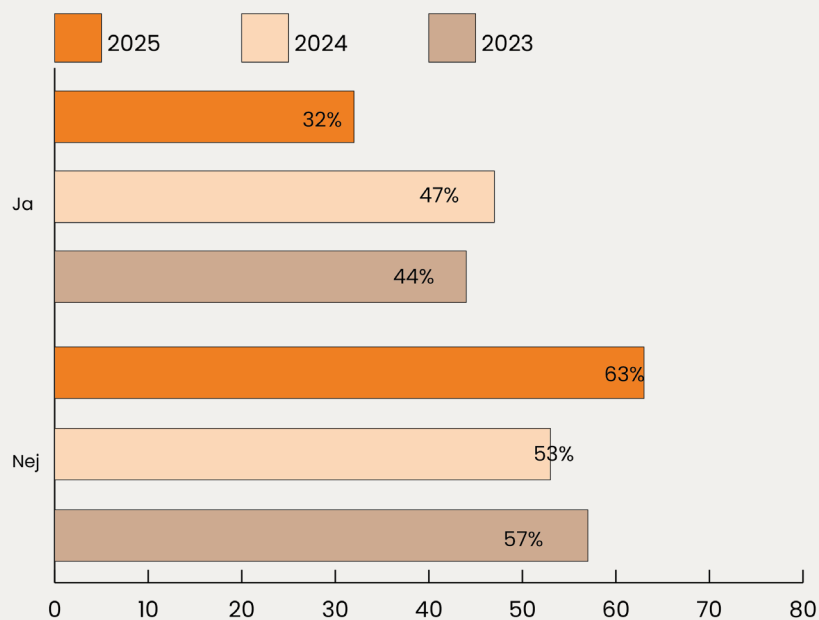
Har jeres arbejdsplads inden for det seneste år haft ansatte i **fleksjob**?



N578

Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår

❓ Har jeres arbejdsplads inden for det seneste år haft ansatte i småjob?



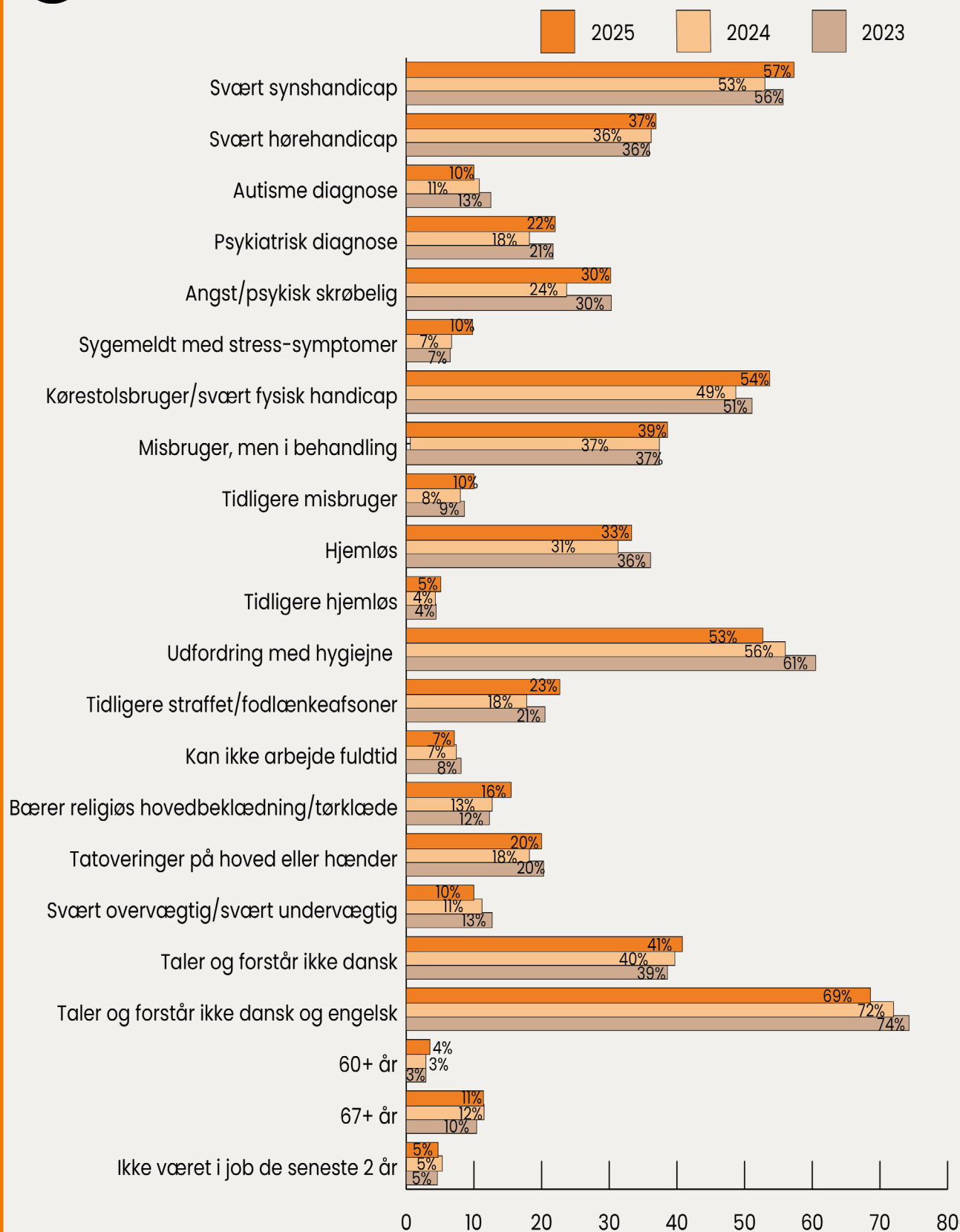
N576



Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv **diskvalificerer til en jobsamtale** på jeres arbejdsplads?



N490

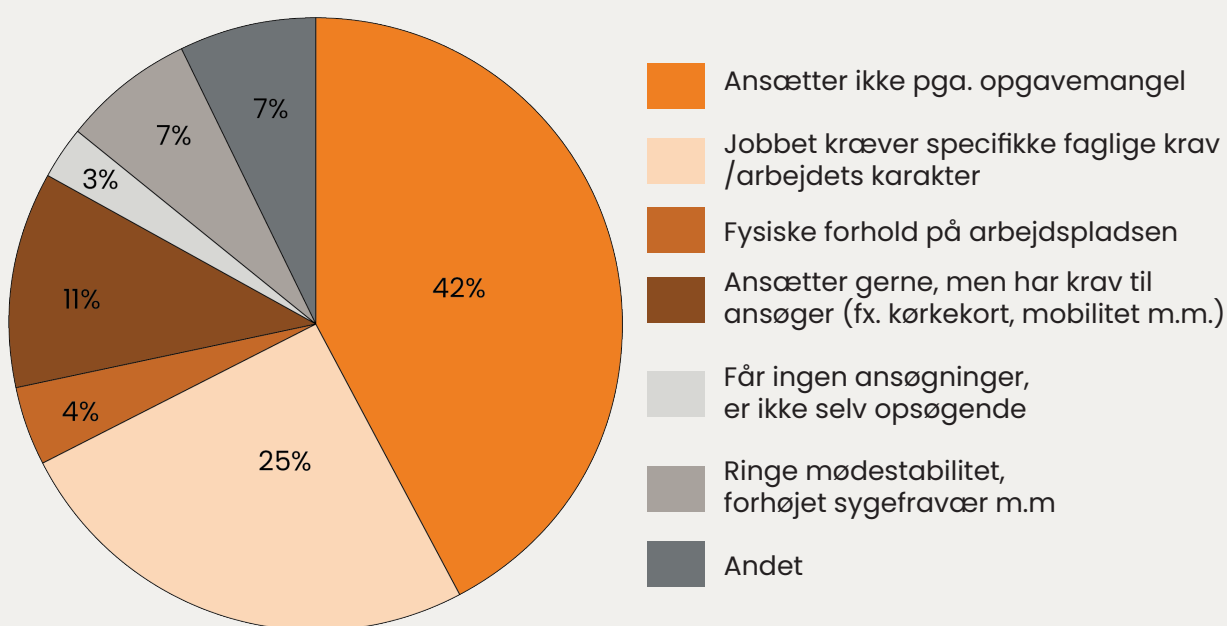
Fritekst besvarelser



Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv **diskvalificerer til en jobsamtale** på jeres arbejdsplads?



I alt har vi fået 71 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 7 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Hvis der er høj fraværsrisiko eller høj sygerisiko. Vi er et lille sted og afhængige af at folk møder stabilt ind"

"Da vi arbejder med lægemidler, er misbrug af en hver art ikke forenelig med et job i virksomheden"

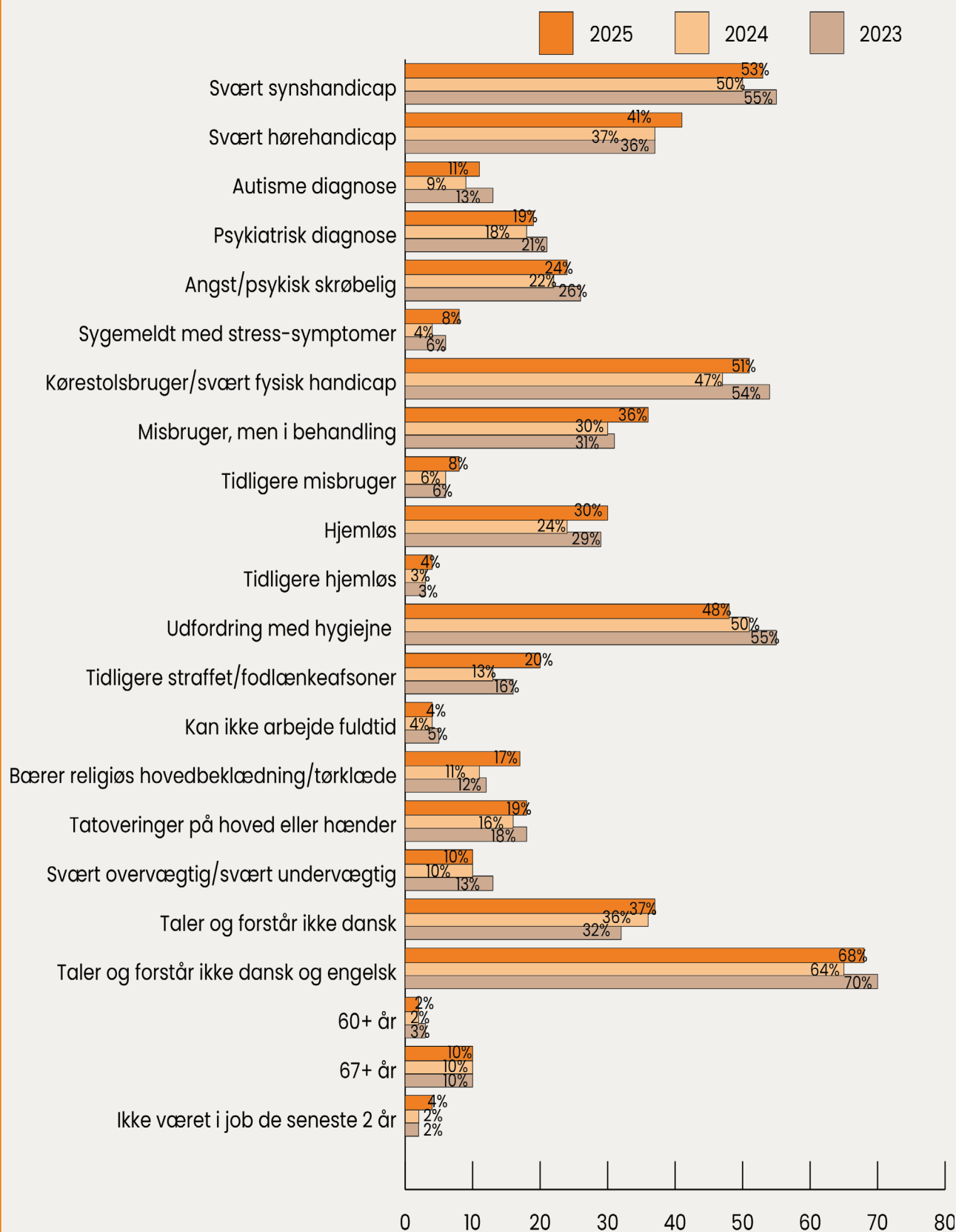
"Kandidaten kan ikke være fysisk svag, da det er fysisk hårdt arbejde"

"Der er i princippet ikke noget der diskvalificerer fra starten, men det vil være svært for en graver at være kørestolsbruger"

Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Er der forhold hos ansøgere som i sig selv **diskvalificerer til at komme i virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?



N490

INCITA

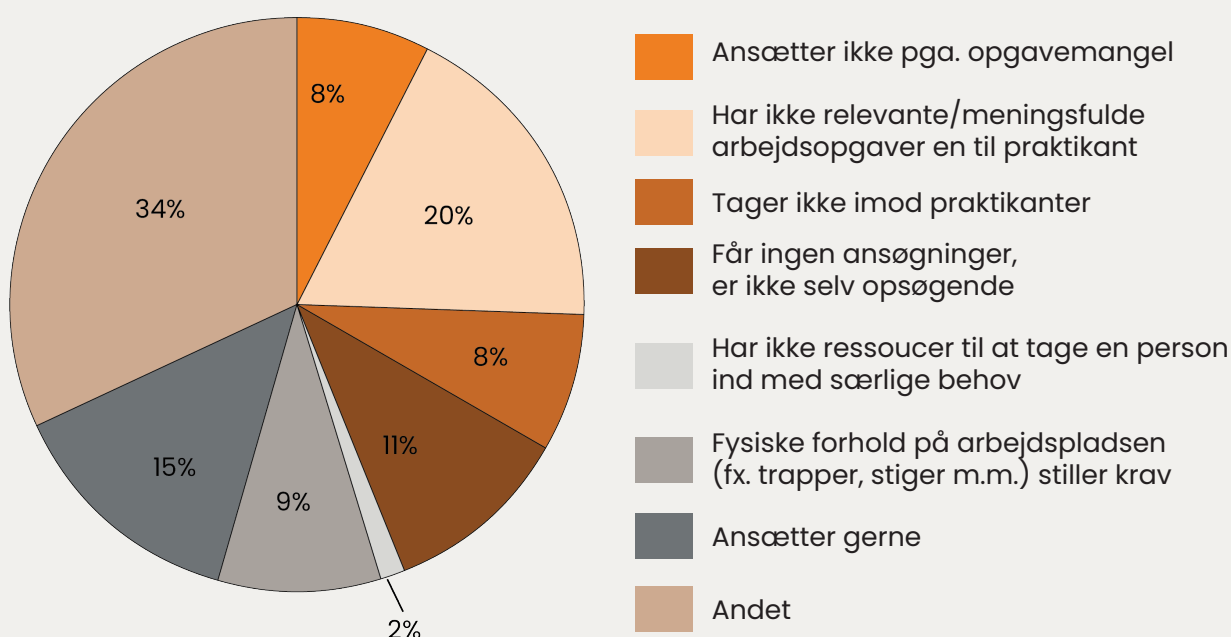
Fritekst besvarelser



Er der forhold hos ansøgere som i sig selv **diskvalificerer til at komme i virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?



I alt har vi fået 61 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 8 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Det eneste der hindrer er spørgsmålet om behov og økonomi"

"Vi har ikke arbejde der kan berettige til en meningsfuld praktik"

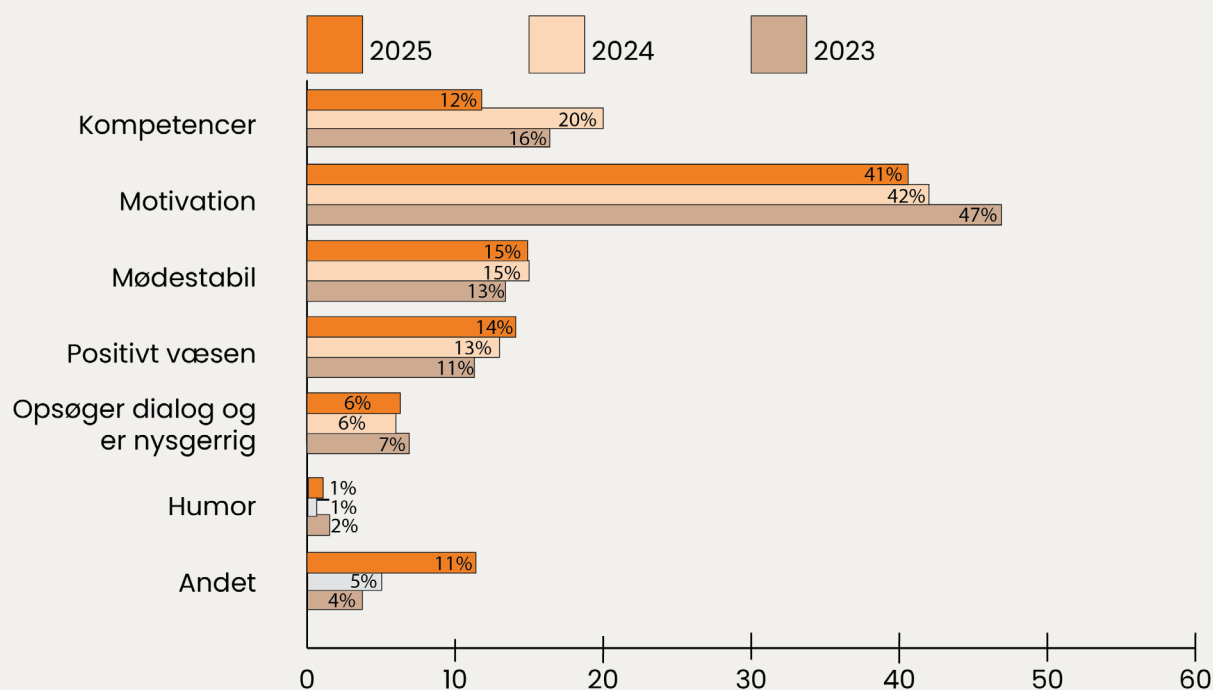
"Vi har kontor i overetagen på en villa 1 rum og der er faktisk ikke plads til ekstra kontorplads"

"Har ingen ansøgere haft"

Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



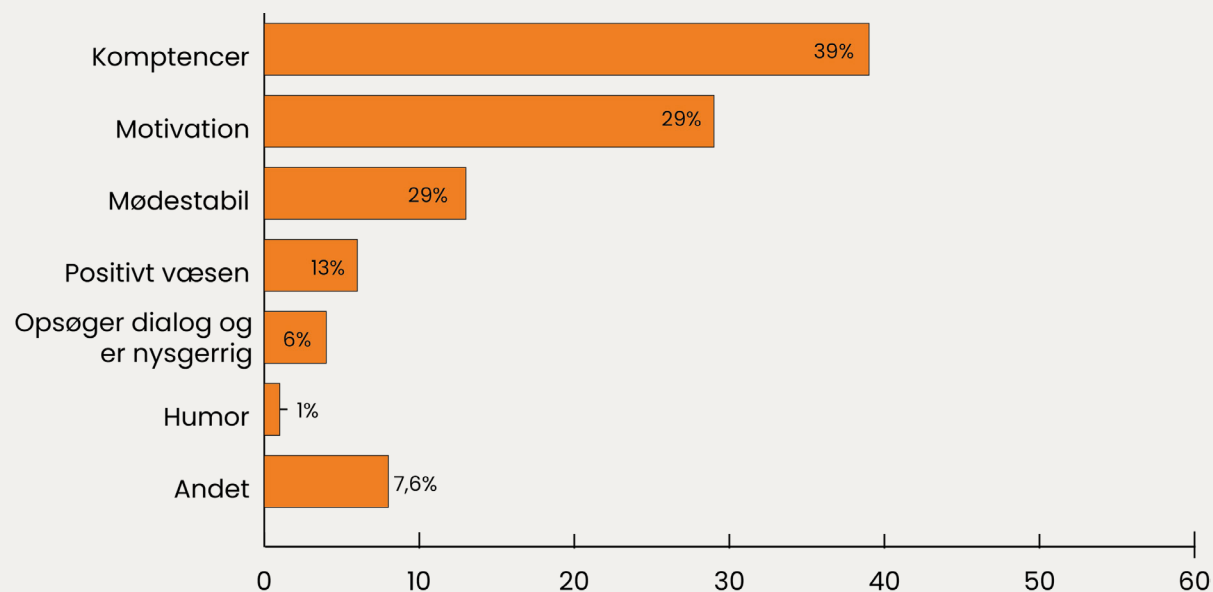
Hvad er det vigtigste, når du vurderer, om I kan tilbyde (ulønnet) virksomhedspraktik?



N510



Hvad er det vigtigste, når du vurderer, om I kan tilbyde et (lønnet) job?



