



Virksomheders deltagelse i den aktive arbejdsmarkedspolitik

Om deltagende virksomheders karakteristika og motiver for at gøre brug af jobcentres tilbud i Danmark

Søren Møller Madsen & Per Kjeldager Rask

Kandidatuddannelsen i Politik og Administration

Speciale

01/07/2016

Vejleder: Thomas Bredgaard

Normalsider: 79,59

Forord

En lang række personer skal have tak for at have gjort tilblivelsen af dette speciale muligt. For det første er det vores vejleder, Thomas Bredgaards, skyld, at vi til at starte med blev opmærksomme på, at der eksisterer et videnshul i forhold til den aktive arbejdsmarkedspolitik's efterspørgselsside, som vi kunne bidrage til at udfylde. I forlængelse heraf har Thomas hjulpet os til at kunne navigere i litteraturen på dette område og har naturligvis også bistået med generel vejledning. Desuden har Henrik Lolle og Stine Rasmussen været behjælpelige i forbindelse med de forskellige statistiske beregninger, som vi undervejs er blevet klogere på. Derudover har forskellige jobcentermedarbejdere og personer i vores netværk, hjulpet os med at skaffe cases til vores kvalitative interviews. Disse interviewpersoner fra virksomheder og jobcentre skal have en stor tak for at ville stille op til interviews, som i høj grad har muliggjort tilblivelsen af dette speciale.

Resume

This master thesis examines firms' participation in the Active Labor Market Policies (ALMP) in Denmark. In this context is participation understood as (1) hiring people on ordinary terms using the Public Employment Services and (2) having different training and activation programs on the workplace. This study focuses on the characteristics of participating firms and also examines the motives that make these firms participate. The characteristics of participating firms are examined through binary logistic regression regarding four dependent variables; (1) recruiting through job centers, (2) recruiting through jobnet.dk, (3) having employees in wage subsidy jobs and (4) having employees in flexible jobs. Contrary to this quantitative approach the motives for firms' participation are studied mainly through qualitative interviews with the representatives of six firms and two job centers.

In the quantitative analysis the included independent variables were trade, size, ownership, marked, the educational level of the employees, the share of employees covered by a collective agreement and the economic situation of the firm. Out of these variables the participating firms regarding jobnet.dk, wage subsidy jobs and flexible jobs had the biggest chance to be in public administration, education or health. In addition participating firms concerning these same three parameters had a high share of employees covered by a collective agreement. Furthermore the quantitative analysis showed that participating firms regarding jobnet.dk, wage subsidy jobs and flexible jobs also had different characteristics; participating firms concerning the wage subsidy jobs typically have a large share of employees who are unskilled, have a vocational education or a short higher education. By comparison participating firms regarding jobnet.dk and flexible jobs don't have a large share of employees with a certain educational level. In addition it is hard to characterize participating firms regarding recruiting through job centers, which can be explained by the ascertainment that recruiting through job centers can happen on ordinary terms and with the inclusion of many different Active Labor Market Programs, why the firms who use these programs to a high extent can differentiate.

Two of the statistic results are also used to examine the firms' motives. First the result that participating firms concerning jobnet.dk, wage subsidy jobs and flexible jobs had a significant tendency to have a high share of employees covered by a collective agreement. This finding makes it probable that firms are pressured by unions to participate in ALMP, which can be deduced as a thesis from Power Ressource theory. The other result is that there is no significant correlation between firms'

economic situation and their participation measured on the four parameters. This finding makes it improbable that participating firms are economically motivated, which is deduced from Neoclassic Economic theory. The qualitative analysis does however indicate that none of these predictions are true. Overall the interviews with the representatives of firms and job centers suggest that the following motives have influence regarding firms' participation; employers are lemons and have trouble finding labour (theory of Double-sided Asymmetric Information), firms want to take a social responsibility (theory of Corporate Social Responsibility), firms want to reduce transaction cost and wage cost (Neoclassic Economic theory), firms participate as a part of a marketing strategy (Economic Micro theory), firms can access relevant human capital (theory of Human Capital), the employees who are in charge of recruiting know people working in the PES and trust them (Social Exchange theory). Of these motives the ones deduced from Neoclassic Economic theory, the theory of Human Capital and Social Exchange theory seem to have the biggest impact on the participation of the six firms involved in this study. Two motives are not supported as being important for participation on the basis of the interviews; as already indicated that unions pressure firms to participate (Power Resource theory) and that employers' organizations pressure firms to participate (Institutional theory).

On the basis of the above-mentioned it is illustrated that participating firms can have more than one motive for using PES and that their not exclusively economically motivated although the motive deduced from Neoclassic Economic theory seems to have a big impact. These findings can in future research be examined in other contexts to make them more trustworthy. Furthermore such studies can focus on the role of unions, because quantitative studies suggest that they affect participation positively.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	6
1.1. PROBLEMFOMULERING	10
1.2. DEFINITION AF DELTAGELSE	11
1.3. NÆRMERE OM UNDERSØGELSEN OG SPECIALETS OPBYGNING	14
2. DELTAGENDE VIRKSOMHEDERS KARAKTERISTIKA I DANMARK	16
3. MULIGE MOTIVER FOR VIRKSOMHEDERS DELTAGELSE	20
3.1. DOBBELTSIDET INFORMATIONSASYMMETRI	21
3.2. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY	22
3.3. DEN NEOKLASSISKE VIRKSOMHEDSOPFATTELSE	24
3.4. MARKEDSFØRINGSSTRATEGIEN	25
3.5. HUMAN CAPITAL	26
3.6. SOCIAL EXCHANGE TEORI	28
3.7. MAGTRESSOURCETEORI	28
3.8. INSTITUTIONEL TEORI	30
3.9. OPSAMLING PÅ DE FORSKELLIGE MOTIVER	31
4. FORSKNINGSDESIGN, EMPIRI OG METODE	34
4.1. OBEL-UNDERSØGELSEN	34
4.1.1. Logistisk regression	35
4.2. UDVÆLGELSE AF CASES	37
4.2.1. Jobcentre udvalgt som cases	39
4.2.2. Virksomheder udvalgt som cases	39
4.2.3. Kvalitative interviews	41
5. ANALYSE	43
5.1. KVANTITATIV UNDERSØGELSE AF DELTAGELSEN BLANDT VIRKSOMHEDER	43
5.1.1. Omfang af deltagelse	43
5.1.2. Karakteristik af deltagende virksomheder og motivanalyse	45
5.2. KVALITATIV UNDERSØGELSE AF DELTAGELSEN BLANDT VIRKSOMHEDER	51
5.2.1. Holdninger og omfang af deltagelse	52
5.2.2. Om at forstå virksomheders behov for arbejdskraft	56
5.2.3. Foreneligheden af et økonomisk motiv og det at tage et socialt ansvar	62
5.2.4. Virksomheders identitet og omdømme	69

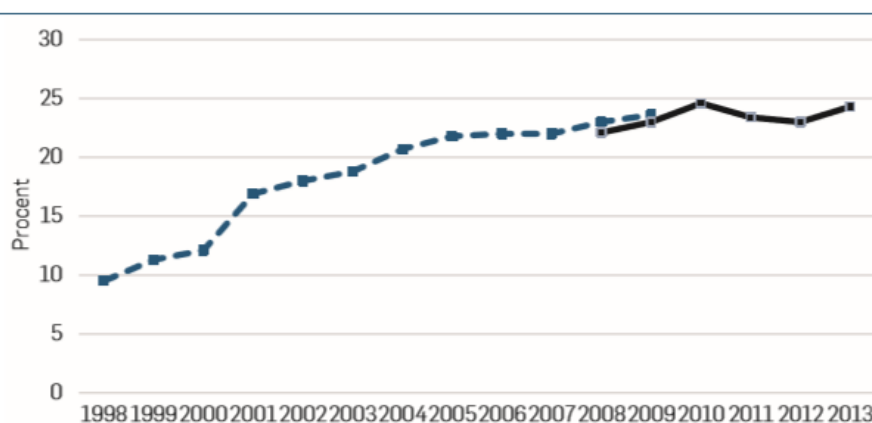
5.2.5. Arbejdsmarkedets parters indflydelse	71
5.3. DISKUSSION AF DE FORSKELLIGE MOTIVERS BETYDNING FOR DELTAGELSE	75
6. KONKLUSION.....	78
7. LITTERATURLISTE.....	81
8. BILAGSOVERSIGT.....	88

1. Indledning

Fra omkring starten af 1990'erne er der i en række europæiske lande, herunder Danmark, sket et skifte fra en passiv til en mere aktiv arbejdsmarkedspolitik (Bredgaard, Forthcoming: s. 2). Siden den aktive arbejdsmarkedspolitik begyndelse har der været stor fokus på at opkvalificere og motivere de arbejdsløse (arbejdsmarkedets udbudsside), mens betydningen af arbejdsgiverne (efterspørgselssiden) for beskæftigelsesindsatsen til sammenligning har været overset både politisk og forskningsmæssigt (Bredgaard, Forthcoming: s. 2). I de seneste år har der dog været en voksende interesse for arbejdsgivere og deres indflydelse på beskæftigelsespolitikken i en række europæiske lande, herunder eksempelvis Danmark, Norge, Frankrig, Storbritannien og Holland (Bredgaard, Forthcoming: s. 3). Som en konsekvens heraf er der lavet flere komparative kvantitative studier, som tyder på, at deltagelsen i beskæftigelsesindsatsen er større blandt virksomheder i Danmark end blandt virksomheder i Storbritannien og Tyskland (Martin 2004; Martin & Swank 2012; Nelson, 2013; Ingold & Valizade, 2015).

Deltagelsen hos danske virksomheder har desuden i de seneste år været stigende, når deltagelse forstås som ansættelser i støttet beskæftigelse. Dette fremgår af nedenstående figur udarbejdet af SFI, der illustrerer udviklingen i andelen af virksomheder med en eller flere personer ansat i støttet beskæftigelse¹ fra 1998 til 2013.

Figur 1: Virksomheders brug af støttet beskæftigelse ud fra registeroplysninger²



Kilde: (Jakobsen m.fl., 2015: s. 175)

¹ Støttet beskæftigelse omfatter i denne sammenhæng ansættelse med løntilskud, jobrotation, fleksjob, skånejob, servicejob, voksenlærling og revalidering (Jakobsen m.fl., 2015: s. 175).

² Data stammer fra den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik, RAS, fra Danmarks Statistik og indeholder oplysninger om alle hoved- og bibeskæftigede lønmodtagere i Danmark ansat i den sidste uge af november og alle arbejdssteder, disse lønmodtagere har været ansat i i den uge (Jakobsen m.fl., 2015: s. 212-213). På baggrund af RAS kan lønmodtagerne inddeles efter, om de har været i støttet eller ordinær beskæftigelse. Figuren illustrerer desuden, at RAS blev revideret tilbage til november 2008, og at der for perioden 2008 til 2012 er to versioner af RAS (Jakobsen m.fl., 2015: s. 174-175).

Stigningen i andelen af deltagende virksomheder fra 1998 og indtil 2010 underbygges af tidligere SFI-undersøgelser (Holt m.fl., 2013; Holt m.fl., 2011). Herefter illustrerer figuren, at andelen af virksomheder med ansatte i støttet beskæftigelse har været mellem 23 og 25 procent. Udviklingen kan forklares ved, at der siden årtusindeskiftet har været et voksende politisk fokus på at få virksomheder til på forskellige måder at deltage i beskæftigelsesindsatsen (Bredgaard, Forthcoming: s. 9) samt med baggrund i den økonomiske udvikling.

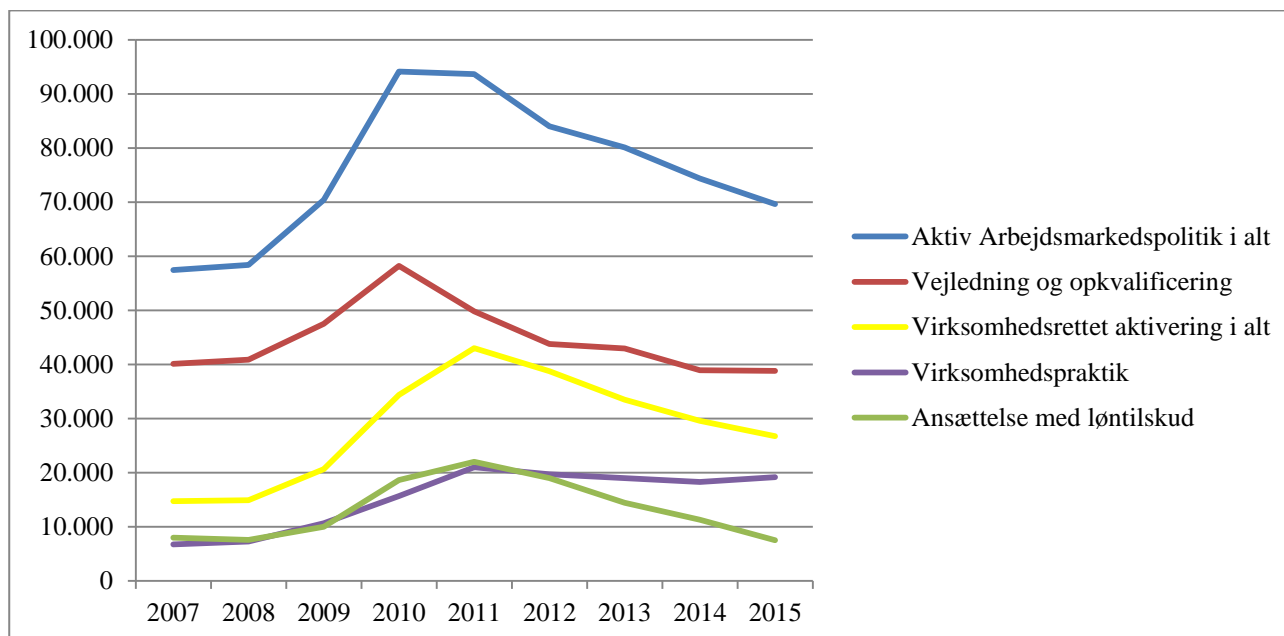
Det større fokus på at forøge virksomheders deltagelse i beskæftigelsesindsatsen har fra slutningen af 2000'erne afført til en række politiske aftaler, og i 2009 blev det et krav til store virksomheder³, at de i årsrapporter skal redegøre for deres CSR-politik med hensyn til blandt andet deres medarbejdere og arbejdstagerrettigheder (Holt m.fl., 2011: s. 33). I 2010 blev refusionssystemet desuden ændret sådan, at der er et økonomisk incitament for kommuner til at sende ledige i virksomhedsrettet aktivering i stedet for at give vejledning eller uddannelse (Holt m.fl., 2011: s. 32). Sidenhen har en række reformer haft fokus på at understøtte denne bevægelse mod mere virksomhedsrettede tilbud, herunder Førtdispensions- og Fleksjobreformen fra 2012, Kontanthjælpsreformen fra 2013, Sygedagpengereformen fra 2014 og Beskæftigelsesreformen fra 2014 (Jakobsen m.fl., 2015: s. 34). Af disse aftaler har særligt Beskæftigelsesreformen haft fokus på at styrke og systematisere samarbejdet mellem jobcentre og virksomheder, selvom det også i høj grad har været målet med reformen at genintroducere uddannelse som en måde at få ledige i arbejde (Beskæftigelsesministeriet, 2014).

Fokus på virksomhedsrettede tiltag har blandt andet baggrund i Arbejdsmarkedskommissionens rapport fra 2009, hvor virksomhedsrettede indsatser ud fra forskning anbefales for at få ledige hurtigere i arbejde (Arbejdsmarkedskommissionen, 2009: s. 13). Sådan forskning har Rosholm og Svarer i 2011 underbygget, da de her kommer frem til, at ansættelser i virksomhedspraktikker og private løntilskud i signifikant højere grad fører til en større indkomst og beskæftigelse end aktiviteter udbudt af jobcentre eller uddannelsessystemet (Rosholm og Svarer, 2011). Derudover anbefaler Carsten-Koch-Udvalget i deres rapport fra 2014 med titlen ”*Veje til Job*” generelt at styrke fokus på virksomheders behov og at lave en indgang til jobcentre for større virksomheder med rekrutteringsbehov (Carsten-Koch-Udvalget, 2014). Efterfølgende er det konkrete forslag blevet til virkelighed med Jobservice Danmark (Beskæftigelsesministeriet, 2016A).

³ Børsnoterede virksomheder, virksomheder i regnskabsklasse C og statslige aktieselskaber i regnskabsklasse D. Virksomheder i regnskabsklasse C skal opfylde mindst to af de følgende kriterier: har en balancesum på mere end 143 mio. kr., har en omsætning på mere end 296 mio. kr. eller har mere end 250 heltidsbeskæftigede medarbejdere (Holt m.fl., 2011: s. 33).

Hvordan udviklingen har været i den aktive arbejdsmarkedspolitik, samtidig med at fokus er vokset på at få virksomheder til at deltage i beskæftigelsessystemet, kan aflæses af nedenstående figur, der viser antallet af fuldtidsaktiverede i forskellige tilbud fra 2007 til 2015.

Figur 2: Deltagelse i den Aktive Arbejdsmarkedspolitik⁴ (Fuldtidsdeltagere)



Kilde: (Jobindsats.dk, 2016A; egne beregninger)

Ud fra figuren kan det ses, at antallet af fuldtidsdeltagere i forhold til den samlede aktive arbejdsmarkedspolitik steg kraftigt fra omkring den økonomiske krises start og indtil 2011, hvorefter antallet har været faldende. Det samme gør sig ikke helt præcist gældende med hensyn til virksomhedspraktik, hvor antallet af fuldtidsdeltagere er vokset markant fra omkring 2008 og indtil 2011, men herefter er stagneret omkring 19.000. Ved nærmere beregninger viser det sig, at denne forøgelse hovedsageligt udgøres af en stigning i antallet af fuldtidsdeltagere i private virksomhedspraktikker, der fra 2007 til 2015 er vokset med 9.400 personer (Jobindsats.dk, 2016A; egne beregninger). Interessant er det også, at antallet af fuldtidsdeltagere i løntilskud efter at være steget fra 2008 og til 2011 nu ligger omkring samme niveau som i 2007. Samlet betyder dette, at den virksomhedsrettede aktivering⁵ fra 2007 til 2015 er steget med 12.000 fuldtidsdeltagere og pr. 2015 udgør en markant større andel end i 2007 af den samlede aktive arbejdsmarkedspolitik. Desuden er det bemærkelses-

⁴ Den aktive arbejdsmarkedspolitik i alt udgør her antallet af fuldtidsdeltagere i vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, løntilskud, nytteindsats, voksenelever og jobrotationsvikarer (Jobindsats.dk, 2016A). Antallet af fuldtidsdeltagere i nytteindsats, som er voksenelever og jobrotationsvikarer vises ikke i figuren, da der ikke for hele den viste periode er blevet målt på antallet af fuldtidsdeltagere i disse ordninger (Jobindsats.dk, 2016A).

⁵ Her beregnet som summen af fuldtidsdeltagere i virksomhedspraktik og løntilskud (Jobindsats.dk, 2016A; egne beregninger).

værdigt, at vejledning og opkvalificering omfatter omkring det samme antal fuldtidsdeltagere i 2015 som i 2007, og at denne type aktivering stadig udgør størstedelen af den aktive arbejdsmarkedspolitik i 2015.

En tredje måde at undersøge virksomheders deltagelse er via den såkaldte Samarbejdsgrad mellem virksomheder og jobcentre, der omhandler jobcentrenes kontakt til virksomheder vedrørende løntilskud, virksomhedspraktik, jobrotationsvikarer, skånejob, fleksjob, mentorer og nyttejob. Udviklingen i andelen af virksomheder, der samarbejder med jobcentre i Danmark fra 2011⁶ og til 2015, fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 1: Virksomheders samarbejde med lokale jobcentre og andre jobcentre (hele landet)

Samarbejdsgrad ⁷				
2011	2012	2013	2014	2015
39,20 %	37,70 %	37,30 %	37,70 %	37,80 %

Kilde: (Jobindsats.dk, 2016A; egne beregninger)

Tallene viser, at 39,2 procent af danske virksomheder i 2011 samarbejdede med deres lokale jobcentre eller et andet jobcenter, mens Samarbejdsgraden for 2015 var 37,8 procent (Jobindsats.dk, 2016A; egne beregninger). Andelen af samarbejdende virksomheder er altså faldet med 1,4 procentpoint, hvorfor det øgede politiske fokus ikke ser ud til have medført en større deltagelse i beskæftigelsessystemet fra virksomhederne. Det samme viser sig som tidligere beskrevet med hensyn til udviklingen i andelen af virksomheder med mindst en medarbejder i støttet beskæftigelse, der er stagneret fra 2010 til 2013, ligesom den virksomhedsrettede aktivering i 2015 udgør en mindre andel af den aktive arbejdsmarkedspolitik end i 2011.

På trods af et stort politisk fokus har graden af virksomheders deltagelse altså ikke været stigende i 2010'erne på de tre beskrevne parametre. Dette er problematisk, da forskning, som tidligere beskrevet, tyder på, at virksomhedsrettede aktiviteter har en stor effekt med hensyn til at øge beskæftigelsesmulighederne for ledige. Derfor kunne en større deltagelse fra virksomheder være med til at flyt-

⁶ Der er blevet målt på Samarbejdsgraden siden 2011 (Jobindsats.dk, 2016A).

⁷ Mere præcist vedrører Samarbejdsgraden kontakter i kommunens virksomheder, der er faciliteret af det lokale jobcenter eller jobcentre fra andre kommuner. Virksomheder, som samarbejder med både lokale jobcentre og jobcentre uden for kommunen, indgår kun én gang i den samlede Samarbejdsgrad. Målingen omfatter virksomheder, der har udbetalt løn gennemsnitligt én gang i måneden i den valgte periode og inkluderer ikke selvstændige og firmaer med kun ægtefæller ansat. Data kommer fra Amfora, resultatdata, Amanda, jobplanmodulet, DJO (din jobplan online), indkomst og cvr-registret (Jobindsats.dk, 2016B).

te nogle af de omkring 550.000⁸ personer, der i Danmark er i udkanten af arbejdsmarkedet (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 27-28). Omkring en femtedel af den erhvervsaktive befolkning har således stået uden for arbejdsmarkedet i en længere tidsperiode i Danmark på samme måde som i en række andre lande⁹ (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 27-28). Dette udgør ifølge Carsten-Koch-Udvalget et økonomisk, udbudsmæssigt og menneskeligt problem (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 21-25), hvilket større deltagelse blandt virksomheder altså kan være med til at afhjælpe.

På baggrund af ovenstående har det været intentionen med dette speciale at bidrage med større viden om virksomheders motiver for at samarbejde med jobcentre, på et område med ikke-omfattende forskning, da det forhåbentligt kan medvirke til at få flere virksomheder til at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Relevansen af denne undersøgelse underbygges af, at sådan viden efterspørges af forskere på området (Ingold & Stuart, 2014A; Bredgaard & Halkjær, 2016).

1.1. Problemformulering

Forskellige komparative undersøgelser introducerer flere forklaringer på, hvorfor arbejdsgivere deltager i beskæftigelsessystemet, og hvorfor deltagelsen er forskellig fra land til land (Martin 2004; Martin & Swank 2012; Nelson, 2013; Ingold & Valizade, 2015). Som beskrevet ovenfor beskriver flere forskere på området dog et behov for yderligere research på området, herunder kvalitative studier af arbejdsgivere om deres rolle i implementeringen af den aktive arbejdsmarkedspolitik (Ingold & Stuart, 2014A; Bredgaard & Halkjær, 2016). Det er målet for dette speciale at bidrage med sådan viden, der kommer i dybden med baggrunden for virksomheders deltagelse og hjælper til med at karakterisere arbejdsgivere, som deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. På denne baggrund er følgende problemformulering udledt:

”Hvad kendetegner deltagende virksomheder i forhold til den aktive arbejdsmarkedspolitik, og hvorfor vælger virksomheder at deltage?”

⁸ Her indgår antallet af fuldtidspersoner på førtidspension, fleksjob, ledighedsydelse, ressourceforløb, revalidering, forrevalidering, uddannelseshjælp, kontanthjælp, særlig uddannelsesydelse, arbejdsmarkedsydelse og sygedagpenge (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 27-28). Fra januar 2004 til december 2013 har antallet af fuldtidspersoner på disse ydelser svinget fra mellem 491.000 og 561.000, og antallet er beregnet som antallet af uger, hver enkeltperson har modtaget en given ydelse inden for den valgte periode divideret med det antal uger, hele perioden dækker (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 27-28). Fuldtidspersoner på dagpenge er desuden ikke inkluderet, da der ellers er store udsving i tallene (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 27-28).

⁹ Det skal bemærkes, at omkring en femtedel i den erhvervsaktive alder på samme måde i Sverige, Norge, Holland, Tyskland og Storbritannien har stået uden for arbejdsmarkedet i en længere tidsperiode (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 20-21). Dette er altså ikke en særlig dansk udfordring (Carsten-Koch-Udvalget, 2015: s. 27-28).

For at besvare problemformuleringen er det nødvendigt at præcisere, hvad det indebærer at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. SFI beskriver i deres årsrapporter om virksomheders sociale engagement tre måder, hvorpå virksomheder kan udvise engagement; ved forebyggelse, fastholdelse og ansættelse (Jørgensen, 2004: s. 7). For det første kan virksomheder forebygge sociale problemer hos medarbejdere ved at lave personalepolitikker og være opmærksomme på fravær samt kriser. For det andet kan virksomheder fastholde medarbejdere på arbejdspladsen gennem eksempelvis ansættelser i fleksjob, hvorved medarbejdere undgår marginalisering. For det tredje kan virksomheder være socialt engagerede ved at ansætte nye medarbejdere fra grupper, der traditionelt har svært ved at komme i beskæftigelse.

Bredgaard (Forthcoming) giver en anden definition på, hvordan virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. På den ene side kan virksomheder ansætte medarbejdere, og hvad enten dette gøres gennem jobcentre, private leverandører eller forskellige jobdatabaser udgør dette deltagelse. På den anden side kan virksomheder deltage gennem direkte kontakt med jobcentre og ved at have trænings- eller aktiveringsforløb på arbejdspladsen, hvilket omfatter støttet beskæftigelse, forskellige uddannelsesforløb og understøttende ordninger som mentorordningen.

Af de to ovenstående definitioner er Bredgaards tættest på at udgøre forståelsen af, hvad det indebærer at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik i dette speciale. I det kommende underafsnit vil det blive uddybet, hvordan deltagelse defineres i denne undersøgelse.

1.2. Definition af deltagelse

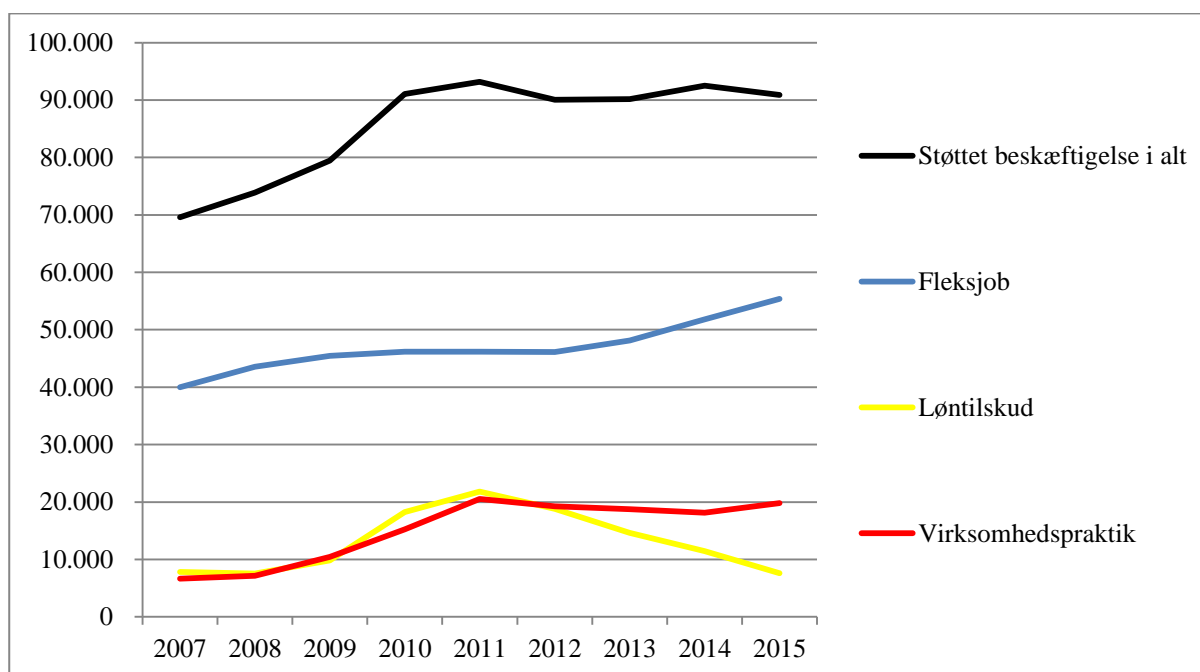
Som beskrevet ligner Bredgaards definition den form for deltagelse, der undersøges i dette speciale. I opposition til Bredgaards definition betragtes ansættelser uden interaktioner med jobcentre eller jobnet.dk dog ikke som deltagelse. Deltagelse indebærer i denne undersøgelse; (1) rekruttering gennem jobcentre, herunder jobnet.dk, på ordinære vilkår og (2) forskellige trænings- samt aktiveringsforløb på arbejdspladsen, der ofte er støttet økonomisk af det offentlige. I dette underafsnit beskrives nærmere, på hvilke måder virksomheder kan deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik, herunder de trænings- og aktiveringsforløb der udgør deltagelse.

