

Integration på arbejdsmarkedet 2014



Indledning

Undersøgelsen belyser, i hvilket omfang indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er blevet integreret på arbejdspladserne.

Undersøgelsen giver svar på, hvor mange private og offentlige virksomheder som har en politik, der har til formål at sikre en mangfoldig medarbejderstab samt om virksomhederne har en personalepolitik, der tager særligt hensyn til medarbejdere med end anden etnisk baggrund end dansk.

Det belyses, hvilken betydning det har for virksomhederne at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, samt hvad der efter lederes vurdering er vigtigt for at skabe en bedre integration på arbejdsmarkedet af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Ledere på de virksomheder, der ikke har ansat indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, bliver bedt om at forholde sig til årsagerne hertil.

Det skal bemærkes, at det er et bevidst valg, at en del af spørgsmålene, som svarene i denne rapport er baseret på, er stillet specifikt om "indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande", mens andre er stillet i forhold til det brede begreb "personer med anden etnisk baggrund end dansk".

Integration på arbejdsmarkedet

Lederne er blevet spurgt, om der er ansat medarbejdere eller ledere på deres virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Tabel 1. Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande¹? N=1.446.

	Procent
Ja	61
Nej	35
Ved ikke	4
Total	100

På mere end seks ud af ti virksomheder er der således medarbejdere eller ledere ansat, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Det er primært på større virksomheder, der er ansat indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande, se tabel 2. På virksomheder med 500 ansatte eller flere er der således 86 procent, der svarer ja hertil, mens det på virksomheder med 1-9 ansatte er 25 procent.

¹ Vestlige lande omfatter EU, øvrige vesteuropæiske og nordiske lande, Australien, Canada, New Zealand og USA. Ikke-vestlige lande er alle øvrige lande.

Tabel 2. Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande? Fordelt efter virksomhedsstørrelse.

Procent	1-9 ansatte (N=152)	10-49 ansatte (N=376)	50-249 ansatte (N=347)	250-499 ansatte (N=128)	500 eller flere ansatte (N=435)	Ved ikke (N=8)
Ja	25	45	61	65	86	75
Nej	74	54	34	22	10	13
Ved ikke	1	1	5	13	4	13
Total	100	100	100	100	100	100

Som det fremgår af tabel 3 er der forholdsmeæssigt flere offentlige end private arbejdspladser, der har ansat medarbejdere eller ledere, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande. Det er således tilfældet på knap to ud af tre offentlige arbejdspladser mod seks ud af ti private.

Tabel 3. Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande? Fordelt efter virksomhedsstørrelse. Sektor². N=1.372.

Procent	Privat sektor (N=948)	Offentlig sektor (N=424)
Ja	60	66
Nej	37	30
Ved ikke	4	4
Total	100	100

² Eksklusiv selvejende institutioner

Årsager til, at der ikke er ansat indvandrere eller efterkommere

De 507 ledere, der har svaret nej på spørgsmålet, om der er ansat medarbejdere eller ledere på deres virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande, er blevet spurgt om, hvad grunden hertil er.

Tabel 4. Hvilken betydning har følgende for, at der ikke er ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande? Mulighed for flere svar. N=507.

Procent	Ingen/Mindre betydning	Nogen betydning	Stor/ Meget stor betydning	Ved ikke
Der har ikke været kvalificerede ansøgere	18	13	49	20
Der kommer sjældent ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund end dansk	23	17	45	15
Sproglige barrierer gør arbejdet mindre effektivt	32	25	32	12
Det er svært at vurdere ansøgernes kvalifikationer, hvis de har taget deres uddannelse i udlandet	40	24	18	18
Virksomheden har før haft dårlige erfaringer med medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk	56	9	10	25
Det giver problemer mellem medarbejderne, hvis der er for mange forskellige kulturer på arbejdspladsen	62	16	8	15
Andet	29	6	7	58
Der er ikke opbakning i topledelsen til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk	64	9	8	20
Der er ikke opbakning fra de øvrige medarbejdere til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk	66	11	7	16

Note: Prioriteret efter "Stor betydning og "Meget stor betydning". Den fulde svarskal fremgår af bilagstabel 1.

Knap halvdelen peger på mangel på kvalificerede ansøgere, og at der sjældent kommer ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund end dansk, som årsager. Cirka hver tredje peger på, at sproglige barrierer gør arbejdet mindre effektivt.

Modsat peger kun meget få på manglende opbakning fra de øvrige medarbejdere eller fra topledelsen som en årsag.

Ansættelseskriterier

Alle ledere i undersøgelsen er blevet bedt om at forholde sig til, hvad de lægger vægt på ved ansættelse af nye medarbejdere, se tabel 5.