N510

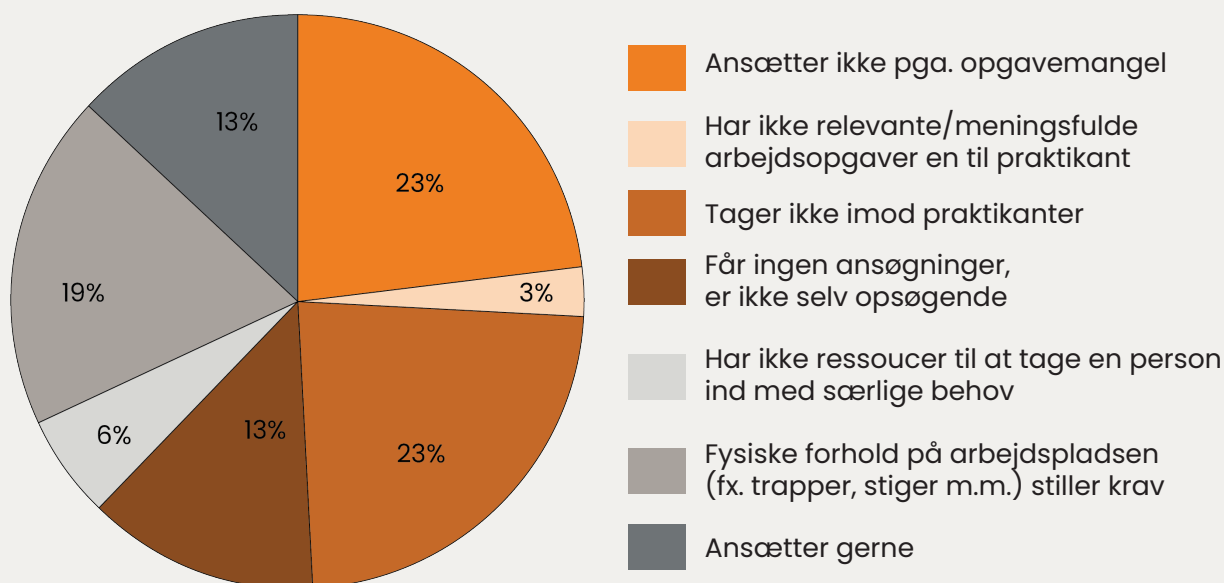
Fritekst besvarelser



Hvad er det vigtigste, når du vurderer, om i kan tilbyde en (ulønnet) virksomhedspraktik?



I alt har vi fået 69 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 7 kategorier



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"At vi har ressourcerne til det! Og det har vi typisk ikke"

"Om vi kan hjælpe vedkommende videre"

"Her skal man være faglært, fysisk stærkt og have evnen til at arbejde selvstændigt"

"De fysiske forhold gør det ikke muligt"

"Vi skal som virksomhed have overskud til at påtage os en praktikant. For så vidt angår praktikanten, er positiv indstilling og ønske om en velfungerende praktik det væsentligste"

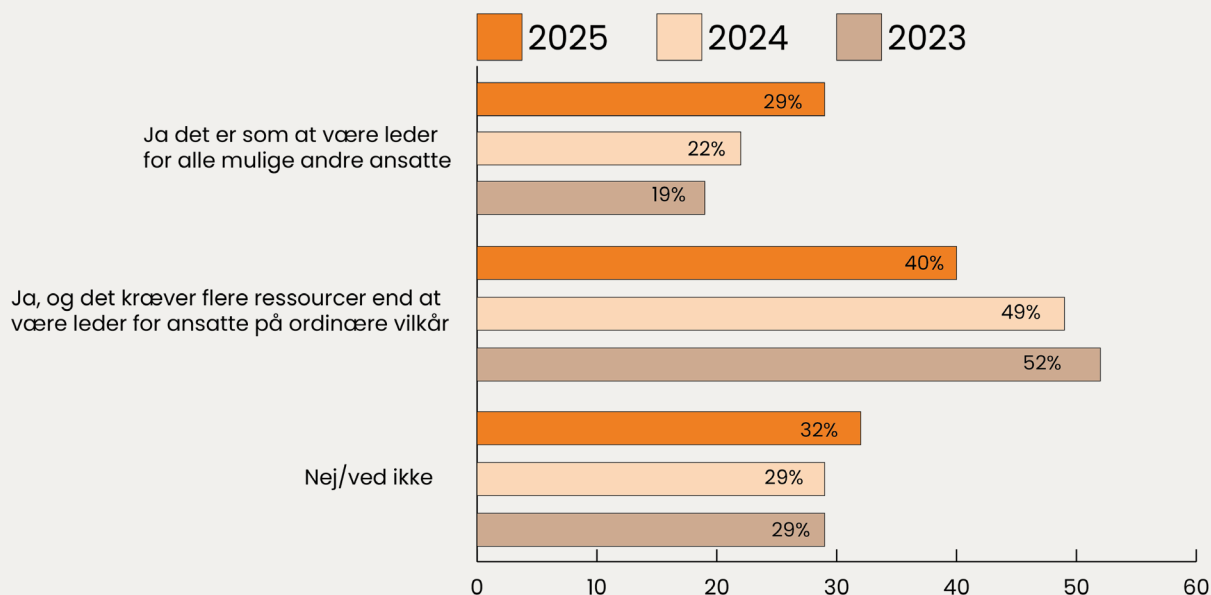
"Om jeg kan aktivere personen nok med noget meningsfyldt. Om vi kan være til gensidig glæde for hinanden"

"At det også kan være en gevinst for arbejdsplads. At det tilfører noget"

Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Har du erfaring med at være leder for medarbejdere med særlige behov, fx ansatte i **fleksjob**?



N510



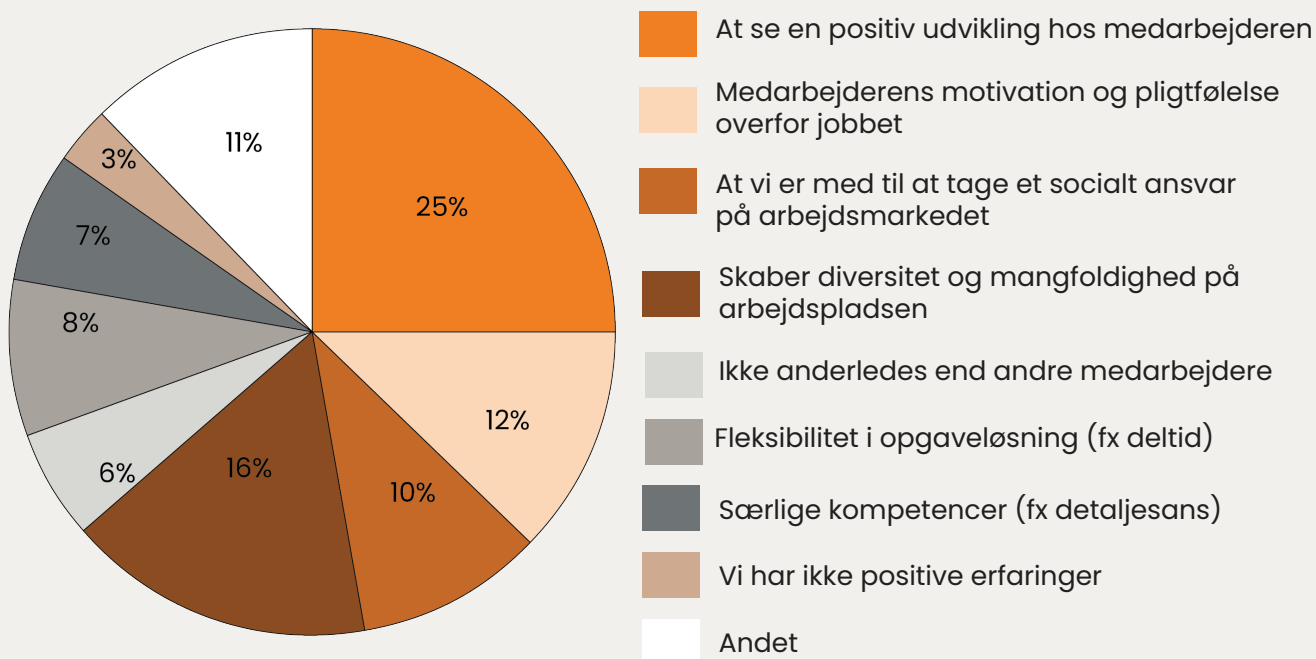
Fritekst besvarelser



Du har svaret ja til at have erfaring med medarbejdere med særlige behov. Hvad har været **positivt** ved at have en medarbejder med særlige behov ansat?



I alt har vi fået 193 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 9 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"At se medarbejderen vokse, når vi lykkes med opgaver, der løses alene eller i samarbejde med andre"

"Når vi som virksomhed sammen med kommunen kan skabe de rette rammer så er det min oplevelse at få meget loyale medarbejdere ud af det"

"Vores flex jobber er MEGET kompetent, men skrøbelig, det betyder ekstra sygefravær og der skal psykisk tages lidt ekstra hensyn"

"Grundet vores arbejde med ESG giver det vel næsten sig selv, ikk??"

"Det arbejdsmiljø det skaber at lukke mennesker ind, der ikke passer i de kasser folk normalt bliver inddelt i"

"Det er dejligt at kunne strikke et job sammen, som kan betyde, at medarbejderen får livskvalitet samtidig med, at medarbejderen yder en reel indsats"

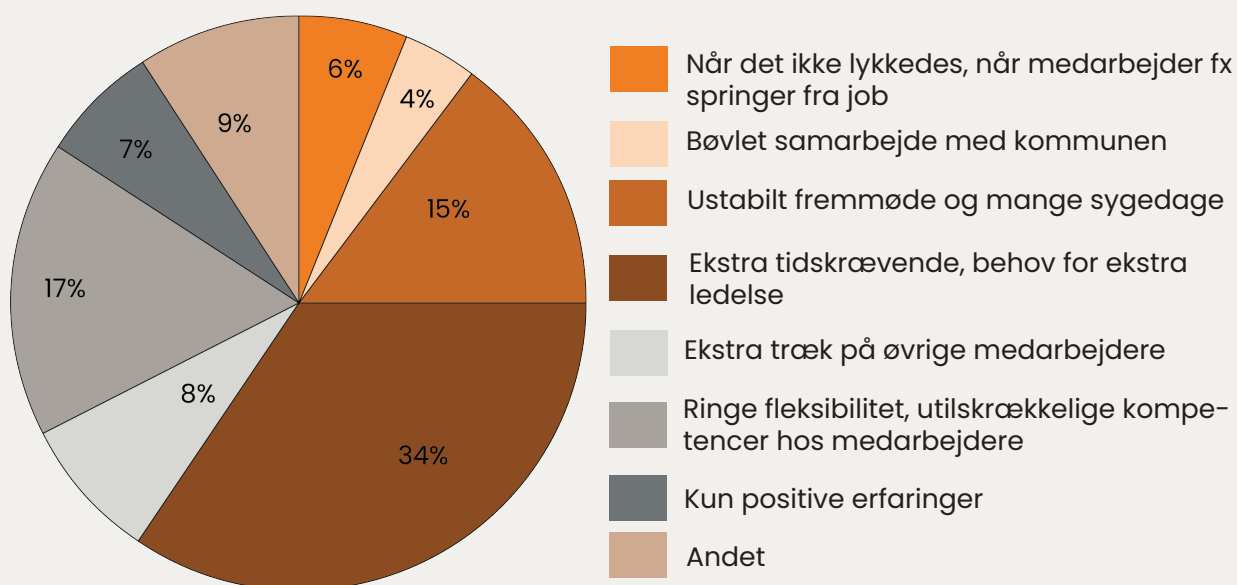
Fritekst besvarelser



Du har svaret ja til at have erfaring med medarbejdere med særlige behov. Hvad har været **negativt** ved at have en medarbejder med særlige behov ansat?



I alt har vi fået 222 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 8 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"At medarbejderen mødte meget ustabilt"

"Har mange sygedage"

"Det kræver tålmodighed, og planlægning i forhold til begrænsning af opgavetyper"

"De kræver utrolig meget tid og tålmodighed - jeg har ingen af delene"

"Nogle er bare blevet væk, uden at give besked"

"At man nogle gange kommer til at sætte dem i gang med opgaver de ikke helt kan klare, og de så er nervøse for at sige fra"

"Svingende interesse/motivation. Svingende mødestabilitet. Udfordringer med kommunikation (også de ansatte indbyrdes). Mange misforståelser"

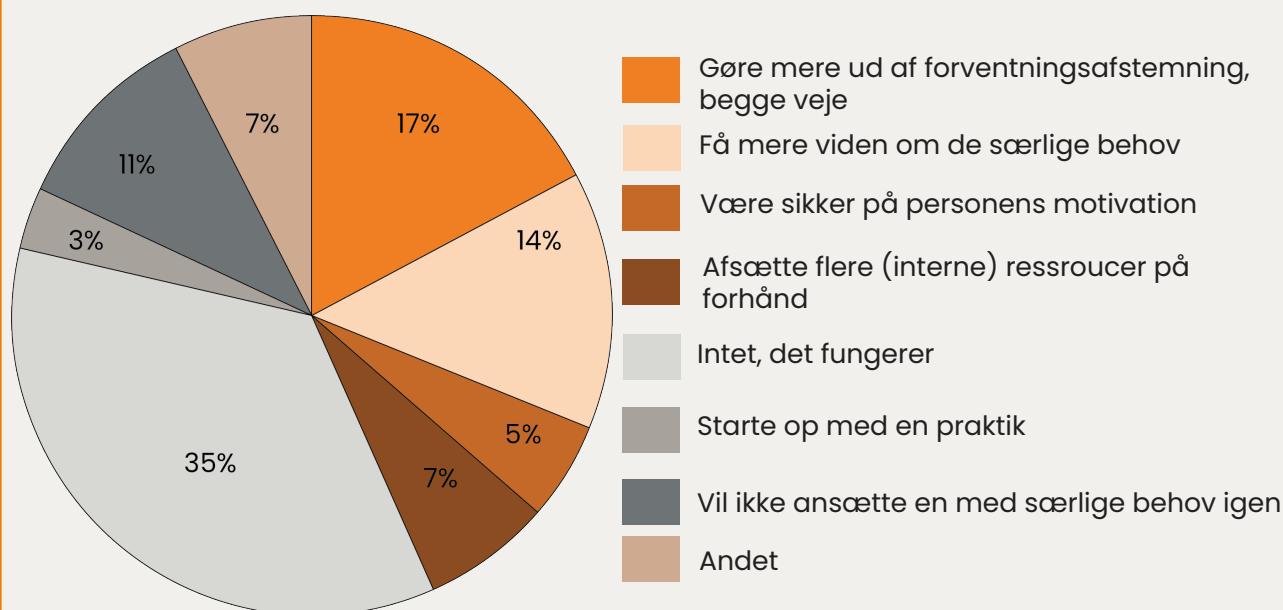
Fritekst besvarelser



Du har svaret ja til at have erfaring med medarbejdere med særlige behov. Hvad vil du gøre anderledes næste gang, du skal ansætte en medarbejder på **særlige vilkår**?



I alt har vi fået 150 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 8 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Kigge på deres kompetencer, samt om de er mødestabile"

"Via en praktik forud at sikre mig der er overensstemmelse mellem medarbejderens behov for støtte og den støtte der reelt er tildelt. Så der er en overvejende sandsynlighed for en succeshistorie"

"Indtage den holdning, at det ikke er synd for vedkommende, men at stille rimelige krav er udtryk for en respekt for det pågældende menneske"

"Vigtigt at forventningsafstemme på begge sider af bordet"

"Lave en bedre kortlægning af de specifikke problemer og bedre forventningsafstemning samt klare mål og "spileregler". Aftale en metode til at få kommunikeret bedre når der opstår problemer, så det ikke bliver "puttet" væk/vokser sig kæmpestort/"eksploderer", inden der bliver taget initiativ til at løse udfordringerne"

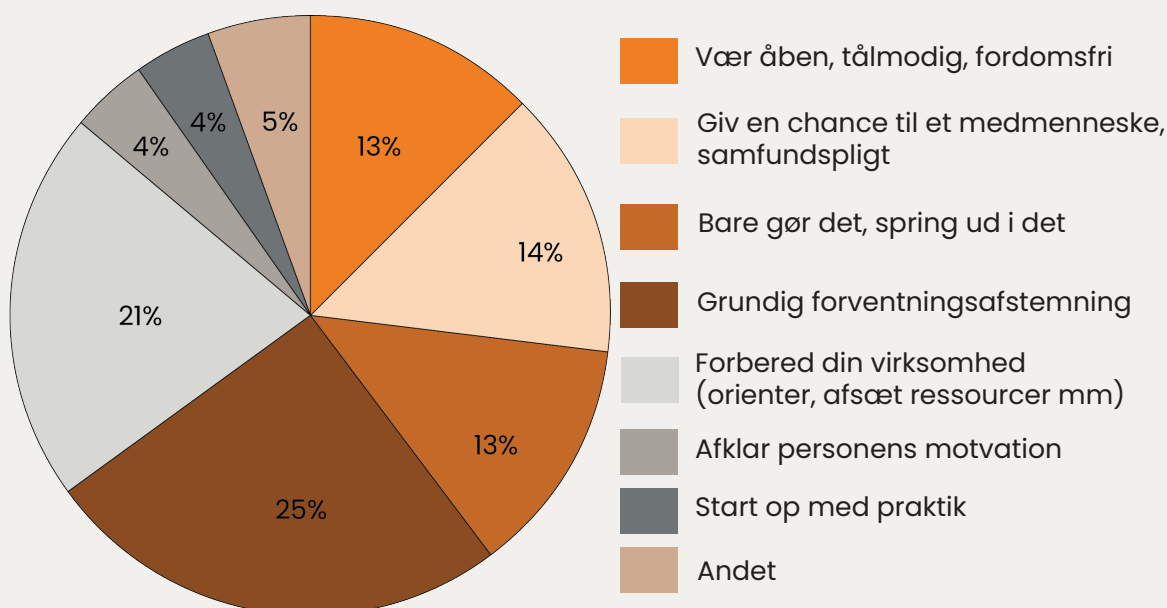
Fritekst besvarelser



Du har svaret ja til at have erfaring med medarbejdere med særlige behov. Har du et godt råd til andre arbejdsgivere/ledere, der gerne vil ansætte en medarbejder på **særlige vilkår**?



I alt har vi fået 166 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 8 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"At være fordomsfri, og tage udgangspunkt i mennesket foran dig"

"Jeg tror det er vigtig at man får talt godt sammen inden ansættelse og afstemmer forventninger, krav og mærker at der er en motivation og vilje"

"Bare gør det – man får så meget igen"

"Brug god tid på at afstemme forventninger og behov og følg hele tiden op på, hvordan det går"

"De skal være klar over, at det kræver utrolig meget tid og mange menneskelige og økonomiske ressourcer"

"Spring ud i det"

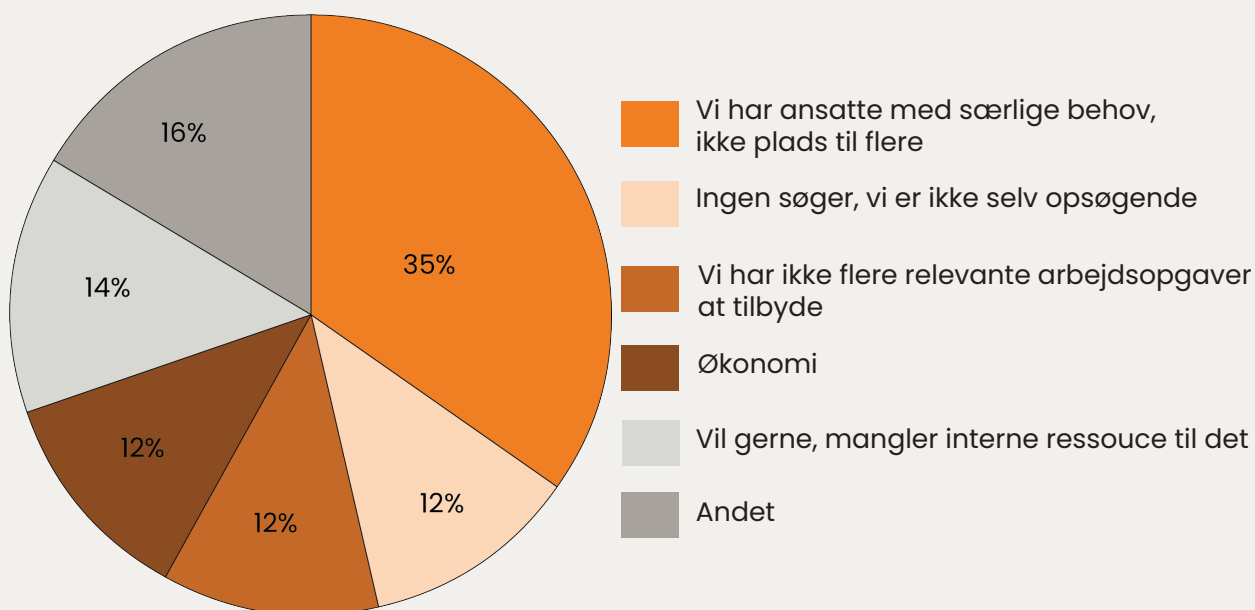
Fritekst besvarelser



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



I alt har vi fået 43 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 6 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Økonomi"

"Vi har ikke opgaver nok til det giver mening. Ingen gider feje gulv hele tiden"

"På nuværende tidspunkt har vi ikke ressourserne"

"Der er nok for lidt interesse for det blandt øvrige medarbejdere"

"Der har ikke været kandidater med de ønskede kompetencer"