En måde at deltage på, som virksomhed, er i forhold til *fast arbejde*. I denne sammenhæng kan repræsentanter fra et jobcenter tage samtaler med ledige, som passer bedst til virksomhedens jobbeskrivelse. Herefter vil jobcentret sende de bedst egnede ud til virksomheden, hvor der så kan afholdes jobsamtaler. Fordelen for virksomheden er, at virksomheden slipper for omkostninger til opslag

af jobannonce, samt at jobcentret har kendskab til jobsøgerne og brancher. Desuden kan firmaer også benytte jobnet.dk til at slå et gratis jobopslag op og komme i kontakt med ledige jobsøgere (Jobnet.dk, 2016).

Derudover kan virksomheder som beskrevet deltage ved at afholde trænings- og aktiveringsforløb på arbejdspladsen, der kan bestå i ansættelser i forskellige typer af støttet beskæftigelse. De tre mest anvendte former for støttet beskæftigelse i Danmark er fleksjob, virksomhedspraktik og løntilskud (Danmarks Statistik, 2016; Egne beregninger), hvorfor disse ordninger får stor opmærksomhed i denne undersøgelse. Anvendelsen af disse typer af støttet beskæftigelse kan aflæses af nedenstående figur:

Figur 3: Fuldtidsmodtagere af støttede ordninger¹⁰ (sæsonkorrigeret)



Kilde: (Danmarks Statistik, 2016; Egne beregninger)

Af figuren fremgår det, at *fleksjob* i en årrække har været den markant mest anvendte form for støttet beskæftigelse. Ved en sådan ansættelse skal virksomheden kun betale for det arbejde, som personen i fleksjob kan levere. Dette betyder, at hvis en fleksjobber er ansat 10 timer om ugen, men kun kan arbejde med en arbejdsintensitet på 50 %, så skal virksomheden kun betale løn for fem ti-

¹⁰ Antallet af fuldtidsmodtagere er som udgangspunkt inddelt efter kvartaler i Statistikbanken, men i ovenstående figur er der beregnet gennemsnit af de forskellige kvartaler for at kunne inddele efter år (Danmarks Statistik, 2016; Egne beregninger). Derudover er Støttet beskæftigelse i alt her beregnet som summen af fuldtidsmodtagere i fleksjob, løntilskud, virksomhedspraktik, skånejob, jobrotation, nytteindsats, servicejob (ordning er blevet stoppet) og voksenlærlinge (Danmarks Statistik, 2016).

mer. Den resterende løn betaler det offentlige (Jobnet.dk, 2016). For at man kan blive godkendt til fleksjob, skal man være under pensionsalderen, ens arbejdsevne skal være permanent nedsat og alle muligheder for ansættelse på normale vilkår skal være udtømt. Det er desuden ikke kun ledige, der kan ansættes i fleksjob, men også nuværende medarbejdere. Dette kræver dog, at man har været ansat på virksomheden i tolv måneder under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår. Hvis man er blevet ramt af alvorlig sygdom eller en arbejdsskade, så er man dog undtaget for disse krav (Beskæftigelsesministeriet, 2016B). Fra 2013 ændres reglerne desuden sådan, at man kun kan blive bevilliget fleksjob fem år ad gangen, hvorefter kommunen skal vurdere, om borgeren stadig opfylder kravene til at være i fleksjob (STAR, 2016A).

Virksomhedspraktik er i 2015 den støttede ordning, der er næstmest benyttet. Ved en sådan type ansættelse kan en virksomhed få en ledig i praktik uden, at virksomheden skal betale løn eller forsikring til praktikanten, mens han eller hun er tilknyttet virksomheden (Jobnet.dk, 2016). Virksomhedspraktikker kan både foregå i private og offentlige firmaer, dog ikke i den virksomhed som man sidst var ansat i (STAR, 2016A). Efter virksomhedspraktikken kan virksomheden vælge at ansætte den ledige i ordinær beskæftigelse, men det er også muligt at komme i en løntilskudsordning efter praktikperiodens ophør. For dagpengemodtagere eller kontanthjælpsmodtagere kan praktikperioden være fire uger, men hvis det er en kontanthjælpsmodtager, som ikke har erhvervs erfaring, eller som har været langvarigt ledig, kan perioden være op til 13 uger med mulighed for yderligere forlængelse. Kravene for at kunne komme i virksomhedspraktik er desuden, at man er ledig og har behov for at få afklaret sine beskæftigelsesmål, eller hvis man har faglige, sociale eller sproglige problemer i forhold til at komme i beskæftigelse. Derudover skal der være et rimeligt forhold imellem medarbejdere ansat på ordinære vilkår og medarbejdere ansat på særlige vilkår på virksomheden for at få ansatte i virksomhedspraktik.

Løntilskud er den form for støttet beskæftigelse, der er tredje mest anvendt. Ved brug af denne ordning kan en virksomhed ansætte en medarbejder i op til 6 måneder, hvor virksomheden får støtte på op til 50 % af medarbejderens løn. Når man ansætter en medarbejder i løntilskud, så skal der være tale om en nettoudvidelse i antallet af medarbejdere på virksomheden, og firmaet skal samtidig have et rimeligt forhold imellem medarbejdere, der er ansat på ordinære vilkår og medarbejdere, som er ansat på særlige vilkår. Løntilskudspladsen skal kunne bruges til, at den ledige eventuelt efterfølgende kan blive ansat på ordinære vilkår i den pågældende virksomhed eller inden for samme fagområde (Jobnet.dk, 2016). I forlængelse heraf skal man have været ledig i 6 måneder for, at man

kan blive godkendt til at komme i løntilskud, men for personer over 50 år, enlige forsørgere samt personer uden almen uddannelse, er det muligt at komme i løntilskud, før man har været ledig i de 6 måneder (STAR, 2016A). Desuden kan man ikke komme i løntilskud i den virksomhed, man sidst arbejdede i.

Udover fleksjob, virksomhedspraktik og løntilskud udgør en række andre tilbud hos jobcentrene deltagelse i denne undersøgelse. Disse ordninger er nærmere beskrevet i Bilag 1¹¹ og inkluderer *voksenlærlingeordningen, jobrotationsordningen, nytteindsats, mentorordningen, traineeindsats, hjælp til massefyringer, seniorjob, skånejob og opkvalificeringsjob*. Desuden spiller tidsdimensionen en rolle i forhold til, hvornår noget udgør deltagelse i denne undersøgelse. Derfor beskrives det konkret forskellige steder i analysen, hvilket tidsperspektiv der arbejdes med.

1.3. Nærmere om undersøgelsen og specialets opbygning

Dette speciale indeholder både en kvantitativ analyse og en kvalitativ analyse. I første analysedel anvendes kvantitativ metode til at give en mere generel beskrivelse af virksomheder, som deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik i forhold til (1) at have rekrutteret gennem jobcentre, (2) at have rekrutteret gennem jobnet.dk, (3) løntilskud og (4) fleksjob. Med udgangspunkt i disse karakteristika vil det desuden ved hjælp af teori blive forsøgt at give et indblik i, hvilke motiver virksomheder har for at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. På grund af blandt andet begrænsninger i den anvendte spørgeskemaundersøgelse og en forventet kompleksitet i virksomheders baggrunde for at deltage anvendes desuden i anden del af analysen kvalitativ metode til en mere dybdegående motivanalyse. Konkret gøres dette med udgangspunkt i seks interviews med repræsentanter fra deltagende virksomheder og to interviews med repræsentanter fra jobcentre. Som en afslutning på analysen diskuteres det desuden, hvilken betydning de fundne resultater vedrørende virksomheders motiver skal tillægges.

Med hensyn til struktur vil det efterfølgende kapitel 2 beskrive, hvad tidligere forskning er kommet frem til, at der kendetegner deltagende virksomheder. I kapitel 3 præsenteres specialets teoretiske fundament. Ud fra teorier vil der her blive udledt forskellige motiver for, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. I kapitel 4 beskrives specialets forskningsdesign, empiri og metode. Den første del af kapitlet omhandler Obel-undersøgelsen fra 2013, der udgør specialets empiri i analysedel 1, og logistisk regression, som er anvendt til at analysere denne empiri. I anden del af kapitlet beskrives de deltagende virksomheder og jobcentre, som medvirker ved de semi-

¹¹ Alle bilag er på den vedlagte CD. For en oversigt over bilag se kapitel 8.

strukturerede interview. Derudover indeholder kapitel 5 analysen, der, som tidligere beskrevet, er delt ind i tre dele. Første del beskriver deltagende virksomheder i Danmark på et repræsentativt grundlag og undersøger i en vis grad forskellige motivers forklaringskraft, mens anden del belyser virksomheders motiver på baggrund af interviews med repræsentanterne fra de seks deltagende virksomheder og to jobcentre. I tredje del af analysen diskuteres, hvilken betydning de fundne resultater vedrørende firmaers motiver for at deltage skal tillægges. I kapitel 6 fremstilles specialets konklusion.

2. Deltagende virksomheders karakteristika i Danmark

I dette kapitel præsenteres eksisterende forskning om, hvilke typer af virksomheder der ud fra forskellige definitioner deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark. I afsnittet beskrives ikke egentlige forklaringer på, hvorfor nogle typer af virksomheder deltager. Såfremt særlige karakteristika for deltagende virksomheder kan ses som en indikator for et teoretisk udledt motiv, vil det blive præsenteret i kapitel 3.

I 1998 forsøgte SFI at gøre op med en grundlæggende mangel på viden om virksomheders sociale ansvar¹² ved at kortlægge danske virksomheders sociale ansvar (Holt, 1998: s. 33). Med særlig relevans for dette speciale anvendes i rapporten betegnelsen *eksternt afhjælpende ansvar* om virksomheders ansættelse af personer med nedsat funktionsevne i støttet beskæftigelse og afholdelse af jobtræningsforløb for langtidsledige (Holt, 1998: s. 130). Virksomheder, som udviser denne type ansvar, er typisk offentlige, store (har mere end 50 medarbejdere), har i de forudgående tre år oplevet mange organisatoriske forandringer, har ikke-maskinintensiv produktion, er servicevirksomheder, er mands- eller kvindedomineret, er i en dårlig økonomisk situation og har flere medarbejdere end for et år siden (Holt, 1998: s. 132-133).

Resultaterne af komparative undersøgelser af virksomheders deltagelse i forskellige lande kan desuden være med til at give en karakteristik af deltagende virksomheder i Danmark. Cathie Jo Martin kommer i sin undersøgelse fra 2004 frem til, at virksomheders sandsynlighed for at deltage¹³ i den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark er signifikant større, når de er små (målt på omsætning), giver lave gennemsnitlige lønninger, er medlem af en arbejdsgiverorganisation og har færre white-collar workers (Martin, 2004: s. 65). Man kan dog stille spørgsmålstegn ved generaliserbarheden af disse resultater, da der ved undersøgelsens strukturerede interviews forekom udvælgelsesbias, sådan aktive og større virksomheder i højere grad indgik end andre typer virksomheder (Martin, 2004; Bredgaard, Forthcoming).

¹² Virksomheders sociale ansvar skal i denne sammenhæng forstås bredt. Holt (1998) differentierer mellem internt og eksternt socialt ansvar, hvor internt socialt ansvar omhandler personalepolitikker samt personalegoder for egne medarbejdere og eksternt ansvar vedrører involvering i lokalsamfundet og interaktion med personer uden for arbejdsmarkedsmarkedet.

¹³ I undersøgelsen blev deltagelse operationaliseret ved at lave en femtrinsskala, hvor deltagelse i forskellige ordninger og holdninger til disse ordninger sammen blev anvendt som mål. Mere specifikt omhandlede undersøgelsen i Danmark betalt ferie, jobrotation, fleksjob og skånejob for funktionsnedsatte borgere (Martin, 2004: s. 62; Nelson, 2013: s. 37).

Moira Nelsons undersøgelse fra 2013 tager blandt andet udgangspunkt i data fra Martins undersøgelse og viser, at virksomheder i Danmark i signifikant højere grad vil deltage¹⁴, hvis de er medlem af en arbejdsgiverorganisation, har få white-collar workers, ikke har en høj tilstedeværelse af fagforeninger på arbejdspladsen, er store (målt på omsætning) og udbetaler høje gennemsnitlige lønninger (Nelson, 2013: s. 42). Hverken resultaterne udarbejdet af Martin eller Nelson tillægges dog stor betydning i dette speciale, da der i forbindelse med udvælgelsen af data har været en bias, som tidligere beskrevet, hvorfor det er problematisk at generalisere resultaterne.

Jo Ingold og Danat Valizade kommer derudover i deres komparative undersøgelse fra 2015 frem til, at den mest betydende variabel for virksomheders deltagelse¹⁵ i Danmark er, at medarbejderne er dækket af en kollektiv overenskomst (Ingold & Valizade, 2015: s. 7). I forlængelse heraf viser de med udgangspunkt i deres statistiske resultater, at det at være medlem af arbejdsgiverorganisationer ikke har betydning for deltagelse i Danmark, ligesom det heller ikke har indflydelse på deltagelse, om virksomheder har CSR-politikker (Ingold & Valizade, 2015: s. 7).

Desuden er der i SFIs rapport fra 2013 om virksomheders sociale engagement fokus på, hvad der kendetegner virksomheder, som har én eller flere personer ansat i støttet beskæftigelse¹⁶ (Holt m.fl., 2013). Disse virksomheder er typisk uden for Region Hovedstaden, er offentlige, har mere end 50 medarbejdere, beskæftiger sig med CSR og er i brancherne Offentlig administration, Uddannelse, Sundhed og Velfærd (Holt m.fl., 2013: s. 83). Derudover har sådanne virksomheder typisk arbejdsstillinger, som en nyansat hurtigt kan lære at udfylde. I 2015 kom SFI endvidere frem til, at mindre virksomheder forholdsmæssigt tager et større socialt ansvar vedrørende langtidsledige og personer med nedsat arbejdsevne (Jakobsen m.fl., 2015: s. 11).

Ovenstående underbygges i en vis grad af resultaterne fra en undersøgelse udarbejdet af Thomas Bredgaard og Jon Lystlund Halkjær (2016), hvor deltagelse forstås som, hvorvidt arbejdsgivere har én eller flere ansat i løntilskud. Deres undersøgelse viser, at deltagende virksomheder typisk er offentlige, primært danskejede, i en dårlig økonomisk situation, har få medarbejdere med en længere-

¹⁴ Operationaliseringen af deltagelse er den samme som Martins femtrinsskala (Nelson, 2013: s. 37).

¹⁵ Ingold og Valizade undersøger deltagelse vedrørende hjælp til besættelse af stillinger (vacancy-placements), understøttede ordninger (funded programmes), placeringer i arbejde (work placement), specielle ordninger (special schemes), brug af HR-relaterede services leveret af jobcentre og rekruttering gennem det offentlige (specifikt at have mindst en medarbejder ansat herigennem) (Ingold & Valizade, 2015: s. 6).

¹⁶ Defineret som job med offentlig støtte, aftalebaserede skånejobs (ansættelser efter de sociale kapitler) og uformelle skånejobs (Holt m.fl., 2013: s. 83).

varende uddannelse og til sidst mange medarbejdere ansat under en kollektiv dækket overenskomst (Bredgaard & Halkjær, 2016: s. 9).

Samme forfattere har desuden i 2015 anvendt to dimensioner til at skelne mellem arbejdsgivere; holdninger¹⁷ og deltagelse¹⁸ (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 199). Dette blev blandt andet gjort for at tydeliggøre, at holdninger og adfærd med hensyn til den aktive arbejdsmarkedspolitik ikke altid hænger sammen, hvilket kan ses som en kritik af Martin og Nelson, der anvender holdninger og deltagelse sammen til at definere virksomheders deltagelse (Bredgaard, Forthcoming). På denne baggrund fremstår fire typer af arbejdsgivere; *den engagerede arbejdsgiver*, som både er positiv og deltager, *den skeptiske arbejdsgiver*, som er negativ men alligevel deltager, *den passive arbejdsgiver*, der er positiv men ikke deltager, samt *den afvisende arbejdsgiver*, som både er negativ og heller ikke deltager (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 191). Andelen¹⁹ af arbejdsgivertyper kan ud fra en stikprøve på 1.499²⁰ virksomheder aflæses af nedenstående figur:

Figur 1: Andele af arbejdsgivertyper

	Positiv Holdning		
	Den passive arbejdsgiver (35 %)	Den engagerede arbejdsgiver (11 %)	
Deltager ikke			Deltager
	Den afvisende arbejdsgiver (46 %)	Den skeptiske arbejdsgiver (8 %)	
	Negativ Holdning		

Kilde: (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 201)

Arbejdsgivere er altså oftest afvisende (46 %) eller passive (35 %) og i mindre grad engagerede (11 %) eller skeptiske (8 %). Desuden fremgår det, at 81 % ud fra figuren ikke deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

¹⁷ Er blevet operationaliseret ved at spørge; *i hvilken grad virksomheden har tiltro til, at jobcentrene hjælper arbejdsgivere med at rekruttere arbejdskraft* (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 199).

¹⁸ Er blevet operationaliseret gennem fire spørgsmål; (1) *hvor ofte arbejdspladsen har rekrutteret medarbejdere gennem jobcentre*, (2) *om arbejdspladsen har ansat medarbejdere i løntilskud*, (3) *i fleksjob* og (4) *om arbejdspladsen har ansat tidligere langtidsledige* (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 199).

¹⁹ Hvorvidt virksomheder er deltagende er her beregnet som gennemsnit af svarene på de fire spørgsmål, der operationaliserer deltagelse (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 201).

²⁰ Svarene fra disse virksomhedsrepræsentanter er blevet vægtet for at kunne generalisere (Bredgaard & Kongshøj Madsen, 2015: s. 306). Det er desuden samme datasæt, dette speciale tager udgangspunkt i i den kvantitative analyse.

Samlet set ser der ud til inden for den eksisterende forskning, når Nelson og Martins resultater ikke indkalkuleres på grund af bias, at være konsensus om, at deltagende virksomheder typisk er danske, offentlige, i brancherne offentlig administration, uddannelse, sundhed og velfærd, er i en dårlig økonomisk situation og har mange ansatte dækket ved kollektiv overenskomst. Derudover er der en vis uenighed om betydningen af størrelse og af at have en CSR-politik i forhold til deltagelse.

3. Mulige motiver for virksomheders deltagelse

I dette kapitel præsenteres teoretisk udledte motiver for, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark. Fokus er altså på den enkelte arbejdsgivers motiver og således på mikroniveau. Fravær af disse forskellige motiver hos virksomhederne kan i forlængelse heraf være forklaringer på, hvorfor virksomheder ikke deltager. Teorierne er udvalgt på baggrund af en gennemgang af den eksisterende forskning på området. Bredgaard og Halkjær (2016) fremhæver på baggrund af deres gennemgang af litteraturen følgende teorier som indeholdende motiver for deltagelse; Neoklassisk økonomisk teori, teori om Kollektive Handlinger, teori om Corporate Social Responsibility, Institutionel teori, Magtressourceteori og Varieties of Capitalism-perspektivet. Af disse teorier udledes der i dette kapitel ikke motiver fra teorien om kollektive handlinger eller perspektivet vedrørende Varieties of Capitalism. Dette skyldes, at teorien om kollektive handlinger blandt andet differentierer mellem økonomiske, sociale og moralske selektive incitamenter (Olson, 1965: s. 61). Disse typer af incitamenter overlapper med motiver, der kan udledes af andre teorier anvendt i specialet. Derudover har det med hensyn til VoC-perspektivet (Hall & Soskice, 2001) vist sig svært at operationalisere forskellige udledte motiver, som det ellers gøres af Bredgaard og Halkjær (2016)²¹, hvorfor heller ikke denne type litteratur inddrages i denne undersøgelse.

På baggrund af gennemgangen af litteratur i forbindelse med dette speciale kan der også udledes motiver for deltagelse fra teorien om Dobbeltsidet Informationsasymmetri, Human Capital tilgangen og Social Exchange teori. Teorien om dobbeltsidet informationsasymmetri har umiddelbart til hensigt at forklare virksomheders manglende deltagelse (Larsen & Vesan, 2012), men det vurderes, at den også kan bidrage med et ellers overset motiv for deltagelse. Derudover inddrages Human Capital tilgangen (Mincer, 1993; Becker, 1964) for også at undersøge, om jobcentre er i stand til at skaffe kandidater til virksomheder med den rigtige humane capital. Social Exchange teori inkluderes desuden i forbindelse med denne undersøgelse, da nyere forskning fra Storbritannien viser, at sociale relationer mellem arbejdsgivere og medarbejdere i jobcentre i Storbritannien har spillet en afgørende rolle i forhold til virksomheders deltagelse (Ingold & Stuart, 2014B).

²¹ Bredgaard og Halkjær udleder det blandt andet ud fra VoC-litteraturen som et muligt motiv for virksomheder, at de vil ansætte personer gennem jobcentre med industri- og virksomhedsspecifikke færdigheder for at forkorte deres ledighedsperiode, sådan at personer i fremtiden også vil erhverve sig disse kvalifikationer (Bredgaard og Halkjær, 2016). Undersøgelsen bekræftede dog ikke forklaringskraften i dette motiv (Bredgaard og Halkjær, 2016). Ved interviewundersøgelsen i forbindelse med dette speciale oplevedes motivet desuden som svært at operationalisere og virkelighedsfjernt for interviewpersonerne.

De præsenterede motiver er generelt blevet operationaliseret i de forskellige interviewguides, der anvendes ved de semistrukturerede interviews med repræsentanter for deltagende virksomheder og jobcentre. Disse spørgsmål præsenteres også i underafsnittene. Hvis motiverne er blevet undersøgt kvantitativt, vil det desuden konkret blive beskrevet i de forskellige underafsnit. Hvorvidt teorier undersøges kvantitativt hænger i øvrigt sammen med om det ud fra den anvendte spørgeskemaundersøgelse har været muligt at undersøge sammenhænge imellem de forskellige teorier og virksomhedernes adfærd.

I forhold til struktur starter dette kapitel med at beskrive og udlede motiver fra såkaldte mikroteorier²² (dobbeltsidet informationsasymmetri, Corporate Social Responsibility, Neoklassisk økonomisk teori, Human Capital tilgangen og Social Exchange teori). Desuden inddrages i denne sammenhæng en artikel af Flemming Ibsen, hvor det ud fra hovedsageligt økonomisk mikroteori undersøges, om det kan være økonomisk rationelt for virksomheder at tage et socialt ansvar (Ibsen, 1999: s. 1). Derefter udledes der motiver ud fra de udvalgte makroteorier (Magtressourceteori og Institutionel Teori), som altså kan bruges på mikroniveau. Til sidst i kapitlet vil der blive samlet op på, hvilke motiver arbejdsgivere kan have for at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. I denne sammenhæng reflekteres der også over, om disse forklaringer skal betragtes som supplerende eller konkurrerende.

3.1. Dobbeltsidet Informationsasymmetri

I forbindelse med udviklingen af offentlige rekrutteringssystemer i det 20. århundrede var det oplevelsen i en række lande, at andre rekrutteringskanaler i markant højere grad blev anvendt ved ansættelser (Larsen & Vesan, 2012: s. 1-2). Den væsentligste forklaring givet på dette har historisk været, at arbejdsgivere stærkt associerer offentlige rekrutteringssystemer med administrering af økonomisk understøttelse til ledige og altså ikke som en egentlig rekrutteringskanal (Larsen & Vesan, 2012: s. 1-2; Clasen & Clegg, 2012: s. 138). Denne forklaring arbejder Christian Albrekt Larsen og Patrik Vesan (2012) videre med i deres forsøg på mere udtømmende at besvare, hvorfor offentlige rekrutteringssystemer i begrænset omfang anvendes ved ansættelser.

Denne besvarelse gives med udgangspunkt i begrebet dobbeltsidet informationsasymmetri, der vedrører ansættelser gennem det offentlige, hvor arbejdsgivere på den ene side mangler troværdig information om de lediges evner og motivation, og arbejdsløse på den anden side har svært ved at

²² Teorier som giver forklaringer på, hvorfor den enkelte arbejdsgiver vælger at deltage modsat makroteorier, der har til hensigt at forklare differentierende deltagelse i forskellige lande med baggrund i institutionel opbygning og type af markedsøkonomi (Bredgaard & Halkjær, 2016).

stole på potentielle nye arbejdsgiveres fremstillinger af virksomheden (Larsen & Vesan, 2012: s. 4-5). Ud fra Rational Choice teori kan en tredje person med troværdig information normalt blive inddraget til at løse sådanne problemer. Ifølge Larsen og Vesan er der dog fire grunde til, at jobcentre og andre offentlige rekrutteringskanaler ikke kan udfylde en sådan troværdig rolle, hvilket præsenteres herunder (Larsen & Vesan, 2012: s. 5-7).

For det første skal jobcentre hjælpe alle arbejdsløse med at finde arbejde og samarbejde med alle virksomheder, der vil ansætte arbejdskraft gennem jobcentret, hvorfor ingen kan stole på kvaliteten af det, jobcentret prøver at sælge til den pågældende. For det andet skal arbejdsløse registrere sig hos jobcentret for at modtage understøttelse. Derfor kan arbejdsgivere ved ansættelse gennem jobcentre risikere at få de værste ledige anvist; de betegnes i denne sammenhæng som *lemons*. For det tredje er arbejdsløse opmærksomme på den dårlige status, det giver at blive ansat gennem jobcentre, hvorfor de stærkere ledige vil forsøge ikke at gøre brug af jobcentrene. De gør det også, fordi de på den måde kan undgå typen af arbejdsgivere med dårligt ry, ringe løn og ansættelsesvilkår, der også kan betegnes som *lemons*. For det fjerde og sidste kan problemerne med den dobbeltsidede informationsasymmetri undgås ved at ansætte gennem netværk. Rekruttering gennem jobcentre indeholder altså problemer sammenlignet med andre rekrutteringskanaler.

Med baggrund i beskrivelsen af nogle arbejdsgivere som *lemons*, der har et dårligt ry og tilbyder dårlige arbejdsvilkår for medarbejderne, kan følgende motiv udledes for, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik; virksomheder gør brug jobcentres tilbud, da de er *lemons* og har svært ved at finde arbejdskraft. Kvalitativt vil dette motiv blive undersøgt i interaktionerne med repræsentanter fra jobcentre, da arbejdsgivere næppe vil beskrives sig selv som *lemons*.

3.2. Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) eller på dansk Virksomheders Sociale Ansvar (VSA) har sin oprindelse i 1930'erne i USA, hvor blandt andet den økonomiske depression skabte et behov for at tage sådant ansvar, og forskellige topmedarbejdere i firmaer begyndte at tale om, at direktører havde et ansvar for andre end aktionærene (Frederick, 1994: s. 151). Efterfølgende skabte anden verdenskrig et stort behov for filantropi og i 1950'erne samt 1960'erne blev det i offentligheden i høj grad opfattelsen, at virksomheder skal tage et socialt ansvar (Frederick, 1994: s. 151; Bredgaard, 2004: s. 140).

Fra 1930'erne og frem er der blevet fremført en række definitioner af CSR, hvor litteraturen vedrørende social-responsivitet²³ indeholder de mest relevante forsøg med fokus på de konkrete sociale handlinger og ikke moralen bag disse handlinger (Bredgaard, 2004: s. 147). Et af disse forsøg kommer fra Carroll (1979), der har udarbejdet en såkaldt Social-Performance-model²⁴, som indeholder en definition af CSR. Denne definition kan anvendes uafhængigt af tid samt velfærdsstatslige regimer og omhandler fire typer af ansvar for virksomheder; økonomisk, legalt, etisk og viljebestemt ansvar (Carroll, 1979: s. 500). Økonomisk ansvar refererer til de krav, der er til en virksomhed, med hensyn til at udbyde varer og/eller tjenester for at møde markedets efterspørgsel. Legalt ansvar indebærer, at virksomheder skal overholde loven og reguleringer. Etisk ansvar omhandler uklare krav fra omverdenen, der ikke er lovgivet i forhold til. Det sidste ansvar er viljebestemt, og her forventes det ikke fra samfundet, at virksomhederne tager et ansvar på sig. Af disse fire former for ansvar kan man argumentere for, at de to sidste udgør socialt ansvar, da der inden for den internationale litteratur er en vis enighed om, at CSR starter, hvor loven slutter, og indebærer frivillighed (Bredgaard, 2004: s. 149, 159). Disse fire typer af ansvar skal ifølge Carroll desuden ikke betragtes som gensidigt udelukkende (Carroll, 1979: s. 499-500). Intentionen er, at de skal indikere, hvordan evolutionen er i opfattelsen af at tage forskellige typer af ansvar, hvor virksomheder starter med at tænke på økonomi samt overholdelse af regler og senere tænker på at tage et socialt ansvar (Carroll, 1979: s. 499-500).

