

## NOTAT

23. januar 2024  
2023-16179

### Bilag 2. Idébeskrivelse til Flere hænder til virksomhederne – en bæredygtig beskæftigelsesindsats

#### Formål

Bestyrelsen skal tage stilling til en indsats på i alt 160 mio. kr. med fokus på tiltag, der kan lette virksomhedernes rekrutteringsudfordringer. Indsatsen sigter mod at øge anvendelsen af “substitution”, som indebærer, at virksomhederne identificerer arbejdsopgaver med en karakter, der gør, at de kan løses af udfordrede ledige, hvorved der samtidig frigives værdifuld arbejdstid hos eksisterende medarbejdere. Indsatsen gennemføres inden for rammerne af socialfondsprogrammets indsats målrettet social inklusion og styrket arbejdsmarkedsdeltagelse.

#### ERHVERVSSTYRELSEN

Vejlsøvej 29  
8600 Silkeborg

Tlf. 35 29 17 00  
CVR-nr 10 15 08 17  
E-post deb@erst.dk  
www.erst.dk

#### ERHVERVS MINISTERIET

#### 1. Strategisk ophæng

Danmark står aktuelt i en situation, hvor virksomhederne oplever, at det er vanskeligt at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og hvor hele 10 pct. af virksomhedernes rekrutteringsforsøg er forgæves.<sup>1</sup> Det er derfor aktuelt at se nærmere på, hvordan de omkring 150.000 borgere på kanten af arbejdsmarkedet kan medvirke til at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.<sup>2</sup>

Erfaringer viser, at opkvalificeringsindsatser og sociale og helbredsrettede indsatser ikke i sig selv bringer udfordrede ledige tættere på arbejdsmarkedet, men skal kombineres med en jobrettet indsats for at være effektiv.<sup>3</sup> Regeringens nedsatte reformkommission beskriver i deres rapport fra maj 2023 en udvikling, hvor lønnede timer i højere grad er blevet et centralt redskab i beskæftigelsesindsatsen for udfordrede ledige.<sup>4</sup> Derudover underbygger de nyeste analyser fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR, 2023), at løntimer til udfordrede ledige fører til varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Blandt langvarigt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der fik løntimer i 2017, havde knap 70 procent fortsat løntimer fem år senere. For en lignende gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der ikke fik job i 2017, var det til sammenligning kun godt 20 procent, der havde løntimer fem år senere.<sup>5</sup>

På Danmarks Erhvervsfremmebestyrelses dialogmøde i Sønderborg den 8. marts 2022 blev lønnede timer ligeledes omtalt som en måde, hvorpå der kan skabes sunde relationer mellem virksomheder og ledige.

<sup>1</sup> Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (juni 2023): Rekrutteringssurvey Rapport, juni 2023

<sup>2</sup> Cabi (2023): Virksomhedernes behov for og erfaringer med substitutionsstrategier

<sup>3</sup> Cabi (2023): Virksomhedernes behov for og erfaringer med substitutionsstrategier

<sup>4</sup> Reformkommissionen (2023): Nye Reformveje 3

<sup>5</sup> STAR, 2023: Nye analyser: Løntimer hjælper udsatte ledige

En indsats målrettet at få udfordrede ledige borgere i lønnede timer vil bidrage til strategiens udviklingsspor 4: Øget diversitet og inklusion i virksomhederne, under signaturindsatsen ”Kvalificeret arbejdskraft”. Samtidig styrkes virksomhedernes rekrutteringsmuligheder i en tid med mangel på arbejdskraft, hvilket understøtter virksomhedernes omstilling, som er en central målsætning i bestyrelsens strategi. Ligeledes vil en landsdækkende indsats bidrage til målsætningerne ”forenkle fremtidens erhvervsfremme” og ”tilbyde indsatser for hele landet”.

## 2. Forventede resultater og effekter

Ifølge en analyse af Cabi<sup>6</sup> vurderes en substitutionsindsats at kunne imødekomme en del af virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft. De forventede resultater af indsatsen inkluderer bl.a. forøgede kompetencer hos både medarbejdere i de deltagende virksomheder samt hos de deltagende ledige borgere. I virksomhederne forventes ansættelse af ledige at frigive ressourcer hos eksisterende medarbejdere, hvilket vurderes at bidrage til øget omsætning. Ligeledes vurderes virksomhederne at kunne opnå en besparelse i deres rekrutteringsudgifter – både gennem samarbejde med de lokale jobcentre og fordi der forventes en lavere medarbejderomsætning (både eksisterende medarbejdere og ansatte via substitution). Indsatsen vurderes at føre til øget beskæftigelse, øgede faglige såvel som sociale kompetencer hos de deltagende ledige, ligesom der er en samfundsmæssig besparelse, når flere går fra overførselsindkomst til lønnede timer.

