

Rekruttering fra kanten

Slutevaluering



Rekruttering fra kanten
– Slutevaluering

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-176-1

Projekt: 301238

Finansiering: Den A.P. Møllerske Støttefond

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

Projekt 'Rekruttering fra kanten' er et lokalt forankret samarbejdsprojekt på Lolland-Falster, der har haft til formål at udvikle en beskæftigelsesindsats, der kan flytte mennesker langt fra arbejdsmarkedet tættere på arbejdsmarkedet. Projektet har også haft til formål at ændre virksomhedernes syn på disse mennesker.

Cabi, der har haft den overordnede projektledelse af indsatsen, har bedt VIVE om at evaluere indsatsen. Evalueringen har bestået af en midtvejsevaluering og denne afsluttende evaluering.

Projektet har fået støtte fra den A.P. Møllerske Støttefond.

Forfatterne vil gerne sige tak til alle, der undervejs har bidraget med data i de to kommuner, stillet op til interview og besvaret spørgeskemaer. Vi vil også takke den eksterne reviewer for gode og konstruktive kommentarer.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

DEL 1 Afrapportering	6
----------------------	---

Hovedresultater	7
-----------------	---

1	Indledning	11
1.1	Evalueringens formål	12
1.2	Metode	12
1.3	Læsevejledning	13

2	Projektet og midtvejsevalueringen	14
2.1	Rekruttering fra kanten – en beskrivelse	14
2.2	Midtvejsevalueringen	17

3	Partnernes erfaringer	22
3.1	Den lokale kontekst	22
3.2	Den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning	23
3.3	Samarbejde mellem de to jobcentre og med BLF	25
3.4	Internt samarbejde i jobcentrene	26
3.5	Samarbejdet med virksomhederne	28
3.6	Det tværsektorielle samarbejde	31
3.7	Udviklede redskaber og forankring	32
3.8	Det særlige ved projektet Rekruttering fra kanten	36

4	Virksomhedernes erfaringer	39
4.1	Ansættelse af borgere fra kanten	40
4.2	Rekrutteringsudfordringen og brug af rekruttering fra kanten som strategi	42
4.3	Viden om og deltagelse i projekt Rekruttering fra kanten	50
4.4	Samarbejdet med jobcenteret	52
4.5	Fordele og ulemper ved at rekruttere fra kanten	54

4.6	Krav til borgerne fra kanten	57
4.7	Opsamling	60
<hr/>		
5	Borgernes erfaringer	62
5.2	Samarbejdet med jobcenteret	66
5.3	Opsamling	67
<hr/>		
6	Resultater for borgerne	69
6.1	Profil af borgerne i indsatsen	70
6.2	Indsatser for borgerne	77
6.3	Beskæftigelsesresultater for borgerne	83
6.4	Sammenligning med andre beskæftigelsesindsatser	93
6.5	Hvor bliver borgerne i projektet ansat?	95
6.6	Opsamling	101
<hr/>		
7	Konklusion	103
<hr/>		
DEL 2 Dokumentation		107
<hr/>		
8	Data og metode	108
8.1	Kvalitative interviews	108
8.2	Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder	111
8.3	Datagrundlaget for den borgerrettede analyse	117
<hr/>		
Litteratur		119



DEL 1

Afrapportering

Hovedresultater

Projekt 'Rekruttering fra kanten' er et lokalt forankret beskæftigelsesprojekt på Lolland-Falster. Målet med projektet har været at inddrage de lokale virksomheder på en ny og mere aktiv måde i beskæftigelsesindsatsen over for de to kommuners mest udsatte ledige. Gennem dialog og informationer har projektet ønsket at hjælpe virksomhederne til at se rekrutteringen af udsatte ledige som en forretningsmodel og dermed få flere udsatte ledige på arbejdsmarkedet og dermed i selvforsørgelse.

Samarbejdspartnerne i projektet er Jobcenter Lolland og Guldborgsund Jobcenter, Business Lolland-Falster, Erhvervspark Lolland og 3F Lolland. Derudover er der knyttet to konsulent- og videnshuse, LG Insight og Cabi, hvor sidstnævnte har været overordnet projektleder. Projektet har varet fra sommeren 2018 til sommeren 2021. Projektet har fået finansiel støtte fra den A.P. Møllerske Støttefond.

Indsatsens forandringsteori

Beskæftigelsesindsatsen 'Rekruttering fra kanten' har i de 3 år, projektet har varet, arbejdet ud fra en forandringsteori, som forsimplet består af tre elementer:

- At give virksomhederne viden om det lokale arbejdsmarked og arbejdskraftmanglen på sigt samt redskaber til at finde opgaver og samle arbejdsopgaver på nye måder, så virksomheden kan anvende personer fra kanten af arbejdsmarkedet som arbejdskraft – en arbejdskraft, der kan aflaste kernearbejdskraften
- At give jobcentermedarbejderne viden om det lokale arbejdsmarked samt redskaber til at træne udsatte borgere målrettet mod de brancher og de opgaver, hvor der er et rekrutteringsbehov, så borgerne kan øge deres chancer for at få en plads på arbejdsmarkedet
- At bibringe virksomheder og jobcentermedarbejderne denne viden og disse redskaber resulterer i, at flere borgere bliver selvforsørgende, og flere virksomheder ansætter udsatte ledige med løntimer.

Det er lykkedes at få 1 ud af 3 borgere i lønnede timer eller uddannelse

I projektperioden er der kommet borgere i løntimer. I alt er 1.439 personer registreret som deltagere i projektet i perioden fra august 2018 frem til og med december 2021, og heraf er 454 registreret med lønnede timer på et tidspunkt

i deres forløb. Det svarer til 31 % af de borgere, der har været indskrevet i projektet. Ud over de 454 med lønnede timer er der 31 borgere, som har været i uddannelse som voksenlærling eller med SU, men som ikke har haft lønnede timer undervejs i forløbet. Dermed er det i alt 485 borgere (34 %), der har haft lønnede timer eller har været under uddannelse i projektperioden. Det er dog ikke alle borgerne, der fastholder den lønnede beskæftigelse. I slutningen af måleperioden, i december 2021, viser analyserne, at 20 % af borgerne, svarende til 294 personer, har lønnede timer.

Antallet af borgere med lønnede timer ligger lidt under projektets måltal på 550 personer i løbet af den samlede projektperiode, men her skal det tages i betragtning, at beskæftigelsesindsatsen og en stor del af det lokale arbejdsmarked var lukket ned under covid-19-pandemien, og at det er forventeligt, at det samlede antal som følge heraf er lidt lavere end det opstillede måltal.

Projektet 'Rekruttering fra kanten' som en særlig indsats

I projektperioden er den ordinære beskæftigelsesindsats for de aktivitetsparate borgere også udviklet. Generelt har der i perioden været stor fokus på virksomhedsrettede indsatser. Alligevel oplever især de to jobcentre, at Rekruttering fra kanten adskiller sig fra den ordinære indsats og fra andre indsatser, fordi:

- der er sket en opskalering af beskæftigelsesindsatsen for de voksne aktivitetsparate i de to jobcentre eksemplificeret ved fx lavere sagsstammer
- en ny organisering af indsatsen for de aktivitetsparate har gjort, at der i dag er et meget tættere samarbejde om borgerne på de to jobcentre, særligt mellem arbejdsmarkedskonsulenter og virksomhedskonsulenter/jobformidlere
- der er udviklet en egentlig helhedsorienteret og individuel indsats for denne gruppe af udsatte borgere, herunder med inddragelse af sundhedsfaglige ressourcer
- jobcentermedarbejderne har ændret deres syn på borgerne og på virksomhederne – det er lykkedes at skabe en ny kultur på de to jobcentre, hvor der er tro på borgernes ressourcer og på, at virksomhederne har brug for disse ressourcer
- der er i de to jobcentre udviklet nye aktiviteter, fx busture, hvor sagsbehandlere og borgere sammen er taget på besøg på virksomheder, læringscases, hvor afbrudte borgerforløb på virksomheder er blevet analyseret, samt borgerhistorier, hvor vellykkede borgerforløb er beskrevet

- der er i samarbejde med enkelte virksomheder blevet udviklet to forskellige kurser til de aktivitetsparate, hvor virksomheder har bidraget til udviklingen af kurserne og stiller praktikker til rådighed for de kursister, der fuldfører kurset
- der er blevet udviklet et stærkt lokalt samarbejde mellem de to jobcentre og mellem de to jobcentre og Business Lolland-Falster, som fortsætter via en styregruppe og en samarbejdsaftale.

En ny rolle til virksomhederne i beskæftigelsesindsatsen er svær

I forbindelse med projektet er der gennemført analyser af det lokale arbejdsmarkeds arbejdskraftefterspørgsel og jobåbninger. Analyserne skulle for det første bidrage til en mere målrettet kompetenceudvikling af de ledige, så de var klar til de kommende jobåbninger. For det andet skulle denne viden bruges i dialogen med virksomhederne om den kommende arbejdskraftmangel. En dialog, der kunne kvalificere, hvordan rekruttering fra kanten kunne passe ind.

Der er afholdt netværksdage for de lokale virksomheder med henblik på formidlingen af disse analyser samt præsentation af metoder til at analysere arbejdsopgaverne på de respektive virksomheder, således at virksomhederne kan se, hvor de aktivitetsparate borgere kan aflaste de fastansatte. Evalueringen viser dog, at det har været en udfordring at få virksomhederne til at prioritere fx netværksmøder. De virksomheder, der har været aktive i netværksmøderne, har typisk været virksomheder, der i forvejen har et tæt samarbejde med jobcentrene og Business Lolland-Falster.

Det er ligeledes i mindre grad lykkedes at udvikle redskaber og metoder, der har kunnet overbevise virksomhederne om, at rekruttering fra kanten er en rentabel forretningsmodel. Det er heller ikke i særlig stor udstrækning lykkedes at videreformidle redskaber til virksomhederne, så de i højere grad kan se, hvor borgere fra kanten kunne gå ind og aflaste kernemedarbejderne.

Konklusion

Projektet har for det første bidraget til en udvikling af beskæftigelsesindsatsen for de udsatte ledige i de to jobcentre. Ledere og medarbejdere på de to jobcentre vurderer, at der er udviklet en beskæftigelsesindsats, der tager udgangspunkt i en tro på borgernes ressourcer, og hvor fagpersonerne samarbejder om borgeren. Måltallene for borgere i løntimer er næsten indfriet, hvilket må siges at være ganske tilfredsstillende.

Projektet har for det andet skullet bidrage til, at virksomhederne i lokalområdet deltog mere aktivt i kommunernes beskæftigelsesindsatser ved via viden, netværk og forskellige redskaber at få virksomhederne til at se de udsatte ledige som en rekrutteringskanal. Denne del af projektet er i mindre grad lykkedes.

Projektet 'Rekruttering fra kanten' var nytænkende og ville udfordre den gængse måde at bruge virksomhederne på i beskæftigelsesindsatsen. Projektet har haft fokus på at ændre virksomhedernes syn på udsatte borgere som arbejdskraft. Virksomhederne skulle igennem projektet opdage, hvordan udsatte borgere kan bidrage til virksomhedernes produktion. Virksomhederne skulle gøres til en aktiv part i beskæftigelsesindsatsen for de udsatte ledige.

Projektet har måttet konstatere, at dette ikke er enkelt. Der er behov for flere projekter, der inddrager virksomhederne mere aktivt i beskæftigelsesindsatsen på nye måder, så flere jobcentre kan blive klogere på, hvordan jobcentre bedst bruger virksomhedernes ressourcer i beskæftigelsesindsatsen for de udsatte ledige.

Data og metode

I evalueringen indgår kvalitative interviews, spørgeskemadata, registeranalyser og analyser på data fra de to jobcentre.

1 Indledning

Tilbage i 2017 blev projektet 'Rekruttering fra kanten' udviklet. I 2018 fik projektet midler fra den A.P. Møllerske Støttefond til at realisere projektet. Projektet har løbet fra sommeren 2018 til sommeren 2021 – i alt et 3-årigt projekt. Projektet har været et samarbejdsprojekt mellem jobcentrene i Guldborgsund og Lolland Kommuner, Business Lolland-Falster, der er kommunernes erhvervsorganisation, 3F, Erhvervspark Lolland-Falster samt CABI og LG Insight, der har været med til at udvikle projektet og efterfølgende har været konsulenter på projektet.

Grundtanken i projektet 'Rekruttering fra kanten' på Lolland-Falster er at sammentænke og integrere en erhvervs- og virksomhedsrettet indsats med en borgerrettet indsats. Projektet ønskede at udvikle en virksomhedsdrevet beskæftigelsesindsats, hvor virksomhederne understøttes og kompetenceudvikles i forhold til at inkludere udsatte borgere i deres arbejds- og produktionsprocesser. Borgerne er aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og ressourceforløbsborgere. Det er borgere, som har udfordringer ud over ledighed, ofte har været i en beskæftigelsesindsats i mange år og som derfor er langt fra arbejdsmarkedet.

Hovedformålet med projektet var tosidet:

- At virksomhederne lærer at finde opgaver og samler opgaver på nye måder, så de kan rekruttere personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som på sigt kan afhjælpe deres arbejdskraftsbehov
- At udsatte borgere trænes målrettet mod de brancher og de opgaver, hvor der er et rekrutteringsbehov, så de kan nærme sig arbejdsmarkedet.

I sommeren 2020 blev der udarbejdet en midtvejsevaluering af projektet (Holt et al., 2020). Denne afsluttende evaluering tager afsæt i midtvejsevalueringen.

I foråret 2020 og i vinteren 2020/21 blev Danmark lukket ned på grund af covid-19-epidemien. Disse nedlukninger har haft betydning for både projektet og for evalueringen. Til gengæld er der i løbet af 2021 kommet gang i byggeriet af Femern-forbindelsen, hvilket har betydet en voldsom arbejdskraftefterspørgsel på Lolland-Falster. Denne lokale efterspørgsel er sammenfaldende med den generelle økonomiske højkonjunktur i Danmark efter epidemien, hvilket har resulteret i en mangel på arbejdskraft på Lolland-Falster.

Ved projektets afslutning står Lolland-Falster således i den situation, som var hele grundlaget for at udvikle projektet Rekruttering fra kanten, nemlig at virksomhederne ikke kan rekruttere den faglærte arbejdskraft, som de mangler, og derfor må tænke i alternative rekrutteringskanaler.

1.1 Evalueringens formål

Der er tale om et stort og komplekst projekt, der har løbet over 3 år. Midtvejs-evalueringen beskrev projektet: projektets virkemidler, organisering, implementering, aktiviteter samt resultater for hhv. virksomheder og borgere. Midtvejsevalueringens hovedresultater bliver kort resumeret i Kapitel 2. I den afsluttende evaluering vil der blive lagt vægt på at beskrive projektets varige aftryk i de to kommuner og i Business Lolland-Falster. Derudover vil der være fokus på de lokale virksomheders ageren i forhold til rekruttering fra kanten samt i hvilket omfang, det er lykkedes at flytte borgerne tættere på arbejdsmarkedet. Der er således 3 formål med evalueringen:

- Beskrive erfaringer fra og forankring af projektet i de to jobcentre og BLF
- Beskrive virksomhedernes erfaringer med at rekruttere fra kanten
- Præsentere beskæftigelsesresultaterne for de borgere, der har deltaget i Rekruttering fra kanten.

1.2 Metode

Der er anvendt en række metoder for at dække formålet med evalueringen:

- Kvalitative interviews med ledere og medarbejdere i to jobcentre
- Kvalitative interviews med Business Lolland-Falster
- Kvalitative interviews med LG Insight og CABI
- Kvalitative interviews med virksomhedsledere og borgere
- Spørgeskemaundersøgelse til de lokale virksomheder
- Registeranalyser om de lokale virksomheder
- Registeranalyser om borgerne.

Særligt de kvalitative interviews har været præget af corona-situationen. Der er blevet taget færre interviews end forventet, og de fleste af de gennemførte interviews er blevet gennemført digitalt. Virksomhederne har haft meget travlt i efteråret 2021 og har derfor påskønnet den digitale mulighed. Besøgsinterview har kun været en mulighed for halvdelen af de deltagende virksomheder.

I hele projektperioden er der gennemført 63 kvalitative interviews. I forbindelse med denne afsluttende evaluering er der gennemført:

- 13 interviews i de to jobcentre – både ledere og medarbejdere
- 1 interview med BLF
- 3 interviews med CABI og LG Insight
- 14 interviews på virksomheder (ledere, mellemledere og RFK-borgere).

I alt er der gennemført 31 interviews i forbindelse med den afsluttende evaluering. Alle interviews er blevet optaget, gennemlyttet og refereret.

1.3 Læsevejledning



I Kapitel 2 bliver projektet Rekruttering fra kanten kort beskrevet efterfulgt af Midtvejsevalueringens resultater.

Kapitel 3 præsenterer erfaringerne med projektet i de to jobcentre og i BLF. Erfaringer, fordele og udfordringer i forhold til projektet: de blivende elementer fra projektet, læringen fra projektet og forankringen i fremtidens beskæftigelsesindsats på Lolland-Falster. Kapitlet er baseret på kvalitative interviews.

Kapitel 4 præsenterer virksomhedernes erfaringer med rekruttering fra kanten på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interviews med ledere i virksomheder, der har haft eller har RFK-borgere i praktik og/eller har ansat RFK-borgere.

Kapitel 5 præsenterer interviews med borgere, der har oplevet at komme i praktik og/eller ansættelse på nogle af de virksomheder, hvor lederne er blevet interviewet.

Kapitel 6 vil på baggrund af analyser på registre præsenterer beskæftigelsesresultaterne for de borgere, der har deltaget i Rekruttering fra kanten. Kapitlet vil endvidere præsentere registeranalyser, der viser, hvilken type af virksomheder borgerne er blevet ansat på.

Kapitel 7 indeholder evalueringens konklusion.

2 Projektet og midtvejsevalueringen

Dette kapitel beskriver kort projektet Rekruttering fra kanten for dernæst at resumere resultaterne fra midtvejsevalueringen.

Kapitlet vil behandle følgende temaer:

- En beskrivelse af Rekruttering fra kanten
- Opsummering af midtvejsevalueringen, og hvad der er sket i projektet efter midtvejsevalueringen.

2.1 Rekruttering fra kanten – en beskrivelse

Projektet 'Rekruttering fra kanten' er en indsats, der har haft til formål at inkludere udsatte borgere på arbejdsmarkedet i kommunerne Lolland og Guldborgsund via en virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats.

I projektets projektbeskrivelse bygges der oven på de reformer og de indsatser, der i løbet af de sidste 10 år har præget beskæftigelsesindsatsen i Danmark.

Der er udarbejdet flere evalueringer af beskæftigelsesindsatsen i Danmark. Der er udarbejdet evalueringer af mere generel karakter, bl.a. i forbindelse med reformimplementering og evalueringer af mere specielle indsatser rettet mod en række bestemte målgrupper.

En opsummering af disse evalueringers resultater viser, hvilke centrale elementer der skal prioriteres i beskæftigelsesindsatsen, når der fokuseres på jobcentrenes arbejde med borgerne – her særligt de aktivitetsparate kontant-hjælpsmodtagere:

- Borgerne skal modtage et hurtigt og intensivt forløb (Deloitte, 2018)
- Borgerne skal tilbydes en individuel og helhedsorienteret indsats (Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b)
- Borgerne skal tilbydes parallelle forløb (COWI, 2018)
- Det tværfaglige samarbejde omkring borgeren skal styrkes (COWI, 2018; Holm-Pedersen et al., 2021; Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b)

- Fagpersonerne rundt om borgerne skal have tillid til borgernes ressourcer (Aarhus University & Væksthusets Forskningscenter, 2018; Holm-Pedersen et al., 2021)
- Fagpersonerne rundt om borgerne skal samarbejde om indsatsen fx ved at varetage flere forskellige roller over for borgerne eller ved, at fx sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter samarbejder tæt (Holt & Pejtersen, 2019; Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b)
- Lavere sagsstammer gør indsatsen over for de udsatte ledige mere effektiv (Madsen, 2020).

Det særlige ved Rekruttering fra kanten har været, at der fra projektets start har været et virksomhedsfokus. Projektet har haft et formål om at ændre virksomhedernes syn på de udsatte borgere. Projektet har haft en vision om, at virksomhederne i højere grad skulle lære at se, hvordan udsatte borgere kan bidrage til virksomhedernes produktion og dermed bidrage til virksomhedernes forretningsmodeller. Projektet ønskede også at gøre virksomhederne til en aktiv part i beskæftigelsesindsatsen for de udsatte ledige. Projektets vision var, at det skulle være på konkrete virksomheder, at træning og understøttende indsatser af de udsatte ledige skulle foregå.

Langt de fleste reformer og projekter på beskæftigelsesområdet har haft deres fokus på borgerne og den indsats, borgerne modtager på jobcentrene. Den virksomhedsrettede indsats indeholder selvsagt også et virksomhedsfokus, men synsvinklen har oftest været på borgere og jobcentre og i mindre grad på, hvordan virksomhederne kan udfylde den tiltænkte rolle. Virksomhedernes rolle i beskæftigelsesindsatsen har udviklet sig fra udelukkende at modtage borgere i praktik og løntilskudsjob til i dag at skulle give løntimer og egentlige ansættelser, uden at det har ført til mange projekter med et egentligt virksomhedsfokus.

I forbindelse med Beskæftigelses Indikator Projektet blev der udarbejdet en rapport, der som et af de få projekter undersøgte virksomhedernes syn på at skulle inkludere ledige borgere med udfordringer ud over ledighed (Madsen et al., 2016).

Målinger af virksomheders sociale engagement tager også udgangspunkt i virksomhedernes syn på den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats og virksomheders roller heri, herunder særligt deres motiver for at deltage (Jacobsen, Larsen & Jensen, 2015).

Der findes en del litteratur om virksomheders sociale ansvar (CSR) – også danske studier, hvor det at bidrage til den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats kan indgå, men det er sjældent det centrale i sådanne kortlægninger.

Virksomhedernes helt konkrete adfærd og roller i beskæftigelsesindsatsen er både underbehandlet i undersøgelser og underprioriteret i udformningen af indsatserne. Projekt Rekruttering fra kanten adskiller sig her, netop fordi projektet ønskede at gøre virksomhederne til en inddraget, aktiv part i den kommunale beskæftigelsesindsats.

I Kapitel 4 vil de lokale virksomheders rolle blive behandlet, og her vil der blive trukket på ovennævnte litteratur.

Målgrupperne for projektet har primært været aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb, som har andre problematikker end ledighed, fx helbredsproblemer i form af fysiske lidelser, psykiske lidelser og/eller misbrugsproblemer.