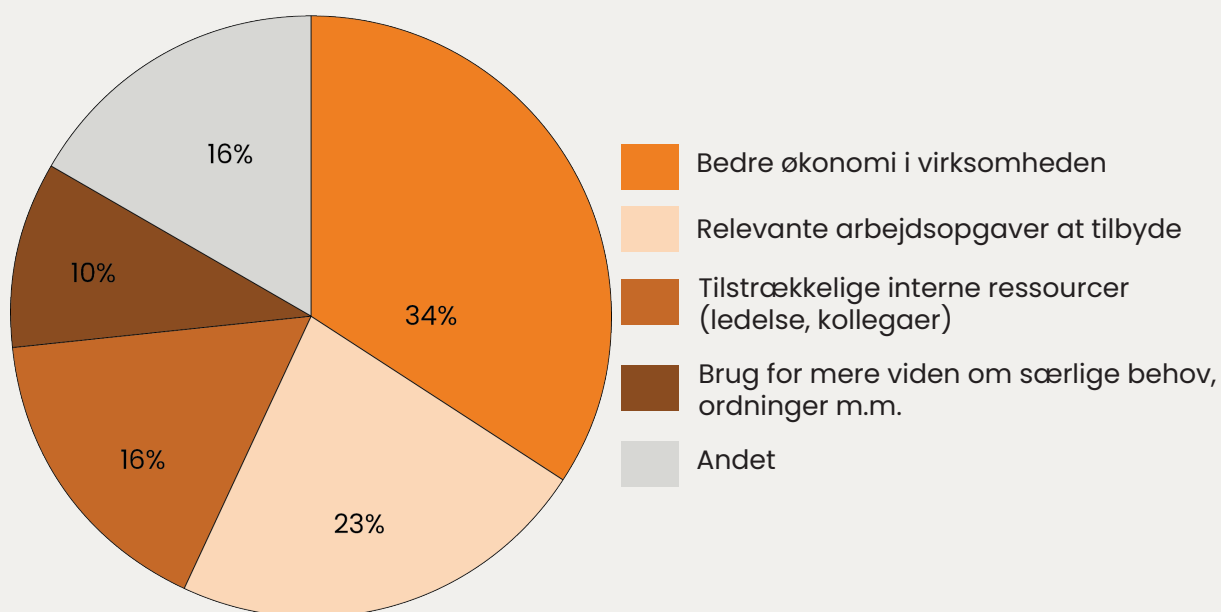
Fritekst besvarelser



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



I alt har vi fået 79 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Det skal være billigt"

"Økonomi. Fundraising Derudover har kommunerne ikke kunnet levere emner. Vi skaffer selv ansatte i fleksjob via opslag, netværk etc"

"Vi skal have kapacitet til at ansætte ekstra medhjælpere"

"Vi skal have arbejdsopgaverne til det"

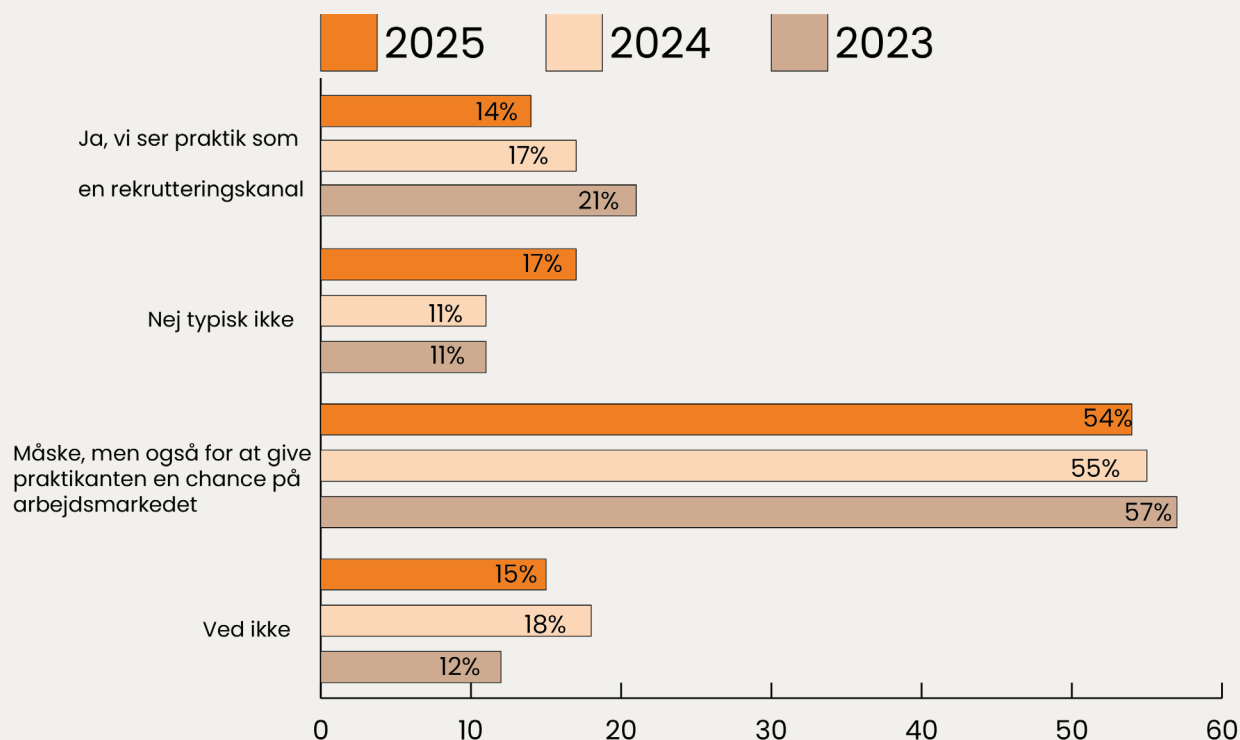
"Det kræver flere egne ressourcer – så vi kommer ikke til at ansætte flere som det ser ud lige pt. Og så har vi ikke mange flere opgaver, der skal løses"

"Vi skal have flere ressourcer og mere tid til at kunne tage os af dem"

"Den rette person skal materialisere sig"

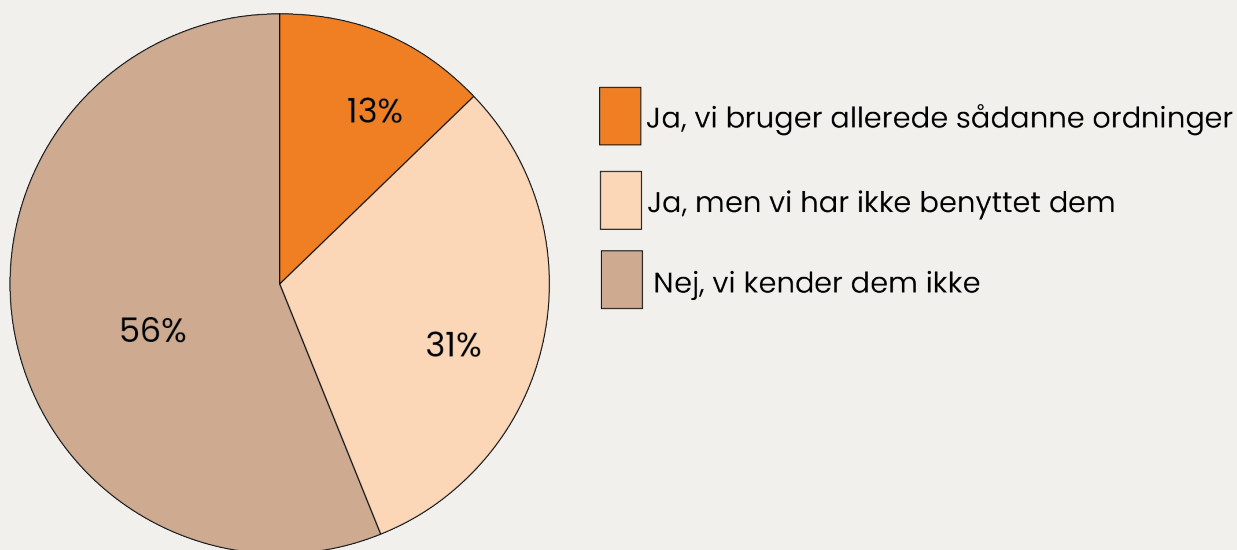
Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår

? Hvis jeres virksomhed tager imod en ledig i **praktik eller løntilskud**, gør I det for at ansætte personen på længere sigt?



N479

? Kender du til handicapkompenserende ordninger fx personlig assistance (PA) eller hjælpemidler?

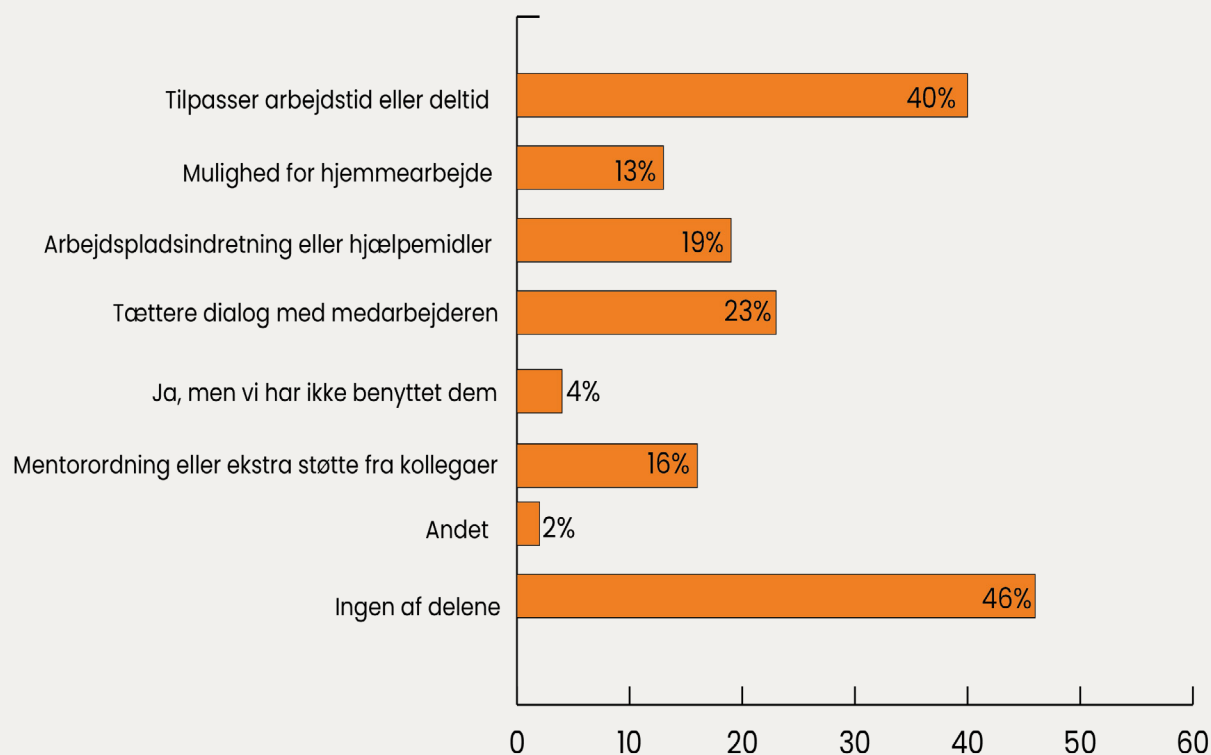


N479

Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Der findes som bekendt forskellige støttemuligheder og handicapkompenserende ordninger. Hvilke tiltag har I haft **succes** med for at fastholde medarbejdere med handicap eller andre udfordringer?



N479



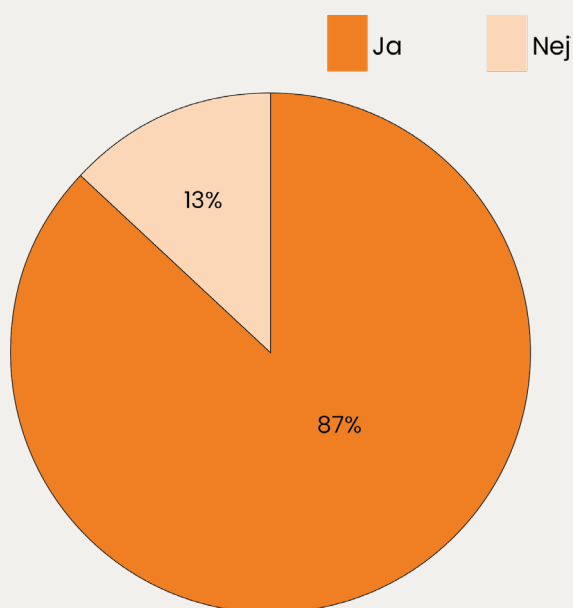
Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Er du bekendt med "fleksjob"?

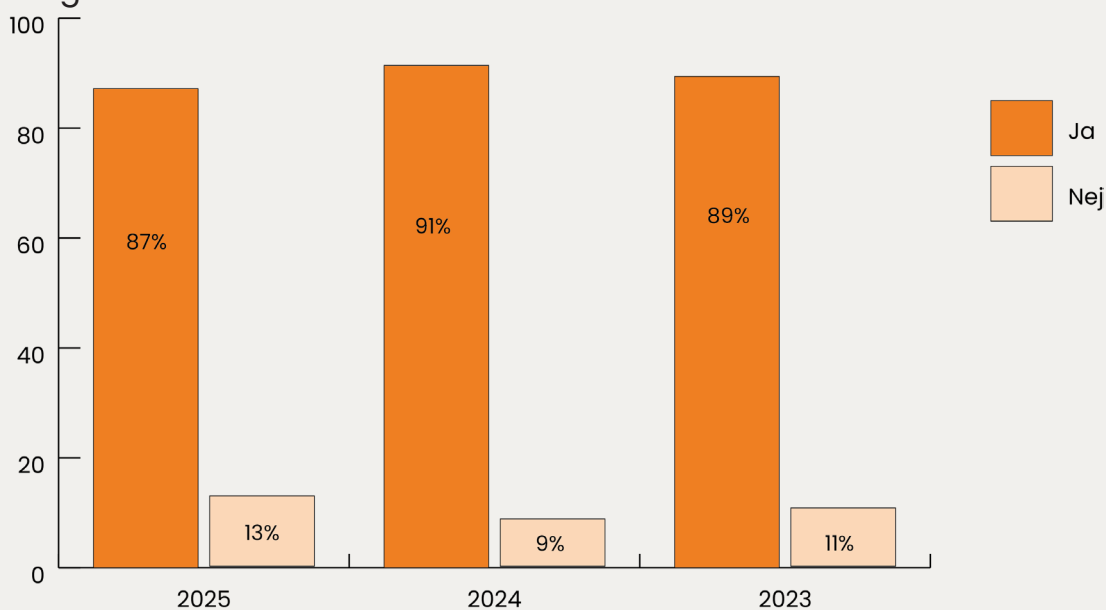


Fleksjob er et tilbud til personer, der pga. en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår.



N462

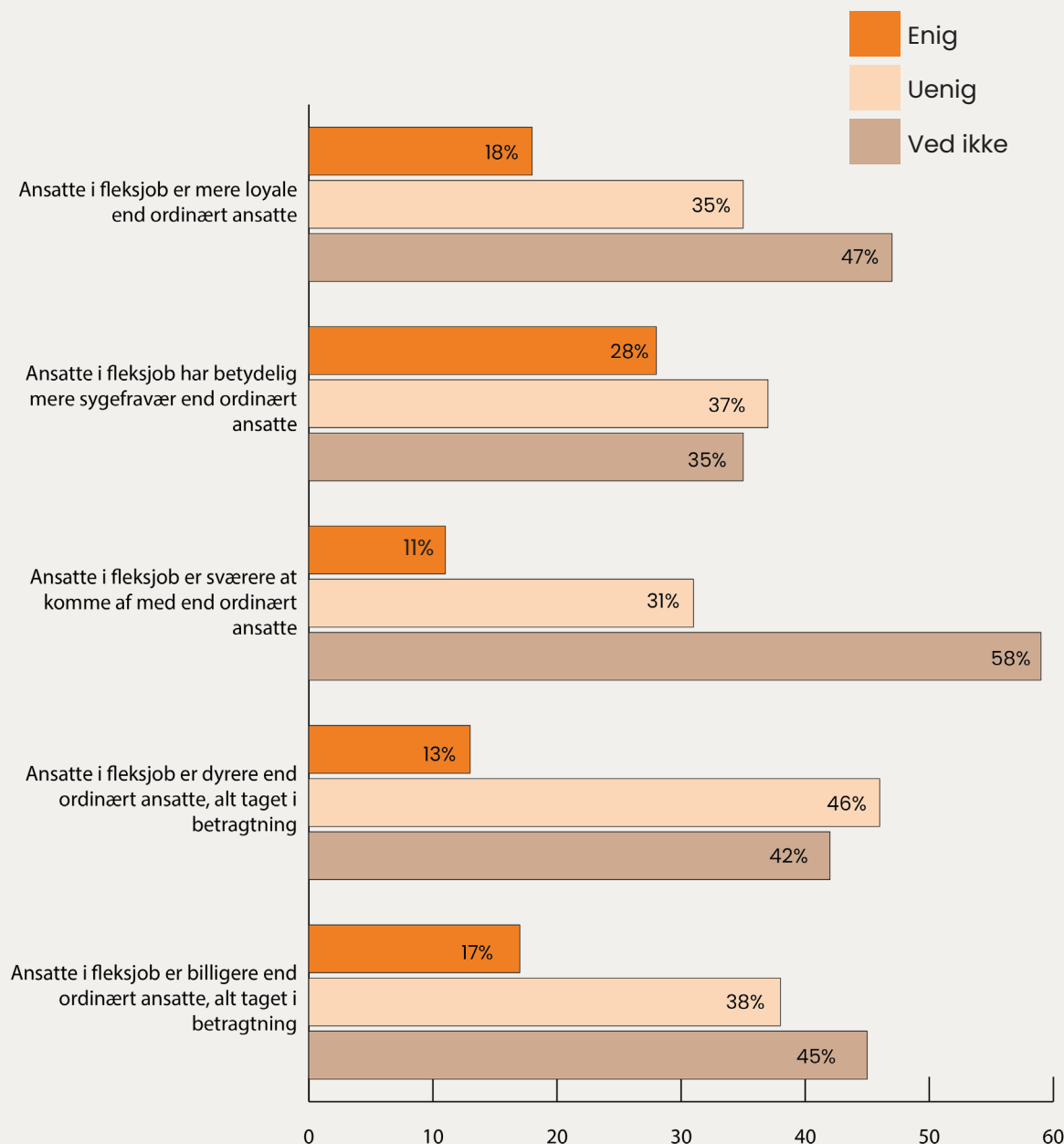
Udvikling de seneste 3 år



Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Er du generelt enig eller uenig i nedenstående udsagn?



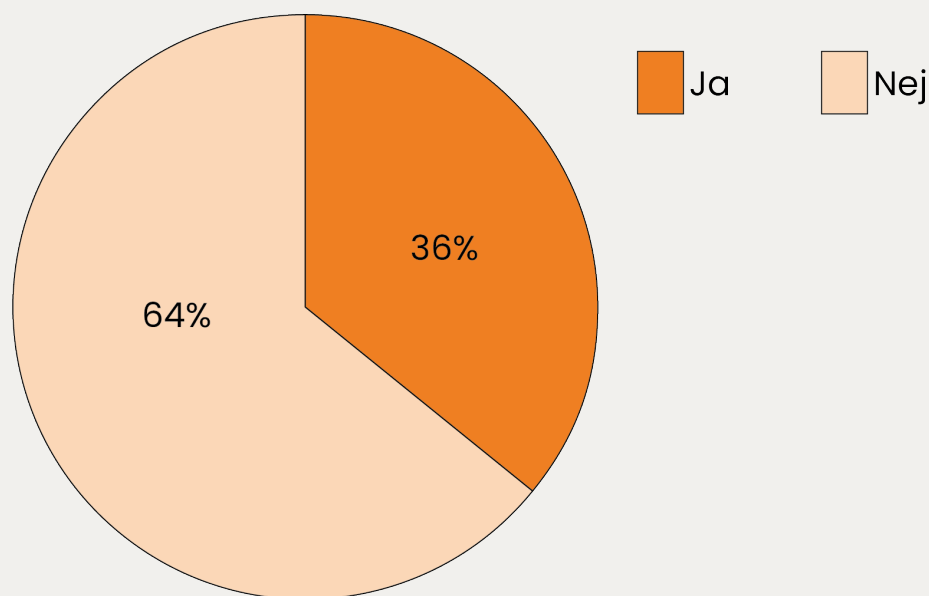
Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



Er du bekendt med "småjob"?