Desuden differentierer tilgange til CSR i forskellige arbejdsmarkeds- og velfærdsstatsregimer. I Danmark har regeringen, offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter stor betydning for udviklingen vedrørende CSR, og disse aktører forsøger at få virksomheder til at fastholde og rekruttere personer fra svage grupper (Bredgaard, 2004: s. 143). Fokus er altså i Danmark på virksomheders ansvar på social- og arbejdsmarkedsområdet, mens fokus eksempelvis i USA mere bredt er på virksomheders samfundsmæssige engagement, og initiativer forekommer her i højere grad bottom-up end top-down (Bredgaard, 2004: s. 143). Disse forskelle med hensyn til CSR kan i høj grad forklares ved, at det offentlige i disse lande har forskellige traditioner og sociale ordninger ved ulykker, sygdom og arbejdsløshed (Bredgaard, 2004: s. 143).

²³ Inden for denne litteratur stilles der spørgsmålstejn ved tekniske og økonomiske måder at måle fremgang på (Ackerman & Bauer, 1976). I stedet er fokus på livskvalitet og på at finde nye måder at måle social performance, sådan samfundet kan blive mere humanistisk (Ackerman & Bauer, 1976: s. 5).

²⁴ Relaterer sig ikke til økonomiske resultater, men i stedet til aktiviteterne inden for en virksomhed (Carroll, 1979).

Som en konsekvens af ovenstående er det et muligt motiv for som virksomhed at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark, at man føler et socialt ansvar. Dette motiv vil udelukkende blive inddraget i den kvalitative analyse, hvor repræsentanter fra virksomheder og jobcentre spørges ind til betydningen af CSR-politikker og af at tage et socialt ansvar.

3.3. Den Neoklassiske virksomhedsopfattelse

I slutningen af 1800-tallet blev økonomisk teori splittet op i to retninger, hvor den ene retning var den historiske institutionelle teori og den anden var den markedsorienterede neoklassiske økonomiske mikroteori (Jespersen, 2004: s. 14-15). Med introduktionen af Neoklassisk økonomisk teori skete der på denne tid en omfattende matematisering af den økonomiske teori, hvilket kan ses som et kendetegn ved Neoklassisk økonomisk teori, der ellers ofte er en upræcist anvendt betegnelse (Den Store Danske Encyklopædi, 2009A). Et andet typisk fællestræk for neoklassiske teoretikere er, at de tager udgangspunkt i individets handlinger, som de antager, er rationelle (Den Store Danske Encyklopædi, 2009A). Desuden antages det typisk, at forbrugere efterspørger varer og tjenester i det omfang, det giver dem størst nytte, ligesom virksomheder vil udbyde varer og tjenester sådan, de får størst mulig profit (Den Store Danske Encyklopædi, 2009A).

Inden for Neoklassisk økonomisk teori er det generelt opfattelsen, at virksomheder skal tænke på deres økonomiske samt legale ansvar og i mindre grad eller slet ikke på deres etiske samt viljebestemte ansvar, som Carroll beskriver i sin Social-Performance-Model. Dette udtrykkes blandt andet af en af de mest anerkendte Neoklassiske teoretikere, Milton Friedman²⁵, der har argumenteret for, at det eneste en virksomhedsledelse skal tænke på er at pleje aktionærernes interesser (Friedman, 1962: s. 133). Dette gøres ved at skabe så stor profit som muligt inden for de lovgivningsmæssige rammer, hvilket Friedman ikke mener opnås ved at tage et socialt ansvar, da han forbinder det med udgifter (Friedman, 1962: s. 133).

Det samme syn på, om virksomheder skal tage et socialt ansvar, kommer til udtryk gennem den såkaldte Frikonkurrencemodel (Varian, 2006), der tillægges stor betydning inden for Neoklassisk økonomisk teori. Modellen skildrer et såkaldt perfekt marked, der er en konsekvens af en række antagelser, som sjældent er opfyldt i virkeligheden (Ibsen, 1999: s. 4). Her er mange små virksomheder i indbyrdes konkurrence, prisen på varer er markedsbestemt, der er fuld gennemsigtighed og

²⁵ Betegner sig selv som liberalist, som det forstås i en europæisk kontekst (Friedman, 1962). Inden for økonomisk teori betragtes han som neoklassiker, da han blandt andet udviklede den monetaristiske inflationsmodel, som blev en integreret del af neoklassisk økonomisk teori (Jespersen, 2004: s. 18).

der er mobilitet med hensyn til produktionsfaktorer og varer. Desuden forudsættes det, at firmaer har fuld information, at der ikke er barrierer for at komme ind på markedet og at der sælges standardvarer. Arbejdskraften har i forlængelse heraf homogene kompetencer, og alle arbejdstagere er lige produktive og samt omkostningstunge. Derfor er det inden for disse rammer ikke muligt for firmaer at tage et socialt ansvar ved at ansætte mindre produktive ledige, hvilket også hænger sammen med, at modellen kun tillader rationel, profitmaksimerende adfærd fra virksomheder (Ibsen, 1999: s. 4).

Neoklassisk økonomisk teori kan altså, som illustreret af ovenstående, i høj grad bidrage med forklaringer på, hvorfor virksomheder ikke bør tage et socialt ansvar. Teorien kan dog også bruges til at udlede et motiv i forhold til, hvorfor firmaer deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Dette skyldes, at det på markeder med ikke-perfekt konkurrence, som langt størstedelen af alle markeder reelt er, kan være i aktionærernes interesser at gøre brug af jobcentres tilbud, da der her er lave transaktionsomkostninger i forbindelse med ansættelser, og der gives støtte ved særlige typer af beskæftigelse. Desuden overser Friedman pointen fra Carroll om, at virksomheder på samme tid kan tage et økonomisk ansvar og et socialt ansvar.

På denne baggrund kan det udledes som motiv, at virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik ud fra et økonomisk motiv, da rekruttering gennem det offentlige indebærer lave transaktionsomkostninger og kan inkludere økonomisk støtte ved særlige typer ansættelser. Kvantitativt undersøges forklaringskraften i dette motiv ved at kigge på, om virksomheder i dårlige økonomiske situationer er mere tilbøjelige til at deltage end virksomheder i gode økonomiske situationer. Baggrunden for denne deltagelse kan være de lavere transaktions- og lønomkostninger, der på kort sigt for økonomisk pressede firmaer kan reducere udgifter. Desuden kigges der i denne sammenhæng på, hvorvidt deltagelsen i højere grad gør sig gældende med hensyn til løntilskud sammenlignet med deltagelsen i forhold til de andre parametre. Kvalitativt operationaliseres dette motiv derudover ved at spørge repræsentanter fra virksomheder og jobcentre ind til betydningen af de økonomiske tilskud ved støttet beskæftigelse, og af at det er gratis at gøre brug af services fra jobcentre.

3.4. Markedsføringsstrategien

Med baggrund i hovedsageligt økonomisk mikroteori²⁶ argumenterer Flemming Ibsen²⁷ for, at en virksomhed i visse situationer kan tage et socialt ansvar og på samme tid tage hensyn til aktionæ-

²⁶ Har rødder i den neoklassiske skole fra slutningen af 1800-tallet (Den Store Danske Encyklopædi, 2016).

²⁷ Tidligere Arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet og ikke egentlig økonomisk mikroteoretiker.

rens interesser (Ibsen, 1999). At tage et socialt ansvar er dog hovedsageligt økonomisk rationelt, ifølge Ibsen, i forhold til virksomhedens egne ansatte og ikke for de borgere, der allerede er udstødte og befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Dette hænger sammen med, at der i forhold til denne gruppe eksisterer et free-rider problem, hvor det er en fordel for en virksomhed, at det er konkurrenten, der ansætter disse mindre produktive arbejdstagere (Ibsen, 1999). Derudover kan nuværende medarbejdere modsætte sig ansættelser af ledige i støttet beskæftigelse, da de kan frygte at blive erstattet af medarbejdere til en lavere løn, hvilket har baggrund i Insider-Outsider teori (Ibsen, 1999; Lindbeck & Snower, 1986). Ud fra teorien kan de nuværende medarbejdere (insiderne) vælge at chikanere ledige (outsidere), som er blevet ansat i løntilskud. Dette kan føre til konflikter og dermed tab af profit. Desuden kan nuværende medarbejdere besidde en form for monopolstatus, da disse insidere er nøglepersoner inden for firmaet og transaktionsomkostningerne derfor er store ved udskiftning.

På trods af disse reservationer præsenterer Ibsen flere typer af virksomheder, hvor det kan være økonomisk rationelt at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet (Ibsen, 1999: s. 42). En af disse typer virksomheder er en arbejdsplads, der vil bruge deres sociale ansvar i en markedsføringsstrategi overfor forskellige stakeholders; medarbejdere, kunder, lokalsamfundet, leverandører, ledelsen osv. Dette gøres ud fra den overbevisning, at et bedre omdømme kan maksimere en virksomheds profit (Ibsen, 1999: s. 42). På denne baggrund udledes det som motiv for at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik, at virksomheder gør det som led i en markedsføringsstrategi. Dette er udelukkende blevet undersøgt kvalitativt ved at spørge repræsentanter fra virksomheder og jobcentre, om ledige ansættes i støttet beskæftigelse som en del af en PR-strategi.

3.5. Human Capital

Den moderne udvikling af human Capital tilgangen har de to økonomer Jacob Mincer og Gary S. Becker hovedsageligt stået for i 1960'erne og 1970'erne (Den Store Danske Encyklopædi, 2009B). De tager blandt andet udgangspunkt i Adam Smiths betragtning om, at investeringer i menneskelig kapital ud fra et økonomisk synspunkt på mange måder ligner investeringer i fysisk kapital (Mincer, 1993: s. 69). Investeringer i menneskelig kapital eller human capital kan i denne sammenhæng forstås som aktiviteter, der har betydning for blandt andet den fremtidige monetære indkomst ved at forøge ressourcerne i mennesker (Becker, 1964: s. 1). Disse ressourcer relaterer sig til menneskers viden, erfaringer, evner og helbred (Mincer, 1981; Becker, 1964: s. 1), som kan udvikles og skabes ved formel og uformel uddannelse hjemme og i skole, jobtræning, lægebehandling, mobilitet på

arbejdsmarkedet osv. (Becker, 1964: s. 1). Ifølge Becker bidrager denne tilgang på svar på en række empiriske resultater, der tidligere havde undret forskere, eksempelvis at ældre medarbejdere får højere lønninger end yngre ansatte (Becker, 1964: s. 16).

Senere er Human Capital tilgangen blevet inddraget i kampen om at definere, hvad Workfare betyder (Torfing, 2004: s. 41). Workfare er et vagt defineret begreb, der grundlæggende vedrører flytning af ledige fra forsørgelse til beskæftigelse (Torfing, 2004: s. 41). I USA har Human Capital tilgangen således udgjort en af to hovedretninger i kampen om at udfylde indholdet vedrørende workfare-begrebet, hvor den anden hovedretning er blevet udgjort af tilgangen med hensyn til Work First (Peck, 1998). Disse tilganges indhold fremgår af nedenstående tabel:

Tabel 2: Tilgangene vedrørende Work first og Human capital

	Work First	Human Capital
Fokus	Snævert fokus på de ledige	Bredere fokus på hele arbejdsstyrken
Mål	Hurtig formidling af ordinære job	Gradvis udvikling af de lediges humane kapital
Midler	Mindre, tidsbegrænsede og sværere tilgængelige ydelser samt lavere og mere fleksible lønninger	Vedligeholdelse og opgradering af kvalifikationer og kompetencer gennem uddannelse og jobtræning
Opfattelse af ledige og midler til at håndtere dem	Ledige er Rationelle nyttemaksimerende individer, der skal motiveres, kontrolleres og straffes	Ledige er sociale ressourcebærende aktører, der skal mægtig- og myndiggøres
Relationen mellem welfare og workfare	Workfare erstatter welfare	Workfare supplerer welfare

Kilde: (Torfing, 2004: s. 41)

I en dansk kontekst har den aktive arbejdsmarkedspolitik i 1990'erne desuden i høj grad taget udgangspunkt i Human Capital tilgangen²⁸, mens den i 2000'erne i et større omfang har båret præg af Work First tilgangen (Bredgaard, Forthcoming: s. 8). Med udgangspunkt i denne forståelse af Human Capital, der i høj grad tager udgangspunkt i Becker og Mincers arbejde, udledes det som motiv for som virksomhed at gøre brug af jobcentres tilbud, at de her kan få kandidater med den humane kapital, som de har behov for. Derfor omhandler interviewene med jobcenter- og virksomhedsrepræsentanter betydningen af, at virksomheder kan få adgang til ledige med den rigtige humane kapital gennem jobcentre²⁹.

²⁸ Bemærk at human capital i en dansk kontekst er blevet benævnt social integration, mens work-first kaldes social disciplinering (Larsen, 2009: s. 23).

²⁹ Human Capital teorien er først blevet udvalgt til dette speciale efter interviewene er blevet udført. Derfor er der ikke specifikke spørgsmål vedrørende denne teori i de to interviewguides. Det er dog blevet vurderet, at motivet godt kan undersøges ud fra de stillede spørgsmål.

3.6. Social Exchange teori

Perspektivet vedrørende Social Exchange blev udviklet inden for den såkaldte operante psykologi³⁰ og er i de seneste årtier i høj grad blevet udbygget (Bredgaard m.fl., Forthcoming: s. 8). I dag gøres der blandt andet brug af perspektivet inden for politologien (Bredgaard m.fl., Forthcoming). To antagelser er fælles for teoretikere inden for dette perspektiv; for det første er motivationen for at skabe relationer hos aktører (organisationer og individer) stærkt afhængig af interesser og incitamenter/sanktioner, og for det andet indeholder næsten alle sociale interaktioner en eller anden udveksling af værdier (Cook & Whitmeyer, 1992: s. 114). Værdier skal i denne sammenhæng forstås bredt og inkluderer eksempelvis: ”*the provision of information, affection or approval, advice, or more tangible things like goods and direct services*” (Cook m.fl., 1983: s. 277).

Forklaringen, på hvorfor relationer mellem aktører skabes og vedholdes, har baggrund i en såkaldt *norm of reciprocity*; individer eller organisationer vil interagere med hinanden, da de har en forventning om, at hvis de bidrager med noget positivt, vil andre gøre det samme, ligesom negative bidrag vil føre til negative reaktioner (Gouldner, 1960: s. 171). Det bliver på denne baggrund i høj grad opgaven for medarbejderne på jobcentre gennem en udveksling af værdier at skabe en følelse hos arbejdsgiverne af, at de får noget ud af at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. På længere sigt kan en sådan følelse af gensidighed resultere i tillid i relationen mellem virksomheder og jobcentre og føre til endnu større deltagelse fra arbejdsgiverne (Bredgaard m.fl., Forthcoming).

På baggrund af ovenstående udledes det som et muligt motiv for at deltage, at rekrutteringsansvarlige på virksomheder har relationer med medarbejdere på jobcentre, de oplever som kompetente og har tillid til. Denne form for teori er blevet operationaliseret ved at spørge repræsentanterne fra virksomhederne og jobcentrene ind til betydningen af personlige relationer i samarbejdet. Desuden er virksomhedsrepræsentanterne blevet spurgt ind til, om de har tillid til medarbejderne på jobcentrene, og om de får noget positivt ud af relationen.

3.7. Magtressourceteori

Baggrunden for Magtressourceteorien kan spores tilbage til teoretikere som Émile Durkheim, Karl Marx og Max Weber, der i høj grad tillagde klasse betydning (Korpi, 2006: s. 167). Ifølge Korpi forsvandt fokus dog fra klasse som en forklarende faktor inden for politisk teori i årene efter 2. verdenskrig, hvor den industrielle logik i stedet vandt indpas (Korpi, 2006: s. 167). Ud fra dette per-

³⁰ Handler om kontrollerede reaktioner i problemsituationer (Den Store Danske Encyklopædi, 2009C).

spektiv er velfærdsstater funktionelt komplementære med industriel produktion, der kræver en arbejdsstyrke indeholdende forskellige kompetencer og erhverv (Korpi, 2006: s. 167). Med udviklingen af Magtressource teorien fra omkring 1970'erne (Korpi, 1974) blev klasse dog igen tillagt betydning (Korpi, 2006: s. 168). Ud fra denne teori er udviklingen i velfærdsstater i høj grad præget af, hvordan socioøkonomiske klasser relaterer sig til forskellige typer af magtressourcer kontrolleret af borgere og såkaldte differentierende livsrisici (Korpi, 2006: s. 168). De centrale temaer er i denne forbindelse omfordelingskonflikter mellem differentierende grupper på arbejdsmarkedet, der består af forskellige klasser, som ikke har de samme livsrisici og ressourcer (Korpi, 2006: s. 168).

Disse omfordelingskonflikter opstår, da der ikke er naturgivne love for, hvordan goder, der er produceret i samarbejde, skal fordeles (Korpi, 2006: s. 168). I disse konflikter har arbejdsgiverne deres økonomiske ressourcer, som de kan anvende som magtressource, mens arbejdstagerne har deres arbejdskraft, også kaldet human capital, de bruger til at forhandle med. Personer kan dog fratages deres økonomiske ressourcer, hvorfor denne type ressourcer i langt højere grad ophober sig ved få individer, end human capital gør. Derfor står arbejdsgiverne godt i en eventuel konflikt (Korpi, 2006: s. 172).

En måde arbejdstagerne kan styrke deres position på er ved at gå sammen i kollektive forhandlinger, hvor de organiserer sig i politiske partier eller fagforeninger (Korpi, 2006: s. 172-173). På denne måde modificeres markedsfordelingsmekanismen, der ellers ifølge Korpi vil være til virksomhedernes fordel. Disse kollektive forklaringer, der sker ved hjælp af fagforeninger, kan ifølge Korpi desuden ses som en væsentlig del af forklaringen på, hvorfor koordinerede markedsøkonomier er opstået i stedet for liberale markedsøkonomier (Korpi, 2006: s. 205).

I forlængelse af ovenstående antages det inden for Magtressource teorien, at fagforeninger er i stand til at presse virksomheder til at deltage i arbejdsmarkedets institutioner, hvilket særligt burde gøre sig gældende i Danmark, hvor fagforeningerne har relativt mange medlemmer og ressourcer (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 189). Derfor kan et muligt motiv for virksomheders deltagelse i den aktive arbejdsmarkedspolitik være, at de oplever et pres fra de danske fagforeninger, der med deres mange medlemmer står i en stærk forhandlingsposition (Bredgaard & Halkjær, 2015: s. 189). På denne baggrund undersøges det i den kvantitative analyse, hvor stor deltagelsen er for virksomheder, hvor over halvdelen af de ansatte er dækket ved kollektiv overenskomst, da man kan have en formodning om, at deltagelse fra virksomheder med sådan en medarbejdersammensætning skyldes

pres fra fagforeninger. Kvalitativt belyses motivet ved at spørge repræsentanterne fra virksomhederne og jobcentre ind til betydningen af fagforeninger, og om de lægger et pres.

3.8. Institutionel teori

Fra midten af 1970'erne og frem er den Institutionelle teori blevet tillagt større betydning inden for samfundsvidenskaben (Den Store Danske Encyklopædi, 2009D), hvilket kan ses som et modsvar mod den dominerende position, som Neoklassisk økonomisk teori og Rational Choice teori har haft i en lang periode (Nielsen, 2005: s. 11). Således opleves Institutionel teori fra 1800-tallet nu igen som relevant, ligesom en række nyinstitutionelle teorier er blevet udviklet (Nielsen, 2005: s. 13). I forlængelse heraf eksisterer der i dag institutionelle tilgange inden for politologi, sociologi, økonomi samt retsvidenskab, hvorfor der er mange forskellige definitioner af, hvad institutioner er. En bred definition er, at institutioner både er formelle håndgribelige organisationer, såsom daginstitutioner, men også handlemønstre, love og moralske forskrifter, der afgrænser individers adfærd (Nielsen, 2005: s. 14-16).

Én forsker, der har inddraget et institutionelt teoretisk perspektiv i forhold til virksomheders motiver for at deltage, er Cathie Jo Martin. Hun fokuserer på de formelle institutioner og tager udgangspunkt i institutionelle teoretikere, der beskriver holdninger som noget uklart og ikke-fast (Martin, 2005: s. 133). Holdninger kan derfor påvirkes af den institutionelle kontekst, hvilket hænger sammen med, at aktører har begrænset rationalitet³¹ (Martin, 2005: s. 133). Forskellige organisationer kan på denne baggrund have betydning for holdningsdannelse, da de i høj grad har kontrol over, hvilken information de pågældende aktører får stillet til rådighed (Martin, 2005: s. 133). Desuden kan institutioner skabe tillid til, at andre aktører vil samarbejde og lægge et stort forventningspres, som resulterer i, at aktører tvinger hinanden til at deltage i særlige aftaler, hvorved kollektive handlinger muliggøres (Martin, 2001: s. 30). På denne baggrund formulerer Martin det som en hypotese, at virksomheder kan påvirkes af arbejdsgiverorganisationer, sådan at de tager et socialt ansvar for svage ledige (Martin, 2005: s. 133).

På et makroniveau tillægger Martin desuden institutionelle forskelle mellem Storbritannien og Danmark forklaringskraft i forhold til, hvorfor danske virksomheder i højere grad er deltagende end britiske firmaer (Martin, 2004). Martin fremhæver i denne sammenhæng, at danske arbejdsgiverfor-

³¹ Begrebet blev oprindeligt beskrevet af Herbert A. Simon og omhandler, hvordan beslutninger ofte træffes under tidspres, uden fuld information om handlingsalternativer og uden stor viden om de mulige konsekvenser af valg (Simon, 1945; Howard Grøn & Foss Hansen, 2011: s. 62-70).

eninger typisk er korporative, mens arbejdsgiverorganisationer i Storbritannien er pluralistiske (Martin, 2004, s. 63-65). Korporative grupper er i denne sammenhæng kendetegnet ved at være centraliserede, har ikke overlappende ansvarsområder mellem sig, er hierarkisk organiserede og deltager ofte i politikudviklingen. Til sammenligning er pluralistiske grupper ikke hierarkiske, har overlappende ansvar mellem sig for særlige grupper og er normalt ikke deltagende ved politikudvikling (Martin, 2005: s. 131; Schmitter, 1981).

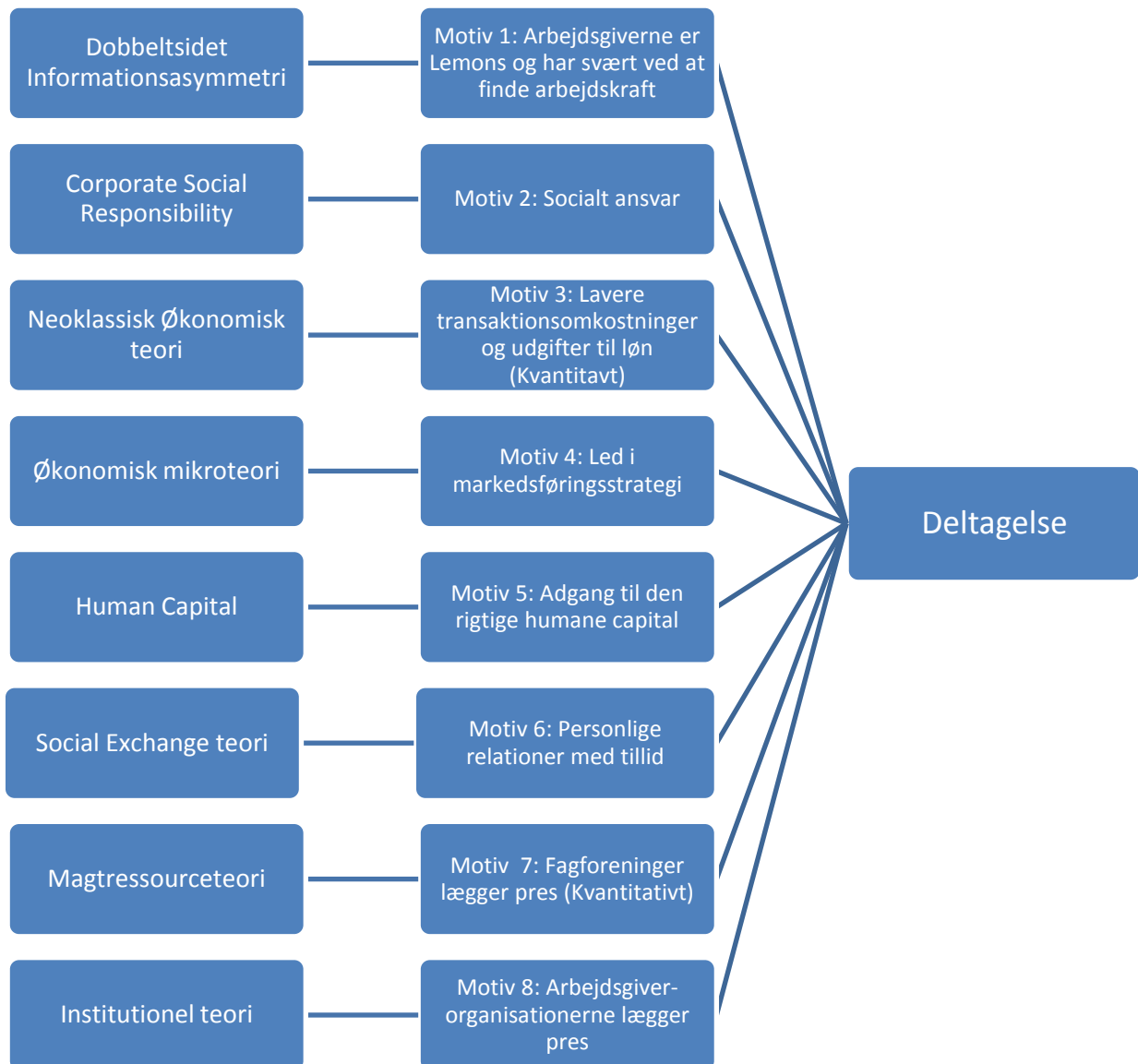
Korporative arbejdsgiverorganisationer kan ifølge Martin få virksomheder til at tage et socialt ansvar (Martin, 2005: s. 131), som ansættelser af ledige på kanten af arbejdsmarkedet gennem jobcentre kan ses som. Dette skyldes for det første, at der inden for korporative arbejdsgiverorganisationer er mange forskellige interesser, og at fokus derfor bliver på at finde delte, kollektive og større udfordringer at løse. For det andet kan korporative arbejdsgiverorganisationer bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer, fordi de kan kontrollere overholdelsen af forhandlede aftaler og påvirke virksomheders kulturer. For det tredje er korporative arbejdsgiverorganisationer desuden bedre end pluralistiske organisationer til at skabe kontakter og formidle informationer mellem virksomheder og politikere. På denne måde lærer virksomheder om de korporative systemer og føler samtidig, at de har indflydelse (Martin, 2005: s. 131).

På baggrund af ovenstående udledes det som motiv for virksomheders deltagelse, at de korporative danske arbejdsgiverorganisationer på forskellige måder presser virksomheder til at ansætte ledige på kanten af arbejdsmarkedet og dermed til at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Dette bliver undersøgt ved, at der i de kvalitative interviews spørges ind til, om virksomhederne har oplevet pres fra arbejdsgiverorganisationer i forhold til at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

3.9. Opsamling på de forskellige motiver

I de foregående underafsnit er der blevet gennemgået en række mulige motiver for som virksomhed at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. For at skabe et overblik er motiverne og teorierne, disse motiver er udledt af, samlet i figur 5 nedenfor. Desuden fremgår det, hvilke motiver der undersøges kvantitativt i analysedel 1. Derudover undersøges alle motiver, som tidligere beskrevet, kvalitativt.

Figur 5: Arbejdsgiveres mulige motiver



Med udgangspunkt i ovenstående figur er det endvidere vigtigt at forholde sig til, om disse motiver opfattes som supplerende eller konkurrerende forklaringer på, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. I dette speciale betragtes de beskrevne motiver således i høj grad som supplerende; arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger kan eksempelvis lægge et pres på en virksomhed på samme tid, som resulterer i, at det pågældende firma rekrutterer gennem det lokale jobcenter. Konkret med hensyn til motiv 2, 3 og 4 kan man imidlertid stille spørgsmålstegn ved, om virksomheder på samme tid kan deltage for at tage et socialt ansvar på den ene side og på den anden side for at reducere lønomkostninger, reducere transaktionsomkostninger samt som et led i en markedsføringsstrategi. Som Carroll (1979) beskriver, behøver økonomisk ansvar og etisk eller viljebe-

stemt ansvar dog ikke være gensidigt udelukkende. Hun giver et eksempel med en legetøjsproducent, der fokuserer på at lave ufarligt legetøj, og i denne sammenhæng både gør det for at tage økonomisk, legalt og etisk ansvar (Carroll, 1979: s. 500-501). På denne baggrund vurderes det, at motiv 3 på den ene side og motiv 4 samt motiv 5 kan være supplerende, ligesom de også kan være det modsatte. Derfor betragtes de motiver, som fremgår af ovenstående figur, generelt som potentielt supplerende forklaringer.