Tabel 5. Hvilken betydning har følgende for dig ved ansættelse af nye medarbejdere? *Mulighed for flere svar. N=1.446.*

Procent	Ingen/ Mindre betydning	Nogen betydning	Stor/Meget stor betydning	Ved ikke	Ansætter ikke selv nye medarbejdere
Personlige egenskaber	2	7	85	1	5
Relevant erhvervserfaring	6	20	69	1	5
Pågældende tilfører afdelingen/ teamet nye kompetencer	5	22	67	1	5
Relevant uddannelse	9	19	66	1	5
Pågældende matcher det sociale liv i afdelingen/teamet	11	27	56	1	5
Pågældende aldersmæssigt matcher de øvrige medarbejdere i afdelingen/teamet	42	31	21	1	5
Andet	18	19	13	39	11
Pågældendes etniske baggrund	76	11	7	2	5

Prioriteret efter "Stor betydning" og "Meget stor betydning". Den fulde svarskaal fremgår af bilagstabel 2.

Det er personlige egenskaber, relevant erhvervserfaring, tilføring af nye kompetencer og relevant uddannelse, som langt de fleste tillægger stor betydning. Kun syv procent peger på, at en ny medarbejders etniske baggrund har stor eller meget stor betydning.

En mangfoldig medarbejderstab som en del af virksomhedens værdigrundlag eller personalepolitik

Alle ledere i undersøgelsen er blevet spurgt, om deres virksomhed har en politik, der skal sikre en mangfoldig medarbejderstab. Det svarer hver tredje leder ja til, se tabel 6.

Tabel 6. Har din virksomhed en politik, der har til formål at sikre en mangfoldig medarbejderstab (etnisk baggrund, køn, alder, race, religion med mere)? $N=1.446$.

	Procent
Ja	33
Nej	54
Ved ikke	12
Total	100

Der er ikke noget overraskende i, at langt flere store end små virksomheder har en politik, der skal sikre en mangfoldighed. Således har 54 procent af virksomhederne med 500 ansatte eller flere en mangfoldighedspolitik mod 16 procent af virksomheder med 1-9 ansatte. Der er flere årsager til den forskel, men det hænger naturligt også sammen med, at jo større en virksomhed er, jo flere har formuleret en personalepolitik. Det er ikke nødvendigt i samme omfang på de helt små virksomheder, hvor man er tæt på hinanden i hverdagen.

Således har 95 procent af virksomhederne med 500 ansatte eller flere en nedskrevet personalepolitik, hvorimod det kun gælder 47 procent af virksomhederne med mellem 1-9 ansatte.

Blandt de 483 ledere, der er ansat på virksomheder med en mangfoldighedspolitik, har knap hver fjerde særligt fokus på, at der skal ansættes flere medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i forhold til nu, og 11 procent har sat et mål for, hvor stor en andel af medarbejderne, der skal have en anden etnisk baggrund end dansk, se tabel 7 og 8.

Tabel 7. Er der, som en del af virksomhedens mangfoldighedspolitik, særligt fokus på, at der skal ansættes flere medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk i forhold til nu? $N=483$.

	Procent
Ja	24
Nej	60
Ved ikke	17
Total	100

Tabel 8. Har virksomheden sat et mål for, hvor stor en andel/procentdel af medarbejderne, der skal have en anden etnisk baggrund end dansk? $N=483$.

	Procent
Ja	11
Nej	76
Ved ikke	13
Total	100

Blandt alle de adspurgte ledere svarer 12 procent, at deres virksomhed har en personalepolitik, der tager særligt hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, se tabel 10.

Tabel 9. Har virksomheden en personalepolitik, der tager særligt hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk? N=1.446.

	Procent
Ja	12
Nej	74
Ved ikke	14
Total	100

Blandt virksomheder med en personalepolitik, der tager særligt hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, peger knap to ud af tre på, at politikken indeholder regler, der forbyder at omtale indvandrere og andre grupper nedladende. Lidt over halvdelen peger på, at politikken indeholder vejledere og tovholdere, der kan spørges til råds og hjælpe til i begyndelsen af ansættelsen.

Mellem 40 og 50 procent svarer, at politikken betyder, at arbejdstider, fridage og arbejdsbeklædning tilpasses medarbejdere med anderledes skikke og traditioner.

Fire ud af ti uddanner ledelsen i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund, se tabel 10.

Tabel 10. Indgår følgende i den særlige personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk? Mulighed for flere svar. N=167.

Procent	Ja	Nej	Ved ikke
Regler på arbejdspladsen, der forbyder at omtale indvandrere og andre grupper nedladende	64	25	11
Vejledere og "tovholdere", der kan spørges til råds og hjælpe til i begyndelsen af ansættelsen	53	31	16
Tilpasning af arbejdstider, fridage med videre, så de kan passe med andre skikke og religioner	48	32	20
Tilpasning af regler for arbejdsbeklædning, så de ikke udelukker medarbejdere med anderledes skikke og traditioner	44	38	18
Uddannelse af ledelsen i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	40	42	19
Mulighed for kombinerede forløb, hvor der gives sprogundervisning på arbejdspladsen i en del af arbejdstiden	38	43	19
Uddannelse af tillidsfolk i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	35	44	21
Udarbejdelse af etisk eller socialt regnskab	32	44	24
Andet	23	19	58

Note: Prioriteret efter flest ja-svar.

