

DEBATGRUNDLAG VEDRØRENDE SOCIAL INKLUSION

Materiale til workshop nr. 8 på launchkonference 30. maj i Odense



Medfinansieret af
Den Europæiske Union

IRISgroup **Plus**

Trends og tendenser

Indledning

Danmark modtager i perioden 2021-2027 i alt 2,5 mia. kr. fra EU til udmøntning via EU's programmer for Regionalfonden og Socialfonden Plus. Programmidlerne skal bidrage til at skabe vækst og udvikling i danske virksomheder.

Målsætningen for programmerne er, at skabe aktiv inklusion med henblik på at fremme lige muligheder, ikkeforskelsbehandling og aktiv deltagelse og forbedre beskæftigelsesegnheden, navnlig for ugunstigt stillede grupper

Dette notat skitserer centrale udfordringer, aktuelle trends og relevante indsatsområder, der kan bidrage til at hjælpe flere ind på arbejdsmarkedet. Notatet skal skabe grundlag for en god og kvalificeret drøftelse af indsatsområder og effektive virkemidler på konferencen den 30. maj 2022 i Odense, hvor de nye programmer lanceres.

Øget inklusion af borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Med rekordhøj beskæftigelse og markant stigende rekrutteringsudfordringer er det nødvendigt at tænke i indsatser, der kan øge arbejdskraftudbuddet. Et væsentligt indsatsområde i den forbindelse er, hvordan flere af de borgere, som i dag befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, kan indsluses i beskæftigelse og bidrage til opgaveløsningen i danske virksomheder.

Tabel 1 viser antallet af personer i forskellige ordninger, som typisk bruges som afgrænsning af personer på kanten af arbejdsmarkedet. Det vedrører bl.a. personer på kontanthjælp (arbejdsparate og aktivitetsparate), personer på uddannelseshjælp og personer i ressourceforløb. Også gruppen af personer på ledighedsydelse rummer et betydeligt arbejdskraftspotentiale¹

Flere års højkonjunktur og stigende behov for arbejdskraft har betydet, at gruppen på kanten af arbejdsmarkedet samlet set er reduceret med 18 pct. i løbet af de seneste fem år.

Det ændrer ikke ved, at der fortsat et betydeligt arbejdskraftspotentiale. Men en del af de personer, der i dag befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, har ofte andre udfordringer end blot ledighed (fx fagligt, socialt, mentalt eller fysisk), som gør, at det kan være vanskeligt at varetage et almindeligt fuldtidsjob på det ordinære arbejdsmarked. Ofte kan der være behov for særlige forløb og øget hjælp og støtte for at sikre personer i denne gruppe beskæftigelse.

Tabel 1: Udviklingen i antal borgere på kanten af arbejdsmarkedet opdelt på ydelsestype (2016-2020)

| Ydelse | 2016 | 2018 | 2020 | Ændring i pct. |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Kontanthjælp | 98.673 | 75.202 | 67.417 | -32 % |
| Selvforsørgelses- hjemrejse- samt overgangsydelse | 16.207 | 17.805 | 12.440 | -23 % |
| Uddannelseshjælp | 39.853 | 35.617 | 34.996 | -12% |
| Revalidering | 5.940 | 4.281 | 2.975 | -50% |
| Ledighedsydelse | 14.408 | 15.106 | 17.700 | 23 % |
| Ressourceforløb | 16.912 | 22.532 | 22.241 | 32 % |
| I alt | 191.993 | 170.543 | 157.729 | -18 % |

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, jobindsats.dk

¹ En nylig opgørelse fra Undervisningsministeriet konkluderer, at der er 45.000 unge mellem 15-24 år, som hverken er i job eller under uddannelse.

Hvem er borgerne på kanten af arbejdsmarkedet?

Gruppen af mennesker på kanten af arbejdsmarkedet er ikke en homogen størrelse, men spænder bredt og kan fx være:

- Unge, der ikke er kommet i gang med en ungdomsuddannelse eller er droppet ud af en ungdomsuddannelse.
- Unge og voksne uden for arbejdsmarkedet med sociale problemer som fx misbrugsproblemer og hjemløshed
- Unge og voksne uden for arbejdsmarkedet med psykiske udfordringer som stress, angst og depression
- Unge og voksne uden for arbejdsmarkedet, der har været ramt af længerevarende sygdom og som ikke er kommet tilbage på arbejdsmarkedet.