| Målsætninger                                  | Indsatsens bidrag til målsætninger  |
|---|---|
| <b>Understøtte virksomhedernes omstilling</b> | Mere arbejdskraft til virksomhederne, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1200 ud af 2000 deltagere (60 pct.) forventes at komme tættere på arbejdsmarkedet.</li> <li>• 700 ud af 2000 deltagere (35 pct.) forventes at komme i beskæftigelse.</li> </ul> Høj andel af virksomhederne får bedre forudsætninger for social bæredygtighed. |
| <b>Fremme danske styrkepositioner</b>         | Øget omsætning i deltagervirksomheder.  |
| <b>Forenkle fremtidens erhvervsfremme</b>     | Høj andel deltagervirksomheder oplever, at det er enkelt at deltage i indsatsen.<br>Høj andel deltagervirksomheder, der er tilfredse med indsatsen.   |
| <b>Tilbyde indsatser for hele landet</b>      | Repræsentativ deltagelse af virksomheder i indsatsen fra henholdsvis land, opland og by-kommuner, hvilket medfører en balanceret deltagelse af virksomheder i hele landet.<br>Øget kompetenceniveau hos borgerne i de kommuner, der er omfattet af indsatsen.   |

For at indfange den fulde resultatskabelse foreslås det, at ansøger – eventuelt i samarbejde med sekretariatet – beskriver en metode for progressionsmåling af

<sup>6</sup> Cabi (2023): Virksomhedernes behov for og erfaringer med substitutionsstrategier

deltagerne i form af projektspecifikke indikatorer. Det kan bl.a. indebære måling af deltagernes sociale og personlige kompetencer og faglige kvalifikationer, hvilket er faktorer, der forventes at have betydning for deltagerens varige tilknytning til arbejdsmarkedet<sup>16</sup>. I slutevalueringen for Socialfonden 2014-2020 bemærkes det, at projekternes reelle og langsigtede værdiskabelse kun i begrænset omfang indfanges af eksisterende resultatindikatorer, hvilket forsøges imødekommet med projektspecifikke indikatorer.<sup>7</sup>

### 3. Bestyrelsens strategiske rum

#### 3.1 Oplæg til indhold og målgruppe

Midlerne foreslås udmøntet i en annoncering, som sigter efter at imødekomme virksomhedernes rekrutteringsudfordringer gennem en indsats med fokus på substitution, hvor udfordrede ledige ansættes i lønnede timer. Substitution er en metode til at identificere arbejdsopgaver af en karakter, der gør, at de kan løses af udfordrede ledige, hvorigennem der samtidig frigives arbejdstid hos medarbejdere, ansat på ordinære vilkår.

Der indgår på nuværende tidspunkt tre projekter i bestyrelsens portefølje med fokus på substitution som virkemiddel til at styrke den grønne omstilling. De foreløbige erfaringer tyder på, at det er muligt at finde ledige borgere eller virksomheder, men det kræver en særlig indsats at finde det rette match imellem dem, særligt hvis borgerne er relativt langt fra arbejdsmarkedet. En ny indsats vil derfor både have fokus på, at målgruppen er i stand til at indgå i ordinære lønnede timer, og på at sikre det rette match mellem virksomhed og borger.

De eksisterende projekter er geografisk afgrænset og tilbydes til en mindre del af landets virksomheder. Det er sekretariatets vurdering, at der vil være et minimalt overlap til de eksisterende projekter, idet den nye indsats vil være landsdækkende og derved være tilgængelig for en større andel af de danske virksomheder. Derudover vil de eksisterende projekter løbe frem til medio 2025, hvilket betyder, at perioden med eventuelt overlap er kortvarig, idet et nyt landsdækkende projekt vil igangsættes ultimo 2024. For at undgå overlap og for at understøtte et godt samspil med eksisterende indsatser etableres en koordinations- og erfaringsudvekslingsgruppe for projekter med samme fokusområde.

Målgruppen for indsatsen er små og mellemstore virksomheder, der mangler arbejdskraft, samt ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet med andre udfordringer end kun ledighed, som med en indsats har potentiale til at indgå på en arbejdsplads på ordinære vilkår – omend kun få timer ugentligt.

Nedenfor er angivet eksempler på aktiviteter, som kan være relevante for denne type indsats.

- Modning af virksomheder – Det er væsentligt, at både virksomhedens medarbejdere og ledelse er parate til at modtage borgeren. Det er en vigtig forudsætning for en succesfuld indsats, at det bliver afdækket, hvad der er værdiskabende for virksomheden, og hvilke forhold der gør, at de

<sup>7</sup> Erhvervsstyrelsen (september 2023): Slutevaluering af Den Danske Socialfond 2014-2020

vil medvirke i indsatsen. Fx adgang til arbejdskraft, at kunne håndtere flere ordrer, forbedret performance på S'et i ESG m.v.