4. Forskningsdesign, Empiri og Metode

Dette speciale er bygget op om både et tværsnitsdesign og et casedesign. Det første ses ved, at data inddraget i den kvantitative analyse er indsamlet på et tidspunkt, og at det ud fra disse informationer forsøges at give et generelt billede af, hvad der kendetegner deltagende virksomheder i forhold til (1) at have rekrutteret gennem jobcentre, (2) at have rekrutteret gennem jobnet.dk, (3) at have gjort brug af løntilskud og (4) at have gjort brug af fleksjob. Det anvendte datasæt i denne forbindelse er Obel-undersøgelsen fra 2013, og data er blevet undersøgt ved hjælp af logistisk regression. I den kvalitative analysedel belyses det mere dybdegående, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Dette gøres blandt andet gennem interviews med repræsentanter fra 6 deltagende virksomheder. I denne sammenhæng anvendes et komparativt casedesign, hvor deltagende virksomheder med forskellige karakteristika er udvalgt som cases (Antoft & Houlberg Salomonsen, 2012: s. 46). Derudover er to jobcenterrepræsentanter blevet interviewet, hvor jobcentrene betragtes som cases. På denne baggrund metodetriangleres der i dette speciale, hvilket betyder, at kvantitative og kvalitative resultater kan sammenlignes og skabe en stor sikkerhed i forhold til undersøgelsens konklusioner (Jick, 1979: s. 608). I nedenstående beskrives den anvendte empiri og metode i forhold til de kvantitative og kvalitative analyser, hvor der startes med den kvantitative.

4.1. Obel-undersøgelsen

Obel-undersøgelsen er en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse, der blev udført af Danmarks Statistik i september 2013 (Bredgaard & Kongshøj Madsen, 2015: s. 305-306). Obel-undersøgelsen omhandler lønmodtagere og arbejdsgivere, men i dette speciale anvendes kun arbejdsgiverdelen. Denne del af Obel-undersøgelsen havde som mål at belyse arbejdsgivernes holdning til sikkerheden og fleksibiliteten i flexicurity-modellen (Bredgaard & Kongshøj Madsen, 2015: s. 305-306). Resultatet af Obel-undersøgelsen vedrørende arbejdsgivere blev et datasæt, der er at finde i bilag 2³².

I arbejdsgiverundersøgelsen er respondenter udvalgt ud fra erhvervsregisteret, hvor virksomheder med mere end fem ansatte har haft mulighed for at blive en del af stikprøven (Bredgaard & Kongshøj Madsen, 2015: s. 306). Stikprøven er stratificeret på baggrund af branche, størrelse samt om virksomheden er offentlig eller privat ejet. I alt blev 5.101 virksomheder udvalgt, men efter fjernelse af virksomheder med fejlinformationer, for eksempel manglende kontaktinformation, kom stikprøven ned på 4.520 virksomheder. Disse virksomheder er blevet ringet op med det formål at få

³² Desuden indeholder dette bilag også syntax fra SPSS, så beregningerne foretaget i den kvantitative analyse kan efterprøves.

kontaktoplysninger på den relevante personaleansvarlige medarbejder. En tredjedel af disse medarbejdere har svaret på et webbaseret spørgeskema, hvorfor den endelige stikprøve udgøres af 1.499 virksomheder, hvilket giver en svarprocent på 33,2 i forhold til nettostikprøven (Bredgaard & Kongshøj Madsen, 2015: s. 306). Efterfølgende er disse svar blevet vægtet af Danmarks Statistik på baggrund af branche og antal medarbejdere, hvorved stikprøven er generaliserbar for virksomheder i Danmark med seks eller flere ansatte (Bredgaard & Kongshøj Madsen, 2015: s. 306).

Datasættet er blevet anvendt i tidligere analyser til at beskrive deltagende virksomheder og give et indblik i de bagvedliggende motiver for deltagelse (Bredgaard & Halkjær, 2015; Bredgaard & Halkjær, 2016). I dette speciale gøres Obel-undersøgelsen dog også til genstand for analyse, da det vurderes muligt at udlede ny viden fra datasættet. Dette gøres ved at sammenligne karakteristika for deltagende virksomheder i forhold til at have rekrutteret gennem jobcentre, at have rekrutteret gennem jobnet.dk eller specifikt at have gjort brug af løntilskud eller fleksjob.

4.1.1. Logistisk regression

Regressioner giver mulighed for at undersøge, i samme udregning, om flere uafhængige variable har indflydelse på den afhængige variabel (Tuft, 2000: s. 1). Inden for regressionsregning findes flere forskellige metoder, hvor logistisk regression bruges ved kategoriske afhængige variable (Agresti & Finlay, 2009: s. 483). Da alle fire afhængige variable, som inddrages i regressionsberegninger i dette speciale, er af denne type, gøres der således brug af logistisk regression. Disse fire variable omhandler (1) rekrutteing gennem jobcentre,³³ (2) rekruttering gennem jobnet.dk³⁴, (3) deltagelse med hensyn til løntilskud³⁵ og (4) deltagelse vedrørende fleksjob³⁶. To ud af de fire afhængige variable (afhængig variabel 3 om løntilskud og 4 om fleksjob), er derudover dikotome variable, og da dette er kravet til den afhængige variabel ved binær logistisk regression (Hosmer & Lemeshow, 2013: s. 1), anvendes denne metode i forhold til disse to variable. De sidste to afhængige variable (afhængig variabel 1 og 2) er desuden ordinalskalerede og kan undersøges ved hjælp af en række logistiske regressionsmodeller³⁷. I denne sammenhæng tages der ligesom ved de andre afhængige

³³ (1) *Hvor ofte har arbejdspladsen rekrutteret medarbejdere gennem jobcenter* (altid, ofte, ind i mellem, sjældent, aldrig).

³⁴ (2) *Hvor ofte har arbejdspladsen rekrutteret medarbejdere gennem jobnet.dk* (altid, ofte, ind i mellem, sjældent, aldrig).

³⁵ (3) *Har arbejdspladsen for tiden ansat én eller flere medarbejdere i løntilskud* (nej, ja).

³⁶ (4) *Har arbejdspladsen for tiden ansat én eller flere medarbejdere i fleksjob* (nej, ja).

³⁷ Ordinalskalerede variable kan både analyseres via binær logistisk regression, multipel logistisk regression, lineær regression og ordinal regression.

variable udgangspunkt i den binære logistiske regressionsmodel. Den konkrete rekodning af disse variable, sådan de også bliver dikotome, fremgår af den kvantitative analyse.

Til at undersøge, om der findes sammenhænge i regressionsanalyserne, anvendes Odds Ratio, der som regel tolkes på i forbindelse med logistiske regressioner (Hosmer & Lemeshow, 2013: s. 52). Denne værdi er et mål for, hvor sandsynligt det er, at det, der er kodet som succes i forhold til den afhængige variabel, gør sig gældende ved specifikke kategorier (Hosmer & Lemeshow, 2013: s. 52). Odds Ratio kan desuden antage værdier imellem 0 og uendelig, og ved hjælp af et eksempel kan det forklares, hvordan forskellige værdier skal fortolkes. Eksemplet, der tages udgangspunkt i, er en dikotom afhængig variabel om, hvorvidt respondenter har lungekræft³⁸, og en uafhængig variabel med fokus på, om respondenter er rygere³⁹ (Hosmer & Lemeshow, 2013: s. 52). En Odds Ratio på 1 for kategorien for rygere vil i denne sammenhæng betyde, at det at ryge ikke øger eller mindsker risikoen for lungekræft. En Odds ratio på 2 indebærer, at rygere har dobbelt så stor risiko for at have lungekraft som ikke-rygere. En Odds Ratio på 0,5 betyder i forlængelse heraf, at rygere har halv så stor en risiko for lungekræft som referencekategorien. Udover Odds ratio anvendes p-værdier til at vurdere, om der er signifikante sammenhænge ved logistisk regression. Sammenhænge skal i forlængelse heraf være signifikant på mindst 0,05 niveau for at blive betraget som valide.

Desuden gøres der i den kvantitative analyse brug af måleinstrumentet Nagelkerke. Denne psedu- R^2 -værdi kan bruges til at beskrive, hvor meget regressionsmodellen forklarer af variationen på den afhængige variabel (Bredgaard & Kongshøj Madsen, 2015: s. 308). Derudover er det undersøgt, om de uafhængige variable er udtryk for den samme bagvedliggende variabel, hvilket kaldes for multikollinearitet (Bacher m.fl., 2013: s. 2). Dette kan gøres ved at kigge på Variance Inflation Factor (VIF) (Bacher m.fl., 2013: s. 4). Ud fra beregninger vurderes det ikke, at der er sådanne problemer med de valgte uafhængige variable til regressionsudregningerne i dette speciale⁴⁰.

Ved regressionsberegninger har vægten, som Danmarks Statistisk har lavet, været slået fra, da populationsvægte gør stort set alle sammenhænge signifikante ved regression. Ved ikke at have slået vægt til ligner analysen i forbindelse med dette speciale undersøgelsen, der blev lavet af Bredgaard og Halkjær (2016). Effekterne, disse resultater viser, er desuden generaliserbare⁴¹. Til sidst inddra-

³⁸ At have lungekræft betragtes i denne sammenhæng som succes. Med andre ord er det at have lungekræft kodet som 1, mens ikke at have lungekræft er kodet som 0 og er referencekategori.

³⁹ Det at være ryger er kodet som 1, og modsat er ikke-rygere kodet som 0 og er referencekategorien.

⁴⁰ Disse VIF-værdier kan, såfremt det har interesse, udregnes ud fra syntaxer, der fremgår af bilag 2.

⁴¹ Efter samtale med Henrik Lolle, Associate Professor på Aalborg Universitet, vurderes det, at effekterne kan generaliseres, mens man ikke kan sige noget om N. Dette skal forstås således, at man kan sige noget om, at virksomheder inden

ges dog resultater fra binære logistiske regressioner foretaget med vores egen vægt slået til⁴², da der inden for litteraturen på området er en vis uenighed om, hvorvidt sådanne beregninger skal laves med eller uden vægt slået til (Gelman, 2007). Vores egen vægt er derudover slået til i starten af den kvantitative analyse, der har til formål at beskrive omfanget af deltagelsen blandt virksomheder i Danmark.

4.2. Udvælgelse af cases

I forbindelse med det komparative casedesign har strategien for udvælgelse af cases været præget af et *mest uens casedesign*. Kendetegnende for denne strategi er, at der udvælges en række cases, som er ens i forhold til den afhængige variabel, men ellers adskiller sig (Antoft & Houlberg Salomonsen, 2012: s. 48). På denne måde kan det undersøges, om forskellige uafhængige variables forklaringskraft er gennemgående på trods af forskellige karakteristika ved casene (Antoft & Houlberg Salomonsen, 2012: s. 48). Derfor er en række deltagende virksomheder udvalgt til denne undersøgelse, der differentierer i forhold til antal af medarbejdere (størrelse), branche, uddannelsesniveau for ansatte, dansk eller internationalt ejerskab, offentlig eller privat ejet og hvorvidt virksomheden har produktion. Desuden er repræsentanter fra to jobcentre blevet interviewet for at få et indblik i konteksten for virksomheders deltagelse og for at give en anden vinkel på, hvilke motiver firmaer kan have for at gøre brug af jobcentres tilbud. Selve medarbejderne fra jobcentrene er valgt ud fra, at de skal have en stor viden om de virksomheder, som jobcentret samarbejder med, hvorfor det er blevet forsøgt at komme i kontakt med forskellige ledere og mellemledere i jobcentrene. I forhold til de udvalgte virksomheder har fokus været på at kunne interviewe de rekrutteringsansvarlige.

Helt konkret startede udvælgelsen af cases med kun i mindre grad at være udtryk for strategiske overvejelser. Ved en virksomhedsmesse blev der således taget kontakt til en række virksomheder for at høre, om de ville medvirke ved interviews. Af disse firmaer blev der indgået aftaler med to store virksomheder, henholdsvis en dagligvarekæde og en teknologivirksomhed. Til messen deltog desuden flere kommuner, og det lykkedes at indgå en aftale med et jobcenter fra en af de største kommuner i Danmark målt på indbyggertal. En virksomhedskonsulent fra dette jobcenter tilbød samtidig, at vedkommende ville kontakte en række virksomheder, de samarbejder med, for at høre,

for en branche er mere tilbøjelige til at deltage, mens man ikke kan sige noget præcist om, hvor mange af virksomhederne inden for denne branche, som deltager.

⁴² Vægten blev lavet efter samtale med Henrik Lolle. Vægten er beregnet ved at dividere værdierne i vægtvariablen med antallet af respondenter ud fra populationsvægten (74.887) og derefter gange værdierne med antallet af respondenter uden vægt (1.499). På denne måde er kun en mindre andel af vægtværdierne over 5, hvilket er det mest hensigtsmæssige.

om de vil stille op til interviews. Igennem denne medarbejder blev der etableret kontakt med to virksomheder yderligere, henholdsvis en energivirksomhed og en laborantvirksomhed. De forskellige virksomheder og jobcenter, der medvirker ved denne undersøgelse, præsenteres nærmere senere i dette kapitel.

Efter virksomhedsmessen forekom der en refleksion over, hvilke typer af virksomheder der manglede for at have adgang til uens virksomhedscases på de forskellige beskrevne parametre, og hvilken anden type af jobcenter der skulle skabes kontakt til. Da der allerede var lavet en aftale med en jobcenterrepræsentant fra en stor kommune, blev der således lavet en aftale med en repræsentant for et jobcenter i en mindre kommune målt på indbyggertal. Desuden blev der lavet en aftale med en produktionsvirksomhed fra samme kommune, da der ikke på daværende tidspunkt var skabt kontakt til virksomheder, som i høj grad baserer sig på produktion og har mange ufaglærte medarbejdere. Denne aftale blev lavet uden hjælp fra det lokale jobcenter i kommunen. Derefter blev det vurderet, at det ville være interessant at interviewe en repræsentant for en offentlig virksomhed, hvorfor der blev taget kontakt til flere offentlige organisationer, og af disse virksomheder indvilligede et handelsgymnasium i at deltage.

I forlængelse af ovenstående er det i forbindelse med denne undersøgelse i høj grad lykkedes at komme i kontakt med deltagende virksomheder, der differentierer på de forskellige parametre, som blev beskrevet tidligere. Som ved andre kvalitative undersøgelser er der dog begrænsninger i forhold til, hvor bredt et udsnit af forskellige typer af cases, der kan udvælges. Konkret er der en række brancher, som denne undersøgelse ikke indeholder virksomheder fra. Eksempelvis indgår der ikke virksomheder fra branchen Erhvervsservice, som ellers i den kvantitative analyse (afsnit 5.1.2.) viser sig at være den branche, der er næstmest deltagende ud fra flere parametre. Der er altså begrænsninger ved den kvalitative undersøgelses repræsentativitet af virksomheder, ligesom der typisk er i forbindelse med kvalitative undersøgelser. I forlængelse heraf er det ikke muligt statistisk at generalisere resultaterne på samme måde som i den kvantitative analysedel (Antoft & Houlberg Salomonsen, 2012, s. 49). Der er dog mulighed for at lave en analytisk generalisering, hvor man undersøger, om ens analyseresultater stemmer overens med allerede eksisterende teori (Yin, 2011: s. 99-102). I diskussionen, der afslutter analysen, vil der netop blive reflekteret over, om resultaterne af den kvalitative analyse analytisk kan generaliseres.

Endvidere er de jobcentre og virksomheder, der er udvalgt som cases, anonymiserede. Dette er blevet gjort ud fra en forventning om, at informanterne således vil tale mere frit i interviewene. Ek-

sempelvis kunne det være problematisk for en medvirkende repræsentant for en virksomhed, såfremt der ikke blev givet anonymitet, at fortælle, at de tager et socialt ansvar som led i en markedsføringsstrategi, hvis de ikke ønsker det offentligt kendt. På denne måde vurderes det, at chancen øges for, at informanter giver deres reelle holdning til kende. Under interviewene har enkelte informanter desuden beskrevet det som vigtigt, at de og deres virksomhed anonymiseres. På grund af anonymiteten vil den uddybende beskrivelse af casene, som kommer i de nedenstående afsnit, også være på et generelt niveau, sådan det ikke er muligt at finde ud af, hvem casene er.

4.2.1. Jobcentre udvalgt som cases

Det første jobcenter befinder sig i en af Danmarks største kommuner målt på indbyggere. Informanten fra dette jobcenter er leder af den virksomhedsrettede del af jobcentret, der består af flere forskellige afdelinger, herunder virksomhedsservice, som har den primære rekrutteringsopgave i forhold til virksomheder. Derudover er der forskellige afdelinger, som arbejder med den virksomhedsrettede indsats for forskellige grupper af ledige. I disse forskellige afdelinger er der ansat ca. 120 virksomhedskonsulenter, og desuden er der også medarbejdere, som har en kombineret funktion som både rådgivere og virksomhedskonsulenter (Bilag 3: s. 1-2). I den kvalitative analyse vil dette jobcenter blive kaldt *Det Store Jobcenter*, og det transskriberede interviews fremgår af bilag 3.

Det andet jobcenter er fra en kommune med lidt mere end 30.000 indbyggere. Informanten fra dette jobcenter er leder for en afdeling, der har de mest jobparate ledige samt virksomhedsservice. Virksomhedsservicedelen har to underafdelinger, hvor den første er erhvervsservice, der har fokus på virksomhederne og deres behov. Denne afdelings hovedopgave er at finde ud af, hvilken type arbejdskraft virksomhederne har brug for. Den anden underafdeling har ansvar for at finde virksomhedspraktikker for borgere på kanten af arbejdsmarkedet, og det er her størstedelen af virksomhedskonsulenterne er ansat. Jobcentret har i alt 17 virksomhedskonsulenter ansat, og ud af disse er fire i den afdeling, der kalder erhvervsservice (Bilag 4: s. 1-2). I den kvalitative analyse vil dette jobcenter blive kaldt *Det Lille Jobcenter*, og det transskriberede interviews fremgår af bilag 4.

4.2.2. Virksomheder udvalgt som cases

Den første udvalgte virksomhed er en privat, danskejet *Energivirksomhed*, der laver løsninger til kunder vedrørende vedvarende energi (Bilag 5: s. 1,3). Virksomheden startede for få år siden og var oppe på at have 12 fuldtidsansatte medarbejdere, men på grund af politiske nedjusteringer har virksomheden nu kun to fastansatte udover en række montører, som er studerende (Bilag 5: s. 1-2). Virksomheden er derudover entreprenør for forskellige byggevirksomheder, er en engrosvirksom-

hed og har ikke produktion (Bilag 5: s. 1,14). Informanten fra denne virksomhed er medstifter samt medejer, og vedkommende har stået for driften af virksomheden siden 2013. Informanten står for alt det tekniske, økonomiske, salgsmæssige og for rekruttering af nye medarbejdere (Bilag 5: s. 3). Kontakten til virksomheden er desuden opstået ved, at en medarbejder fra Det Store Jobcenter har spurgt den pågældende arbejdsgiver, om vedkommende var interesseret i at stille op til interview, da virksomheden tidligere har rekrutteret arbejdskraft igennem dette jobcenter. Det transskriberede interviews fremgår af bilag 5.

Den anden case er en *Laborantvirksomhed*, der arbejder med at analysere forskellige prøver. Virksomheden blev stiftet i slutningen af 1990'erne og havde dengang tre medarbejdere. I dag har firmaet over 35 ansat, der hovedsageligt er laboranter (Bilag 6: s. 1-2). Administrative opgaver varetages af laboranterne inden for virksomheden, hvorfor der ikke er ansat administrativt personale (Bilag 6: s. 7). Informanten fra denne virksomhed er desuden stifter og majoritetsejer, hvorfor denne case ligesom det første er en privat danskejet virksomhed (Bilag 6: s. 1-2). Derudover er det stort set kun informanten inden for virksomheden, som står for rekruttering af nye medarbejdere (Bilag 6: s. 1-2). Denne virksomhed er lige som den første virksomhedscase fundet gennem en medarbejder på Det Store Jobcenter. Det transskriberede interviews fremgår af bilag 6.

Den tredje virksomhed er en *Produktionsvirksomhed*, der laver og sælger forskellige typer af be-
slag. Danmark er et stort marked for virksomheden, men firmaet eksporterer også i høj grad til Irland og England (Bilag 7: s. 1). Inden for firmaet er omkring 150 medarbejdere ansat på nuværende tidspunkt og ud af disse er cirka 100 produktionsmedarbejdere (Bilag 7: s. 1). Cirka 15 af disse produktionsmedarbejdere er faglærte, mens resten er ufaglærte. De sidste 40 medarbejdere er ansat i funktionærstillinger (Bilag 7: s. 1). Virksomheden er desuden ejet af en dansk familiefond (Bilag 7: s. 2). Derudover forventes der inden for firmaet et drastisk fald i ordretilgangen til september, hvorfor informanten lige nu arbejder sammen med det lokale jobcenter (Det Lille Jobcenter) om masseafskedigelser (Bilag 7: s. 10). Denne Informant fik ansvar for rekrutteringsdelen fra 1. januar 2016, da vedkommende blev produktionschef i virksomheden (Bilag 7: s. 2-3). Det transskriberede interviews fremgår af bilag 7.

Den fjerde case er et *Handelsgymnasium*, der adskiller sig fra de andre cases ved at være en offentlig selvejede institution (Den Store Danske Encyklopædi, 2013). Der er ansat cirka 65 lærere på handelsgymnasiet og i mindre grad kontorphonale og pedeler ansat (Bilag 8: s. 1). Den pågældende informant er uddannelsesleder, og vedkommende er sammen med resten af ledelsen med til at an-

sætte nye medarbejdere (Bilag 8: s. 1). Derudover er handelsgymnasiet i vækst, hvilket kommer til udtryk ved, at der sidste år blev ansat 18 nye lærere (Bilag 8: s. 2). Desuden er Handelsgymnasiet beliggende i samme kommune som Det Store Jobcenter. Det transskriberede interviews fremgår af bilag 8.

Den femte virksomhed er en stor kompleks *Teknologivirksomhed*, der står for produktion og salg af varer og services til en række lande. Virksomheden har mere end 20.000 ansatte medarbejdere på verdensplan, og medarbejderne er både ufaglærte, faglærte, elever, ingeniører, studerende og administrative medarbejdere (Bilag 9: s. 1). Hovedparten af virksomhedens aktier er ejet af en dansk fond, og hovedkontoret ligger i Danmark (Virksomhedens egen hjemmeside) og hverken i kommunen, hvor Det Lille Jobcenter er, eller Det Store Jobcenter ligger. Informanten fra denne virksomhed er leder af en rekrutteringsafdeling, som står for at skaffe medarbejdere til virksomhedens forskellige afdelinger i Danmark (Bilag 9: s. 1). Desuden har informanten været ansat siden starten af 2016 (Bilag 9: s. 2). Det transskriberede interviews fremgår af bilag 9.

Den sjette og sidste virksomhed er en stor international *Dagligvarekæde*, der udskiller sig fra de andre cases ved at være udenlandsk ejet. Denne case er repræsenteret i flere europæiske lande herunder Danmark, hvor kæden har mere end 200 butikker og cirka 20.000 medarbejdere (Virksomhedens hjemmeside). Kæden har desuden både butikker i kommunerne, hvor Det Lille Jobcenter er, og Det Store Jobcenter ligger. Informanten arbejder i forlængelse heraf som personalechef i en af tre regioner, som virksomheden i Danmark er inddelt i, og har tidligere været distriktschef (Bilag 10: s. 1-3). Virksomheden har forskellige medarbejdergrupper, herunder ufaglærte lagermedarbejdere, studerende, lastbilchauffører og administrative medarbejdere (Bilag 10: s. 1-2). Blandt det administrative personale er der både medarbejdere, der er uddannet til kontor, men også medarbejdere med lange videregående uddannelser. Derudover er nogle af virksomhedens medarbejdere også uddannet i virksomheden som elever (Bilag 10: s. 1-2). Det transskriberede interviews fremgår af bilag 10.

4.2.3. Kvalitative interviews

I forbindelse med den kvalitative undersøgelse er der blevet lavet *semistrukturerede interviews*, der indebærer en høj grad af fleksibilitet, men samtidig en stor sikkerhed i forhold til at få stillet de nødvendige spørgsmål, da disse vil være noteret i ens interviewguide (Bryman, 2012: s. 471). To interviewguides er blevet udarbejdet i forbindelse med dette speciale; et til repræsentanter for deltagende virksomheder (Bilag 11) og et til repræsentanter for jobcentre (Bilag 12).

Til at starte med i interviewene med de deltagende virksomheder er informanterne blevet bedt om at beskrive virksomheden og personens egen rolle inden for denne organisation. De næste spørgsmål omhandler virksomhedens brug af jobcentret. Her bliver der undersøgt, hvor meget virksomheden har samarbejdet med jobcentret, herunder hvilke ordninger virksomheden har anvendt. Efter disse afklarende spørgsmål kommer interviewets hovedfase, der belyser virksomhedernes motiver for at samarbejde med jobcentre. Her blev først stillet et åbent spørgsmål om, hvorfor virksomheden samarbejder med jobcentre i den grad, de gør. Dette gøres for at give informanten mulighed for selv at komme ind på de emner, han eller hun finder mest relevant. Derefter er der blevet spurgt ind til betydningen af de forskellige motiver, som beskrevet i kapitel 3. Det er desuden blevet forsøgt at afklare, hvorfor virksomheder samarbejder i forhold til specifikke ordninger og/eller medarbejdertyper og ikke med hensyn til andre. Til sidst er repræsentanterne fra de deltagende virksomheder blevet spurgt, hvilke andre rekrutteringskanaler de anvender, og hvorfor de gør det. Derudover har informanterne fået stillet spørgsmålet, om jobcentre generelt hjælper virksomheder med at finde arbejdskraft. Det sidste spørgsmål stilles sådan casene kan sættes i forhold til holdningsdimensionen, som Bredgaard og Halkjær har gjort (kapitel 2).

Den anden interviewguide for repræsentanter for jobcentre ligner interviewguiden for deltagende virksomheder i forhold til struktur. Til at starte med spørges informanten ind til vedkommendes rolle på jobcentret. Derefter omhandler interviewet de forskellige motiver for at samarbejde med jobcentret, hvor der startes med at spørge åbent ind som i interviewene med repræsentanter fra deltagende virksomheder. Desuden spørges informanterne fra jobcentrene ind til de overordnede strategier for virksomhedskontakt.

5. Analyse

Analysen i dette kapitel er tredelt. Først undersøges kvantitativt og mere generelt, hvor stor deltagelsen i den aktive arbejdsmarkedspolitik er, hvad der kendetegner deltagende virksomheder, og i en vis grad hvorfor firmaer gør brug af jobcentres tilbud i Danmark. Dette er blevet gjort med udgangspunkt i Obel-undersøgelsen fra 2013 og ved hjælp af logistisk regression. I anden del foretages en mere dybdegående kvalitativ analyse af firmaers motiver for at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik, hvilket gøres på baggrund af de seks interviews med repræsentanter for deltagende virksomheder og to interviews med repræsentanter for jobcentre. Til sidst i denne analyse samles der op på resultaterne i forhold til virksomheders motiver og reflekteres over, hvilken betydning de forskellige fund skal tillægges, herunder om de analytisk kan generaliseres.

5.1. Kvantitativ undersøgelse af deltagelsen blandt virksomheder

Denne del af analysen starter med en karakteristik af omfanget af virksomheder, der deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark. Derefter undersøges det ved hjælp af logistisk regression, hvilke kendetegn virksomheder har, (1) der rekrutterer gennem jobcentre, (2) rekrutterer gennem jobnet.dk, (3) som benytter løntilskud og (4) der gør brug af fleksjob. I forbindelse med de logistiske regressioner bliver det også belyst, hvilke motiver der kan udgøre baggrunden for disse typer af deltagelse. De forskellige motiver, der indgår i denne sammenhæng, blev beskrevet i kapitel 3.

5.1.1. Omfang af deltagelse

Med hensyn til virksomheders deltagelse i den aktive arbejdsmarkedspolitik blev der i indledningen præsenteret flere måder at måle omfanget af deltagelse. Ifølge SFIs årsrapport fra 2015 om virksomheders sociale engagement havde 25 % af virksomhederne i Danmark i 2013 mindst én medarbejder ansat i støttet beskæftigelse⁴³. Et lignende mål for virksomhedernes deltagelse i Danmark kan beregnes ud fra resultaterne af Obel-undersøgelsen, hvilket nedenstående tabel illustrerer:

⁴³ Støttet beskæftigelse omhandler, som også tidligere beskrevet, i denne sammenhæng ansættelse med løntilskud, jobrotation, fleksjob, skånejob, servicejob, voksenlærling og revalidering (Jakobsen m.fl., 2015: s. 175).