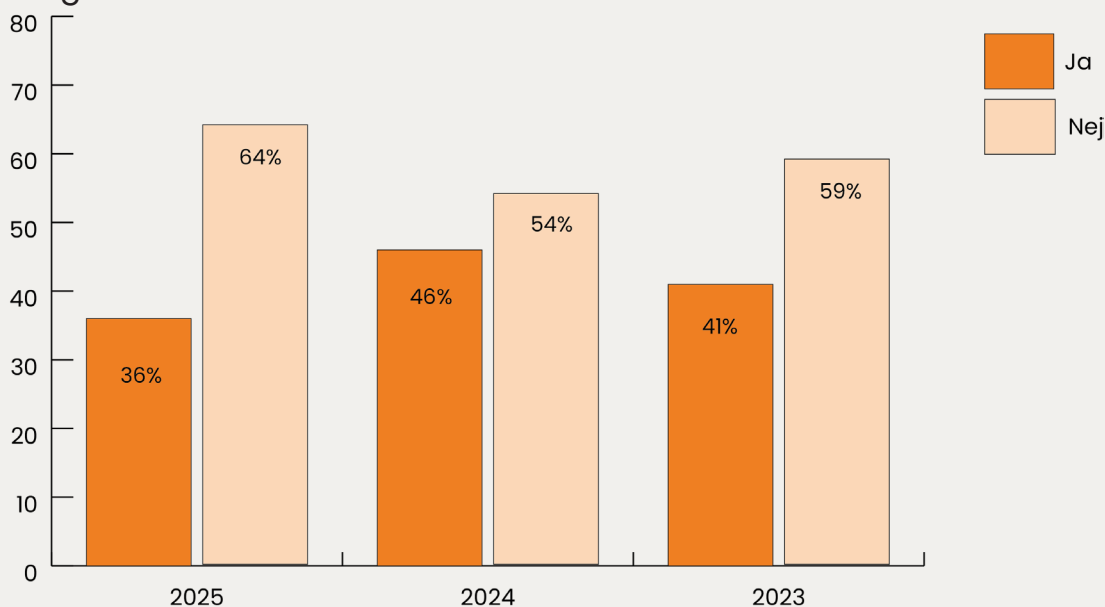


Småjobs er almindeligt betalt arbejde på fx 5, 15 eller 20 timer om ugen hos en virksomhed, der har brug for ekstra hænder til mindre opgaver



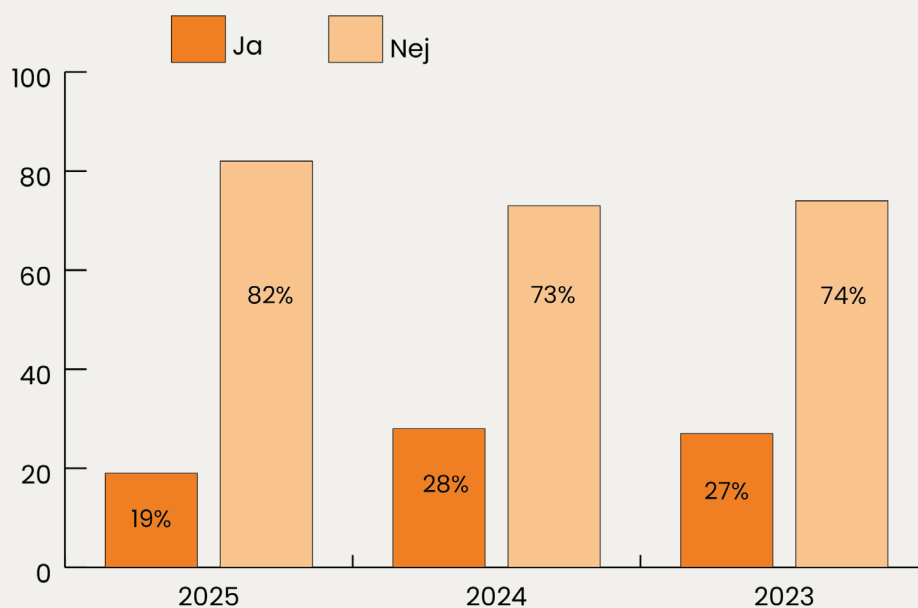
N462

Udvikling de seneste 3 år



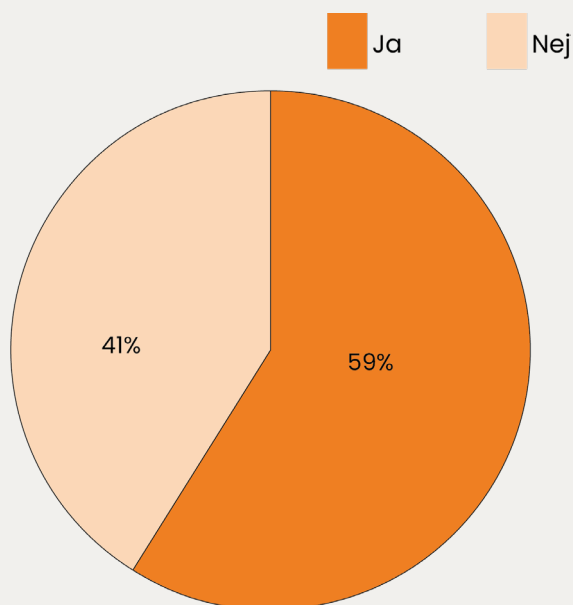
Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår

(?) Har jeres virksomhed haft mennesker ansat i småjob?



N576

(?) Kan du forestille dig, at I ansætter en medarbejder i småjob?

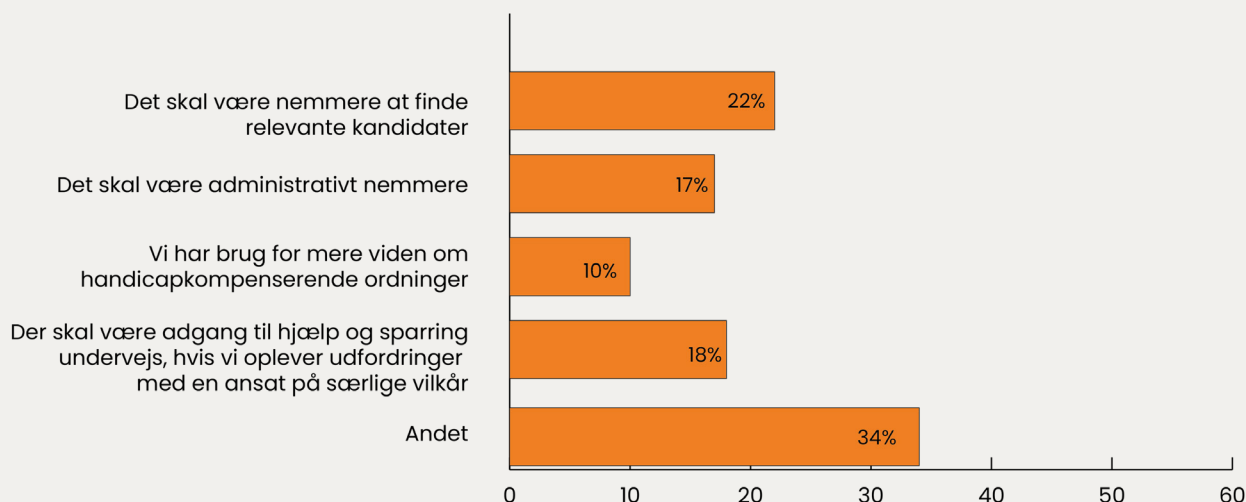


N462

Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



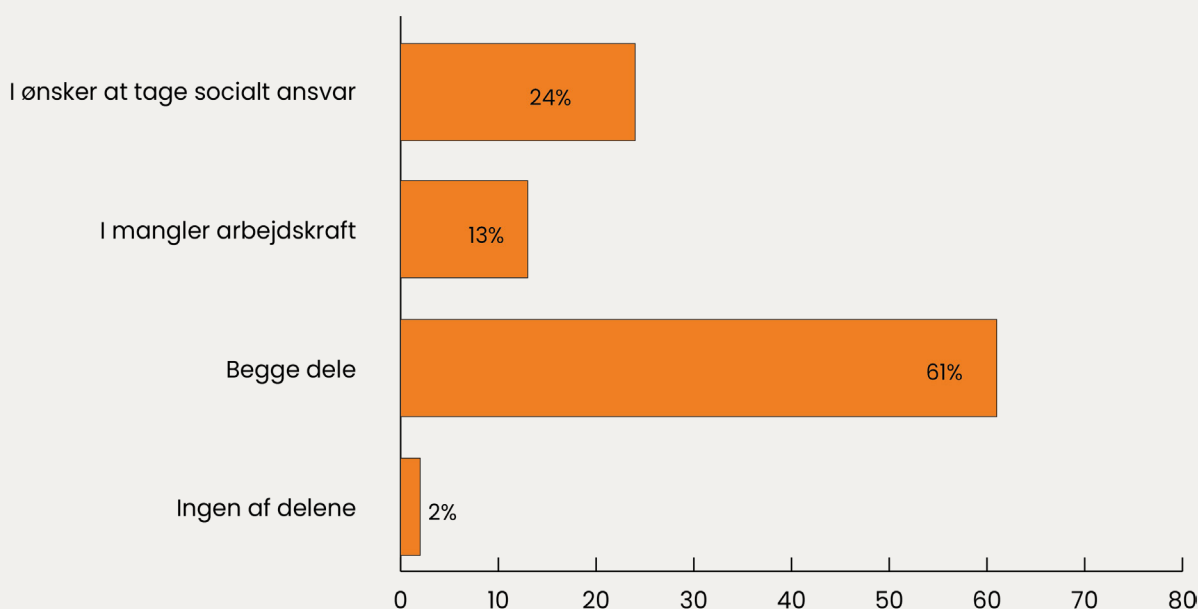
Hvad skal der til for at din virksomhed fremover ansætter flere mennesker på **særlige vilkår** (praktik, løntilskud, småjob, fleksjob)?



N269



Hvis jeres virksomhed ansætter en **ledig i praktik/løntilskud**, i småjob eller fleksjob, er det fordi:

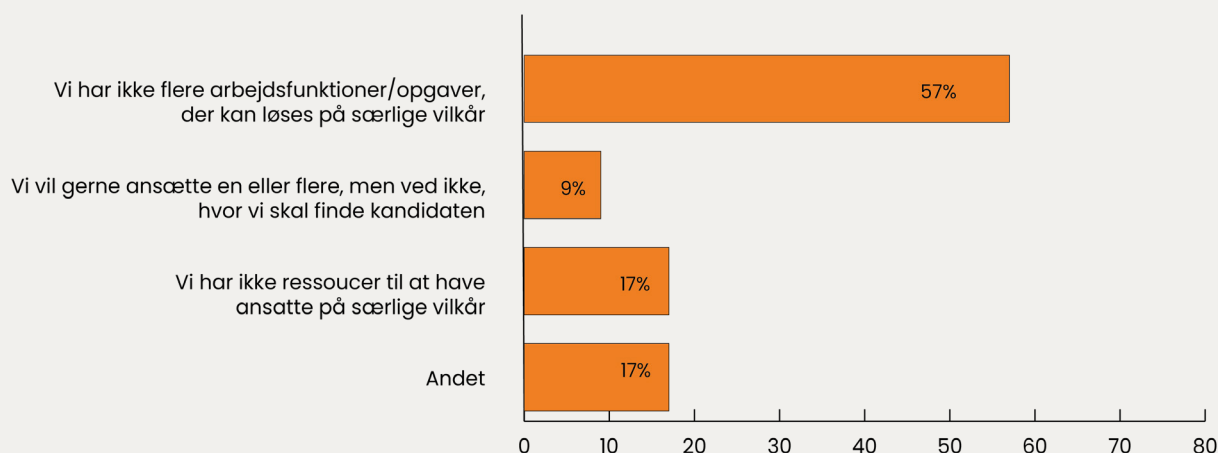


N269

Arbejdsgiver-erfaringer med ansatte & stillinger på særlige vilkår



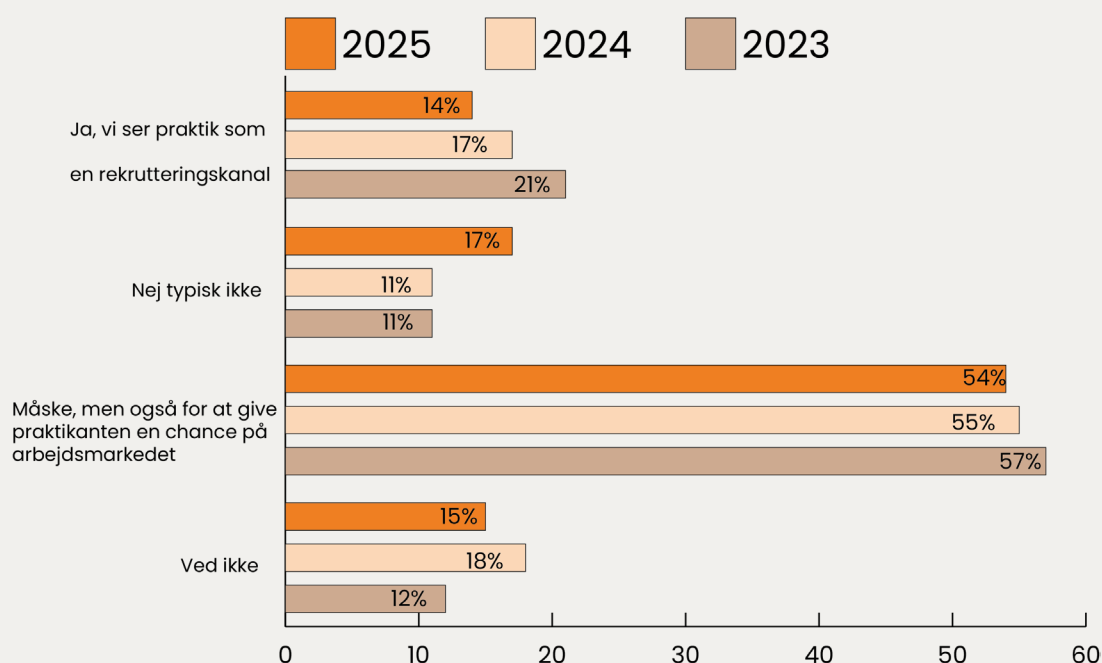
Hvorfor har I ikke flere ansat på **særlige vilkår** (praktik, løntilskud, småjob, fleksjob)?



N269



Hvis jeres virksomhed tager imod en ledig i **praktik eller løntilskud**, gør I det for at ansætte personen på længere?



N269

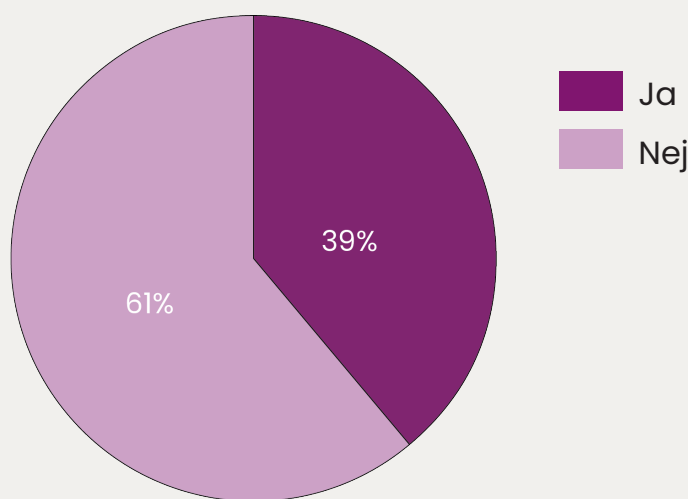


Unge med særlige behov

Arbejdsgiver-kendskab til stu

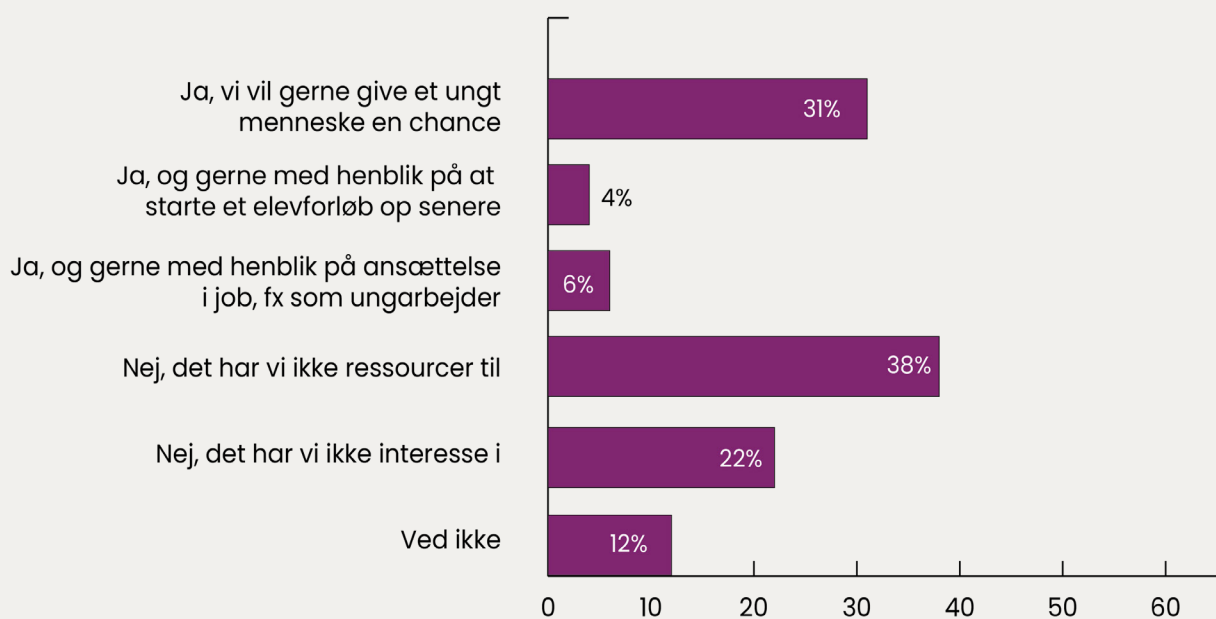
? Er du bekendt med stu
– den "særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse"?

i Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (stu) er en 3-årig ungdomsuddannelse, der henvender sig til unge i alderen 16-25 år med særlige behov.
Det kan for eksempel være autisme, udviklingshandicap, andre handicap eller psykiske sygdomme, der gør, at man ikke kan tage en ungdomsuddannelse på ordinære vilkår.



N456

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



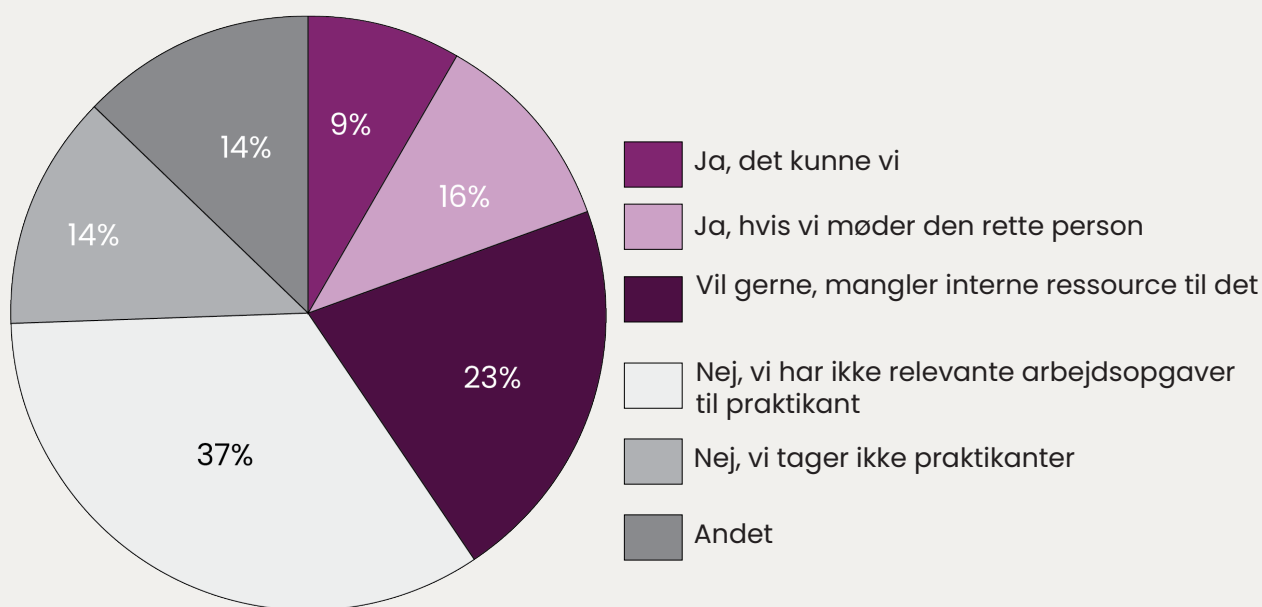
N451

Fritekst besvarelser

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



I alt har vi fået 43 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 6 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vi er udfordret på plads til en egentlig ekstra arbejdsplads"

"Vi tager ikke praktikanter"

