Incita Arbejdsgiveranalyse 2026

På job med særlige behov. Status på det rummelige arbejdsmarked.

INCITA

Kolofon

Titel

Incita Arbejdsgiveranalyse 2026
På job med særlige behov. Status på det rummelige arbejdsmarked.

Udgiver

Fonden Incita

Udgave

11. udgave, 2026

Om analysen

Incita Arbejdsgiveranalyse 2026 er udarbejdet af Fonden Incita og bygger på besvarelser fra arbejdsgivere i Region Hovedstaden, Region Midtjylland og Region Sjælland.

Foto og billedmateriale

Fotos og billedmateriale tilhører Fonden Incita, medmindre andet er angivet.

Layout og grafisk produktion

Fonden Incita

Rettigheder

Indholdet må citeres med tydelig kildeangivelse. Gengivelse af større dele af materialet eller brug af billeder kræver forudgående aftale med Fonden Incita.

Kontakt

Se kontaktoplysninger og rettigheder på bagsiden.

Indholdsfortegnelse

Om Incita 01

Om Incita Arbejdsgiveranalyse 01

Ansættelse på særlige vilkår & kandidater med særlige behov 02

Unge med særlige behov 32

Autistiske medarbejdere 41

Bæredygtighed og social ansvarlighed 47

Nyt Forskningsprojekt - arbejdsinklusion af unge med autisme 50

Kontaktinfo – rettigheder 51

Svarkategorier som "ved ikke" og andre uspecificerede svar indgår som udgangspunkt ikke i tabellerne, da de ikke bidrager med konkret information til analysen. Udeladelsen er med til at skabe et tydeligere billede af resultaterne for de enkelte spørgsmål. Ved sammenligning med tidligere arbejdsgiveranalyser, hvor disse svar er medtaget, kan mindre forskelle i fordelinger derfor forekomme.

INCITA

Om Incita

Fonden Incita har siden 1966 hjulpet mennesker med at udvikle kompetencer, så de kan leve et aktivt og ligeværdigt liv, som del af fællesskabet.
Som erhvervsdrivende fond er Incita forpligtet til at geninvestere et eventuelt overskud i Fondens formål.
I 2022 blev Fonden Center for Autisme en del af Incita og fik dermed mulighed for at fortsætte sin mission om at øge trivsel og selvstændighed for mennesker med autisme.
Den samlede fond leverer velfærdsløsninger, der er bæredygtige både økonomiske og socialt - for samfundet og for den enkelte. Det gør vi sammen med kommuner, virksomheder og civilsamfund. Vores medarbejdere er fagspecialister og motiveres af at gøre en forskel, når udfordringer står i vejen for at den enkelte bliver integreret eller fastholdt på det rummelige arbejdsmarked.
Fonden Incita er en socialøkonomisk virksomhed med en vision om at gøre arbejdsmarkedet og uddannelsessektoren mere rummelig og tilgængelig – både i Incita og gennem partnerskaber med andre

Incita Arbejdsgiveranalyse

Fonden udarbejder hvert år Incita Arbejdsgiveranalyse, som er med til at tilvejebringe ny viden om danske arbejdsgiveres holdning til at ansætte medarbejdere med særlige behov samt kendskab til ansættelser på særlige vilkår. Incita Arbejdsgiveranalyse 2026 bygger på 585 besvarelser fra virksomheder med op til 200 ansatte i Region Hovedstaden, Midtjylland og Sjælland. Analysen er baseret på svar fra respondenter, som angiver at være med til at træffe beslutninger om ansættelser. De små og mellemstore virksomheder er en vigtig gruppe af samarbejdspartnere for Fonden Incita og Center for Autisme i bestræbelserne på, at flere mennesker med særlige behov bliver en del af fællesskabet på arbejdsmarkedet. Incita Arbejdsgiveranalyse udkom første gang i 2016.

Svarkategorier som "ved ikke" og andre uspecificerede svar indgår som udgangspunkt ikke i tabellerne, da de ikke bidrager med konkret information til analysen. Udeladelsen er med til at skabe et tydeligere billede af resultaterne for de enkelte spørgsmål. Ved sammenligning med tidligere arbejdsgiveranalyser, hvor disse svar er medtaget, kan mindre forskelle i fordelinger derfor forekomme.

Ansættelse på særlige vilkår & kandidater med særlige behov

Introduktion til afsnittet ansættelser på særlige vilkår & kandidater med særlige behov

Vi har brug for alle gode kræfter på arbejdsmarkedet. Trods international krise er der jobvækst og lav arbejdsløshed i Danmark, og det duer ikke, at visse grupper sorteres fra allerede inden jobsamtalen. Regeringen har vedtaget en handicappolitisk handleplan: Målet er, at 15.000 flere med handicap skal være i beskæftigelse i 2030. Fonden Incita arbejder for, at flere får et aktivt og selvstændigt liv som del af fællesskabet fx på arbejdsmarkedet. Det gør vi dels i det daglige i vores tilbud og indsatser – og dels ved at udbrede viden. Fordi viden fremmer forståelsen.

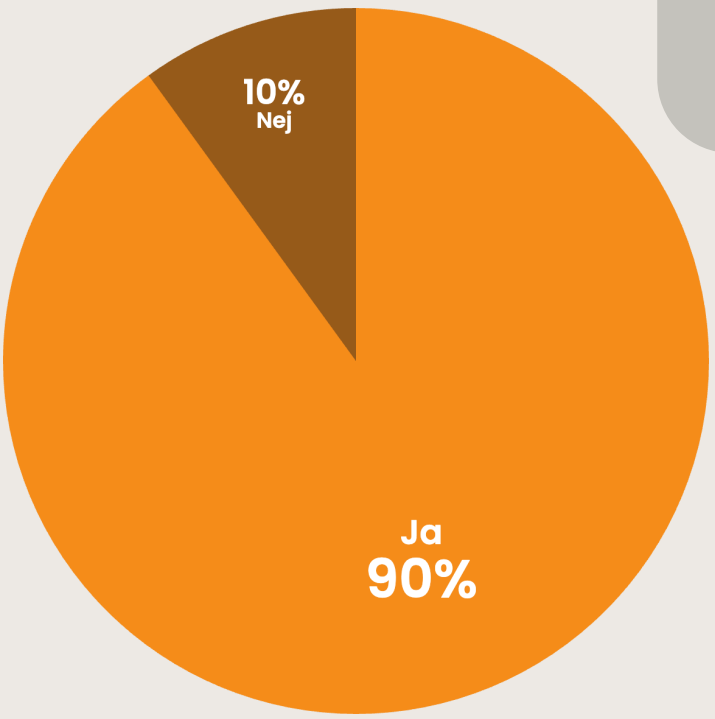
Konklusion til afsnittet ansættelser på særlige vilkår & kandidater med særlige behov

Når danske arbejdsgivere i 2026 skal pege på, hvad der vejer tungest ved en ansættelse på særlige vilkår, er svaret klart: Motivation! Faktisk angiver blot 11%, at det vigtigste er kompetencer, når der skal indgås aftale om en praktik til et menneske med særlige behov. Ved lønnet ansættelse nævner 40% kompetencer som vigtigst, så følger motivation (30%) og mødestabilitet (13%). I 2026 kender langt de fleste arbejdsgivere til fleksjob (90%). Til gengæld bruger kun 14% af arbejdsgiverne de handicapkompenserende ordninger og næsten halvdelen af arbejdsgiverne kender end ikke til dem. Det er problematisk, at så mange arbejdsgivere slet ikke er klar over, at de kan få hjælp til fx indretning, personlig assistance eller mentorstøtte.

"I langt de fleste tilfælde har det været en meget positiv og uproblematisk oplevelse at have en medarbejder ansat med særlige behov. De bidrager til arbejdspladsens identitet, og gør arbejdspladsen mangfoldig. På den måde afspejler det samfundet, som vi arbejder ud i."
– Arbejdsgiver i Incita Arbejdsgiveranalyse 2026

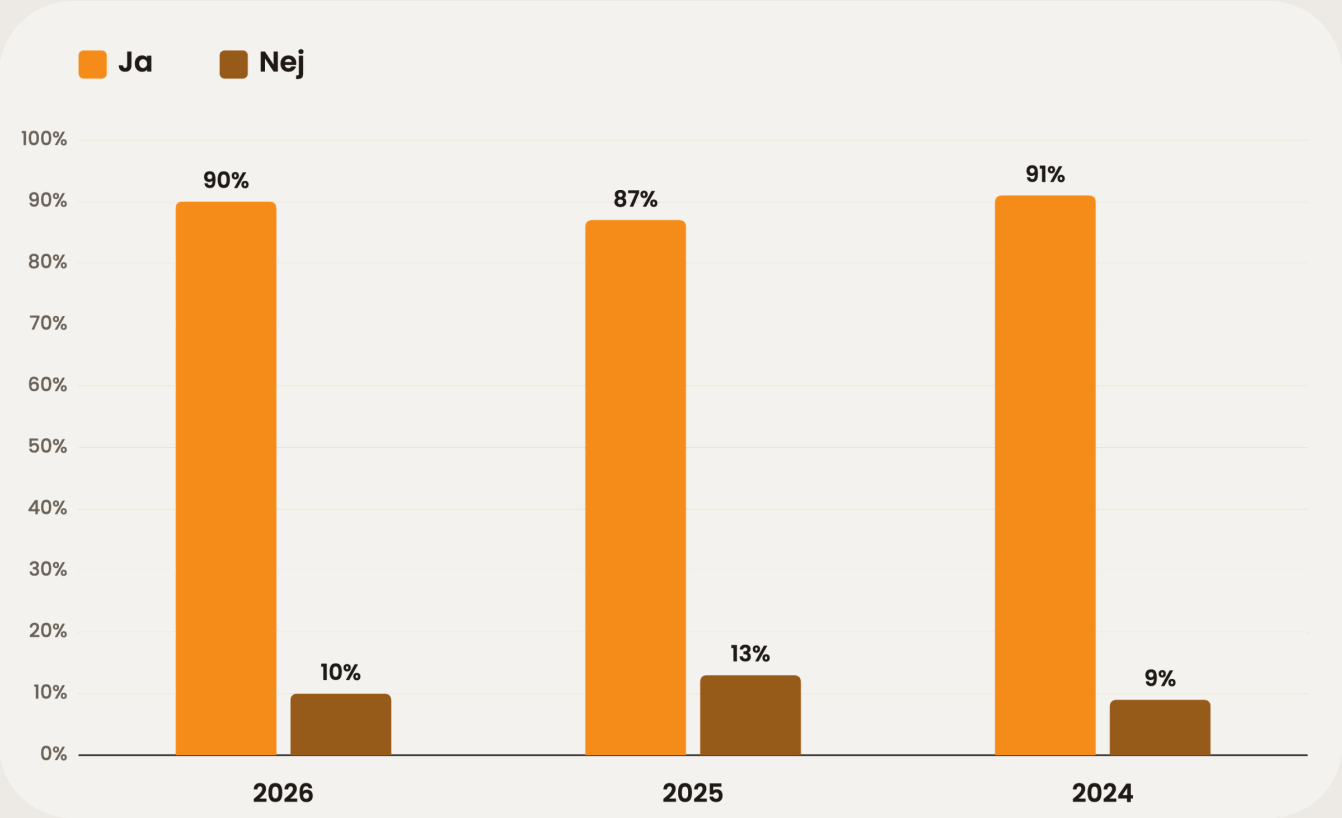
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Er du bekendt med fleksjob?
N. 463 (2026)



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

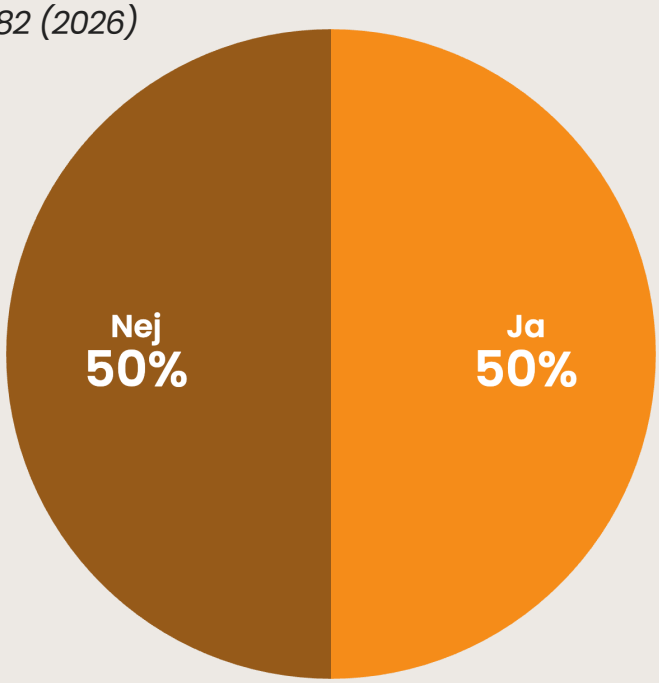
Er du bekendt med fleksjob? – Udvikling de seneste 3 år



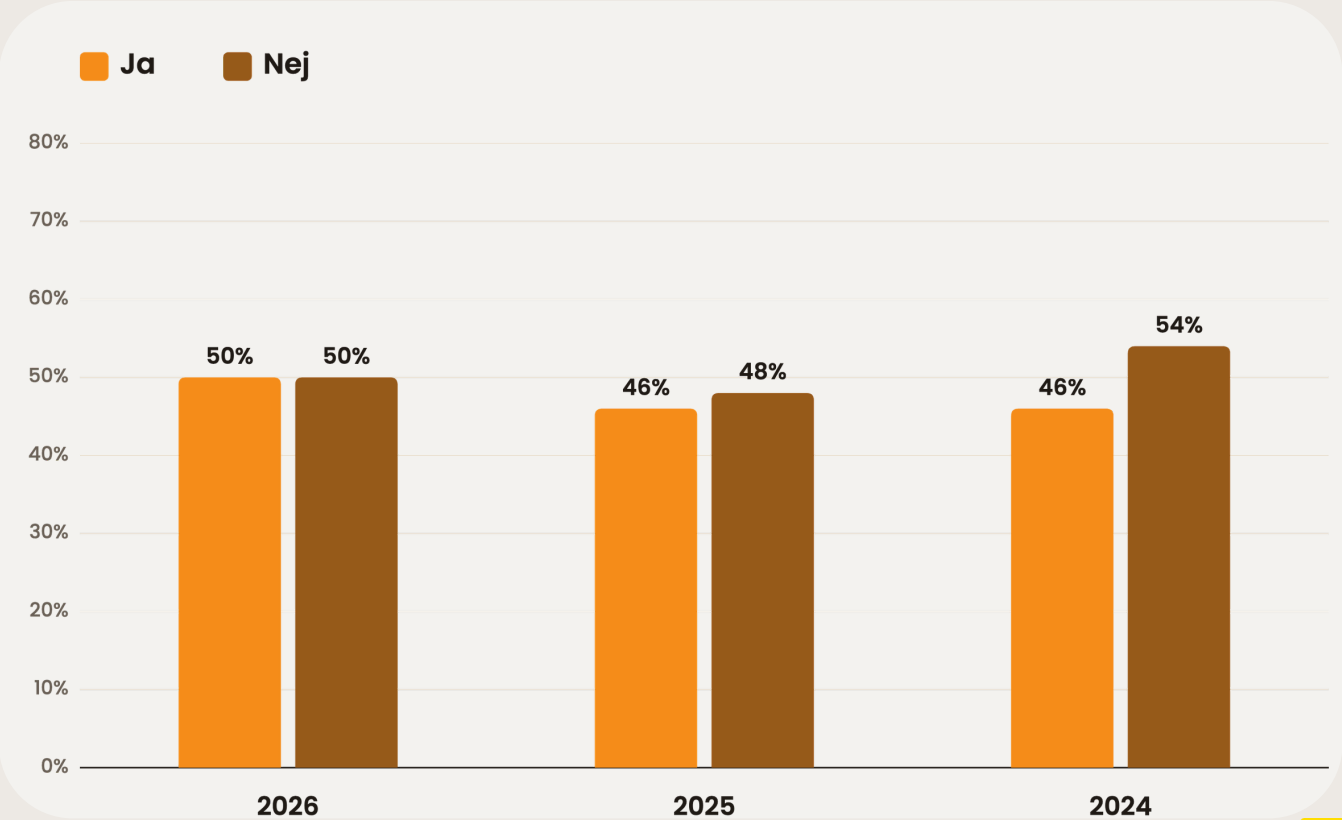
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 582 (2026)



Har jeres arbejdsplads inden for det seneste år haft ansatte i fleksjob? – Udvikling de seneste 3 år

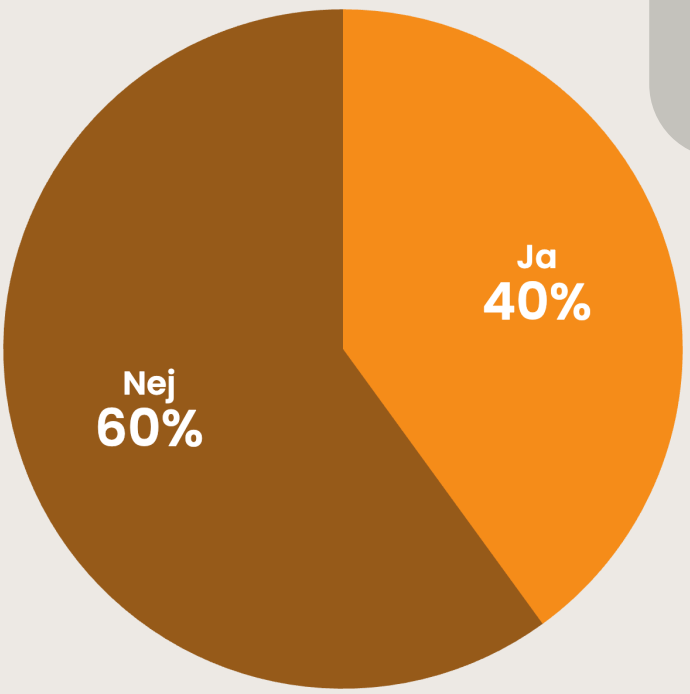


Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

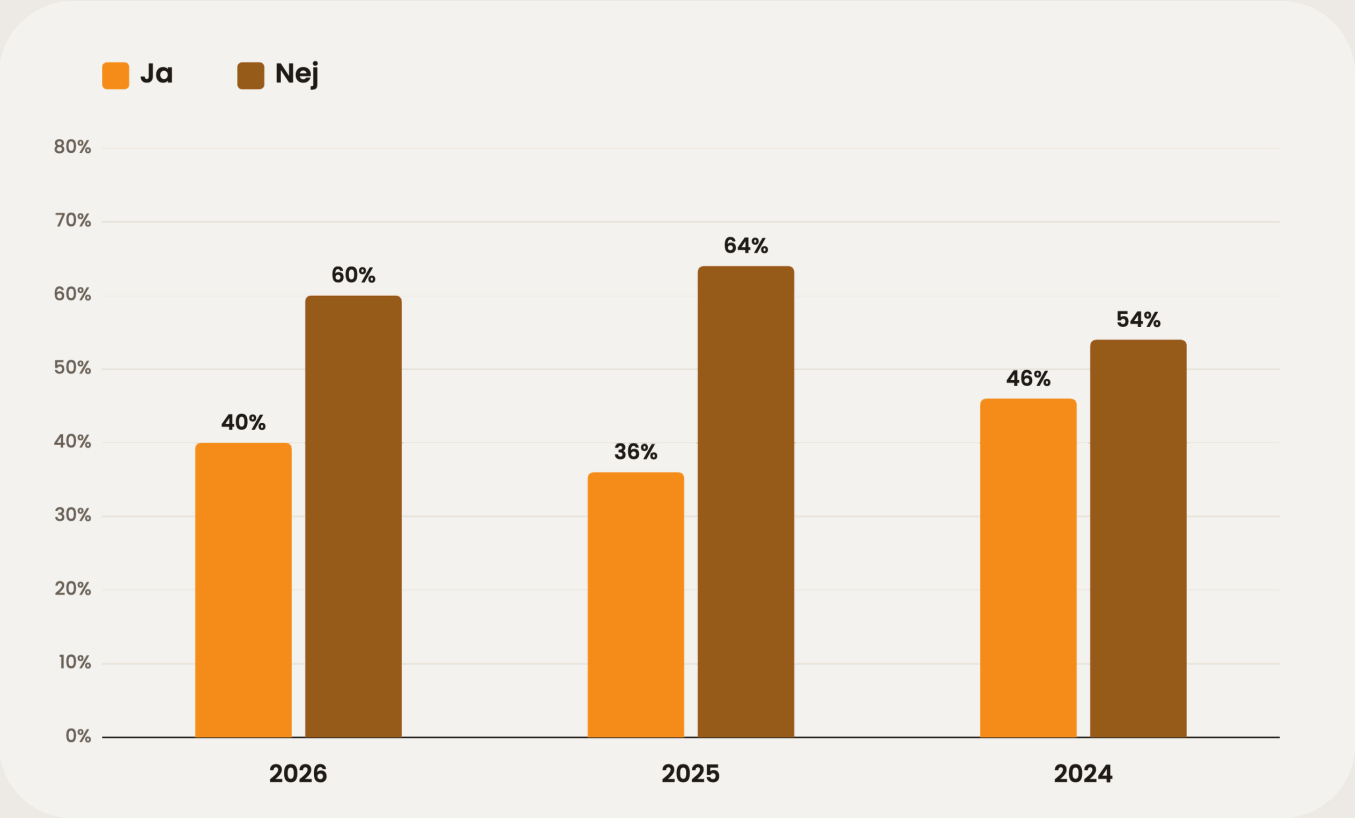
Er du bekendt med småjob?

N. 463 (2026)

ⓘ Et småjob er typisk henvendt til dem, der får kontanthjælp, uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse, men som i øjeblikket ikke er i stand til at varetage et job på 37 timer.