Fordele/ulemper ved at have medarbejdere med anden etnisk baggrund

Lederne blevet bedt om at forholde sig til en række udsagn om at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. For at afdække den generelle vurdering er spørgsmålene stillet til alle ledere, det vil sige både ledere fra virksomheder, hvor der er og til ledere fra virksomheder, hvor der ikke er, ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

Tabel 11. Hvor uenig eller enig er du i følgende udsagn om det at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk?³ N=1.446

Procent	Helt/ Delvis uenig	Hverken uenig eller enig	Delvist enig/ Helt enig	Ved ikke
Det kan give kommunikationsproblemer	19	22	53	6
Det øger innovation og nye idéer at have medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	13	32	48	7
Det gør virksomheden attraktiv for flere ansøgere	15	34	41	10
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i sprog	26	27	40	6
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i kultur og religion	28	28	37	7
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi medarbejdere med anden etnisk baggrund har andre forventninger til lederen	28	26	36	10
Forskelle i humor er anledning til konflikter og misforståelse	26	30	36	8
Det forbedrer virksomhedens image	15	40	35	9
Det giver en bedre atmosfære, når der er medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	17	40	35	8
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi der oftere opstår konflikter/misforståelser mellem medarbejderne på grund af forskelle i sprog og kultur	32	27	33	8
De holder sig generelt mere for sig selv og deltager mindre i det sociale liv på arbejdspladsen	38	23	28	11
Det kræver ofte specielle hensyn til for eksempel påklædning og lignende	37	28	26	8
De har typisk behov for længere oplæringstid	37	28	26	10
De er ikke så selvstændige og har derfor større behov for klare instrukser	40	26	24	10
Det kræver ofte nye arbejdsgange, fordi de er vant til en anden form for ledelse	40	26	24	10

Note: Prioriteret efter "Delvist enig/Helt enig". Den fulde svarskal fremgår af bilagstabel 3.

³ Det skal bemærkes, at der herved spørges bredt og ikke kun til indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund.

Omkring halvdelen peger på, at det øger innovation og nye idéer at have medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen. Samtidig peger halvdelen nok ikke overraskende på, at det kan give kommunikationsproblemer.

En mangfoldig medarbejderstab forbedrer image, øger innovation og gør virksomheden mere attraktiv i kampen om de bedste medarbejdere

Der er helt naturligt forskel på ledernes svar – afhængig af – om der er ansat medarbejdere eller ledere på virksomheden, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande på flere områder, se tabel 12.

Det skal igen bemærkes, at der ikke er en direkte sammenhæng mellem, om medarbejderne har en anden etnisk baggrund end dansk, og om der er ansat ledere eller medarbejdere, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande på virksomheden. Der er dog en klar tendens til, at der er en sammenhæng i vurderingen, når det gælder en mangfoldig medarbejderstab i forhold til, om virksomheden har ansat medarbejdere eller ledere fra ikke-vestlige lande eller ikke har.

Ledere fra virksomheder, hvor der er ansat ledere/medarbejdere, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande, peger i markant højere grad end ledere fra virksomheder, hvor der ikke er ansat ledere/medarbejdere, på følgende fordele ved at have en mangfoldig medarbejderstab:

- Det forbedrer virksomhedens image
- Det øger innovation og nye idéer at have medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen
- Det gør virksomheden attraktiv for flere ansøgere
- Det giver en bedre atmosfære, når der er medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen

Helt naturligt er der generelt en langt større andel, der svarer "Ved ikke" på spørgsmålene blandt de ledere på virksomheder, der ikke har ledere/medarbejdere, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande. Det forklarer en stor del af forskellen i svarene.

Det kan dog konstateres, at ledere fra virksomheder, der har ansat ledere/medarbejdere fra ikke-vestlige lande vurderer, at en mangfoldig medarbejderstab er en fordel for virksomheden på en række områder. Samtidig peger lidt flere ledere fra virksomheder, der har ansat ledere/medarbejdere fra ikke-vestlige lande end ledere fra virksomheder, som ikke har, på følgende:

- Det kan give kommunikationsproblemer
- Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi medarbejdere med anden etnisk baggrund har andre forventninger til lederen
- Forskelle i humor er anledning til konflikter og misforståelse

Tabel 12. Uenig/enig i udsagn om det at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk sammenholdt med, om der er ansat medarbejdere eller ledere på virksomheden, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande. N=1.446.