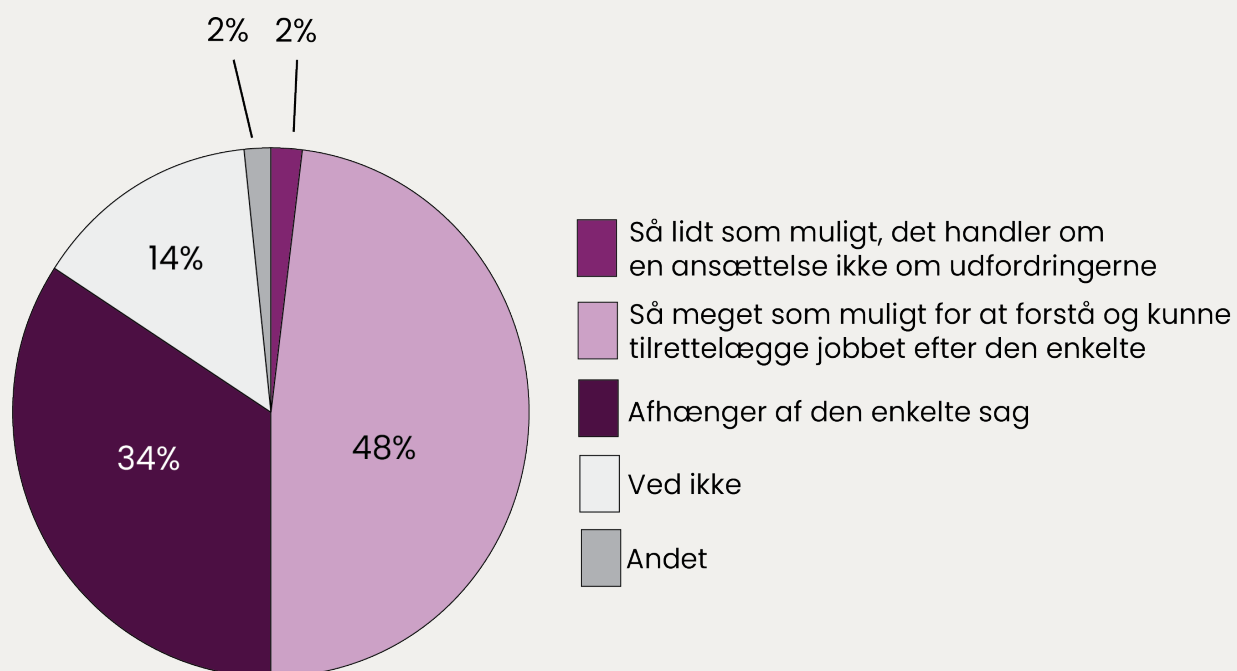
"Måske hvis vi møder den rette kandidat"

"Hvis den rette kandidat vil jeg ikke udelukke det"

"Hvis vi fik flere ordrer/opgaver så ja. For at hjælpe et ungt menneske videre"

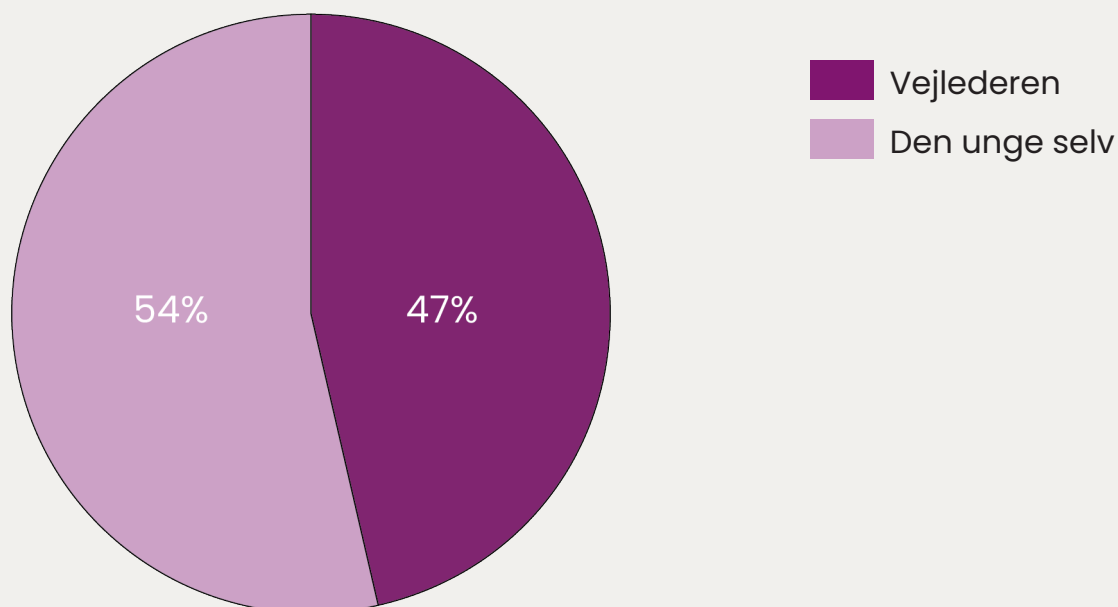
Arbejdsgiver-kendskab til stu

? Når en ung skal i praktik og dermed til praktik-samtale, hvor meget vil du (arbejdsgiver) så informeres om diagnoser og skånehensyn?



N450

? Hvordan vil du som arbejdsgiver helst kontaktes? Gennem praktikvejlederen eller hellere af den unge selv?



w448

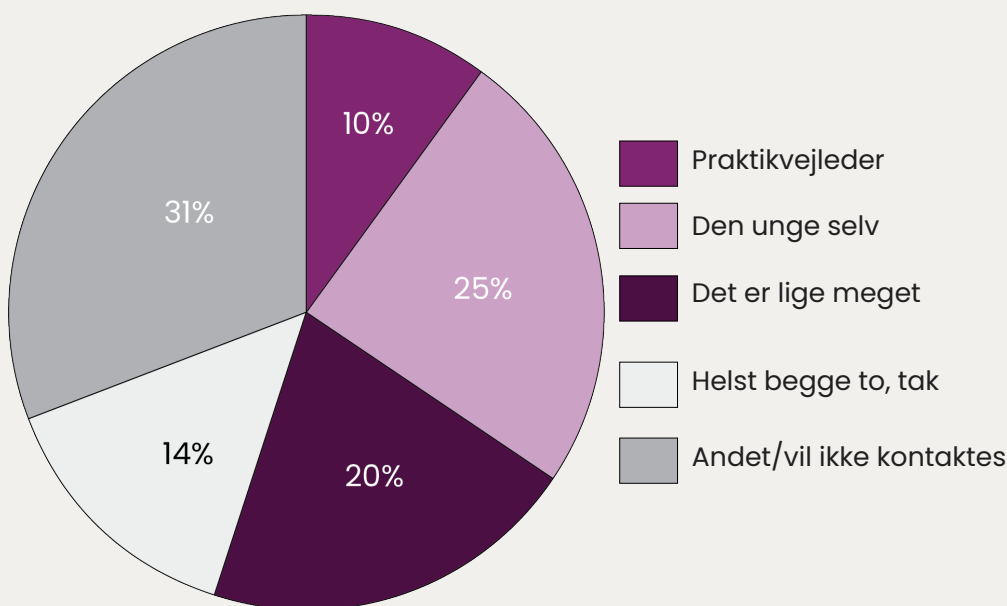
Fritekst besvarelser



Hvordan vil du som arbejdsgiver helst kontaktes?
Gennem praktikvejlederen eller hellere af den unge selv?



I alt har vi fået 49 besvarelser på dette spørgsmål.
En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Det afhænger meget af den unge selv, og hvor åben og velformuleret vedkommende er om udfordringer og muligheder"

"Evt. i samarbejde med en praktikvejleder"

"Gerne en blanding folk kan jo være genert"

"Hvis man vil have et job, så må man godt gøre noget for det, der ingenting der kommer af sig selv"

"Det kan være begge dele"

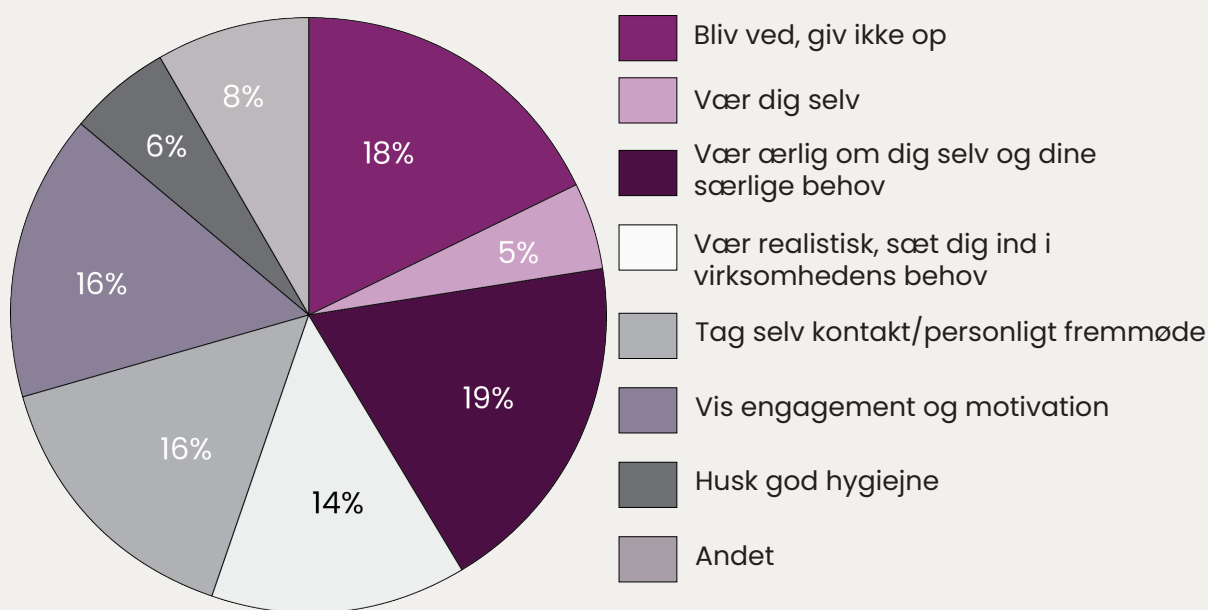
"Det er underordnet"

Arbejdsgiver-kendskab til stu

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



I alt har vi fået 123 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 7 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vær åben og øv dig i at tale om dine udfordringer"

"Bliv ved med at forsøge. Brug dit netværk til at støtte op"

"Personligt fremmøde når du afleverer din ansøgning. Positiv tilgang til et kommende samarbejde"

"Vær ærlig omkring situationen"

"Ud af busken og vis de gerne vil"

"Hold fokus på det, du kan i stedet for det, du ikke kan (muligheder fremfor begrænsninger)"

"Keep going også selv om du får afslag. Der er flere steder som vores, hvor du reelt har en chance for at få et godt arbejdsliv"

"Vær interesseret i, hvad virksomheden lever af og ikke mindst hvad du kan tilbyde den"

"Kom ud af busken, du kan godt"

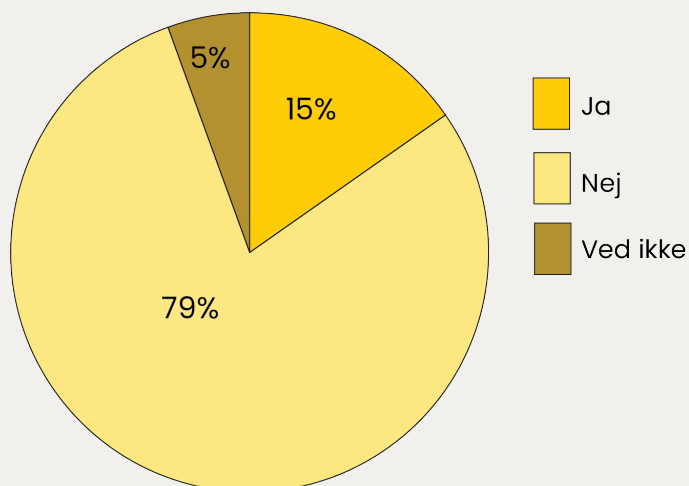


Kandidater med Autisme

Kandidater med autisme



Har I erfaring med at ansætte medarbejdere med autisme?



N444



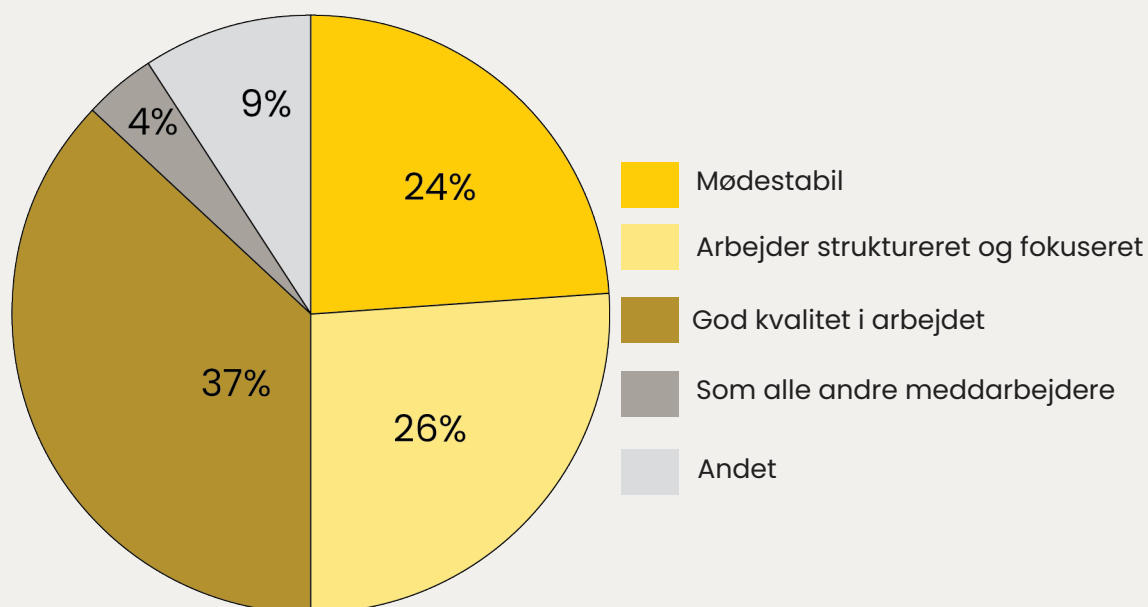
Johan er elev på Incitaskolen Center for Autisme og er i praktik hos DSV.

Fritekst besvarelser

? Hvilke **positive** erfaringer har I gjort jer ved ansættelse af medarbejdere med autisme?



I alt har vi fået 46 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Arbejdskvalitet er i top, mødestabil, sød og høflig"

"Dyb loyalitet og trofast medarbejder"

"At den pgl. "voksede" og udviklede sig"

"De er meget pligtopfyldende"

"Meget kompetente til it, regnskab, fejlfinding og strukturering"

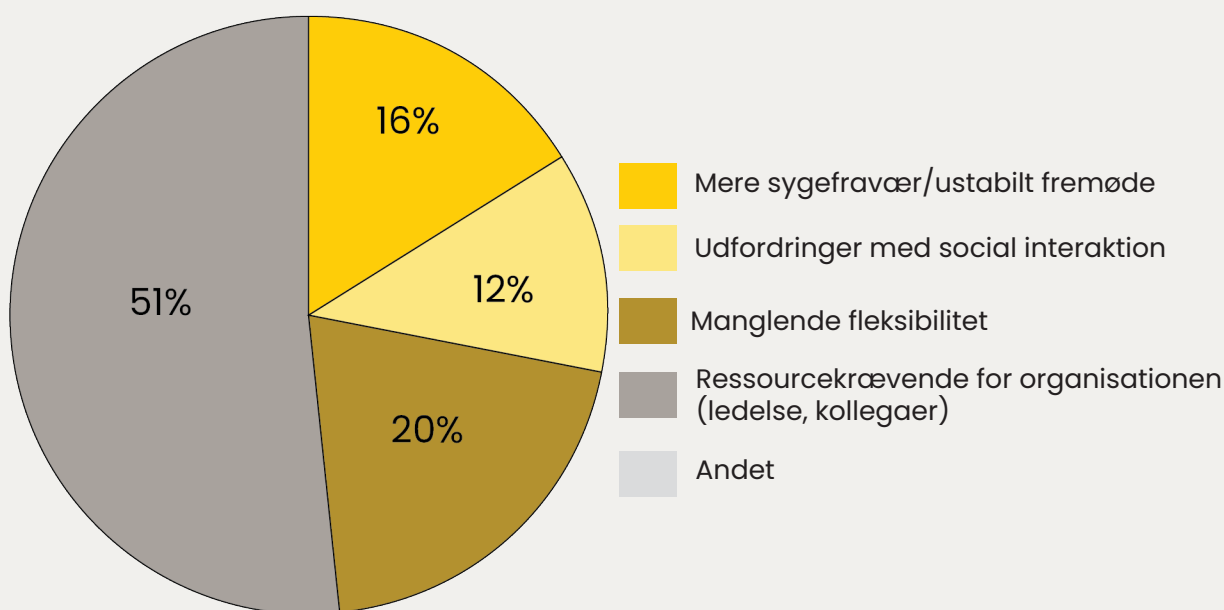
"Mødestabil, grundig, løsnings orienteret"

Fritekst besvarelser

? Hvilke **negative** erfaringer/udfordringer har I gjort jer ved ansættelse af medarbejdere med autisme?



I alt har vi fået 49 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Af og til lidt længere sygdomsperioder"

"De kan have svært ved at udføre opgaver, som vi gerne vil have det gjort, hvis den unge mener, det skal gøres på en anden måde"

"Der må ikke ske for meget uventet"

"Hun er ikke så god til at tale med kunder, men det er der som sådan heller ikke behov for"

Kræver man tilbyder forudsigelighed og kan tilbyde et autisme venligt miljø uden støj og forstyrrelser"

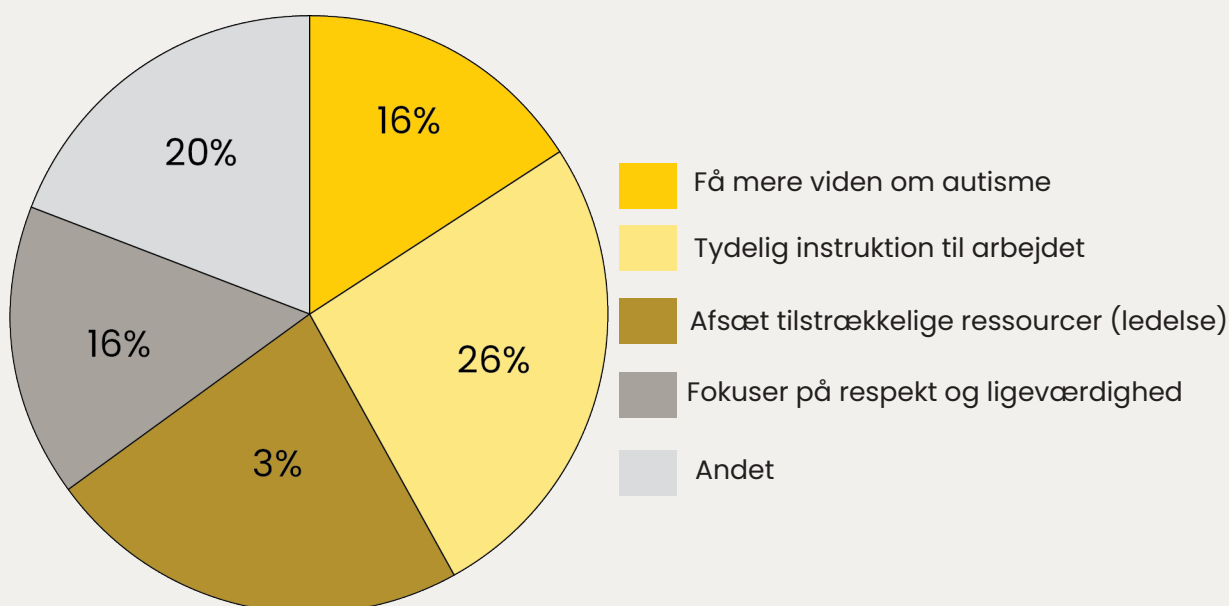
"Manglende fleksibilitet, lav stresstærskel"

Fritekst besvarelser

? Har du forslag til, hvordan virksomheder generelt kan blive bedre til at inkludere autister på deres arbejdsplads?