En stor del af de mennesker, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, kan medvirke til at nedbringe den aktuelle mangel på arbejdskraft. Herudover er der enighed om, at en tilknytning til arbejdsmarkedet understøtter den fysiske og mentale sundhed, giver en øget livskvalitet samt et øget økonomisk råderum for den enkelte.

Der er derfor grund til at kigge nærmere på hvad det er for barrierer, der gør, at personer fra disse grupper er i øget risiko for eller allerede står uden for arbejdsmarkedet.

Udfordringer og barrierer

På trods af forskelle ift. alder og konkrete udfordringer vil dem, der arbejder med målgrupperne kunne genkende en række udfordringer og barrierer for gruppen som helhed. Barriererne opstår i organiseringen af indsatserne på beskæftigelses-, uddannelses- og sociale indsatser, hvilket gør det svært at understøtte den enkelte på vejen til job.

Centrale Barrierer

- **Viden og en fælles forståelse af borgers situation går tabt i overgangen mellem forskellige aktører.** Ofte møder udsatte borgere flere forskellige sagsbehandlere, som ikke altid arbejder efter samme plan eller lovgivning. Det gør det svært at skabe sammenhæng i indsatsen for borgeren og gør vejen til job mere vanskelig².
- **Sagsbehandlerskift og brudte relationer.** Forskning peger på, at varige relationer har afgørende betydning for borgers vej til uddannelse og beskæftigelse³, men desværre oplever en del udsatte borgere at have skiftende sagsbehandlere, ligesom de er tilknyttet flere forskellige sagsbehandlere på samme tid.
- **Indsatser afsluttes uden efterværn.** Udsatte borgere, der har været længe væk fra arbejdsmarkedet, vil ofte have brug for støtte i overgangen til beskæftigelse. Mange udsatte borgere returnerer til ledighed efter at være kommet i job, fordi de har svært ved at omstille sig til arbejdslivet og ikke altid ved, hvordan de skal honorere de krav, de møder.
- **Manglende kendskab til borgere i målgruppen fra virksomhedssiden.** Hvis virksomhederne ikke er klædt ordentlig på til at tage imod en borger fra kanten af arbejdsmarkedet, kan det give problemer senere hen. Virksomhederne er nødt til at kende borgers udfordringer – og ressourcer – for at kunne understøtte et bæredygtigt arbejdsliv.

² VIVE (2021): Sociale tilbuds arbejde med temaet uddannelse og beskæftigelse

³ Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet (2017): Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgers jobchancer.

Virkemidler til inklusion af borgere på kanten af arbejdsmarkedet

En række analyser har gennem årene belyst, hvilke tiltag i beskæftigelsesindsatsen der særligt virker i forhold til svage grupper på kanten af arbejdsmarkedet⁴. Blandt indsatsen, som vurderes at have dokumenteret positiv effekt er bl.a.:

- **Virksomhedsrettet indsats/arbejdspladsinvolvering**, som bl.a. har vist sig effektive til at få jobparate udsatte, ikke-vestlige indvandrere og sygemeldte tilbage i job. Der er evidens for, at udsatte borgere bevæger sig fremad på alle progressionsfaktorer, når de deltager i virksomhedsrettede tilbud.
- **Mentorstøtte** som gives i kombination med anden indsats, fx virksomhedsrettet indsats, har en positiv beskæftigelseseffekt for udsatte borgere⁵
- **Tværfaglige indsatser**, hvor fx en virksomhedsrettet indsats suppleres med andre sociale eller helbredsmæssige indsatser, har positiv effekt for borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

Flere peger desuden på, at succes med en virksomhedsrettet indsats ofte forudsætter, at der arbejdes med at udvikle virksomhedens strategi, organisering og mindset i virksomheden mv. Det handler bl.a. om at sikre rummelighed og ruste virksomheden til at høste flere af de gevinster, der kan ligge i at rekruttere fra kanten, fx i form af:

- **Social ansvarlighed som differentieringsparameter**. Social ansvarlighed kan være et parameter, som virksomheden kan benytte til at differentiere sig i forhold til konkurrenterne og styrke virksomhedens værdi overfor både kunder samt nuværende og fremtidige medarbejdere
- **Styrket virksomhedskultur**. Rummelighed kan bidrage til en stærk og meningsfuld kultur på arbejdspladsen.
- **Medarbejderloyalitet**. Rekruttering fra kanten kan sikre loyale medarbejdere med stærk motivation for at bidrage i virksomheden i lang tid.

