

Et inkluderende arbejdsliv

Kamp, Annette; Hansen, Agnete Meldgaard; Madsen, Mikkel Bo

Published in:
Tidsskrift for Arbejdsliv

Publication date:
2024

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Kamp, A., Hansen, A. M., & Madsen, M. B. (2024). Et inkluderende arbejdsliv. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(2), 5-7. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/150101>

General rights

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

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

Take down policy

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

Indledning

Et inkluderende arbejdsliv

Arbejdspladser er blandt de mest centrale institutioner for samfundsmæssig inklusion. Deltagelse i arbejde og arbejdsliv er på mange måder definerende for, hvem vi er, og for hvordan vi oplever at høre til i samfundet. På samme tid rummer arbejdspladser og arbejdsliv også risici for belastning og eksklusion, og udviklingen i krav og kompetencer giver løbende udfordringer for samspillet mellem arbejde og privatliv. Nye teknologier, forandrede samarbejdsformer og evige effektiviseringer kalder på løbende tilpasninger mellem arbejdsplads og ansatte, og mange på arbejdsmarkedet oplever udfordringer og utryghed i forandringerne – ikke mindst når de rammes af sygdom, nedslidning eller udfordringer i familien, der på forskellige måder kan udfordre arbejdsevne og ressourcer midlertidigt eller varigt.

Som diversitetsforskningen peger på, er det dog ikke kun forhold, der handler om arbejdsevne, der kan føre til eksklusion i arbejdslivet. Andetgørelse, diskrimination og stigmatisering på grundlag af alder, køn, seksuel orientering og fysiske eller psykiske udfordringer er også vigtige faktorer, som må adresseres (Christensen m.fl., 2024).

Op mod 200.000 mennesker er mere eller mindre permanent ikke i stand til at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet, og slet ikke på egen hånd (Reformkommissionen, 2023). Der er tale om en sammensat gruppe af mennesker med komplekse sociale og helbreds-mæssige udfordringer eller handicap og med begrænsninger i arbejdsevnen på forskellige måder, og det er grupper, der systematisk

sorteres fra i rekrutteringsprocesser på det ordinære arbejdsmarked.

Forskningen omkring inklusion (og eksklusion) i arbejdslivet har været tilbøjelig til at følge opdelinger fra politik og indsats. En del af forskningen har fokuseret på beskæftigelses-effekter af enkeltstående indsats over for ledige (Card et al., 2018). Anden forskning har fokuseret på forskellige virkemidler til at øge virksomhedernes sociale engagement (Ingold & McGurk, 2023), offentlige støtteordninger (fx flexjobs) (Larsen et al., 2021) eller betydningen af ledelse og organisation (Enehaug et al., 2022). Endelig er der forskning, der tager udgangspunkt i bestemte grupper, som fx mennesker med psykiske eller fysiske problemer, eller mennesker som på forskellige måder er minoriserede, og undersøger deres oplevelser, identitet og strategier i forhold til rekruttering og fastholdelse (fx Frøylund, 2019; Elraz, 2018)

I de seneste år har der været et stigende fokus på at udvikle mere rummelige virksomheder, med en antagelse om at virksomheder, der qua deres systematiske og vedvarende arbejde med at inkludere mennesker med forskellige styrker og problemer, også bliver arbejdspladser karakteriseret ved trivsel og godt arbejdsmiljø. Dette har også været rammen om en del nyere forskning, som beskæftiger sig med virksomhedens inkluderende praksisser og deres indlejring i ledelse, organisation og kultur (Dall et al., 2023; Enehaug et al., 2022; Shore et al., 2018).

Dette temanummer bidrager til at belyse et voksende, men stadig ret spredt forsknings-

felt med fokus på inkluderende praksisser på arbejdspladser. Nummeret omfatter således en reviewartikel, som giver os et overblik over forskningen på feltet, samt fire artikler der på forskellig vis tager fat i in- og eksklusionsprocesser i arbejdslivet.

I den første artikel, *"Virksomheders inklusionskapacitet. Bidrag til udvikling af et begreb og et forskningsfelt"*, tager Mikkel Bo Madsen, Tanja Dall og Flemming Larsen udgangspunkt i et større litteratur-review om udviklingen af inklusionskapacitet på arbejdsmarkedet. Med afsæt i dette udvikler de et nyt begreb og en teoretisk model for, hvad inklusionskapacitet er, og hvordan virksomheder kan øge deres inklusionskapacitet. Derudover giver forfatterne deres bud på, hvordan praktisk orienteret arbejdsinklusion kan bidrage til udviklingen af et mere inkluderende arbejdsmarked.

I de tre efterfølgende artikler er blikket rettet mod beskæftigelsesmedarbejderes, virksomhedsmentoreres, arbejdsgiveres, medarbejderes og lediges forståelser, problematiseringer og løsningsmodeller for inklusion.