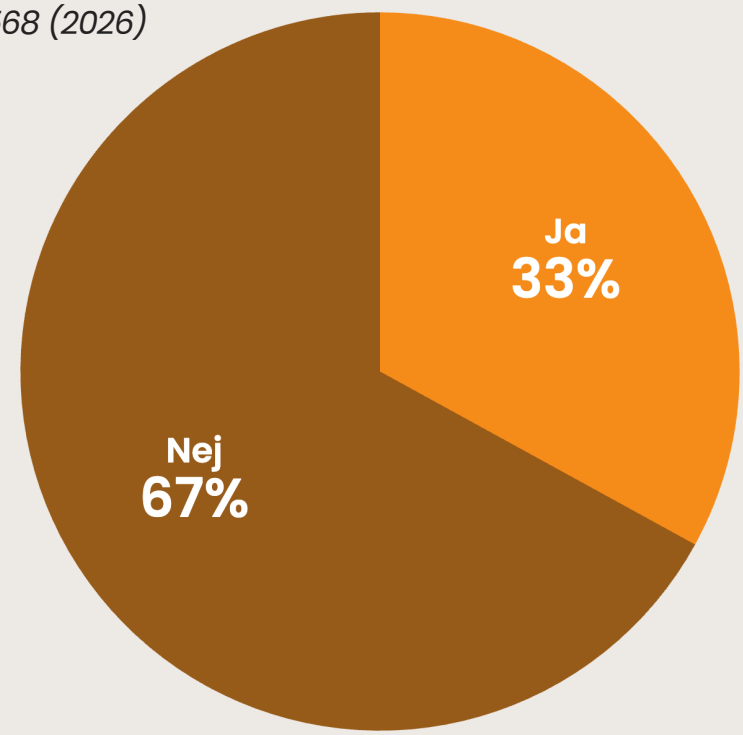
Er du bekendt med småjob? – Udvikling de seneste 3 år



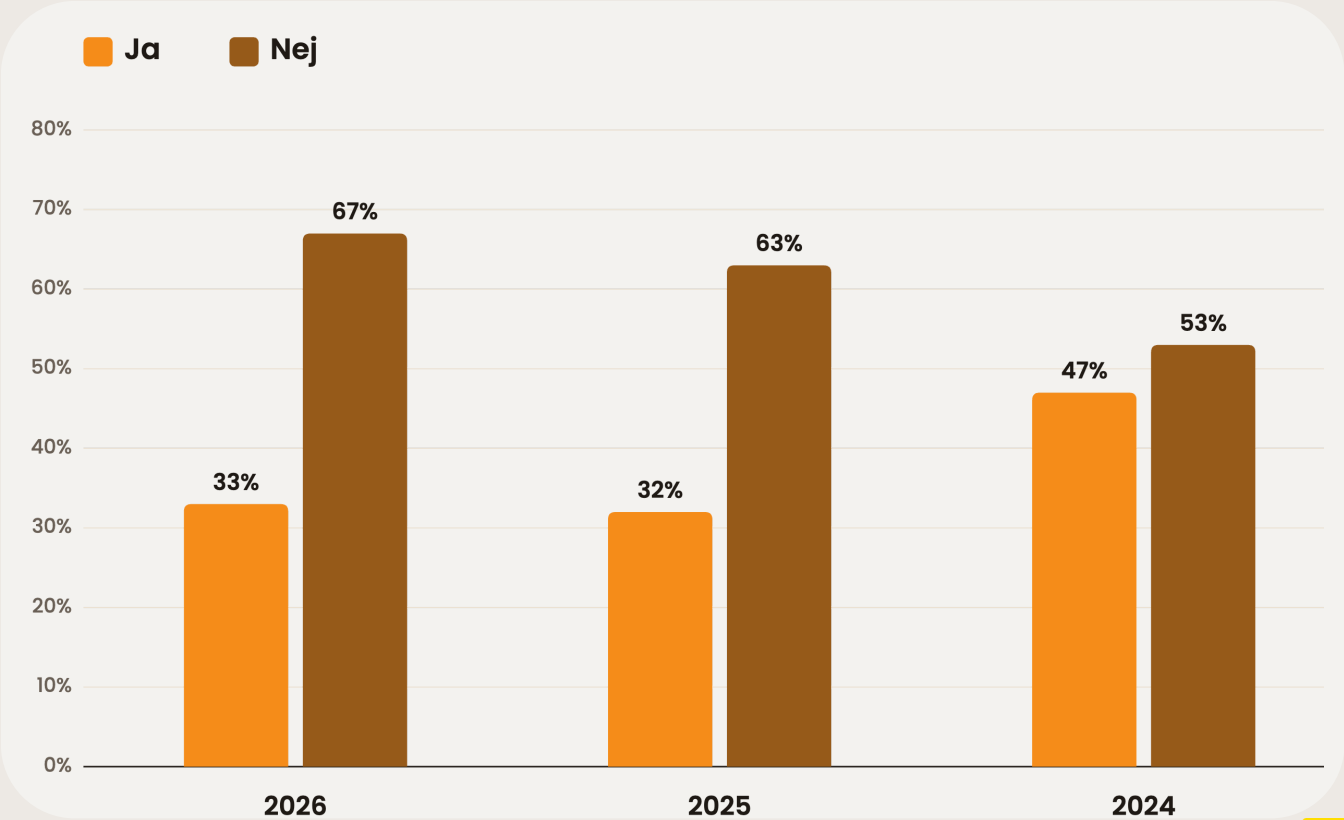
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 568 (2026)



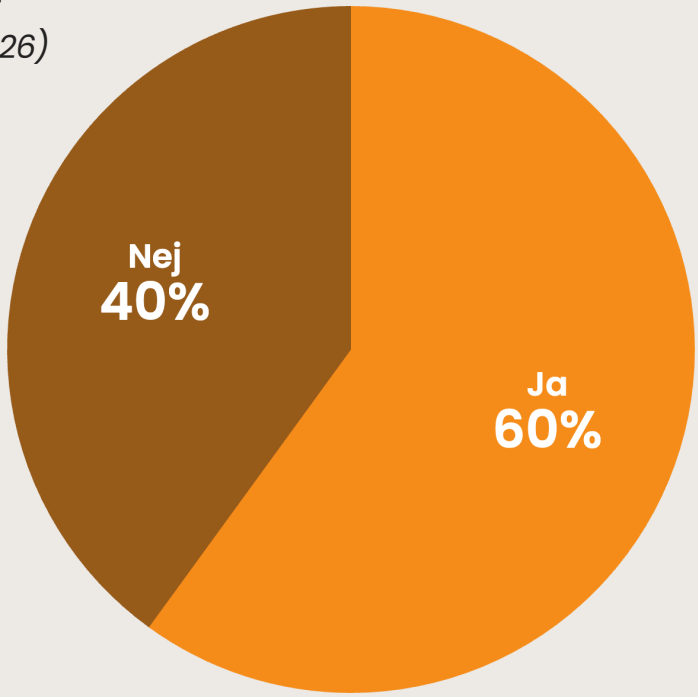
Har jeres arbejdsplads inden for det seneste år haft ansatte i småjob? – Udvikling de seneste 3 år



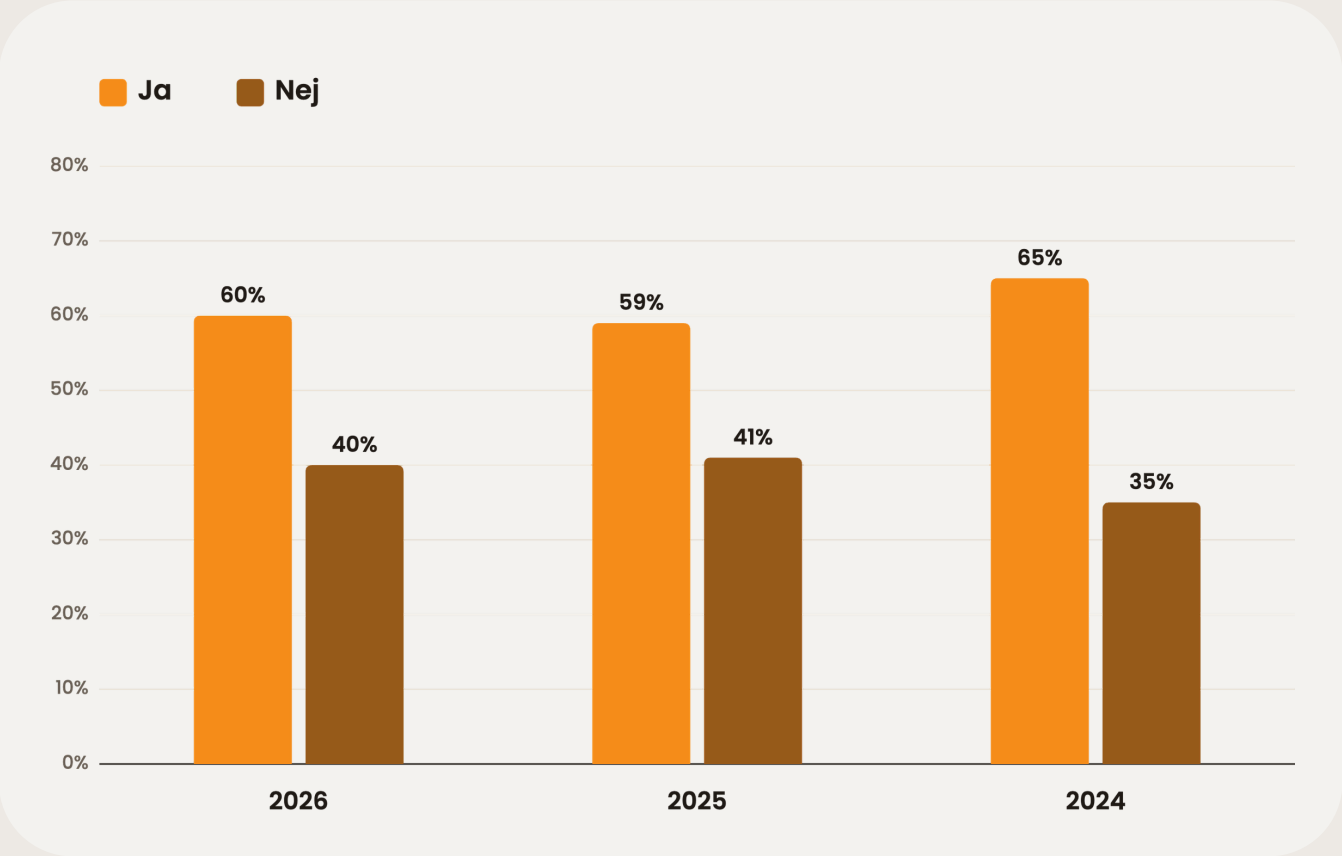
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 463 (2026)



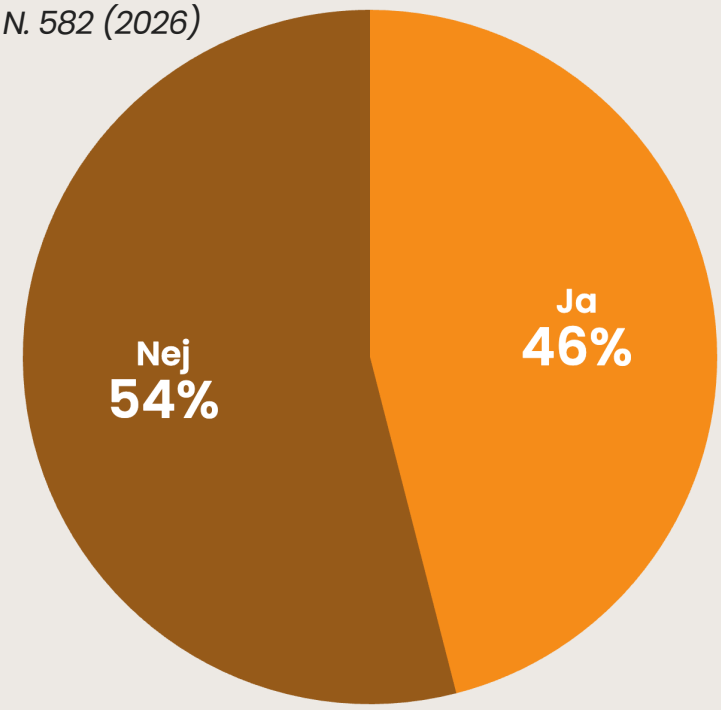
Kan du forestille dig, at I ansætter en medarbejder i småjob? – Udvikling de seneste 3 år



Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

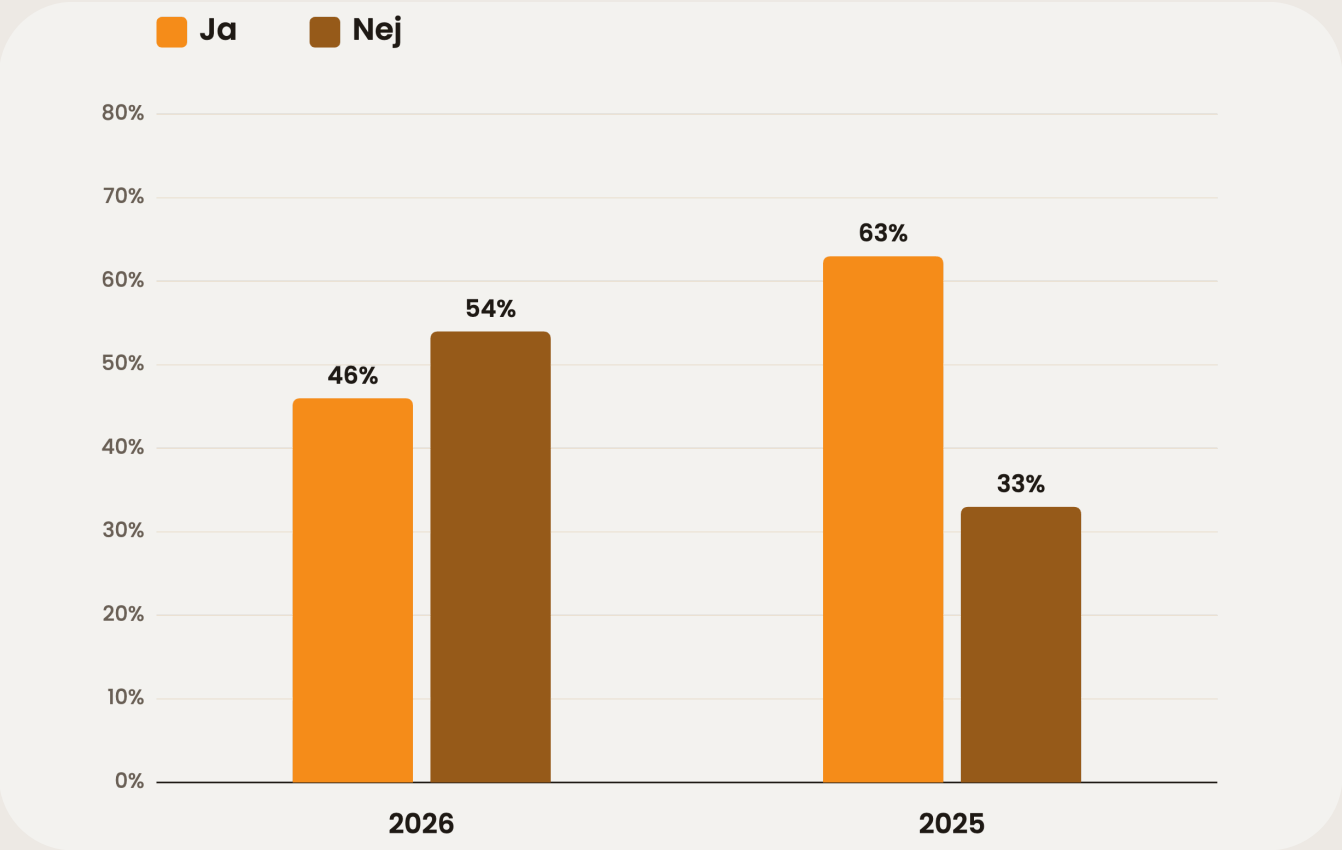
Har jeres arbejdsplads inden for det seneste år haft ansatte i virksomhedspraktik?

N. 582 (2026)



ⓘ Virksomhedspraktik er et tidsbegrænset praktikforløb for ledige, typisk 2-4 uger, hvor man arbejder i en privat eller offentlig virksomhed uden løn, men beholder sin sædvanlige ydelse.

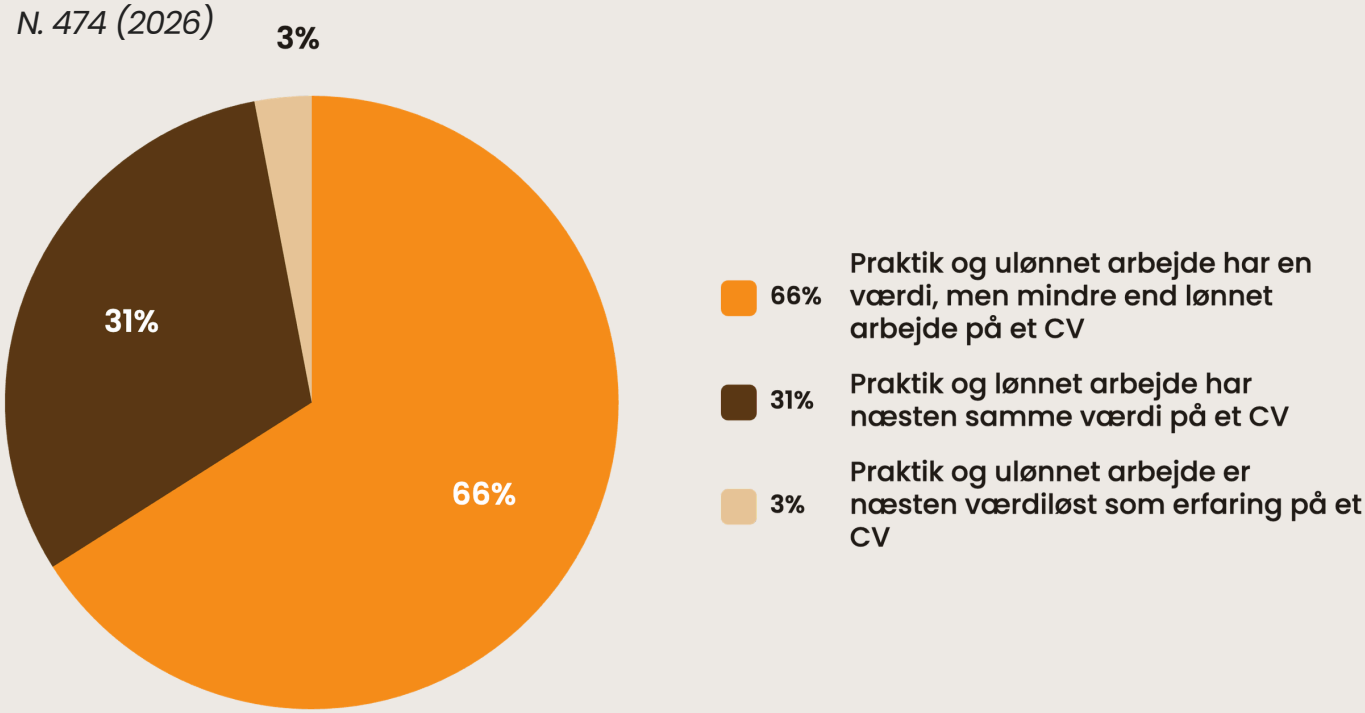
Har jeres arbejdsplads inden for det seneste år haft ansatte i virksomhedspraktik? – Udvikling de seneste 2 år



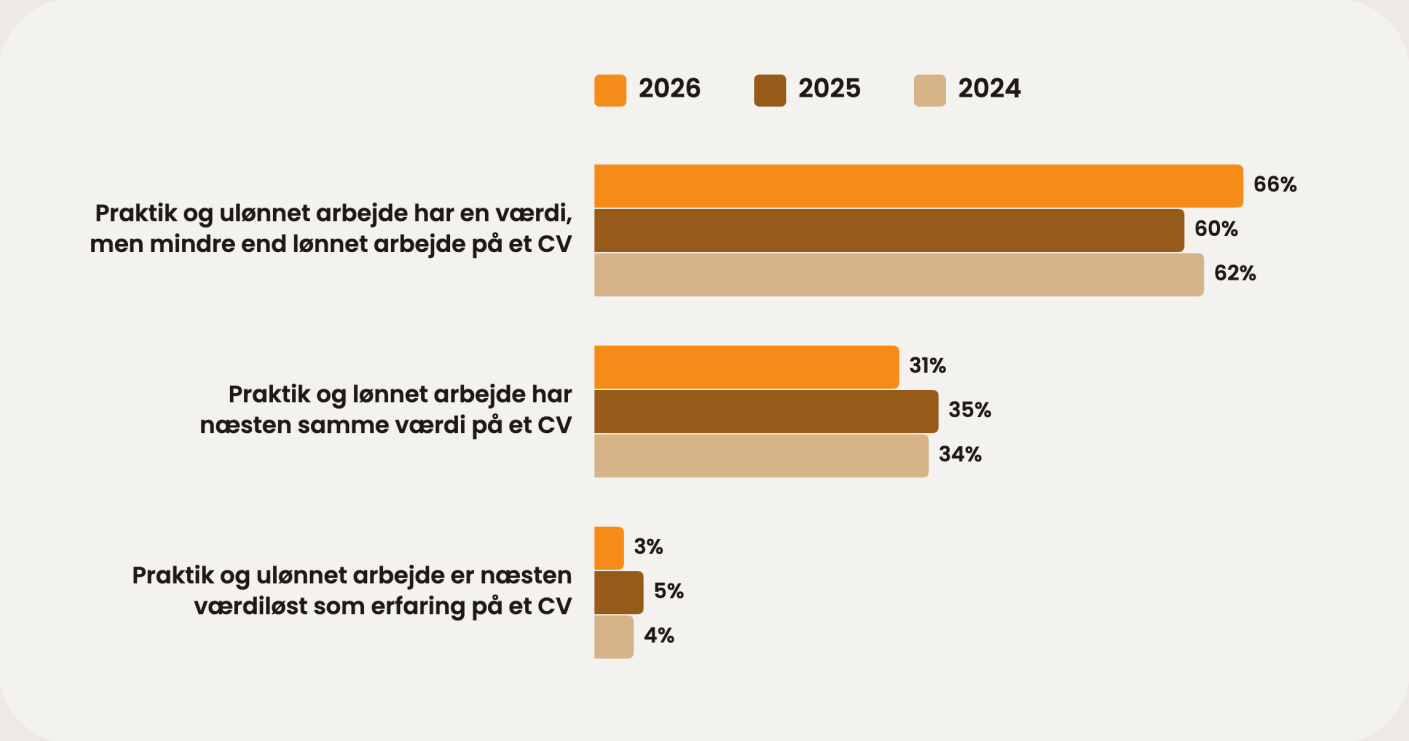
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 474 (2026)



Hvis du ser et CV, hvordan vurderer du generelt værdien af praktik sammenlignet med... – Udvikling de seneste 3 år



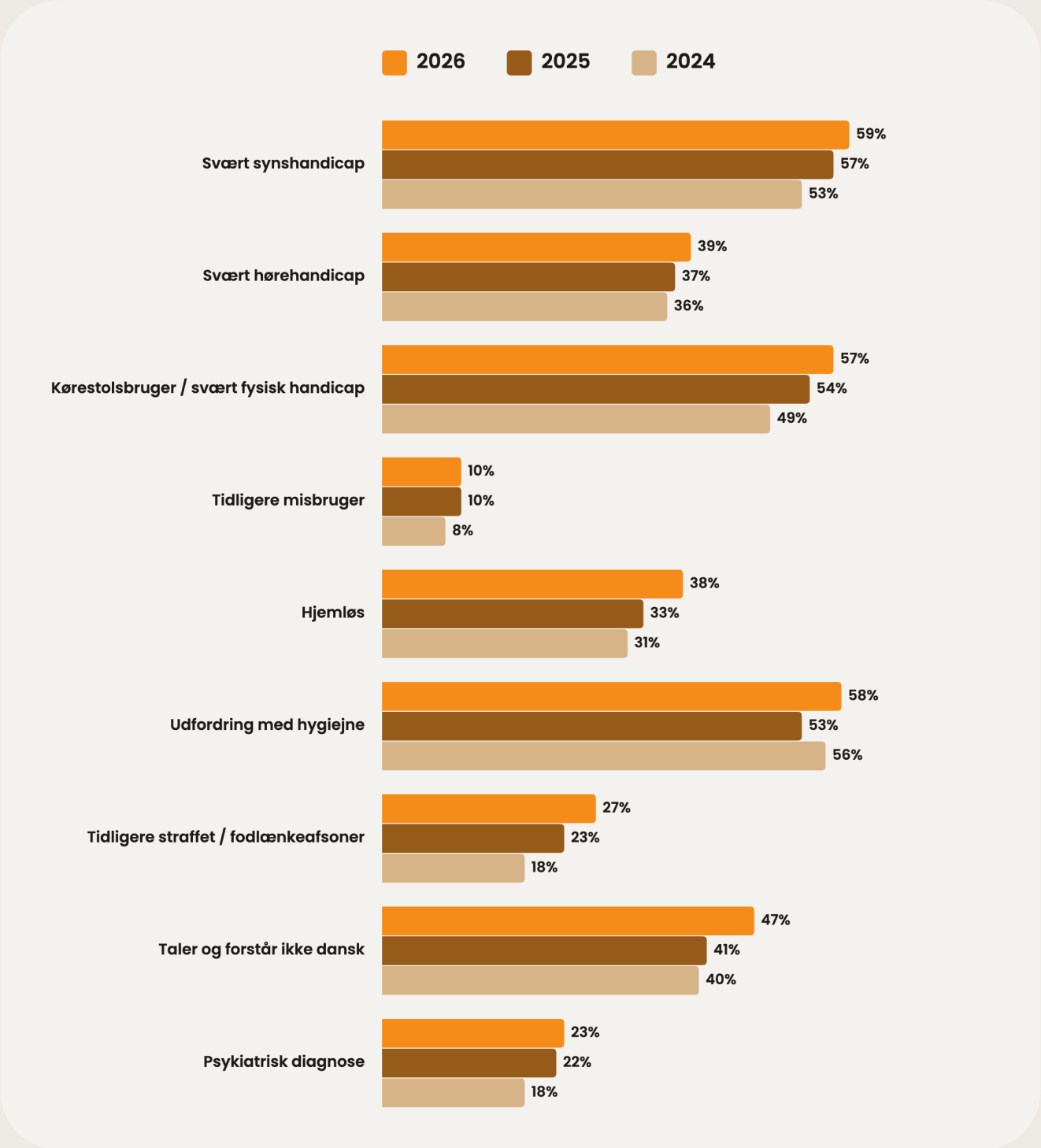
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 585 (2026)