	<i>Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande?</i>		
	Ja	Nej	Ved ikke
<i>Hvor uenig eller enig er du i følgende udsagn om det at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk?</i>	%	%	%
Det kan give kommunikationsproblemer			
Helt og delvis uenig tilsammen	22	13	17
Hverken uenig eller enig	20	23	29
Delvist og helt enig tilsammen	55	51	48
Ved ikke	2	12	5
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det forbedrer virksomhedens image			
Helt og delvis uenig tilsammen	13	20	14
Hverken uenig eller enig	40	39	50
Delvist og helt enig tilsammen	42	25	29
Ved ikke	5	16	7
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det øger innovation og nye ideer at have medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen			
Helt og delvis uenig tilsammen	13	14	12
Hverken uenig eller enig	32	31	31
Delvist og helt enig tilsammen	53	39	48
Ved ikke	3	15	9
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i sprog			
Helt og delvis uenig tilsammen	30	19	26
Hverken uenig eller enig	27	28	31
Delvist og helt enig tilsammen	41	40	38
Ved ikke	3	13	5
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det gør virksomheden attraktiv for flere ansøgere			
Helt og delvis uenig tilsammen	12	19	16
Hverken uenig eller enig	34	34	40
Delvist og helt enig tilsammen	48	28	36
Ved ikke	6	18	9
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

	<i>Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande?</i>		
	Ja	Nej	Ved ikke
<i>Hvor uenig eller enig er du i følgende udsagn om det at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk?</i>	%	%	%
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i kultur og religion			
Helt og delvis uenig tilsammen	32	22	24
Hverken uenig eller enig	28	29	31
Delvist og helt enig tilsammen	37	36	38
Ved ikke	3	14	7
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Forskelle i humor er anledning til konflikter og misforståelse			
Helt og delvis uenig tilsammen	29	21	24
Hverken uenig eller enig	29	31	29
Delvist og helt enig tilsammen	38	33	33
Ved ikke	3	16	14
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi medarbejdere med anden etnisk baggrund har andre forventninger til lederen			
Helt og delvis uenig tilsammen	32	21	31
Hverken uenig eller enig	25	28	31
Delvist og helt enig tilsammen	38	33	26
Ved ikke	5	18	12
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
De holder sig generelt mere for sig selv og deltager mindre i det sociale liv på arbejdspladsen			
Helt og delvis uenig tilsammen	46	25	36
Hverken uenig eller enig	22	26	24
Delvist og helt enig tilsammen	28	28	24
Ved ikke	4	22	16
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
De er ikke så selvstændige og har derfor større behov for klare instrukser			
Helt og delvis uenig tilsammen	47	29	34
Hverken uenig eller enig	26	25	34
Delvist og helt enig tilsammen	24	25	22
Ved ikke	4	20	9
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
De har typisk behov for længere oplæringstid			
Helt og delvis uenig tilsammen	44	25	31
Hverken uenig eller enig	27	29	26
Delvist og helt enig tilsammen	25	26	28
Ved ikke	4	19	16
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

	<i>Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande?</i>		
	Ja	Nej	Ved ikke
<i>Hvor uenig eller enig er du i følgende udsagn om det at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk?</i>	%	%	%
Det giver en bedre atmosfære, når der er medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen			
Helt og delvis uenig tilsammen	15	21	17
Hverken uenig eller enig	41	39	48
Delvist og helt enig tilsammen	41	24	31
Ved ikke	3	16	3
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi der oftere opstår konflikter/misforståelser mellem medarbejderne på grund af forskelle i sprog og kultur			
Helt og delvis uenig tilsammen	37	25	29
Hverken uenig eller enig	29	25	31
Delvist og helt enig tilsammen	32	35	28
Ved ikke	3	16	12
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det kræver ofte specielle hensyn til for eksempel påklædning og lignende			
Helt og delvis uenig tilsammen	45	26	24
Hverken uenig eller enig	27	28	40
Delvist og helt enig tilsammen	24	31	26
Ved ikke	4	16	10
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Det kræver ofte nye arbejdsgange, fordi de er vant til en anden form for ledelse			
Helt og delvis uenig tilsammen	48	28	40
Hverken uenig eller enig	23	30	28
Delvist og helt enig tilsammen	25	24	19
Ved ikke	4	19	14
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Positiv særbehandling eller diskrimination

Ledere på virksomheder, der har ansat ledere/medarbejdere fra ikke-vestlige lande, er blevet spurgt, om de har oplevet positiv særbehandling eller diskrimination af den gruppe medarbejdere.

Som det fremgår af tabel 13, svarer 64 procent og dermed langt hovedparten af lederne, at de aldrig har oplevet diskrimination af den gruppe medarbejdere, og lidt

færre, men alligevel 56 procent, at de aldrig har oplevet positiv særbehandling af den gruppe medarbejdere. Meget få har oplevet, at der i flere tilfælde eller ofte er blevet diskrimineret. Lederne i undersøgelsen er ikke blevet spurgt, hvem der i givet fald har diskrimineret.

Tabel 13. Har du oplevet, at nogen af virksomhedens medarbejdere, der er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande, har oplevet følgende?

N=881.