I alt har vi fået 31 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ vurdering viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier:



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"De skal have kendskab til og forstå hvad autisme er"

"Indrette opgaver til dem, som de kan overskue og så lade andre tage jobs, der konstant ændre sig"

"Giv dem en chance prøv det af. Folk med autisme har mange ressourcer"

"Det handler nok om i første omgang at tilegne sig viden om autisme"

"Fokusér på de gode muligheder og samfundssind i forhold til at fastholde personer som en del af arbejdsmarkedet"

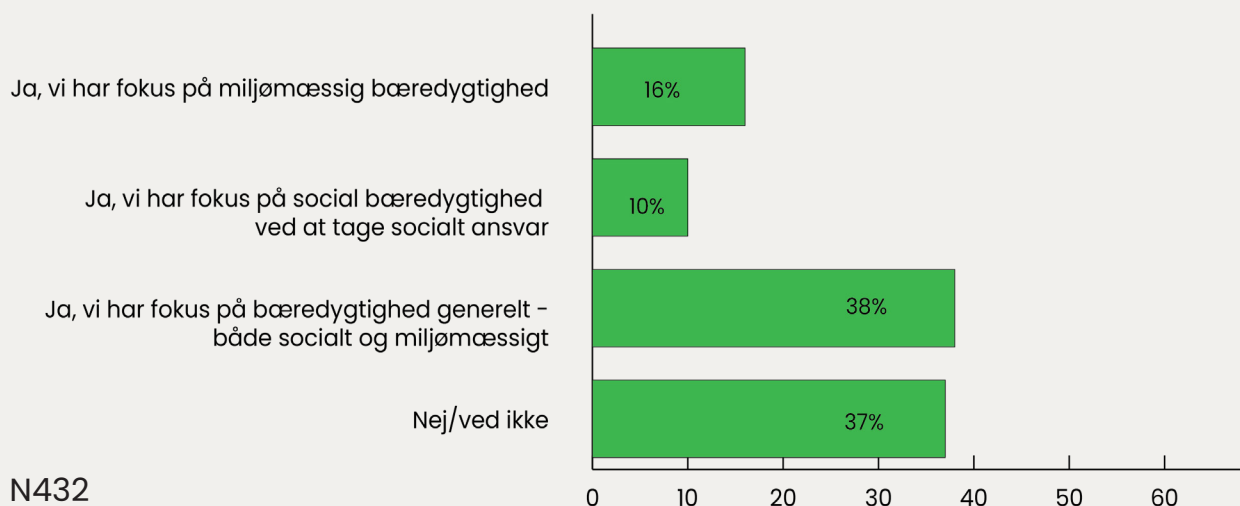
"En arbejdsplads skal kunne afsætte en resourceperson, der kan hjælpe og støtte personen. Dette skal honoreres bedre. Ellers er der få, der vil tage opgaven"



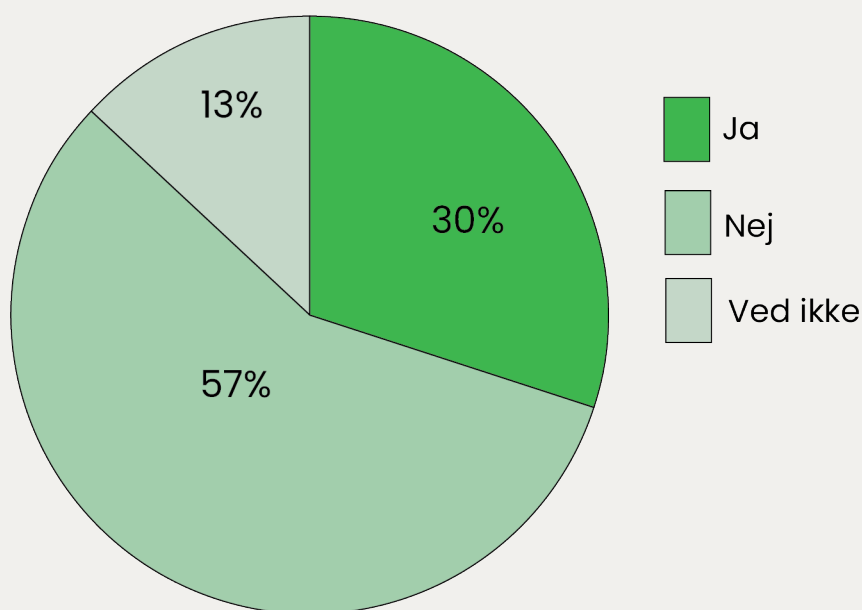
Bæredygtighed & social ansvarlighed

Bæredygtighed & social ansvarlighed

? Har din virksomhed fokus på bæredygtighed?
Det kan fx være i forbindelse med afrapportering på ESG (Environmental, Social and Governance)

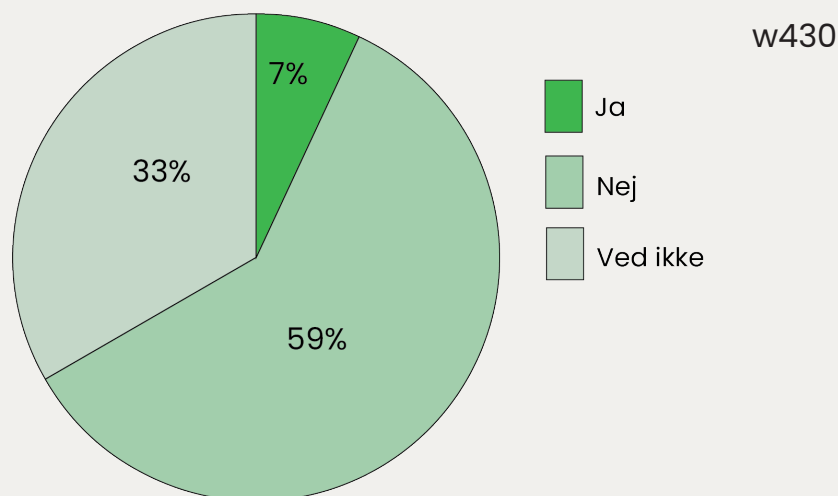


? Kender du til ESG-afrapportering?

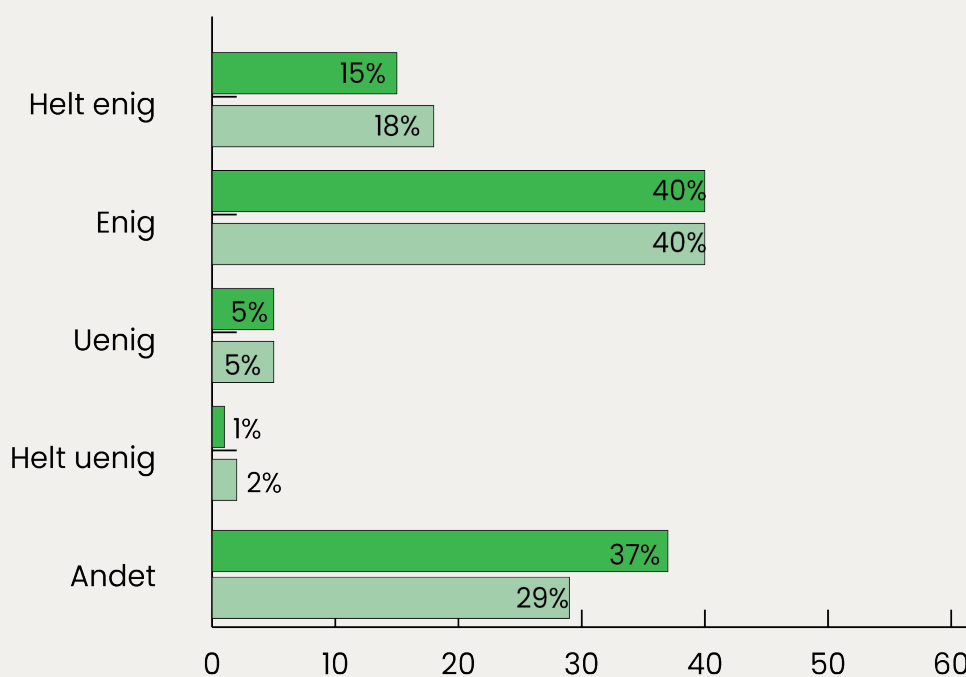


Bæredygtighed & social ansvarlighed

? Er din virksomhed i målgruppen for at skulle lave ESG-regnskab?



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



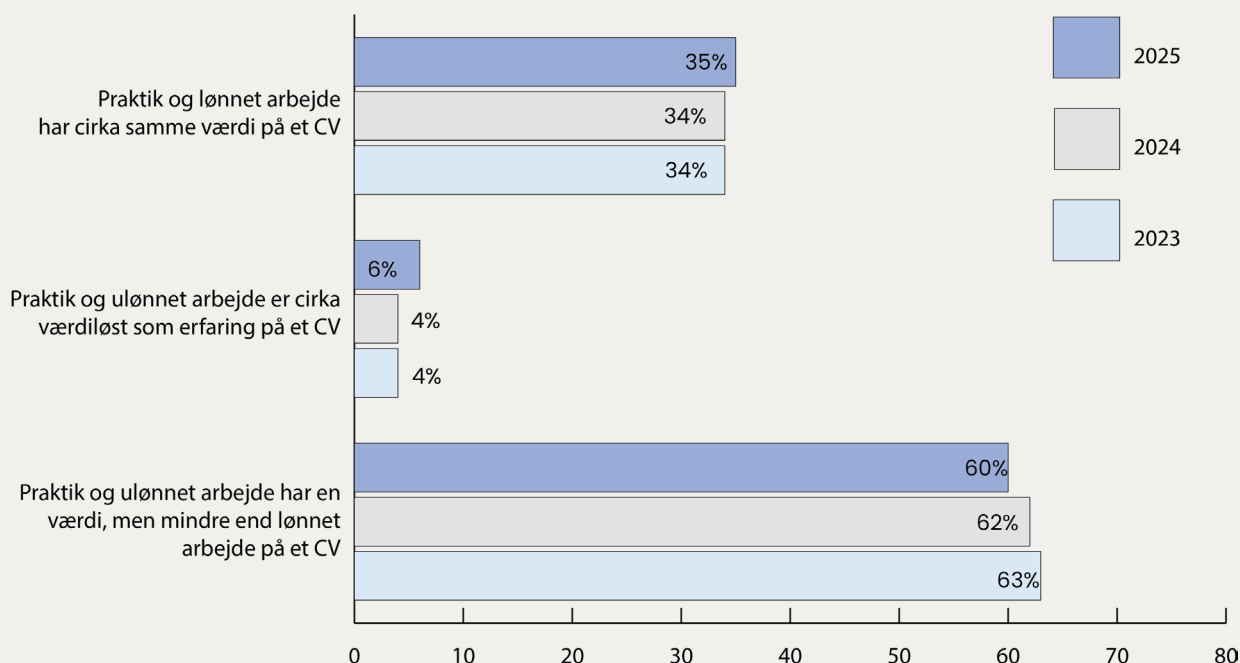
N429



Jobsøgning på særlige vilkår

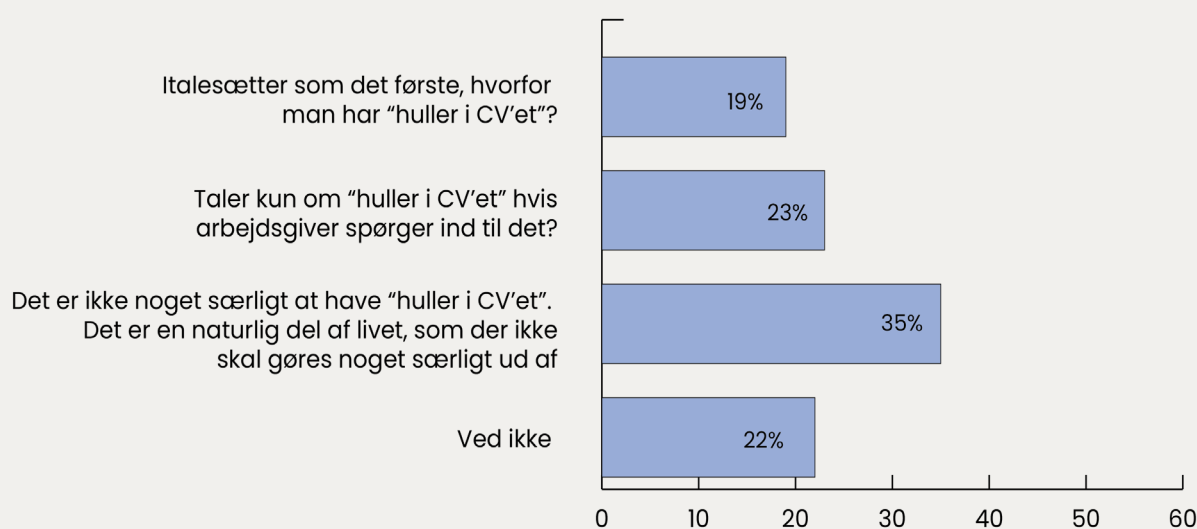
Jobsøgning på særlige vilkår

? Hvis du ser et CV, hvordan vurderer du generelt værdien af praktik sammenlignet med værdien af lønnet arbejde på et CV?



N479

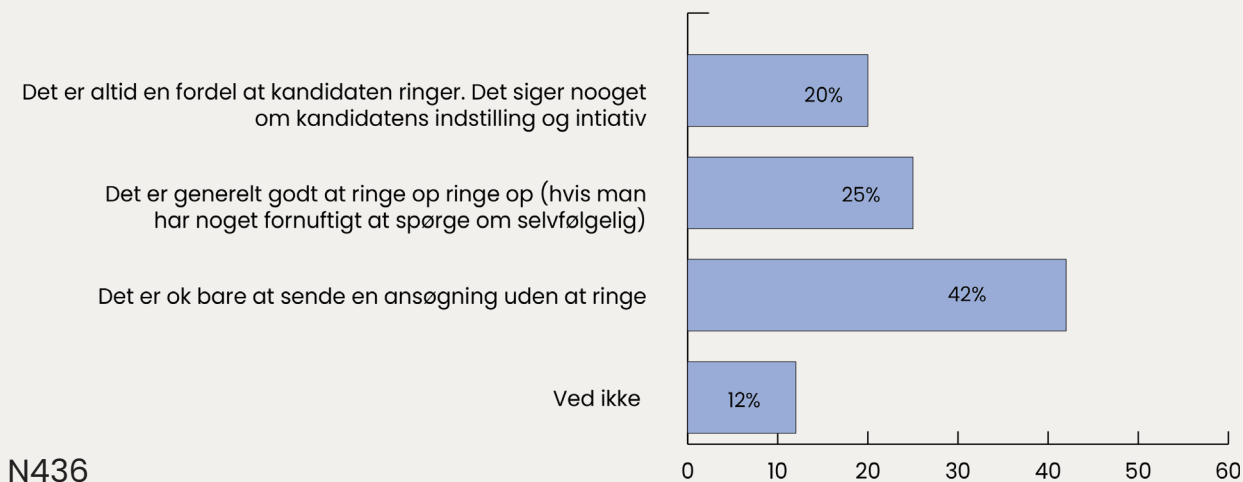
? En kandidat har "huller i CV'et" som følge af fx sygdomsperioder eller ledighed. Hvordan griber man det bedst an i en jobsamtale?



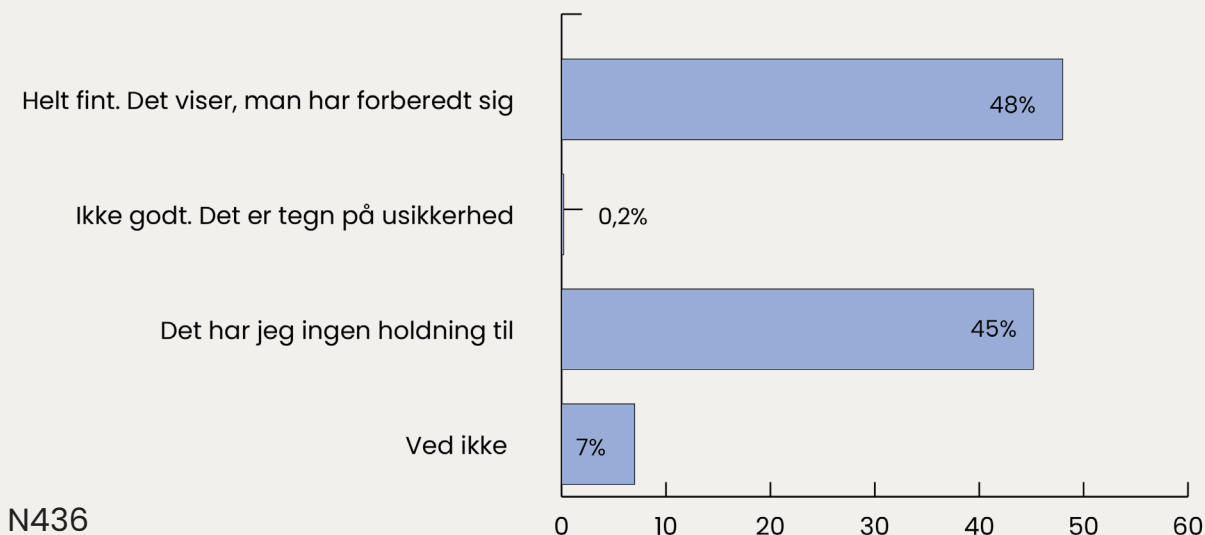
N438

Jobsøgning på særlige vilkår

? Foretrækker arbejdsgiver, at ansøger ringer op inden, der sendes en ansøgning (hvis der står angivet et telefonnummer i jobopslaget)?

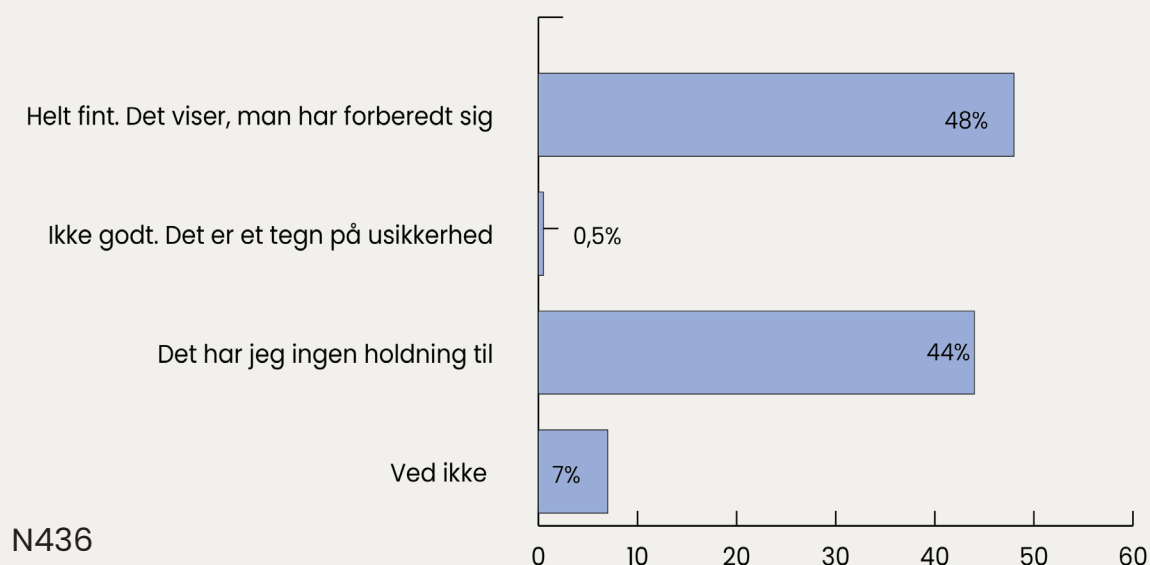


? Ved selve jobsamtalen: Hvilken betydning har det for arbejdsgiver, at man har en blok med til at skrive ned på under samtalen?

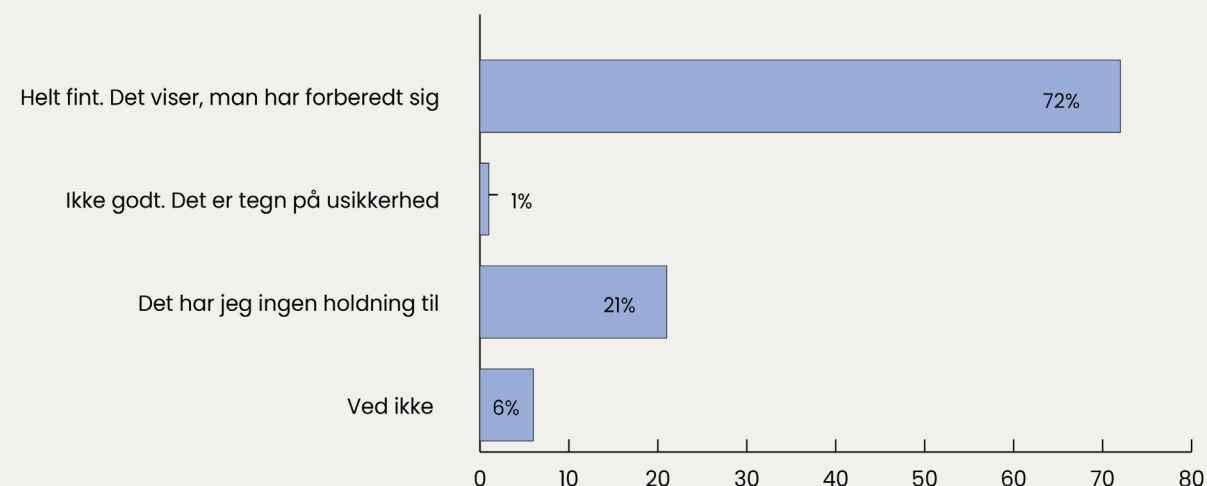


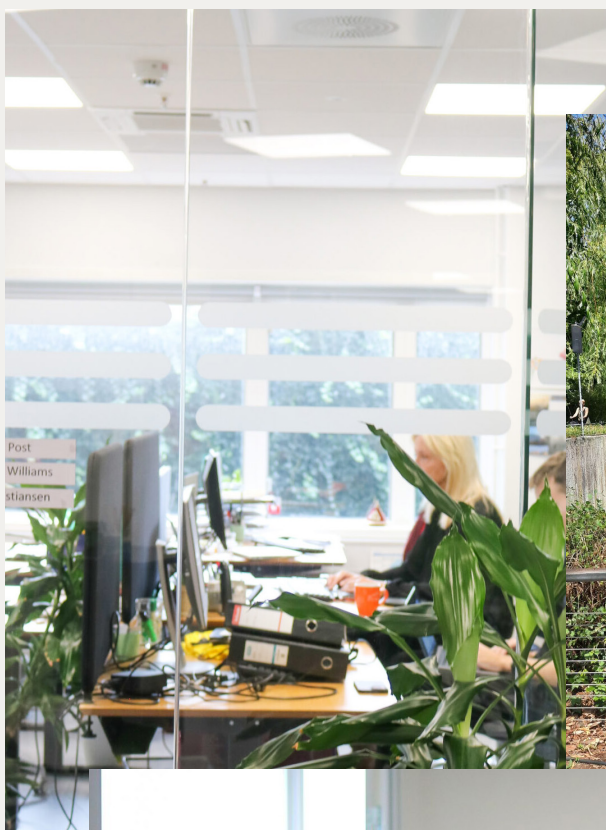
Jobsøgning på særlige vilkår

? Hvilken betydning har det for arbejdsgiver, at man har sin ansøgning med i print?