Projektet har været lokalt forankret med deltagelse af de to jobcentre Guldborgsund og Lolland, Business Lolland-Falster (BLF), som er de to kommuners erhvervsorganisation, 3F Lolland og Erhvervspark Lolland. Cabi, der er et videns- og konsulentshus, har været overordnet projektleder, og sammen med konsulentshuset LG Insight har de bidraget med analyser, metodeudvikling, processtøtte og kompetenceudvikling til projektets deltagere.

Projektet blev opdelt i tre spor:

- I **spor 1** skulle der udvikles en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning, hvor viden og faglige indsigter i virksomhedernes rekrutteringsbehov skulle skabe et overblik over matchningsmulighederne på det lokale arbejdsmarked. Viden og samarbejde mellem de lokale partnere skulle endvidere bidrage til, at virksomhedskonsulenter fra de to jobcentre og konsulenter fra Business Lolland-Falster skulle kunne føre en anderledes dialog med virksomhederne om at se udsatte ledige som et rekrutteringspotentiale, og at virksomhederne skulle kunne se 'Rekruttering fra kanten' som en del af deres forretningsmodel.
- **Spør 2** var rettet mod de lokale virksomheder, hvor der skulle udvikles redskaber, der kunne gøre virksomhederne i stand til at se de arbejdsopgaver, der kan varetages af udsatte borgere og dermed bidrage til at udvide virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og virksomhedernes vækstpotentiale. Projektet skulle i projektperioden inddrage 400 virksomheder, heraf mindst 30 virksomheder som såkaldte ambassadørvirksomheder, der skulle være en slags rollemodeller for andre virksomheder.
- I **spor 3** skulle der udvikles indsatser og tilbud til de udsatte ledige. Projektets vision var, at denne udvikling skulle ske i et samarbejde med virksomhederne, der skulle kunne se behovet for understøttelse hos den enkelte borger. Det var også en vision, at indsatser og træning skulle foregå

på virksomhederne. Målet var, at 1.300 udsatte borgere skulle visiteres til projektet i hele projektperioden, heraf skulle 850 opnå konkrete forløb i virksomheder som fx virksomhedspraktik, mens 550 af de 850 skulle opnå løntimer med et supplement af offentlig forsørgelse eller egentlig ansættelse uden offentlig forsørgelse.

Tankegangen var således, at projektet ved hjælp af viden om det lokale arbejdsmarked og jobåbninger på de lokale arbejdsmarkeder i højere grad skulle få indblik i og argumentere for, at personer fra kanten kunne være en vigtig rekrutteringsmulighed for de lokale virksomheder. På sigt skulle viden om virksomhederne og deres arbejdskraftbehov drive kommunernes beskæftigelsesindsats.

Projektet ønskede endvidere at påvirke den måde, hvorpå jobcentermedarbejdere taler med borgerne om muligheden for job og troen på job, og hvordan jobcentermedarbejdere og konsulenter fra Business Lolland-Falster taler med virksomhederne om opgaveløsninger og rekrutteringsbehov. Visionen var, at både medarbejdere og virksomheder fik en tro på, at borgerne kan løse nogle opgaver for virksomhederne, hvilket ligger i forlængelse af Beskæftigelses Indikator Projektet (Aarhus University & Væksthusets Forskningscenter, 2017)

2.2 Midtvejsevalueringen

Midtvejsevalueringen blev baseret på data indsamlet inden den første nedlukning fra 2018 og frem til årsskiftet 2019/2020.

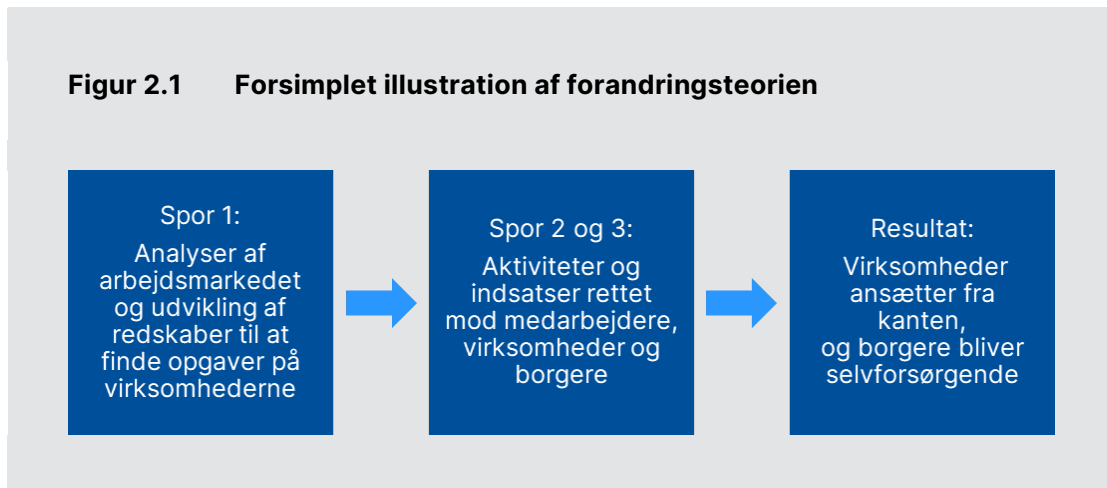
Midtvejsevalueringen gav en status for udrulningen og implementeringen af de forskellige aktiviteter ca. midtvejs gennem projektet og indeholdt således en beskrivelse af de foreløbige resultater for virksomheder og borgere. Midtvejsevalueringen gav et indblik i samarbejdsprocesserne mellem de mange partnere i projektet, etableringen af en projektorganisering samt hele implementeringen af projektet især i jobcentre. Midtvejsevalueringen var baseret på både kvantitative og kvalitative data om projektets resultater (Holt et al., 2020).

Midtvejsevaluerings resultater bliver kort resumeret i det følgende.

2.2.1 Projektets virkemidler

Virkemidlerne i projektet er de redskaber, projektledelsen (Cabi og LG Insight) benytter sig af i forhold til at drive projektet fremad. I Rekruttering fra kanten var virkemidlerne: en forandringsteori, økonomi, viden, kompetenceudvikling og måltal.

Forandringsteorien i projektet var forholdsvis simpel og kan beskrives via denne figur:



Økonomien for projektet kom via ansøgningen til den A.P. Møllerske Støttefond. Økonomien muliggjorde bl.a. projektledelse i form af konsulenter fra Cabi og LG Insight og ansættelsen af en projektleder i BLF samt ekstra personaleressourcer i de to jobcentre.

LG Insight udarbejdede analyser af det lokale arbejdsmarked, hvor jobåbninger og mobilitetskæder blev præsenteret. Disse analyser blev videreformidlet til medarbejderne på jobcentrene og konsulenterne i BLF på udviklingsdage. Virksomhederne blev præsenteret for analyserne på de første netværksmøder.

Egentlig kompetenceudvikling for medarbejdere i jobcentre og i BLF blev til udviklingsdage, og kompetenceudvikling for virksomhederne blev konverteret til netværksmøder med forskellige overskrifter.

Måltallene for hhv. borgere og virksomheder har været et vigtigt virkemiddel for projektet for at fastholde fremdriften i projektet. Måltallene for borgere i løntimer blev nedbrudt til halvårslige delmål i perioden, og måltallet på 100 borgere i løntimer ved årsskiftet 2019/2020 blev nået. Slutmålet med 400 deltagende virksomheder var allerede opnået ved midtvejsevalueringen, men det var dog ikke tydeligt, hvad de 400 virksomheder bidrog med ud over at have erklæret sig interesserede i projektet.

2.2.2 Implementering, samarbejde og aktiviteter

Projektorganiseringen bestod af en styregruppe med beslutningskompetence, en projektkernegruppe, der var broen mellem arbejdsgrupper og styregruppe, samt 3 arbejdsgrupper.

I den overordnede beskrivelse af projektet var beskrevet forskellige forestillinger om, hvilke aktiviteter og redskaber der skulle udvikles og implementeres. Ikke alle aktiviteter og redskaber blev udviklet og implementeret. Nogle aktiviteter blev opgivet, fordi de viste sig enten at være svære at virkeliggøre, mindre relevante end antaget, eller fordi virksomhederne ikke kunne afse tid til egentlig kompetenceudvikling, men gerne netværksmøder.

Samarbejdet mellem partnerne, mellem de to kommuner og internt i de to jobcentre lykkedes. Især blev det i midtvejsevalueringen fremhævet, at det udviklede interne samarbejde på jobcentrene mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter var et af projektets store gevinster.

Det tværsektorielle samarbejde på tværs af de kommunale sektorer foranlediget af virksomheders behov i forbindelse med en borger fra kanten blev ikke realiseret. Virksomhederne stillede ikke krav til kommunen, og samarbejdet på tværs af de tre forvaltninger i kommunerne var for stor en opgave at inkludere i projektet. Til gengæld fandt de to jobcentre andre måder at inddrage især sundhedsfaglig ekspertise på i projektet.

Men der blev også udviklet nye aktiviteter og arbejdsgange for såvel borgere som virksomheder. Der blev skabt og implementeret aktiviteter rettet mod virksomheder, der blev inddraget nye virksomheder i projektet, og der blev skabt og udviklet nye aktiviteter og arbejdsgange for de aktivitetsparate borgere.¹

Projektet havde således halvvejs inde i projektperioden skabt en funktionel projektorganisering, nedsat arbejdsgrupper til hver af de tre centrale spor, udviklet viden om det lokale arbejdsmarked, som blev præsenteret for konsulenterne i de to jobcentre og i Business Lolland Falster og for virksomhederne. Der blev udviklet nye redskaber og aktiviteter for virksomheder og borgere, og der blev etableret et nyt samarbejde mellem virksomhedskonsulenter og arbejdsmarkedskonsulenter på jobcentrene. Samarbejdet med Business Lolland Falster og virksomhederne fremhæves også i evalueringen, men det er det interne samarbejde i jobcentrene, der står centralt.

2.2.3 Midtvejsevalueringens konklusioner

Midtvejsevalueringen konkluderede, at projektorganiseringen var en forudsætning for, at projektet kunne fungere. Første halvdel af projektet blev brugt til at få denne organisering på plads og til at udvikle redskaber og aktiviteter over for virksomheder og borgere.

¹ For en beskrivelse af de forskellige aktiviteter, se Holt et al. (2020).

Jobcentrene fyldte meget, men var og er også centrale, da de leverer borgerne til projektet og har den kontinuerlige kontakt til virksomhederne. Dette fokus på jobcentrene betød dog, at hele tankegangen om virksomhederne som de drivende i beskæftigelsesindsatsen kom til at fylde mindre. Visionen om, at virksomheder skulle se rekruttering fra kanten som en reel rekrutteringskanal og en rentabel forretningsmodel, viste sig at være vanskelig at føre ud i livet. Relativt få virksomheder prioriterede en aktiv deltagelse i projektet, og måske havde projektet ikke nok at byde på i forhold til de problemstillinger, som virksomhederne fandt relevante.

I de to jobcentre skete der meget. Troen på borgernes ressourcer og troen på, at virksomhederne kunne have glæde af disse ressourcer, voksede. Den producerede viden om det lokale arbejdsmarked blev brugt i kommunikationen både over for virksomheder og over for borgerne. I kommunikationen med virksomhederne var der fokus på løntimer, og at praktikker er et middel og ikke et mål i sig selv.

Jobcentrene var innovative, især i forhold til indsatser over for borgere, hvilket betød, at der blev udviklet nye indsatser og redskaber over for gruppen. Samarbejdet internt i jobcentrene blev udviklet, så arbejdsmarkedskonsulenter og virksomhedskonsulenter kom tættere på hinanden og borgerne. Måltallene for involverede virksomheder og antal borgere med en arbejdsmarkedstilknytning blev indfriet.

På baggrund af midtvejsevalueringens resultater blev der opstillet nogle opmærksomhedspunkter, som projektet med fordel kunne fokusere på i sidste halvdel af projektet. Opmærksomhedspunkterne havde stor fokus på virksomhederne, fordi det var i forhold til inddragelsen af virksomhederne, at projektet stod svagest. Opmærksomhedspunkterne var følgende:

- Formidling af viden om rekruttering fra kanten til små virksomheder, hvilket kan ske via jobcentrene og Business Lolland-Falster, da de små virksomheder ikke deltager i netværksmøder.
- Store virksomheder kan motiveres yderligere, især til løntimer og ansættelse af borgere fra kanten via dialogen med jobcentre og Business Lolland-Falster. De store virksomheder kan også motiveres til at tage flere borgere ind ad gangen.
- En udvidelse af kredsen af aktive virksomheder, så de virksomheder, der har været vant til praktikker, kan supplere med nye virksomheder, der med det samme tænker i løntimer.
- Virksomhedskonsulenter og BLF-konsulenter kan eventuelt øge deres tilstedeværelse på virksomhederne som en hjælp til at finde de rette arbejdsopgaver.
- Udarbejde klare aftaler mellem virksomheder, jobcentre og borger om løntimer – praktik er ikke et mål i sig selv.

- Øge fokus på parallelle og kontinuerlige indsatser til borgerne med udgangspunkt i virksomhedernes behov.
- Etablering af et forum for erfaringsudveksling mellem de to jobcentres medarbejdere.

3 Partnernes erfaringer

I de følgende kapitler vil den afsluttende evaluering blive præsenteret. I dette kapitel præsenteres erfaringer med projektet fra de to jobcentre, her formidlet via interviews med ledere, tovholdere, teamledere og medarbejdere i de to jobcentre, fra Business Lolland-Falster samt interviews med repræsentanter fra de to konsulent- og videnshuse Cabi og LG Insight.

3.1 Den lokale kontekst

Anden halvdel af projektperioden har været præget af uforudsete forhold, som har givet projektet en turbulent tilværelse.

Coronapandemien og de efterfølgende nedlukninger har betydet en suspension af beskæftigelsesindsatsen i en periode i foråret 2020, en genoplukning med begrænsninger i det fysiske møde og i adgangen til virksomheder og endnu en delvis nedlukning ved årsskiftet 2020/2021.

Samtlige interviewpersoner fremhæver, at netop i foråret 2020 var al organisering og udvikling på plads, og de nye tiltag begyndte at fungere. Borgerne kom ud på virksomheder i stor stil, og virksomhederne tog imod, og så blev alt lukket ned fra den ene dag til den anden. Det fik som konsekvens, at alle borgerforløb blev sat på pause, og at den motivation, der var blevet opbygget hos både borger og virksomhed, ikke altid kunne bygges op igen. Den kontinuitet, som er vigtig i sådanne borgerforløb, kunne ikke fastholdes, og interviewpersonerne var oprigtigt bekymrede for projektet.

Bekymringen skulle vise sig at være unødvendig. Femern-forbindelsen blev endelig sat i gang med stor aktivitet på det lokale arbejdsmarked til følge. Oveni Femern skabte ophævelse af restriktionerne i forbindelse med corona et ophedet arbejdsmarked i hele landet. Efter stilstand kom en økonomisk vækst, som ingen havde forudset. Interviewpersonerne har oplevet denne udvikling som helt uvirkelig. De har været vant til, at Lolland og Falster lå højest på ledighedstal sammenlignet med hele landet – i efteråret 2021 var det omvendt. I forbindelse med interviewene, der for de flestes vedkommende er udført i det sene efterår 2021, havde udviklingen på det lokale arbejdsmarked som konsekvens, at interviewpersonerne i de to jobcentre og på virksomhederne næsten havde glemt nedlukningerne på grund af coronapandemien.

I jobcentrene har der i perioden været en ikke ubetydelig personaleudskiftning både blandt medarbejdere og blandt ledere. Det har ifølge interviewpersonerne haft betydning for forankringen af projektet, fordi der er forsvundet kollegaer, der har været med i projektet fra begyndelsen og dermed er gået med megen viden. Det samme gælder for business Lolland-Falster, der også har oplevet centrale udskiftninger.

Disponeringen af erfaringerne vil være som følger:

- Den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning
- Det eksterne samarbejde
- Det interne samarbejde på de to jobcentre
- Det tværsektorielle samarbejde
- Aktiviteter rettet mod virksomheder og mod borgere
- Det særlige ved projektet Rekruttering fra kanten.

3.2 Den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning

Allerede i midtvejsevalueringen viste det sig, at den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning ikke er blevet udviklet og implementeret. I begrebet kompetenceforsyning lå, at jobcentre, BLF og virksomheder tilsammen skulle skabe en ny måde at anskue rekruttering på. Ved at lave analyser af det lokale arbejdsmarked, hvor det fremgik, hvor der på sigt vil blive mangel på arbejdskraft, skulle bidrage til, at virksomhederne tænkte rekruttering på en ny måde. Virksomhederne skulle præsenteres for, hvordan rekruttering fra kanten kunne være en rentabel forretningsmodel.

Medarbejdere i jobcentre og i BLF skulle modtage denne viden for at viderekomunikere den til virksomhederne. Virksomhedskonsulenterne skulle også kunne hjælpe virksomhederne med at anskue deres produktion i arbejdsopgaver og ikke i jobfunktioner samt præsentere virksomhederne for, hvilke kompetencer, de vil kunne komme til at mangle på sigt, og hvordan rekruttering fra kanten kan være en løsning.

Der blev udarbejdet løbende analyser af det lokale arbejdsmarked i projektperioden samt udarbejdet materiale til fx 'spot et job' og andre metoder om at have blik for arbejdsopgaver til ledige med udfordringer. Analyser og metodepræsentationer blev endvidere formidlet til virksomheder via virksomhedsnetværksmøder og til medarbejderne via udviklingsdage.

Analyserne af det lokale arbejdsmarked fortsatte ifølge interviewpersonerne i hele projektperioden og er blevet formidlet internt på jobcentrene til især virksomhedskonsulenterne. Efter at projektet er ophørt, skulle jobcentrene selv fortsætte dette arbejde. Der udarbejdes stadig analyser om det lokale arbejdsmarked, men ifølge interviewpersonerne fra jobcentrene er analyserne mere simple og siger fx intet om jobåbninger på sigt. Som de interviewede virksomhedskonsulenter siger, så behøver de ikke den slags analyser lige nu (efteråret 2021), for der mangler arbejdskraft alle steder.

Analyserne bliver endvidere holdt inden for jobcentrene og bliver fx ikke præsenteret på virksomhedsnetværksmøder, fordi der ikke er blevet afholdt sådanne netværksmøder, efter at projektet er blevet afsluttet. I stedet er det ifølge de interviewede virksomhedskonsulenter blevet op til dem at bruge denne viden i dialogen med virksomhederne.

Virksomhedernes rolle som en aktiv del af beskæftigelsesindsatsen er i mindre grad lykkedes. Dette er en fælles vurdering på tværs af interviewene med ledere og medarbejdere i de to jobcentre samt med partnerne. Tanken var, at det var virksomhederne, der skulle stille krav om kompetenceudvikling til de ledige og til jobcentret om forskellige indsatser, hvilket i mindre grad er sket. Dog bidrog virksomhederne aktivt til udviklingen af kurset 'Klar til service'² for de ledige, idet de stillede praktikker til rådighed for de ledige, der gennemførte kurset, og bidrog til udviklingen af kurset. Endelig skulle samtaler mellem praktikant og arbejdsmarkedskonsulent/virksomhedskonsulent foregå på virksomhederne, så praktikanten slet ikke skulle behøve at komme på jobcenteret.

Der kan være mange grunde til, at dette i mindre grad er lykkedes.

Nedlukningerne af det danske samfund gjorde det ifølge interviewpersonerne i de to jobcentre vanskeligt at nå virksomhederne, og den efterfølgende højkonjunktur har betydet, at virksomhederne har så travlt, at de ikke umiddelbart deltager i møder og dialoger, som ikke har direkte med produktionen at gøre.

Det er ligeledes en fælles vurdering på tværs af interviewpersonerne, at det ikke lykkedes for projektet at opstille de forretningsmodeller, der skulle overbevise virksomhederne om en alternativ rekrutteringsstrategi.

Ifølge de interviewede virksomhedskonsulenter har det været svært at diskutere forretningsmodeller og rekrutteringsstrategier med virksomhederne. Til gengæld har virksomhedskonsulenterne oplevet, at de er blevet dygtigere til at snakke løntimer og ansættelser med virksomhederne, men at det stadig er en udfordring. I evalueringen af 'Flere skal med' fremhæves også, at dialogen med virksomhederne om lønnede timer stadig er vanskelig, så den oplevelse

² Kurset beskrives i afsnit 3.7.

står de interviewede virksomhedskonsulenter ikke alene med (Rambøll et al., 2020b). En af udfordringerne i de to jobcentre har været, at der er blevet ansat nye virksomhedskonsulenter, som ikke har været med i projektet fra start og derfor heller ikke har kendskab til diskussionerne om fx virksomhedernes rolle i beskæftigelsesindsatsen.

Ifølge konsulenterne fra BLF er de vant til at tale rekruttering med virksomhederne, men i en kontekst af jobparate og ikke aktivitetsparate borgere. En enkelt af de interviewede konsulenter fra BLF har været med i projektet fra begyndelsen og får ofte overdraget virksomheder, hvis kollegaerne kan se, at der er et potentiale for, at virksomheden kan rekruttere fra kanten.

Interviewpersonerne i jobcentrene, både arbejdsmarkedskonsulenter og virksomhedskonsulenter, oplever, at de er blevet bedre til at udvise nysgerrighed i forhold til virksomhederne, men de oplever selv, at de primært bruger den nysgerrighed til at sikre et godt match mellem borger og virksomhed.

3.3 Samarbejde mellem de to jobcentre og med BLF

De to jobcentre og Business Lolland-Falster har ifølge interviewpersonerne altid haft et samarbejde om de jobparate. Samarbejdet omkring de aktivitetsparate er et resultat af projektet.

Ifølge interviewpersonerne i jobcentrene består samarbejdet mellem de to jobcentre og Business Lolland-Falster nu i, at medarbejdere fra de to jobcentre bliver inviteret med til BLF's forskellige arrangementer for virksomheder, og virksomhedskonsulenter og konsulenter fra BLF holder fælles møder om udviklingen på det lokale arbejdsmarked. På disse møder bliver rekruttering fra kanten også drøftet.

De interviewede medarbejdere på de to jobcentre har i projektperioden sat stor pris på muligheden for via projektets såkaldte udviklingsdage at snakke med kollegaerne i det andet jobcenter. Ifølge de interviewede medarbejdere gav denne form for erfaringsudveksling stor inspiration. De fysiske erfaringsudvekslingsmøder blev til digitale møder i løbet af 2020/21. En sidste udviklingsdag blev gennemført for virksomheds- og erhvervskonsulenter fra de to jobcentre i november 2021, hvor konsulenter fra LG Insight og Cabi bidrog til en fælles erfaringsopsamling.