Tabel 3: Arbejdspladser med én eller flere medarbejdere i løntilskudsjob og/eller fleksjob

	Løntilskud	Fleksjob	løntilskud og/eller fleksjob
Ja	23 %	31 %	41 %
Nej	77 %	69 %	59 %

Note: Obel-undersøgelsen fra 2013. Løntilskud: "Har arbejdspladsen for tiden ansat én eller flere medarbejdere i løntilskud?". Fleksjob: "Har arbejdspladsen for tiden ansat én eller flere medarbejdere i fleksjob?". Løntilskud og/eller fleksjob: ansatte i begge eller en af disse typer støttet beskæftigelse = ja. Virksomheder med ingen ansatte i disse typer af støttet beskæftigelse er = nej. Beregnet med egen vægt slået til. Valid N for begge = 1.492.

Tabellen viser, at 41 % af virksomheder i Danmark har mindst én medarbejder ansat i løntilskud og/eller fleksjob, hvilket er bemærkelsesværdigt højere end resultatet af SFI-undersøgelsen, der anvender en bredere definition af støttet beskæftigelse. Dette kan imidlertid forklares ved, at datagrundlaget samt beregningsmetoden for SFIs undersøgelse og denne del af den kvantitative analyse i høj grad differentierer⁴⁴. Specifikt kan den egentlige forklaring være, at virksomheder med mindre end seks medarbejdere ikke medtages i Obel-datasættet, som de gør i SFIs undersøgelse, og det kan være, at denne gruppe af virksomheder i mindre grad er tilbøjelige til at have medarbejdere ansat i støttet beskæftigelse.

En anden måde at undersøge virksomheders deltagelse er ved at se på, hvor ofte virksomheder i Danmark rekrutterer gennem jobcentre, hvilket netop er et af de stillede spørgsmål i Obel-undersøgelsen. Her blev der også spurgt ind til, hvor ofte forskellige andre formelle rekrutteringskanaler anvendes. Dette fremgår af nedenstående tabel:

⁴⁴ Som tidligere beskrevet (Afsnit 4.1.) udgøres data i denne kvantitative undersøgelse af den del af Obel-undersøgelsen, der fokuserer på arbejdsgivere. Stikprøven indeholder 1.499 virksomheder, som alle har mere end fem medarbejdere. Desuden er egen vægt slået til ved de mere beskrivende tabeller i dette underafsnit. SFIs beregninger er til sammenligning, som også tidligere beskrevet, baseret på registerdata (den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik, RAS) fra Danmarks Statistik og indeholder oplysninger om alle hoved- og bibeskæftigede lønmodtagere i Danmark ansat i den sidste uge af november og alle arbejdssteder, disse lønmodtagere har været ansat i i den uge (Jakobsen m.fl., 2015: s. 212-213). På baggrund af RAS kan lønmodtagerne inddeles efter, om de har været i støttet eller ordinær beskæftigelse.

Tabel 4: Hvor ofte har arbejdspladsen rekrutteret medarbejdere gennem...

	Altid	Ofte	Ind i mellem	Sjældent	Aldrig
A-kasser og/eller Fagforeninger	1 %	1 %	7 %	15 %	76 %
Jobcentre	2 %	5 %	18 %	25 %	50 %
Jobnet.dk	10 %	10 %	17 %	15 %	48 %
Private jobformidlere	3 %	7 %	12 %	17 %	61 %
Andre jobdatabaser på internettet	10 %	14 %	19 %	14 %	44 %

Note: Obel-undersøgelsen fra 2013. "Har arbejdspladsen haft brug for at rekruttere nye medarbejdere inden for det seneste år?". Hvis ja: "Hvor ofte har arbejdspladsen rekrutteret medarbejdere gennem...". Beregnet med egen vægt slået til. Valid N = 1.079.

Tabellen illustrerer, at virksomheder i Danmark af de beskrevne muligheder mest hyppigt gør brug af Jobnet.dk (20 % gør altid eller ofte) og andre jobdatabaser på internettet (24 % gør altid eller ofte). Jobcentre anvendes til sammenligning ikke ligeså ofte (7 % gør altid eller ofte). Generelt illustrerer tabellen, at disse formelle rekrutteringskanaler i mindre grad anvendes. I stedet kan man forvente, at virksomheder vil gøre brug af mere uformelle rekrutteringskanaller som netværk og uopfordrede ansøgninger, som Larsen & Pedersen viser (2009).

Ud fra tabellen kan det også aflæses, at 25 % af virksomheder i Danmark altid, ofte eller ind i mellem rekrutterer arbejdskraft med hjælp fra jobcentre, og at 37 % af virksomheder i Danmark altid, ofte eller ind i mellem rekrutterer gennem jobnet.dk. Desuden fremgik det af tabel 3, at 41 % af virksomheder i Danmark i 2013 havde mindst én medarbejder ansat i løntilskud eller fleksjob. Afhængigt af definition af deltagelse og datagrundlag kan der altså være stor forskel på, hvor stor den målte deltagelse er blandt virksomheder i Danmark.

5.1.2. Karakteristik af deltagende virksomheder og motivanalyse

I denne del af den kvantitative analyse undersøges det, hvad der karakteriserer deltagende virksomheder, og i en vis grad hvorfor firmaer deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Dette bliver gjort ved at analysere resultaterne af fire forskellige binære logistiske regressioner, hvor følgende spørgsmål er blevet anvendt som afhængige variable; (1) *Hvor ofte har arbejdspladsen rekrutteret medarbejdere gennem jobcenter*⁴⁵ (aldrig, sjældent = 0 ind i mellem, ofte, altid = 1), (2) *gennem jobnet.dk*⁴⁶ (aldrig, sjældent = 0 ind i mellem, ofte, altid = 1), (3) *Har arbejdspladsen for tiden an-*

⁴⁵ Som beskrevet i første del af denne kvantitative analyse indgår kun virksomheder her, der i forbindelse med undersøgelsen har svaret, at de har haft brug for at rekruttere arbejdskraft i det seneste år.

⁴⁶ I denne variabel indgår også kun virksomheder, der i forbindelse med undersøgelsen har svaret, at de har haft brug for at rekruttere arbejdskraft i det seneste år.

sat én eller flere medarbejdere i løntilskud (nej=0, ja=1) og (3) i fleksjob (nej=0, ja=1). Ved de to første afhængige variabel betragtes virksomheder, der aldrig eller sjældent rekrutterer via jobcentre eller jobnet.dk, som ikke-deltagende, mens firmaer, der ind i mellem, ofte eller altid rekrutterer gennem disse kanaler, opfattes som deltagende. Dette hænger sammen med, at *sjældent* opfattes som en negativ svarkategori ligesom *aldrig*. Med hensyn til tidsperspektivet måler de første to afhængige variable på respondenternes opfattelse af, hvor ofte de over tid har rekrutteret gennem jobcentre. I denne sammenhæng er der desuden kun inkluderet virksomheder, som har rekrutteret det seneste år. Til sammenligning måler de to andre afhængige variable, hvorvidt respondenter på spørgetidspunktet har mindst én medarbejder ansat i løntilskud eller fleksjob. Der er altså forskel i forhold til det tidsperspektiv, som undersøges.

Ved at anvende disse fire variable som afhængige variable er det muligt at sammenligne deltagende virksomheder i forhold til rekruttering gennem jobcentre, deltagende virksomheder vedrørende jobnet.dk, deltagende virksomheder i forhold til løntilskud og deltagende virksomheder med hensyn til fleksjob. I de fire binære logistiske regressioner indgår desuden en række uafhængige variable med fokus på; brancher, virksomhedsstørrelse, ejerskab, marked, andel af medarbejdere med forskellige uddannelsesniveauer, andel ansatte med kollektiv overenskomst og firmaers økonomiske situationer⁴⁷. Disse uafhængige variable inkluderes, da de af de forskellige variable, der indgår i Obelundersøgelsen, er de mest relevante til at karakterisere deltagende firmaer. Selve resultaterne af de binære logistiske regressioner fremgår af nedenstående tabel. Disse udregninger er, som tidligere beskrevet, foretaget uden vægt.

⁴⁷ Disse uafhængige variable er ligesom de afhængige nærmere beskrevet i bilag 13.

Tabel 5: Karakteristika for virksomheder der (1) rekrutterer gennem jobcentre, (2) rekrutterer gennem jobnet.dk, (3) har medarbejdere ansat i løntilskud og (4) har medarbejdere ansat i fleksjob

	Regression 1	Regression 2	Regression 3	Regression 4
	Rekruttering gennem jobcentre	Rekruttering gennem jobnet.dk	Løntilskud	Fleksjob
Branchegrupper				
Bygge og Anlæg	Baseline	Baseline	Baseline	Baseline
Landbrug, Skovbrug og Fiskeri	0,422	0,851	1,233	3,377
Industri, Råstofindvinding og Forsyningsvirksomhed	1,483	1,087	1,700	3,245**
Handel og Transport mv.	1,116	1,162	2,045*	3,763***
Information og Kommunikation	0,212	0,578	0,405	0,789
Finansiering og Forsikring	0,198*	0,826	0,481	1,984
Erhvervsservice	0,976	2,974**	2,133*	4,504***
Oft. Adm., Undervisning og Sundhed/Uoplyst Aktivitet	1,595	4,576***	4,195***	7,637***
Kultur, Fritid og Anden Service	1,071	0,970	1,449	3,666**
Virksomhedsstørrelse				
6-10 medarbejdere	Baseline	Baseline	Indgår ikke ⁴⁸	
11-20 medarbejdere	1,592	1,110	-	-
21-50 medarbejdere	0,853	1,044	-	-
51-100 medarbejdere	1,192	1,292	-	-
100+ medarbejdere	1,331	1,612	-	-
Primært ejerskab				
Udenlandsk ejerskab	Baseline	Baseline	Baseline	Baseline
Dansk ejerskab	1,401	1,403	1,614	1,233
Marked				
Internationalt marked	Baseline	Baseline	Baseline	Baseline
Dansk marked	1,023	0,719	0,826	1,452
Andel medarbejdere med forskellige uddannelsesniveauer				
Over 50 % med en længerevarende uddannelse	Baseline	Baseline	Baseline	Baseline
Over 50 % med en professionsuddannelse/mellemlang uddannelse/bacheloruddannelse	1,529	1,314	1,740	0,895
Over 50 % med en erhvervsuddannelse eller kort videregående uddannelse	2,248*	1,630	1,940*	1,057
Over 50 % ufaglærte	3,155**	1,728	2,176**	0,901

⁴⁸ På grund af formuleringen af spørgsmålene vedrørende de afhængige variable om løntilskud og fleksjob kan størrelse ikke anvendes som uafhængig variabel i de binære logistiske regressioner vedrørende løntilskud og fleksjob. Helt logisk ville store virksomheder som en konsekvens af spørgsmålsformuleringerne have en større chance for at være mere deltagende.

Andel ansatte dækket med kollektiv overenskomst				
Under 50 % af medarbejderne	Baseline	Baseline	Baseline	Baseline
Over 50 % af medarbejderne	1,154	1,522*	2,324***	2,577***
Økonomisk situation				
Forværret	Baseline	Baseline	Baseline	Baseline
Hverken forværret eller forbedret	1,093	0,984	1,066	0,736
Forbedret	0,817	0,741	0,813	0,982
Nagelkerke	0,085	0,193	0,162	0,170

Note: Obel-undersøgelsen fra 2013. P-værdier: *** <0.001; ** <0.01; * <0.05.

I forhold til rekruttering gennem jobcentre viser tabellen ved den første uafhængige variabel, branchegrupper, kun én signifikant forskel. Firmaer i Finansierings- og Forsikringsbranchen deltager i signifikant lavere grad (0,198*) end virksomheder i Bygge- og Anlægsbranchen, der er referencekategorien. Med hensyn til jobnet.dk har virksomheder i brancherne Offentlig Administration, Undervisning og Sundhed størst chance (4,576***) for at være deltagende. Det samme gør sig gældende i forhold til løntilskud (4,195***) og fleksjob (7,637***). På den måde er odds-ratio-værdierne med hensyn til den første uafhængige variabel i høj grad i overensstemmelse med resultaterne fra SFIs årsrapport fra 2013 (Holt m.fl., 2013: s. 83), som også blev beskrevet i kapitel 2. Desuden fremstår Erhvervsservice, som den branche, der næstmest deltages inden for med hensyn til jobnet.dk (2,974**), løntilskud (2,133*) og fleksjob (4,504***).

Den anden uafhængige variabels betydning for virksomheders deltagelse, som præsenteres i tabellen, er virksomhedens størrelse målt på antallet af ansatte. Denne uafhængige variabel er kun inkluderet i de to binære logistiske regressioner omhandlende rekruttering gennem jobcentre og rekruttering ved hjælp af jobnet.dk, hvilket dog ikke resulterer i nogen signifikante forskelle imellem baseline og de andre kategorier. På den måde er det ikke muligt at tydeliggøre om større eller mindre virksomheder er de mest deltagende, som der også er en vis uenighed om inden for litteraturen (Kapitel 2).

Den tredje og den fjerde uafhængige variabel, som har indgået i regressionerne, vedrører det primære ejerskab af virksomhederne og markedet, som virksomhederne udbyder services eller varer på. Disse uafhængige variable og kategorierne herunder viser sig gennem de insignifikante odds-ratio-værdier ikke at have nogen særlig betydning i forhold til de fire undersøgte former for deltagelse. Disse resultater kan ses i modsætning til resultaterne af Bredgaard og Halkjærs undersøgelse fra 2016, der viser, at danskejede virksomheder i signifikant højere grad deltager end udenlandsk ejede

firmaer (Kapitel 2). Forskellen i resultater er interessant, da begge undersøgelser gør Obel-undersøgelsen til genstand for analyse og i øvrigt anvender samme afhængige variabel vedrørende løntilskud. Forskellen kan imidlertid forklares ved, at der i de to undersøgelser er blevet inddraget forskellige uafhængige variable⁴⁹. Bredgaard og Halkjær kommer desuden frem til i deres undersøgelse, at der ikke er nogen signifikant sammenhænge med hensyn til deltagelse, når det handler om, hvorvidt virksomheder agerer på danske eller internationale markeder, hvilket er i overensstemmelse med dette speciales resultater.

Den femte uafhængige variabel, som indgår i tabellen, omhandler uddannelsesniveaet for ansatte i virksomhederne. Her fremgår det, at de mest deltagende virksomheder i forhold til rekruttering gennem jobcentre, når der sammenlignes med baseline, har over 50 % ufaglærte (3,155**), hvilket også ses med hensyn til løntilskud (2,176**). De næstmest deltagende virksomheder med hensyn til rekruttering gennem jobcentre (2,248*) og ansættelser i løntilskud (1,940*) har desuden over 50 % med en erhvervsuddannelse eller kort videregående uddannelse. De deltagende virksomheder i forhold til fleksjob og rekruttering gennem jobnet.dk adskiller sig i forlængelse heraf ved ikke i signifikant højere grad at have ansatte med et særligt uddannelsesniveau sammenlignet med baseline.

Den sjette uafhængige variabel, der bliver gjort brug af til at undersøge baggrunden for virksomheders deltagelse, er andelen af medarbejdere dækket af kollektiv overenskomst. Dette kan samtidig ses som et forsøg på at operationalisere motivet udledt af magtressourceteorien om, at fagforeninger kan presse virksomheder til at deltage (kapitel 3). Motivet operationaliseres på samme måde af Bredgaard og Halkjær (2016). Resultaterne i ovenstående tabel viser i forlængelse heraf, at virksomheder med en stor andel af medarbejdere med kollektiv dækket overenskomst deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik, når det vedrører rekruttering via jobnet.dk (1,522*), løntilskud (2,324***) eller fleksjob (2,577***), men ikke i forhold til rekruttering gennem jobcentre (1,154). Eksistensen af disse statistiske sammenhænge underbygges endvidere af tidligere forskning (kapitel 2). Da der dog ikke er spurgt direkte ind til, om virksomhederne deltager på baggrund af pres fra fagforeninger, kan det ikke samtidig konstateres, at fagforeninger presser virksomheder til at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Eksempelvis kan den reelle forklaring være, at virksomheder, som vil sikre ordentlige vilkår for deres ansatte via kollektive overenskomster, samtidig ønsker at

⁴⁹ Sammenlignet med undersøgelsen af Bredgaard og Halkjær er den uafhængige variabel vedrørende størrelse ikke medtaget i regressionen om løntilskud i dette speciale, og derudover er uddannelsesvariablen anderledes kodet.

ansatte ledige fra svagere grupper i løntilskud, fleksjob eller gennem jobnet.dk. Hvad der er den egentlige forklaring vil blive videre undersøgt i den kvalitative analyse.

Den syvende og sidste uafhængige variabel, der indgår i regressionsanalyserne, er virksomheders økonomiske situation. Dette kan ses som et forsøg på at operationalisere det tidligere præsenterede økonomiske motiv om, at virksomheder bruger jobcentres tilbud for at reducere transaktions- og lønomkostninger (Kapitel 3), hvilket er samme måde som Bredgaard og Halkjær (2016) har operationaliseret motivet. Ingen af de fire binære logistiske regressioner indeholder dog signifikante odds-ratio-værdier med hensyn til denne uafhængige variabel, hvorfor det ikke underbygges af denne kvantitative analyse, at virksomheder deltager ud fra et økonomisk motiv. Forekomsten af disse insignifikante sammenhænge mellem deltagelse og en økonomisk svær situation underbygges desuden ikke af tidligere forskning (kapitel 2). Selve motivets forklaringskraft vil blive videre undersøgt i den kvalitative analyse.

Den sidste del af tabellen illustrerer de uafhængige variables forklaringskraft ved hjælp af Nagelkerke. Nagelkerke-værdien med hensyn til regression 1 er på 0,085, hvilket illustrerer, at det kvantitativt er svært at forklare, hvorfor virksomheder rekrutterer gennem jobcentre. Dette kan hænge sammen med, at der kan rekrutteres gennem jobcentre på en række forskellige måder; både på ordinære vilkår eller i en af mange former for støttet beskæftigelse, der beskrives i afsnit 1.2. Karakteristika for firmaer kan derfor i høj grad adskille sig, når det gælder disse forskellige typer af ansættelser. Derudover er de uafhængige variable ud fra Nagelkerke-værdierne i højere grad i stand til at forklare, hvorfor virksomheder rekrutterer via jobnet.dk (0,193), deltager med hensyn til løntilskud (0,162) og fleksjob (0,170). Forklaringen på denne relativt høje Nagelkerke-værdi for regression 2 sammenlignet med regression 1 kan være, at ansættelser via jobnet.dk i højere grad sker på ordinære vilkår⁵⁰.

Alt i alt illustrerer tabellen, at deltagende virksomheder med hensyn til jobnet.dk, løntilskud og fleksjob typisk er i brancherne Offentlig Administration, Undervisning og Sundhed, og at firmaer med en høj andel af ansatte med en kollektiv overenskomst i signifikant højere grad deltager end virksomheder med en lav andel af ansatte dækket ved overenskomst i forhold til disse parametre. Resultaterne differentierer dog også i høj grad i regression 2, 3 og 4, når det kommer til den de ansattes uddannelsesniveau. I forhold til løntilskud har deltagende virksomheder typisk en høj andel af

⁵⁰ Ud fra søgning på jobnet.dk er vilkårene for ansættelse ved over 95 % af stillingerne ordinære pr. 27/06/2016: $(11.083/11.607)*100=95,49\%$.

medarbejdere med en erhvervsuddannelse, kort videregående uddannelse eller som er ufaglærte. Til sammenligning viser der sig ingen signifikante sammenhænge med hensyn til ansattes uddannelsesniveau og deltagelse i regressionerne vedrørende jobnet.dk og fleksjob. Der er altså en vis forskel i, hvilke karakteristika der gør sig gældende for deltagende firmaer i forhold til jobnet.dk, løntilskud og fleksjob. Det er derudover svært at karakterisere virksomheder, der rekrutterer gennem jobcentre, selvom et mønster viser sig med hensyn til de ansattes uddannelsesniveau, der ligner resultaterne i regression 2 om løntilskud. Virksomheder, som rekrutterer gennem jobcentre, har således typisk en høj andel af medarbejdere med en erhvervsuddannelse, kort videregående uddannelse eller der er ufaglærte.

Desuden er der en vis usikkerhed forbundet med resultaterne. For det første er det et kendetegn ved tværsnitsdesignet, at der ikke er en tidsdimension, hvorfor det ikke er sikkert, at statistiske sammenhænge også er udtryk for kausale forhold (de Vaus, 2001: s. 177; Bryman, 2012: s. 59). For det andet ændrer en anden kodning i forhold til de forskellige kategorier under de uafhængige variable i høj grad p-værdierne og odds-ratio-værdierne med hensyn til de binære logistiske regressioner. I forlængelse heraf ændrer en anden kodning af de afhængige variable om rekruttering gennem jobcentre og jobnet.dk også i høj grad resultaterne. For det tredje og sidste har det betydning, om der er slået vægt til ved sådanne beregninger, hvilket der er en vis uenighed om skal gøres inden for litteraturen på området (kapitel 4). Såfremt der slås vægt til ændrer odds-ratio-værdierne og p-værdierne sig i en vis grad i de binære logistiske regressioner⁵¹.

5.2. Kvalitativ undersøgelse af deltagelsen blandt virksomheder

Denne kvalitative analyse starter med at beskrive de seks virksomhedsrepræsentanternes holdninger til rekruttering gennem jobcentre og det differentierende omfang af deltagelse blandt disse virksomheder. I denne sammenhæng er der blevet udarbejdet en tabel, der bruges til at inddele de forskellige virksomheder med hensyn til graden af deltagelse. Det overordnede formål med denne analyse er dog, som tidligere beskrevet, at besvare, hvorfor firmaer deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik, og dermed hvilken betydning de forskellige præsenterede motiver har for deltagelse. Dette forsøges gjort med udgangspunkt i en række temaer, der ud fra forskellige teorier og interviewudsagn er fundet interessante. Her undersøges (1) om der er relevant arbejdskraft for virksomheder i jobcentrene, og om jobcentremedarbejdere er behjælpelige med at understøtte firmaers behov for denne arbejdskraft, (2) om virksomheder på samme tid kan have et økonomisk motiv og tage et socialt

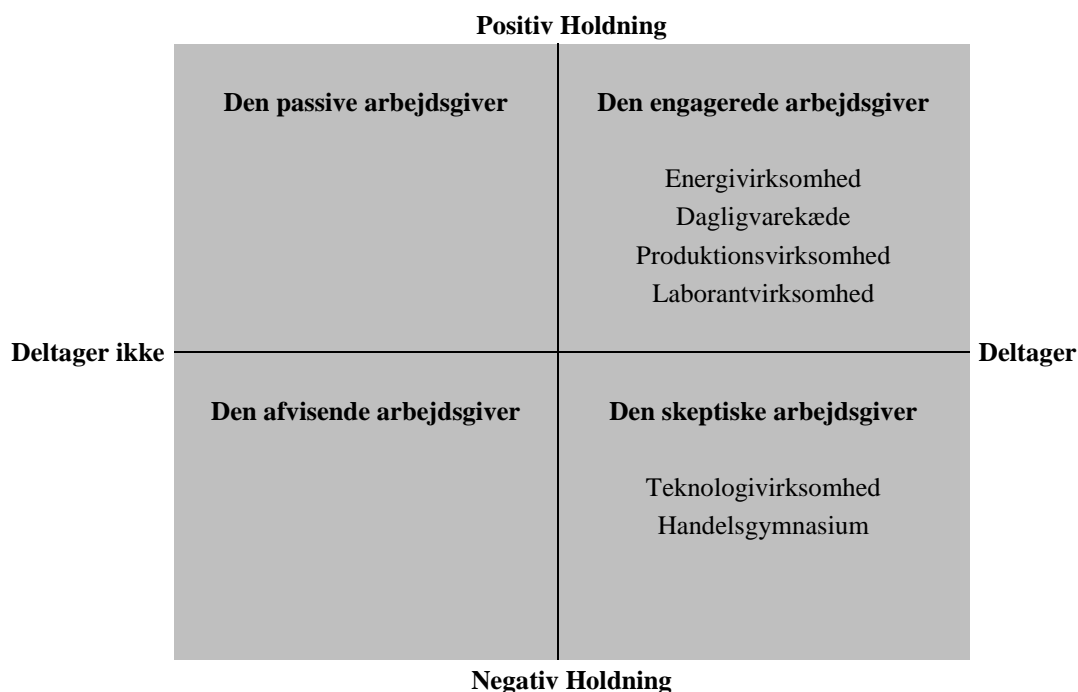
⁵¹ Se bilag 14.

ansvar, (3) hvilken betydning virksomheders identitet og omdømme har og (4) hvilken indflydelse arbejdsmarkedets parter har på firmaers deltagelse i den aktive arbejdsmarkedspolitik. I denne forbindelse indgår udsagn fra repræsentanterne for de seks virksomheder, der medvirker i denne undersøgelse, men også fra de to jobcenterrepræsentanter.

5.2.1. Holdninger og omfang af deltagelse

Alle seks virksomheder, udvalgt i forbindelse med dette speciale, deltager i en eller anden grad i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at alle disse firmaer også har positive holdninger til jobcentre, som Bredgaard (Forthcoming) også pointerer. For at undersøge nærmere, hvordan holdningsdimensionen hænger sammen med deltagelse, er repræsentanterne fra de seks virksomheder, som beskrevet i afsnittet om kvalitative interviews, blevet spurgt, om jobcentrene hjælper virksomheder med at finde arbejdskraft. Ud fra svarene på disse spørgsmål (Bilag 5: s. 17; Bilag 6: s. 9; Bilag 7: s. 18; Bilag 8: s. 14; Bilag 9: s. 8; Bilag 10: s. 16) kan de forskellige medvirkende virksomheder placeres i Bredgaard og Halkjærs figur vedrørende de fire arbejdsgivertyper, der blev præsenteret i kapitel 2.

Figur 6: Typer af arbejdsgivere i forhold til de seks cases



Selvom alle medvirkende cases i denne undersøgelse er deltagende, betyder det desuden ikke, at omfanget af deltagelse er ens for de seks virksomheder. Laborantvirksomheden er det firma, som i højst grad benytter det offentlige i forbindelse med deres rekruttering. Cirka halvdelen af virksom-

hedens medarbejdere er blevet ansat ved hjælp af det lokale jobcenter, hvilket både er sket på ordinære og støttede vilkår (Bilag 6: s. 2). Der gøres derudover brug af jobnet.dk ved opslag af stillinger, men ikke forskellige rekrutteringsbureauer, hvorfor det offentlige fungerer som primær rekrutteringskanal for denne virksomhed:

”Vi beder jo bare jobcentret om, eller jobnet.dk også, at få én sendt ud der, og så forekommer det da sikkert, at der kommer nogen fra jobcentret, nogen ude fra, og så kigger vi på dem og vælger nogen ud, men det er ikke nødvendigvis jobcentret, der er inde over dem, der søger den ledige stilling, som er slået op på jobnet.dk” (Bilag 6: s. 9).

Energivirksomheden har ligesom Laborantvirksomheden gjort brug af det lokale jobcenter som primær rekrutteringskanal, men dog ikke for alle medarbejdergrupper. Specifikt ved ansættelse af studerende som montører anvendes ikke-offentlige internetportaler:

”De studerende har vi ikke brugt jobcentret til. Der har vi lavet et opslag ude på universitetet. Der er to-tre forskellige portaler, men det er også lige, hvor man går efter dem henne. Der har vi fået en del henvendelser udefra. Det har vi klaret selv” (Bilag 5: s. 11).

I sin korte levetid har firmaet fået formidlet omkring 20 personer gennem jobcentret (Bilag 5: s. 7). Disse personer har haft forskellige stillinger og har typisk først været i virksomhedspraktik, derefter løntilskud, og hvis de blev fundet kvalificerede, ordinær ansættelse (Bilag 5: s. 3-4). På nuværende tidspunkt har virksomheden én medarbejder ansat, som de har fået kontakt til gennem jobcentret (Bilag 5: s. 11).

Produktionsvirksomheden har ligesom Laborantvirksomheden og Energivirksomheden over en årrække i høj grad samarbejdet med det lokale jobcenter, hvilket blandt andet er sket i forhold til rekruttering af produktionsmedarbejdere (Bilag 7: s. 3). Dette er specifikt sket med hensyn til jobrotationsvikarer, ordinære ansættelser, praktikker og uddannelsesforløb (Bilag 7: s. 5). På nuværende tidspunkt samarbejder de med det lokale jobcenter i forhold til masseafskedigelse på grund af en nedgang i ordrer (Bilag 7: s. 10). Dette samarbejde har til formål at skabe kontakt til andre virksomheder for at få de afskedigede i beskæftigelse og betragtes desuden i dette speciale som en måde at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. I modsætning til repræsentanterne for Laborantvirksomheden og Energivirksomheden er det dog ikke fremmed for den rekrutteringsansvarlige for Produktionsvirksomheden at gøre brug af rekrutteringsbureauer (Bilag 7: s. 12), hvilket uddybes nærmere senere i analysen.