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Er der forhold hos ansøgere, som i sig selv diskvalificerer til en jobsamtale på jeres arbejdsplads? – Udvikling de seneste 3 år

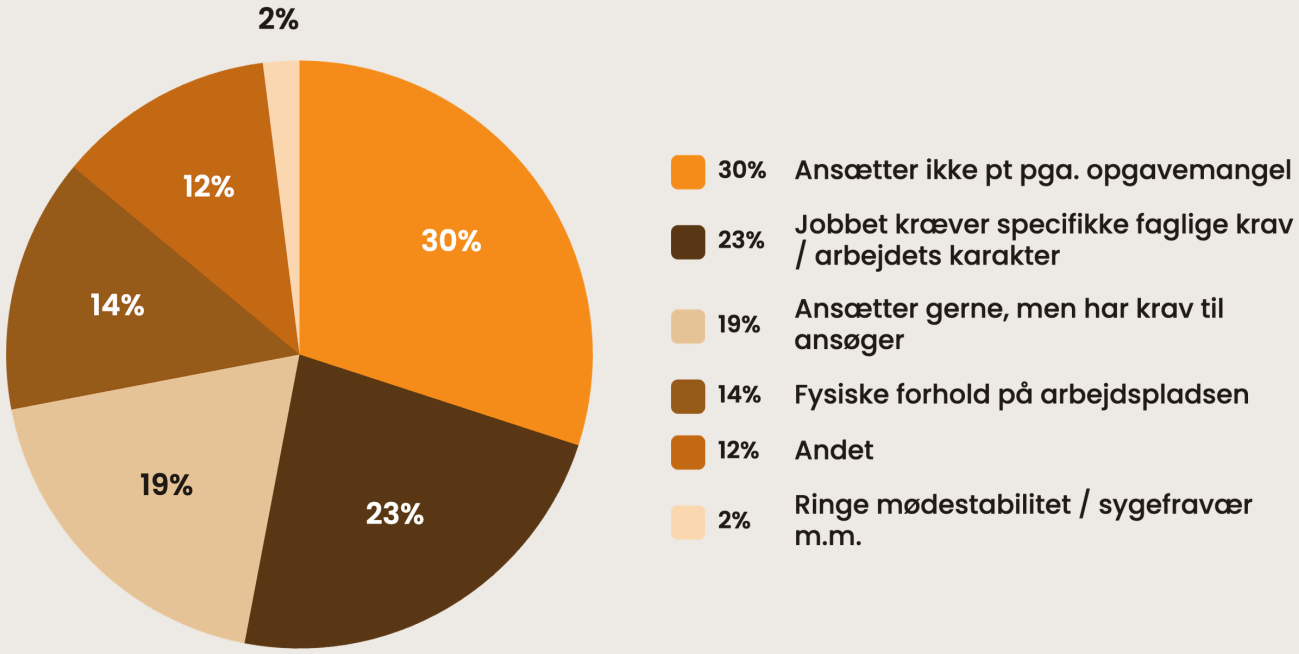


Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

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



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vi er i udgangspunktet meget fleksible - og skelner mere til kemi end sygdom."

"Den eneste grund til at vi ikke kan have kørestolsbrugere er, fordi vi ikke har faciliteterne til det. Vi har ingen brandveje, hvor det vil være muligt at få en kørestol ned."

"Vi tager ikke kandidater ind, da vi ikke har mulighed for at beskæftige flere end vi allerede gør."

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

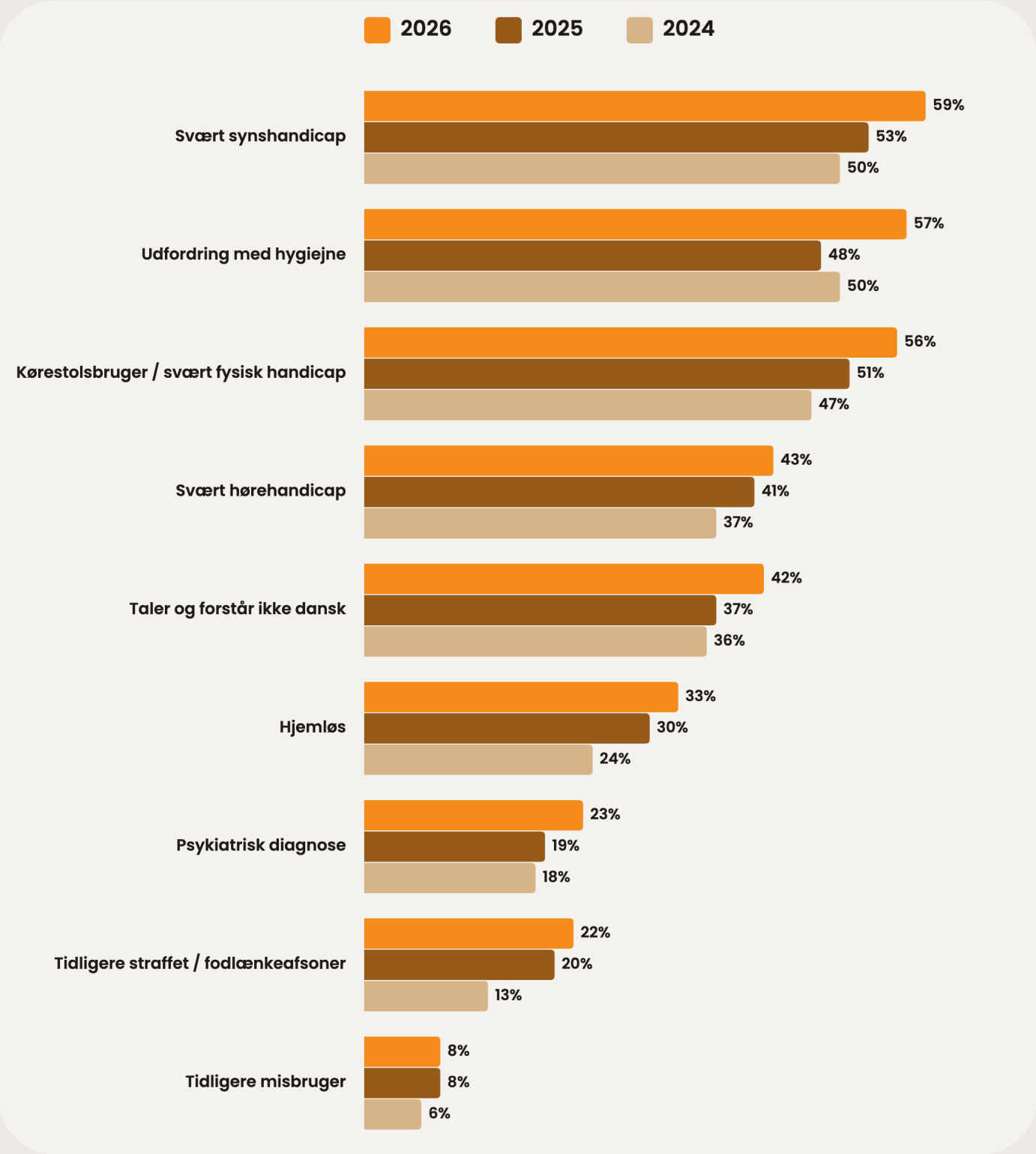
Er der forhold hos ansøgere som i sig selv, diskvalificerer til at komme i virksomhedspraktik på jeres arbejdsplads?

N. 585 (2026)

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Er der forhold hos ansøgere som i sig selv, diskvalificerer til at komme i virksomhedspraktik på jeres arbejdsplads? – Udvikling de seneste 3 år

N. 585 (2026)

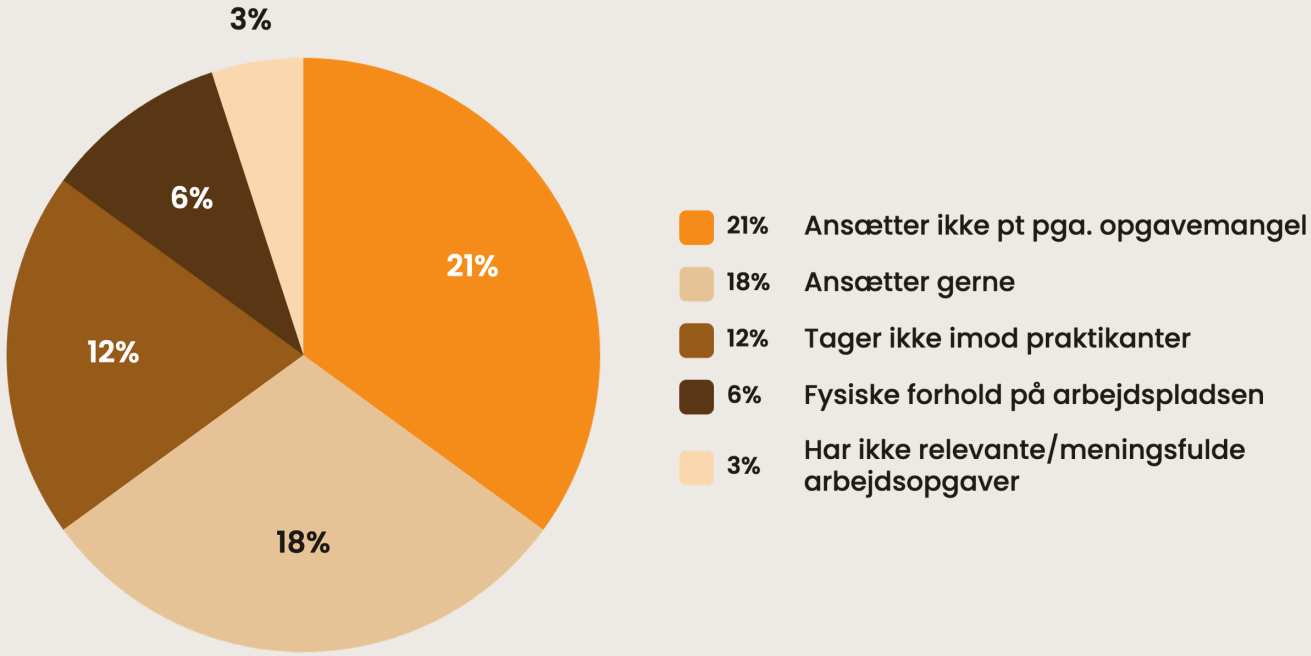


Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

I alt har vi fået 33 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 6 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Igen alle skal have en chance så kan ikke vælge udefra ovenstående"

"Vi vurderer hver situation og forholder os til den enkelte"

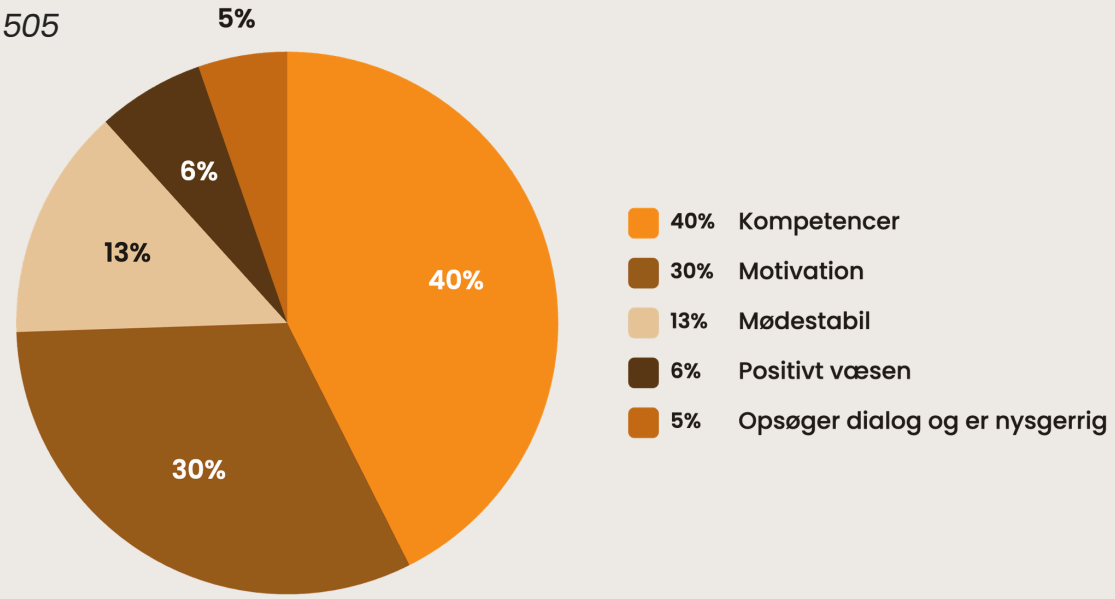
"Vi modtager ikke folk i virksomhedspraktik, idet vi ikke har kapacitet til at tage os af dette."

"Jeg synes det kommer an på, hvilken rolle det drejer sig om. Generelt er vi ret imødekommende overfor mangfoldighed og diversitet, men der er altid fokus på at kunne leve op til rollen..."

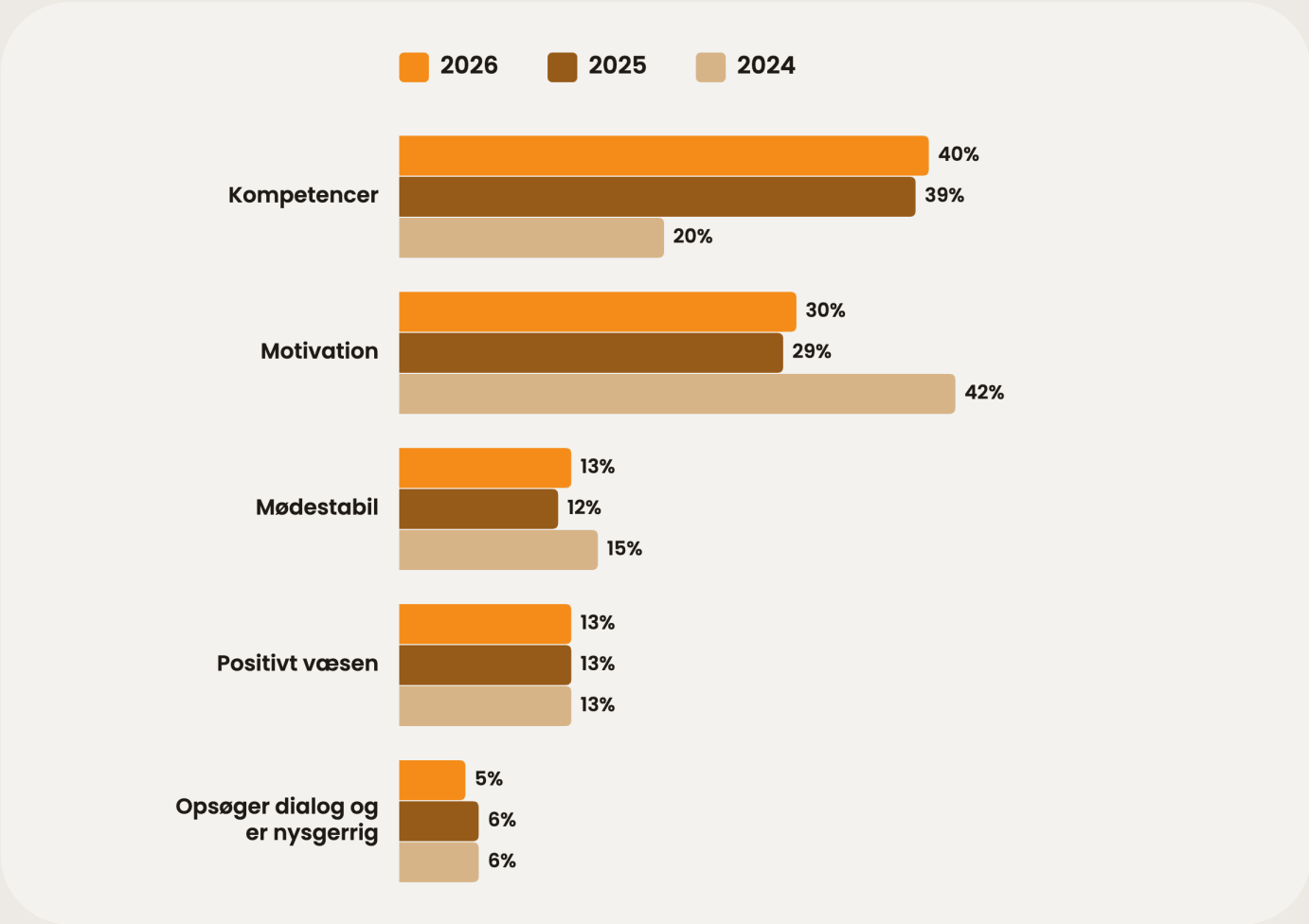
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 505



Hvad er det vigtigste, når du vurderer, om I kan tilbyde et (lønnet) job? – Udvikling de seneste 3 år

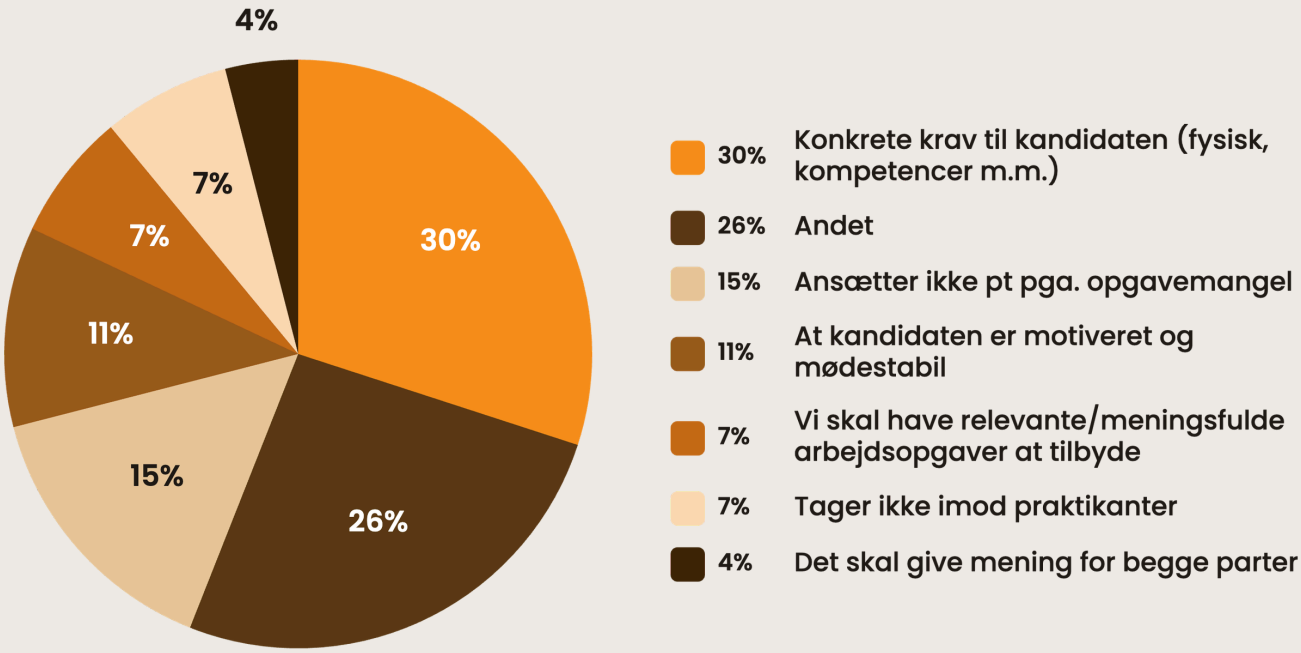


Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

I alt har vi fået 27 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 7 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"At jobbet giver mening både for os som arbejdsgiver, men også for borgeren."

"Både kompetencer og menneskesyn er vigtigt."

"Vedkommende skal selv tro, de gør en forskel"

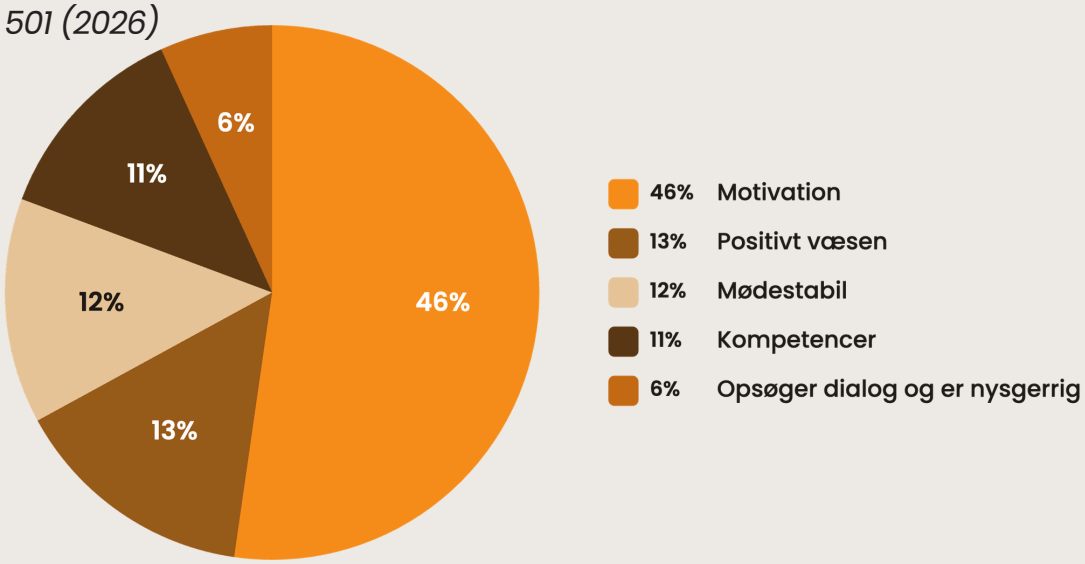
"At vi har et behov og har relevante arbejdsopgaver."

"At vi kan finde en opgave der passer til profilen hos os."