- Matching af ledige borgere med virksomhedernes behov – For at sikre, at virksomhederne modtager borgere, der har de rigtige forudsætninger for at varetage jobfunktionerne i virksomheden.
- Opdeling af arbejdsopgaver – Virksomheden kan modtage hjælp eller værktøjer til at beskrive og opdele arbejdsopgaver, så opgaverne, der identificeres, kan varetages af borgere på kanten af arbejdsmarkedet, mens virksomheden samtidig får frigivet ressourcer hos øvrige medarbejdere til at varetage specialiserede opgaver.
- Håndholdt indsats til fastholdelse af borgere – Virksomhederne kan fx indføre en buddy- eller mentorordning, som kan hjælpe med at håndtere de udfordringer, der løbende kan opstå, når de ansætter borgere med individuelle behov og udfordringer.
- Opkvalificering af ledige borgere – Der kan være behov for, at den ledige borger gennem kortere kurser opnår nye kompetencer til at kunne varetage en specifik jobfunktion.

Sekretariatet lægger op til, at virksomheder som led i indsatsen skal tilbydes at få udviklet deres kompetencer til dokumentation af social bæredygtighed. Dette kan bidrage til, at virksomhederne står bedre rustet ift. kommende ESG-dokumentationskrav.<sup>8</sup>

### 3.2 Oplæg til udvælgelse af ansøgninger

#### Krav til ansøgninger

| Oversigt over krav   |                                       |              |
|--|---------------------------------------|--------------|
| <b>Krav til økonomi</b>  |                                       |              |
| Der er afsat op til følgende beløb fra hhv. Socialfonden Plus samt de decentrale erhvervsfremmemidler til indsatsen:   |                                       |              |
| Socialfonden Plus  | Decentrale erhvervsfremmemidler (DEM) | Samlet       |
| 90 mio. kr.  | 70 mio. kr.                           | 160 mio. kr. |
| Der lægges op til, at den gennemsnitlige medfinansieringsprocent inkl. DEM kan være op til 75 pct. Den endelige medfinansieringsprocent vil bl.a. afhænge af ansøgningens fordeling mellem Sjælland (max EU-støtteprocent på 60 pct.) og resten af landet (max EU-støtteprocent på 40 pct.), da støtteprocenten varierer.  |                                       |              |
| Indsatsen vil udmønte knap 43 pct. af det samlede beløb afsat til social inklusionsindsatser i Socialfonden Plus-programmet. Her er 31,5 pct. af midlerne øremærket til overgangsregion Sjælland. Det vurderes derfor hensigtsmæssigt at stille krav om, at 31,5 pct. af de igangsatte projektaktiviteter skal komme virksomheder og borgere i region Sjælland til gavn. |                                       |              |

<sup>8</sup> Erhvervsstyrelsen (september 2023): Slutevaluering af Den Danske Socialfond 2014-2020

|   |
|---|
| <p>Der stilles krav om, at den viden, der oparbejdes af operatør og partnerkreds i projektperioden, formidles af operatøren inden projektets afslutning og stilles til rådighed for Erhvervsstyrelsen, samt at materialer, metoder, udgivelser mv., som udarbejdes i projektperioden, må anvendes af Erhvervsstyrelsen til fremtidigt brug herunder til offentliggørelse.</p>   |
| <p><b>Krav til geografi</b></p> <p>Der lægges op til at igangsætte en landsdækkende signaturindsats, der implementeres på tværs af landet. Indsatsen foreslås varetaget af en enkelt aktør, der indgår i et tæt partnerskab med andre relevante aktører med en geografisk forankring, der sikrer, at indsatsen er tilgængelig for virksomheder i hele landet. Samtidig er det væsentligt, at ansøgere kan demonstrere, hvordan der tages hensyn til lokale og regionale behov og udfordringer og eventuelle brancheforskelle, samt hvordan lokale aktører i relevant omfang indtænkes i eksekveringen af indsatsen.</p>   |
| <p><b>Krav til potentielle ansøgere</b></p> <p>Det er et krav, at ansøgningens samlede partnerskab kan skabe en landsdækkende indsats. Relevante ansøgere til indsatsen kan være private eller offentlige aktører, videninstitutioner, konsulenthuse, NGO'er m.fl.</p> <p>Erhvervshusene har en særlig rolle i erhvervsfremmesystemet i forhold til indsigt i virksomhederne og deres behov. Det er sekretariatets vurdering, at inklusion af borgere på kanten af arbejdsmarkedet, og herunder en substitutionsindsats, ikke vil ligge i naturlig forlængelse af erhvervshusenes kerneopgaver, og de vurderes derfor ikke at kunne være operatører. Erhvervshusene kan i denne indsats have en rolle i rekruttering af virksomheder til indsatsen. Her kan andre erhvervsaktører som fx den lokale erhvervsservice også være relevant.</p> <p>Virksomheder skal som led i indsatsen tilbydes at få udviklet deres kompetencer og kapacitet til dokumentation af social bæredygtighed, så virksomhederne understøttes i at imødekomme de krav, som de vil møde i forbindelse med nye regler for ESG-afrapportering.</p> |
| <p><b>Krav til projektperiode</b></p> <p>Projektperioden kan have op til 3 års varighed, men med mulighed for forlængelse.</p>  |