Ifølge de interviewede ledere er der ikke en forestilling om, at samarbejdet på medarbejderniveau igen bliver formaliseret, da det er ressourcekrævende,

men selvfølgelig håber alle på et fortsat uformelt samarbejde. Det er dog ikke på interviewtidspunktet indtrykket, at dette kommer til at ske i større omfang.

Alle interviewpersonerne giver dog udtryk for, at samarbejdet mellem de to jobcentre og BLF og på tværs af de to jobcentre har været oplevet som noget særligt og har været påskønnet. På interviewtidspunktet bliver det tætte samarbejde fastholdt på lederniveau.

Der er udarbejdet en samarbejdsaftale mellem de to jobcentre, BLF og 3F om en fortsættelse af det samarbejde, som blev opbygget igennem projektet. Samarbejdsaftalen er underskrevet, men er ifølge interview med lederne, der har deltaget i arbejdet med samarbejdskontrakten, endnu ikke i januar 2022 udmøntet i nogle konkrete aktiviteter. Der er nedsat en styregruppe med ledere fra de 4 organisationer. Samarbejdsaftalen viser, at det samarbejde, der blev opbygget, har været oplevet som frugtbart for deltagerne, og der er et ønske om at sikre en forankring af dette samarbejde.

3.4 Internt samarbejde i jobcentrene

En engageret ledelse og monitorering af resultaterne af indsatsen blev i midtvejsevalueringen fremhævet som afgørende virkemidler i forhold til den ændring, der skete i de to jobcentres tilgang til aktivitetsparate borgere. Ledelsen, både den øverste og mellemliderne i de to jobcentre, har været centrale i at drive projektet frem i udviklingsfasen og er gået forrest i forhold til at opbygge samarbejdet internt. Monitorering af resultaterne var ligeledes et vigtigt virkemiddel. De opstillede måltal for projektet og arbejdet for at nå disse måltal virkede i første del af projektet som et stærkt incitament.

I interviewene med ledere og medarbejdere efter projektets afslutning er måltal og monitorering ikke fremhævet på samme måde. Det virker til, at de forandringer, der var nødvendige i udviklingsfasen i forhold til det interne samarbejde og organiseringen af indsatsen, nu er implementeret og ikke på samme måder behøver ledelseskraft og måltal som drivere.

I forbindelse med projektet ændrede de to jobcentre især på deres interne organisering i forhold til de aktivitetsparate på 30+ år.

Begge jobcentre har fastholdt (i modsætning til tankerne i 'Flere skal med'), at virksomhedskonsulent og arbejdsmarkedskonsulent er to forskellige personer og ikke én person med to kasketter (Rambøll et al., 2020b). Interviewpersonerne i de to jobcentre fastholder, at det er vigtigt, at der er en person, der tager sig af virksomhedskontakten og alt, der har med virksomhederne at gøre, mens der er en anden, der tager sig af borgeren og fx de helbredsmæssige

udfordringer, der måtte være, hvilket evalueringen af JobFirst faktisk anbefaler (Rambøll & Metrica, 2018). Som en interviewet leder påpeger, så vil det kræve nogle helt unikke kompetencer hos en person, hvis én person skulle kunne dække disse meget specialiserede kompetencer, hvilket lederen ikke anser som sandsynligt. Dette fremhæves ligeledes af evalueringen af 'Flere skal med' som en udfordring ved konstruktionen af jobformidlerrollen, der både skal være mentor for borgeren samt opbygge kendskab til virksomheder, der gør det gode match muligt (Rambøll et al., 2020b).

I evalueringen af JobFirst anbefales to måder at organisere indsatsen på i forhold til arbejdsmarkedskonsulenter og virksomhedskonsulenter, og de to jobcentre har valgt hver sin organisering (Rambøll & Metrica, 2018):

I Guldborgsund jobcenter er der to virksomhedskonsulenter, der udelukkende er tilknyttet teamet af arbejdsmarkedskonsulenter med RFK-borgere. Virksomhedskonsulenterne tilhører organisatorisk virksomhedsservice, hvor de også er fysisk placeret. Ifølge interviewpersonerne får de på den måde det bedste af begge verdener.

Ved udelukkende at arbejde med denne udfordrede borgergruppe får virksomhedskonsulenterne et dybt kendskab til gruppen og gruppens udfordringer. Virksomhedskonsulenterne får også et tæt samarbejde med arbejdsmarkedskonsulenterne, der arbejder med denne gruppe borgere. Ved fysisk og organisatorisk at tilhøre virksomhedsservice får de viden om arbejdsmarkedet og virksomhederne, og de har mulighed for at påvirke deres kollegaer til også at tænke rekruttering fra kanten ved besøg på virksomheder.

Arbejdsmarkedskonsulenterne får i denne organisering et tæt samarbejde med to bestemte virksomhedskonsulenter, der kender deres borgere og deres udfordringer. Samtidig har virksomhedskonsulenterne stort kendskab til mange virksomheder og er derfor ifølge arbejdsmarkedskonsulenterne gode til at finde det rette match.

I Lolland er der ligeledes to virksomhedskonsulenter, der er tilknyttet denne borgergruppe, men de sidder fysisk og organisatorisk sammen med arbejdsmarkedskonsulenterne. De bliver kaldt jobformidlere, fordi de også har en mentorfunktion over for borgerne. Jobformidler-begrebet stammer fra projektet 'Flere skal med', som Lolland er en del af (Rambøll et al., 2020b). Lollands organisering giver ifølge interviewpersonerne et endnu tættere og dagligt samarbejde, fordi man er kollegaer. Man skal ikke flytte sig fysisk for at have en dialog, og man kan hurtig organisere uformelle samtaler, hvor borgeren fx deltager. Ifølge de to virksomhedskonsulenter, så får de deres viden om arbejdsmarkedet og virksomhederne via faste møder med virksomhedskonsulenterne i virksomhedsservice.

Interviewpersonerne fra de to jobcentre fremhæver alle, at det tætte samarbejde mellem jobformidlere, virksomhedskonsulenter og arbejdsmarkedskonsulenter har været altafgørende for de ændringer, de oplever i deres tilgang til borgere og virksomheder.

Derudover fremhæver både medarbejdere og ledere i de to jobcentre, at de har ændret syn på de aktivitetsparate borgere. De har erkendt, at der er ressourcer at hente i denne gruppe borgere, når blot man tror på, at de er der jf. Beskæftigelses Indikator Projektet, hvor en af dette projekts hovedpointer netop er, at det er afgørende for succesfulde borgerforløb, at sagsbehandlere tror på, at det kan lykkes (Aarhus University & Væksthusets Forskningscenter, 2017). Denne konklusion kan de interviewede medarbejdere i de to jobcentre bekræfte – de oplever, at troen på borgeren har stor betydning for borgerens motivation og dermed også for, om det lykkes at rykke borgeren tættere på arbejdsmarkedet. De interviewede medarbejdere fremhæver endvidere, hvor meningsfuldt arbejdet opleves, når det lykkes at få en borger i selvforsørgelse. Det betyder også, at de interviewede arbejdsmarkedskonsulenter i højere grad har fået tillid til den virksomhedsrettede indsats simpelt hen fordi, de har oplevet, at den virker.

Det samme gælder for synet på virksomhederne. De interviewede virksomhedskonsulenter er blevet overraskede over, at virksomhederne godt kan se det rimelige i at give nogle af disse borgere løn for de arbejdsopgaver, de løser for virksomheden.

3.5 Samarbejdet med virksomhederne

Virksomhederne og kommunikationen med virksomhederne har været centrale for projektet, men det har også været den del af projektet, det har været vanskeligst at løfte. I midtvejsevalueringen blev der derfor foreslået forskellige tiltag i forhold til virksomhederne for at løfte denne del af projektet. Det drejede sig om at opsøge flere små virksomheder, at få de store virksomheder til at tage flere borgere ad gangen, at argumentere endnu stærkere for løntimer og at få virksomheder til at inspirere hinanden om det rentable i at rekruttere fra kanten.

I forbindelse med de afsluttende interview er der blevet spurgt ind til samarbejdet med virksomhederne.

Coronanedlukningerne betød, at det i store dele af 2020 og i starten af 2021 ikke var muligt at lave opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne eller fx arrangere netværksmøder. Der blev gennemført et digitalt netværksmøde i foråret 2021, men ellers har kontakten til virksomhederne ifølge interviewpersonerne været begrænset.

Efter samfundets genåbning og Femern-byggeriets start opstod der en situation på Lolland-Falster, som interviewpersonerne kalder nærmest vanvittig. De kalder arbejdsmarkedet for brandvarmt, og de oplever, at alle virksomheder mangler arbejdskraft. Det har ændret dynamikken mellem virksomhedskonsulenter og virksomheder. De interviewede virksomhedskonsulenter oplever, at virksomhederne er mere lydhøre over for tankegangen omkring rekruttering fra kanten, fordi de mangler arbejdskraft. Ifølge de interviewede virksomhedskonsulenter har virksomhederne dog stadig svært ved at se, at en ledig med udfordringer kan bidrage, når det fx er en faglært mekaniker, virksomheden mangler. Derudover er det virksomhederne, der henvender sig til jobcentrene og BLF for at få hjælp og ikke omvendt, så det opsøgende arbejde er ikke i samme grad nødvendigt.

Virksomhederne giver derudover udtryk for ifølge virksomhedskonsulenterne og konsulenter fra BLF, at de ikke har tid til møder og besøg fra jobcentrene.

Jobcentre og BLF har løst virksomhedernes manglende tid ved kun at inddrage dem til bestemte opgaver og gerne digitalt.

I Guldborgsund inviterer jobcenteret enkelte virksomheder til at deltage digitalt i jobcentrets interne møde om det lokale arbejdsmarked 'Pulsen på arbejdsmarkedet'. De inviterede virksomheder fortæller om deres oplevelse af arbejdsmarkedet, deres nuværende behov og deres fremtidige behov for arbejdskraft. Ifølge de interviewede ledere og medarbejdere deltager virksomhedskonsulenter og de arbejdsmarkedskonsulenter, der har tid, i disse møder. Derudover forventer de interviewede ledere i Guldborgsund at genoptage de busture, som de udviklede i forbindelse med projektet – se under afsnit 3.7.

I Lolland indgår en virksomhedsrepræsentant på de 13-ugers forløb, der er etableret på kommunens kompetencecenter. Repræsentanten fortæller om virksomheden, de muligheder, der er for job, og de erfaringer, de har gjort sig med at inkludere ledige med udfordringer. De borgere, der deltager i disse forløb, får ifølge de interviewede medarbejdere et konkret indblik i, hvad en arbejdsmarkedstilknytning kan indeholde. Ifølge interviewpersonerne, så har virksomheders deltagelse på forløbet erstattet busturene – se under afsnit 3.7.

BLF har ifølge interview med BLF-konsulenterne altid haft tradition for at afholde morgenmøder på en virksomhed med deltagelse af andre virksomheder. Det gør de stadig, og det vil de fortsætte med, men det er ikke møder, der er fokuseret på rekruttering fra kanten.

Midtvejsevalueringen påpegede, at det kunne være vanskeligt at overbevise virksomheder, der i mange år havde været vant til at modtage virksomhedspraktikanter, om, at de nu skal til at betale løntimer for de udførte arbejdsopgaver. Derfor var det et forslag, at kredsen af virksomheder skulle udvides.

Ifølge lederne i de to jobcentre, så er inddragelse af nye virksomheder i beskæftigelsesindsatsen noget, der tages meget alvorligt, men også noget, der har været udfordret.

I Guldborgsund er det ifølge interviewene med ledere og medarbejdere sket indirekte ved, at der er kommet nye virksomhedskonsulenter på området. Ifølge især lederinterviewene, så repræsenterer nye konsulenter som regel også et nyt netværk af virksomheder, hvilket i sig selv udvider kredsen af virksomheder. Til gengæld betyder nyansatte virksomhedskonsulenter ifølge dem selv også en begrænset viden om fx Rekruttering fra kanten. Personaleudskiftninger kan således ifølge interviewpersonerne både være en fordel og en ulempe.

I Lolland oplever interviewpersonerne ikke, at kredsen af virksomheder er blevet udvidet, men virksomhedskonsulenterne oplever heller ikke, at de mangler virksomheder.

Evalueringen af 'Flere skal med' fremhæver som et opmærksomhedspunkt, at det kan være vanskeligt at få de "gamle" virksomheder til at ansætte eller give løntimer til borgere med udfordringer, og at det derfor kan være nødvendigt at finde "nye" virksomheder (Rambøll et al., 2020b). De to jobcentre har løst dette forskelligt og oplever ikke i efteråret 2021 store problemer med at finde virksomheder. På sigt og med en anden konjunktursituation kan det måske blive nødvendigt for de to jobcentre at være proaktive i forhold til at udvide kredsen af virksomheder.

Fokus på løntimer i forhold til kommunikationen med virksomhederne er centralt for de interviewede virksomhedskonsulenter/jobformidlere. Løntimer bliver italesat på første møde med virksomheden, men det er sjældent, at et forløb med en borger ikke starter med en virksomhedspraktik på mindst 13 uger. RFK-borgerne er ifølge de interviewede medarbejdere så langt væk fra arbejdsmarkedet, at det er nødvendigt med en træningsbane. Nogle er så langt væk fra arbejdsmarkedet, at de fx starter med 13 uger på kompetencecentret, inden en virksomhedspraktik på en "rigtig" arbejdsplads er realistisk.

Tilbage i 2016 udarbejdede Madsen et al. en undersøgelse af, hvordan virksomheder oplever at modtage ledige med udfordringer ud over ledighed. Undersøgelsen konkluderer bl.a., at et forløb mellem en borger og en virksomhed kan inddeles i forskellige faser, herunder fremhæves den såkaldte 'Se an fase' som afgørende. Se an fasen er den fase, hvor virksomhed får mulighed for uden omkostninger at lære en ledig at kende. Uden 'Se an fase' ingen ansættelse. Undersøgelsen bekræfter således virksomhedskonsulenternes oplevelse af, at virksomhedspraktik i 13 uger eller mere kan være en forudsætning for en senere ansættelse (Madsen et al., 2016).

En af de interviewede virksomhedskonsulenter beskriver, hvordan vedkommende opdeler virksomhederne i forskellige typer: Der er virksomheder, der aldrig giver løntimer, men som er en god træningsbane, fordi virksomheden er rummelig. Der er virksomheder, der er åbne over for løntimer på sigt, men ikke til en start, og så er der virksomheder, der kun tager praktikanter, når der er en jobåbning. Der er færrest af de sidste virksomheder. De kommunale arbejdspladser har typisk tilhørt den første kategori, men er begyndt også at kunne overtales til at give nogle løntimer. Denne kategorisering af virksomhederne bekræftes af virksomhedernes egne oplevelse af deres rolle i beskæftigelsesindsatsen, jf. næste kapitel.

Afslutningsvist opsummerer en af de interviewede ledere, at medarbejderne er blevet bedre til at være skarpe på målet for en praktik både over for borgeren og over for virksomheden. Når målet med en praktik er nået, så skal der ske noget andet. Borgerne skal ikke bare parkeres og levere gratis arbejdskraft. Det er en holdningsændring, der tager tid for alle de involverede, men som er godt på vej hjulpet af en stor mangel på arbejdskraft og projektet.

En anden leder reflekterer over, at den økonomiske optur ikke varer evigt, og at det derfor er utrolig vigtigt, at jobcenteret får indarbejdet nogle gode arbejdsprocesser i forhold til borgere og virksomheder, så de står godt rustet, når konjunkturerne vender.

3.6 Det tværsektorielle samarbejde

Visionen for projektet var at få et tværsektorielt samarbejde i kommunen mellem beskæftigelse, social og sundhedsforvaltningerne. Forestillingen var, at virksomhederne kunne drive dette samarbejde frem, fordi de ville stille krav og ønsker til indsatser for de borgere, de havde i praktik, i løntimer eller havde ansat.

Allerede ved midtvejsevalueringen måtte interviewpersonerne i de to jobcentre sande, at det ikke kom til at ske. Virksomhederne stillede ikke krav om indsatser, som ville kræve et tværsektorielt samarbejde (Holt et al., 2020). I stedet har de to jobcentre selv inddraget social- og sundhedsfagligt personale i deres beskæftigelsesindsats.

Guldborgsund har uddannet IPS-konsulenter³ og har ansat socialsygeplejersker som supplement til den øvrige indsats.

³ IPS (Individuelt Planlagt Støtte) er en særlig metode rettet mod at få personer med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet. IPS kræver særligt uddannede konsulenter til at varetage indsatsen.

Lolland Kommune har på kommunens kompetencecenter et bredt tilbud af social- og sundhedsfaglige indsatser med sundhedsfagligt personale.

Begge jobcentre har ifølge de interviewede ledere således udbygget deres beredskab i forhold til denne gruppe borgere. Det har de ifølge de interviewede ledere gjort, fordi ledere og medarbejderne i de to jobcentre har oplevet, at der med de rette indsatser er ressourcer i denne gruppe af borgere, og både de interviewede ledere og medarbejdere tilskriver projektet dette ændrede syn på gruppen af aktivitetsparate.

Interviewpersonerne fremhæver endvidere, at sundhedspersonalet kan gå med ud på virksomhederne, når der er behov for at snakke skånevilkår. De interviewede virksomhedskonsulenter fortæller, at virksomhederne er glade for dette tiltag, også fordi et sådant besøg af en ergo- eller fysioterapeut også bidrager til en generel viden, som er til glæde for alle medarbejdere på virksomhederne.

3.7 Udviklede redskaber og forankring

Anden halvdel af projektperioden har primært skullet bruges til at forankre de allerede udviklede tiltag i driften, så det har været en pointe i sig selv, at der ikke har skullet iværksættes nye initiativer. Oveni det har nedlukningerne på grund af pandemien betydet en hel naturlig begrænsning i, hvad der har kunnet lade sig gøre.

Nogle af midtvejsevalueringens opmærksomhedspunkter har ikke været mulige at gennemføre på grund af nedlukninger og virksomheders påpasselighed med at lukke gæster ind, fx at inddrage flere virksomheder, få virksomheder til at inspirere hinanden og afholde samtaler på virksomhederne (Holt et al., 2020).

I projektforsløbet er der blevet udviklet to uddannelser eller kurser målrettet aktivitetsparate. I samarbejde med SOSU-skolen i Nykøbing Falster er der udviklet et kursus kaldet 'Klar til service'. Kurset indeholder læring om rengøring og hygiejne, mødeservice og madlavning. Første hold blev forsinket på grund af nedlukningen, men på interviewtidspunktet i efteråret 2021 har det første hold fuldført kurset, og interviewpersonerne fra de to jobcentre er spændte på det videre forløb. Kursusdeltagerne blev lovet en praktik efter fuldført uddannelse. 18 påbegyndte kurset, og 9 har fuldført.

Det andet kursus, ligeledes udviklet i et samarbejde med SOSU-skolen, hedder 'Klar til turisme', der ligesom 'Klar til service' er et kursus tilrettelagt for ak-

tivitetsparate borgere med en garanti for en praktik efterfølgende. Dette kursus var endnu ikke påbegyndt med kursister på interviewtidspunktet i efteråret 2021.

I forbindelse med begge kurser har der været inddraget virksomheder i udformningen af kurserne, således at der er sikret en efterspørgsel efter de kompetencer, som kursisterne har tilegnet sig.

Endelig er der blevet udviklet et kursus om sidemandsoplæring for medarbejdere på virksomheder, der inkluderer borgere fra kanten. Kurset blev udviklet af og foregik på CELF (Center for Erhvervsrettede uddannelser Lolland Falster). Kurset bliver af interviewpersonerne omtalt som en stor succes.

Begge jobcentre har som beskrevet ovenfor opgivet det egentlige tværsektorielle samarbejde, men har på anden vis inddraget social- og sundhedsfaglige kompetencer i projektet og dermed forløbene for de aktivitetsparate borgere.

I Guldborgsund er der blevet uddannet IPS-konsulenter. I forbindelse med interviewene var egentlige IPS-forløb ikke kommet op at stå endnu, men det var forventningen, at det ville ske snart. Derudover var der blevet ansat tre socialsygeplejersker, der kan hjælpe med at vurdere de helbredsmæssige udfordringer og sammensætte eventuelle skånevilkår.

I Lolland Kommune er der i forbindelse med projektet arbejdet med forskellige tiltag for de aktivitetsparate på kommunens kompetencecenter. I starten af projektperioden arbejdede man med en jobklub, men ifølge interviewpersonerne kom jobklubben aldrig rigtig til at fungere. Nu er der etableret et 13 ugers forløb for de aktivitetsparate, der kaldes 'Springbrættet'. I løbet af de 13 uger kommer borgerne igennem 13 forskellige temaer. Det er et forløb, som arbejdsmarkedskonsulenter og jobformidlere selv har udviklet og selv gennemfører. Ifølge interviewpersonerne fungerer forløbet, og alle aktivitetsparate kommer forbi forløbet, men ikke nødvendigvis i alle 13 uger, før de kommer i en praktik. På Krogsbølle er der også adgang til sundhedspersonale af forskellig slags. Endelig kan de købe pladser på Styrkeakademiet.⁴

I første halvdel af projektet prøvede de to jobcentre og BLF at få et frivilligt mentorkorps op at stå som et supplement til, hvad jobcentrene kan tilbyde i forhold til mentorforløb. Det viste sig at være vanskeligere at få til at fungere end forudset, og det er et af de tiltag, som ifølge interviewpersonerne formentlig ikke bliver videreført.

En af nyskabelserne i projektet var etableringen af busture, hvor borgere og medarbejdere tog rundt og besøgte forskellige virksomheder. Busturene blev

⁴ For en beskrivelse af Styrkeakademiet, se Midtvejsevalueringen (Holt et al., 2020).

afprøvet både i Guldborgsund og Lolland Kommune. Erfaringerne med disse busture var positive ifølge de interviewede medarbejdere på de to jobcentre. Ifølge interviewpersonerne forestiller Guldborgsund jobcenter sig, at busturene vil fortsætte, selvom de i efteråret 2021 endnu ikke var kommet i gang igen, mens Jobcenter Lolland inviterer virksomhederne til Springbrættet i stedet for, at borgerne tager rundt til virksomhederne. Interviewpersonerne fra begge jobcentre er enige om, at det har stor værdi for borgerne at få afmystificeret, hvad en arbejdsplads er. Derudover fortalte interviewpersonerne, at de oplevede at lære borgerne bedre at kende, når de var sammen på en anden måde og uden for jobcenteret.