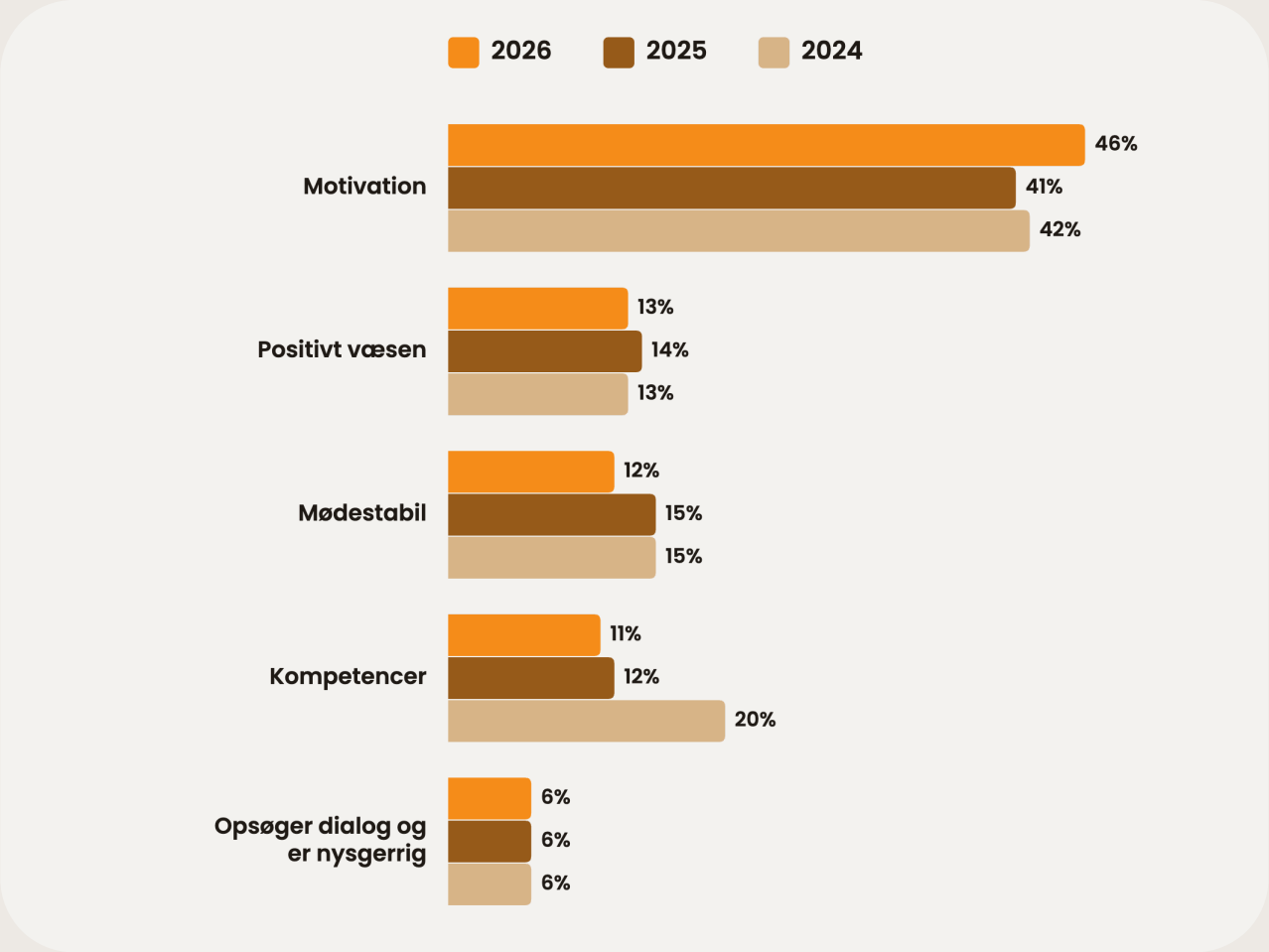
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 501 (2026)



Hvad er det vigtigste, når du vurderer, om I kan tilbyde en (ulønnet) virksomhedspraktik? – Udvikling de seneste 3 år

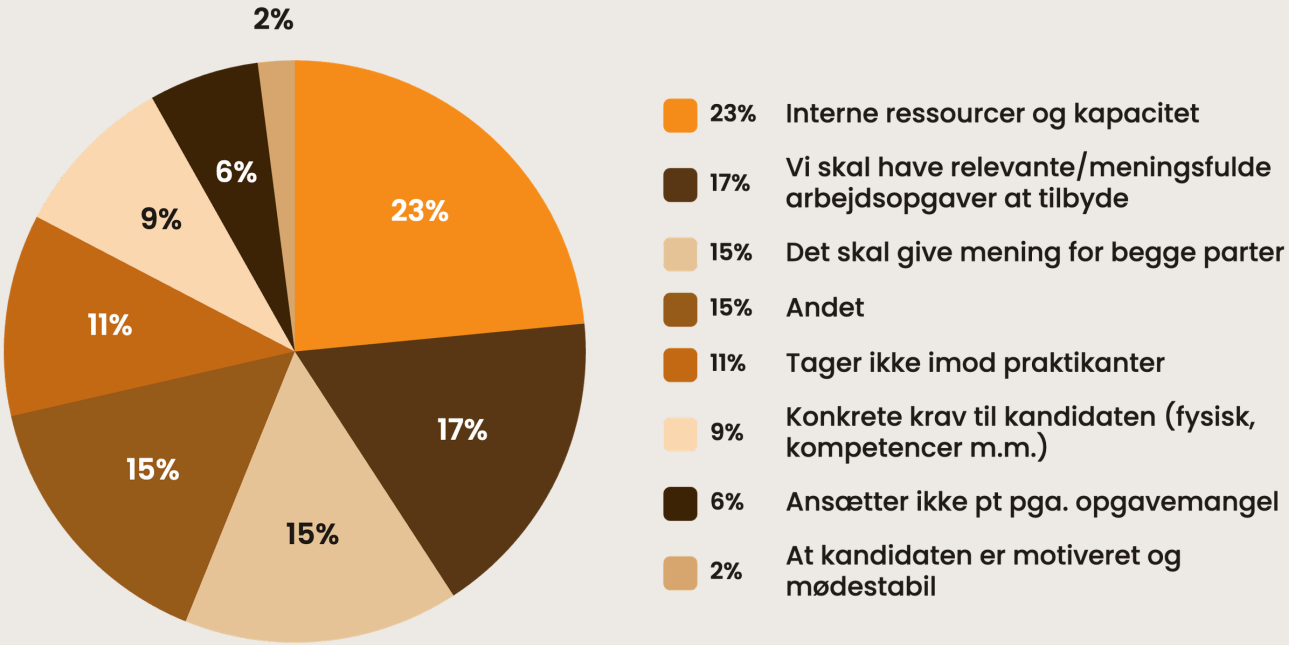


Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

I alt har vi fået 53 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 8 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Hvis vi overhovedet kan rumme vedkommende tager vi dem ind. Vi har personer i virksomhedspraktik for deres skyld."

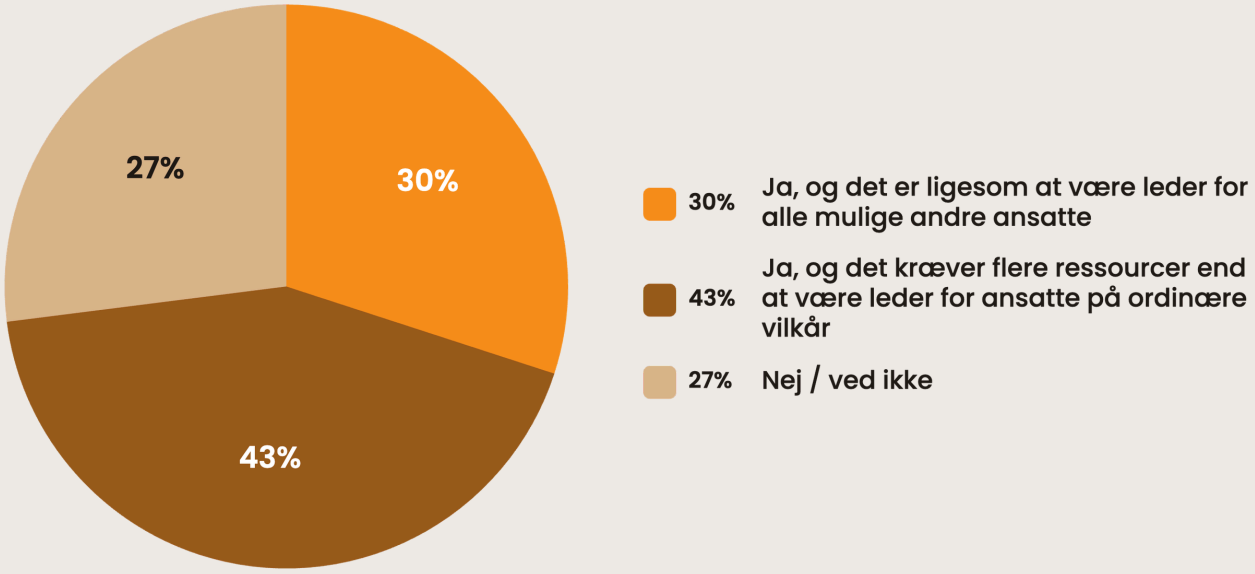
"Vi har som udgangspunkt ingen krav, da vi modtager alle typer af mennesker med div. skånebehov og ol."

"Vi har haft flere praktikanter både med diagnoser, angst/social angst, så for vores virksomhed er det vigtigste at hjælpe den enkelte person ud fra de behov det måtte have."

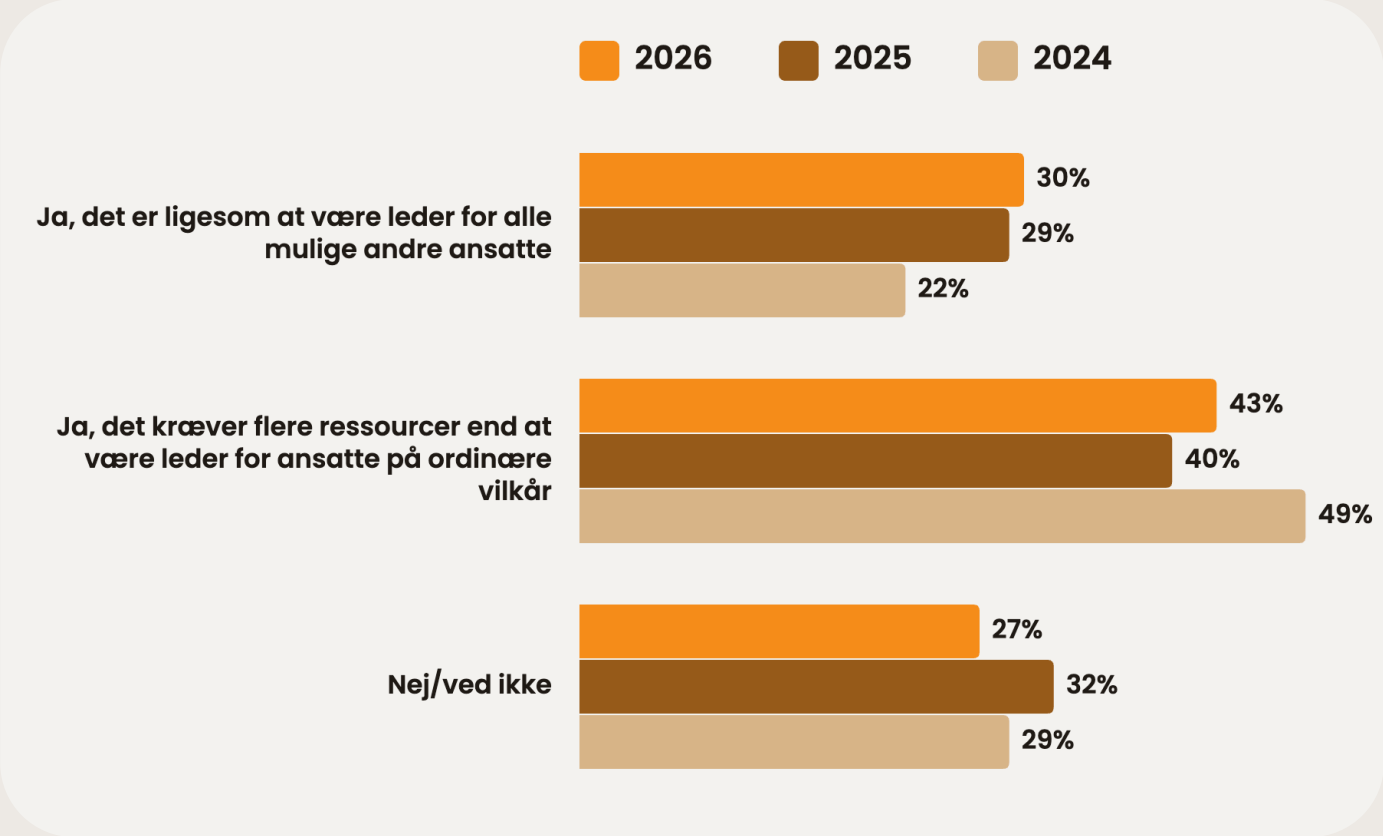
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 506 (2026)



Har du erfaring med at være leder for medarbejdere med særlige behov, fx ansatte i fleksjob - Udvikling de seneste 3 år

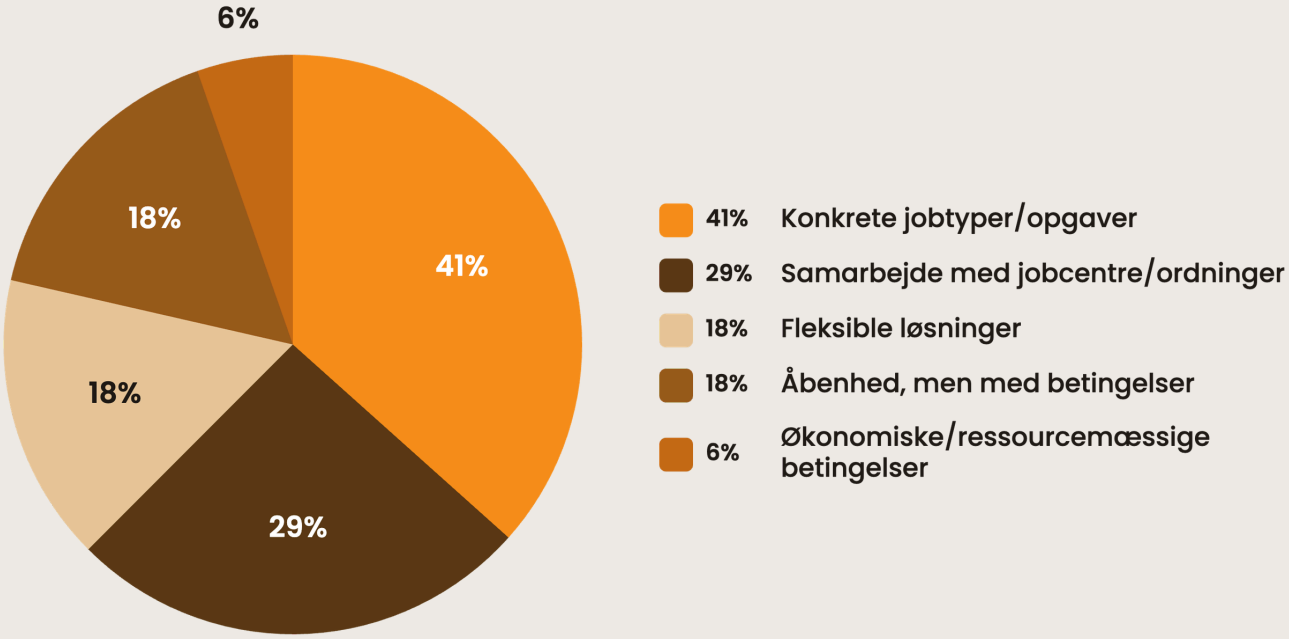


Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Overvejer I at indføre nye tiltag for at ansætte flere med særlige behov inden for de næste 2 år?

I alt har vi fået 19 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vi har en praktikant som vi netop har ansat på en isbryderordning, og vi har lige haft en praktikant som blev forlænget med en måned, og vi er ikke nervøse for igen at tage praktikanter ind. De fleste fastansatte er kommet ind i virksomheden via praktiskordninger."

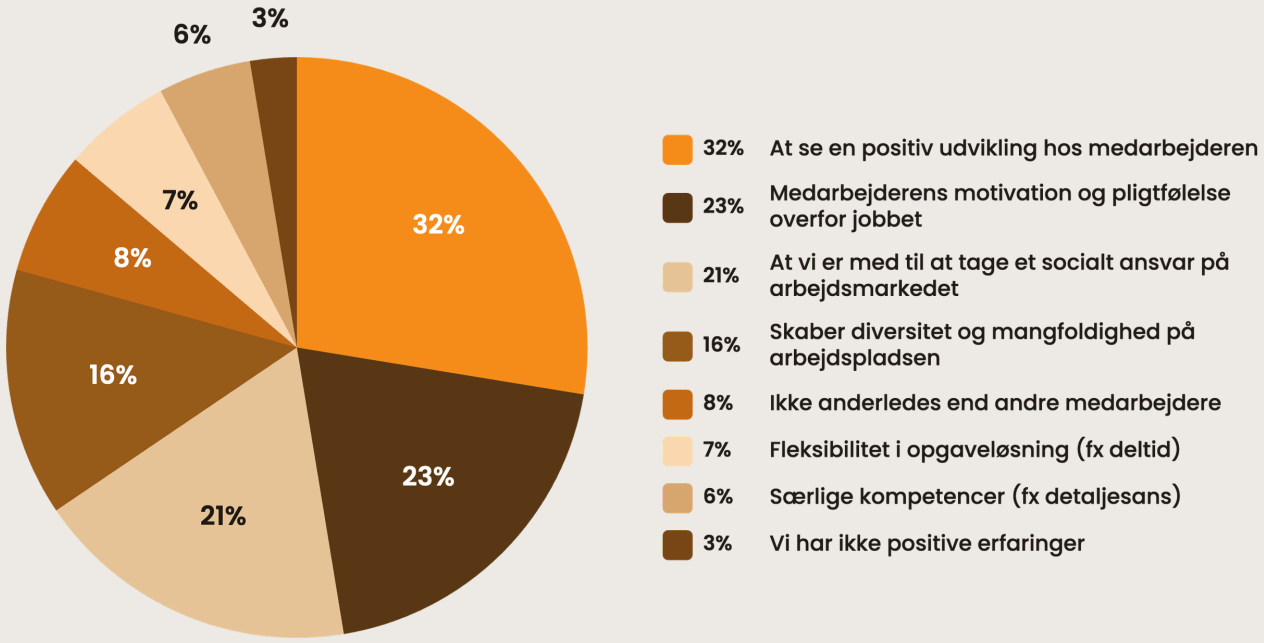
"Vi vil gerne hjælpe med Ungeløftet, da vi har arbejde som unge mennesker godt vil kunne tage del i."

Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Hvad har været positivt ved at have en medarbejder med særlige behov ansat?

I alt har vi fået 226 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 9 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Give mennesker en chance, og se dem vokse."

"Jeg synes, at det kan være berigende, og jeg synes, at man har et ansvar for at give plads til arbejdstager, der er udfordret."

"Det er positivt at få nye kompetencer og perspektiver ind. Mangfoldighed er godt, da vores horisont udvides."

"At være leder for mennesker, der udfolder deres potentiale og vokser og får selvtillid, er enormt givende."

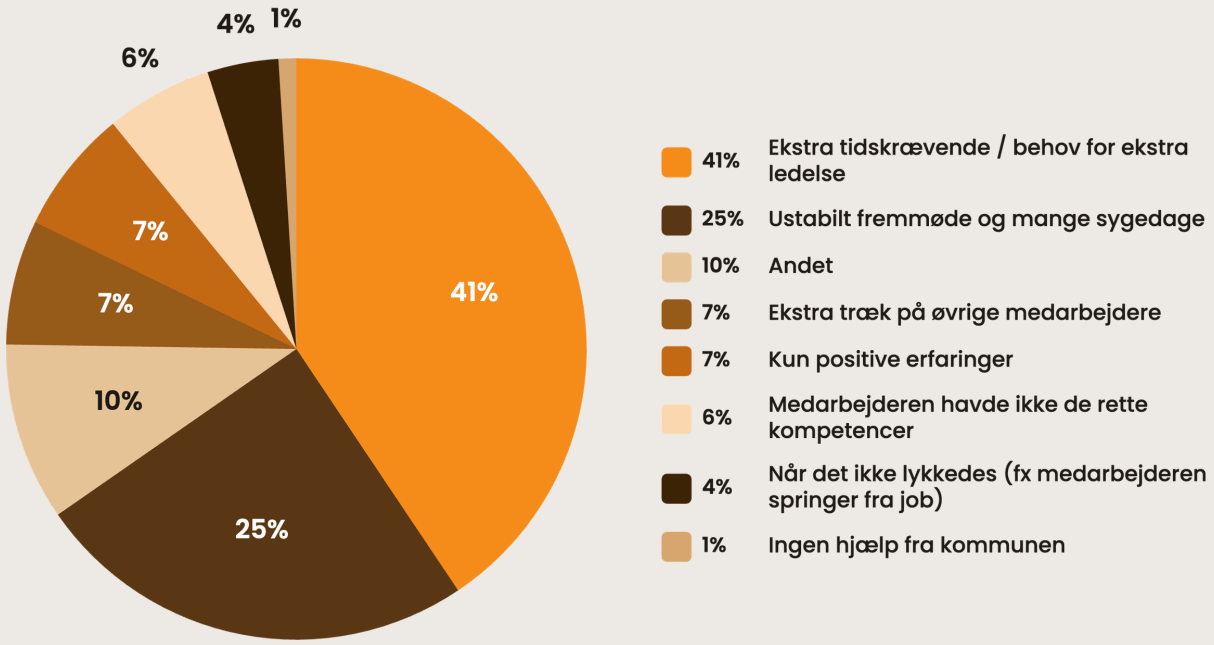
"Det har været at se, hvordan personen er vokset og har fået et nyt og bedre liv ved at starte med 3 timer om dagen og ende med at være på fuld tid på lige fod med kolleger."

Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Hvad har været negativt/udfordrende ved at have en medarbejder med særlige behov ansat?

I alt har vi fået 246 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 8 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Nej det handler jo primært om planlægning. Vores fleksjobbere er guld på vores hjem."

"Det kræver mere tilrettelæggelse fra leders side. Men det opvejes af at se glæden, når tingene lykkedes og det rigtige arbejdsniveau er fundet."

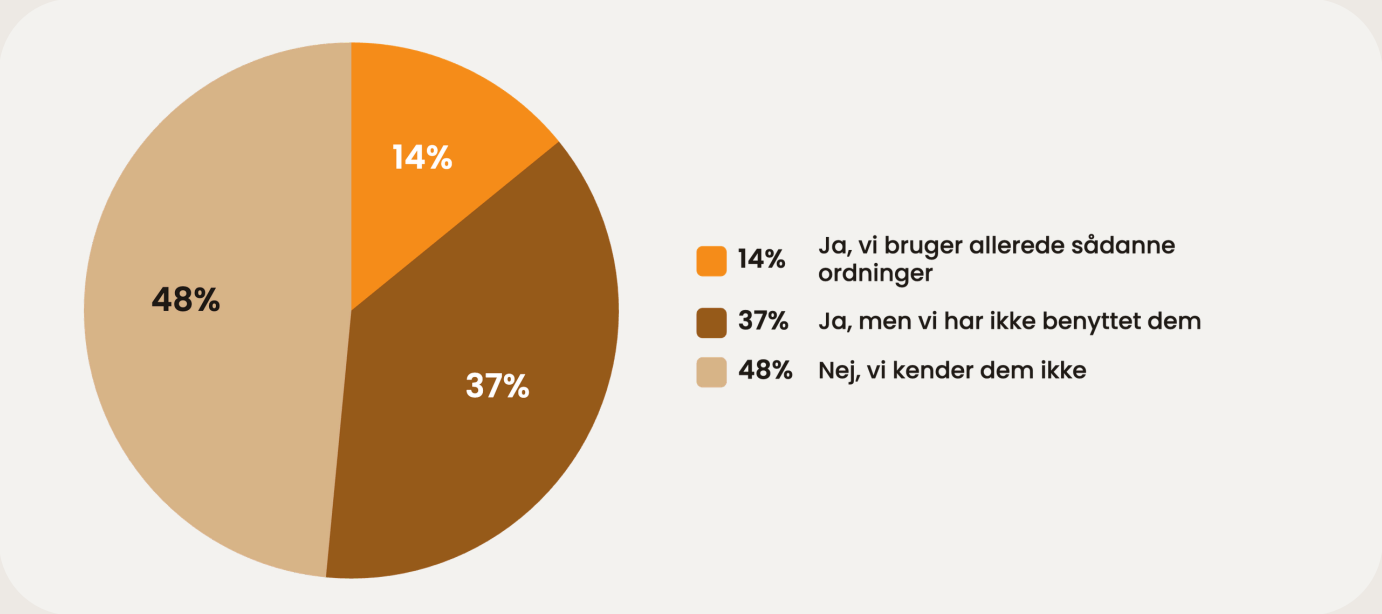
"Der kan være større sygefravær. Kræver mere støtte til fx at strukturere hverdagen."