De resterende virksomheder gør alle på nær én brug af forskellige rekrutteringsbureauer udover jobcentrets tilbud. Inden for Dagligvarekæden gøres der brug af et rekrutteringsbureau ved ansættelser af butikshefer, distriktschefer og ved mere specialiserede stillinger (Bilag 10: s. 13). I forlængelse heraf er det inden for Dagligvarekæden hovedsageligt butikspersonale, der rekrutteres gennem jobcentre på ordinære og støttede vilkår (Bilag 10: s. 3). Disse ansættelser foretages enten af distriktschefer eller butikshefer, hvorfor omfanget af deltagelse kan differentiere fra område til område og butik til butik (Bilag 10: s. 2). På et generelt plan vurderer informanten fra Dagligvarekæden dog, at der eksisterer et vist samarbejde med jobcentre, men at anvendelsen af jobcentres tilbud, særligt virksomhedspraktik, tidligere har været mere omfattende:

”Vi benytter os naturligvis af de her ordninger. Tidligere hen for tre år siden brugte vi praktikanter rigtigt meget. Der havde vi rigtigt mange praktikanter, og vi havde ikke rigtigt noget overblik over, hvor mange vi havde inde. Det var lidt blevet en fast del af butikshefernes arbejdsdag, at de havde praktikanter. [...] vi (har) også startet lidt op igen, og det er meget forskelligt fra distriktschef til distriktschef, hvor meget de bruger det, men der er mange, der bruger det. Ja, har et samarbejde, men ikke i ligeså høj grad, som vi havde før” (Bilag 10: s. 3-4).

Den store Teknologivirksomhed og Handelsgymnasiet adskiller sig fra de andre cases ved i et mindre omfang at gøre brug af jobcentres tilbud (Bilag 8: s. 2; Bilag 9: s. 1-3). Teknologivirksomheden samarbejder kun med jobcentre i forbindelse med CSR-projekter, ved et akut behov for arbejdskraft eller til kompetenceudvikling (Bilag 9: s. 1-3,10). Det er i højere grad forskellige bureauer, der benyttes ved rekruttering:

”Vi har en fast aftale med et eksternt bureau, der hjælper os med at rekruttere til stillinger på funktionærsiden. På produktionsmedarbejdersiden har vi et vikarbureau, som vi typisk ansætter via i den første periode, derefter kan de overgå til fastansættelser. Det er den måde, vi ansætter på. Og nej, vi bruger ikke jobcentre ret meget” (Bilag 9: s. 1).

Handelsgymnasiet har til sammenligning i de seneste 2-3 år haft omkring én person i virksomhedspraktik om året (Bilag 8: s. 4). På nuværende tidspunkt er en person ansat i ordinær beskæftigelse, der tidligere har været i virksomhedspraktik (Bilag 8: s. 6). De ledige lærere, der gerne vil i virksomhedspraktik, kontakter typisk selv Handelsgymnasiet, og det sker ikke ifølge repræsentanten for virksomheden, at der direkte rekrutteres gennem det lokale jobcenter:

”Det gør jeg faktisk ikke. Man kan sige, at det vi sådan har oplevet er, at vi slår nogle annoncer op forskellige steder, og så søger folk hos os selv. Der kommer også jævnligt uopfordrede ansøgnin-
ger, som vi selvfølgelig også tager med ind over. Så vi har egentligt ikke været inde og søge efter
folk på den måde” (Bilag 8: s. 2).

For at give et overblik over omfanget af deltagelse blandt de seks virksomheder, er der i forbindelse med dette speciale blevet lavet en tabel, der inddeler virksomheder med hensyn til, i hvor høj grad jobcentres tilbud er blevet benyttet i de seneste år. Desuden inddrages holdningsdimensionen ikke i tabellen, som eksempelvis Ingold ellers gør i forbindelse med sin figur (Bredgaard & Ingold, 2016).

Tabel 6: Omfang af deltagelse⁵²

Ikke-deltagende	Svag/moderat deltagelse	Stærkt deltagende
<p><i>Kun andre rekrutteringskanaler anvendes end det offentlige</i></p>	<p><i>Det offentlige bruges ad hoc eller som sekundær rekrutteringskanal ved nogle eller alle medarbejdergrupper. Desuden er benyttelsen af trænings- og aktiveringsforløb ikke-omfattende</i></p> <p>Handelsgymnasium Teknologivirksomhed⁵³</p>	<p><i>Det offentlige er den primære rekrutteringskanal ved nogle eller alle medarbejdergrupper. Derudover anvendes forskellige trænings- og aktiveringsforløb i høj grad</i></p> <p>Laborantvirksomhed Energivirksomhed Produktionsvirksomhed</p>

Som det fremgår af tabellen, er Dagligvarekæden ikke placeret med hensyn til omfang af deltagelse. Dette hænger sammen med, at anvendelsen af jobcentres tilbud varierer fra område til område, hvorfor Dagligvarekæden nogle steder vil deltage svagt/moderat og andre steder deltage stærkt. Blandt de resterende virksomheder er Laborantvirksomheden den mest deltagende. Det offentlige anvendes her som primær rekrutteringskanal ved alle medarbejdergrupper, mens Energivirksomheden kun har anvendt det offentlige som primær rekrutteringskanal for nogle medarbejdergrupper. Desuden har denne virksomhed i høj grad gjort brug af forskellige trænings- og aktiveringsforløb. For Produktionsvirksomheden er det endvidere svært på nuværende tidspunkt at se, at de i høj grad er deltagende, da de som beskrevet er i gang med masseafskedigelse. Ud fra interviewet vurderes det dog, at de tidligere i høj grad har brugt forskellige trænings- og aktiveringsforløb, hvorfor Pro-

⁵² Tabellen er inspireret af Ingolds figur, hvor der differentieres mellem anvendelse af det offentlige som primær rekrutteringskanal og brug af det offentlige i kombination med andre rekrutteringskanaler (Bredgaard & Ingold, 2016).

⁵³ Deltagere i CSR-projekter betragtes ikke som en medarbejdergruppe, hvorfor Teknologivirksomheden kun gør sekundært brug af jobcentres tilbud.

duktionsvirksomheden i tabellen betragtes som stærkt deltagende. Til sammenligning har Handels- gymnasiet og Teknologivirksomheden kun benyttet det offentlige som en sekundær rekrutterings- kanal og har i mindre grad gjort brug af offentlige trænings- og aktiveringsforløb. Ved desuden at koble ovenstående tabel til den tidligere præsenterede figur 6 i denne del af analysen viser der sig et interessant mønster; de stærkt deltagende virksomheder har alle positive holdninger, mens de svagt/moderat deltagende firmaer har negative holdninger. Omfanget af deltagelse og holdninger ser altså ud til at hænge sammen.

Udover overordnet at besvare, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik, vil den resterende kvalitative analyse også omhandle denne opdeling mellem svagt/moderat delta- gende virksomheder og stærkt deltagende virksomheder for at se på, om motiverne for disse typer af virksomheder adskiller sig.

5.2.2. Om at forstå virksomheders behov for arbejdskraft

For de tre stærkt deltagende virksomheder differentierer det i høj grad, hvilken type af arbejdskraft der efterspørges, som også indikeret i den ovenstående første del af denne kvalitative analyse. Labo- rantvirksomheden har et behov for laboranter, som der ifølge den pågældende informant ikke er problemer med at skaffe:

”Altså som sagt, da jeg startede var der 50 laboratorier, og nogen de lukker sådan jævnlige og an- dre skærer ned. Der er også nogen fra industrien, fødevarerindustrien, som mister deres job” (Bilag 6: s. 6).

I forlængelse heraf beskriver repræsentanten for Laborantvirksomheden ikke noget problem med at skaffe denne type arbejdskraft gennem det lokale jobcenter (Bilag 6), som de i høj grad rekrutterer igennem. Energivirksomheden efterspørger til sammenligning ikke ledige fra en særlig branche, men i stedet på et særligt uddannelsesniveau. Repræsentanten fra den pågældende virksomhed for- klarer således, at de gerne vil ansætte akademikere i forskellige positioner inden for firmaet, da de befinder sig på et kompliceret område, hvor det er nødvendigt at forklare mulige kunder, hvordan det kan være positivt for dem i højere grad at basere sig på vedvarende energi (Bilag 5: s. 1). Re- præsentanten mener, at akademikere har evnerne til at sætte sig ind i kompliceret stof og derfor ev- ner at formidle dette videre til virksomhedens kunder (Bilag 5: s. 1). Derudover er der på nuværen- de tidspunkt ud fra den pågældende virksomhedsrepræsentants udsagn et stort udbud af ledige med et højt uddannelsesniveau, hvilket betyder, at der er mange dygtige akademikere, som potentielt kan

rekrutteres gennem det lokale jobcenter (Bilag 5: s. 11). Disse akademikere skal desuden ideelt set kvalificere sig til virksomhedspraktik og løntilskud, hvilket kan ses som økonomisk motiveret og vil blive uddybet senere (Bilag 5: s. 3). I forlængelse af ovenstående mener informanten fra Energivirksomheden endvidere, at uddannelse kan fungere som screening mod at ansætte dårlige medarbejdere, hvilket uddybes af nedenstående citat:

”De (akademikere) har en ballast. Det er lidt ligegyldigt, hvilken uddannelse de har taget, så har de en ballast med sig, og de har også et ansvar, for det kræver noget at tage en videregående uddannelse. Det kræver noget disciplin, og det kræver også, at man kan sætte sig ind i nogle informationer, og man kan forstå nogle koncepter eller noget materiale, og det kan de fleste akademikere, og derfor tror jeg også, at mange akademikere sagtens kan omstille sig til at lave noget andet på nogenlunde samme niveau” (Bilag 5: s. 11).

Det skal i denne sammenhæng bemærkes, at det kun er informanten fra Energivirksomheden af de forskellige virksomhedsrepræsentanter, der tænker på uddannelse som en form for screening mod dårlig arbejdskraft. Den tredje stærkt deltagende virksomhed, Produktionsvirksomheden, er, som beskrevet tidligere i denne kvalitative analyse, på nuværende tidspunkt i gang med masseafskedigelses. Behovet for arbejdskraft er derfor begrænset, men på længere sigt har den rekrutteringsansvarlige fra denne virksomhed et klart billede af, hvilke stillinger der skal besættes gennem jobcentre, og hvilke som skal besættes af andre kanaler:

Hvis jeg skulle ud og fastansætte én, jeg har ansat en strategisk indkøber for eksempel, så vil jeg ikke tage fat i jobcentret. Så vil jeg gå igennem et rekrutteringsbureau, fordi så er det højest sandsynligt én, der er i arbejde, jeg ender med at få. Der skal hvert fald være mulighed for, at det er én, der er i arbejde, jeg får. Men hvis jeg skal ud og have en midlertidig ansat, så vil det omvendt være helt naturligt for mig at henvende mig til jobcentret, fordi vi ved jo godt, at verden er skruet sådan sammen, at der er mange, der også er kvalificerede og dygtige, som er ledige” (Bilag 7: s. 12).

Citatet illustrer, at det på den ene side at være i arbejde og på den anden side at være ledig skaber forskellige forventninger til menneskers ressourcer. Det lokale jobcenter kan på længere sigt opfylde Produktionsvirksomhedens behov for arbejdskraft, når det gælder midlertidige stillinger, og, som vedkommende efterfølgende fortæller, specifikt i forhold til ansættelser i produktion og på kontor (Bilag 7: s. 12-13). Omvendt rekrutteres der med hensyn til lederstillinger igennem rekrutteringsbureauer (Bilag 7: s. 12-13).

For de stærkt deltagende virksomheder er der altså i en vis grad arbejdskraft i jobcentrene med relevant human capital. Spørgsmålet er dog i forlængelse heraf, om jobcentermedarbejdere har evnet at sætte sig ind i disse behov fra Laborantvirksomheden, Energivirksomheden og Produktionsvirksomheden, og om relationen mellem virksomhedskonsulenter og de rekrutteringsansvarlige i firmaerne er kendetegnet ved tillid⁵⁴. Med hensyn til Laborantvirksomheden er svarene på disse spørgsmål bekræftende (Bilag 6: s. 1,3), hvilket kommer til udtryk i nedenstående citat omhandlende firmaets kontaktperson fra det lokale jobcenter:

”Det er meget rart, at det er den samme person, for han kender jo os, og vi kender ham. Det fungerer rigtig godt, det er vi rigtig godt tilfredse med. [...] (samarbejdet) er meget hurtigt. Vores kontaktperson er meget hurtig derinde, og det er vi rigtige glade for” (Bilag 6: s. 1,3).

På samme måde har Energivirksomheden én kontaktperson, de føler, i høj grad forstår deres behov (Bilag 5: s. 15). Dette giver repræsentanten for virksomheden en følelse af, at der er en mindre risiko for, at de får en kandidat ud, der ikke er motiveret eller kvalificeret (Bilag 5: s. 15). Der har dog ikke altid været en høj grad af tillid i relationen mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejdere fra det lokale jobcenter, hvilket repræsentanten fra Energivirksomheden forklarer ved hjælp af en analogi til måden at arbejde på inden for dagligvarebutikker som Netto:

”Det er lidt ligesom i Netto, hvis man skal sælge mælken, og du skal fylde op på hylderne, så sørger du lige for at skubbe de ældre varer forrest på hylden, sådan der ikke skal smides mad ud, ikke. Og sådan var det her også lidt med dem, der var tættest på at ryge ud af dagpenge, selvom vi kunne have fået nogen, der ikke have gået ledig så lang tid, så fik vi nogle, der havde gået ledig i næsten to år, og det var altså op ad bakke. De var svære at danse med. Der var et eller andet, enten psykisk eller noget andet” (Bilag 5: s. 15).

Efterhånden opstod der dog en personlig relation med tillid mellem den pågældende rekrutteringsansvarlige og det lokale jobcenters medarbejdere. Dette hænger sammen med, at det ifølge informanten fra Energivirksomheden ikke er i jobcentrets interesse at sende ledige ud, der er en stor risiko for ikke får fastansættelse:

”Det løser sig ved, at nu har vi gjort det her en 10 - 20 gange ikke, så det løser sig ved, at de selvfølgelig også bliver trætte af og skulle gentage øvelsen, og de vil også hellere have, at når de sender

⁵⁴ Med hensyn til Laborantvirksomheden og Energivirksomheden var det forventningen før interviewene, at der ville være en relation med en høj grad af tillid, da det netop er disse virksomheders kontaktpersoner, der har fået repræsentanterne for disse firmaer til at medvirke i denne undersøgelse.

nogen ud til os, at de så også bliver der. For det er jo ikke kun et spørgsmål om at skubbe den ældste mælk frem, det er også et spørgsmål om, at folk ikke kommer tilbage med mælken. Den skulle gerne forsvinde ikke, og det er de jo også med på, så det er jo sådan en balance” (Bilag 5: s. 16).

Produktionsvirksomheden har ligesom Laborantvirksomheden og Energivirksomheden én fast kontaktperson på det lokale jobcenter (Bilag 7: s. 3-4). Den pågældende informant beskriver flere gange under interviewet, uden direkte at blive spurgt ind til det, hvordan den personlige relation til denne jobcentermedarbejder i høj grad har indflydelse på, at virksomheden gør brug af jobcentrets tilbud (Bilag 7). Dette begrundes i nedenstående citat:

”Noget jeg tror, er, at personlige relationer, at det betyder rigtigt meget. Det er rigtigt meget, hvem du har som kontaktperson, fordi hvis du har en kontaktperson, som du ikke ser de kompetencer i, så er det jo et marked ligesom alt muligt andet. Selvfølgelig er der nogle ting, hvor man skal samarbejde, men der hvor man kan vælge andre samarbejdskilder, der er det virkelig vigtigt, at du har en kompetent medarbejder, som jeg synes, vi har haft kontakt med. Jeg synes, at det har meget med hende at gøre... altså det er jo et konkurrenceparameter som alt muligt andet” (Bilag 7: s. 4).

Alle tre stærkt deltagende virksomheder har altså faste kontaktpersoner, der har sat sig ind i firmaernes behov vedrørende arbejdskraft, som i en vis grad kan opfyldes ved rekruttering gennem jobcentre. Til sammenligning har ingen af de rekrutteringsansvarlige for de svagt/moderat deltagende virksomheder faste kontaktpersoner ud fra interviewene. Dette ses blandt andet i forhold til Handelsgymnasiet, hvor hverken Uddannelseslederen eller ledelsesgruppen har kontakter på jobcentre ud fra det pågældende interview (Bilag 8: s. 4). Denne manglende personlige relation beskrives af repræsentanten for Handelsgymnasiet som en del af forklaringen på, hvorfor de ikke samarbejder med det lokale jobcenter (Bilag 8: s. 11), ligesom mangel på relevant arbejdskraft tillægges betydning:

”Det er fordi, vi ved, at vi skal have nogen, der er akademikere. Jeg tror måske, og det har jeg måske selv en oplevelse af, at dem, der er i jobcentret, der er måske ikke så mange akademikere. Så vores grundlag der er måske ikke så stort. Og vi har jo nogle gode forbindelser til universitetet i forvejen, så det er nok, fordi man bruger de forbindelser, man har i forvejen” (Bilag 8: s. 4).

For Handelsgymnasiet kan den svage/moderate deltagelse altså i høj grad forklares ved mangel på personlige kontakter og en opfattelse af, at der ikke er arbejdskraft med relevant human capital på det lokale jobcenter. Omvendt kan man dog argumentere for, at Handelsgymnasiets begrænsede

deltagelse skyldes, at ledige akademikere selv kontakter dem og bliver ansat, hvorfor deltagelsen netop hænger sammen med, at der er arbejdskraft med den rigtige humane capital i jobcentret. Såfremt virksomheden blev kontaktet af det lokale jobcenter ser den pågældende informant endvidere positivt på et potentielt fremtidigt samarbejde (Bilag 8: s. 11).

Det andet svagt/moderat deltagende firma, Teknologivirksomheden, bruger, som tidligere beskrevet, jobcentre i forbindelse med CSR-projekter og ved et akut behov for arbejdskraft. I disse sammenhænge rekrutteres der typisk til produktion eller administrative funktioner ud fra en tankegang om, at personer i sådanne brancher kan have svært ved selv at søge arbejde, hvorfor de skal have hjælp fra jobcentre (Bilag 9: s. 7). På den baggrund kan man i en vis grad argumentere for, at jobcentre har arbejdskraft med relevant human capital for Teknologivirksomheden. Som det senere vil blive illustreret, er motivet for denne virksomheds deltagelse dog i markant højere grad at ville tage et socialt ansvar.

En anden faktor med stor betydning for denne virksomheds deltagelse er den service, der gives af jobcentermedarbejdere. Såfremt informanten fra Teknologivirksomheden oplevede servicen fra jobcentermedarbejdere som kompetent, ville virksomheden formentligt samarbejde med jobcentre i et større omfang (Bilag 9: s. 2). Dette kommer til udtryk i nedenstående citat, hvor den pågældende informant kritiserer præsentationen af kandidater:

”Det, jeg oplever, er, at man får en masse CV’er sendt ud på mail, der ikke er særligt fyldestgørende. Det er lidt for maskinelt. Noget er tastet ind, og så er det trukket ud. Så er det rigtig svært at vurdere ud fra det. Så hvis jeg skulle bruge det mere, så skulle det være et andet system. Eventuelt et system, hvor man kan gå ind og se den nye medarbejder udtale sig eller vedlægge en motiveret ansøgning. Det er simpelthen for statisk og for anonymt, det vi får” (Bilag 9: s. 2).

Endvidere beskriver repræsentanten for Teknologivirksomheden jobcentres arbejde som ikke-moderne og ikke-konkurrencedygtigt sammenlignet med andre rekrutteringskanaler (Bilag 9: s. 2). Det er altså en oplevelse af manglende kvalitet i det arbejde, som jobcentermedarbejdere udfører, som i høj grad kan forklare det begrænsede samarbejde med jobcentre. Det er i forlængelse heraf ikke manglende kontakter i jobcentre, som er problemet. Dette kommer til udtryk i nedenstående udsagn fra den pågældende informant, der beskriver samarbejdet i forbindelse med CSR-projekter:

”Der er servicen god, men det afhænger også rigtig meget af det netværk, vi har her i huset og lokalt, der kender de forskellige medarbejdere på jobcentre, i kommuner og offentlige instanser. Det

er tit der, at man er et skridt foran, fordi man kender dem i forvejen. [...] Des bedre netværk man har, hvad enten det er i jobcentre eller på et universitet eller i en kommune, så er det både lettere og hurtigere. Det giver et bedre samarbejde” (Bilag 9: s. 3).

Den sidste virksomhed, Dagligvarekæden, har på samme måde som de stærkt deltagende virksomheder faste kontaktpersoner i jobcentre, der interageres med (Bilag 10: s. 7). Dette gør sig gældende for distriktschefer samt butikschefer inden for kæden, vurderer den pågældende informant:

”Det tror jeg også, at der er mange af distriktscheferne rundt omkring og butikscheferne, der har. Nogle faste relationer de kender. Både når relationen fra jobcentret ringer til en af vores distriktschefer; jeg har lidt fået én ind i vores system, som har haft ti års erfaring i en anden detailvirksomhed og nu skal i arbejdsprøvning. Der skal ud og visiteres til fleksjobordningen. At man så samarbejder. Så det har været et ganske fornuftigt samarbejde” (Bilag 10: s. 7).

Disse relationer hjælper, som beskrevet tidligere, hovedsageligt til ved rekruttering af butikspersonale. Ved ansættelser af butikschefer, distriktschefer og mere specialiserede stillinger bruges rekrutteringsbureauer, da det på denne måde er opfattelsen, at der opnås større sikkerhed i forhold til kandidaters egentlige kvalifikationer:

”Måden, de arbejder på, det er både med kendskab til markedet og branche. De bruger LinkedIn, de bruger netværk til at spotte dem. Det er også noget med at sætte sig ned med de her rekrutteringsbureauer, som vi bruger, og finde en profil på den her medarbejder. Hvad er det for en person, vi kigger efter. Det er måske en DISC-profil; hvordan passer vores typer ind?” (Bilag 10: s. 13).

Samlet kan det ses ud fra ovenstående, at de mest deltagende virksomheder har én kontaktperson på det lokale jobcenter, de har tillid til, og som har sat sig ind i firmaernes behov. Alle seks virksomheder betoner desuden betydningen af at have en personlig relation til medarbejdere på jobcentre, og hvis Handelsgymnasiet blev kontaktet, ville de være positive i forhold til at skabe et samarbejde. For alle firmaer gør det sig derudover gældende, at de i en eller anden grad har adgang til arbejdskraft med relevant human capital gennem jobcentre.

Repræsentanterne fra de to jobcentre lægger ligesom de seks virksomhedsrepræsentanter vægt på betydningen af personlige relationer i forhold til deltagelse (Bilag 3: s. 13; Bilag 4: s. 10). Dette ses ved, at den overordnede strategi for Det Lille Jobcenter er at være en egentlig HR-partner for virksomheder (Bilag 4: s. 10), mens fokus i Det Store Jobcenter er på at virke professionelle (Bilag 3: s.

13), hvilket særligt opleves som vigtigt ved første interaktion med rekrutteringsansvarlige fra virksomheder:

”Jeg tænker, at det er nok den der første kontakt, der er mest afgørende, for hvis mine folk har forberedt sig ordentligt, når de kommer ud til virksomhederne første gang. Gør et godt indtryk og viser, at de har sat sig ind i virksomhedernes behov. Det er noget af det, vi har valgt som strategi”

(Bilag 3: s. 19).

På denne baggrund vurderes det, at personlige relationer kan have stor betydning for, om virksomheder deltager, og i hvor høj grad de gør det. Dette underbygges af eksisterende forskning fra Storbritannien, der tillægger personlig kontakt og opbygningen af tillid stor forklaringskraft med hensyn til virksomheders engagement (Ingold & Stuart, 2014B). Endvidere opfatter de to jobcenterrepræsentanter det i høj grad som deres opgave at bidrage med relevant arbejdskraft til virksomhederne og at forudsige forskellige fremtidige mangler på arbejdskraft (Bilag 3; Bilag 4: s. 20), som de gennem opkvalificering kan sørge for at undgå. Derfor opfattes det i høj grad som en præmis for, at virksomheder vil samarbejde med jobcentre, at de her har adgang til arbejdskraft med relevant human capital, hvilket generelt underbygges af de resterende informanternes udsagn.

5.2.3. Foreneligheden af et økonomisk motiv og det at tage et socialt ansvar

For de tre stærkt deltagende virksomheder er det også i høj grad ud fra et økonomisk motiv, at de deltager. Dette afspejler sig i svaret fra repræsentanten for Laborantvirksomheden på det overordnede spørgsmål, om hvorfor virksomheden anvender jobcentret som rekrutteringskanal:

”Det har vi gjort, fordi det er gratis. [...] det er også med i overvejelserne, at det er en billigere startløn (ved ansættelser i støttet beskæftigelse), fordi det er meget specielt, det vi laver. Det kræver nogle gange noget tilvænning eller indlæring” (Bilag 6: s. 2).

På den ene side er det altså meget lave transaktionsomkostninger, og på den anden side er det tilskuddet i forbindelse med støttet beskæftigelse, der motiverer Laborantvirksomheden til at samarbejde med det offentlige. Desuden beskriver repræsentanten for Laborantvirksomheden forskellige former for økonomisk støtte som en hjælp i en periode, hvor nye medarbejdere er mindre produktive, hvorved en fordel ved brug af jobcentre også er lavere oplæringsomkostninger.

Repræsentanten for Energivirksomheden tillægger det på samme måde betydning i forhold til deres deltagelse, at der er lave transaktionsomkostninger ved rekruttering gennem det offentlige sammen-

lignet med forskellige bureauer (Bilag 5: s. 17). De to virksomheder ligner derudover hinanden ved, at deres repræsentanter beskriver tilskud som en hjælp i en periode, hvor nye medarbejdere er under oplæring:

”Vi har så sagt til vores kontaktperson derinde, at det skal være nogle, der kvalificerer sig til praktikker. Og det skal være nogle, der kvalificerer sig til løntilskud. Fordi vores erfaring er, at der går minimum et halvt år i vores virksomhed før, folk har fundet nogenlunde ud af, hvad der er op og ned i det her. Fordi det er ret kompliceret, det vi sidder og har med at gøre. Der er ret meget viden, man skal tilegne sig og kende til. Så vi ser det også sådan, at man kan få et tilskud i den periode, hvor man skal oplære folk” (Bilag 5: s. 3).

Produktionsvirksomheden adskiller sig fra de to andre virksomheder, der i høj grad er deltagende, ved ikke at beskrive tilskud ved ansættelser i støttet beskæftigelse som en form for kompensation under en oplæringsperiode (Bilag 7: s. 15). Dette betyder ikke, at firmaet ikke benytter jobcentre ud fra et økonomisk motiv, hvilket nedenstående citat fra den pågældende informant illustrerer:

”Jamen risikoen for at tage den forkerte medarbejder er ikke så stor (ved støttet beskæftigelse). Du kommer ikke til at betale så meget, og du kan komme af med vedkommende rimelig snildt. Og omvendt så kan du på en rigtig smart måde få set på, om medarbejderen dur, for hvis jeg normalt vil ansætte en i fastansættelse, så laver jeg jo personlighedstest og bruger flere ressourcer sammen med rekrutteringsbureauet eller konsulenten for at sikre mig, at den medarbejder passer på forhånd. Vi screener vedkommende på en anden måde” (Bilag 7: s. 15).

For Produktionsvirksomheden har det altså ligesom for Laborantvirksomheden og Energivirksomheden i høj grad betydning for samarbejdet med det lokale jobcenter, at firmaet begrænser omkostningerne til at vurdere kvaliteten af kandidater. På denne måde er de tre stærkt deltagende virksomheder alle motiveret af økonomi. For disse virksomheder er det dog modsat i meget begrænset omfang, at de samarbejder for at tage et socialt ansvar. Dette illustreres her ud fra et udsagn fra repræsentanten for Energivirksomheden, når vedkommende stilles spørgsmål vedrørende CSR:

”Virksomheder, som kæmper med tallene på bundlinjen. Som skal have økonomien til at hænge sammen og skal have nogle ordrer ind og helst få dem effektueret. De har tankerne alle mulige andre steder end på sådan noget der. Fordi det er et spørgsmål om overlevelse. Om vi kan ansætte nogle flere til næste år” (Bilag 5: s. 5).

Dette betyder ikke, at der inden for Energivirksomheden ikke tages et socialt ansvar. Dette ansvar vedrører dog kun de allerede ansatte medarbejdere og er ikke nedskrevet i en CSR-politik (Bilag 5: s. 5). Produktionsvirksomheden har heller ikke formuleret en CSR-politik, men på længere sigt, såfremt denne virksomhed får en ordreropgang, håber den pågældende informant dog, at der kan laves politikker om at tage et socialt ansvar ved at rekruttere svage ledige (Bilag 7: s. 6). På nuværende tidspunkt er de dog inden for Produktionsvirksomheden opmærksomme på at tage et socialt ansvar over for deres ansatte ligesom inden for Energivirksomheden. Dette ses blandt andet ved, at virksomheden har sat fokus på det psykiske arbejdsmiljø (Bilag 7: s. 7). Derudover har Produktionsvirksomheden haft et samarbejde omhandlende flygtninge, som dog ikke har resulteret i ansættelser:

”Vi har også haft et samarbejde med flygtningehjemmet herude, sprogskolen nærmere bestemt, hvor vi har haft grupper inde og se, og den ene har vi snakket om at rekruttere til noget midlertidigt. Så vi tænker på det, og vi er altid åbne. Man kan altid henvende sig, hvis vi har ressourcerne, så vil vi altid gerne gå ind i tingene og ind i nærmiljøet” (Bilag 7: s. 7).