### ***Kriterier til at vurdere ansøgninger***

Forvaltningsmyndigheden vil vurdere ansøgninger efter nedenstående kriterier. Kriterierne vil blive bedømt på en pointskala. Den samlede score er et vægtet gennemsnit af scorene på hvert kriterium. Ansøgninger skal både opnå mindst 65 pct. af de mulige point samlet set og mindst 50 pct. af mulige point i hvert kriterium for at komme i betragtning til midler.

| <b>Vurderingskriterier</b>  | <b>Vægt</b>    |
|---|----------------|
| <b>Resultater og effekter – understøtter virksomhedernes omstilling gennem kvalificeret arbejdskraft</b>  | <b>50 pct.</b> |
| <p>Der lægges vægt på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At projektet har en klar og sammenhængende effektkæde, herunder <ul style="list-style-type: none"> <li>○ at projektet bidrager til at styrke virksomhedernes arbejde med substitution af opgaver, så virksomheden får udspecificeret opgaverne og herigennem får frigivet ressourcer, og borgeren samtidig får tildelt relevante opgaver, samt</li> </ul> </li> </ul> |                |

|  |                |
|--|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ at projektet bidrager til at møde virksomhedernes behov for arbejdskraft og øger arbejdsudbuddet.</li> <li>• At de ansøgte aktiviteter, output og resultater er omkostningseffektive, jf. afsnit om resultatskabelse. Herunder vægtes det positivt, at det ansøgte budget indeholder en høj andel medfinansiering fra de økonomiske partnere i projektet, der betyder, at tilskudsprocenten bliver lavere end de maksimale 75 pct.</li> <li>• At projektets målgruppe er tydeligt beskrevet, og at ansøger har en klar og operationel plan for, hvordan deltagere fra målgruppen rekrutteres, og hvordan borger og virksomhed matches.</li> </ul>   |                |
| <b>Tilbyde indsats for hele landet</b>   | <b>30 pct.</b> |
| <p>Der lægges vægt på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At ansøger beskriver og sandsynliggør, at indsatsen indeholder aktiviteter som er relevante og tilgængelig for virksomheder i hele landet, herunder hvordan projektet i praksis vil tage højde for lokale og regionale behov og udfordringer.</li> <li>• At ansøger har kompetencer og erfaring med lignende virksomhedsrettede indsats og kan redegøre for et relevant partnerskab med velbeskrevet rollefordeling og med inddragelse af aktører på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet.</li> </ul>  |                |
| <b>Forenkling og forankring</b>  | <b>20 pct.</b> |
| <p>Der lægges vægt på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At ansøger har sandsynliggjort, at de ansøgte aktiviteter er tilrettelagt administrativt enkelt for brugerne, herunder hvilke konkrete tiltag, der gøres, for at brugerne oplever så administrativt enkel en indsats som muligt set i forhold til værdien af tilbuddet.</li> <li>• At ansøger underbygger, hvordan projektets resultater og erfaringer forankres efter projektets afslutning, herunder at projektet styrker kompetencen hos ledelse og medarbejdere i virksomheder til at arbejde med rekruttering af borgere på kanten af arbejdsmarkedet og fastholde borgerne i beskæftigelse.</li> <li>• At projektet i relevant omfang er koordineret med eksisterende indsats på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet, herunder hvor det er relevant indsats igangsat af de Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR) eller A-kasser. Koordinationen skal sikre, at overlap undgås, og at det er enkelt for virksomhederne at navigere i det samlede aktørsystem og udbud af indsats.</li> </ul> |                |

### Metode til fordeling af midler

Midlerne fordeles fra toppen til den ansøgning, der scorer flest point. Der ønskes én samlet landsdækkende indsats, hvorfor der kun vil blive udstedt ét tilsagn.

### Videre proces

Annoncering sker efter indgåelse af strategiaftale mellem bestyrelsen og ministeren og koordineres med lanceringen af den nye strategi.