"Jeg ser det ikke som negativt, at en medarbejder har særlige behov. Det har vi nok alle sammen, men os i "ordinært" job, har erfaring med at lukke ned for os selv på arbejdet."

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 474 (2026)

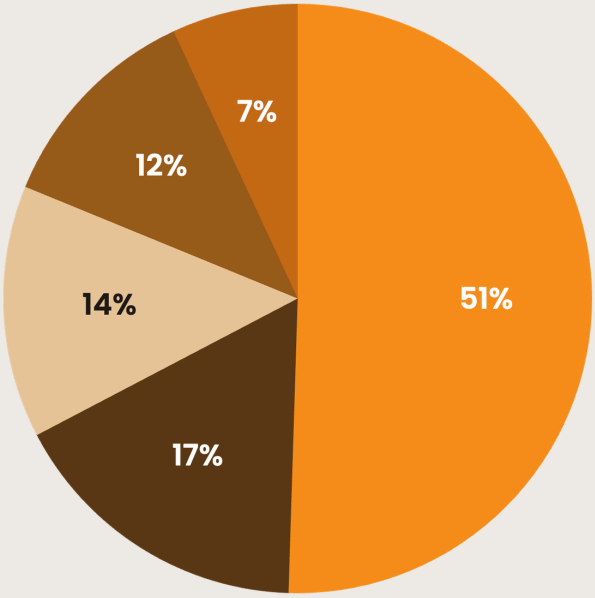


Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Har du et godt råd til andre arbejdsgivere/ledere, der gerne vil ansætte en medarbejder på særlige vilkår?

I alt har vi fået 212 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier.



- 51% Vær åben og tålmodig
- 17% Vær fordomsfri, se mennesket
- 14% Spring ud i det
- 12% Giv en chance til et medmenneske
- 7% Kig på personens motivation

Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Mød dem hvor de er og respekter, at nogle ting tager lidt længere tid eller kræver flere instruktioner/forklaringer."

"Kom i gang, de er virkelig en god ressource og kan ofte bidrage mere, end man forestiller sig."

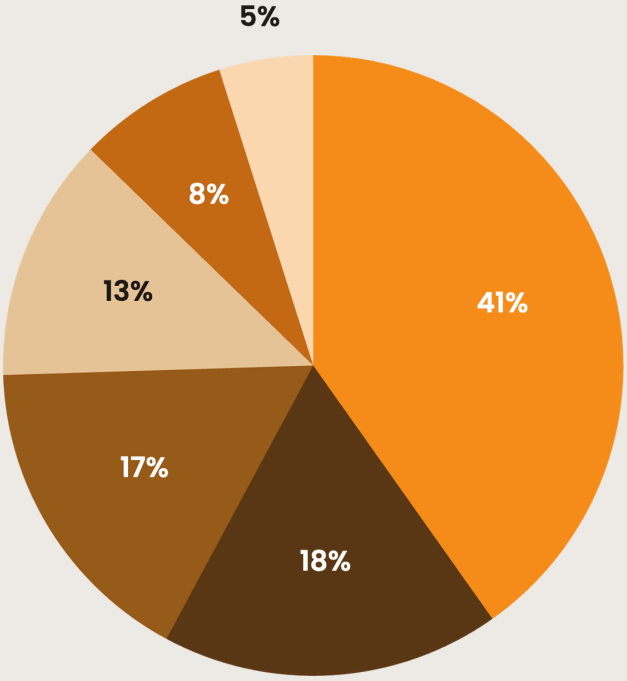
"Tag også de svære snakke og vær rummelig i forhold til udfordringer, men husk også at stille krav - de vil gerne mærke, at der også er forventninger til dem."

"De skal ville det i hjertet, og så skal de bare gøre det. Det er ikke en spareøvelse, men det gør en kæmpe forskel for de mennesker, man åbner dørene for."

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Efter din mening, hvem har ansvar for, at flere personer med særlige behov bliver inkluderet på arbejdsmarkedet?

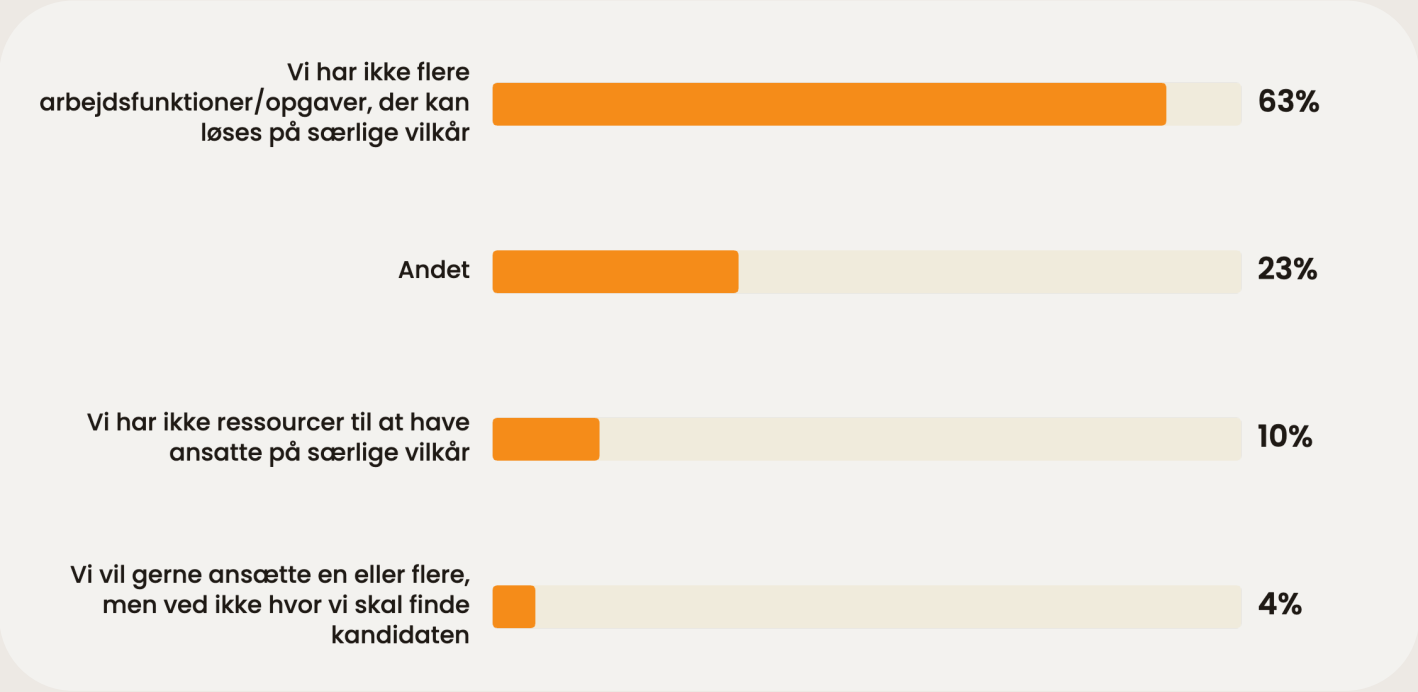
N. 129 (2026)



- 41% Det er et fælles ansvar, men mest kommunens
- 18% Det er et fælles ansvar, men mest den enkelte person med særlige behov
- 17% Det er et fælles ansvar, men mest arbejdsgivernes
- 13% Det er primært kommunens/det offentliges ansvar
- 8% Det er primært personen selv, som har ansvar
- 5% Det er primært arbejdsgivernes ansvar

Hvorfor har I ikke flere ansat på særlig vilkår?

N. 270 (2026)

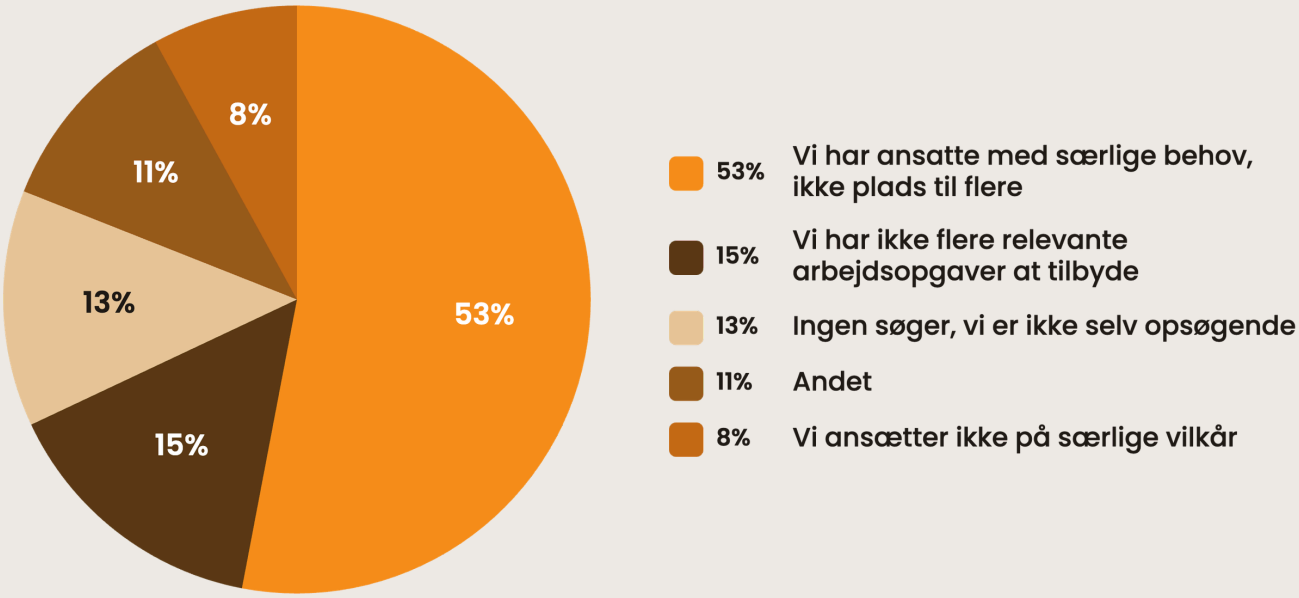


Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

I alt har vi fået 62 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vi ansætter gerne på særlige vilkår, når vores behov matcher en kandidat med særlige vilkår kompetencer og ønsker."

"Vi har fire ansatte på fleksjob, så tænker at det er super fint"

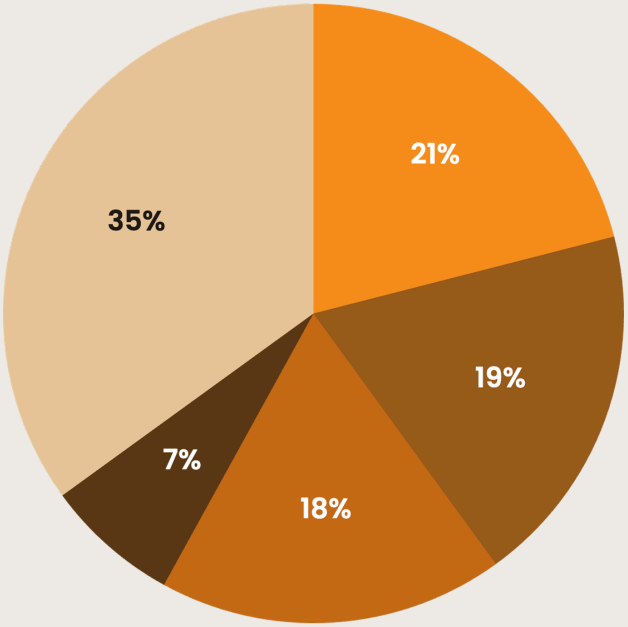
"Vi vil gerne ansætte en eller flere, men vi har pt ikke nogen kandidater"

"Vi ansætter ikke medarbejdere der har særlig beskyttelse mod opsigelse, fx handikappede. Vi har behov for mødestabile, positive og dygtige medarbejdere, og vi vil ikke risikere, at blive mødt med krav om forskelsbehandling fordi vi ønsker at opsige en handikappet medarbejder som vi ikke vurderer er dygtig nok."

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 270 (2026)



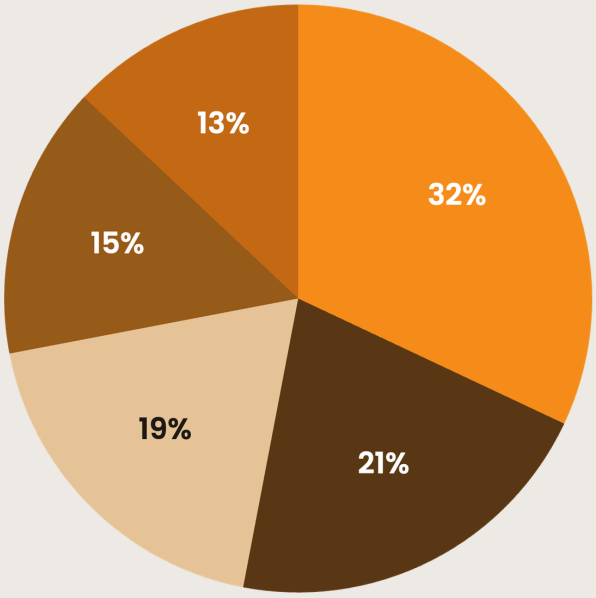
- 21% Der skal være adgang til hjælp og sparring undervejs, hvis vi oplever udfordringer med en ansat på særlige vilkår
- 19% Det skal være nemmere at finde relevante kandidater
- 18% Det skal være administrativ nemmere
- 7% Vi har brug for mere viden om handicapkompenserende ordninger
- 35% Andet

Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

I alt har vi fået 94 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 5 kategorier.



- 32% Vi skal have relevante arbejdsopgaver
- 21% Andet
- 19% Bedre økonomi
- 15% Ønsker ikke at ansætte flere
- 13% Tilstrækkelige interne ressourcer (ledelse)

Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vi vil gerne ansætte, hvis der er et job, som passer til det"

"Der skal ske mere på omsætningen for at vi kan tilbyde flere småjobs/flexjobs til kandidater. Der skal jo være opgaver til dem, ellers synes jeg ikke, det er værdigt at ansætte dem"

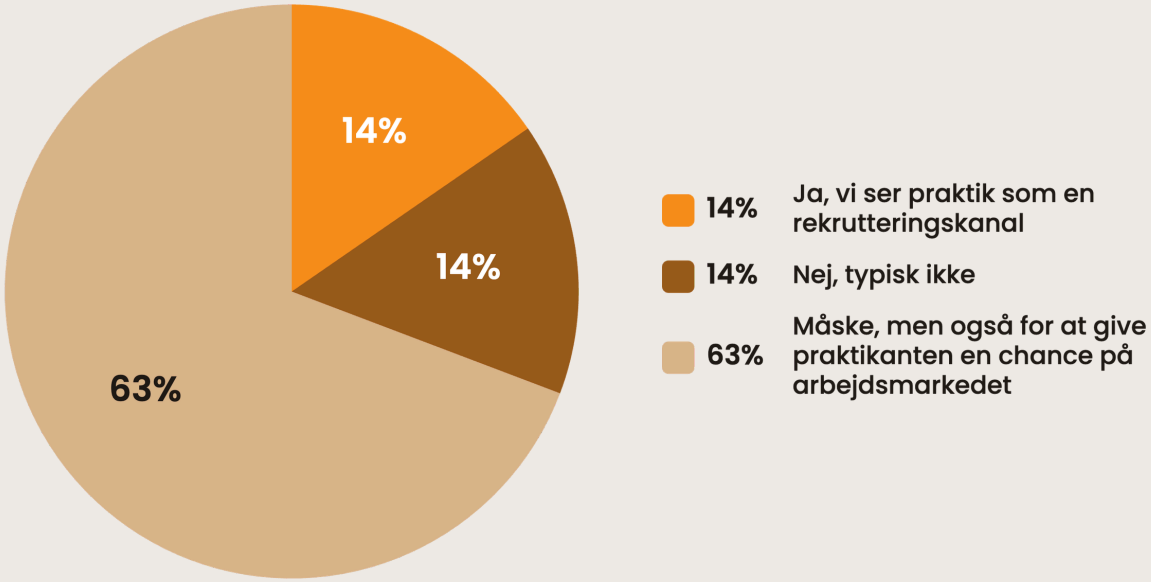
"At der findes opgaver de kan varetage, som er meningsfulde for dem - og for os - set i relation til kerneopgaven!"

"Det skal både være administrativt nemmere, vi skal oplyses bedre om div. ordninger og bedre adgang til sparring i forløbet"

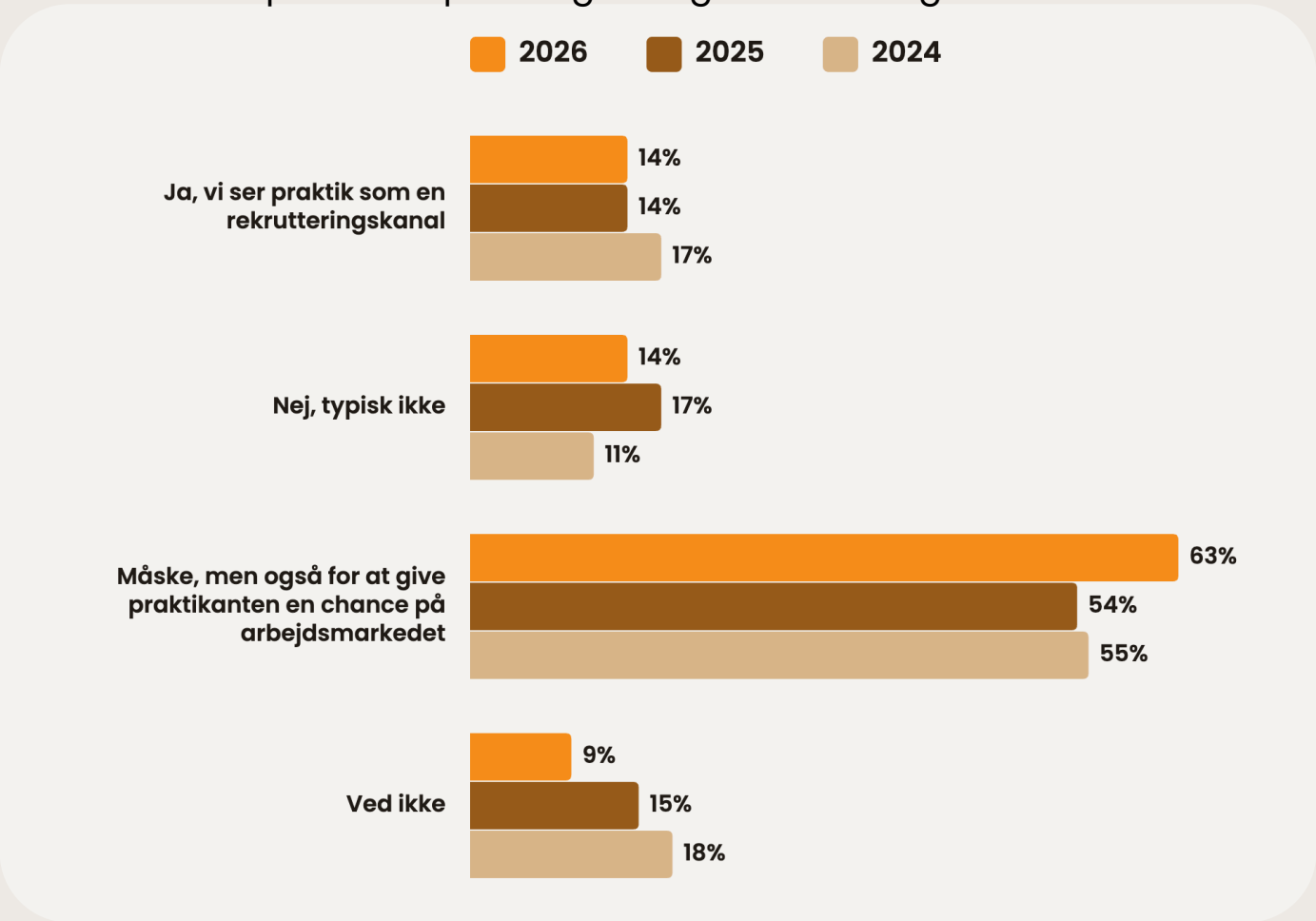
Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

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

N. 430 (2026)



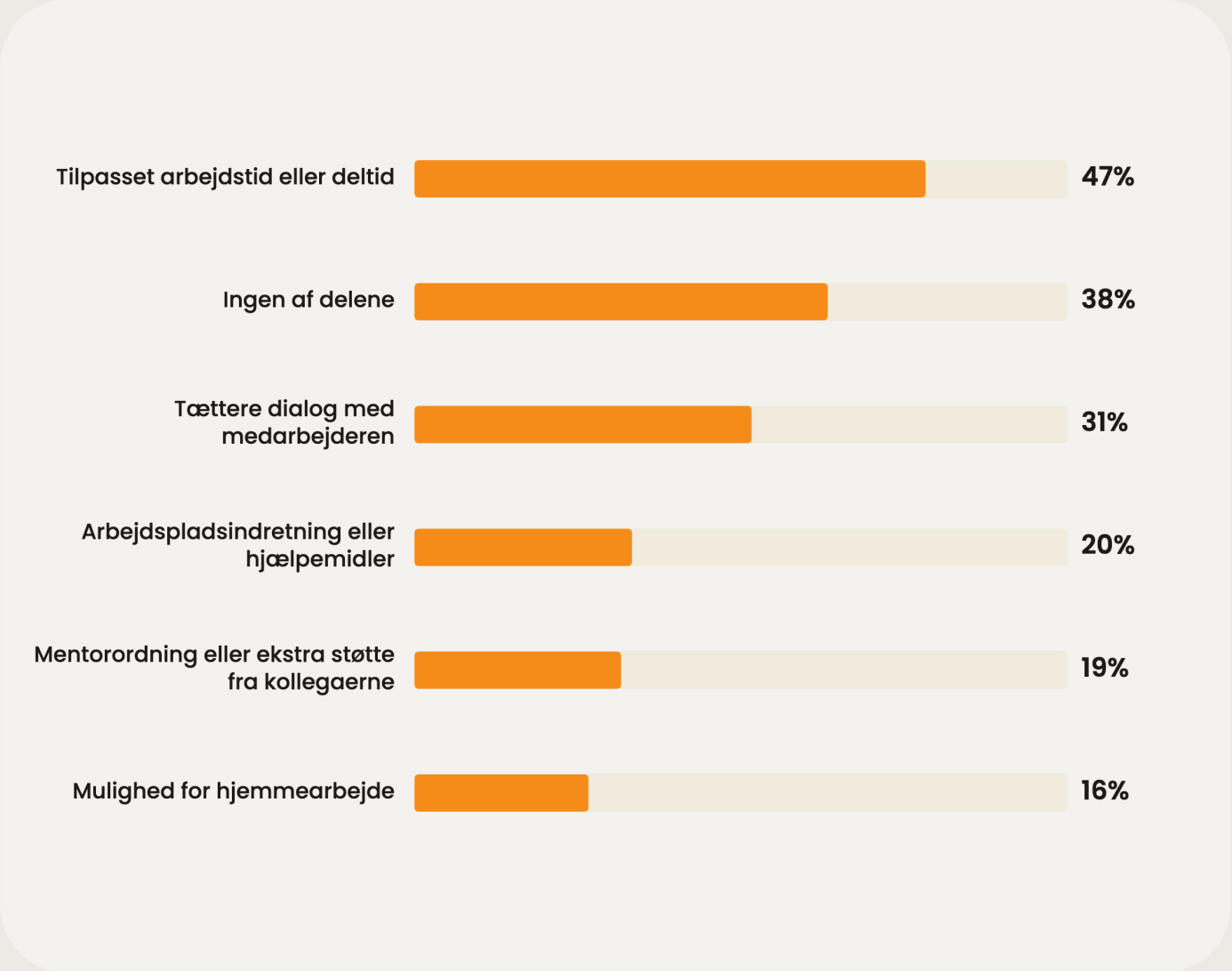
Hvis jeres virksomhed tager imod en ledig i praktik eller løntilskud, gør I det for at ansætte personen på længere sigt? - Udvikling de seneste 3 år



Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Hvilke tiltag har I haft succes med for at fastholde medarbejdere med handicap eller andre udfordringer?