Procent	Nej, aldrig	Ja, i et enkelt tilfælde	Ja, i nogle tilfælde	Ja, i flere tilfælde	Ja, ofte	Ved ikke	Total
Fået positiv forskelsbehandling	56	11	15	5	2	11	100
Blevet diskrimineret	64	14	9	2	1	10	100

Samarbejde med kommuner/jobcentre om integration

Blandt de ledere der har ansat medarbejdere eller ledere, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande, svarer mere end seks ud af ti nej til, at de har et samarbejde med kommunen/jobcenter om integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Det skal i den sammenhæng bemærkes, at samarbejde om integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk naturligvis er en bredere gruppe end indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Det kan dog alligevel tages som udtryk for, at langt hovedparten af de virksomheder, der har ansat medarbejdere/ledere fra ikke-vestlige lande, ikke har behov for et samarbejde med kommune/jobcenter for at få integration på arbejdspladsen af personer med anden etnisk baggrund til at fungere.

Tabel 14. Har din virksomhed et samarbejde med kommunen/jobcenter om integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk? N=881.

	Procent
Ja	15
Nej	62
Ved ikke	23
Totalsum	100

Blandt de 136 ledere, som svarer ja, mener knap halvdelen, at samarbejdet er godt/meget godt, mens kun 15 procent mener, at det er dårligt/meget dårligt, se tabel 15.

Tabel 15. Hvordan vurderer du samarbejdet med kommunen/jobcentret om integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk? N=136.

	Procent
Meget dårligt	5
Dårligt	10
Hverken godt eller dårligt	29
Godt	32
Meget godt	15
Ved ikke	9
Total	100

Styrket sprogundervisning vil give bedre integration på arbejdsmarkedet

Knap seks ud af ti ledere mener, at en styrkelse af sprogundervisningen vil give bedre integration på arbejdsmarkedet. Herudover mener næsten halvdelen, at opkvalificering af de personer med anden etnisk baggrund, der har et lavt uddannelsesniveau, vil sikre bedre integration.

Kun fire procent mener, at kvoteordninger på virksomhederne, hvor virksomhederne skal ansætte en vis andel af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, vil føre til styrket integration.

Ser man på de økonomiske incitament, mener kun hver tiende leder, at bedre tilskudsordninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund er vejen frem. Cirka den samme andel peger på lavere mindsteløn. Hver fjerde leder mener dog, at lavere overførselsindkomster vil føre til bedre integration på arbejdsmarkedet.

Lederes vurdering af, hvad der kan sikre bedre integration på arbejdsmarkedet, er ikke signifikant forskellige afhængig af, om der er ansat ledere eller medarbejdere på virksomheden fra ikke-vestlige lande, se bilagstabel 5.

Tabel 16. I hvilken grad er følgende vigtigt for at sikre en bedre integration på det danske arbejdsmarked af personer med anden etnisk baggrund end dansk?

N=1.446.

Procent	Slet ikke/ I mindre grad	I nogen grad	I høj/ I meget høj grad	Ved ikke	Total
Styrkelse af sprogundervisningen	8	25	58	8	100
Opkvalificering af de personer med anden etnisk baggrund, der har dårlig eller ingen uddannelse	11	32	46	11	100
Holdningsændringer hos etniske minoriteter	11	35	43	10	100
Synliggørelse af succes historier om personer med anden etnisk baggrund	15	34	42	9	100
Mere klarhed over værdien af udenlandske uddannelser	14	39	36	11	100
Holdningsændringer hos danskere	23	36	33	8	100
Bedre omtale af etniske minoriteter i medier/offentligheden	23	35	31	12	100
Enklere kontakt mellem offentlige myndigheder og virksomheder	17	35	28	19	100
Lavere overførselsindkomster	35	24	25	16	100
Bedre tilskudsordninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund	47	27	10	15	100
Personalepolitik på arbejdspladserne, hvor der tages hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund	49	32	9	9	100
Lavere mindsteløn	56	18	9	17	100
Andet	13	16	6	66	100
Kvoteordninger på virksomhederne, hvor virksomhederne skal ansætte en vis andel af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.	69	14	4	13	100

Note: Prioriteret efter I høj/I meget høj grad. Den fulde svarskala fremgår af bilagstabel 4.

Forskelle og ligheder mellem medarbejdere fra ikke-vestlige lande og etniske danske medarbejdere

Man skal være forsigtig med at konkludere generelt ud fra forskellige stereotyper om forskelle og ligheder mellem medarbejdere fra forskellige kulturer og med forskellige etniske baggrunde.

Lederne i denne undersøgelse er dog blevet bedt om at forholde sig til fire mere generelle vurderinger om forskelle og ligheder mellem medarbejdere fra ikke-vestlige lande og etniske danske medarbejdere.

Over halvdelen af lederne svarer, at der generelt ingen forskel er mellem medarbejdere fra ikke-vestlige lande og etnisk danske medarbejdere, når det gælder egenskaberne "loyale pligttopfyldende, initiativrige, flittige, servicemindede".

Selv om hovedparten af lederne vurderer, at der generelt ikke er forskel, er der dog flere ledere, der vurderer, at medarbejdere fra ikke-vestlige lande generelt er mere pligttopfyldende, loyale og servicemindede end medarbejdere med etnisk dansk baggrund. Modsat mener flere ledere, at medarbejdere med etnisk dansk baggrund generelt er mere initiativrige end medarbejdere fra ikke-vestlige lande.