For Laborantvirksomheden, som er den sidste af de stærkt deltagende virksomheder, er det på samme måde i meget begrænset grad eller slet ikke, at der er sket en kombination af et økonomisk motiv og et motiv i forhold til socialt ansvar. Dette tolkes ud fra hele interviewinteraktionen, hvor den pågældende informant ikke artikulere et sådant motiv (Bilag 6). Repræsentanten fra Laborantvirksomheden fortæller dog, at de har ansat en medarbejder, der var syg, i et fleksjob (Bilag 6: s. 4).

I modsætning til repræsentanterne for Laborantvirksomheden, Energivirksomheden og Produktionsvirksomhed beskriver repræsentanten for Dagligvarekæden, at man kan tage et socialt og økonomisk ansvar på samme tid (Bilag 10: s. 6):

”Det ved jeg ikke, om det koster ekstra (at tage et socialt ansvar). De ordninger til flygtninge, jeg ved ikke, om det er 50 kr. i timen. Det er elevløn, de får, så vidt jeg husker. 50 kr. eller elevløn, det vil sige, at det er væsentligt billigere end det er at have andre medarbejdere. Så hvis du har jobs, de kan varetage, og du har organisationen til at håndtere det, så er det jo sådan set billigere at tage det her sociale ansvar. Fleksjob er jo også en god måde at få medarbejdere ind. Du betaler jo ikke fuld løn. Hvis de arbejder 10 timer i ugen, så betaler du for 10 timer, og resten betaler kommunen. Så det er jo ikke, fordi omkostningen er tung ved det” (Bilag 10: s. 6).

Det er dog ikke tydeligt, at der i forhold til Dagligvarekædens deltagelse forekommer en kombination af motiverne vedrørende socialt ansvar og økonomi. Dette kan ses ved, at den pågældende virksomhedsrepræsentant siger, at det *kan* være for at tage et socialt ansvar, at der nogle steder inden for kæden rekrutteres gennem jobcentre (Bilag 10: s. 4). Derudover fokuserer Dagligvarekædens CSR-politik endnu ikke på rekruttering af svage grupper:

”Jeg ved, at det er noget, vores CSR-afdeling vil kigge på fremadrettet i forhold til eksempelvis handicappede, flygtninge. [...] Men det er ikke noget, vi decideret har ordninger med på nuværende tidspunkt” (Bilag 10: s. 4).

Det skal dog bemærkes, at de i den region, som informanten arbejder i, på nuværende tidspunkt har ansat medarbejdere med forskellige baggrunde såsom flygtninge eller handicappede (Bilag 10: s. 4). På den anden side er det mere tydeligt, at der inden for Dagligvarekæden samarbejdes med jobcentre ud fra et økonomisk motiv. Dette ses ved, at det beskrives af den pågældende virksomhedsrepræsentant som attraktivt at rekruttere gennem det offentlige, fordi transaktionsomkostningerne er højere ved andre rekrutteringskanaler:

”Altså det er ikke, fordi det koster mange penge at ansætte en medarbejder. Det er mere processen, der er lang. Man skal til at læse alle de her ansøgninger. [...] der kommer rigtig mange ansøgninger ind, hver eneste gang der er en stilling, og det tager tid at læse dem. Der er mange der skal læses, og man skal til at have samtaler og finde den rigtige” (Bilag 10: s. 13).

Udover at være motiveret af lave transaktionsomkostninger gør Dagligvarekæden ligesom Laborantvirksomheden, Energivirksomheden og Produktionsvirksomheden også brug af jobcentres tilbud på grund af de økonomiske tilskud (Bilag 10: s. 2). Repræsentanten for Dagligvarekæden beskriver dog ikke tilskuddene som havende en stor betydning i forhold til firmaets motivation for at deltage på nuværende tidspunkt, da der inden for den pågældende Dagligvarekæde er et lønsystem med fokus på, hvor mange timer de ansatte har, hvorfor det betyder mindre ifølge den pågældende informant, at lønomkostningerne er lavere (Bilag 10: s. 2). Tidligere har Dagligvarekæden dog i høj grad ansat ledige i virksomhedspraktik, som beskrevet tidligere i denne analyse, hvilket havde udviklet sig til egentlig udnyttelse:

”Det var ligesom blevet en del af den daglige drift i butikken. Så vi sagde stop for det. Konsekvent stop for det. Simpelthen fordi det ikke var meningen, at vi skulle bruge det til gratis arbejdskraft. Det var det, det havde udviklet sig til” (Bilag 10: s. 2).

De to resterende virksomheder gør i kontrast til Laborantvirksomheden, Energivirksomheden, Produktionsvirksomheden og Dagligvarekæden ud fra interviewene ikke brug af jobcentres tilbud ud fra økonomiske motiver. Dette kan med hensyn til Teknologivirksomheden tolkes ud fra nedenstående udsagn fra repræsentanten for det pågældende firma:

”Jeg tror ikke, at der er en økonomisk fordel, når alt kommer til alt. Fordi der skal enten en anden kollega på og hjælpe eller det tager længere tid med den opgave, de sidder med. Det gør man, fordi man tror på CSR, mangfoldighed og diversitet. Det er bare en del af det værdisæt virksomheden har, at selvfølgelig skal vi det. Det er ikke noget som sådan, at vi tjener penge på. Det er ikke derfor, at vi gør det” (Bilag 9: s. 4).

Repræsentanten for Handelsgymnasiet beskriver på samme måde ikke noget økonomisk motiv til at deltage. Når ledige ansættes i virksomhedspraktik som lærere, får de en del vejledning fra fastansatte lærere, hvorved virksomhedspraktikanter egentligt udgør en udgift for Handelsgymnasiet:

”Hvis man kommer i praktik, så følger man egentlig to lærere. Det vil sige, at man hele tiden er med nogen, man får ikke noget, som man selv skal lave. Det er bestemt ikke, fordi vi tænker, at vi kan spare nogle penge. Så det er måske mere en udgift for os, fordi vi har nogle lærere, der skal bruge nogle timer på dem” Bilag 8: s. 8).

Kun Teknologivirksomheden af disse to firmaer gør desuden brug af jobcentres tilbud for at tage et socialt ansvar. På Handelsgymnasiet er det begrænset, i hvor høj grad de kan tage et socialt ansvar ifølge den pågældende informant. Dette begrundes med, at de har et ansvar for de unge mennesker, som er elever på Handelsgymnasiet, og at de derfor skal være helt sikre på, at de får en lærer ind, der fungerer, da det ellers vil gå ud over eleverne (Bilag 8: s. 14). Det er altså ikke ved ansættelser i lærerstillinger, der udgør størstedelen af stillingerne på Handelsgymnasiet, at denne virksomhed potentielt kan tage et socialt ansvar (Bilag 8: s. 14).

For Teknologivirksomheden er det dog i høj grad for at hjælpe svage ledige og som en konsekvens af deres CSR-politik, at de samarbejder med jobcentre (Bilag 9: s. 1-3). Undervejs i det pågældende interview karakteriseres det desuden som ikke-økonomisk fordelagtigt at lave disse CSR-projekter, hvorfor det er langt fra at være et økonomisk motiv, der motiverer den pågældende virksomhed til at gøre brug af jobcentres tilbud (Bilag 9: s. 4). Konkret har Teknologivirksomheden lige nu et projekt for flygtninge (Bilag 9: s. 3) og en række andre CSR-projekter for svage ledige, der kører over en årrække:

”Vi har blandt andet haft et projekt med tidligere kriminelle [...] På samme måde har vi nogle unge under 30, som har specielle behov måske. Der har vi en god dialog med kommunen og jobcentret, som også er med inde over” (Bilag 9: s. 3).

Dagligvarekæden er ud fra ovenstående den eneste virksomhed, hvor et økonomisk motiv kan tolkes som havende betydning for deltagelse i kombination med motivet om at ville tage et socialt ansvar. Det er dog uklart, om de egentligt tager et socialt ansvar, og da det er tydeligt ved de andre virksomheder, at de ikke kombinerer et økonomisk motiv med et motiv vedrørende socialt ansvar, illustrerer denne analyse vedrørende de seks virksomheder i højere grad uforeneligheden af disse motiver end deres forenelighed. Modsat mener repræsentanten fra Det Lille Jobcenter dog, at de to motiver kan og bliver kombineret (Bilag 4: s. 8-9). Informanten fortæller i denne sammenhæng om virksomheden ISS, som vedkommende mener, tager et stort socialt ansvar vedrørende blandt andet flygtninge, men samtidig gør det ud fra et økonomisk motiv, da virksomheden har erfaring med, at der i denne gruppe potentielt er meget loyale og effektive medarbejdere (Bilag 4: s. 8-9). Den anden jobcentermedarbejder beskriver til sammenligning ikke under interviewet, at de to motiver kan kombineres (Bilag 3).

Generelt tillægges det økonomiske motiv desuden forklaringskraft med hensyn til, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik, da det har betydning for de tre meget deltagende virksomheder og Dagligvarevarekæden. Dette underbygges ud fra interviewene med repræsentanterne for de to jobcentre. Informanten, der er ansat ved Det Store Jobcenter, beskriver lave transaktionsomkostninger som det overordnede motiv for ansættelser i ordinær beskæftigelse gennem jobcentre (Bilag 3: s. 5). I forhold til støttet beskæftigelse differentierer motiverne ifølge den pågældende informant i højere grad, men også i denne sammenhæng er ansættelser gennem jobcentre motiveret af økonomi (Bilag 3: s. 7).

Repræsentanten for Det Lille Jobcenter lægger på samme måde vægt på et økonomisk motiv som en af flere forklaringer på, hvorfor virksomheder gør brug af jobcentres tilbud (Bilag 4: s. 16). Begge informanter beskriver desuden, hvordan nogle virksomheder ansætter gennem det offentlige med tilskud uden nogen intention om fastansættelse (Bilag 3: s. 7; Bilag 4: s. 7). På begge jobcentre forsøger medarbejdere at undgå at samarbejde med sådanne virksomheder, og på det Det Lille Jobcenter kan virksomheder som udgangspunkt ikke få en virksomhedspraktikant uden en fast samarbejdsaftale (Bilag 4: s. 5).

Samlet tyder lave transaktions- og lønomkostninger på at have en stor betydning. På den måde er resultaterne af den kvalitative analyse ikke i overensstemmelse med resultaterne af den kvantitative analyse vedrørende det økonomiske motiv, hvor der ikke viste sig en sammenhæng mellem en dårlig økonomisk situation og tilbøjelighed til at ansætte medarbejdere i løntilskud. Dette illustrerer det problematiske i at tolke motiver ud fra sådanne statistiske resultater. Omvendt kan man dog argumentere for, at de kvantitative resultater giver et generelt billede, mens udvælgelse af andre cases kunne ændre resultaterne af denne undersøgelse.

Derudover tyder det også på, at motivet vedrørende socialt ansvar har en vis forklaringskraft. Dette kan ses ved, at de store virksomheder, Teknologivirksomheden og i mindre grad Dagligvarekæden, deltager af denne grund. I forlængelse heraf tillægger begge jobcenterrepræsentanter det betydning i forhold til virksomheders deltagelse, at nogle vil tage et socialt ansvar (Bilag 3: s. 11; Bilag 4: s. 8-9). Dette beskrives her klart af repræsentanten for Det Lille Jobcenter:

”Altså jeg er egentlig forbløffet over så mange virksomheder, der også føler en eller anden form for ansvar, så kan det være i en lille by, eller det kan være i deres kommune, eller også så har de en i familien, der engang var et eller andet. Altså der er faktisk, altså det er ikke kold kapitalisme det hele” (Bilag 4: s. 8-9).

Derudover mener ingen af de to repræsentanter, at det er afgørende at have en CSR-politik i forhold til at tage et socialt ansvar eller for generelt at rekruttere gennem jobcentre (Bilag 3: s. 11; Bilag 4: s. 8).

På baggrund af denne undersøgelse tyder det på, at socialt ansvar kan være et motiv for virksomheders deltagelse. Dette underbygges blandt andet af SFIs årlige undersøgelse vedrørende virksomheders sociale engagement fra 2015, hvor virksomheder med én eller flere ansatte medarbejdere med nedsat arbejdsevne er blevet spurgt, hvorfor de har ansat denne medarbejder. Hertil svarer ca. halvdelen af virksomhederne, at et ønske om at bidrage til samfundet, også selvom det medfører øgede omkostninger, har været med til at fremme disse ansættelser (Jakobsens m.fl., 2015: s. 96-97). Tre fjerdele af virksomhederne svarer dog også, at økonomisk støtte har været med til at fremme disse ansættelser, hvorfor et økonomisk motiv også kan have haft betydning (Jakobsens m.fl., 2015: s. 97). Dette stemmer i forlængelse heraf overens med dette afsnits pointe om, at det økonomiske motiv i høj grad har betydning for deltagelse.

5.2.4. Virksomheders identitet og omdømme

Som illustreret indtil videre i denne kvalitative analyse, kan virksomheder deltage for at skaffe relevant arbejdskraft, fordi de har en personlig relation til medarbejdere på jobcentre, ud fra et økonomisk motiv og for at tage et socialt ansvar. Disse motiver kan desuden være i spil på samme tid og er i høj grad med til at definere, hvilke typer af virksomheder der er tale om. Udover disse motiver kan også motiver, der ikke er udledt fra teori, udgøre en del af forklaringen for virksomheders deltagelse. Dette gør sig gældende i forhold til Handelsgymnasiet, der kan tolkes som svagt/moderat deltagende. Her er der en særlig selvforståelse, som har betydning for deres deltagelse. Dette hænger sammen med, som tidligere beskrevet, at ledige fra jobcentre med relevant human capital selv kontakter dem:

”Vi synes, det er meget positivt, at man selv er udfarende og opsøgende. Nu er vi også et handelsgymnasium, så vi er også sådan meget virksomhedsorienteret og den adfærd, kan vi egentlig godt lide. At man selv viser noget initiativ og engagement og siger, at jeg gerne vil ud til jer” (Bilag 8: s. 7).

Virksomheders identitet har altså betydning for deres deltagelse, hvad enten motiverne er teoretisk udledte eller ej. Desuden er det relevant at undersøge, om nogle firmaer gør brug af jobcentres tilbud for at værne om deres omdømme. Ingen af de seks virksomheders repræsentanter beskriver dog deres samarbejde med jobcentre og ansættelser af svage ledige som et led i en markedsføringsstrategi (Bilag 5; Bilag 6: s. 5; Bilag 7: s. 11; Bilag 8: s. 12; Bilag 9: s. 5; Bilag 10: s. 5). Repræsentanten fra Handelsgymnasiet taler ikke desto mindre om, at virksomheden gennem mund-til-mund-metoden, som en konsekvens af deres ansættelser af ledige i virksomhedspraktikker, kan profilere virksomheden:

”Vi tænker den der mund-til-mund-metode. Det har vi også oplevet i andre af vores brobygningsforløb med skoler og folkeskoler osv., at jo flere, der får kendskab til os, jo bredere bliver feltet. Det vil sige, at hvis man har været i praktik her og har haft en god oplevelse og fortæller om det, så kan det også være, at der er nogle af ens studiekammerater, der også søgte hos os. Så på den måde er det kun en fordel for os” (Bilag 8: s. 12).

Udover mund-til-mund-metoden har Handelsgymnasiet dog ikke profileret sig via andre kanaler, hvorfor dette ikke betragtes som at rekruttere gennem jobcentre som led i en markedsføringsstrategi (Bilag 8: s. 12). Det generelle fravær af motivet vedrørende PR underbygges af nedenstående ud-

sagn fra repræsentanten for Teknologivirksomheden, der beskriver det som en bevidst strategi ikke at lave CSR-projekter for at markedsføre firmaet:

”Hvis du går ind og slår vores virksomhed op i medierne, så vil du se, at der ikke er meget i forhold til, at vi arbejder med CSR, og det er ikke noget vi sådan går ud og brander som sådan. Det er bare en del af vores hverdag. Bilka har for eksempel udtalt sig i TV-avisen, at de kunne få fat på så og så mange medarbejdere. Det gør vi ikke. Det er en del af vores strategi, at vi på den måde ikke brander vores navn, fordi vi arbejder med diversitet. Det er bare en del af vores hverdag” (Bilag 9: s. 5).

I modsætning til udsagnene fra de seks virksomhedsrepræsentanter beskriver de to jobcenterrepræsentanter motivet vedrørende PR som en del af forklaringen på, hvorfor virksomheder deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Dette vurderes konkret her af repræsentanten for Det Lille Jobcenter, der svarer på, om der er virksomheder, som ansætter svagere ledige som led i en markedsføringsstrategi:

”Det tror jeg da også, der er. Nu kan man sige, at vi har noget med Føtex og Dansk Supermarked. De ligger jo ikke skjul på, at de gerne vil være en rummelig arbejdsplads, og de bruger de også i en PR-sammenhæng, altså det ligger i deres strategi, og det er helt fair. De tager gerne flygtninge og folk med handicap, og det vil de gerne, fordi de vil gerne i deres butikker signalere, at der er en mangfoldighed” (Bilag 4: s. 8).

På samme måde mener repræsentanten for Det Store Jobcenter, at nogle virksomheder forsøger at ansætte flygtninge for at profilere virksomheden (Bilag 3: s. 12). Samlet tyder det altså på, at nogle virksomheder på et generelt plan tager et socialt ansvar som led i en markedsføringsstrategi, selvom ingen af de seks virksomheder, der deltager i denne undersøgelse, giver udtryk for et sådant motiv.

Markedsføringsstrategien kan desuden tages i brug for at ændre et dårligt ry hos en virksomhed. I forlængelse heraf kan det ifølge de to jobcenterrepræsentanter⁵⁵ i en vis grad også være et motiv for at deltage, at en virksomhed er en såkaldt lemon og derfor har svært ved at finde arbejdskraft. Dette illustreres gennem nedenstående svar fra repræsentanten for Det Lille Jobcenter på, om vedkommende oplever arbejdspladser med dårlige ry og arbejdsforhold, der ser sig nødsaget til at rekruttere gennem det offentlige:

⁵⁵ Som beskrevet i kapitel 3 er det kun de to jobcenterrepræsentanter, der spørges ind til dette motiv.

”Altså jeg vil jo ikke sige, at det har vi slet ikke oplevet. Altså jeg kan jo godt have, jeg kan hvert fald huske, at jeg har en konsulent, der er kommet og sagt om sådan et sted, hvor de er nogle fleksjobbere; åha jeg ville ikke kunne holde ud at være der. Der bliver råbt og skreget. Det er et køkken, den branche råber og skriger man vist meget” (Bilag 4: s. 16).

Informanten fra Det Store Jobcenter giver også udtryk for, at der kan være virksomheder, som vil bruge jobcentres tilbud, da de er såkaldte lemons og har svært ved at finde arbejdskraft (Bilag 3: s. 17). Vedkommende giver dog også udtryk for, at virksomheders chancer for at tjene penge er størst, hvis de er ordentlige firmaer, hvorfor det er et fåtal af virksomheder, der har dårlige arbejdsforhold (Bilag 3: s. 17). På denne baggrund vurderes det, at motivet om, at arbejdsgiverne er lemons, kan have en eller anden grad af forklaringskraft i forhold til deltagelse for nogle virksomheder. Derudover illustrerer denne del af den kvalitative analyse, at det også i en eller anden grad kan være som et led i en markedsføringsstrategi, at virksomheder samarbejder med jobcentre. Dette vurderes ud fra de to jobcenterrepræsentanters udsagn, da ingen af de seks virksomhedsrepræsentanter beskriver et sådant motiv for deltagelse.

5.2.5. Arbejdsmarkedets parters indflydelse

Udover de allerede beskrevne motiver kan det potentielt have betydning, at arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger lægger pres på virksomheder for at samarbejde med jobcentre. Det sidste sandsynliggøres af de statistiske beregninger, der viser en sammenhæng mellem det at have en høj andel af medarbejdere dækket gennem kollektiv overenskomst, og virksomheders ansættelser i løntilskud, fleksjob og gennem jobnet.dk. Af de stærkt deltagende virksomheder har Produktionsvirksomheden i en årrække haft et samarbejde med fagforeningen 3F:

”Vi har også taget rigtig mange igennem 3F. Men det betyder jo også, at når vi samarbejder begge veje, med jobcentret og 3F, så har vi jo også et bedre samarbejde, når vi skal til de lidt mere dystre ting som f.eks. større afskedigelser. For vi har et samarbejde og respekt for hinanden, men min oplevelse er også, nu har jobcentret og 3F jo været sat sammen her også i forbindelse med større afskedigelser og fornemmer, at det fungerer fint” (Bilag 7: s. 9-10).

Dette samarbejde med 3F, men også brugen af det lokale jobcenters tilbud, har ifølge den pågældende virksomhedsrepræsentant dog ikke baggrund i et pres fra den pågældende fagforening. Såfremt Produktionsvirksomheden ikke tidligere havde ansat medarbejdere gennem disse kanaler eller

ikke havde gjort en indsats for at samarbejde, kunne det dog muligvis ifølge denne virksomhedsrepræsentant have ført til et pres:

”Jeg har ikke oplevet eller hørt tidligere, at vi er blevet presset på, men det er, fordi vi selv går ind i det. Vi gør det jo. Hvis der er nogen, der ringer, jeg tror vi har taget hvert fald seks praktikanter ind her inden for de sidste, så hvis der er nogen, der ringer med praktikanter, så undersøger vi mulighederne” (Bilag 7: s. 9).

For de andre stærkt deltagende virksomheder, som ikke ud fra interviewudsagnene har noget særligt samarbejde med fagforeninger, har der dog ikke været noget pres fra fagforeninger for at rekruttere gennem jobcentre (Bilag 5: s. 9; Bilag 6: s. 1). Dette beskrives af repræsentanten for Laborantvirksomheden, hvor medarbejderne generelt er organiseret i fagforeninger (Bilag 6: s. 1), og repræsentanten for Energivirksomheden, der forklarer det manglende pres med udgangspunkt i firmaets størrelse:

”Vi er så lille og ubetydelig, at vi holder os under radaren” (Bilag 5: s. 9).

Af disse tre stærkt deltagende virksomheder er det desuden kun Produktionsvirksomheden, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation (Bilag 7: s. 8). Dette betyder dog ikke, at repræsentanten for denne virksomhed oplever noget pres fra arbejdsgiverorganisationer om at arbejde sammen med jobcentret (Bilag 7: s. 8-9), ligesom heller ikke repræsentanterne for Laborantvirksomheden (Bilag 6: s. 4) og Energivirksomheden (Bilag 5: s. 8-9) beskriver et sådant pres. På denne baggrund vurderes det, at de mest deltagende virksomheder, i dette speciale, ikke er motiveret af pres fra arbejdsmarkedets parter.

Som det fremgår af seneste citat, mener repræsentanten for Energivirksomheden, at det er firmaets lille størrelse, som er grunden til, at fagforeninger ikke har fokus på deres virksomhed. Dagligvarekæden og Teknologivirksomheden, der er de to største virksomheder blandt de udvalgte cases, har dog heller ikke oplevet et pres fra fagforeningerne (Bilag 9: s. 4; Bilag 10: s. 8). Med hensyn til Teknologivirksomheden illustreres dette ud fra nedenstående udsagn:

”Nej, det synes jeg ikke, at der har været (et pres for at skulle gøre brug af jobcentres tilbud). Der er også en rigtig god dialog (med fagforeninger). Det handler ofte om at finde den rette kandidat. Hvis man siger, at der er en man gerne vil have, så finder vi ud af, hvad der kræves for at få dem i ansættelse, hvis de har et eller andet behov” (Bilag 9: s. 4).

Teknologivirksomheden og Dagligvarekæden er desuden medlemmer af arbejdsgiverorganisationer, men har ikke oplevet pres herfra for i højere grad at skulle samarbejde med jobcentre (Bilag 9: s. 3; Bilag 10: s. 7). Dette uddybes i nedenstående citat af repræsentanten for Dagligvarekæden, der svarer på, om deres arbejdsgiverorganisation har lagt et sådant pres:

”Nej, det gør de ikke, det har jeg aldrig hørt. Vi har meget samarbejde med dem [...] Vi bruger dem meget. Vi har ofte kurser ved dem, som de afholder. Vi får nyhedsbreve fra dem flere gange om ugen, hvor vi bliver opdateret om alt i forhold til forskelsbehandlingsloven i forhold til ansættelse af medarbejdere og også flygtninge. Der har vi mange, der sidder og læser på dette hver eneste uge, men der har aldrig mig bekendt været opfordret til brug af jobcentre” (Bilag 10: s. 7-8).

For de to store virksomheder ser det altså ikke ud til, at arbejdsmarkedets parter lægger et pres for at øge samarbejde med jobcentre. Det samme gør sig gældende for Handelsgymnasiet, der hverken oplever et pres fra arbejdsgiverorganisationer eller fagforeninger (Bilag 8: s. 8-9). På denne baggrund tyder det ikke ud fra interviewene på, at arbejdsmarkedets parter lægger et pres på de udvalgte virksomheder for at øge deltagelsen i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

Svarerne fra informanterne fra jobcentrene underbygger yderligere, at arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger ikke lægger et pres på virksomheder for, at de skal deltage (Bilag 3: s. 14; Bilag 4: s. 11). I forhold til fagforeninger kan det ifølge repræsentanten for Det Lille Jobcenter endvidere være, at de presser på for, at virksomhederne ikke skal samarbejde med jobcentrene, men i stedet med dem:

”Måske oplever vi tværtimod, at nogle af dem (fagforeningerne) har deres egne jobformidlinger, så nogle steder kan vi være lidt en konkurrent. [...] Vi kontakter også dem, hvis vi står med et job, hvor vi synes, det er svært at finde nogen. Så kontakter vi jo også den faglige organisation” (Bilag 4: s. 11).

Det er altså et komplekst forhold, der skildres mellem fagforeninger og jobcentre, hvor de nogle gange konkurrerer om at være jobformidler og andre gange samarbejder ifølge den pågældende informant. Til sammenligning beskriver repræsentanten for Det Store Jobcenter ikke, at fagforeninger konkurrerer med dem om jobformidlingsrollen. I stedet vil fagforeninger ifølge denne informant blot inddrages i forskellige samarbejdsprojekter, hvilket det forsøges at gøre på det pågældende jobcenter:

”De vil i hvert fald gerne være med. Jeg tror mest, jeg oplever det, når vi snakker de kommunale arbejdspladser, men også store samarbejdsprojekter, og vi forsøger jo at tænke dem ind. At gøre det så smidigt som muligt. Altså vi har samarbejdsaftaler med nogle af dem, og nu kan man sige, at det er mange pladser til flygtninge, så forsøger vi at tænke hinanden ind på tværs” (Bilag 3: s. 14).

De to jobcenterrepræsentanters skildringer af samarbejdet mellem jobcentre og fagforeninger differencierer altså. Med hensyn til arbejdsgiverorganisationer er begge informanter dog enige om, at det er svært at vurdere, hvorvidt de presser virksomheder til at deltage (Bilag 3: s. 13; Bilag 4: s. 10-11). Dette kommer til udtryk i nedenstående citat fra repræsentanten for Det Store Jobcenter, der fortæller om samarbejdet med Dansk Industri:

”Konkret i forhold til Dansk Industri kan vi sige, at samarbejds møderne med dem, hvor vi mødtes med to repræsentanter fra DI og snakkede om bedre samarbejde med rådmand, direktører og jobcenterchefer [...]. Så på den måde gør de noget for, at deres medlemmer har en god samarbejdsrelation med os. Men om de på den måde er ude at opfordre virksomheder, det har jeg ingen fornemmelse af” (Bilag 3: s. 13).