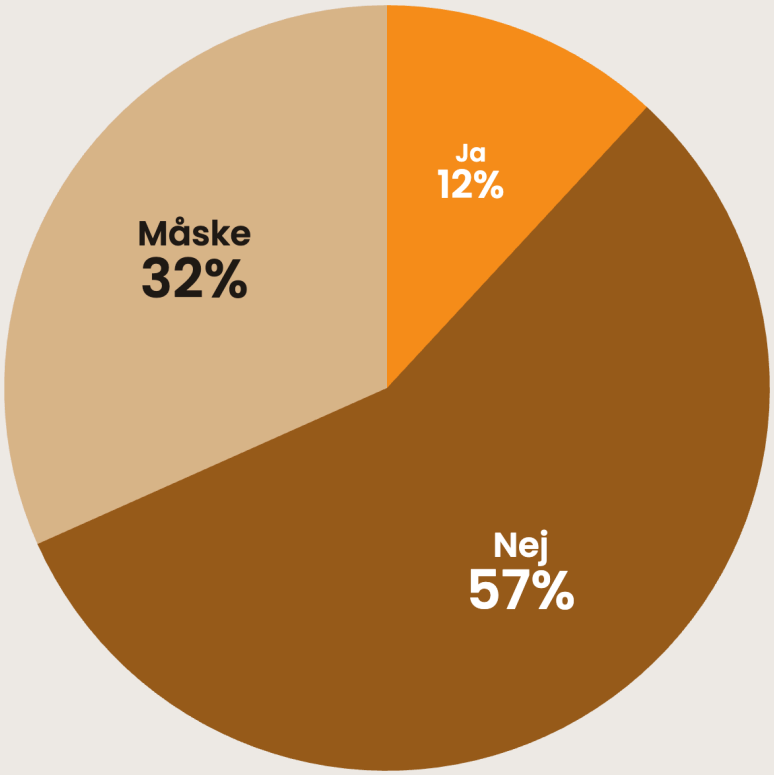
N. 474 (2026)



Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Overvejer I at indføre nye tiltag for at ansætte flere med særlige behov inden for de næste 2 år?

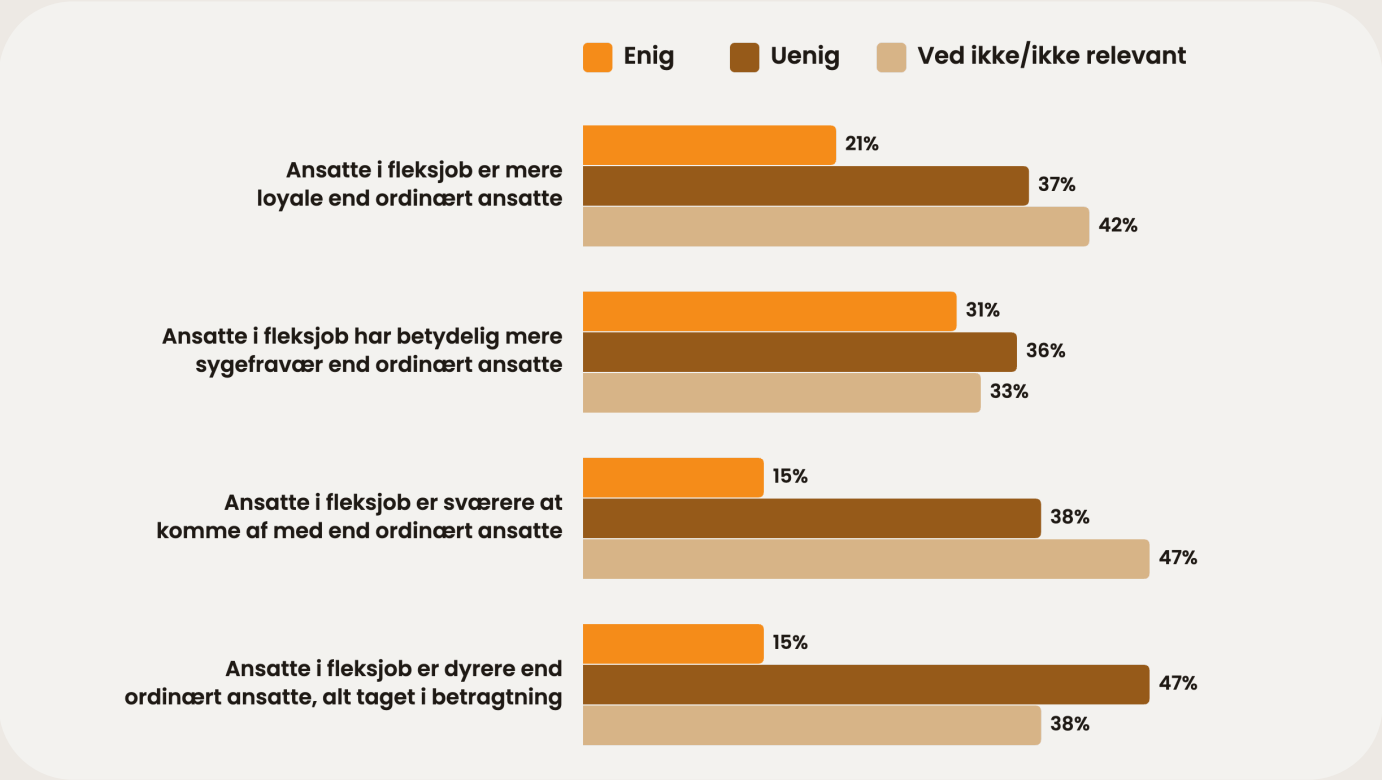
N. 270 (2026)



Arbejdsgiver-erfaringer med kandidater med særlige behov & stillinger på særlige vilkår

Er du generelt enig eller uenig i nedenstående udsagn?

N. 468 (2026)



Unge med særlige behov

Introduktion til afsnittet Unge med særlige behov

Omkring 40.000 unge står uden job og uddannelse i Danmark. Mange af de unge har komplekse udfordringer og næsten halvdelen lever med en psykiatrisk diagnose. For en stor del handler det ikke kun om manglende uddannelse eller erhvervserfaring, men også om barrierer knyttet til trivsel, sociale forhold og tilknytning til fællesskaber. Det har store personlige konsekvenser for den enkelte unge, for de pårørende og for hele samfundet, og det er spild af potentiale. Fonden Incita arbejder for at flere får et aktivt og selvstændigt liv som del af fællesskabet fx på arbejdsmarkedet. Det gør vi dels i det daglige i vores tilbud og indsatser – og dels ved at udbrede viden. Fordi viden fremmer forståelsen.

Konklusion til afsnittet Unge med særlige behov

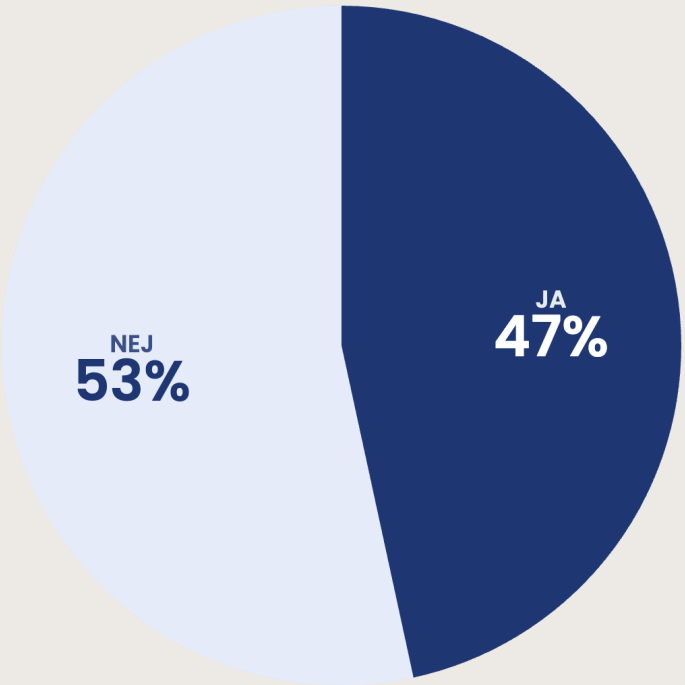
De danske små og mellemstore arbejdsgivere er parate til at tage et socialt ansvar og hjælpe et ungt menneske videre ved at tilbyde en ansættelse. Det er dog en forudsætning, at arbejdspladsen har relevante arbejdsopgaver at tilbyde. Hovedparten af arbejdsgiverne (56%) vil gerne have så meget viden som muligt om diagnoser og andre særlige behov for at kunne støtte bedst muligt, når en ansættelse tilrettelægges. Når arbejdsgiverne skal vurdere, om de kan tilbyde en praktikperiode til en ung med særlige behov, svarer hovedparten (57%), at de skal være overbeviste om den unges motivation. Det er positivt, at motivation vejer tungest – det kan styrke troen på, at det kan lykkes at få et job også for unge med sparsomme formelle kompetencer eller funktionsnedsættelser.

"Vær så ærlig som mulig ift. dine evt. begrænsninger fx funktionsnedsættelser, så du og arbejdsgiver ved, hvor I står ved en ansættelse. Fokuser på din motivation for at komme i arbejde, få en chance og bidrage til virk/org. I er mindst lige så værdifulde som alle andre og vi (arbejdsgiverne) vil gerne have jer. Alt det bedste til jer!"
– Arbejdsgiver i Incita Arbejdsgiveranalyse 2026

Arbejdsgiver-erfaring med stu-elever, fritidsjob og unge med særlige behov

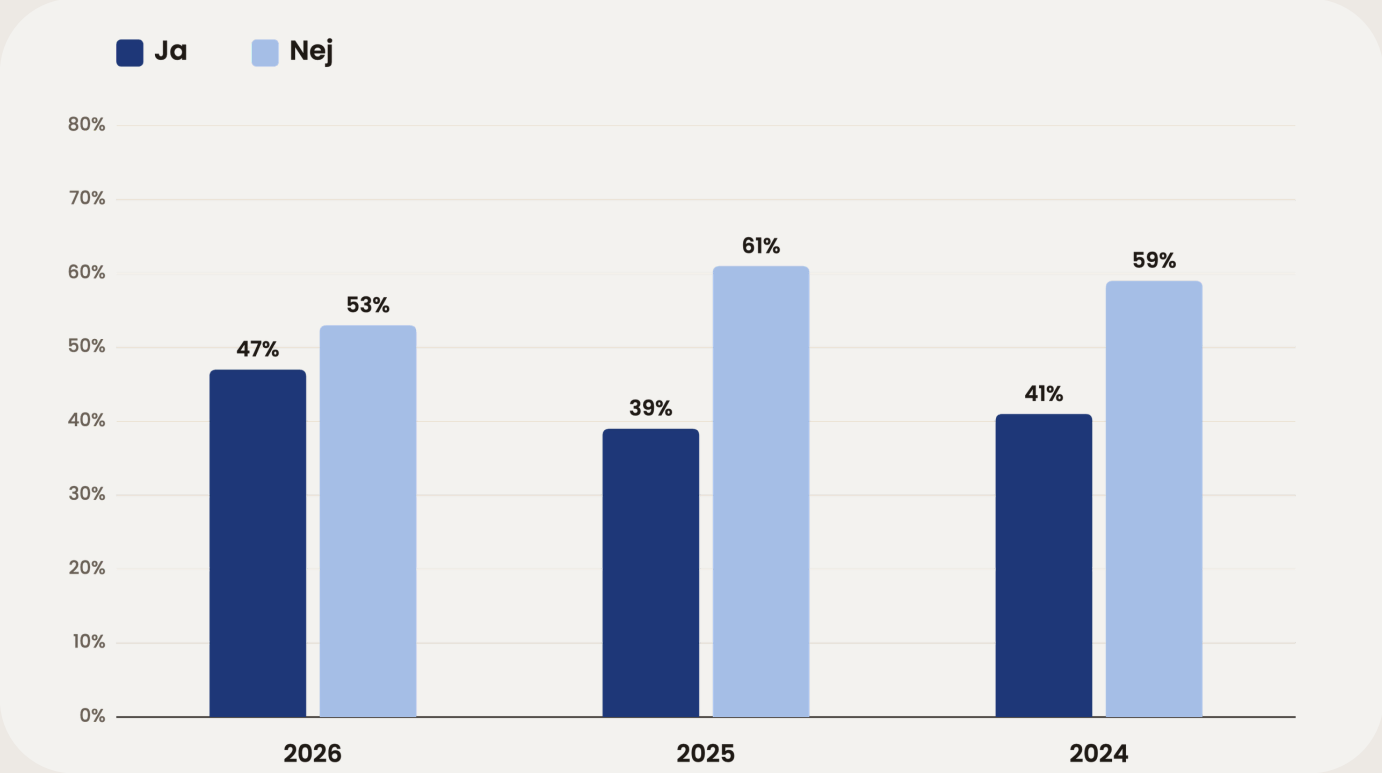
Er du bekendt med stu - den "særligt tilrettelagte ungdomsuddannelse"?

N. 451 (2026)



Den særligt tilrettelagte ungdomsuddannelse (stu) er 3-årig og henvender sig til unge i alderen 16-25 år med særlige behov, der ikke er i stand til at tage en ungdomsuddannelse på ordinære vilkår.
Det kan eksempelvis være autistiske unge, unge med udviklingshandicap og/eller andre handicap, unge med psykiske diagnoser o.a.

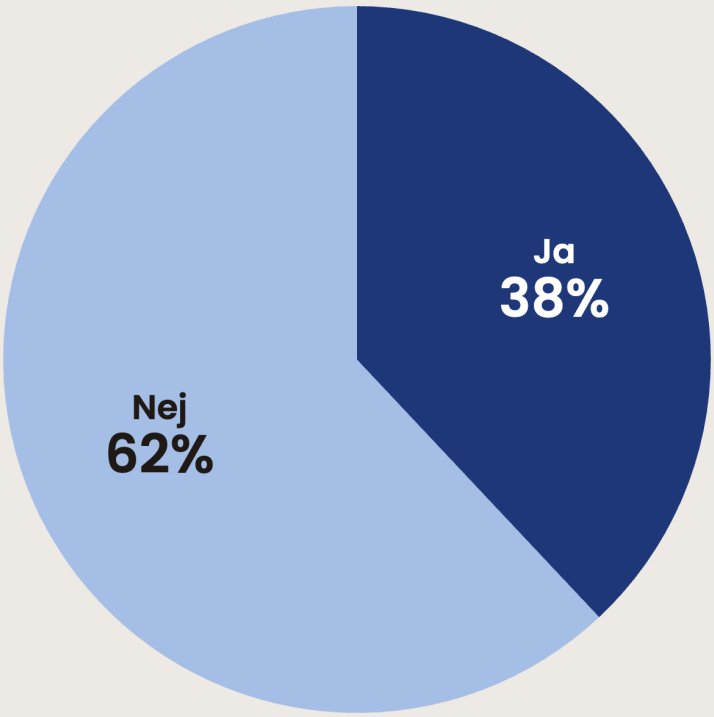
Er du bekendt med stu? - Udvikling de seneste 3 år



Arbejdsgiver-erfaring med stu-elever, fritidsjob og unge med særlige behov

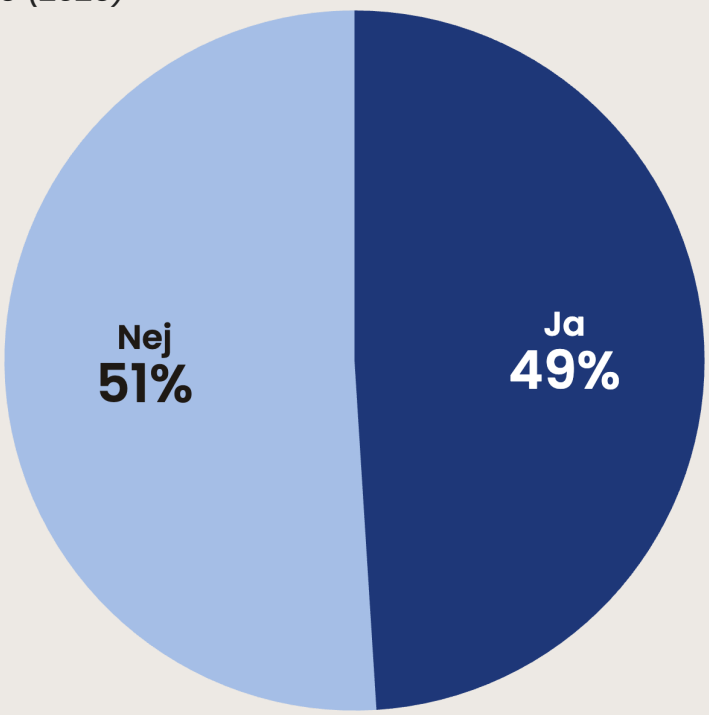
Har jeres virksomhed haft en eller flere unge ansat i fritidsjob?

N. 437



Kan du forestille dig, at I ansætter en ung i fritidsjob?

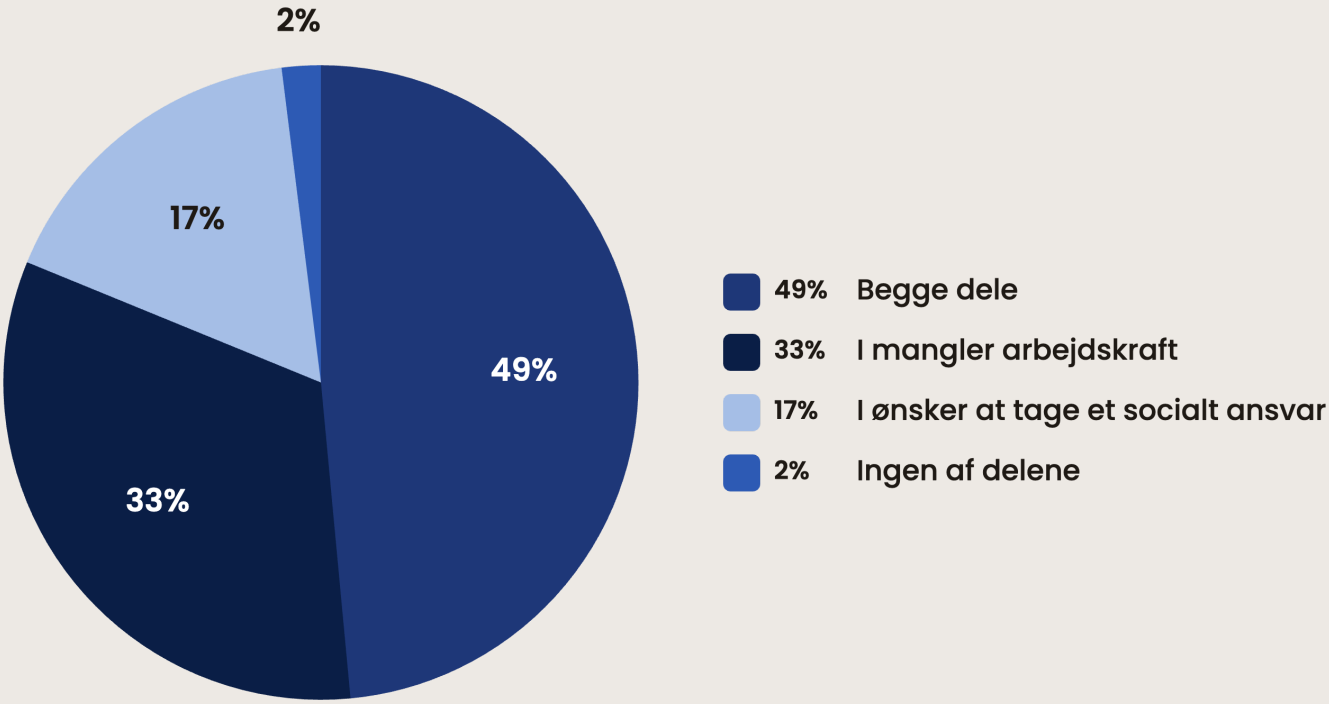
N. 446 (2026)



Arbejdsgiver-erfaring med stu-elever, fritidsjob og unge med særlige behov

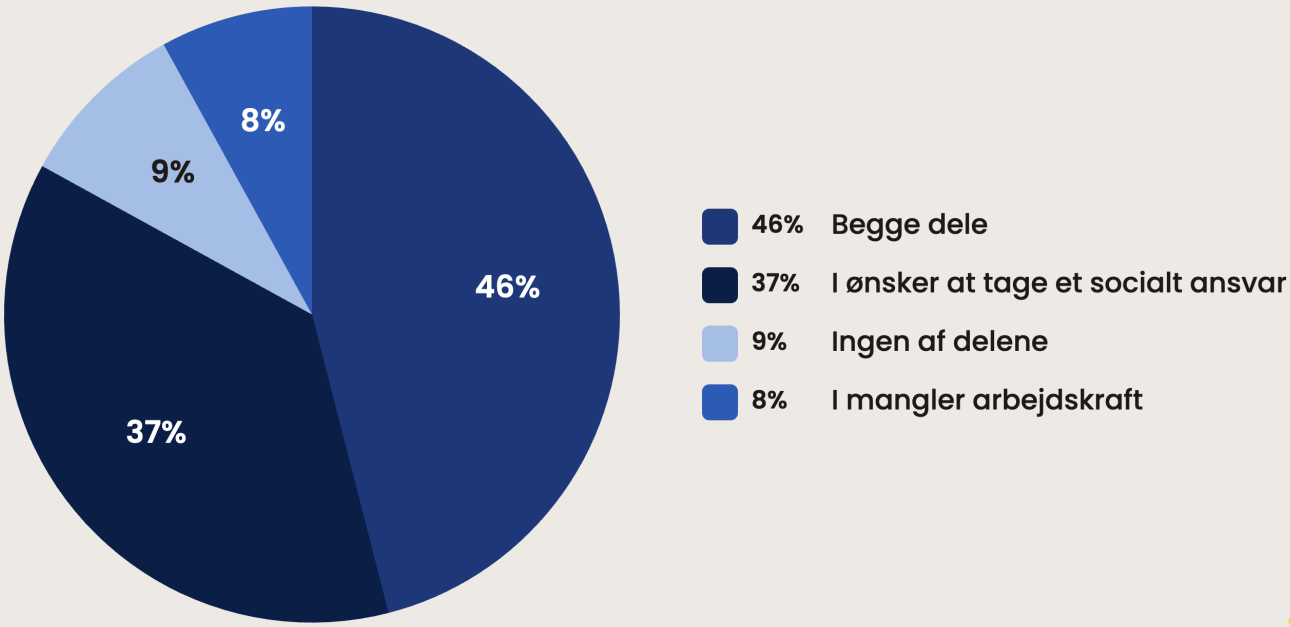
Hvis jeres virksomhed ansætter en ung i fritidsjob, er det fordi:

N. 220 (2026)



Hvis jeres virksomhed ansætter en ung med særlige behov i praktik, er det fordi:

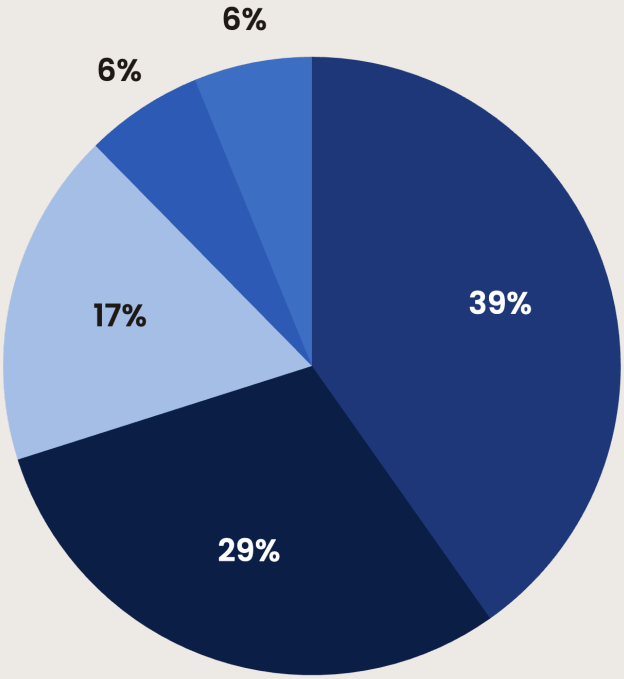
N. 446 (2026)



Arbejdsgiver-erfaring med stu-elever, fritidsjob og unge med særlige behov

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

N. 450 (2026)



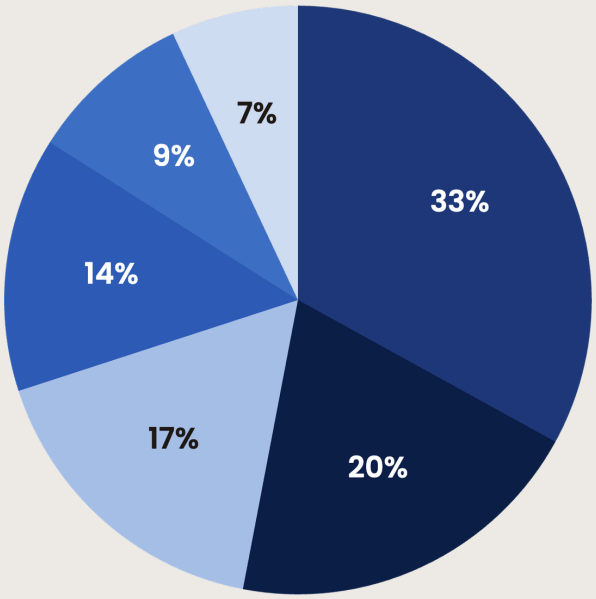
- 39% Nej, det har vi ikke ressourcer til
- 29% Ja, vi vil gerne give et ungt menneske en chance
- 17% Nej, det har vi ikke interesse i
- 6% Ja, og gerne med henblik på at starte et elevforløb op senere
- 6% Ja, og gerne med henblik på ansættelse i job, fx som ungarbejder

Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaring med stu-elever, fritidsjob og unge med særlige behov

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

I alt har vi fået 70 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 6 kategorier.