Tabel 17. Hvordan vurderer du medarbejdere, der er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande sammenlignet med medarbejdere med etnisk dansk baggrund? *N*=1.446.

Procent	Mere end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	Ingen forskel i forhold til medarbejdere med etnisk dansk baggrund	Mindre end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	Ved ikke
De er generelt loyale og pligttopfyldende	17	57	10	17
De er generelt initiativrige	4	52	27	18
De er generelt flittige	19	55	10	16
De er generelt servicemindede	17	54	13	16

Forskel i vurderingen afhængig af, om der er ansat medarbejdere fra ikke-vestlige lande på virksomheden

Der er forskel i ledernes vurdering på de fire spørgsmål afhængig af, om lederne er ansat på virksomheder, hvor der ansat medarbejdere fra ikke-vestlige lande eller ej.

Markant flere ledere svarer, at der ikke er nogen forskel på medarbejdere fra ikke-vestlige lande i forhold til danske medarbejdere, hvis der er ansat medarbejdere/ledere fra ikke-vestlige lande på virksomheden, se tabel 18.

Også her skyldes forskellen meget naturligt, at andelen af ledere fra virksomheder, hvor der ikke er ansat medarbejdere fra ikke-vestlige lande, som svarer "Ved Ikke", er meget højere end blandt ledere, hvor der er ansat medarbejdere fra ikke-vestlige lande.

Tabel 18. Vurdering af medarbejdere fra ikke-vestlige lande sammenlignet med medarbejdere med etnisk dansk baggrund sammenholdt med, om lederen er ansat på en virksomhed med medarbejdere fra ikke-vestlige lande? N=1.446.

	<i>Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande?</i>		
	Ja	Nej	Ved ikke
<i>Hvordan vurderer du medarbejdere, der er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande sammenlignet med medarbejdere med etnisk dansk baggrund?</i>	%	%	%
De er generelt loyale og pligtopfyldende			
Mere end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	19	12	21
Ingen forskel i forhold til medarbejdere med etnisk dansk baggrund	64	46	41
Mindre end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	9	11	10
Ved ikke	8	31	28
Totalsum	100	100	100
De er generelt initiativrige			
Mere end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	5	3	0
Ingen forskel i forhold til medarbejdere med etnisk dansk baggrund	58	40	45
Mindre end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	28	24	26
Ved ikke	9	32	29
Totalsum	100	100	100
De er generelt flittige			
Mere end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	22	14	22
Ingen forskel i forhold til medarbejdere med etnisk dansk baggrund	62	45	38
Mindre end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	9	12	16
Ved ikke	7	30	24
Totalsum	100	100	100
De er generelt servicemindedede			
Mere end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	19	13	19
Ingen forskel i forhold til medarbejdere med etnisk dansk baggrund	61	43	41
Mindre end medarbejdere med etnisk dansk baggrund	11	14	12
Ved ikke	8	29	28
Totalsum	100	100	100

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med analyseinstituttet YouGov i perioden 24. januar til 10. februar 2014. Der er gennemført 1.446 CAWI-interview med danske ledere.

Nedenstående er en gennemgang af udvalgte baggrundsvariabler.

Tabel A

Køn	Procent	Antal
Kvinder	38	554
Mænd	62	892
Total	100	1.446

Tabel B

Alder	Procent	Antal
18-29	2	27
30-44	36	519
45-59	50	730
60 og derover	12	170
Total	100	1.446

Tabel C

Uddannelsesniveau	Procent	Antal
Grund- eller folkeskole, Almengymnasial eeller Erhvervsgymnasial uddannelse	11	156
Erhvervsfaglig uddannelse	14	196
Kort videregående uddannelse under tre år	12	171
Mellemlang videregående uddannelse tre til fire år	36	515
Lang videregående uddannelse fem år eller mere	26	380
Forskeruddannelse (f.eks. PHD)	1	21
Ønsker ikke at oplyse	0	7
Total	100	1.446

Tabel D

Ledelsesniveau	Procent	Antal
Administrerende direktør/Øvrig direktion	5	67
Leder med ledelsesansvar for ledere og eventuelt også andre medarbejdere	22	315
Leder med ledelsesansvar for medarbejdere, men ikke for andre ledere	74	1.064
Total	100	1.446

Tabel E

Sektor	Procent	Antal
Privat	66	948
Offentlig	29	424
Selvejende institution	5	74
Total	100	1.446

Tabel F

Virksomhedsstørrelse	Procent	Antal
1-9 ansatte	11	152
10-49 ansatte	26	376
50-249 ansatte	24	347
250-499 ansatte	9	128
500 eller flere ansatte	30	435
Ved ikke	1	8
Total	100	1.446

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver et til to point højere eller lavere. Tilsvarende kan en sammenlægning af for eksempel "I høj grad" og "I meget høj grad" vise en procent, der er ét procentpoint højere/lavere end opgjort hver for sig. Hvis for eksempel 10,3 procent har svaret "I høj grad", og 5,3 procent har svaret "I meget høj grad", vil det ved en sammenlægning betyde, at 16 procent tilsammen har svaret "I høj grad og I meget høj grad".