⁴ Socialstyrelsen og Styrelsen for arbejdsmarked og Rekruttering (2020): Guide – social støtte i overgang til og fastholdelse i job

- **Organisationsudvikling og styrket produktivitet**. Succesfuld rekruttering fra kanten kan blandt andet sikres gennem organisationsudvikling, hvor der tænkes i opgaver frem for i stillinger, og hvor mindre krævende arbejdsopgaver skilles ud og varetages af personer, der rekrutteres fra kanten af arbejdsmarkedet.

Ligeledes peger mange på, at en vedholdende indsats, hvor aktører inden for bl.a. erhvervs-, beskæftigelses-, uddannelses- og socialområdet spiller bedre sammen og støtter op om virksomhedsrettede forløb, er afgørende. Der er bl.a. evidens for, at virksomheder, der opbygger viden om, hvordan forretning og social ansvarlighed kan kombineres, øger succesraten for vellykkede rekrutteringer fra kanten⁶

Spørgsmål til debat

1. Hvordan ser I målgrupperne for den kommende periode?
2. Hvordan får vi visiteret de rigtige deltagere?
3. Hvad er vigtigt i samarbejdet mellem virksomheder og jobcentre?
4. Hvilke aktører er centrale at tænke ind i den kommende periode? (FGU, civilsamfund mv.)
5. Hvilke brancher har I særligt gode erfaringer med ift. de forskellige målgrupper?

⁵ <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/mentorordningen/om-mentorstoette-ordningens-maal-gruppe/>

⁶ Cabi (2019): Uudnyttet potentiale – overblik over borgere på kanten

Strukturfondsprogrammernes rolle ift. social inklusion

For temaet **Social inklusion** har strukturfondsprogrammerne den overordnede mål-sætning, at *”at skabe aktiv inklusion med henblik på at fremme lige muligheder, ikkefor-skelsbehandling og aktiv deltagelse og forbedre beskæftigelsesegnetheden, navnlig for ugunstigt stillede grupper”*.

Strukturfondsprogrammerne vil derfor sigte efter **at øge beskæftigelsen for personer på kanten af arbejdsmarkedet**.

Dette skal ske ved at tage udgangspunkt i den enkelte borgers behov og potentialer og understøtte virksomheder, herunder socialøkonomiske virksomheder, og uddannelsesinstitutioners muligheder, kompetencer og incitamenter til at inkludere og fastholde borgere, der ellers ikke ville være i beskæftigelse eller uddannelse. Det er væsentligt, at indslusningen sker med afsæt i virksomhedens behov og den enkelte borgers potentiale og muligheder for at opnå uddannelse og beskæftigelse.

Følgende er forslag til indsatser og aktiviteterne inden for programmerne:

- **Initiativer, der modner virksomhederne til at tage imod socialt udsatte borgere og skaber det korrekte match mellem virksomhed og borger.** Det kan ske via programmer og mentorordninger, der kan formidle viden til virksomhedsledere og medarbejdere om det at tage socialt udsatte ind i virksomheden. Der er stor forskel på hvor meget erfaring den enkelte arbejdsplads har med udsatte borgere.
- **Indsatser, der sigter på at gøre udsatte borgere klar til at deltage i indslusningsforløb i virksomhederne.** Det kan foregå via klagørende forløb, enten kollektive eller individuelt. Indsatserne kan foregå inden eller parallelt med opstarten i en virksomhed.
- **Aktiviteter, der kan fastholde relationen mellem borger og virksomhed efter afslutning af et indslusningsforløb,** med det mål at opnå/fastholde beskæftigelse. Det kan fx være gennem flexjob eller job med løntilskud.

Litteraturoversigt

- Cabi (2019): Uudnyttet potentiale – overblik over borgere på kanten
- Socialstyrelsen og Styrelsen for arbejdsmarked og Rekruttering (2020): Guide – social støtte i overgang til og fastholdelse i job
- Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet (2017): Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer.
- VIVE (2021): Sociale tilbuds arbejde med temaet uddannelse og beskæftigelse