- 33% Nej, vi har ikke relevante arbejdsopgaver til praktikanter
- 20% Andet
- 17% Ja, hvis vi møder den rette person
- 14% Nej, vi tager ikke praktikanter
- 9% Ja, det kunne vi
- 7% Nej, vi har ikke kompetencerne (ledelse)

Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vi har netop afsluttet et godt praktikforløb med fgu-elev, der har fået ordinæransættelse hos os efterfølgende

"Hvis vi har opgaver og en stabil situation til at kunne tilbyde en elevplads ville det være noget vi overvejede"

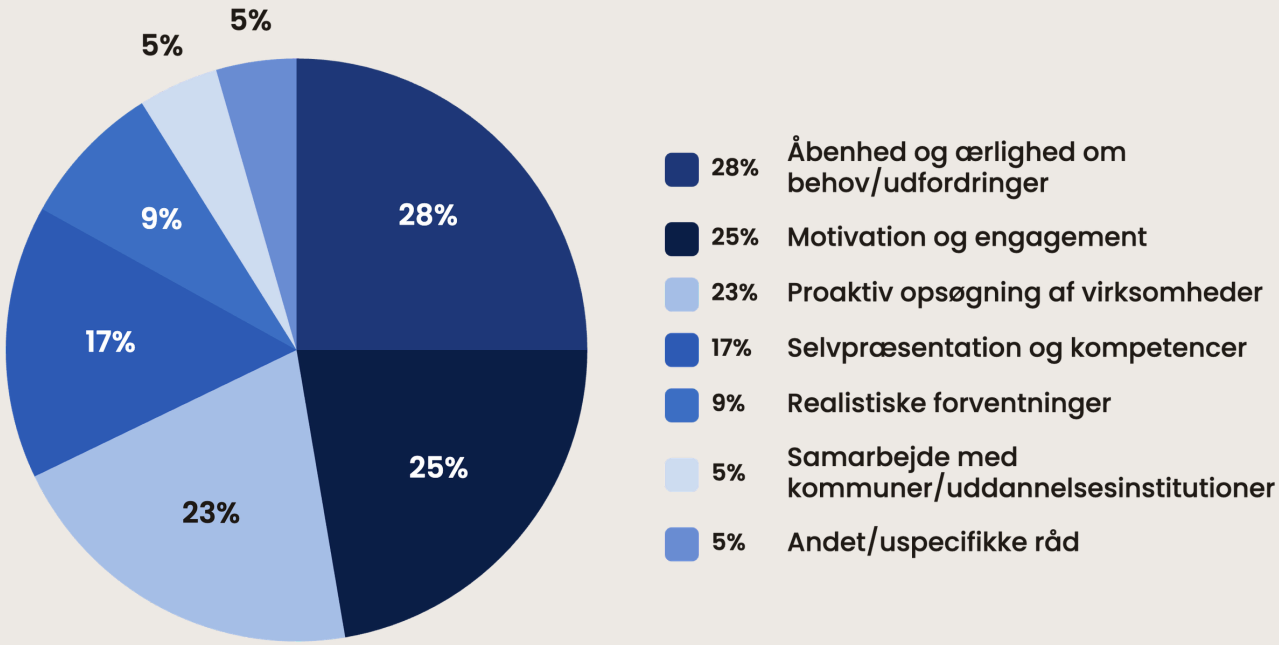
"Vi vil rigtig gerne give unge mennesker en chance, vi skal blot have ressourcerne og en åben mulighed i foreningen."

Fritekst besvarelser

Arbejdsgiver-erfaring med stu-elever, fritidsjob og unge med særlige behov

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

I alt har vi fået 88 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 7 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Vær dig selv og stol på at du kan."

"Kom ud af busken og tro på dig selv. Der er også plads til DIG"

"Du er ikke dit handicap"

"Vis engagement og vær stabil. Vær åben om begrænsningerne. Derved får alle det optimalt forventelige ud af situationen."

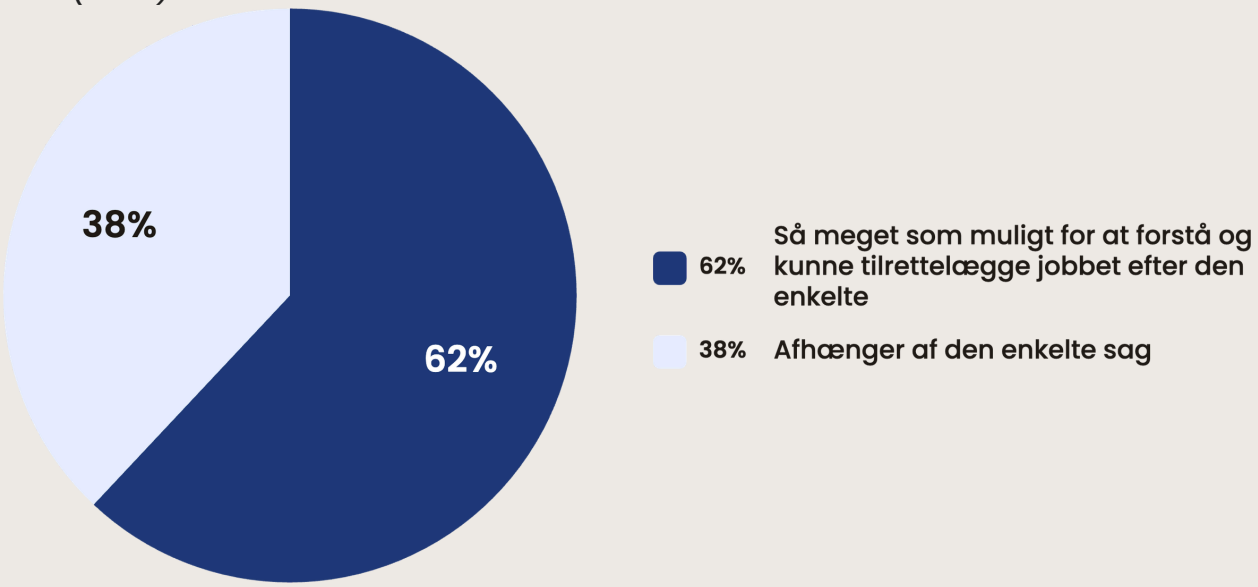
"Vær selv opsøgende, hvor du gerne vil ansættes.

"Vær ærlig og vær motiveret. Det er hårdt i starten men det er det for alle første gang."

Arbejdsgiver-erfaring med stu-elever, fritidsjob og unge med særlige behov

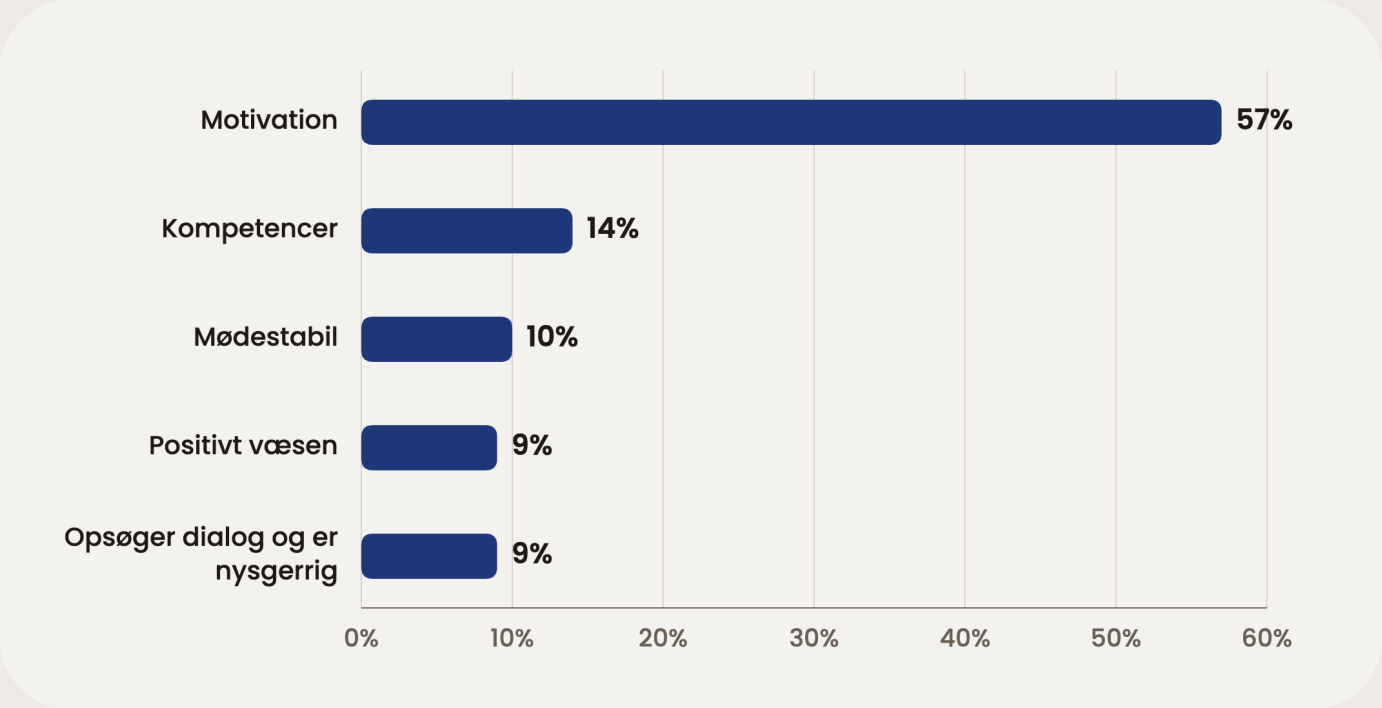
Når en ung skal i praktik og dermed til praktiksamtale, hvor meget vil du (arbejdsgiver) så informeres om diagnoser og skånehensyn?

N. 412 (2026)



Hvad er det vigtigste, når du vurderer, om I kan tilbyde en praktik til en ung med særlige behov?

N. 448 (2026)



Autistiske medarbejdere

Introduktion til afsnittet Autistiske medarbejdere

Det danske arbejdsmarked oplever en historisk lav arbejdsløshed, men for nogle autister er adgangen til job fortsat en udfordring. En af de primære udfordringer er manglen på tilpassede arbejdsvilkår: Mange moderne arbejdspladser kræver stor fleksibilitet, social interaktion og evnen til at håndtere flere opgaver på samme tid. Derudover kan sanseforstyrrelser udgøre en barriere. Endelig mangler mange arbejdsgivere viden om autisme og kan derfor fejltolke autistiske personers adfærd. Fonden Incita, der inkluderer Center for Autisme, arbejder for at flere får et aktivt og selvstændigt liv som del af fællesskabet. Det gør vi dels i det daglige i vores tilbud og indsatser – og dels ved at udbrede viden. Fordi viden fremmer forståelsen.

Konklusion til afsnittet Autistiske medarbejdere

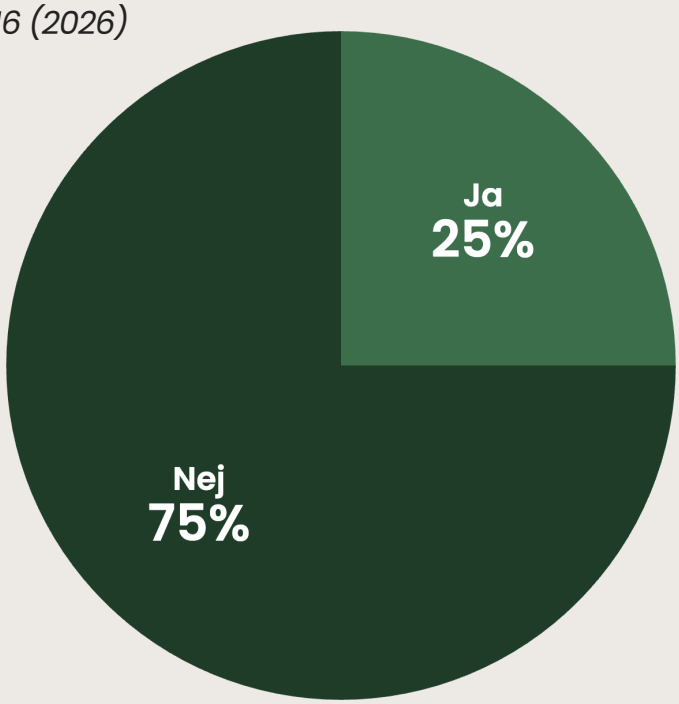
I Incita Arbejdsgiveranalyse 2026 spørger vi ind til de små og mellemstore arbejdsgiveres erfaringer med autistiske medarbejdere. Billedet er todelt – dels har arbejdsgiverne god erfaring, og dels er der plads til forbedring: Hovedparten af arbejdsgiverne (75%) har ikke på nuværende tidspunkt erfaring med autistiske medarbejdere og hele 77% af arbejdsgiverne svarer, at de ikke har behov for mere viden om autisme på arbejdspladsen. Når vi spørger de arbejdsgivere, som har eller har haft autistiske medarbejdere, fremhæver de mødestabilitet, loyalitet og detaljesans som positive erfaringer. Vi tror på dialog og forventningsafstemning som redskaber til at flere autistiske kandidater får fodfæste på arbejdsmarkedet.

"Det er ikke en social opgave, det er en medarbejder med meget specifikke kompetencer som kræver mere i opstarten, men som sagtens kan matche en ordinær person. Skab rammerne, vær tydelig i instruktion og "succesvilkår."
– Arbejdsgiver i Incita Arbejdsgiveranalyse 2026

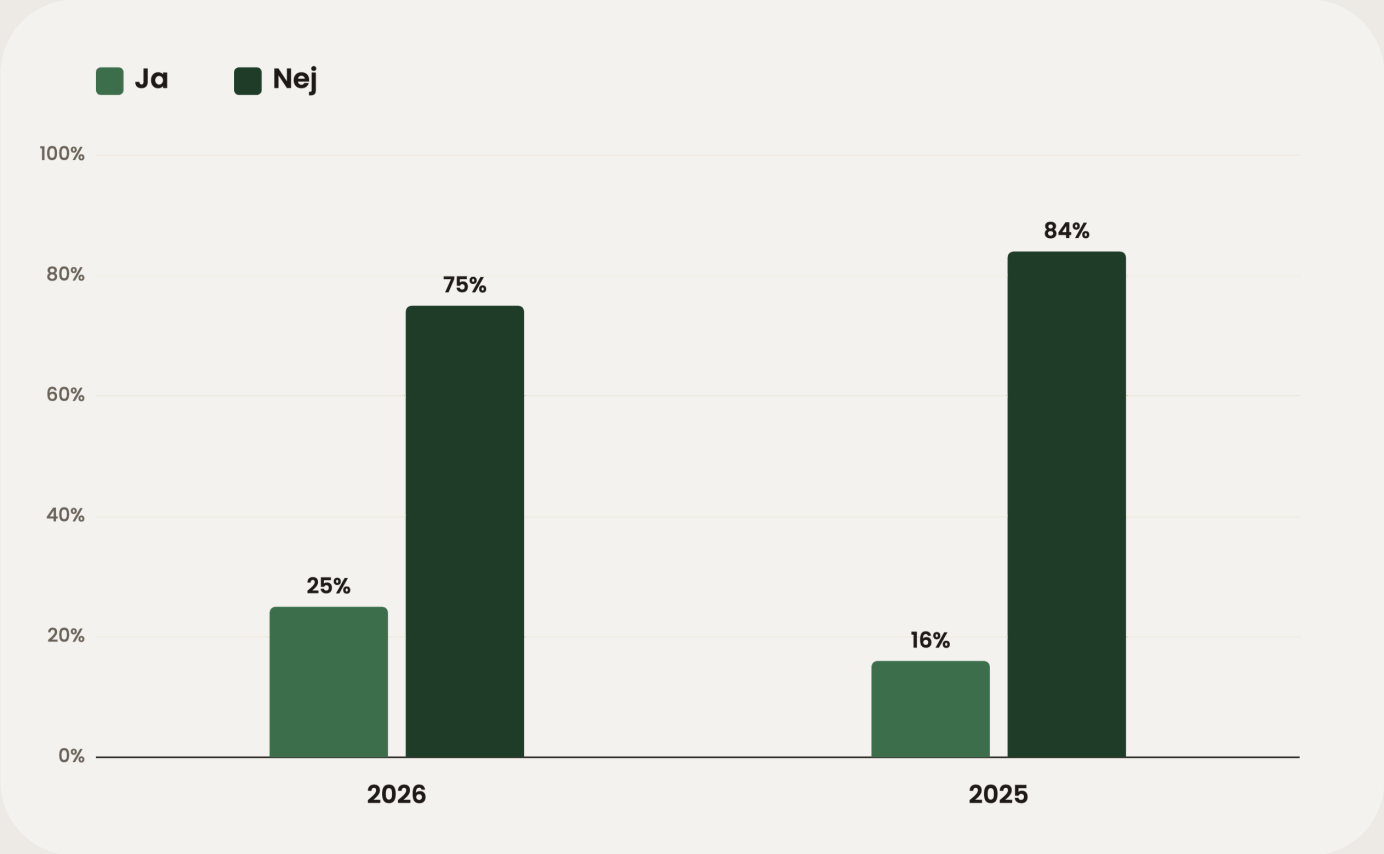
Arbejdsgiver-erfaring med autistiske medarbejdere

Har I erfaring med autistiske medarbejdere?

N. 416 (2026)



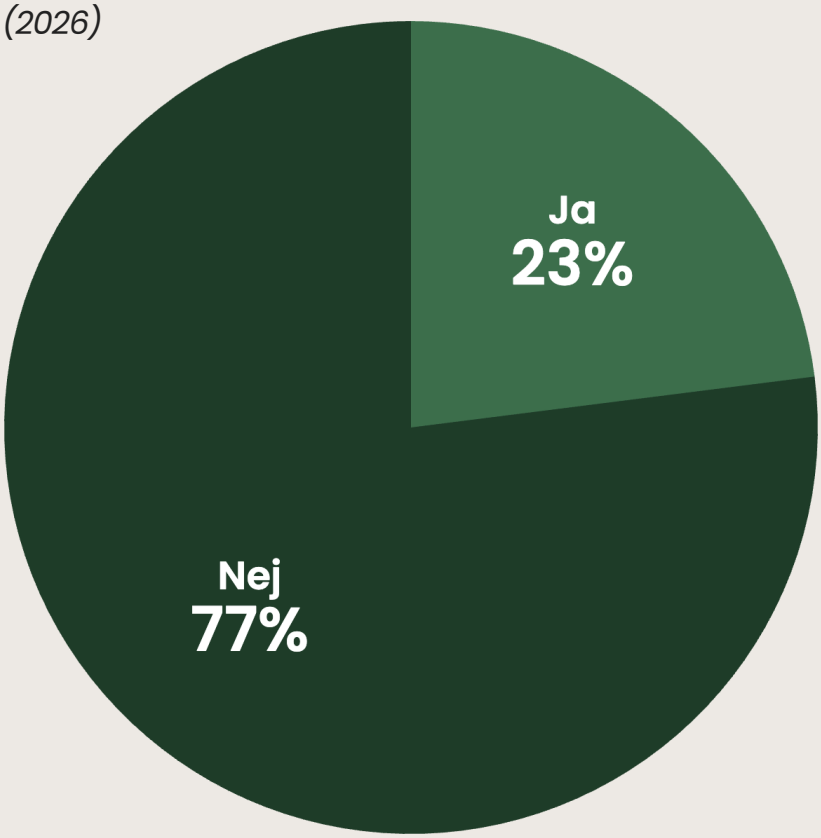
Har I erfaring med autistiske medarbejdere?
– Udvikling de seneste 2 år



Arbejdsgiver-erfaring med autistiske medarbejdere

Har I brug for mere viden om autisme på arbejdspladsen?

N. 95 (2026)

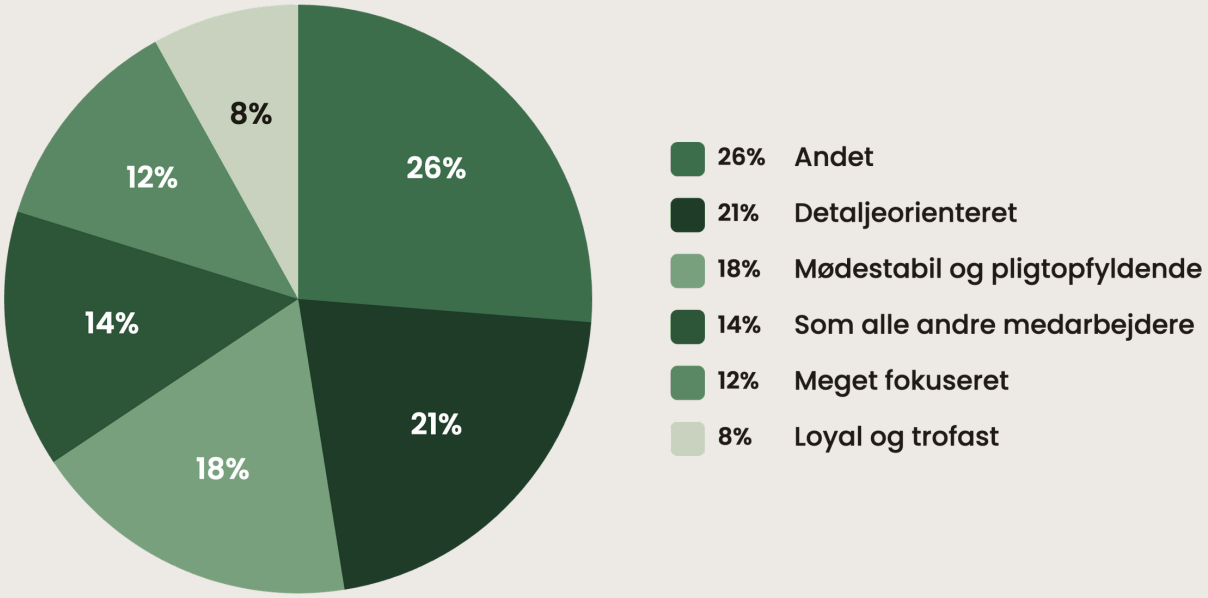


Arbejdsgiver-erfaring med autistiske medarbejdere

Fritekst besvarelser

Hvilke positive erfaringer har I gjort jer ved at have autistiske medarbejdere?