I begge tilfælde er der tale om almindelige afrundingsprincipper.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen kan fås ved henvendelse til analysechef Kim Møller Laursen, kml@lederne.dk, telefon 32 83 32 83.

Bilagstabeller

Bilagstabel 1. Hvilken betydning har følgende for, at der ikke er ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande? N=507. Mulighed for flere svar.

Procent	Ingen betydning	Mindre betydning	Nogen betydning	Stor betydning	Meget stor betydning	Ved ikke
Der har ikke været kvalificerede ansøgere	13	6	13	22	26	20
Der kommer sjældent ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund end dansk	14	10	17	21	24	15
Sproglige barrierer gør arbejdet mindre effektivt	18	13	25	18	14	12
Det er svært at vurdere ansøgernes kvalifikationer, hvis de har taget deres uddannelse i udlandet	23	17	24	12	6	18
Andet	24	5	6	3	3	58
Det giver problemer mellem medarbejderne, hvis der er for mange forskellige kulturer på arbejdspladsen	43	19	16	4	4	15
Virksomheden har før haft dårlige erfaringer med medarbejdere med anden etnisk baggrund dansk	45	11	9	6	4	25
Der er ikke opbakning fra de øvrige medarbejdere til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk	49	18	11	4	4	16
Der er ikke opbakning i topledelsen til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk	50	13	9	3	4	20

Bilagstabel 2. Hvilken betydning har følgende for dig ved ansættelse af nye medarbejdere? N=1.446.

Procent	Ingen betydning	Mindre betydning	Nogen betydning	Stor betydning	Meget stor betydning	Ved ikke	Jeg ansætter ikke selv nye medarbejdere
Personlige egenskaber	1	1	7	35	50	1	5
Relevant erhvervs-erfaring	1	4	20	37	32	1	5
Relevant uddannelse	2	6	19	32	34	1	5
At pågældende tilfører afdelingen/ teamet nye kompetencer	1	4	22	39	28	1	5
At pågældende matcher det sociale liv i afdelingen/ teamet	2	8	27	37	20	1	5
At pågældende aldersmæssigt matcher de øvrige medarbejdere i afdelingen/ teamet	11	31	31	15	6	1	5
Andet	14	4	19	8	5	39	11
Pågældendes etniske baggrund	47	29	11	5	2	2	5

Bilagstabel 3. Hvor uenig eller enig er du i følgende udsagn om det at have medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk? N=1.446.

	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken uenig eller enig	Delvist enig	Helt enig	Ved ikke
Det øger innovation og nye idéer at have medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	5	8	32	32	16	7
Det kan give kommunikationsproblemer	7	12	22	39	15	6
Det gør virksomheden attraktiv for flere ansøgere	7	7	34	28	13	10
Det forbedrer virksomhedens image	8	8	40	26	10	9
Det giver et bedre atmosfære, når der er medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	7	11	40	23	11	8
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i sprog	10	16	27	31	10	6
Forskelle i humor er anledning til konflikter og misforståelse	10	16	30	26	10	8
Det kan øge konflikter /misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i kultur og religion	10	18	28	28	9	7
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi medarbejdere med anden etnisk baggrund har andre forventninger til lederen	11	17	26	28	8	10
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi der oftere opstår konflikter/misforståelser mellem medarbejderne på grund af forskelle i sprog og kultur	13	20	27	25	8	8
De holder sig generelt mere for sig selv og deltager mindre i det sociale liv på arbejdspladsen	15	23	23	20	8	11
Det kræver ofte specielle hensyn til for eksempel påklædning og lignende	18	19	28	18	8	8
De har typisk behov for længere oplæringstid	17	20	28	18	7	10
Det kræver ofte nye arbejdsgange, fordi de er vant til en anden form for ledelse	18	22	26	17	7	10
De er ikke så selvstændige og har derfor større behov for klare instrukser	21	19	26	17	7	10

Bilagstabel 4. I hvilken grad er følgende vigtigt for at sikre en bedre integration på det danske arbejdsmarked af personer med anden etnisk baggrund end dansk. N=1.446

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
Styrkelse af sprogundervisningen	3	5	25	35	24	8
Holdningsændringer hos etniske minoriteter	3	8	35	24	19	10
Opkvalificering af de personer med anden etnisk baggrund, der har dårlig eller ingen uddannelse	4	7	32	32	15	11
Synliggørelse af succes historier om personer med anden etnisk baggrund	6	10	34	29	13	9
Mere klarhed over værdien af udenlandske uddannelser	5	10	39	26	9	11
Enklere kontakt mellem offentlige myndigheder og virksomheder	7	10	35	20	8	19
Holdningsændringer hos danskere	8	15	36	23	10	8
Bedre omtale af etniske minoriteter i medier/offentligheden	10	13	35	21	9	12
Lavere overførselsindkomster	20	15	24	13	11	16
Andet	9	3	16	3	2	66
Personalepolitik på arbejdspladserne, hvor der tages hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund	23	26	32	7	2	9
Bedre tilskudsordninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund	25	22	27	7	3	15
Lavere mindsteløn	36	21	18	5	4	17
Kvoteordninger på virksomhederne, hvor virksomhederne skal ansætte en vis andel af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.	51	18	14	3	1	13