De gode historier var også initieret af Cabi. Der er tale om beskrivelser af succeshistorier, hvor borgere fortæller deres historie om deres vej tilbage til arbejdsmarkedet. Heller ikke disse gode historier indsamles ifølge interviewpersonerne systematisk mere, men ifølge de interviewede arbejdsmarkedskonsulenter og virksomhedskonsulenter har de lært, hvor motiverende de gode erfaringer er for både borgere og dem selv, ligesom der er stor læring i at se på, hvorfor et forløb endte som en succes.

Læringscases, som er opsamlinger for afbrudte praktikforløb på virksomheder, viste sig ifølge de interviewede medarbejdere på de to jobcentre at have stor værdi for dem. I projektet var det Cabi og LG Insight, der stod for interview og nedskrivning af virksomhedernes erfaringer. Dette opsøgende arbejde sker ikke mere, men ifølge interviewpersonerne er det noget, de nu gør helt automatisk – tager kontakt med de virksomheder, der afbryder et forløb, for at få et indblik i, hvorfor forløbet endte før tid, så alle kan blive klogere.

I april 2021 blev der gennemført den sidste digitale vidensbazar for de involverede medarbejdere i de to jobcentre og BLF. Vidensbazaren, hvor der bliver udvekslet erfaringer mellem de involverede, viste sig allerede i løbet af første halvdel af projektet at være et godt forum, som især de interviewede medarbejdere satte pris på – især de fysiske møder. Ifølge de interviewede ledere fra de to jobcentre bliver disse bazarer ikke videreført, da det er ressourcekrævende.

Netværksmøder for virksomheder var en central del af projektet, men det viste sig undervejs, at det var vanskeligt at få virksomhederne til at deltage. I foråret 2021 blev der afholdt et digitalt netværksmøde, og der blev afholdt større konferencer, fx en afsluttende konference i efteråret 2021 for projektet, hvor der også deltog virksomheder. Ifølge interviewpersonerne i jobcentre og BLF vil BLF vedblive at afholde deres faste møder med virksomheder, og så vil man måske gå sammen om enkelte større møder med et aktuelt tema for virksomhederne i området.

I en evaluering af puljen til udbredelse af virksomheders sociale ansvar er der enkelte af de puljefinansierede projekter, der tager udgangspunkt i virksomheder. Evalueringen konkluderer, at netop virksomhedsnetværk har stor betydning for sandsynligheden for at få udsatte borgere i beskæftigelse. Virksomhedsnetværk kan skabe eller identificere jobåbninger. Virksomhedsnetværk øger muligheden for succesfulde forløb, fordi virksomhederne kan bruge hinanden til fx at lave bedre forløb for borgerne måske på flere forskellige virksomheder (Deloitte, 2020).

Deloitte's evaluering bekræfter, at projektets idé med at skabe virksomhedsnetværk var god og derfor måske kan tages op igen.

Interviewpersonerne i de to jobcentre ser Projekt Rekruttering fra kanten som en stor succes, og der er således også politisk opbakning til at fortsætte nogle af de elementer, der ser ud til at have virket.

I Guldborgsund er der politisk blevet nikket til en business-case, der dokumenterer, at det betaler sig at investere i de aktivitetsparate. Konkret er der ifølge lederen givet midler til lavere sagsstammer til arbejdsmarkedskonsulenterne, så de har mulighed for at give de aktivitetsparate den individuelle og helhedsorienterede indsats, som er nødvendig.⁵ Derudover er der ressourcer til, at der er to virksomhedskonsulenter fast tilknyttet denne gruppe borgere, således at det tætte samarbejde mellem arbejdsmarkedskonsulenter og virksomhedskonsulenter kan bevares. Endelig er der fastholdt midler til de sundhedsprofessionelle.

I Lolland er der ligeledes udarbejdet en business-case på linje med Guldborgsund og med det samme fokus på at investere i indsatsene for de aktivitetsparate. Der er blevet afsat midler til to jobformidlere udelukkende knyttet til de aktivitetsparate og en ergoterapeut. Koblingen af arbejdsmarkedskonsulenter og jobformidlere er også en del af 'Flere skal med', og det bliver bevaret. I Lolland er forankringen således også på plads.

Interviewpersonerne i de to jobcentre fastholder, at den tro, de har fået på borgerenes ressourcer og på virksomhedernes vilje og evne til at integrere disse borgere og bruge deres ressourcer, skal fastholdes. De interviewede medarbejdere i de to jobcentre håber alle, at der via projektet er sket en kulturændring, så det bare er sådan, man tænker om borgerne og om virksomhederne. De oplever selv, at deres kommunikation med borgerne om at se muligheder frem for begrænsninger og med virksomhederne om småopgaver og småjob, gør en stor forskel.

⁵ En evaluering af Jobcenter Lærkevej i Københavns Kommune viser, at netop lavere sagsstammer har signifikant betydning for at lykkes med denne gruppe af borgere (Madsen, 2020).

3.8 Det særlige ved projektet Rekruttering fra kanten

Den ordinære beskæftigelsesindsats har ikke stået stille, mens Rekruttering fra kanten er blevet udviklet og konsolideret i de to jobcentre og BLF. Den ordinære indsats har været præget af centralt initierede projekter, hvor nogle af de større har været JobFirst og Flere skal med (Rambøll & Metrica, 2018; Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b).

Den ordinære indsats har således også haft fokus på en hurtig virksomhedsrettet indsats med løntimer og selvforsørgelse som mål.

Når interviewpersonerne i de to jobcentre selv skal fremhæve det, der er særligt ved Rekruttering fra kanten og det, som adskiller sig fra den ordinære indsats, så er det:

- At der er sket en opskalering af beskæftigelsesindsatsen for de voksne aktivitetsparate i de to jobcentre eksemplificeret ved fx lavere sagsstammer.
- At en ny organisering af indsatsen for de aktivitetsparate har gjort, at der i dag er et meget tættere samarbejde om borgerne på de to jobcentre særligt mellem arbejdsmarkedskonsulenter og virksomhedskonsulenter/jobformidlere.
- At der er udviklet en egentlig helhedsorienteret og individuel indsats for denne gruppe af udsatte borgere herunder med inddragelse af sundhedsfaglige ressourcer.
- At alle, der arbejder med gruppen, har ændret deres syn på borgerne og på virksomhederne – det er lykkedes at skabe en ny kultur på de to jobcentre, hvor der er tro på borgernes ressourcer og på, at virksomhederne har brug for disse ressourcer.
- At der i samarbejde med enkelte virksomheder er blevet udviklet to forskellige kurser til de aktivitetsparate, hvor virksomheder har bidraget til udviklingen af kurserne og stiller praktikker til rådighed for de kursister, der fuldfører kurset. Udviklingen af kurser og dermed kompetenceudvikling for aktivitetsparate er nyt.
- At der er blevet udviklet et stærkt lokalt samarbejde mellem de to jobcentre og mellem de to jobcentre og Business Lolland-Falster, som fortsætter via en styregruppe og en samarbejdsaftale.

Derudover bliver det fremhævet af de interviewede medarbejdere i de to jobcentre, at projektet har givet mulighed for at afprøve idéer og udvikle indsatser

og redskaber, som i sig selv har været motiverende for deltagerne. Der har været mere fri leg, som en interviewperson siger. Nogle af de udviklede tiltag er blivende, mens andre har været inspirerende og motiverende, mens de stod på.

Projektet har haft en relativ lang løbetid, og det har ifølge interviewpersonerne betydet tid til at udvikle og afprøve tiltag. Nogle tiltag fungerede ikke og hørte op, mens andre er gledet ind i beskæftigelsesindsatsen. Det lange forløb har endvidere givet plads til konsolidering og skabelse af den kulturændring, som flere nævner som helt nødvendig for at udvikle et nyt syn på de aktivitetsparate. Endelig oplever interviewpersonerne, at projektets længde har bidraget til, at de virksomme elementer fra projektet indgår i de to jobcentres almindelige beskæftigelsesindsats for de aktivitetsparate.

Andre projekter, som de to jobcentre har deltaget i eller deltager i, er ifølge de interviewede medarbejdere og ledere på de to jobcentre i højere grad hørt op, og erfaringerne fra disse projekter er i mindre grad blevet brugt i det daglige arbejde.

En vurdering af, om de to jobcentre har opnået noget særligt via projektet, skal ses i lyset af udgangspunktet for de to jobcentre tilbage i 2018. De to jobcentre havde ifølge dem selv ikke stor succes med de aktivitetsparate, og mange borgere kom i praktikker uden et klart mål. Med det udgangspunkt har den udvikling, de to jobcentre har været igennem, været stor og er sket relativt hurtigt.

Der er dog også elementer i projektet, der ikke er blevet ført ud i livet:

Tankerne bag begrebet kompetenceforsyning er ikke blevet fuldført. Idéen var, at analyser af arbejdsmarkedets arbejdskraftefterspørgsel skulle klæde konsulenterne fra jobcentre og BLF bedre på. For det første skulle denne viden bidrage til en mere målrettet kompetenceudvikling af de ledige, så de var klar til de kommende jobåbninger. For det andet skulle denne viden bruges i dialogen med virksomhederne om en kommende arbejdskraftmangel. En dialog, der kunne kvalificere, hvordan rekruttering fra kanten kunne passe ind.

Projektet er ifølge interviewpersonerne ikke i tilstrækkelig grad lykkedes med at få inddraget virksomhederne i beskæftigelsesindsatsen på en ny måde. Lidt firkantet kan man sige, at projektet startede med stor fokus på virksomhederne, men endte i højere grad som et jobcenterprojekt.

Det er ifølge interviewpersonerne ikke lykkedes at udvikle redskaber og metoder, der kunne overbevise virksomhederne om, at rekruttering fra kanten er en rentabel forretningsmodel. Den manglende opbygning af en kompetenceforsyning spiller også ind her.

Det er heller ikke ifølge interviewpersonerne i særlig stor udstrækning lykkedes at videreformidle redskaber til virksomhederne, så de i højere grad kunne se, hvor borgere fra kanten kunne gå ind og aflaste kernemedarbejderne.

Virksomhedsnetværk og virksomheders gensidige inspiration samt virksomhedernes aktive inddragelse i beskæftigelsesindsatsen blev i mindre grad realiseret. Det er vanskeligt at vurdere, hvor meget nedlukningerne og efterfølgende et ophedet arbejdsmarked har haft af betydning. De lokale virksomheder har løbende på forskellig vis bakket op om projektet, men de store ændringer i virksomhedernes rolle i beskæftigelsesindsatsen har ifølge interviewpersonerne på tværs af jobcentre, BLF og parterne været mindre end håbet, men en mere aktiv inddragelse af de lokale virksomheder er ikke opgivet.

4 Virksomhedernes erfaringer

Formålet med dette kapitel er at præsentere de lokale virksomheders syn på og erfaringer med at rekruttere fra kanten. Kapitlet vil svare på følgende spørgsmål:

- Hvor mange og hvilken type virksomheder ansætter personer fra kanten?
- Hvilke motiver har virksomhederne for at deltage i beskæftigelsesindsatsen?
- Hvilke erfaringer har de gjort sig med at rekruttere fra kanten?
- Kender de lokale virksomheder til selve projektet 'Rekruttering fra kanten' og i givet fald, hvordan vurderer de projektet?
- Hvilke krav stiller virksomhederne til de borgere, de har i praktik, løntimer eller i ansættelse?

Spørgsmålene vil blive besvaret på baggrund af to typer af data⁶:

- **Spørgeskemadata:** Alle virksomheder, der på en eller anden måde har været i berøring med projektet, har modtaget 2 spørgeskemaer – et skema i efteråret 2019 og et skema i efteråret 2021. Hovedfokuset i dette kapitel er på resultaterne fra 2021, men der vil i nogle af analyserne blive sammenlignet med resultaterne fra 2019.⁷
- **Kvalitative data:** 12 kvalitative interviews med virksomhedsledere, hvoraf 3 ledere er blevet interviewet to gange i foråret 2020 og i efteråret 2021, mens de resterende ledere er interviewet i efteråret 2021.

⁶ Se kapitel 8 for en præsentation af data og metode.

⁷ Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen gennemført i 2019 blev afrapporteret i Holt et al. (2020).

4.1 Ansættelse af borgere fra kanten

Indledningsvist præsenterer kapitlet via spørgeskema-data, hvor mange af de adspurgte virksomheder der på interviewtidspunktet har haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat inden for det seneste år.⁸

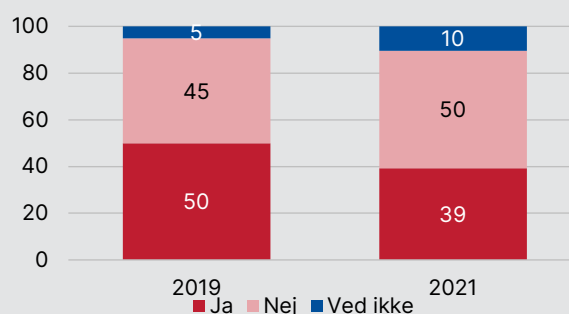
39 % af virksomhederne i 2021 og 50 % af virksomhederne i 2019 havde personer fra kanten ansat (Figur 4.1).

Der er også færre virksomheder i 2021 end i 2019, som siger ja til, at de overvejer i fremtiden at rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet: 29 % i 2021 mod 38 % i 2019. Faldet i andelen, der svarer 'ja', er drevet af en øget andel, der svarer 'ved ikke' (Figur 4.2).

Faldet fra 2019 til 2021 mellem andelen af virksomheder, der tager udsatte borgere ind, og som forventer at gøre det i fremtiden, kan skyldes den statistiske usikkerhed, men også en øget usikkerhed i forhold til, hvad virksomhederne forventer sig af fremtiden jf. den store andel, der har svaret 'ved ikke'.

Fleksjob anvendes af mange virksomheder til at få perso-

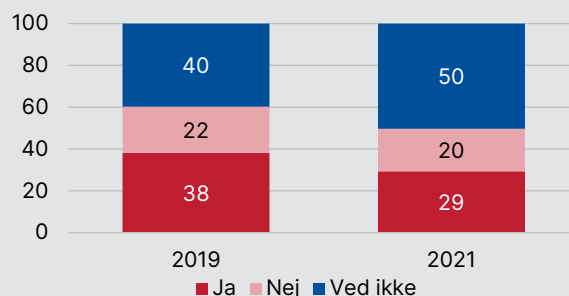
Figur 4.1 Har virksomheden haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat inden for det seneste år? 2019 og 2021. Procent.



Anm.: 2019: N = 136. 2021: N = 153.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder på Lolland-Falster.

Figur 4.2 Overvejer virksomheden i fremtiden at rekruttere en person fra kanten af arbejdsmarkedet? 2019 og 2021. Procent.



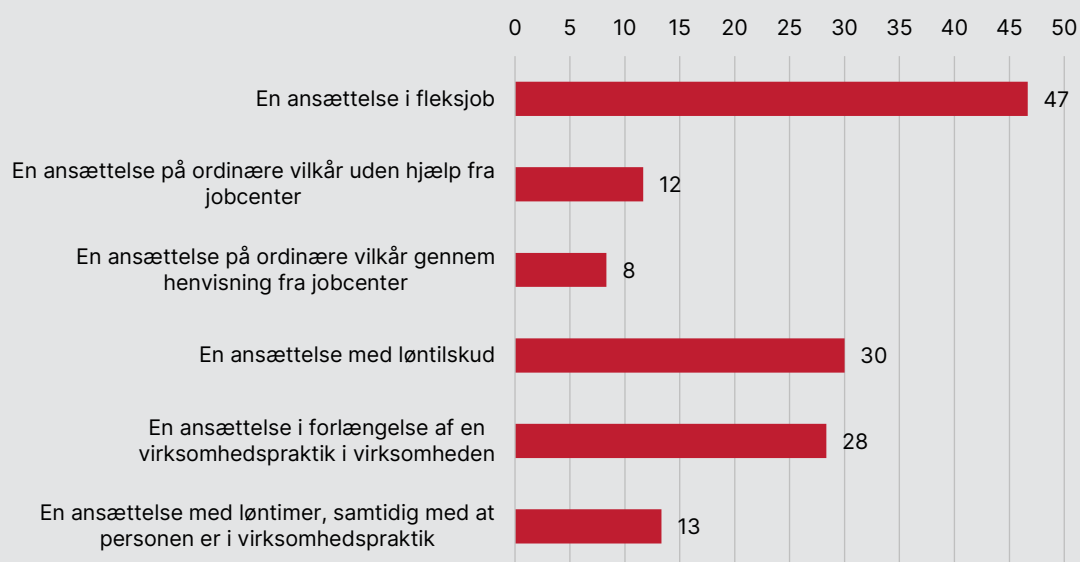
Anm.: 2019: N = 136. 2021: N = 153.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder på Lolland-Falster.

⁸ Hvordan alle virksomhederne, som har deltaget i 2021-undersøgelsen, er fordelt på en række karakteristika, fx sektor, branche og antal ansatte, fremgår af kapitel 8.

ner fra kanten af arbejdsmarkedet ansat. Omkring halvdelen af de virksomheder i 2021, som inden for det seneste år har haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat, har anvendt fleksjob (Figur 4.3). Der er dog også mange virksomheder, som har haft en person med løntilskud ansat (30 %) eller har ansat en borger i forlængelse af en virksomhedspraktik (28 %). Herimod skal man se, at andelen af virksomheder, der har ansat en person med løntimer, samtidig med at denne var i virksomhedspraktik, kun er 13 %. Dette kunne indikere, at det stadig er vanskeligt at få virksomhederne til at betale for de arbejdsopgaver, virksomhedspraktikanterne løser, eller det kan skyldes, at der ikke bliver stillet krav om løntimer til virksomhederne. Begge forklaringer understøttes af evalueringerne af både Jobfirst og 'Flere skal med' (Rambøll & Metrica, 2018; Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b).

Figur 4.3 Hvad karakteriserer ansættelsen af personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som virksomheden har haft ansat inden for det seneste år? Procent.



Anm.: N = 58.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

4.2 Rekrutteringsudfordringen og brug af rekruttering fra kanten som strategi

Projekt Rekruttering fra kanten blev udviklet med forventning om, at bl.a. Femern-forbindelsen ville få konsekvenser for de lokale arbejdsmarkeder på Lolland og Falster, hvor det blev antaget, at dette store byggeri ville komme til at betyde mangel på arbejdskraft. Påbegyndelsen af etableringen af Femern-forbindelsen lod imidlertid vente på sig, og coronanedlukningerne havde en negativ betydning for den lokale arbejdskraftefterspørgsel.

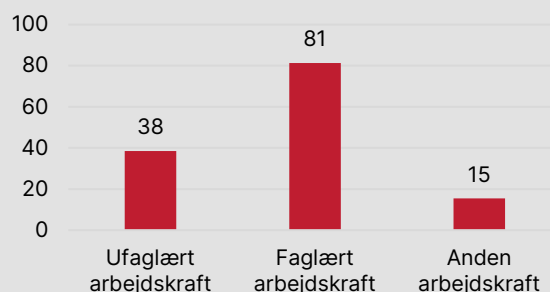
I efteråret 2021, hvor skemaer blev sendt ud, og de kvalitative interviews blev gennemført, var situationen en helt anden. I efteråret 2021 efter nedlukningen oplevede det danske arbejdsmarked generelt en høj efterspørgsel efter arbejdskraft. På Lolland og Falster forstærkede byggeriet af Femern-forbindelsen denne mangelsituation. De lokale virksomheder på Lolland og Falster stod derfor pludselig i en mangelsituation, hvilket alle kvalitative interviews bar præg af, som de følgende citater illustrerer.

Vi leder efter folk nu, og der kommer ingen ansøgere. (HR-chef, stor servicevirksomhed)

Arbejdsmarkedet er gået helt op i hat og briller. (Mellemlider, stor servicevirksomhed)

De stigende rekrutteringsudfordringer fremgår også af Tabel 4.1. I efteråret 2021 svarer 58 % af virksomhederne, at det inden for det seneste år har været svært at rekruttere arbejdskraft, mens det samme gjaldt 44 % af virksomhederne i efteråret 2019 (Tabel 4.1). Det er især faglært arbejdskraft, det er svært at rekruttere, men der er dog også store udfordringer i forhold til ufaglært arbejdskraft. Blandt de virksomheder, som i 2021 har oplevet rekrutteringsudfordringer, har 81 % oplevet, at det er svært at rekruttere faglært arbejdskraft, og 38 % har oplevet, at det har været svært at rekruttere ufaglært arbejdskraft (Figur 4.4).

Figur 4.4 Andel virksomheder, som oplever, at det er svært at rekruttere en given type arbejdskraft. 2021. Procent



Anm.: Kun virksomheder, der inden for det seneste år har oplevet, at det i høj eller nogen grad har været svært at rekruttere arbejdskraft, indgår i figuren [N = 91].

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder på Lolland-Falster.

Tabel 4.1 Har virksomheden indenfor det seneste år oplevet, at det har været svært at rekruttere arbejdskraft? 2019 og 2021.

	2019	2021
Ja, i høj grad	14	17
Ja, i nogen grad	30	41
Nej, slet ikke	43	21
Ved ikke	2	3
Har ikke haft behov for nye medarbejdere	11	17
I alt, procent	100	100
I alt, virksomheder	136	155

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland kommuner

Der er også mange virksomheder, der forventer, at de får udfordringer i forhold til rekruttering i de kommende år. I 2021 forventer ca. 65 % af virksomhederne, at de fremadrettet vil opleve vanskeligheder med at rekruttere arbejdskraft – især faglært arbejdskraft (ikke vist i figur eller tabel).

Rekrutteringsudfordringer, som virksomhederne står over for i efteråret 2021, var hele præmissen for projekt Rekruttering fra kanten. Projektet ville vise, hvordan en mangelsituation ville kunne afhjælpes ved, at virksomhederne kunne rekruttere nye medarbejdere fra kanten.

De kvalitative interviews viser dog, at den tankegang ikke er accepteret af alle interviewede virksomhedsledere. Man kan dele de interviewede ledere op i to forskellige synsvinkler på det at rekruttere fra kanten:

- Der er arbejdspladser, der i forvejen primært beskæftiger ufaglærte. Her fortæller lederne, at de mangler ufaglært arbejdskraft, fordi mange af de tidligere ufaglærte medarbejdere er gået til fx poderjob og til job i forbindelse med Femern-forbindelsen. Disse virksomheder bruger udsatte ledige som rekrutteringskanal.
- Der er arbejdspladser, der primært beskæftiger faglærte, og som oplever, at de faglærte bliver tiltrukket af job på fx Femern, bl.a. fordi de ifølge nogle af interviewpersonerne kan få en bedre løn der. De interviewede ledere mener ikke, at de kan rekruttere ny arbejdskraft fra kanten.