? Hvilken betydning har det for arbejdsgiver, at man har et papir med forberedte spørgsmål med til samtalen?



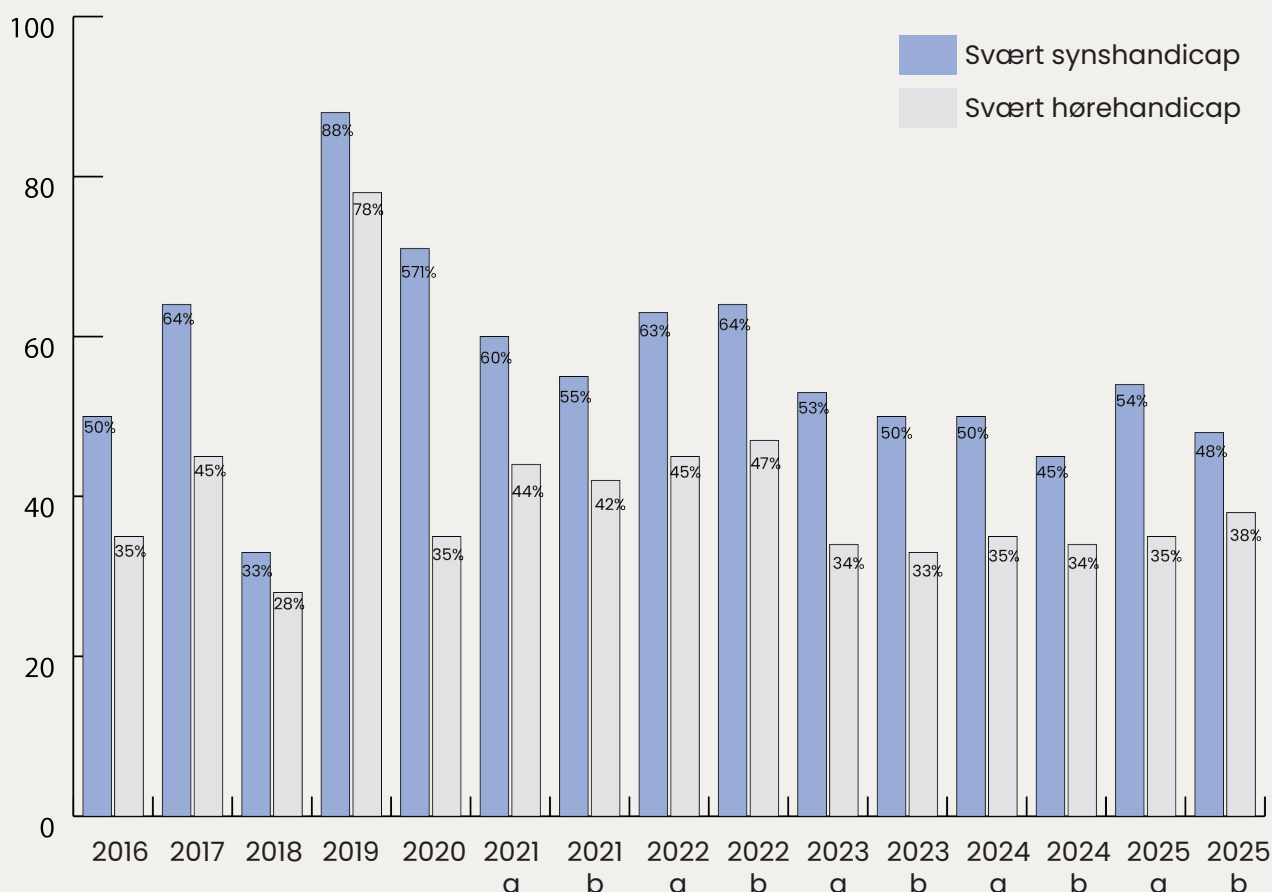


10 år med Arbejdsgiveranalysen
Hvordan er det gået på det
rummelige arbejdsmarked?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af **synshandicap** og **hørehandicap** de sidste 10 år



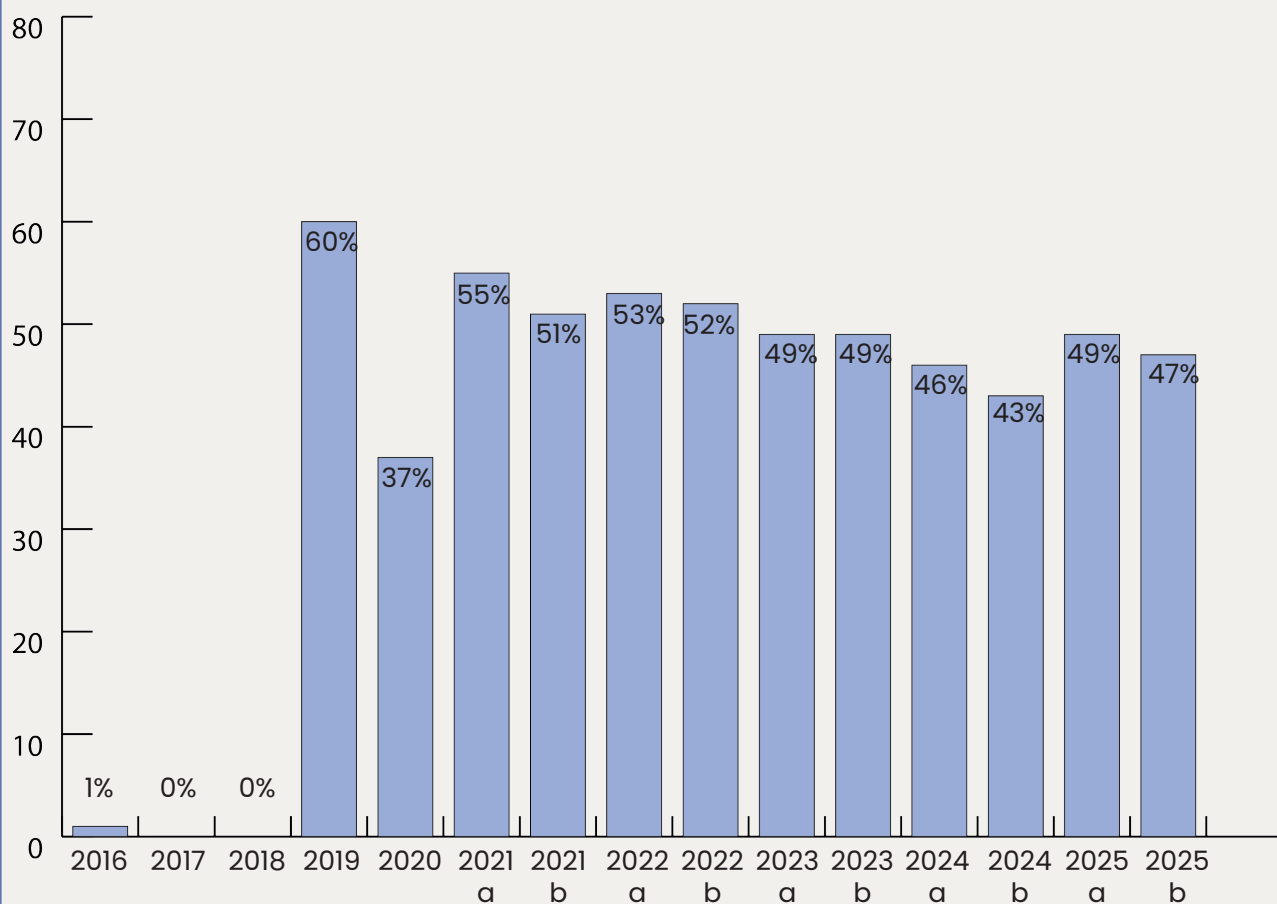
Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

- a:** Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en **jobsamtale** på jeres arbejdsplads?
- b:** Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i **virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af **kørestolsbruger/ større fysisk handicap** de sidste 10 år



Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

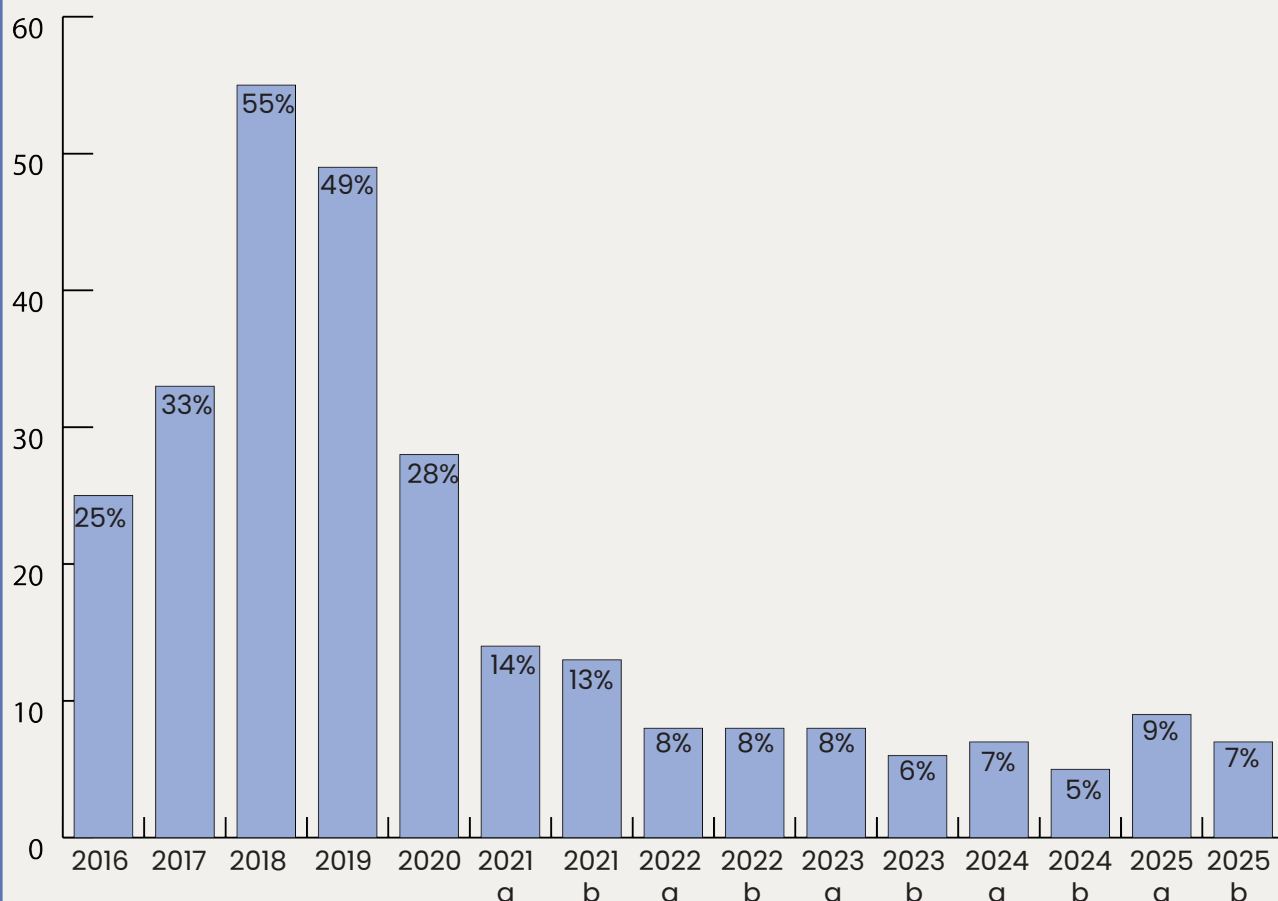
a: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en **jobsamtale** på jeres arbejdsplads?

b: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i **virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af tidligere **misbruger** de sidste 10 år



Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

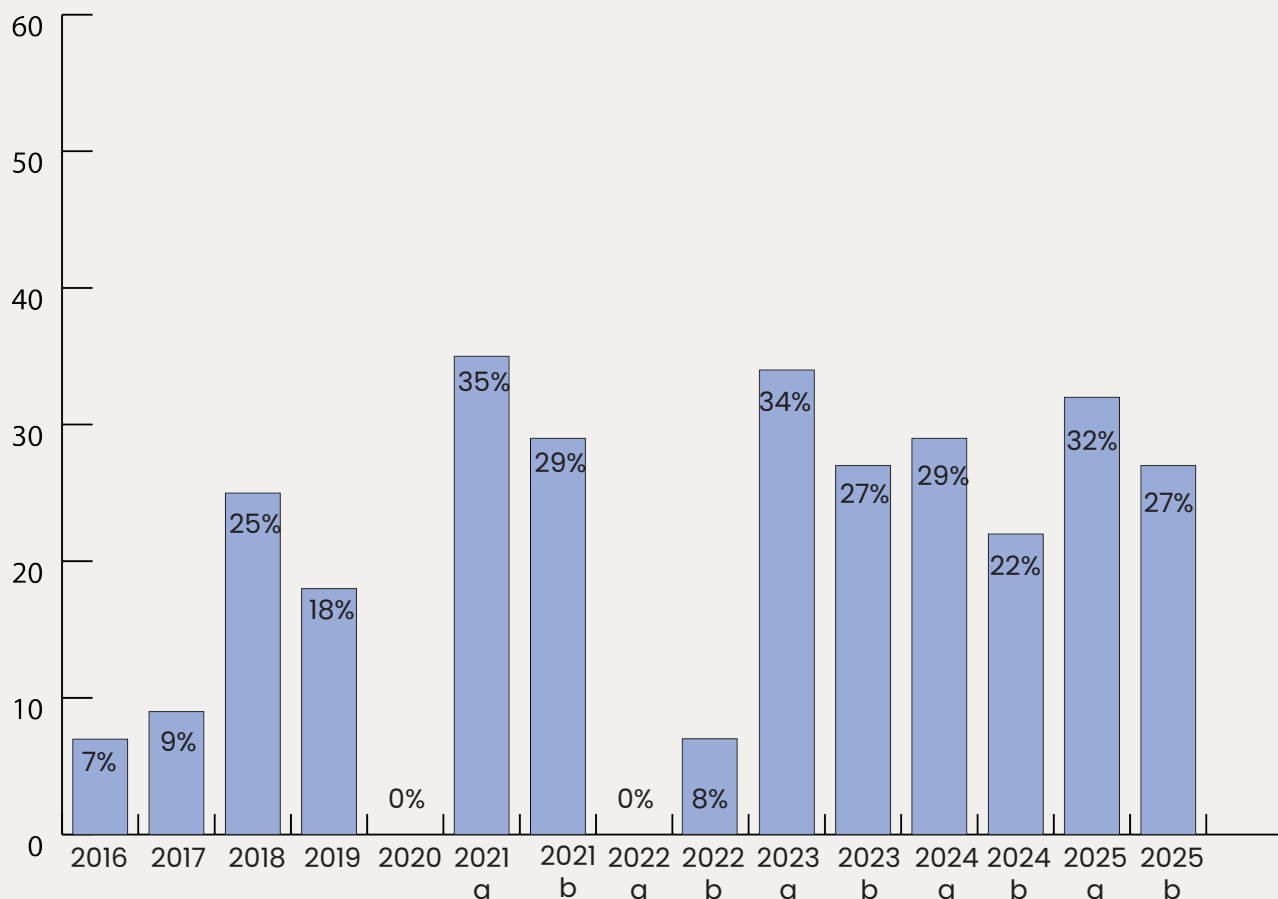
a: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en **jobsamtale** på jeres arbejdsplads?

b: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i **virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af **hjemløshed** de sidste 10 år



Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

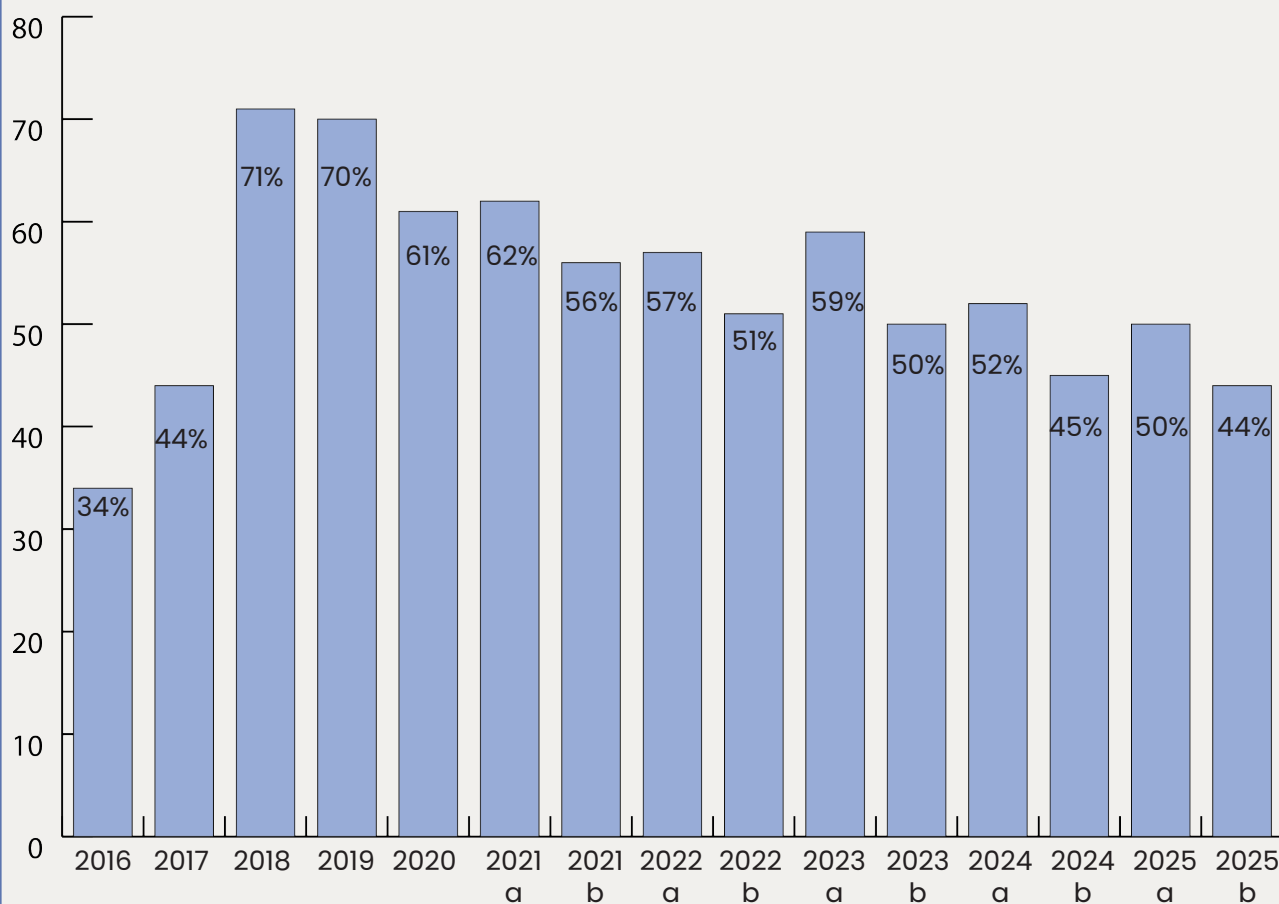
a: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en **jobsamtale** på jeres arbejdsplads?

b: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i **virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af **dårlig hygiejne** de sidste 10 år



Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

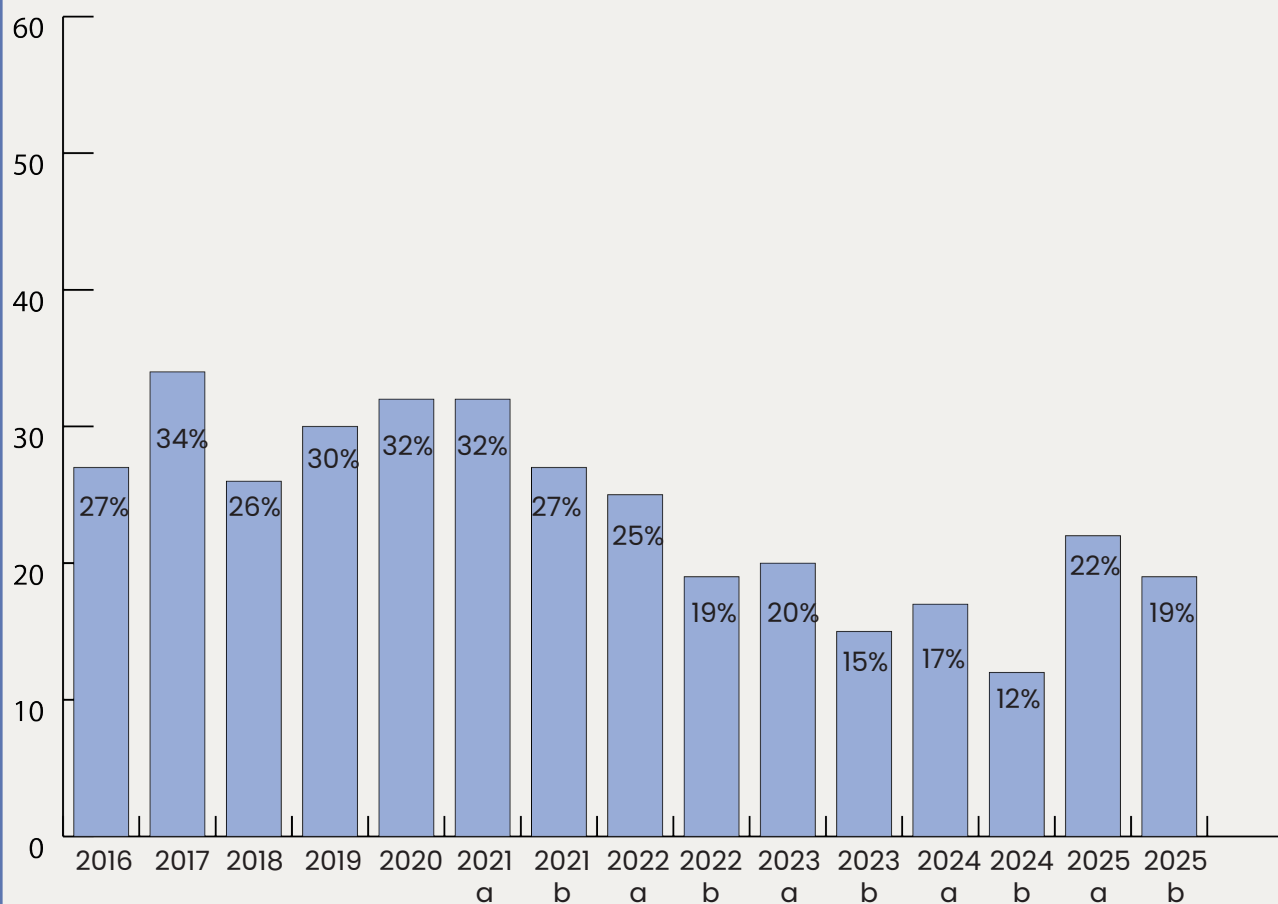
a: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en **jobsamtale** på jeres arbejdsplads?