Alt i alt så tyder interviewene med de seks virksomhedsrepræsentanter og de to jobcenterrepræsentanter ikke på, at der skulle være et pres fra fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer, som får virksomheder til at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. På denne baggrund kan man stille spørgsmålstegn ved, om den påviste sammenhæng i den kvantitative analyse mellem andelen af kollektivt dækkede medarbejdere og deltagelse, som desuden i høj grad underbygges af tidligere forskning (kapitel 2), er et udtryk for, at virksomheder presses af fagforeninger. En alternativ forklaring kunne være, at nogle virksomheder ser sig selv som ordentlige arbejdsgivere, og at de selv definerer en ordentlig arbejdsgiver som en virksomhed, der har ordentlige løn- og arbejdsvilkår, hvilket kan sikres via kollektive overenskomster. Herudover kan de se en ordentlig arbejdsgiver som en virksomhed, der samarbejder med det offentlige, hvilket kan være forklaringen på, at man kan finde en sammenhæng imellem andelen af medarbejdere, der er dækket af kollektiv overenskomst, og deltagelse i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

Desuden kan et manglende pres fra fagforeninger potentielt forklares ved hjælp af insider-outsider-teorien, som blev præsenteret i teori afsnittet. Udover at have medlemmer, som står uden for arbejdsmarkedet, har fagforeninger også medlemmer i arbejde, der kan frygte at blive erstattet af billigere arbejdskraft gennem støttet beskæftigelse. Repræsentanten for Det Store Jobcenter beskriver

dog ikke under interviewet, at fagforeninger har en sådan frygt i forhold til jobcentre (Bilag 3), ligesom påstanden heller ikke underbygges af interviewet med repræsentanten for Det Lille Jobcenter, hvilket illustreres af nedenstående citat:

”Jeg har da også kunnet mærke, at der har været den der med, hvad gør vi med praktikker, men jeg oplever egentlig, at vi har et godt forhold til de faglige organisationer, og de ved, hvordan vi bruger den ordning. Og så kan der selvfølgelig være nogle gange, hvor de kontakter os i et konkret tilfælde, men det kan jeg faktisk ikke engang mindes. De ved, hvad det er for en politik, vi går ud med, og det har de tillid til, og de ved, at der hvor vi laver virksomhedscentre, der ved de godt, at de fortrænger ikke noget som helst arbejdskraft” (Bilag 4: s. 12).

På denne baggrund tyder det manglende pres fra fagforeninger ikke på at kunne forklares ud fra insider-outsider-teori. Generelt illustrerer denne del af den kvalitative analyse et behov for yderligere undersøgelser af fagforeningers indflydelse på virksomheders deltagelse i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Sådanne undersøgelser kan også fokusere på arbejdsgiverorganisationer, som Martin (2004) i sin undersøgelse kommer frem til har betydning for virksomheders deltagelse. Som tidligere beskrevet er det dog problematisk at generalisere resultaterne af Martins undersøgelse på grund af udvælgesbias. Dette speciales resultater er desuden i overensstemmelse med det, som Ingold og Valizade (2015) kommer frem til i deres undersøgelse, hvorfor arbejdsgiverorganisationer ikke tyder på at have forklaringskraft med hensyn til deltagelse.

5.3. Diskussion af de forskellige motivers betydning for deltagelse

Et nærliggende spørgsmål på baggrund af den kvalitative, men også den kvantitative analyse vedrørende motiver, er, hvilken betydning de forskellige resultater skal tillægges. I forhold til de statistiske beregninger kan effekterne generaliseres. Det er dog begrænset i hvor høj grad, at de fundne statistiske sammenhænge kan bruges til at vurdere forklaringskraften af de to inddragede motiver i den kvantitative analyse; at virksomheder deltager for at begrænse transaktions- og lønomkostninger (motiv 3), og at fagforeninger lægger pres på virksomheder (motiv 7). Selvom virksomheder med en høj andel af ansatte dækket ved kollektiv overenskomst i signifikant højere grad deltager i den aktive arbejdsmarkedspolitik i forhold til løntilskud, fleksjob og jobnet.dk sammenlignet med firmaer med en lavere andel af overenskomstdækkede medarbejdere, betyder det ikke nødvendigvis, at forklaringen har baggrund i fagforeningers pres på virksomheder. På samme måde kan motivet udledt fra Neoklassisk økonomisk teori ikke afvises som en konsekvens af, at de fire binære logiske

regressioner ikke viser nogen statistiske sammenhæng mellem det at være i en økonomisk presset situation og at deltage ud fra de forskellige målte parametre.

Disse to motiver undersøges yderligere i den kvalitative analyse, hvor de seks resterende motiver også inddrages. Her viser tre motiver sig i højere grad end de andre at have betydning for de seks virksomheders deltagelse; motivet vedrørende human capital, motivet om personlige relationer og motivet om billigere transaktions- og lønomkostningerne. Desuden viser det sig, at kun Teknologivirksomheden og i mindre grad Dagligvarekæden, altså de store firmaer med CSR-politikker, deltager for at tage et socialt ansvar. Derudover beskriver ingen af de seks virksomhedsrepræsentanter, hverken at de deltager som et led i en markedsføringsstrategi, eller at de er blevet presset af fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer til at deltage. Dog illustreres det ud fra jobcenterrepræsentanternes udsagn, at det kan skyldes en markedsføringsstrategi, at nogle virksomheder samarbejder med jobcentre. I forlængelse heraf er de eneste to motiver, som informanterne fra virksomhederne ikke nævner, og som jobcenterrepræsentanterne ikke kan genkende med hensyn til at deltage, at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer lægger pres på virksomheder.

På denne baggrund kommer det til udtryk, at deltagende virksomheder kan have flere motiver for at deltage, og at de ikke udelukkende er motiveret af profitmaksimering, som det ellers ofte antages inden for økonomisk teori. Dette beskrives også i forbindelse med Bredgaard og Halkjærs undersøgelse (2016). Omvendt kan man dog argumentere for, at motivet om at begrænse transaktions- og lønudgifter har stor indflydelse på deltagelsen for flere af de seks virksomheder, der medvirker i dette speciale, hvorfor dette speciale netop illustrerer virksomheders store fokus på økonomi.

Med udgangspunkt i det spørgsmål, dette afsnit startede med, er udvælgelsesprocessen vedrørende Laborantvirksomheden og Energivirksomheden interessant. Det er disse virksomheders kontaktpersoner på det lokale jobcenter, der har kontaktet disse to virksomheder og fået dem til at medvirke i denne undersøgelse. Inden interviewene var der derfor en forventning om, at ville tillægge deres personlige relation på det lokale jobcenter betydning med hensyn til deltagelse. Alle otte informanter beskriver dog dette motiv som havende betydning for deltagelse, hvorfor måden disse to cases er kommet til at medvirke i denne undersøgelse ikke opfattes som en grund til at undlade at vurdere, at dette motiv i den konkrete kontekst har stor betydning for deltagelse.

Desuden kan tankegangen om analytisk generalisering (Yin, 2011) bidrage med svar på, hvilken betydning de forskellige resultater skal tillægges. Ifølge Yin er det i forbindelse med casestudier

undersøgers rolle at sammenligne resultaterne af casestudier med de forventninger, der beskrives inden for de anvendte teorier (Yin, 2011: s. 99-102). I forlængelse heraf skal det vurderes, hvordan de teoretiske forventninger og empiriske resultater ligner hinanden/adskiller sig. I den konkrete undersøgelse beskrives alle motiver som havende en eller anden grad af forklaringskraft vedrørende deltagelse undtagen motiverne om pres fra fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. På den baggrund er de empiriske resultater i overensstemmelse med de teoretiske forventninger i forhold til motiverne om, at arbejdsgivere er lemons og har svært ved at finde arbejdskraft (motiv 1), at virksomheder vil tage et socialt ansvar (motiv 2), at firmaer vil begrænse transaktions- og lønomkostninger (motiv 3), at virksomheder deltager som led i en markedsføringsstrategi (motiv 4), at firmaer gennem jobcentre kan finde ledige med den rigtige humane capital (motiv 5) og at de rekrutteringsansvarlige har stærke personlige relationer til jobcentermedarbejdere (motiv 6). Desuden adskiller de teoretiske forventninger og de empiriske resultater sig, som beskrevet, med hensyn til motiverne om, at fagforeninger lægger pres (motiv 7) og at arbejdsgiverorganisationer lægger pres (motiv 8).

Såfremt empiriske resultater underbygger teoretiske forventninger, skal det i forbindelse med casestudier, ifølge Yin, vises, hvordan resultaterne kan generaliseres til andre kontekster end den undersøgte (Yin, 2011: s. 99-102). I forlængelse heraf kan det være, at virksomheder i andre typer af kommuner end de to, som dette speciale i høj grad omfatter, deltager ud fra de samme motiver, som beskrives af disse informanter. Desuden kan det være, at de motiver, som har betydning for de udvalgte virksomheder til dette speciale, også har forklaringskraft for andre typer af virksomheders deltagelse. Fremtidig forskning må således nærmere belyse, hvilke motiver der også har forklaringskraft i andre kontekster. Dette beskrives endvidere af Yin som en måde at øge generaliserbarheden af resultater af casestudier (Yin, 2011: s. 99-102). Fremtidige undersøgelser kan desuden, som tidligere beskrevet, fokusere på fagforeningers rolle i forhold til deltagelse. Resultater fra sådanne undersøgelser må tydeliggøre, om fagforeninger lægger pres på firmaer for at deltage, som resultaterne af dette speciale ikke tyder på, at de gør, eller hvad fagforeningers rolle reelt er.

6. Konklusion

Dette speciale undersøger virksomheders deltagelse i den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark. Deltagelse indebærer i denne sammenhæng (1) rekruttering gennem jobcentre, herunder jobnet.dk, på ordinære vilkår og (2) trænings- samt aktiveringsforløb på arbejdspladsen, der ofte er støttet økonomisk af det offentlige. Disse forløb involverer i høj grad ansættelser i fleksjob, virksomhedspraktik og løntilskud. Formålet med specialet er på den ene side at karakterisere deltagende virksomheder og på den anden side at undersøge, hvilke motiver virksomheder har for at deltage. Karakteristika for deltagende virksomheder belyses ved hjælp af binær logistisk regression, hvor fire afhængige variable indgår med fokus på; (1) rekruttering gennem jobcentre, (2) rekruttering gennem jobnet.dk, (3) at have ansatte i løntilskud og (4) at have ansatte i fleksjob. Motiverne undersøges omvendt hovedsageligt ud fra kvalitative interviews med seks repræsentanter for virksomheder og to repræsentanter for jobcentre. I denne sammenhæng inddrages dog også relevante kvantitative resultater til at vurdere to motivers forklaringskraft.

De statistiske beregninger viser, at deltagende virksomheder vedrørende jobnet.dk, løntilskud og fleksjob typisk er i brancherne Offentlig Administration, Undervisning og Sundhed, hvilket underbygger eksisterende forskning. Desuden har virksomheder, der rekrutterer gennem jobnet.dk eller har ansatte i løntilskud eller fleksjob, på baggrund af regressionsudregningerne typisk en høj andel af ansatte dækket ved kollektiv overenskomst, hvilket underbygger eksisterende forskning. Derudover viser de kvantitative udregninger, at karakteristika for deltagende firmaer målt på disse tre parametre differentierer, når det gælder medarbejderes uddannelsesniveau. Deltagende virksomheder vedrørende løntilskud har en høj andel af ufaglærte eller i høj grad ansatte med en erhvervsuddannelse eller kort videregående uddannelse, mens deltagende virksomheder i forhold til fleksjob og jobnet.dk ikke i signifikant højere grad har ansatte med et andet uddannelsesniveau end en videregående uddannelse, som i denne sammenhæng er referencekategori. Med hensyn til rekruttering gennem jobcentre er det derudover svært at lave en egentlig karakteristik af de deltagende virksomheder. De eneste signifikante resultater er, at virksomheder, som rekrutterer gennem jobcentre, har en større chance for at have en høj andel af ansatte med en erhvervsuddannelse eller kort videregående uddannelse end at have en høj andel af ansatte med en videregående uddannelse og en endnu større tendens til at have høje andele af ufaglærte medarbejdere inden for virksomheder, når det altså vedrører rekruttering gennem jobcentre. Disse forskellige præsenterede karakteristika er end-

videre forbundet med en vis usikkerhed, da blandt andet andre kodninger af uafhængige og afhængige variable påvirker resultater.

Med hensyn til de statistiske beregninger inddrages resultaterne vedrørende to af de uafhængige variable i den kvalitative analyse. Den statistisk fundne sammenhæng mellem det at have en høj andel af medarbejdere dækket ved kollektiv overenskomst og at deltage på de målte parametre kan tolkes som om, at fagforeninger presser firmaer til at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik. Der findes desuden ingen signifikant sammenhæng mellem deltagelse og det at være i en økonomisk presset situation, hvorfor det ud fra den kvantitative analyse ikke tyder på, at firmaer i sådanne situationer vil deltage for at begrænse transaktions- og lønomkostninger.

Ud fra de kvalitative interviews med virksomheds- og jobcenterrepræsentanter illustreres det dog, at firmaer i høj grad gør brug af jobcentres tilbud for at begrænse transaktions- og lønomkostninger. I forlængelse heraf tyder intet på, at fagforeninger presser virksomheder til at deltage, hvorfor der ikke er overensstemmelse mellem de kvantitative og kvalitative resultater, når der analyseres på virksomhedernes motiver for at rekruttere gennem jobcentre. Dette tydeliggør, at de kvantitative resultater kan være problematiske at anvende alene til at vurdere forskellige motivers forklaringskraft. Omvendt kan man argumentere for, at de kvantitative resultater netop giver et generelt billede, mens udvælgelse af andre cases potentielt kunne ændre resultaterne af denne undersøgelse.

Endvidere tyder udsagnene fra de seks virksomhedsrepræsentanter på, at netop det økonomiske motiv om at deltage for at begrænse transaktions- og lønomkostninger i høj grad har betydning for deltagelse ligesom det at have stærke personlige relationer og at kunne få arbejdskraft gennem jobcentre med den rigtige humane kapital. Desuden viser motivet om at ville tage et socialt ansvar kun at have betydning for deltagelsen for de store virksomheder med CSR-politikker, der medvirker i interviewundersøgelsen, selvom det er mindre tydeligt for den ene af de disse større virksomheder. Derudover er der tre motiver som ikke vurderes at have forklaringskraft i forhold til nogle af de seks virksomheders deltagelse; at virksomheder deltager som led i en markedsføringsstrategi, eller at de er blevet presset af fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer til at deltage. Disse resultater underbygges overordnet ud fra jobcenterrepræsentanternes udsagn bortset fra markedsføringsstrategien, der af informanterne fra jobcentrene beskrives som et motiv for nogle virksomheders deltagelse. Jobcenterrepræsentanterne svarer også, at det kan være årsagen til, at nogle virksomheder deltager, at de er lemons og derfor kan have svært ved at finde arbejdskraft. Tilbage står to motiver som ingen af interviewpersonerne tillægger forklaringskraft i forhold til deltagelse; at fagfor-

eninger presser virksomheder til at deltage, og at arbejdsgiverorganisationer presser firmaer til at deltage. På denne baggrund illustreres det, at deltagende virksomheder kan have flere motiver for at deltage på samme tid, og at de ikke udelukkende er motiveret af økonomi, som det ellers ofte antages inden for økonomisk teori. Dette beskrives også i forbindelse med tidligere undersøgelser på området. Motivet om at begrænse transaktions- og lønudgifter har dog stor betydning for deltagelsen for flere af de seks virksomheder, der medvirker i specialet, hvorfor dette speciale også illustrerer virksomheders store fokus på økonomi.

Fremtidig forskning kan endvidere undersøge om de teoretisk udledte motiver, som ud fra denne undersøgelse har betydning med hensyn til deltagelse, også har forklaringskraft i andre typer af kommuner, end de to som dette speciale hovedsageligt omhandler. Desuden kan fremtidige undersøgelser fokusere på, om de motiver, der for de udvalgte virksomheder til dette speciale har betydning, også har forklaringskraft for andre typer af virksomheders deltagelse. Dette kan være med til at underbygge troværdigheden af dette speciales resultater. Derudover kan fremtidige undersøgelser omhandle fagforeningers rolle med hensyn til deltagelse, da denne undersøgelse ikke er i stand til at forklare, hvorfor kvantitative studier viser, at virksomheder med en høj andel af ansatte dækket ved kollektiv overenskomst i højere grad deltager end andre typer af virksomheder. I forbindelse med sådan fremtidig forskning i forhold til, hvilke motiver virksomheder har for at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik, er det i forlængelse heraf forhåbningen, at dette speciale, herunder de teoretisk udledte motiver og de fundne resultater, kan bruges som inspiration.

Endvidere håbes det også, at dette speciale opfattes som nyttigt for jobcentermedarbejdere, der ud fra denne undersøgelse kan anbefales at få skabt kontakt til virksomheder, og i denne interaktion virke professionelle samt troværdige, da personlige relationer med tillid ser ud til at påvirke virksomheders deltagelse i et stort omfang. Mere generelt kan det i forhold til beskæftigelsessystemet anbefales, at der fortsættes med at være fokus på virksomhedskontakten, som der har været med særligt Beskæftigelsesreformen og det nye tiltag med Jobservice Danmark. Som beskrevet skal denne undersøgelses resultater dog tages med forbehold, og fremtidige undersøgelser må videre undersøge betydningen af forskellige motiver for at øge den analytiske generaliserbarhed af dette speciales resultater.

7. Litteraturliste

- Ackerman, R. W. & R. A. Bauer (1976): "*Corporate social responsiveness: The modern dilemma*", Reston, Virginia: Reston Publishing Company.
- Agresti, A. & B. Finlay (2009): "*Statistical methods for the Social Sciences*", Pearson Education, 4. udgave.
- Antoft R. & H. Houlberg Salomonsen (2012): "Det Kvalitative Casestudium", i Antoft R.; M. H. Jacobsen; A. Jørgensen & S. Kristiansen (red.): *Håndværk og horisonter, Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*, Syddansk Universitetsforlag.
- Arbejdsmarkedskommissionen (2009): "*Velfærd kræver arbejde kort fortalt – Arbejdsmarkedskommissionens forslag til, hvordan de offentlige finanser kan styrkes gennem en øget arbejdsindsats*", Rapport fra Arbejdsmarkedskommissionen.
- Bacher S.; C. Buchmann; G. Carl; G. Carré; C. F. Dormann; J. Elith; J. R. García Marquéz; B. Gruber; B. Lafourcade; S. Lautenbach; P. J. Leitão ; C. McClean; T. Münkemüller; P. E. Osborne; B. Reineking; B. Schröder; A. K. Skidmore & D. Zurell. (2013): "*Collinearity: a review of methods to deal with it and a simulation study evaluating their performance*", *Ecography*, Vol. 36, Issue 1, s. 27-46.
- Beskæftigelsesministeriet (2014): "*Forlig om reform af beskæftigelsesindsatsen*".
- Beskæftigelsesministeriet (2016A): "*Jobservice Danmark*". Kan findes på:
<http://star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Virksomhedsservice-og-rekruttering/Jobservice-Danmark.aspx> (lokaliseret den 19/04/2016).
- Beskæftigelsesministeriet (2016B): "*Hvad er fleksjob*". Kan findes på:
<http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Fleksjob/Hvad-er-fleksjob.aspx> (lokaliseret den (29/05/2016).
- Becker, G. S. (1964): "*Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*", National Bureau of Economic Reseach, New York.
- Bredgaard, T. (2004): "*Virksomhedernes sociale ansvar – fra offentlig politik til virksomhedspolitik*", Ph.d. – afhandling: Institut for Økonomi: Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet.

- Bredgaard, T. (Forthcoming): *"Employers and Active Labour Market Policies"*.
- Bredgaard, T. & J. L. Halkjær (2015): "Arbejdsgivere og Flexicurity" i Bredgaard, T & P. Kongshøj Madsen (red.): *Dansk Flexicurity – Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, Hans Reitzels Forlag 1. udgave 1. oplag.
- Bredgaard, T & J. L. Halkjær (2016): *"Employers and the Implementation of Active Labor Market Policies"*, Nordic journal of working life studies, Vol. 6, nr. 1.
- Bredgaard, T.; J. Ingold & D. Valizade (Forthcoming): *"The 'missing link' in active labour market policies? Comparing 'employer engagement' in the UK and Denmark"*.
- Bredgaard, T. & J. Ingold (2016): *"The 'missing link' in active labour market policies? Comparing 'employer engagement' in the UK and Denmark"*, præsenteret ved ESPAnet, Oslo, Norge.
- Bredgaard, T. & P. Kongshøj Madsen (2015): "Appendiks om Obel-undersøgelsen: lønmodtager- og arbejdsgiversurvey", i Bredgaard, T & P. Kongshøj Madsen (red.): *Dansk Flexicurity – Fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, Hans Reitzels Forlag 1. udgave, 1. oplag.
- Bryman, A. (2012): *"Social Research Methods"*, Oxford University Press.
- Cabi (2016): "Skånejob". Kan findes på: <http://www.cabiweb.dk/skaanejob/> (lokaliseret den 13/05/2016).
- Carroll, A. B. (1979): "A three-dimensional conceptual model of corporate social performance", *Academy of Management Review* (4), s. 497-505.
- Carsten-Koch-Udvalget (2014): *"Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats - Veje til job – en arbejdsmarkedsindsats med mening"*, Rapport fra Carsten-Koch-Udvalget.
- Carsten-Koch-Udvalget (2015): *"Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats – Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet"*, Rapport fra Carsten-Koch-Udvalget.
- Clasen, J. & D. Clegg (2012): "Adapting Labour Market Policy to a Transformed Employment Structure: The Politics of the 'Triple Integration'", i Bonoli, G. & D. Natali (red.): *The Politics of the New Welfare State*, Oxford University Press, Storbritannien.

- Frederick, W. C. (1994): "*From CSRI to CSR2 – The maturing of business-and-society thought*", *Business and Society*, 33(2), s. 150-164.
- Friedman, M. (1962): "*Capitalism and freedom*", University of Chicago Press, 3. udgave 2002.
- Gelman, A. (2007): "*Struggles with Survey Weighting and Regression Modeling*", *Statistical Science* 2007, Vol. 22, Nr. 2, s. 152-164.
- Gouldner, W. A. (1960): "*The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement*", *American Sociological Review*, Vol. 25, No. 2, s. 161-178.
- Hall, P. A. & D. Soskice (2001): "An introduction to Varieties of Capitalism", i Hall, P. A. & D. Soskice (red): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Holt, H. (1998): "*En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar*", SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, København.
- Holt, H.; V. Jakobsen & S. Jensen (2013): "*Virksomheders Sociale Engagement*", SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, København.
- Holt, H.; S. Jensen; L. B. Thomsen & F. Thuesen (2011): "*Virksomheders Sociale Engagment*", SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, København.
- Hosmer, W. D; S. Lemeshow & R. X. Sturdivant (2013): "*Applied Logistic Regression*", John Wiley and Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Howard Grøn, C. & H. Foss Hansen (2011): "Organisationers indre liv i et rationelt perspektiv", i Berg-Sørensen, A.; C. Howard Grøn & H. Foss Hansen: *Organiseringen af den offentlige sektor - Grundbog i offentlig forvaltning*, Hans Reitzels Forlag, København, s. 45-74.
- Ibsen, F. (1999): "*Er det rationelt for virksomheder at påtage sig et socialt ansvar?*", *Tidsskrift for Arbejdsliv* 1(2), s. 35-45.
- Ingold, J. & M. Stuart (2014A): "*The Demand-Side of Active Labour Market Policies: A Regional Study of Employer Engagement in the Work Programme*", *Journal of Social Policy* vol. 44, issue 03, s. 443-462.

- Ingold, J. & M. Stuart (2014B): "*Employer engagement in the Work Programme*", CERIC Policy Report nr. 5, Leeds.
- Ingold, J. & D. Valizade (2015): "*Employer engagement in active labour market policies in the UK and Denmark: a survey of employers*", CERIC Policy Report nr. 6, Leeds.
- Jakobsen, V.; S. Jensen & M. Larsen (2015): "*Virksomheders Social Engagement*", SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, København.
- Jespersen, J (2004): "Den økonomiske teoris historie", i Estrup, H, J. Jespersen & P. Nielsen (red.): "*Den økonomiske teoris historie – en introduktion*" Jurist og Økonomforbundetsforlag, 1. Udgave, Danmark.
- Jick, T. D. (1979): "*Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action*", Administrative Science Quarterly, Vol. 24, Nr. 4, Qualitative Methodology, s. 602-611.
- Jobindsats.dk (2016A): www.jobindsats.dk, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Jobindsats.dk (2016B): "*Ministerens beskæftigelsesmål – Samarbejdsgrad mellem jobcentre og virksomheder*", Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Kan findes på: <http://www.jobindsats.dk/jobindsats/Hjaelp/InfoOmMaalinger/Y21/MM10.aspx> (lokaliseret den 13/05/2016).
- Jobnet.dk (2016): "*Fakta om Jobcentrenes tilbud*", oversigt over tilbud, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Kan findes på: <https://info.jobnet.dk/arbejdsgiver/fakta-om-jobcentrenes-tilbud> (lokaliseret den 13/05/2016).
- Jørgensen, M. S. (2004): "*Virksomheders Sociale Engagement*", SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd, København.
- Korpi, W. (1974): "*Conflict, Power and Relative Deprivation*", American Political Science Review, Vol. 68, Issue 04, s. 1569-1578.
- Korpi, W. (2006): "*Power Resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism – Protagonists, Consenters and Antagonists*", World Politics 58 s. 167-206.
- Larsen, F. (2009): "*Kommunal beskæftigelsespolitik*", Frydenlund Academic, 1. udgave, 1. oplag.

- Larsen, C. A & P. Vesan (2012): "*Why Public Employment Services Always Fail. Double-sided Asymmetric Information and the Replacement of Low-skill Workers in six European Countries*", Public Administration vol. 90 issue 2, s. 466-479.
- Larsen, C. A & J. J. Pedersen (2009): "*Ledighedsparadokset: Information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*", Frydenlund.
- Lindbeck, A. & D. Snower (1986): "*Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations*", i American Economic Review.
- Martin, C. J. (2001): "*Stuck in Neutral – Business and the Politics of Human Capital Investment Policy*", Princeton University Press, New Jersey.
- Martin, C. J. (2004): "*Reinventing welfare Regimes: Employers and the implementation of Active Social Policy*", Cambridge University Press.
- Martin, C. J. (2005): "*Corporatism from the Firm Perspective: Employers and Social Policy in Denmark and Britain*", British Journal of Political Science, Vol. 35, issue 1, s. 127-148.
- Martin, C.J. & D. Swank (2012): "*The Political Construction of Business Interests: Coordination Growth and Equality*", Cambridge University Press, New York.
- Mincer, J. (1981): "*Human Capital and Economic Growth*", Working Paper nr. 803, National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1993): "*Studies in Human Capital – Collected Essays of Jacob Mincer, Volume 1*", Edward Elgar Publishing Limited, England.
- Nelson, M. (2013): "*Revisiting the role of business in welfare state politics: Neocorporatist versus firm-level organization and their divergent influence on employer support for social policies*", Comparative European Politics Vol. 11(1), s. 22-48, Nacmillian Publishers Ltd.
- Nielsen, K. (2005): "Introduktion: institutionelle tilgange inden for samfundsvidenskaberne", i: Nielsen, K. (red.) *Institutionel teori – en tværfaglig introduktion*, Roskilde Universitetsforlag, 2. udgave.
- Olson, M. (1965): "*The logic of collective action: public goods and the theory of groups*", Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.

- Peck, J. (1998): "*Workfare: a geopolitical etymology*", Environment and Planning, volume 16, s. 133-161.
- Rosholm, M. & M. Svarer (2011): "*Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik*", Analyse for Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Schmitter, P. C. (1981): "Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe and North America", i Berger, S. (red.) *Organizing interests in Western Europe*, Cambridge University Press.
- Simon, H. A. (1945): "*Administrative behaviour*", Free Press, New York.
- STAR (2016A): "*Virksomhedsrettede redskaber*", Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Kan findes på: <http://star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Virksomhedsrettede-redskaber.aspx> (lokaliseret den 13/05/2016).
- STAR (2016B): "*Opkvalificeringsjob – fleksibel rekruttering til virksomhedens specifikke opgaver*", Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Kan findes på: http://star.dk/~media/AmsRegionSite/SydDanmark/Indsatsomraede%20akutpakken/Phoner_kampagne/Opkvalificeringsjobpdf.ashx (lokaliseret den 13/05/2016).
- Torfiing, J. (2004): "*Det Stille Sporskifte i Velfærdsstaten. En Diskursteoretisk Beslutningsprocesanalyse*", Magtudredningen, Aarhus Universitetsforlag.
- Tufte, P. A. (2000): "*En intuitiv innføring i logistisk regresjon*", Arbejdsnotat nr. 8, Statens Institut for Forbruksforskning.
- Varian, H. R. (2006): "*Intermediate Microeconomics*", University of California at Berkeley, 7. Udgave.
- Yin, R. K. (2011): "*Qualitative research from Start to Finish*", The Guilford Press, New York.

8. Bilagsoversigt

(Alle bilag er på den vedlagte CD)

Bilag 1: Deltagelse gennem forskellige ordninger

Bilag 2: Datasæt og syntax

Bilag 3: Interview med informant fra Det Store Jobcenter

Bilag 4: Interview med informant fra Det Lille Jobcenter

Bilag 5: Interview med informant fra Energivirksomhed

Bilag 6: Interview med informant fra Laborantvirksomhed

Bilag 7: Interview med informant fra Produktionsvirksomhed

Bilag 8: Interview med informant fra Handelsgymnasium

Bilag 9: Interview med informant fra Teknologivirksomhed

Bilag 10: Interview med informant fra Dagligvarekæde

Bilag 11: Interviewguide – virksomheder

Bilag 12: Interviewguide - jobcentre

Bilag 13: Beskrivelse af variable inddraget ved regressionsberegninger

Bilag 14: Vægtede logistiske regressioner