Den første type arbejdspladser ser rekruttering fra kanten som en god forretningsmodel. Disse virksomheder fortæller, at de altid har rekrutteret fra kanten, men i efteråret 2021 havde de ekstra arbejdskraftmangel:

Vi vil tage hvad som helst, men hvis vi kan få dem ind i en praktik først – bare 4 uger, hvis de er jobparate, og 13 uger for de aktivitetsparate, hvor vi kan se dem an, så vil det være dejligt. (HR-chef, stor servicevirksomhed)

Vi har utrolig svært ved at rekruttere medarbejdere. Det at rekruttere fra kanten er nyt for mig. Jeg har før ansat folk i fleksjob, men det var med en anden synsvinkel, men jeg vil gerne prøve. (Leder, større butik)

I modsætning til dette er der den anden type arbejdspladser, hvor de interviewede ledere ikke bruger virksomhedspraktikanter som en rekrutteringskanal. Begrundelsen for ikke at rekruttere fra kanten er primært, at den faggruppe, de mangler, er specialiserede faglærte medarbejdere, som de ikke kan se erstattet med en virksomhedspraktikant.

Jeg bruger ikke rekruttering fra kanten som rekrutteringskanal, men det sker, at det bliver muligt hen ad vejen at ansætte nogle af praktikanterne, men det sker ikke så ofte. En enkelt beholdt vi som julehjælp, altså som tidsbegrænset, og det giver jo noget på cv'et, og jeg slap for at skulle rekruttere. (Leder, større butik)

Vi har behov for arbejdskraft, som vi ikke kan få. Vi søger faglærte. Det er meget svært at få fat i dygtige faglærte. Det går relativt godt med at fastholde medarbejderne, men vi kommer til at mærke, at der kommer spillere ind udefra. Jeg synes faktisk kun, det er negativt, for den arbejdskraft, de trækker, er den arbejdskraft, der allerede er i beskæftigelse. Jeg bliver nærmest nødt til at erstatte en erfaren faglært med en lærling, og det er jo et langt tidsperspektiv, men jeg vil ikke ansætte en dårlig faglært. (Leder, større håndværksvirksomhed)

Idéen med projektet var bl.a., at manglen på faglært arbejdskraft skulle få virksomhederne til at se på deres produktion og arbejdsopgaver på en ny måde. Ved at samle småopgaver, der kan varetages af en ansat fra kanten, var tanken, at de faglærte kunne få mere tid til at udføre kerneopgaven. Ovenstående tankegang ser særligt en leder som en teoretisk tanke uden bund i virkeligheden:

Det med, at man kan aflaste de faglærte ved ufaglært arbejdskraft et par timer om dagen, er en teoretisk tankegang. Selv vores ufaglærte arbejde er højt specialiseret, så det kommer aldrig til at ske. Der findes jo småopgaver, som vi kan sætte dem til, men det er ikke nok til, at det kan aflaste en faglært til at hæve produktiviteten væsentligt. Vi kan samle sammen til få timer, men det er flødeskum på

kagen og ikke strengt nødvendige opgaver. (Leder, mellemstor håndværksvirksomhed)

En anden af de interviewede ledere er inde på det samme, men trækker det dog ikke så skarpt op som ovenstående leder:

Samarbejdet med jobcenteret er baseret på, at vi får borgere her- ned, hvor det er muligt at udvikle deres kompetencer. De skal ikke bare gå og tørre støv af. Det er for åndssvagt og er en ubehagelig udnyttelse af systemet, som jeg ikke vil være med til. De skal i starten udføre opgaver som er nice to og ikke need to, men vi kan sjældent erstatte vores specialiserede medarbejdere med borgere fra kanten. Hver gang jeg starter et forløb, sidder vi og snakker sammen først, og her fortæller jeg borgeren, at der ikke er et job i den anden ende, men der er læring og noget at skrive på cv'et. (Leder, mellemstor butik)

Ovenstående citater illustrerer, at virksomhederne har vidt forskellige motiver for at indgå i et samarbejde med jobcentre. Citaterne viser også, at de interviewede virksomheder, der bruger rekruttering fra kanten som rekrutteringsstrategi, har gjort dette i mange år, og at det ikke skyldes projektet. Det er tilsyneladende ikke lykkedes at overbevise de andre virksomheder om, at det er en mulighed.

Madsen et al. (2016) konkluderer i deres undersøgelse af virksomheders oplevelse af rekruttering fra kanten, at processen for at få udsatte ledige i et ansættelsesforhold kan opdeles i 5 faser: kontaktfasen, se-an-fasen, ansættelsesfasen, ansættelsesbeslutningen og fastholdelsesfasen. De 5 faser kan også genfindes i dette materiale. Særligt se-an-fasen og ansættelsesfasen er genkendeligt (Madsen et al., 2016).

Nedenstående citat illustrerer fx, hvordan en ansættelse er en kulminationen på et langt forløb, hvor se-an-fasen er helt afgørende. Se-an-fasen har vist, om personen passer til jobbet, passer ind i virksomheden og leverer en arbejdsindsats. Dette er ifølge Madsen et al. (2016) forudsætningerne for en ansættelse, men derudover skal der opstå en jobåbning på det rette tidspunkt, som lige præcis denne person passer ind i – altså en timing, der kan være præget af tilfældigheder (Madsen et al., 2016).

Vi skulle ikke have merarbejde ud af projektet. Jeg havde også sagt fra starten, at jeg ikke kunne ansætte – det lå slet ikke i kortene, at jeg skulle have flere [medarbejder]ressourcer. Vi har jo vores assistent, som vi er glade for. Jeg har ikke budget til at ansætte. (Leder, mindre organisation)

Lederen i denne organisation ender med at ansætte den person, der startede i en virksomhedspraktik, men det skete ifølge lederen, fordi de via se-an-fasen lærte personen at kende, og der efterfølgende tilfældigt opstod en mulighed. Det var ikke planlagt og var formentlig ikke sket uden et længerevarende praktikforløb.

Et andet citat fra en leder i en mellemstor butik anvender direkte begrebet at se-an om de borgere, de tager i praktik:

Jeg synes, det er rimeligt, at der bliver snakket løntimer. Men vi bruger typisk en praktik til at se, om de overhovedet egner sig til at gå i en butik. Vi vil ikke forpligte os på løntimer, før vi lige har set personen an. (Leder, mellemstor butik)

De interviewede ledere, der ikke ser rekruttering fra kanten som en rekrutteringsstrategi, ser det at inkludere fx virksomhedspraktikanter på arbejdspladsen som en måde, hvorpå de påtager sig et socialt ansvar, men ifølge Madsen et al. (2016), så kan et motiv om at tage et socialt ansvar som udgangspunkt alligevel ende med en ansættelse på grund af den risikofrie se-an-fase, som en virksomhedspraktik er (Madsen et al., 2016).

De efterfølgende citater viser, at det sociale ansvar ses som noget personligt for den enkelte leder og ikke noget, som de gør i forbindelse med en særlig CSR-strategi. Det interessante er, at samtlige af de interviewede ledere faktisk har ansat personer ordinært eller i fleksjob, fordi der opstod en mulighed med en person, der passede ind på arbejdspladsen, selvom det ikke var planen.

Vi har altid taget praktikanter ind. I hvert tilfælde i den tid, jeg har været her. Jeg har sagt ja. Jeg bruger dem ikke som rekrutteringskanal. Jeg ser min indsats som en måde at få folk videre i systemerne på og tage et socialt ansvar. Der kan ikke komme nogen ind og hjælpe en [faglært]. Jeg giver dem kompetencer og gerne en anbefaling med på vejen. (Leder, mellemstor håndværksvirksomhed)

Jeg gør det for at hjælpe andre. Det er nogle mennesker, der er kommet skævt ind på arbejdsmarkedet. Hvis vi kan hjælpe med at vænne et menneske til at gå på arbejde. Vi kan ikke give løntimer – det er der ikke råd til. Målet er, at de skal i gang igen. Vi er gode til de mennesker, der har gået hjemme længe og skal vænne sig til at stå op om morgenen. (Leder, lille butik)

For mig er det en selvfølge, at vi tager et socialt ansvar, men vi er sgu ikke gode nok til, at vi vil fortælle andre om det. (Leder, mellemstor butik)

Vi gør det ikke for at få PR. Vi bruger det ikke i den eksterne kommunikation. Det går imod vores grundværdi at prale af det. Det er noget personligt for os. (Mellemlider, mellemstor håndværksevirk-somhed)

Jeg synes, det er så vigtigt, at vi finder pladser til de her mennesker på arbejdspladserne. Vi skal have løftet nogle flere, og det tror jeg også sker. (Leder, mindre organisation)

Den leder, der ser rekruttering fra kanten som en strategi, ser anderledes på det:

Vi har ikke noget i forhold til verdensmålene og denne her dagsorden. Vi arbejder med bæredygtighed på flere måder, men det er ikke socialt ansvar, der er driver i forhold til RFK. (HR-chef, stor servicevirksomhed)

Pointen i ovenstående citater er at illustrere, at hovedparten af de interviewede ledere ser det at tage en person i virksomhedspraktik primært som et socialt ansvar, men at de alle alligevel har ansat enkelte af praktikanterne. En lang gratis se-an-fase og en pludselig opstået jobåbning gør forskellen.

Spørgeskemaundersøgelsen viser også flere forskellige motiver til at ansætte fra kanten af arbejdsmarkedet. Alle virksomheder – uanset om de har rekrutteret fra kanten eller ej – er spurgt om motiver til at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet (se Figur 4.5). I 2021 er det mest hyppige motiv, at det er vigtigt at tage et socialt ansvar – dette svarer 75 % af virksomhederne. Der er dog også virksomheder, som mener, det er et motiv, at virksomheden får løst nogle opgaver (44 %), og at det løser et rekrutteringsproblem (18 %). Andre vigtige motiver, som også kan bidrage til virksomhedens forretning, er, at det giver tilfredshed/stolthed hos de øvrige medarbejdere, at arbejdspladsen fremstår som rummelig (31 %), og at det forbedrer virksomhedens omdømme i omverdenen (16 %) (Figur 4.5).

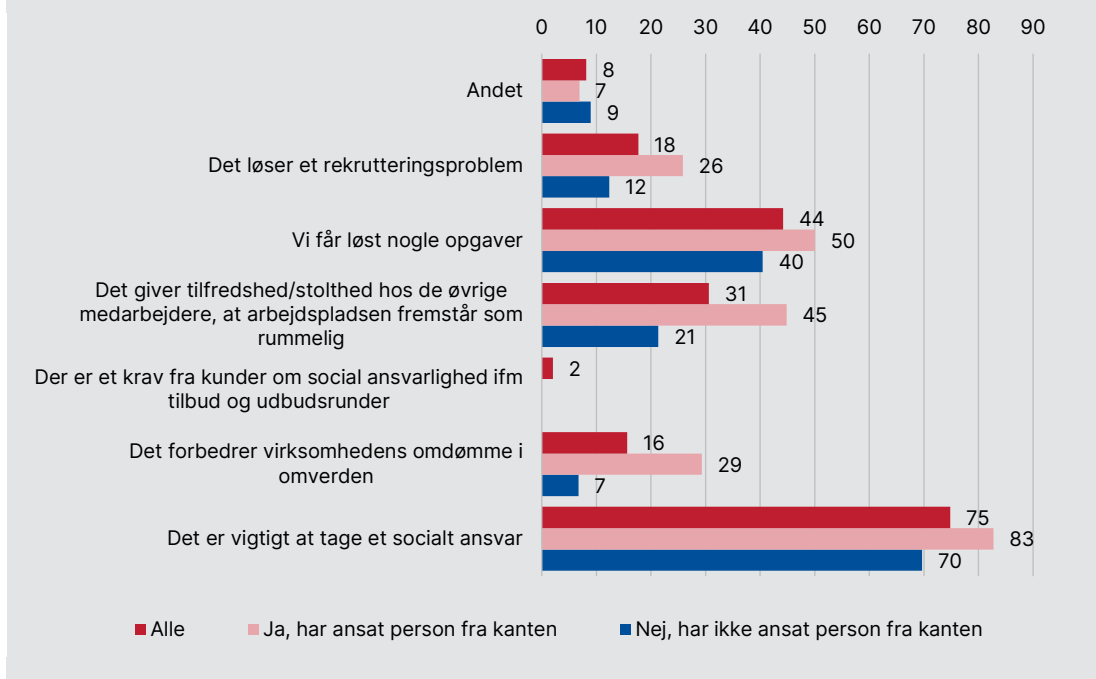
Mange af virksomhederne angiver flere grunde til at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet. For eksempel har de fleste (86 %) af de virksomheder, der som motivation har angivet, at de får løst nogle opgaver eller rekrutteringsproblemer, også angivet, at det er vigtigt at tage et socialt ansvar (ikke vist i figur eller tabel).

Figur 4.5 viser også, at der er en positiv sammenhæng mellem virksomhedernes motiver (holdninger), og om virksomheden har haft en person fra kanten ansat inden for det seneste år. Med undtagelse af 'bidrager til opgaveløsningen' og 'andet' er der en statistisk signifikant positiv sammenhæng mellem virksomhedens motiv og at have personer fra kanten ansat.

I 2019 blev virksomhederne også spurgt om følgende motiver til at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet: 'Det løser et rekrutteringsproblem', 'Vi får løst nogle opgaver' og 'Det er vigtigt at tage et socialt ansvar'. Andel virksomheder, der har angivet hvert af disse motiver, er stort set den samme i 2019 og 2021 (Holt et al., 2020). Det vil sige, at der ikke er noget, der tyder på, at virksomhedernes motiver for at ansætte fra kanten af arbejdsmarkedet er ændret i projektperioden.

Spørgeskemabesvareelserne følger således lederens udsagn. Det er det sociale ansvar, der er hovedmotivet for at samarbejde med jobcenteret. Besvarelsenerne viser også, at der ikke er ændret på motiverne i projektperioden.

Figur 4.5 Andel virksomheder, som mener, at et givet udsagn er et motiv for at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Særskilt for alle virksomheder og om virksomheden har haft en person fra kanten af arbejdsmarkedet ansat inden for det seneste år eller ej. 2021. Procent.

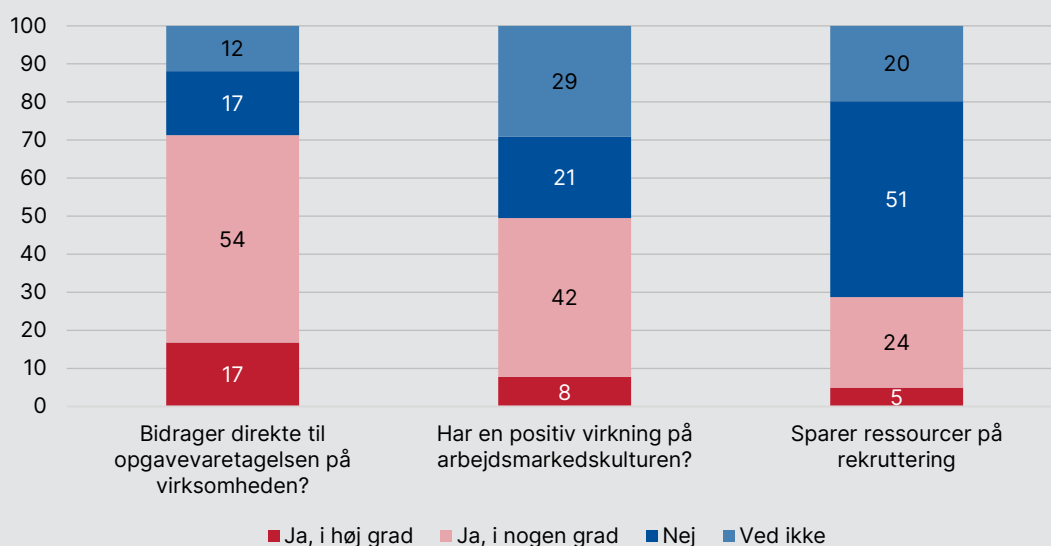


Anm.: Alle: N = 147. Har ansat personer fra kanten: N = 58. har ikke ansat personer fra kanten: N = 89. Der er statistisk signifikant forskel på et 10-procentsniveau for virksomheder, der har og ikke har ansat en person fra kanten inden for det seneste år, for alle motiverne med undtagelse af 'Vi får løst nogle opgaver'.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

De virksomheder, der tidligere har rekrutteret personer fra kanten af arbejdsmarkedet, er blevet spurgt, om de har bidraget til virksomheden på forskellig vis, se Figur 4.6. En stor del af virksomhederne (71 %) oplever, at personer fra kanten bidrager til opgaveløsningen (17 % i høj grad og 54 % i nogen grad). Halvdelen af virksomhederne oplever, at rekruttering af personer fra kanten har en positiv virkning på arbejdsmarkedskulturen (7 % i høj grad og 41 % i nogen grad). Endelig oplever en fjerdedel, at virksomheden sparer ressourcer ved at rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet gennem jobcenteret (5 % i høj grad og 22 % i nogen grad). En sammenligning med tilsvarende fordelinger for 2019 viser, at der er ikke sket de store ændringer fra 2019 til 2021 i forhold til virksomhedernes oplevelser af, om personer fra kanten bidrager til opgaveløsningen, arbejdsmarkedskulturen og besparelse af ressourcer til rekruttering (Holt et al., 2020).

Figur 4.6 Hvordan bidrager ansættelse/rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet til virksomheden? 2021. Procent.



Anm.: (1) Virksomheder, som har/har haft personer fra kanten i løntimer (N = 101): Bidrager personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som ansættes i virksomheden, direkte til opgavevaretagelse på virksomheden? (2) Virksomheder, der har rekrutteret fra kanten (N = 103): Oplever I, at en rekrutteringspraksis med ansættelse af personer fra kanten af arbejdsmarkedet har en positiv virkning på arbejdsmarkedskulturen? (N = 103). (3) Virksomheder, der har rekrutteret fra kanten af arbejdsmarkedet gennem jobcenteret: Oplever I, at virksomheden sparer ressourcer på rekruttering ved at få personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat gennem jobcenteret? (N = 101).

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner

Tabeller/figurer og citater i dette afsnit viser, at langt de fleste ledere ser det sociale ansvar som den primære grund til at samarbejde med jobcentrene om at inkludere udsatte ledere på deres arbejdspladser. Det er kun en mindre del, der ser denne inklusion som en rekrutteringsstrategi. Dog viser interviewene med lederne, at selvom de ikke ser rekruttering fra kanten som en strategi, så sker det, at de ansætter en af de borgere, de har haft i praktik. Dette kræver en lang se-an-fase, og at der tilfældigt opstår en jobåbning.

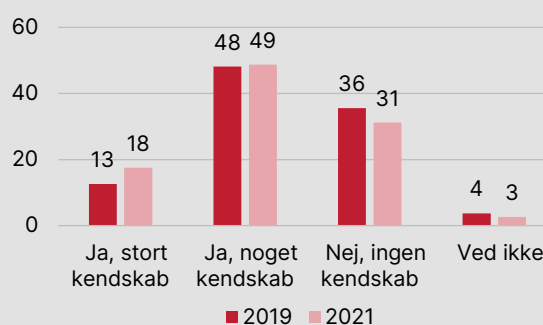
4.3 Viden om og deltagelse i projekt Rekruttering fra kanten

Rekruttering fra kanten som projekt tilbød virksomhederne i lokalområdet deltagelse i netværksmøder, hvor bl.a. viden om det lokale arbejdsmarked i form af fremskrivninger af fremtidens arbejdskraftmangel samt viden om, hvordan man fx kan skabe arbejdsopgaver for gruppen af udsatte ledige og samtidig aflaste kernearbejdskraften, blev præsenteret.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at omkring en tredjedel af virksomhederne ikke kender til projektet, mens omkring halvdelen har noget kendskab til projektet. En mindre andel (18 % i 2021) svarer, at de har et stort kendskab til projektet. Denne andel er lidt større i 2021 end i 2019 (hvilket vel er naturligt nok, da projektet har kørt i flere år), se Figur 4.7.

Blandt de interviewede ledere er der nogle enkelte, der har kendskab til projektet, og som også har deltaget i netværksmøderne. De ledere, der har deltaget aktivt, har været glade for projektet. De virksomheder, der har deltaget aktivt i projektet, er også kendetegnet ved at se rekruttering fra kanten som en strategi. De er også kendetegnet ved, at de i forvejen primært beskæftiger ufaglært arbejdskraft.

Figur 4.7 Virksomhederne fordelt på, om de har kendskab til projektet 'Rekruttering fra kanten på Lolland-Falster'. 2019 og 2021. Procent.



Anm.: 2019: N = 135. 2021: N = 154.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder på Lolland-Falster.

Projektet har været godt. Vi har fået lidt mere opmærksomhed fra jobcenteret, fordi de gerne ville have nogle gode resultater, og de ved, vi faktisk ansætter folk. Netværksmøderne har været ret interessante. Det at snakke med andre virksomheder har været fedt. Måske kunne jeg godt finde på at bruge ressourcer på det, når vi er kommet ind i en normal gænge. (HR-chef i stor servicevirksomhed)

Jeg synes, RFK har været med til at sætte fokus på nogle ting. Det har også givet mig en personlig tilfredsstillelse. Jeg er pludselig blevet anerkendt for det, jeg i virkeligheden altid har gjort. Det har også givet mig en fordel i forhold til konkurrenterne, fordi jeg har turdet kaste mig ud i det. (Leder i mellemstor servicevirksomhed)

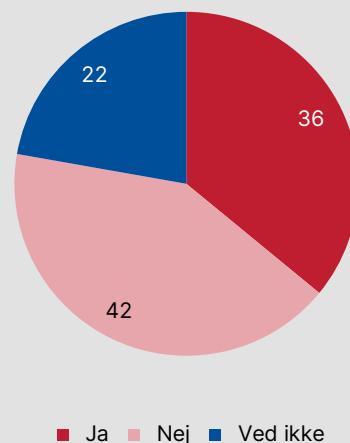
Men der er andre af de interviewede, der ikke kender projektet, og som, selvom de havde kendt til det, ikke ville have prioriteret at gå til fx netværksmøder.