I artiklen *"Virksomhedsmentorer som bro til arbejdspladssinklusion"* undersøger Claus Brygger Jacobi, hvordan virksomhedsmentorer på private virksomheder i samarbejde med udsatte ledige og en personlig jobformidler fra kommunen sammen kan udvikle betingelser for inklusion på arbejdspladsen. Artiklen belyser især virksomhedsmentorernes rolle i inklusionsprocessen og peger særligt på håndtering af dilemmaer mellem virksomhedernes økonomiske interesser og de udsattes behov for særlige hensyn på arbejdspladsen.

Den næste artikel *"Arbejdsinklusion af personer med et mobilitetshandicap fra et arbejdsgiverperspektiv"* belyser arbejdsgivernes rekrutterings- og fastholdelsespraksis. Forfatterne, Julia Salado-Rasmussen og Stella Mia Sieling-Monas, undersøger arbejdsgivernes motiver og beslutningsprocesser og peger på, hvordan forløbene, hvor personer med mobilitetshandicap ansættes, forudsætter

fleksibilitet og handlekraft fra både jobcenter, arbejdsgiver og medarbejder for at kunne imødekomme de individuelle behov i de konkrete ansættelser. Deres undersøgelse understreger desuden, hvordan forløbet potentielt sætter medarbejderne i en sårbar position.

I artiklen *"Mere end et match? Hvordan de rette match opleves og udvikles i ikke-jobparates virksomhedsforløb"* belyser Esben Højmark, hvordan inklusion i arbejdslivet i form af "job-match" mellem virksomheder og ledige i virksomhedsforløb opleves af beskæftigelsesmedarbejdere, arbejdsgivere og ledige. Artiklen udvikler en typologi over forskellige typer job-match: formåls-, kompetence- og relationsmatch, og viser, hvordan disse match ikke blot opstår, men aktivt skabes gennem tilpasnings- og matchingprocesser på virksomheder.

Nummerets sidste artikel, *"Forhandling af in- og eksklusioner: racialt minoriserede kvinders erfaringer på de danske arbejdspladser"*, af Trine Madsen Dagø og Jin Hui Li, har sit udgangspunkt i diversitetsforskningen, og den beskæftiger sig med kvinders erfaringer med racial og kønnet diskrimination i arbejdslivet. Artiklen viser, hvordan kvinder i meget forskellige jobs udsættes for diskrimination og sætter fokus på deres individuelle strategier rettet mod at bevare værdighed og muligheder for at udfolde deres faglige potentiale. Dermed kompletterer artiklen med sit fokus på minorisering dette temanummer om et inkluderende arbejdsliv og bidrager ligesom de øvrige artikler til en forståelse af de dynamikker og processer i arbejdslivet, der bidrager til in- og eksklusion.

Temanummeret afsluttes med en kronik af Hans-Christian Christiansen og Gitte Rose, *"Skærme, samarbejde og inklusion på hybride arbejdspladser"*. Kronikken stiller med skarpt på, hvordan det moderne arbejdslivs nyeste trend, det hybride arbejde, påvirker relationer, fællesskaber og trivsel på arbejdet.

Dette nummer er støttet af TRYG Fonden som et led i fondens satsning på forskning i arbejdsliv.

God læselyst
Annette Kamp, Agnete Meldgaard Hansen &
Mikkel Bo Madsen
Temareaktion

REFERENCER

- Card, D., Kluge, J., & Weber, A. (2018). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931.
<https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>
- Christensen, J. F., Guschke, B., & Muhr, S. L. (2024). Norm-critical Leadership. In D. Knights, H. Liu, O. Smolović-Jones, & S. Wilson (Eds.), *The Routledge Critical Companion to Leadership Studies* (pp. 426–438). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003363125-39>
- Dall, T., Madsen, M. B., Larsen, F., & Dokkedal, A. A. (2023). *Udviklingen af inklusionskapacitet på arbejdsmarkedet. Et trygt arbejdsliv - nu og i fremtiden. Delanalyse 3*. Aalborg Universitet & Trygfonden.
- Elraz H. (2018). Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. *Human Relations*, 71, 722–741
- Enehaug, H., Spjellkavik, Ø., Falkum, E., & Frøyland, K. (2022). Workplace Inclusion Competence and Employer Engagement. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(1), 71–93.
<https://doi.org/10.18291/njwls.128260>
- Frøyland, K. (2019). Vital tasks and roles of front-line workers facilitating job inclusion of vulnerable youth. *European Journal of Social Work*, 22(4), 563–574.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1423547>
- Ingold, J., & McGurk, P. (Eds.). (2023). *Employer Engagement. Making Active Labour Market Policies Work*. Bristol University Press.
<https://doi.org/10.2307/jj.455863>
- Larsen, M., Jakobsen, V., & Mikkelsen, C. H. (2021). *Handicap og beskæftigelse 2020. Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse*. VIVE - Viden til Velfærd. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Reformkommissionen. (2023). *Nye veje for udsatte unge og voksne. Nye reformveje 3*. Reformkommissionen.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 117–133.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2008.10.004>