Bilagstabel 5. Hvad er vigtigt for at sikre en bedre integration på det danske arbejdsmarked af personer med anden etnisk baggrund end dansk sammenholdt med om der er ansat medarbejdere eller ledere på virksomheden, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande? N=1.446

	<i>Er der ansat medarbejdere eller ledere på din virksomhed, som er indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande?</i>		
	Ja	Nej	Ved ikke
	%	%	%
<i>I hvilken grad er følgende vigtigt for at sikre en bedre integration på det danske arbejdsmarked af personer med anden etnisk baggrund end dansk.</i>			
Styrkelse af sprogundervisningen			
Slet ikke	3	3	3
I mindre grad	7	2	5
I nogen grad	28	22	19
I høj grad	33	36	53
I meget høj grad	24	25	14
Ved ikke	6	12	5
Totalsum	100	100	100
Holdningsændringer hos etniske minoriteter			
Slet ikke	4	3	2
I mindre grad	9	7	7
I nogen grad	38	30	34
I høj grad	23	24	33
I meget høj grad	18	21	16
Ved ikke	8	15	9
Totalsum	100	100	100
Opkvalificering af de personer med anden etnisk baggrund, der har dårlig eller ingen uddannelse			
Slet ikke	4	4	3
I mindre grad	8	5	9
I nogen grad	35	27	33
I høj grad	31	33	36
I meget høj grad	15	16	9
Ved ikke	8	15	10
Totalsum	100	100	100
Mere klarhed over værdien af udenlandske uddannelser			
Slet ikke	4	5	12
I mindre grad	10	9	5
I nogen grad	40	38	36
I høj grad	27	23	34
I meget høj grad	10	8	5
Ved ikke	8	16	7
Totalsum	100	100	100

Synliggørelse af succes historier om personer med anden etnisk baggrund			
Slet ikke	5	6	5
I mindre grad	10	9	5
I nogen grad	35	31	43
I høj grad	29	29	33
I meget høj grad	14	12	10
Ved ikke	7	14	3
Totalsum	100	100	100
Holdningsændringer hos danskere			
Slet ikke	8	8	7
I mindre grad	15	14	21
I nogen grad	37	33	41
I høj grad	24	24	17
I meget høj grad	10	9	9
Ved ikke	6	11	5
Totalsum	100	100	100
Bedre omtale af etniske minoriteter i medier/offentligheden			
Slet ikke	9	10	12
I mindre grad	14	12	12
I nogen grad	35	33	34
I høj grad	22	20	22
I meget høj grad	10	8	12
Ved ikke	10	16	7
Totalsum	100	100	100
Enklere kontakt mellem offentlige myndigheder og virksomheder			
Slet ikke	7	6	9
I mindre grad	12	8	7
I nogen grad	35	35	36
I høj grad	20	21	19
I meget høj grad	8	8	2
Ved ikke	17	22	28
Totalsum	100	100	100
Bedre tilskudsordninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund			
Slet ikke	28	21	29
I mindre grad	24	19	14
I nogen grad	27	28	29
I høj grad	6	9	5
I meget høj grad	3	4	0
Ved ikke	13	18	22
Totalsum	100	100	100

Personalepolitik på arbejdspladserne, hvor der tages hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund			
Slet ikke	25	22	17
I mindre grad	28	22	29
I nogen grad	31	34	31
I høj grad	8	6	12
I meget høj grad	2	2	0
Ved ikke	6	15	10
Totalsum	100	100	100
Lavere mindsteløn			
Slet ikke	38	33	34
I mindre grad	22	18	22
I nogen grad	18	19	16
I høj grad	5	5	3
I meget høj grad	5	4	0
Ved ikke	13	22	24
Totalsum	100	100	100
Kvotordninger på virksomhederne, hvor virksomhederne skal ansætte en vis andel af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.			
Slet ikke	53	49	48
I mindre grad	19	14	28
I nogen grad	14	15	9
I høj grad	3	3	3
I meget høj grad	1	2	0
Ved ikke	10	17	12
Totalsum	100	100	100
Lavere overførselsindkomster			
Slet ikke	20	21	16
I mindre grad	17	12	16
I nogen grad	24	23	21
I høj grad	13	13	10
I meget høj grad	12	10	12
Ved ikke	14	20	26
Totalsum	100	100	100
Andet			
Slet ikke	7	13	7
I mindre grad	4	3	3
I nogen grad	17	13	21
I høj grad	4	3	2
I meget høj grad	3	1	0
Ved ikke	65	67	67
Totalsum	100	100	100