Jeg har læst om projektet – måske i et dagblad – ikke fra jobcenteret. Jeg har ikke deltaget i nogle af netværksmøderne. Min tid er lidt for kostbar til at deltage i sådan noget. Jeg er meget selektiv. (Leder, mellemstor håndværksvirksomhed)

Jeg har ikke deltaget i noget som helst i forbindelse med Rekruttering fra kanten. Jeg har aldrig hørt noget om det. (Leder, lille butik)

Ifølge spørgeskemaundersøgelsen har omkring en tredjedel af virksomhederne i 2021 i de seneste 4 år (projektperioden) fået mere viden om, hvordan de kan sammensætte jobbene til personer fra kanten af arbejdsmarkedet, så de kan indgå på deres virksomhed (Figur 4.8). Blandt de

Figur 4.8 Virksomhederne fordelt på, om de inden for de seneste 4 år har fået ny viden om, hvordan de kan sammensætte jobbene til personer fra kanten af arbejdsmarkedet, så de kan indgå i virksomheden. 2021. Procent.



Anm.: N = 153.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder på Lolland-Fal-

virksomheder, som har fået ny viden, har 71 % fået denne viden fra jobcentrene, 16 % fra BLF og 25 % fra netværksmøderne i projektet.

Projektet 'Rekruttering fra kanten' har ifølge de interviewede ledere og spørgeskemabesvarelsenerne haft begrænset betydning for virksomhedernes ansættelse af personer fra kanten. En stor del af virksomhederne har kendskab til projektet, og en tredjedel har fået ny viden om, hvordan man kan anvende personer fra kanten, hvilket kan ses som projektets positive påvirkning af de lokale virksomheder.

4.4 Samarbejdet med jobcenteret

Et af projektets indsatsområder ud over den direkte kontakt til virksomhederne var, at jobcentrene skulle være mere proaktive over for virksomhederne. Virksomhedskonsulenterne i de to kommuner samt erhvervskonsulenterne fra Business Lolland-Falster skulle blive bedre til at hjælpe virksomhederne med at se, hvor der kan være arbejdsopgaver, som en person fra kanten kan varetage. Endvidere kunne konsulenterne videreformidle den viden om det lokale arbejdsmarked, som de via projektet havde fået indblik i, som fx hvilke brancher der vil blive de næste til at opleve arbejdskraftmangel. Endelig skulle konsulenterne snakke løntimer med virksomhederne samt sikre sig, at der er et mål med praktikken.

De interviewede ledere er blevet spurgt om samarbejdet med jobcentrene, og virksomhederne har overvejende en positiv vurdering af dette samarbejde:

Jeg har arbejdet med jobcenteret i 4 år, og det har været et godt samarbejde, og jeg synes, det er blevet endnu bedre, efter at de har fået det projekt. Den virksomhedskonsulent, vi har nu, er rigtig god. Virksomhedskonsulenten kommer tit på besøg, og er der problemer, så bliver de løst. (Leder, mellemstor butik)

Jobcenteret bruger os en del, og det er jeg glad for, fordi det også er vigtigt for mig, at vi har et godt samarbejde. (Leder, mellemstor servicevirksomhed)

Jeg har et godt samarbejde med jobcenteret, og vi vil blive med at tage personer i praktik, hvis det er den rette person. (Leder, lille butik)

Det er tydeligt på tværs af interviewene, at jobcentrene også bruger virksomhederne forskelligt. To af virksomhederne tager kun virksomhedspraktikanter,

hvis de kan se, at der også er et timelønsjob i den anden ende. Det ved jobcentrene, og derfor screener virksomhedskonsulenterne borgerne, inden borgerne bliver præsenteret for de to virksomheder:

Siden 2019 har jeg haft et tæt samarbejde med jobcenteret og en fast virksomhedskonsulent. Virksomhedskonsulenterne er blevet langt mere servicemindedede. Der bliver foretaget en screening af folk, inden de overhovedet når til en samtale med mig. Jeg får de bedste af de dårligste. (Leder, mellemstor servicevirksomhed)

Vi samarbejder mest med [den ene kommune]. Samarbejdet er fremragende. Vi har en god kontakt. Hvis vi har nogle udfordringer, så kan vi få kontakt. Jobcenteret screener borgerne, inden de kommer ned til os. Vi har arbejdet med dem så længe, at de ved, hvad vi stiller af krav. Derfor er det sjældent, at vi må afslutte nogen. (HR-chef, stor servicevirksomhed)

Vi prøver altid praktikanter af i de første 13 uger og sætter dem op i tid – en fuldtidsstilling er her 32 timer. Jeg får tit forlænget dem, så jeg er 100 % sikker. For eksempel blev [en medarbejder] forlænget 2 gange, så hun i alt har været i praktik i 9 måneder – gratis. Jeg skal kunne tilbyde dem et afløserjob efterfølgende, så derfor vil jeg være sikker. Jeg skal jo ikke bare have gratis arbejdskraft. Der skal være mening med det. Jeg gør det kun, hvis jeg kan se, at der er noget i den anden ende. (Mellemlider, stor servicevirksomhed)

Ovenstående citat illustrerer, hvordan denne virksomhed bruger praktikperioderne som en se-an-fase. Virksomheden har et mål om at kunne ansætte praktikanterne som løst ansatte, når de har set dem grundigt an, og det kræver ifølge denne mellemlider lange praktikforløb.

Det sidste citat illustrerer, hvordan denne virksomhed ser rekruttering fra kanten som en strategi, som for denne virksomhed kan betale sig. Det er en forretningsmodel for denne virksomhed, og det er en nødvendig måde for dem at rekruttere på.

Jeg ser kynisk på det. Vi har simpelthen brug for hænder, og i og med at vi har mange opgaver, hvor antallet af timer er meget fleksibelt, så gør det det nemmere. Vi kan ikke klare os uden at kikke ind i denne gruppe af mennesker. Vi kan ikke nøjes med kun at se på de jobparate. Det kyniske er, at vi får dem tilbudt gratis i mindst 13 uger, hvor vi kan se dem an. Det er jo en gratis oplæring, selvom det koster ressourcer hos vores medarbejdere. Det er en win-win. Det er helt klart, vi bliver ved med det. (HR-chef, stor servicevirksomhed)

Denne leder fremhæver også, hvor vigtigt det er for dem at have en lang se-an-fase. Hertil skal lægges, at jobcenteret foretager en screening af borgerne, inden de kommer i praktik på virksomheden. Denne virksomhed har altid rekrutteret fra kanten også inden projektet.

De resterende virksomheder ansætter som udgangspunkt ikke borgere fra kanten. Disse virksomheder bliver derfor i højere grad brugt af jobcenteret til afklaringsforløb og til udvikling af en borgers arbejdsevne:

Jobcenteret hjælper med, hvordan vi kan udvikle borgerens arbejdsevne lige så langsomt. Efterhånden gør vi det også selv helt automatisk, men vi har ikke egentlige lister over arbejdsopgaver. Vi snakker sammen mellemledere og ansvarlige om arbejdsopgaver, og om der er noget ad hoc, som praktikanten kan prøve at lave.
(Leder, mellemstor butik)

Samarbejdet mellem jobcentrene in casu virksomhedskonsulenterne betegnes af de interviewede ledere som godt. Jobcentrene strækker sig også langt for at imødekomme virksomhedernes behov. De screener borgerne ud fra deres viden om de respektive virksomheder og ud fra, hvordan chancerne for en ansættelse på sigt vurderes. Derudover tilbydes virksomhederne lange se-an-perioder i form af gentagne praktikperioder. Til gengæld øger det ifølge de interviewede ledere og Madsen et al. (2016) sandsynligheden for, at borgeren ender i en eller anden form for ansættelse (Madsen et al., 2016).

4.5 Fordele og ulemper ved at rekruttere fra kanten

Uanset om de interviewede ledere ser det at inkludere personer fra kanten som en strategi og/eller som et socialt ansvar, så er de enige om, hvilke udfordringer der ligger i at arbejde med og udvikle denne gruppe mennesker, og hvilke glæder, det samtidig giver. I interviewene giver de alle udtryk for, at det at inkludere og udvikle et menneske er noget, de helt personligt engagerer sig i. Det betyder også, at de påtager sig et personligt ansvar for de borgere, der kommer på virksomheden, men lederne fremhæver dog også, at det er noget, der påvirker hele arbejdspladsen, også selvom de selv påtager sig et stort ansvar for inklusionen.

I starten kan det være en belastning, og derfor snakker jeg med mine medarbejdere om det og kun, hvis de siger OK, gør vi det. Jeg tjekker ved første samtale med borgeren, om der er kemi mellem os og mellem borgeren og butikken. (Leder, mellemstor butik)

Jeg tænker en del over balancen mellem et internt ansvar for mine medarbejdere og for butikken og så det eksterne ansvar, som er at hjælpe jobcenteret for på den måde at hjælpe lokalsamfundet, men det er en balance. Det må ikke gå ud over forretningen og mine medarbejdere. (Leder, mellemstor butik)

Ulemperne ved at inkludere er, at det er nogle helt andre typer [end de medarbejdere, vi ellers har], som kræver mange ressourcer. Det er jo nogle skrøbelige mennesker, der kan have alle former for udfordringer, så man skal holde øje og tage sig tid. (Mellemlider, mellemstor håndværksvirksomhed)

Det er meget ressourcekrævende, især for mig og mine [kollegaer]. De fanger ikke altid en besked første gang, og du skal ofte være over dem hele tiden. Vi bruger meget tid på at få dem i gang. (Leder, mellemstor håndværksvirksomhed)

Udfordringen ved at tage praktikanter er, om vi kan sammen. Vi er jo kun 2 til 3 personer. Det er også altid spændende, hvordan praktikanterne reagerer over for kunder. I sommer afbrød vi et forløb. Vi vidste, at det aldrig ville kunne komme til at fungere. (Leder, lille butik)

En enkelt af de interviewede ledere fremhæver, at det mere er lederens og ikke de ansattes projekt at hjælpe jobcenteret ved at hjælpe et andet menneske til udvikling.

Mine medarbejdere tåler det. Men det kan godt påvirke sammenhængskraften negativt. De kan godt føle, at der kommer noget grus i maskineriet. Der er tit ikke den samme interesse i at lære mennesket at kende, når de ved, at dette menneske kun er her i kortere tid. (Leder, mellemstor håndværksvirksomhed)

Langt de fleste ledere fremhæver dog, at det grundlæggende er en personlig tilfredsstillelse at se et menneske vokse. Den oplevelse deler lederen de fleste steder med de andre medarbejdere:

Jeg har medarbejderne med hele tiden. Så ud over, at jeg rekrutterer medarbejdere, så bliver medarbejderne også mere rummelige og tolerante – det er jo dem, der gør arbejdet. De bliver også stolte af det, de gør. (Mellemlider, stor servicevirksomhed)

Det fantastiske ved at inkludere er, at du ind imellem oplever, at der kommer et menneske, der blomstrer og udvikler sig til at blive en rigtig dygtig medarbejder. De er heller ikke så dyre, så når det går

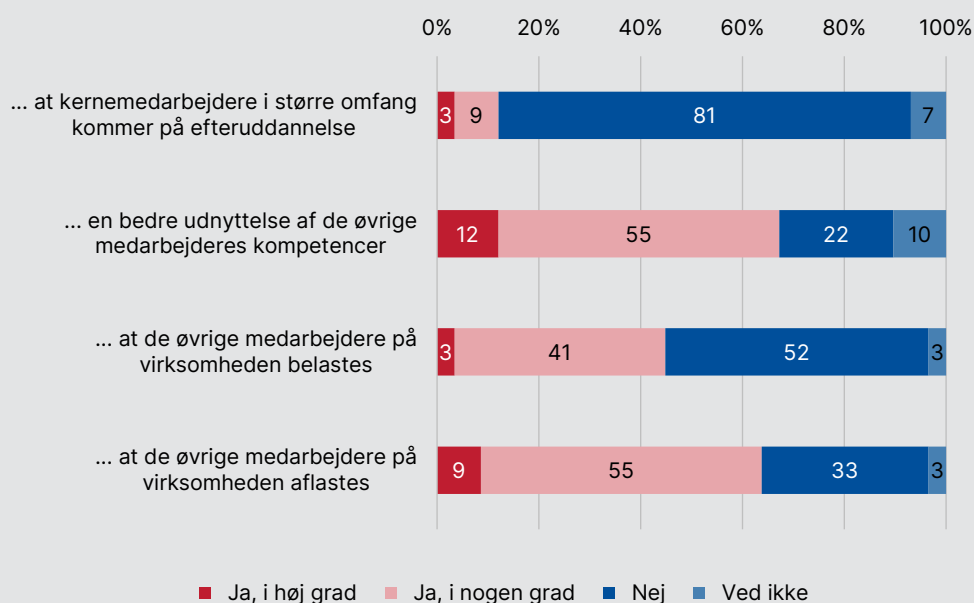
godt, er det godt. Vi har investeret en masse tid og energi i dem og får så til gengæld en loyal og dygtig medarbejder for en billig penge. Man får jo også noget personligt ud af at se et menneske udvikle sig. (Mellemlider, mellemstor håndværksvirksomhed)

Jeg synes, det er en spændende udfordring at medvirke til, at et menneske bliver udviklet. Mine medarbejdere er enige, og fordi vi er en mindre butik, så er vi også mere rummelige. Vi er alle glade for at se på, at et menneske vokser. (Leder, mellemstor butik)

I spørgeskemaundersøgelsen er de virksomheder, der har haft en person fra kanten ansat inden for det seneste år, blevet spurgt, hvordan ansættelsen af en person fra kanten påvirker de øvrige medarbejdere på forskellig vis. Cirka to tredjedele af virksomhederne oplyser, at ansættelsen af en person fra kanten indebærer, at de øvrige medarbejdere aflastes. Det er dog også næsten halvdelen af virksomhederne (44 %), der oplever, at de øvrige medarbejdere belastes.

Der er endvidere to tredjedele af virksomhederne, som oplever, at ansættelse af en person fra kanten betyder bedre udnyttelse af de øvrige medarbejders kompetencer. Endelig er der 12 % af virksomhederne, som oplyser, at ansættelse af en person fra kanten betyder, at de øvrige medarbejdere i større omfang kommer på efteruddannelse (Figur 4.9).

Figur 4.9 Virksomheder fordelt på, i hvor høj grad virksomheden oplever, at følgende udsagn passer på deres virksomhed: Ansættelsen af en person fra kanten af arbejdsmarkedet betyder 2021. Procent.



Anm.: Kun virksomheder, der har haft personer fra kanten ansat inden for det seneste år, indgår i figuren (N = 58).

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

Tidligere undersøgelser af virksomheders erfaringer med at inkludere personer fra kanten bekræfter virksomhederne i deres vurderinger. Det er en belastning at inkludere personer fra kanten, fordi det tager ressourcer fra både ledere og medarbejdere. På den anden side, så kan personerne også aflaste især kollegaerne, men måske endnu vigtigere, så fremhæves det både i de tidligere undersøgelser og i denne, at det giver både ledere og medarbejdere en personlig tilfredsstillelse at se et andet menneske vokse (Jacobsen, Larsen & Jensen, 2015; Larsen, Jacobsen & Mikkelsen, 2021).

4.6 Krav til borgerne fra kanten

Det er tydeligt, som allerede beskrevet, at jobcenteret foretager en screening af borgerne i forhold til at matche borgerne med bestemte arbejdspladser. På de virksomheder, hvor der er mulighed for en form for ansættelse, sendes de

bedste af de dårligste, hvorimod de virksomheder, der ikke ansætter, får de borgere, der skal lære at gå på arbejde. Dette bekræftes af de interviewede ledere, der har tradition for at kunne tilbyde fx et job som tilkaldevikar. Disse ledere stiller nogle særlige krav til de borgere, de tager ind:

En forudsætning for at kunne få et job er, at man har kørekort og adgang til bil. Jobcenteret vælger også nogen, der er fysisk robuste og ikke har for mange psykiske udfordringer. (Leder, mellemstor servicevirksomhed)

Derudover er samtlige interviewede ledere enige om, at motivation og mødestabilitet er helt afgørende for et vellykket forløb. Er motivationen ikke til stede, vil lederne typisk ikke bruge tid og kræfter på et forløb.

Jeg vil have personer, der er stabile og giver besked ved fravær, og så skal de ville – der skal være noget motivation. (Mellemlider, stor servicevirksomhed)

Vi stopper også forløb, hvis der er en borger, der er dybt umotiveret. Det gider vi ikke, så stopper vi. (Leder, mellemstor butik)

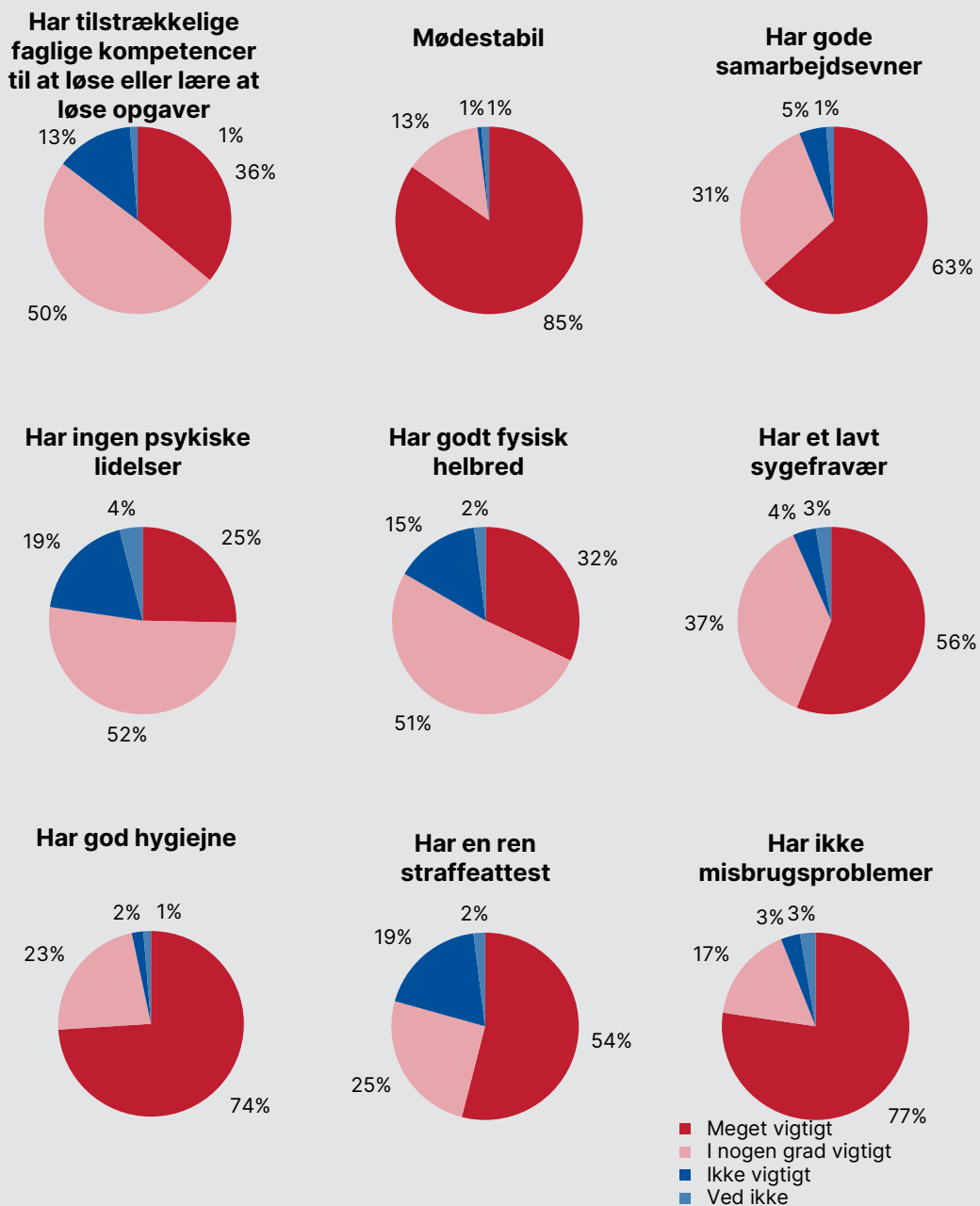
Jeg er iskold over for dem, der ikke gider. Bare det at jeg kan høre, at de ikke gider, så stopper mødet. (Leder, mellemstor håndværksvirksomhed)

I spørgeskemaundersøgelsen har vi ikke spurgt til betydningen af motivation, men til en række andre karakteristika, hvor nogle af dem hænger sammen med motivation (fx mødestabilitet), se Figur 4.10.

Som figurerne viser, er der ganske mange krav til borgerne, som virksomhederne anser som vigtige, hvis virksomheden skal tage en person i praktik eller ansætte vedkommende.

Det allervigtigste for virksomhederne er, at borgerne møder op – at de er mødestabile. 85 % af de adspurgte virksomheder finder dette krav meget vigtigt. Dette fremhæves også i et af citaterne og ligger implicit i de interviewedes leders fokus på motivation. Når en borger er motiveret, vil vedkommende også komme på arbejde, hvorimod en manglende motivation formentlig vil kunne betyde et mindre stabilt fremmøde.

Figur 4.10 Fordeling på, hvor vigtig det er, at en person fra kanten af arbejdsmarkedet, som er i praktik eller er ansat, ved starten af praktikforløbet/ansættelsen er karakteriseret ved følgende:



Anm: N = 150.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

I forlængelse af mødestabilitet, så angiver virksomhederne også, at et lavt sygefravær er vigtigt. Her angiver 56 % af virksomhederne det som meget vigtigt og 37 % i nogen grad vigtigt.

Ingen misbrugsproblemer (77 %) og en god hygiejne (74 %) hører også til de områder, som virksomhederne anser som meget vigtige.

Samlet giver de 9 udvalgte krav, som virksomhederne er blevet bedt om at angive vigtigheden af, et billede af, at virksomhederne stiller krav, som netop denne gruppe af borgere kan have vanskeligt ved at leve op til. Mødestabilitet, lavt sygefravær og hygiejne er netop nogle af de områder, som gruppen kæmper med jf. Danneris (2018).

Omvendt, så viser spørgeskemabesvarelserne og måske især citaterne, at selvom virksomhederne har mange krav til borgerne, så kan dette ændre sig, hvis de alligevel lader en borger komme ind, og de sammen får en lang se-anfase.

4.7 Opsamling

Dette kapitel har på baggrund af kvalitative interview med ledere af virksomheder samt spørgeskemabesvarelser undersøgt virksomhedslederens syn på rekruttering fra kanten. Begge former for data er indsamlet i efteråret 2021.

Kapitlet viser, at 39 % af de virksomheder, der har besvaret skemaet, har haft en person fra kanten af arbejdsmarkedet ansat inden for det seneste år. Fleksjob er den mest anvendte ansættelsesform, men der er også virksomheder, der ansætter personer fra kanten i et løntilskudsjob eller i forlængelse af en virksomhedspraktik.