b: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i **virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af tidligere straffet de sidste 10 år



Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

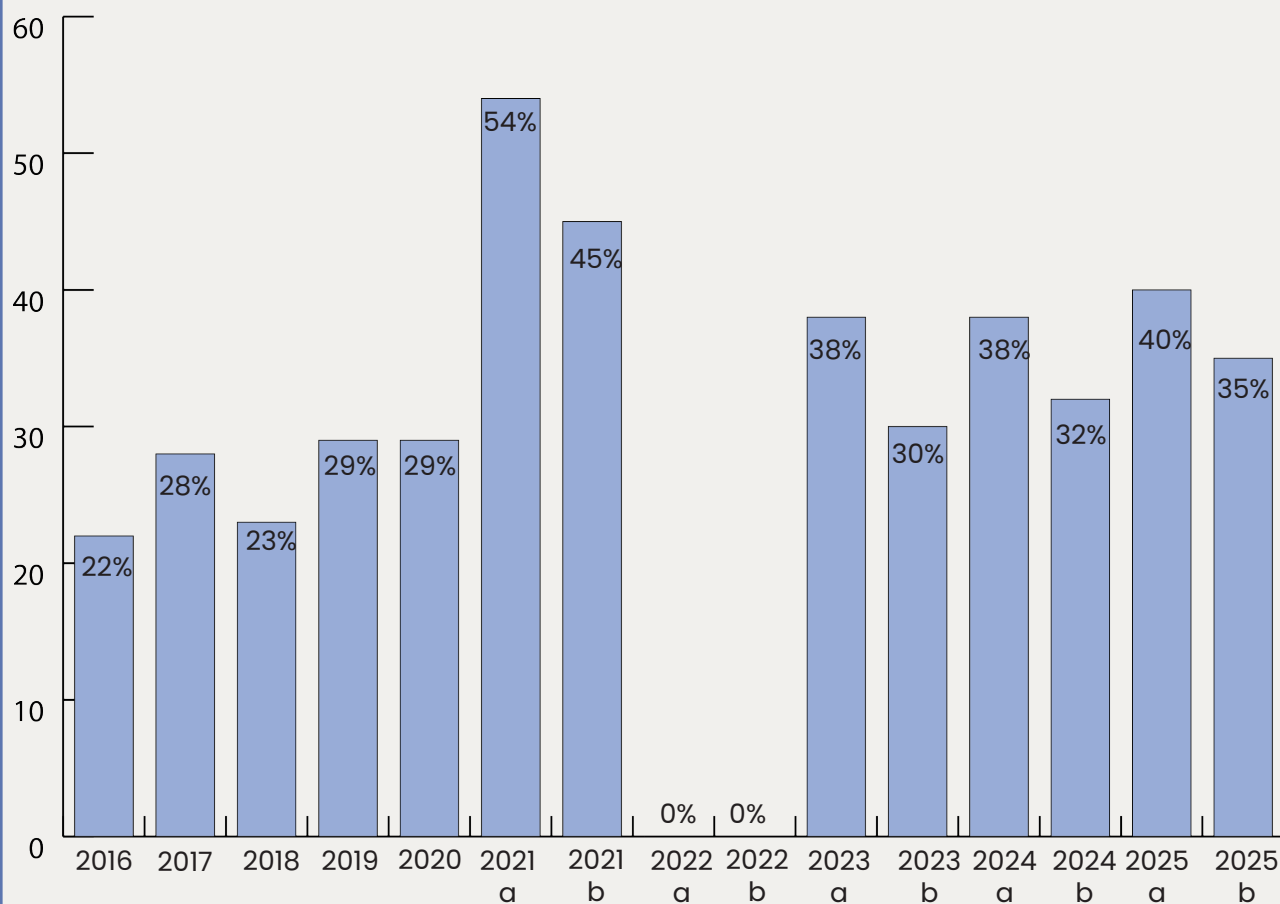
a: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en jobsamtale på jeres arbejdsplads?

b: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i virksomhedspraktik på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af kandidater der **ikke** taler og forstår dansk, men taler og forstår engelsk de sidste 10 år



Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

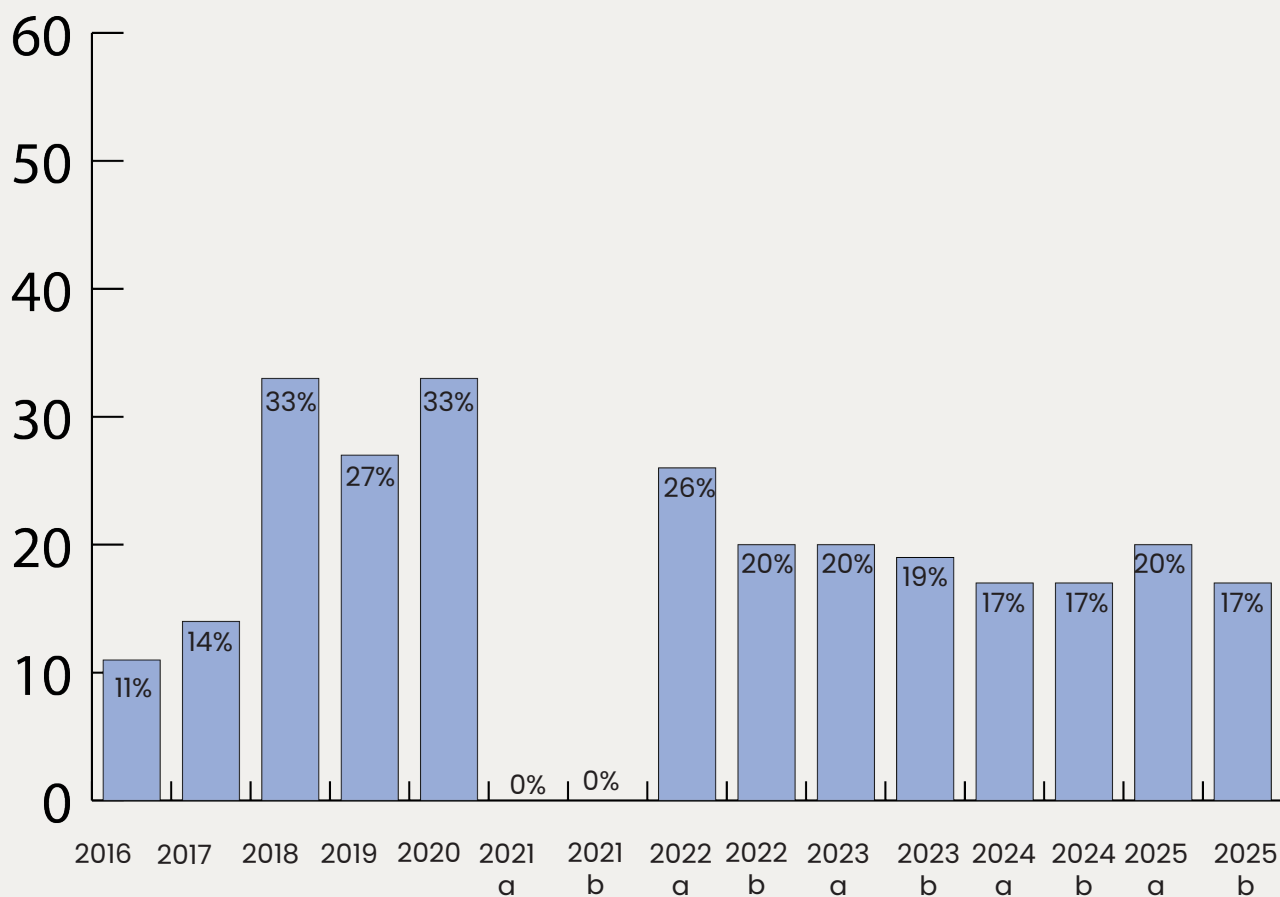
a: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en **jobsamtale** på jeres arbejdsplads?

b: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i **virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen på diskvalificering af kandidater med psykisk sygdom



Forskellen mellem spørgsmål a og b er som følger:

a: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en **jobsamtale** på jeres arbejdsplads?

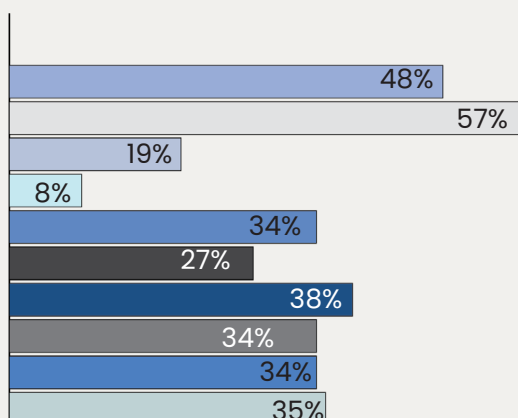
b: Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til at komme i **virksomhedspraktik** på jeres arbejdsplads?

10 år med Arbejdsgiveranalysen

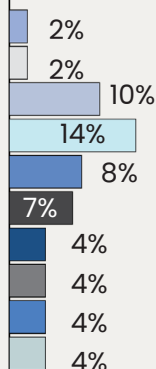


Udviklingen på værdien af praktik sammenlignet med værdien af lønnet arbejde på et CV de seneste 10 år

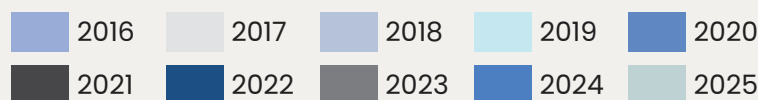
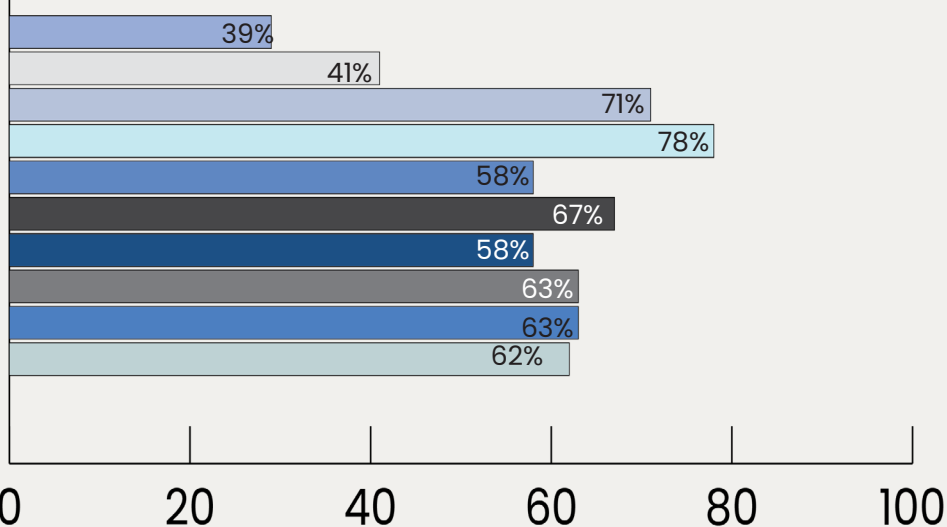
Praktik og lønnet arbejde har næsten samme værdi på et CV



Praktik og ulønnet arbejde er næsten værdiløst som erfaring på et CV



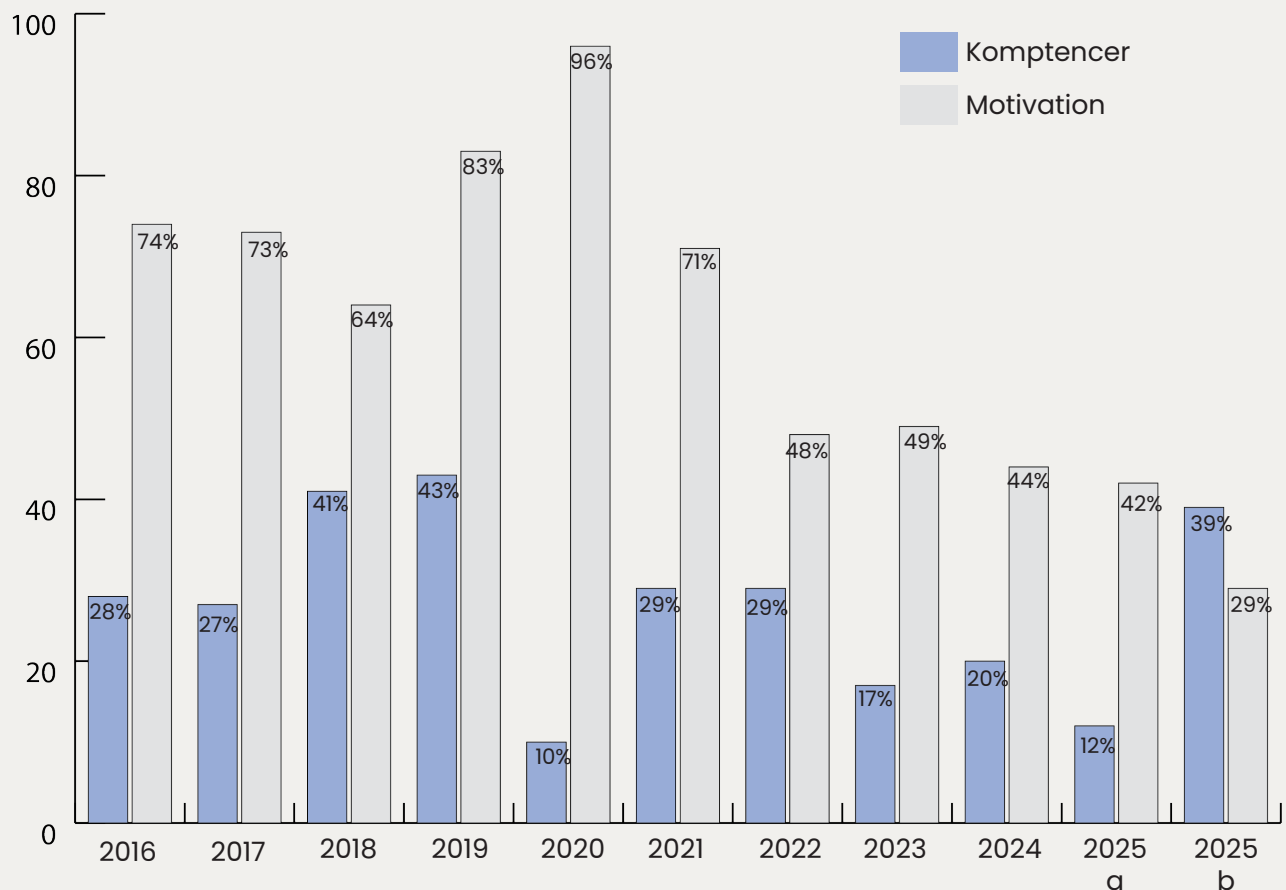
Praktik og ulønnet arbejde har en værdi, men mindre end lønnet arbejde på et CV



10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen over de seneste 10 år i, hvilke forhold arbejdsgivere vægter højest, når de vurderer, om de kan tilbyde (**ulønnet**) virksomhedspraktik eller (**lønnen**) ansættelse.



Forskellen mellem 2025a og 2025b

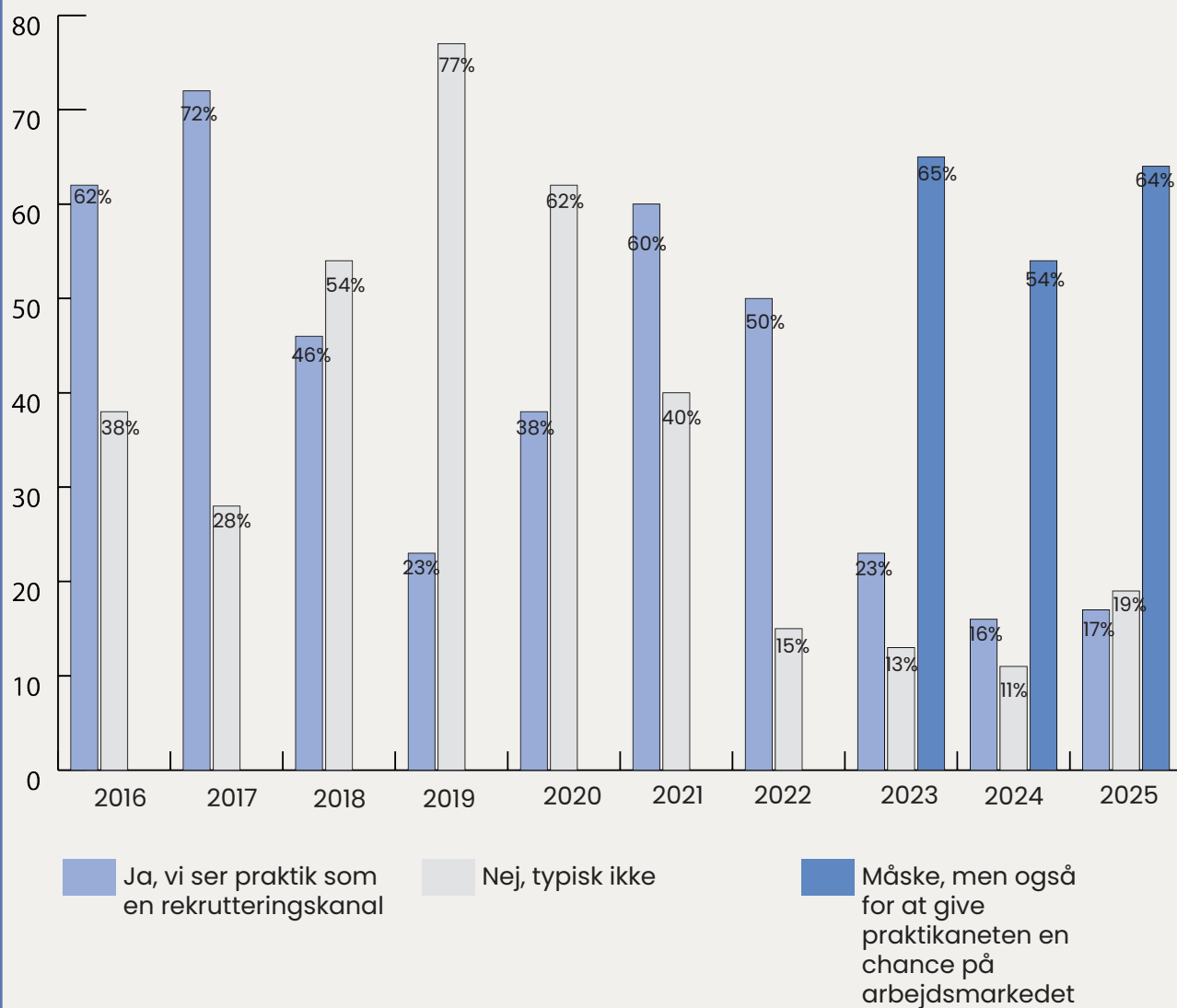
a: Hvad er vigtigst, når du vurderer, om I kan tilbyde ulønnet **virksomhedspraktik**.

b: Hvad er vigtigst, når du vurderer, om I kan tilbyde **lønnen** job.

10 år med Arbejdsgiveranalysen



Udviklingen over de seneste 10 år i, hvordan arbejdsgivere har vurderet spørgsmålet:
"Hvis jeres virksomhed modtager en ledig i praktik eller løntilskud, er formålet da, at personen på sigt skal ansættes fast på arbejdspladsen?"





Incita anno 1968

Kontaktinfo – rettigheder m.m.

Det er tilladt at citere fra Incita Arbejdsgiveranalyse 2025 med Incita angivet som kilde

Den erhvervsfrivende fond Incita
CVR: 6694 6819

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