I alt har vi fået 84 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 6 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"De arbejder meget konkret med de opgaver de får og får lavet de opgaver som de skal - ofte hurtigere end andre"

"Det har været interessant, da vedkommende havde evnen til at dykke dybt ned i stoffet"

"Der er en dyb forståelse for tal og en meget detaljeorienteret tilgang til bogføring."

"Hurtig, omhyggelig, kompetent, loyalitet, sjov"

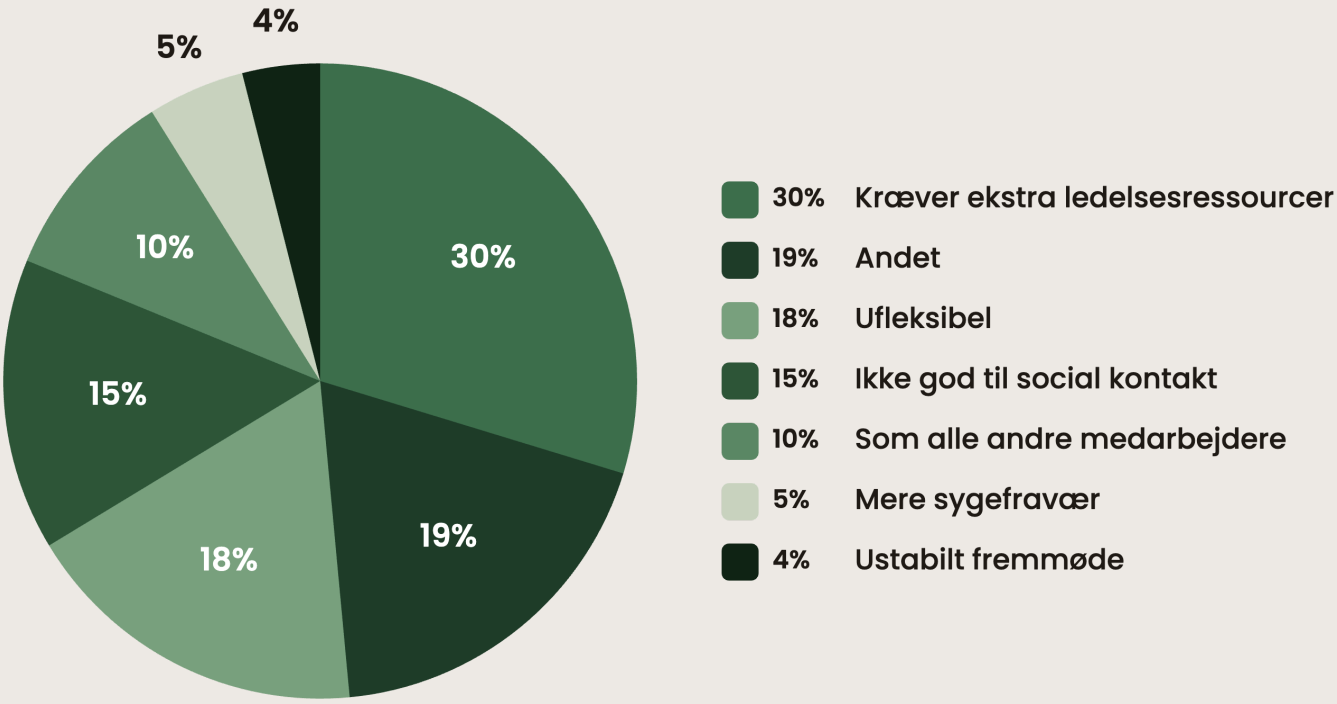
"De er meget præcise og akkurate med deres løsninger og ønsker at alt stemmer og løses på et højt fagligt niveau."

Arbejdsgiver-erfaring med autistiske medarbejdere

Fritekst besvarelser

Hvilke negative erfaringer har I gjort jer ved at have autistiske medarbejdere?

I alt har vi fået 83 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 7 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

"Det fungerer helt som med en anden medarbejder, blot med nogle skånebehov i forhold til kortere arbejdstid (flexjob), skærmning og ikke for mange forstyrrelser"

"Stort detaljefokus (det kan både være meget positivt, men kan også i nogle tilfælde være en udfordring)"

"De kan have svært ved de sociale spilleregler imellem kolleger."

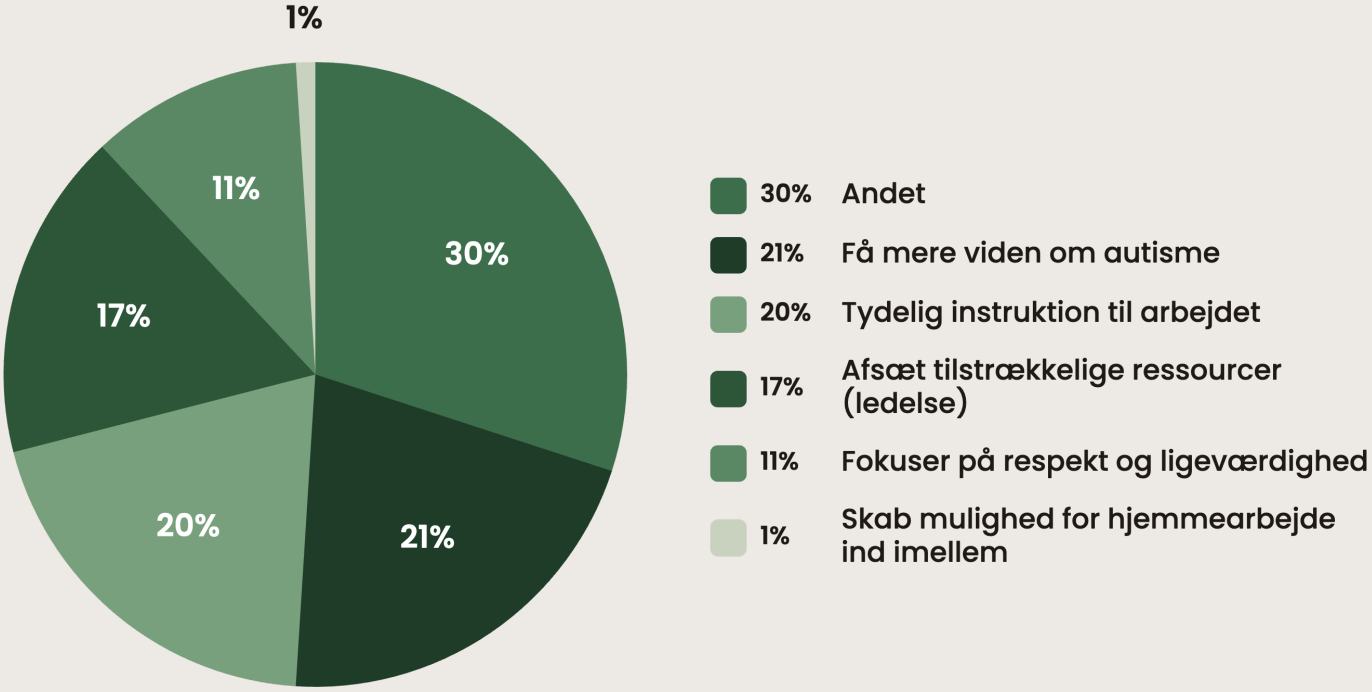
"Blot at man ikke kan "skynde sig" og forklare noget. Man skal sætte tempoet ned og være til stede i nuet."

Arbejdsgiver-erfaring med autistiske medarbejdere

Fritekst besvarelser

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

I alt har vi fået 83 besvarelser på dette spørgsmål. En kvalitativ analyse viser, at svarene fordeler sig i følgende 6 kategorier.



Udvalgte svar fra arbejdsgiverne:

""Find det folk er gode til og skær ikke alle over én kam."

"Se mennesket frem for diagnosen, se kompetencerne frem for udfordringerne"

"Det er altid godt at have en positiv indgang til alle medarbejdere - med og uden autisme"

"Det er vigtigt, at alle i virksomheden ved, hvordan man skal agere, og det kan lade sig gøre, har vi erfaret."

Bæredygtighed og social ansvarlighed

Introduktion til afsnittet Bæredygtighed & social ansvarlighed

Der er ikke noget alternativ til en mere bæredygtig fremtid. Bæredygtighed handler ikke kun om klima og miljø, men også om mennesker og fællesskaber. Sociale, økonomiske og miljømæssige hensyn hænger tæt sammen og bør samtænkes, når virksomheder og andre arbejder med ansvarlig udvikling og langsigtede løsninger. Fonden Incita arbejder for at flere med særlige behov inkluderes i fællesskabet. Incita samarbejder med virksomheder om social bæredygtighed, typisk ved at formidle kandidater med særlige behov til jobs på særlige vilkår. Det sker i tæt dialog med den enkelte kandidat og virksomheden.

Konklusion til afsnittet Bæredygtighed & social ansvarlighed

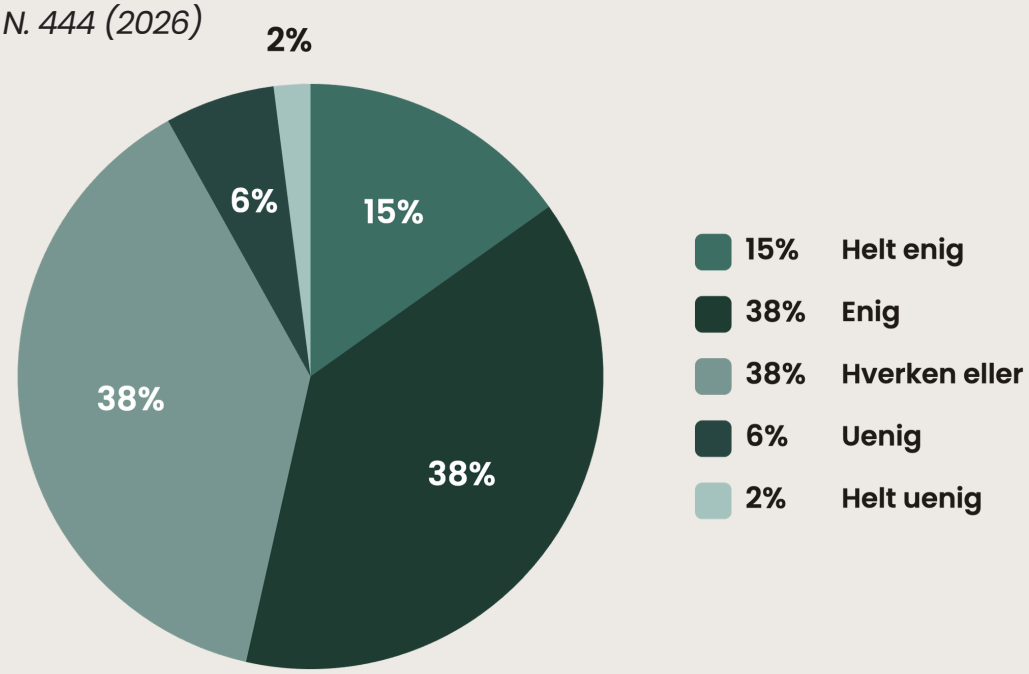
I Incita Arbejdsgiveranalyse 2026 spørger vi de små og mellemstore arbejdsgivere om de har fokus på bæredygtighed. 14% af arbejdsgiverne svarer, at de har fokus på miljømæssig bæredygtighed, 13% at de har fokus på at tage et socialt ansvar. MEN hele 42% af arbejdsgiverne svarer, at de har fokus på både miljømæssig og social bæredygtighed. Det giver håb og skaber potentiale for endnu flere ansættelser på særlige vilkår.

"Vi har altid gjort det, også før det blev moderne."
– Arbejdsgiver i Incita Arbejdsgiveranalyse 2026

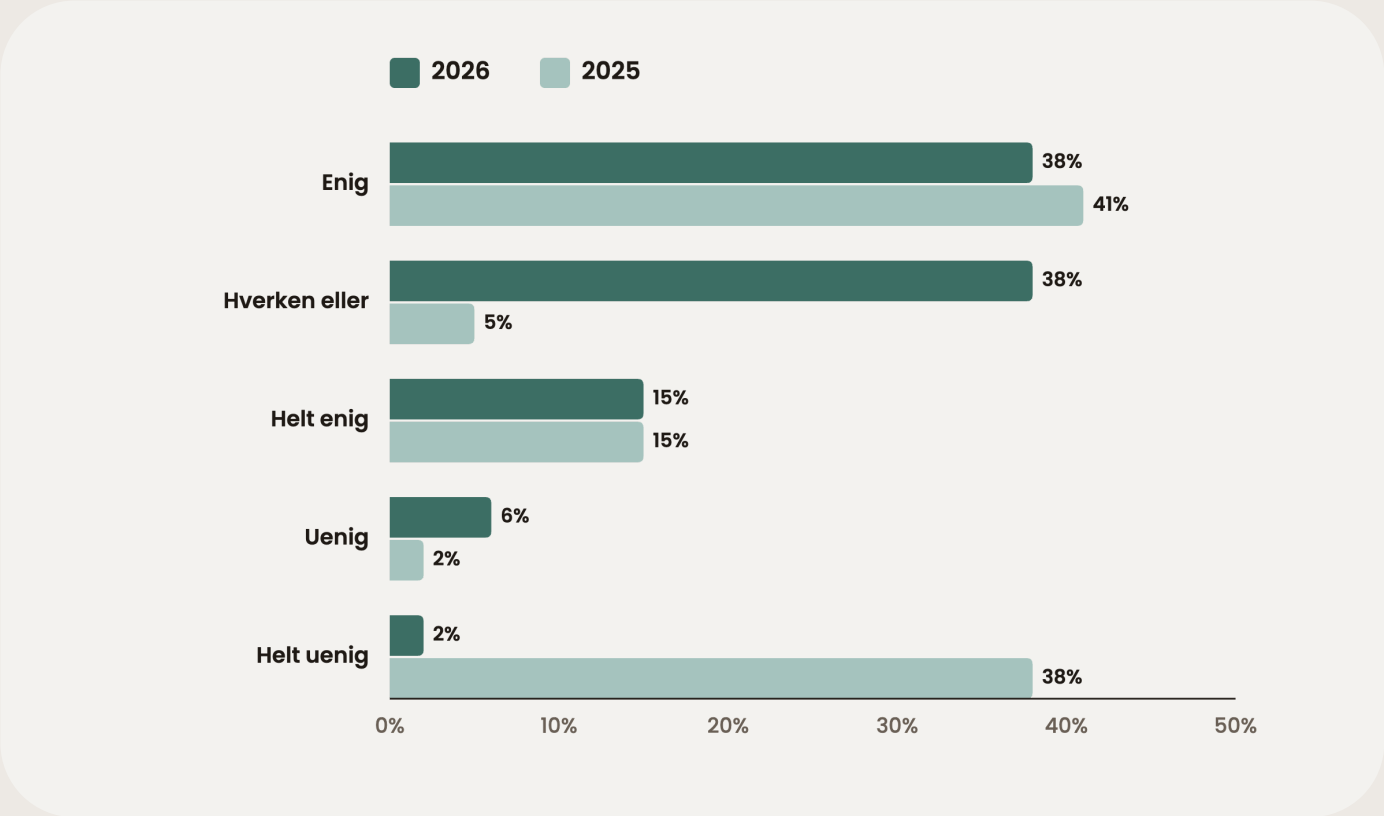
Bæredygtighed og socialt ansvar

Tidens fokus på bæredygtighed betyder, at virksomheder bliver opmærksomme på at tage socialt ansvar?

N. 444 (2026)



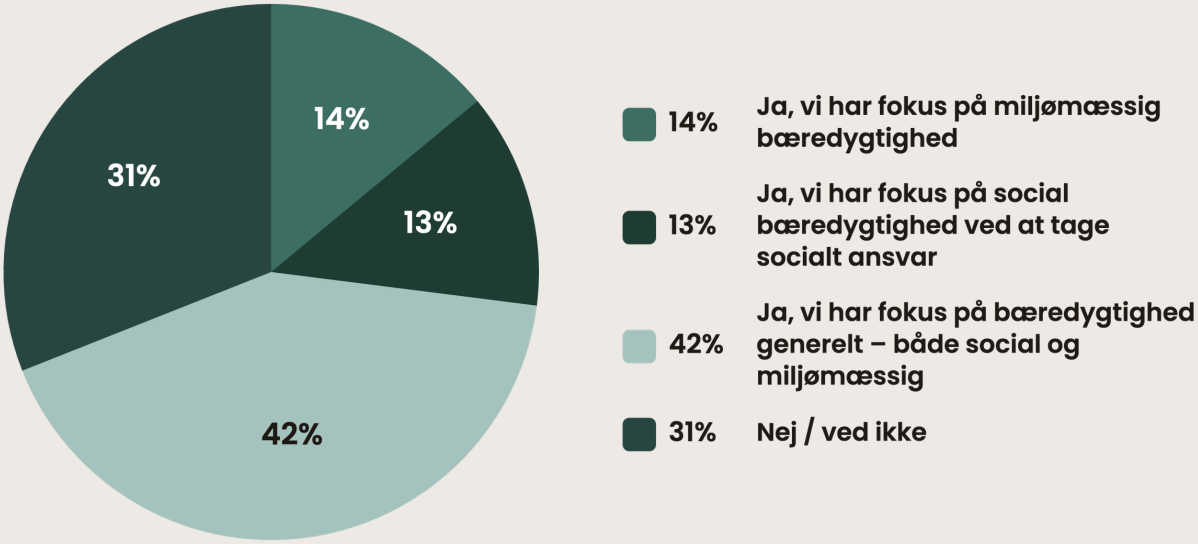
Tidens fokus på bæredygtighed betyder, at virksomheder bliver opmærksomme på at tage socialt ansvar? - Udvikling de seneste 2 år



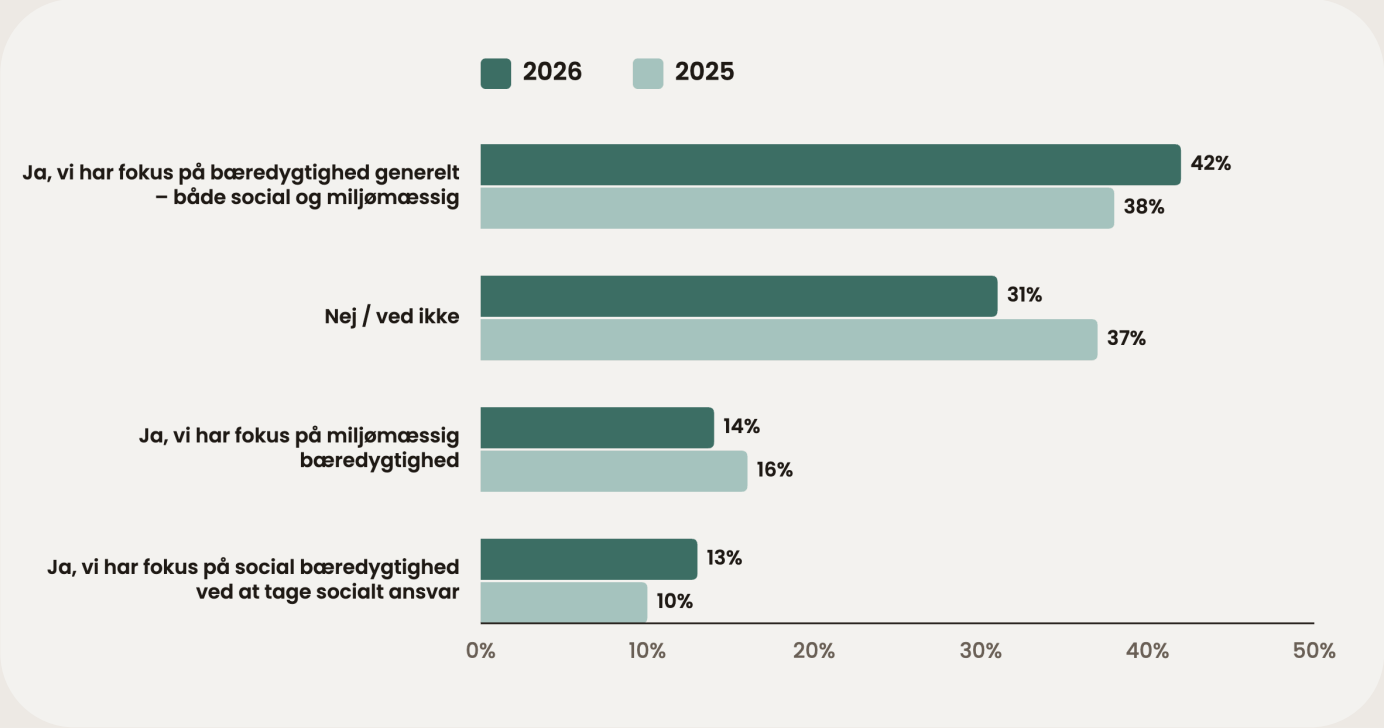
Bæredygtighed og socialt ansvar

Har din virksomhed fokus på bæredygtighed?
Det kan fx være i forbindelse med afrapportering på ESG.

N. 444 (2026)



Har din virksomhed fokus på bæredygtighed?
– Udvikling de seneste 2 år



NYT FORSKNINGSPROJEKT
- arbejdsinklusion af unge med autisme

Fonden Incita og Center for Autisme er en del af forskningsprojektet "Arbejdsinklusion af unge voksne på autismespektret". Forskningsprojektet er forankret hos CUBB-forskerne (Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser) på Aalborg Universitet, Mikkel Bo Madsen, Merete Monrad, Tanja Dahl og Flemming Larsen.

I projektgruppen indgår desuden Kjetil Frøyland fra Oslo Metropolitan University. En gruppe af seks unge voksne på autismespektret indgår i projektet som medforskere. Projektet er støttet af Velliv Foreningen.

Projektperioden er: 01.11.25-31.10.29.

Projektet gennemføres i samarbejde med Autismeforeningen og Fonden Incita Center for Autisme, 12 virksomheder og tre kommuner: Mariagerfjord Kommune, Silkeborg Kommune og Varde Kommune.

"Arbejdsinklusion af unge voksne på autismespektret"-projektet skal undersøge erfaringer for unge voksne på autismespektret med at finde og fastholde job i en virkelighed, hvor rekrutteringsprocesser og arbejdspladser primært er tilpasset neurotypiske medarbejdere.

Projektet skal fokusere på at belyse, hvordan en åben forståelse af køn spiller sammen med autisme på arbejdspladsen. En vigtig del af projektet er samarbejdet med konkrete arbejdspladser om at udvikle og forankre inklusionskapacitet - så arbejdspladserne bliver bedre i stand til at møde mennesker på autismespektret med en åbenhed og opmærksomhed, der kan bane vej for job og bæredygtig inklusion.

Forhåbningen er, at projektets arbejde med inklusion af unge voksne på autismespektret kan medvirke til en større generel opmærksomhed ude på arbejdspladserne og til øget inklusionskapacitet, der kan komme mange medarbejdere (nuværende og kommende) til gavn.

Find mere info om projektet her: https://www.aau.dk/stor-bevilling-til-forskning-i-arbejdspladsinklusion-for-borgere-med-saerlige-behov-n150052

Kontaktinfo - rettigheder m.m.

Det er tilladt at citere fra Incita Arbejdsgiveranalyse 2026 med Incita angivet som kilde.

Den erhvervsdrivende fond Incita
CVR: 6694 6819

For yderligere oplysninger, kontakt:

Adm. direktør
Christina Grøntved

Mail: cgr@incita.dk
Telefon: 4078 8284

Besøg vores hjemmesider:

Incita.dk

Centerforautisme.dk

Incitaskolerne.dk