Virksomhederne oplever lige nu, at det er meget vanskeligt at rekruttere arbejdskraft, men det får ikke alle virksomheder til at overveje at rekruttere fra kanten. Det kommer meget an på medarbejdersammensætningen på den enkelte virksomhed. Tanken om, at man kan bruge ufaglært arbejdskraft til at aflaste de faglærte medarbejdere, er ikke slået igennem hos alle, selvom virksomhederne mangler arbejdskraft.

Virksomhederne har forskellige motiver til at indgå i et samarbejde med jobcentre. Det altovervejende motiv er at påtage sig et socialt ansvar og i mindre grad at løse et rekrutteringsbehov. Alligevel viser citaterne, at det indimellem ender med en ansættelse. Når det ender med en ansættelse, skyldes det ifølge interviewene, at jobcentre har gjort deres arbejde:

- Jobcentrene har screenet borgerne, så det matcher virksomhedernes krav, fx motivation og fysisk formåen
- Jobcentrene er villige til at give og forlænge praktikker, så virksomhederne får en lang og omkostningsfri se-an-fase
- Virksomhederne kvitterer med en ansættelse, hvis der opstår en jobåbning.

To tredjedele af de virksomheder, der har besvaret skemaet, kender til selve projektet, og godt en tredjedel kender til den viden, der er genereret i projektet tiltænkt virksomhederne. Besvarelserne og interviewene giver dog indtryk af, at det er vanskeligt at nå ud med kommunikationen til virksomhederne. Nedlukningerne af det danske samfund har næppe gjort kommunikationen lettere. De virksomheder, der i forvejen har samarbejdet med jobcentrene og har rekrutteret fra kanten i mange år, har haft stor glæde af projektet, mens projektet ifølge de interviewede ledere i mindre grad har flyttet de andre virksomheder i deres syn på rekruttering fra kanten.

Kapitlet bekræfter således konklusionen i kapitel 3: Projekt 'Rekruttering fra kanten' er i mindre grad lykkedes med at nå ud til virksomhederne med dets budskaber om, at rekruttering fra kanten kan være en forretningsmodel og en model, der kan afhjælpe den nuværende mangel på arbejdskraft, også selvom virksomheden primært beskæftiger faglært arbejdskraft.

5 Borgernes erfaringer

I det følgende præsenteres interviewene med de borgere, der er interviewet i forbindelse med virksomhedsbesøgene. Hovedparten af de interviewede borgere varetog forskellige ufaglærte arbejdsopgaver primært i form af rengøring, mødeservice og butiksarbejde. Men to af de interviewede var i løbet af deres forløb lykkedes med at tage en uddannelse hhv. som serviceassistent og butiksassistent – uddannelser, som de bruger i deres nuværende jobs.

Interviewpersonerne bliver i det følgende kaldt borgere, fordi de alle på et tidspunkt har været borgere i et jobcentersystem. De har alle været på kontanthjælp i flere år, før de kom i et forløb, der rykkede dem tættere på arbejdsmarkedet. Halvdelen af interviewpersonerne er på interviewtidspunktet helt ude af offentlig forsørgelse og har i dag en ordinær ansættelse. Der er således tale om vellykkede forløb, hvor et samarbejde mellem jobcenterets virksomhedskonsulent, arbejdsgiveren/lederen – som oftest en ildsjæl – samt borgeren selv, er resulteret i, at borgeren er kommet tættere på arbejdsmarkedet eller er kommet i beskæftigelse.

I alt er seks borgere blevet interviewet, hvilket er sket, i forbindelse med at lederen på de respektive virksomheder også er blevet interviewet.

I en gennemgang af borgerinterviewene er der tre temaer, der går igen: En oplevelse af støtte på arbejdspladsen, en oplevelse af mening både med arbejdsopgaver og med det at være i et inkluderende kollegaskab samt erfaringer med samarbejdet med jobcenteret, der både har været godt og skidt.

5.1 Ildsjælen

På særligt to af arbejdspladserne er det tydeligt, at der er en leder, der formår at være en støtte igennem hele forløbet. Der er tale om ledere, der går langt for at lykkes med den person, de tager imod i et praktikforløb. Det er også tydeligt, at denne person har været afgørende for, at forløbet er endt som en succes.

Min strategi har altid været bare at blive væk, når noget ikke er rart, men det fik [lederen] mig fra. Jeg har stadig brug for støtte. Den giver [lederen]. [Lederen] går meget op i matchet mellem de faste medarbejdere og praktikanterne. I starten mødte jeg først kl. 6:30, for jeg havde ikke nogen cykel, da jeg så blev afløser, sagde [lederen], nu bliver du nødt til at møde kl. 5, og så sagde jeg ja, ja, og så

fandt jeg mig en cykel. (Borger, der i dag efter 9 måneders praktik og et halvt år som løst ansat er ansat og selvforsørgende)

Min kontakt er [lederen], og jeg kan altid gå til [lederen]. [Lederen] kan også se på mig, når det bliver for meget, og jeg bliver træt. Jeg kan snakke med [lederen], og [lederen] hjælper mig i forhold til jobcenteret. (Borger, der i dag er kommet i et afklaringsforløb til fleksjob med lovning om en ansættelse)

De to citater viser, at det for nogle af borgerne er nødvendigt, at de har oplevelsen af, at der er en person på arbejdspladsen, der støtter dem, og som vil dem det godt. De to borgere har oplevet mange nederlag både i privatlivet og i forbindelse med lange forløb i beskæftigelsessystemet. De fremhæver begge, at det er lederens fortjeneste, at det lige blev denne virksomhedspraktik, der er lykkedes.

De to borgeres oplevelser bekræftes af andre undersøgelser, der ligeledes fremhæver matchet som afgørende for, at det skal lykkes (Rambøll & Metrica, 2018; Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b). I Madsen et al. (2016) bliver matchet også fremhævet som afgørende, men denne undersøgelse viser, at det gode match opstår i en proces, som i undersøgelsen beskrives som en se-an-fase. Undersøgelsen fremhæver, at et match kan se godt ud på papiret, og virksomhedskonsulenten kan gøre et godt stykke arbejde, men at det er se-an-fasen, der afgør, om der reelt er tale om et godt match (Madsen et al., 2016).

I kapitel 4 viste ledernes erfaringer ligeledes, at der skal flere ingredienser til, at et praktikforløb ender med en egentlig ansættelse. Lederne fremhæver netop de gratis praktikforløb som helt afgørende, for at virksomhed og borger kan lære hinanden at kende.

5.2 Et meningsfuldt arbejde

Samtlige interviewpersoner fremhæver, hvor vigtigt det er, at de oplever, at det, de foretager sig, gør en forskel. Der er en lang forskningstradition for at undersøge, hvad der skal til for at opleve et meningsfuldt arbejde. Ib Ravn (2008) har udviklet en operationel definition på et meningsfuldt arbejde. Et meningsfuldt arbejde er:

- **Styrkerealisering** – den enkelte skal have mulighed for at bruge sine styrker og talenter i arbejdet
- **Værdiskabelse** – den enkelte skal opleve, at arbejdspladsens produkter skaber reel værdi og livskvalitet for kunder og/eller brugere

- **Bidrag** – den enkelte skal have mulighed for at bidrage til denne værdiskabelse
- **Fællesskab** – den enkelte indgår i et produktivt fællesskab med kollegaer og ledere om at skabe værdi.

(Ravn, 2008)

I interviewene er det tydeligt, at netop disse fire dimensioner har betydning for alle seks interviewpersoners positive vurdering af deres nuværende situation.

Alt bliver gjort i hånden. Det er fedt at se resultatet. Jeg ordner opgaverne i mit eget tempo. Der er ikke to dage, der er ens. Det er dejligt, at man kan se, hvad man har lavet. Man bliver jo glad, når man får ros af kunderne. (Borger, der i dag er kommet i et afklaringsforløb til fleksjob med lovning om en ansættelse)

Jeg kan sagtens klare jobbet. Jeg har ingen problem med det. Nu skal jeg så til at oplære praktikanter. Jeg tænker, at jeg nok skal klare det, og jeg synes, det er dejligt. Jeg er jo også selv blevet lært op. Jeg tror ikke, der findes en bedre arbejdsplads. (Borger, der i dag er ansat og selvforsørgende)

I Ravns definition af mening indgår det at tilhøre et fællesskab, hvor man sammen skaber værdi. Fællesskabet bliver fremhævet af alle interviewpersonerne som noget af det, der har været afgørende for, at de er lykkedes på lige netop denne arbejdsplads. De fremhæver alle, at de er blevet taget godt imod og har følt sig velkomne.

Jeg er vild med mine kollegaer og med at gå rundt mellem alle de glade mennesker (kunder). (Borger, der i dag er ansat og selvforsørgende)

Vi har meget social hygge. Jeg er blevet godt modtaget. Det har været nemt. (Borger, der har fået en uddannelse og lovning om ansættelse)

Man bliver taget godt imod herude. De kommer og snakker og hjælper. Jeg følte mig velkommen. Jeg har før været i noget praktik, og det var noget helt andet. Her bliver jeg anerkendt, og det var mere end, hvad jeg havde regnet med. (Borger, der i dag er kommet i et afklaringsforløb til fleksjob med lovning om en ansættelse)

Derudover kan et meningsfuldt arbejde have to dimensioner:

- Der kan være tale om meningsfulde arbejdsopgaver
- Der kan være tale om, at arbejdet giver mening til livet.

Det er selvfølgelig muligt både at opleve meningsfulde arbejdsopgaver og et meningsfuldt arbejdsliv, og de to dimensioner påvirker hinanden. Alligevel fremhæver fx Kamp (2011), at den enkelte person kan lægge vægt på den ene dimension og alligevel trives. Man kan godt have arbejdsopgaver, der er mindre meningsfulde, samtidig med at det at have et arbejde i sig selv giver mening til ens liv.

De to næste citater viser, hvorfor det at have et arbejde er vigtigt for dem. Arbejdet betyder socialt samvær, struktur og en bedre økonomi.

Det er dejligt at have noget at stå op til. At man kommer ud i stedet for bare at være hjemme. At jeg har fundet noget, som jeg er glad for. Jeg ønsker mig at kunne blive her. Jeg er glad for at være her og ønsker mig kun det. (Borger, der i dag er kommet i et afklaringsforløb til fleksjob med lovning om en ansættelse)

Jeg har lige fået min første rigtige lønseddel – det var stort. Det her er jo mit første rigtige voksne job. (Borger, der i dag er ansat og selvforsørgende)

Blandt de interviewede er det tydeligt, at det er svært at skelne mellem glæden ved det at have et arbejde på lige fod med andre og så at slippe for systemet. Det næste citat illustrerer, at arbejdet giver mening til livet, fordi man derved slipper for systemet:

Det fedeste er, at jeg slipper for systemet. Det kan godt være træls. Økonomien betyder mindre, men jeg kan godt sige dig, at jeg får flere penge, når jeg arbejder, end når jeg får kontanthjælp. (Borger, der har fået en uddannelse og lovning om ansættelse)

Mening kan således ifølge interviewpersonerne både være oplevelsen af at udføre et stykke arbejde, der bliver anerkendt som vigtigt og dermed værdiskabende, og mening kan opleves i selve det at gå på arbejde og få struktur på sit liv. Derudover fremhæver flere, hvordan de er blevet inkluderet i fællesskabet på arbejdspladsen, og hvor vigtigt det er for oplevelsen af mening. Endelig fremhæver flere, at ud over arbejdsopgaverne og oplevelsen af fællesskab, så betyder selve det at gå på arbejde både noget for strukturen på ens hverdag og for økonomien. Særligt denne gruppe fremhæver, at blot det at slippe for systemet næsten er vigtigere end den forbedrede økonomi.

5.3 Samarbejdet med jobcenteret

Alle seks interviewpersoner har haft lange forløb med kommune og jobcenter, og det har været blandede oplevelser. Nedenstående citat viser fx, hvordan manglende kontinuitet i kontakten til jobcenteret har været med til at gøre denne persons ophold i systemet meget langvarigt:

Forløbet i jobcenteret har været både godt og skidt. I 2018 kommer jeg på jobcenteret, fordi jeg er ledig og på kontanthjælp. Igennem et helt år blev mine møder med jobcenteret aflyst. Så ringede en anden til mig. Og det var så godt nok. Så kom jeg i et kommunalt beskæftigelsesprojekt. Så skiftede jeg sagsbehandler igen. Uddannelse er ikke en ting – det har jeg ikke råd til. Jeg fik så en [sagsbehandler] – hendes stilling var også tidsbegrænset, men jeg har hende da endnu. Der har også været meget bøvl med virksomhedskonsulenterne – de er også skiftet i en lind strøm. Det har haft konsekvenser for mine kontrakter og mine forlængelser. (Borger, der i dag er kommet i et afklaringsforløb til fleksjob med lovninng om en ansættelse)

To interviewpersoner fremhæver, hvordan oplevelsen af et forløb på et kompetencecenter blev oplevet som det modsatte af mening:

I forbindelse med jobcenteret, så har jeg været på et kompetencecenter – det kunne de lige så godt smide i havet. Du lærer ikke en meter, når du er der. Arbejdsopgaverne på centeret er ikke meningsfulde. Det er ikke en rigtig arbejdsplads. Det er bare et sted, hvor du bliver sendt hen. Jeg var der i 1½ år, men jeg var meget væk. Jeg dukkede ikke op. Jeg har også været i en jobklub, men der skulle man bare sidde og skrive ansøgninger til job, man ikke fik. (Borger, der i dag er ansat og selvforsørgende)

I min kontanthjælpsperiode har jeg været i forskellige praktikker og på kompetencecenteret, men det kom der ikke meget ud af. (Borger, der efter et uddannelsesforløb er lovet en beskæftigelse)

De to citater viser, hvordan de interviewede borgeres forløb i jobcenteret har været præget af indsatser, som borgerne selv betegner som meningsløse jf. Ravn (2008). De har oplevet kommunale beskæftigelsesprojekter, som de synes var spild af tid. De har oplevet mange sagsbehandlerskift, der har haft betydning for deres forløb, fordi deres forløb fx er gået i stå, og endelig har de oplevet virksomhedspraktikker, der ikke førte til noget. Alt sammen elementer,

som evalueringer af beskæftigelsesindsatserne har påpeget er uhensigtsmæssige (Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b; Salado-Rasmussen, 2020; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2022).

En tredje interviewperson har dog oplevet god hjælp fra jobcenteret.

Jeg har haft rigtig god hjælp af jobcenteret, og jeg er endt på min rette hylde. Jeg fik den uddannelse, jeg gerne ville have, og jeg har i dag det job, som jeg ønskede mig. (Borger, der efter et uddannelsesforløb er vendt tilbage til den arbejdsplads, hvor borgeren startede i en virksomhedspraktik)

Blandt de seks interviewede borgere er hovedindtrykket, at de alle både har haft dårlige og gode oplevelser med jobcenteret, hvor de gode oplevelser er skyld i, at de seks lige nu ser lyst på tilværelsen.

5.4 Opsamling

Interviewene viser og bekræfter tidligere undersøgelser af beskæftigelsesindsatsen for de udsatte ledige. Det er afgørende, at jobcenteret kan levere en kontinuerlig og meningsfuld indsats. Det betyder fx, at sagsbehandlerskift og kommunale beskæftigelsesprojekter, der af de interviewede anses for at være meningsløse og ikke opleves som en rigtig arbejdsplads, skal undgås (Ravn, 2008; Salado-Rasmussen, 2020).

Derudover er det afgørende at finde det rigtige match mellem borger og virksomhed og fange borgeren på det rigtige tidspunkt. Begge dele er formentlig vanskeligt, men ser ud til at være afgørende for succes jf. Madsen et al. (2016).

Interviewene viste endvidere, at der ofte er tale om lange forløb. Flere af de interviewede havde fået deres praktikforløb forlænget både 2 og 3 gange på samme virksomhed, men det virkede på interviewpersonerne, som om de forlængede praktikker sås som både nødvendige og meningsfulde. De lange forløb stemmer overens med Madsen et al. (2016), hvor se-an-fasen anses som være afgørende for en senere ansættelse.

På arbejdspladsen skal der være en kontaktperson, der kan støtte borgeren, og som er klar over, at der både kan komme op- og nedture i progressionen. De interviewede borgere anser netop denne ildsjæl for det, der har gjort forskellen i lige netop denne virksomhedspraktik. Lederen skal også være klar til at støtte, når det går den forkerte vej, hvilket både lederinterviewene samt Danneris' forskning om netop denne gruppe viser. Danneris har vist, at ledige

med andre udfordringer end ledighed sjældent vil have et lineært progressionsforløb, men ofte vil have perioder, hvor det går tilbage eller står stille, før det eventuelt går fremad igen (Danneris, 2018).

Endelig beskriver interviewpersonerne, hvor vigtigt det er for dem, at de bliver anerkendt for den arbejdsindsats, de gør, og at de bliver en del af det kollegiale fællesskab, hvilket understreger det vigtige i, at praktikken foregår på en rigtig arbejdsplads med rigtige kollegaer og ikke på et kommunalt beskæftigelsesprojekt, hvor der ikke er rigtige kolleger, og hvor det ikke opleves som meningsfuldt jf. Salado-Rasmussen (2020).

Et vellykket forløb indeholder ifølge de interviewede borgere ovenstående elementer. Det er elementer, der i princippet forsøges tilvejebragt i alle beskæftigelsesforløb, men det er ikke alle forløb, hvor det lykkes, hvilket de interviewedes historier også viser.

Det er ikke muligt på baggrund af de få borgerinterview at konkludere, at projekt Rekruttering fra kanten har haft direkte indflydelse på disse vellykkede forløb. Disse vellykkede forløb illustrerer i lige så høj grad de løbende ændringer, der har fundet sted i beskæftigelsesindsatsen for de aktivitetsparate på baggrund af projekter som fx Flere skal med, samt de evalueringer af beskæftigelsesindsatsen, der er foretaget de sidste år (Rambøll & Metrica, 2018; Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b).

Derudover skal det bemærkes, at de interviewede borgere er blevet valgt af virksomhedskonsulenter i de to jobcentre, og de har udvalgt virksomheder, hvor de har et godt samarbejde, og hvor de ved, der er tale om vellykkede forløb. Så forløbene og dermed borgerinterviewene er illustrative for, hvordan forløb kan lykkes: timing, et godt match, en virksomhedsleder, der vil det og tager ansvar, et kontinuerligt forløb og lange forløb på samme arbejdsplads, hvor der er tid til at udvikle arbejdsevnen hos de respektive borgere.

Endelig skal det tilføjes, at borgernes oplevelse på deres respektive arbejdspladser er i overensstemmelse med ledernes fortællinger fra de samme arbejdspladser.

6 Resultater for borgerne

I dette kapitel belyses resultaterne for borgerne, der har deltaget i projektet:

- I hvilket omfang kommer de borgere, der har deltaget i projektet, i beskæftigelse?
- Hvor bliver de borgere, som opnår beskæftigelse, ansat?

Både karakteristika ved borgerne, og hvilke beskæftigelsesindsatser, borgerne får, har betydning for, om borgerne opnår beskæftigelse. Vi starter derfor kapitlet med at vise borgernes sociodemografiske og helbredsmæssige profil, og hvilke indsatskombinationer, borgerne i projektet har fået.

Analyserne i kapitlet består af kvantitative opgørelser baseret på data fra de to kommuner, Lolland og Guldborgsund, samt data fra Danmarks Statistik. Som beskrevet i rapportens metodedel (kapitel 8) er der indhentet data fra kommunerne om, hvilke borgere der har deltaget i projektet, og om, hvilke typer af indsatser, borgerne har modtaget. Der er desuden anvendt oplysninger om borgernes beskæftigelsessituation fra DREAM-registeret gennem Danmarks Statistiks forskerordning, oplysninger om de beskæftigedes arbejdssteder fra BFL-registeret samt oplysninger fra øvrige registerdata til at beskrive borgernes sociodemografiske og helbredsmæssige profil.

Datagrundlaget for opgørelserne er baseret på de borgere, der er blevet indskrevet i projektet fra starten af projektperioden i august 2018 og frem til og med december 2021.

I en del af kapitlets opgørelser ser vi på gruppen af borgere under ét uafhængigt af, hvor kort eller lang tid, de har deltaget i indsatsen. Det skyldes bl.a. hensynet til at kunne opgøre beskæftigelsesresultaterne i forhold til projektets samlede måltal for, hvor mange borgere det lykkes at bringe i beskæftigelse, hvor det centrale mål er antallet af borgere, der har haft lønnede timer på en virksomhed. Beskæftigelseschancerne vil dog også hænge sammen med, hvor lang tid der har været til at komme i job. Vi opgør derfor også beskæftigelsen set i forhold til borgerens starttidspunkt, hvor vi generelt inddeler projektperioden i halvårsintervaller.

I analyserne af, hvor borgerne ansættes, ser vi på, om borgerne opnår beskæftigelse i bestemte virksomhedstyper. Vi ser på, om de virksomheder, de opnår beskæftigelse i, adskiller sig fra de øvrige virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommune, fx med hensyn til sektor og uddannelsesniveau blandt

medarbejderne. Her ser vi fx på, om borgerne især får job i private eller offentlige virksomheder, i bestemte brancher og i virksomheder med et lavt uddannelsesniveau blandt medarbejderne.

6.1 Profil af borgerne i indsatsen

Ifølge oplysningerne fra de to kommuner var der frem til og med december 2021 i alt 1.439 borgere, der er visiteret til projektet, og således er registreret som 'aktive i projektet'. Disse borgere er fordelt med 560 borgere i Guldborgsund Kommune og 879 borgere i Lolland Kommune.

Tabel 6.1 viser fordelingen på køn, alder, etnisk baggrund og uddannelsesniveau blandt de 1.439 personer, særskilt for hver kommune og i alt. Desuden er også opgjort andelen med en psykiatrisk diagnose og andelen med en somatisk hospitalsindlæggelse baseret på oplysninger fra de centrale sundhedsregistre. Endelig er vist andelen af borgerne i indsatsen, der er registreret med lønnede timer over en 5-årsperiode forud for projektperioden som et mål for borgernes tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Tabel 6.1 Borgerne i indsatsen fordelt efter køn, alder og etnisk baggrund samt andel med psykiatrisk diagnose og somatisk heldøgnsindlæggelse. Særskilt for Guldborgsund og Lolland Kommune. Procent.

	Guldborgsund	Lolland	I alt
Borgere i alt	560	879	1.439
<i>Køn</i>			
Mænd	52	49	50
Kvinder	48	51	50
I alt, %	100	100	100
<i>Alder</i>			
18-29 år	11	13	12
30-39 år	33	26	29
40-49 år	27	27	27
50-59 år	21	24	23
60 år og derover	9	10	9
I alt, %	100	100	100

	Guldborgsund	Lolland	I alt
<i>Etnisk baggrund</i>			
Dansk	88	89	88
Indvandrere/efterkommer	12	11	12
I alt	100	100	100
<i>Uddannelsesniveau</i>			
Grundskole	64	66	66
Gymnasiale uddannelser o.l.	5	5	5
Erhvervsfaglige uddannelser	22	22	22
Videregående uddannelser (KVU, MVU, LVU, Ph.d.)	3	2	2
Uoplyst	6	5	6
I alt	100	100	100
<i>Psykiatrisk diagnose, 1995-2018</i>			
Ja	50	46	47
Nej	50	54	53
I alt, %	100	100	100
<i>Somatisk indlæggelse, 2014-2018</i>			
Ja	50	52	51
Nej	50	48	49
I alt, %	100	100	100
<i>Tidligere løntimer</i>			
Mindst en løntime i perioden august 2013-juli 2018	45	42	46
Ingen løntimer i perioden au- gust 2013-juli 2018	55	58	54
I alt, %	100	100	100

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 6.1 viser, at den demografiske profil af borgerne i indsatsen generelt er ret ensartet i hver af de to kommuner. I kommunerne set under ét er der stort set lige mange mænd og kvinder i indsatsen. Hovedparten af deltagerne er mellem 30 og 59 år, mens der kun er relativt få unge blandt deltagerne. Der er 12 % mellem 18 og 29 år, 29 % mellem 30 og 39 år, 27 % mellem 40 og 49 år,

23% mellem 50 og 59 år og 9 % på 60 år og derover. Aldersfordelingen er også ret ensartet mellem de to kommuner, om end der er lidt flere 30-39-årige blandt deltagerne i Guldborgsund Kommune, mens der er lidt flere 50-59-årige i Lolland Kommune. Der er også nogenlunde den samme fordeling i forhold til etnisk baggrund. I de to kommuner set under ét har 88 % dansk baggrund, mens 12 % enten er indvandrere eller efterkommere.

Til at beskrive den helbredsmæssige profil blandt borgerne anvendes dels en indikator for, hvorvidt borgeren i løbet af det hidtidige livsforløb er registreret med en psykiatrisk diagnose (målt fra 1995 til 2018), dels en indikator for, om borgeren i løbet af en 5-årsperiode fra 2014 til 2018 har haft en indlæggelse på en somatisk sygehusafdeling. Her anvendes samme tidsmæssige afgrænsning for alle borgerne (frem til og med år 2018, hvor projektet startede), uanset hvornår borgerne er startet i indsatsen.

Det er en betydelig del af borgerne i indsatsen, 47 %, der er registreret med en psykiatrisk diagnose, og med en nogenlunde ensartet andel i de to kommuner (50 % i Guldborgsund og 46 % i Lolland). Dette tal inkluderer en bred vifte af diagnoser, der både spænder over svære psykiske lidelser, depression og angstlidelser, personlighedsforstyrrelser og ADHD. Det er ligeledes ca. halvdelen af borgerne i indsatsen, 51 %, der har haft en indlæggelse på en somatisk sygehusafdeling i perioden 2014-2018 (50 % i Guldborgsund og 52 % i Lolland).

Til sammenligning viste undersøgelsen 'Socialt udsatte gruppers brug af velfærdssystemet', at 46 % af de 18-39-årige kontanthjælpsmodtagere som helhed havde tegn på social udsathed i form af enten en psykisk lidelse, et misbrugsproblem eller hjemløshed, mens det samme gjaldt 31 % af de 40-59-årige kontanthjælpsmodtagere (Benjaminsen et al., 2018). Det er således en forholdsvis høj andel af borgerne i 'Rekruttering fra kanten', der har indikationer på psykiske eller fysiske helbredsproblemer, hvilket afspejler, at borgerne, der er visiteret til indsatsen, er aktivitetsparate borgere, og at der dermed vil være en endnu højere andel med forskellige former for udsathed, end blandt kontanthjælpsmodtagere som helhed.

Tabel 6.1 viser også, at der er en forholdsvis høj andel blandt borgerne i indsatsen, der i en længere periode ikke har haft nogen tilknytning til arbejdsmarkedet. Her har vi opgjort, om borgeren er registreret med løntimer fra beskæftigelse over en 5-årsperiode forud for projektets opstart. Der er 54 % af borgerne (55 % i Guldborgsund og 58 % i Lolland), der ikke er registreret med løntimer over denne 5-årsperiode, mens 46 % er registreret med mindst én løn-time i perioden.

Billedet af, at en stor del af borgerne i indsatsen har helbredsmæssige udfordringer og langvarig udsathed, fremhæves også i de kvalitative interviews med medarbejderne på jobcentrene. Ifølge medarbejderne er der en stor andel

af borgerne i indsatsen, der har komplekse sociale og helbredsmæssige problematikker, i form af både fysiske og psykiske helbredsproblemer, misbrugsproblematikker mv. Særligt tilstedeværelsen af dobbeltproblematikker – mellem fx fysiske og psykiske helbredsproblemer eller mellem en psykisk lidelse og misbrugsproblemer – vurderes af medarbejderne til at være en betydelig udfordring i forhold til at kunne varetage et arbejde. Endelig fremhæver medarbejderne også, at en stor del af borgerne er karakteriserede ved langvarigt at have været uden for arbejdsmarkedet.

Vi har også opgjort, hvilke ydelser borgeren modtog forud for opstarten i indsatsen (Tabel 6.2). Denne opgørelse er foretaget for de to kommuner under ét. Det var langt hovedparten af borgerne i indsatsen, 85 %, der modtog kontanthjælp eller uddannelseshjælp (unge under 30 år), mens der var 8 %, der modtog revalidering, ressourceforløbsydelse eller jobafklaringsydelse. En lille gruppe på 1 % modtog integrationsydelse/SHO-ydelse, og 4 % modtog andre ydelser, herunder dagpenge og sygedagpenge. Endelig var der 3 %, der ikke modtog en ydelse i måneden forud for opstarten i indsatsen.

Tabel 6.2 Type af ydelse måneden forud for opstart i projektet. Procent.

Ydelsestype	Procent
Kontanthjælp eller uddannelseshjælp	85
Revalidering, ressourceforløb eller jobafklaring	8
Integrationsydelse/SHO-ydelse	1
Andre ydelser, herunder dagpenge og sygedagpenge	4
Ingen ydelse	3
I alt, %	100
I alt, antal (n)	1.439

Anm.: Oplysningerne om typen af ydelse måneden forud for opstarten i projektet er hentet fra DREAM-registeret.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

Vi har også set på, hvor stor en andel af de deltagende borgere der er nylige tilflyttere fra andre kommuner. I Tabel 6.3 er opgjort andelen af nylige tilflyttere, hvor vi har anvendt borgerens bopælskommune i 2015 som udgangspunkt for opgørelsen. Der er 73 % af borgerne, der ikke er tilflyttere, mens 4 % i 2015 boede i den anden af de to kommuner. Endelig er der 23 %, der er tilflyttere fra landets øvrige kommuner, det vil sige, at de i 2015 boede i en anden kommune end Guldborgsund eller Lolland. Det er således en forholdsvis

høj andel på over en femtedel af borgerne i indsatsen, der er udsatte borgere, der er tilflyttet fra andre kommuner inden for få år.

Tabel 6.3 Borgerne i projektet fordelt efter, om de er ikke-tilflyttere, er flyttet mellem de to kommuner eller er tilflyttet fra andre kommuner. Særskilt for Guldborgsund og Lolland Kommune. Procent

	Guldborgsund	Lolland	I alt
<i>Tilflytterstatus</i>			
Ikke tilflytter	73	74	73
Flyttet mellem de to kommuner	3	4	4
Tilflyttet fra en anden kommune	24	22	23
I alt, %	100	100	100
I alt, antal (n)	560	879	1.439

Anm.: I tabellen er opgjort, om borgeren er tilflytter baseret på en sammenligning af borgerens bopælskommune i 2015 og borgerens bopælskommune ved opstarten i projektet.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

For at belyse rekrutteringen til indsatsen yderligere har vi også sammenlignet borgerne i projektet med de øvrige aktivitetsparate borgere i de to kommuner. Derved er det muligt at se på, om borgerne, der er rekrutteret til indsatsen, adskiller sig fra gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere på de forskellige indikatorer.

Opgørelsen af de øvrige aktivitetsparate borgere i de to kommuner består af de personer i denne gruppe, der var registreret i DREAM-registeret ved opstarten af projektperioden i august 2018, samt dem, der er kommet til i perioden frem til og med december 2021. Vi har foretaget denne opgørelse for de to kommuner set under ét. Vi har også taget et hensyn til at sammenligne med borgere i indsatsen med borgere på sammenlignelige ydelser. Da langt den største gruppe af borgerne i indsatsen er på kontanthjælp eller uddannelseshjælp, har vi udvalgt denne gruppe blandt de øvrige aktivitetsparate borgere i kommunen til opgørelsen. Det skyldes bl.a., at der blandt de øvrige aktivitetsparate borgere i kommunen er en højere andel, som er modtagere af integrationsydelse, og som vi dermed ikke inkluderer i sammenligningen.

I Tabel 6.4 er borgerne, der er indskrevet i Rekruttering fra kanten, således sammenlignet med øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp opgjort for de to kommuner under ét, da en yderligere opgørelse viser, at der ikke er nogen væsentlig forskel mellem de to kommuner i

disse fordelinger (ikke vist i tabel). For borgerne i projektet har vi dog medtaget hele gruppen af borgere og dermed også gruppen på ca. 15 %, der modtager andre ydelser end kontanthjælp og uddannelseshjælp, eller som ikke modtog nogen ydelse ved opstarten. Indikatorerne for både projektdeltagerne og de øvrige aktivitetsparate borgere er opgjort ved projektperiodens start i august 2018, hvilket således også gælder aldersfordelingen for indsatsgruppen, der således er opgjort ved projektperiodens start og ikke i den måned, hvor borgeren er startet i indsatsen (samme opgørelse er benyttet i Tabel 6.1).

Tabel 6.4 viser, at den væsentligste forskel på deltagerne i indsatsen sammenlignet med øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp i de to kommuner er, at borgerne i projektet i højere grad er midaldrende borgere, mens der blandt de øvrige aktivitetsparate borgere er langt flere unge. Der var således kun 12 % 18-29-årige blandt borgerne i indsatsen, mens denne gruppe udgjorde 36 % blandt de øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp i de to kommuner. Derimod udgjorde andelen af 30-59-årige langt størstedelen af borgerne i indsatsen og dermed en væsentligt større andel end blandt de aktivitetsparate borgere, der ikke har deltaget i indsatsen.

Den lavere andel af unge og højere andel af midaldrende borgere hænger sammen med, at de to jobcentre aktivt har valgt et hovedfokus på de voksne målgrupper i projektet, da de unge i højere grad er en del af andre indsatser, som kan have mere fokus på uddannelse. Det er således i høj grad i de midaldrende aldersgrupper, at vi finder de udsatte borgere, der er kernemålgruppen for indsatsen i 'Rekruttering fra kanten'.

Derudover er der også relativt flere mænd blandt de øvrige aktivitetsparate, mens der er nogenlunde samme andel med en psykisk lidelse eller en somatisk indlæggelse blandt de øvrige aktivitetsparate borgere som blandt borgerne i projektet. Endelig er der lidt flere blandt de øvrige aktivitetsparate borgere, der har haft lønnede timer i løbet af den forudgående 5-årsperiode. Det kan være tegn på, at gruppen af borgere i projektet er lidt mere udsatte og lidt længere væk fra arbejdsmarkedet, end dem, som ikke har været visiteret til projektet.

Tabel 6.4 Fordeling efter køn, alder og etnisk baggrund, uddannelsesniveau, andel med psykiatrisk diagnose og somatisk heldøgnsindlæggelse samt andel med tidligere lønnede timer. Særskilt for borgere i indsatsen og øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner under ét. Procent.

	Borgerne i Rekruttering fra kanten	Øvrige aktivitetsparate borgere i de to kommuner
Borgere i alt	1.439	2.936
<i>Køn</i>		
Mænd	50	58
Kvinder	50	42
I alt, %	100	100
<i>Alder</i>		
18-29 år	12	36
30-39 år	29	23
40-49 år	27	18
50-59 år	23	14
60 år og derover	9	9
I alt, %	100	100
<i>Etnisk baggrund</i>		
Dansk	88	91
Indvandrer/efterkommer	12	9
I alt	100	100
<i>Uddannelsesniveau</i>		
Grundskole	66	69
Gymnasiale uddannelser o.l.	5	5
Erhvervsfaglige uddannelser	22	17
Videregående uddannelser (KVU, MVU, LVU, Ph.d.)	2	2
Uoplyst	6	6
I alt	100	100
<i>Psykiatrisk diagnose, 1995-2018</i>		
Ja	47	49
Nej	53	51

	Borgerne i Rekruttering fra kanten	Øvrige aktivitetsparate borgere i de to kommuner
I alt, %	100	100
<i>Somatisk indlæggelse, 2014-2018</i>		
Ja	51	52
Nej	49	48
I alt, %	100	100
<i>Tidligere løntimer</i>		
Mindst en løntime i perioden august 2013-juli 2018	46	50
Ingen løntimer i perioden august 2013-juli 2018	54	50
I alt, %	100	100

Anm.: Gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere indbefatter de aktivitetsparate borgere i de to kommuner, som var på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner i perioden fra august 2018 til og med december 2021, og som ikke er blevet indskrevet i projektet gennem projektperioden.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

6.2 Indsatser for borgerne

En væsentlig bestanddel af indsatsen er at understøtte borgerne i at komme i praktik på virksomhederne. Der er også mulighed for at deltage i vejledning og opkvalificering (forskellige former for kurser, uddannelsesforløb mv.), ligesom borgerne også kan få tilknyttet en mentor. Desuden kan der være igangsat forskellige øvrige aktiviteter og tiltag rettet mod at styrke forudsætningerne for at komme i beskæftigelse, som fx brug af hjælpemidler, sundhedsmæssige tiltag og lignende. Disse forskellige indsats typer benævnes i projektet 'aktive placeringer'.

I Tabel 6.5 er opgjort andelen af borgere med aktive placeringer fra og med den måned, hvor borgeren er registreret som aktiv i indsatsen. Heri er også medregnet borgere, der var i en aktiv placering på det tidspunkt, hvor de blev indskrevet i projektet. Der er i alt 1.277 borgere (89 %), der har haft en eller flere aktive placeringer, mens 162 borgere (11 %) ikke har haft en aktiv placering. Der er således generelt en høj andel af de borgere, der er visiteret til projektet, der også i praksis har fået en aktiv indsats i form af en eller flere af ovennævnte indsats typer.

Der er dog en forskel mellem kommunerne, således at den højeste andel (91 %) med aktive placeringer er registreret for borgerne fra Lolland Kommune,

mens 85 % af borgerne i Guldborgsund Kommune er registreret med aktive placeringer. Antalmæssigt er der også væsentligt flere borgere (802 personer) med aktive placeringer i Lolland Kommune, mens det tilsvarende antal er 475 personer i Guldborgsund.

Tabel 6.5 Andel med aktive placeringer blandt borgerne, som er registreret som deltagere i projektet. Særskilt for Lolland og Guldborgsund Kommuner. Antal og procent.

	Guldborgsund		Lolland		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Med aktive placeringer	475	85	802	91	1.277	89
Uden aktive placeringer	85	15	77	9	162	11
I alt	560	100	879	100	1.439	100

Anm.: En aktiv placering betyder, at man har fået en eller flere af de arbejdsmarkedsrettede indsatser (virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering, mentorindsats mv.), der indgår i viften af indsatsmuligheder for borgeren.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner.

I Tabel 6.6 er opgjort, hvilken type af indsats borgeren har deltaget i. Opgørelsen er foretaget med udgangspunkt i de 1.277 borgere med mindst én aktiv placering i løbet af den hidtidige projektperiode. Den enkelte borger kan have haft flere forskellige typer af indsatser. For eksempel kan borgeren både have haft et virksomhedspraktikforløb samtidig med en mentorindsats eller deltagelse i vejledning og opkvalificering. Borgeren kan også have haft mere end ét indsatsforløb af samme type – som fx to eller flere virksomhedspraktikforløb.

I tabellen er opgjort antallet af borgere, der har deltaget i en bestemt type af indsats, uanset antallet af forløb med samme indsatstype. Vi opgør således generelt ikke antallet af forløb for den enkelte borger, da der i en del tilfælde fx sker afbrydelser af forløb, der senere bliver sat i gang igen, således at der for en del borgere vil være forholdsvis mange registrerede forløb, herunder en del korte forløb, som i nogle tilfælde vil være udtryk for afbrydelser og lignende, snarere end at borgere har fået en intensiv indsats i form af mange forløb. I stedet har vi i opgørelserne af indsatsen lagt vægt på andelen med forskellige typer af indsatser (Tabel 6.6) og på kombinationerne mellem de forskellige indsatstyper (Tabel 6.7).

Tabel 6.6 viser, at en forholdsvis stor del (61 %) af borgerne i indsatsen har deltaget i virksomhedspraktik, ligesom der også er en stor del (80 %) af borgerne, der har deltaget i forløb med vejledning og opkvalificering. Der er dog en forskel mellem de to kommuner, idet andelen med virksomhedspraktik er

højest i Guldborgsund Kommune med 75 %, mens denne andel er 52 % i Lolland Kommune. Når andelen i virksomhedspraktik er lavere i Lolland Kommune, hænger det formentlig sammen med, at der generelt er visiteret væsentligt flere borgere i projektet i Lolland Kommune. Antalsmæssigt har der således været lidt flere borgere i virksomhedspraktik i Lolland Kommune end i Guldborgsund Kommune. Andelen med vejledning og opkvalificering er omvendt højest (91 %) i Lolland Kommune, mens 63 % har modtaget vejledning og opkvalificering i Guldborgsund. Andelen, der har haft en mentor tilknyttet, er på 19 %, med en lidt højere andel (21 %) i Guldborgsund Kommune end i Lolland Kommune (17%). Der er 3 % (3 % i Guldborgsund og 4 % i Lolland), der har været ansat med løntilskud. Desuden er der en del borgere, hvor der også har været forskellige øvrige tiltag sat i værk for borgeren, hvilket fx kan være brug af hjælpemidler eller sundhedsmæssige indsatser. Disse indsatser er typisk givet i sammenhæng med nogle af de øvrige indsatser.

Tabel 6.6 Andel borgere, der har deltaget i forskellige indsatstyper. Procent.

Indsatser	Guldborgsund		Lolland		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Virksomhedspraktik	358	75	416	52	774	61
Vejledning og opkvalificering	301	63	726	91	1.027	80
Mentor	101	21	139	17	240	19
Ansættelse med løntilskud	13	3	30	4	43	3
Øvrige tiltag (inden og udenfor LAB)	10	2	162	20	172	13
Individer i alt	475	100	826	100	1.301	100

Anm.: Fleksjob og ansættelse er inkluderet blandt indsatstyperne ud fra, at der foregår en visitation til de pågældende kategorier.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner.

Borgerne kan som nævnt have haft mere end én indsatstype. I Tabel 6.7 er opgjort de væsentligste kombinationer af indsatser, og hvor vi har foretaget en "rangordning" mellem nogle af indsatstyperne.

Her har vi først opgjort, om man på et tidspunkt gennem forløbet har været i ansættelse med løntilskud, uafhængigt af, hvilke indsatser man ellers har deltaget i. Derefter har vi sondret mellem de forskellige kombinationer af, om man har haft hhv. virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering eller en mentorindsats. Nogle af borgerne har haft alle tre af disse indsatser, og andre har haft kombinationer mellem to af indsatserne. Der er også borgere, der har haft én af disse indsatser, men ikke nogen af de andre indsatser.

I alle kombinationskategorierne kan man også have modtaget 'øvrige indsatser' som fx hjælpemidler, sundhedsindsatser og lignende, som vi således ikke har opgjort særskilt. I den forbindelse med opgørelsen skal det anføres, at vi ikke har foretaget en underinddeling i forhold til, hvornår man har modtaget de forskellige indsatser – fx om man har modtaget indsatserne samtidigt eller 'efter hinanden', ligesom vi som nævnt heller ikke har inddelt indsatsborgerne efter, om de har haft et eller flere forløb. Det skyldes, at der er mange forskellige individuelle kombinationsmuligheder i forhold til sammensætningen af de individuelle forløb, og at der i den forbindelse er et generelt hensyn til ikke at underindele kategorierne i for mange små undergrupper.

Tabel 6.7 viser, at 3 % på et tidspunkt har været i ansættelse med løntilskud. Ser vi på de øvrige kombinationer af indsatstyper, er den største gruppe dem, der har været i virksomhedspraktik, samtidig med at de på et tidspunkt i indsatsperioden også har modtaget vejledning og opkvalificering, hvilket er tilfældet for 33 % af dem med en aktiv placering. Næsten lige så mange, 31 %, har alene har modtaget vejledning og opkvalificering. 10 % af borgerne har alene været i virksomhedspraktik, mens der er 9 %, der både har været i virksomhedspraktik, modtaget vejledning og opkvalificering samt haft tilknyttet en mentor.

Tabel 6.7 Andel borgere, der har deltaget i forskellige kombinationer af indsatser. Procent.

Indsatser	Guldborgsund		Lolland		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Ansættelse med løntilskud	13	3	30	4	43	3
Virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering samt mentor	51	11	60	7	111	9
Virksomhedspraktik samt vejledning og opkvalificering	131	28	285	36	416	33
Virksomhedspraktik samt mentor	35	7	5	1	40	3
Vejledning og opkvalificering samt mentor	6	1	61	8	67	5
Virksomhedspraktik	130	27	43	5	173	14
Vejledning og opkvalificering	103	22	296	37	399	31
Mentor og øvrige	6	1	22	3	28	2
I alt, antal personer og procent	475	100	802	100	1.277	100

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner.

De forskellige kombinationer af indsatser kan generelt hænge sammen med, hvad den enkelte borger har haft ressourcer til og har haft af ønsker, samtidig med at det også kan spille ind, hvilke muligheder der har været i forhold til at skaffe borgeren i virksomhedspraktik. Således kan både borgerens udsathed, præferencer samt mulighederne for virksomhedspraktik have betydning for, hvilken specifik indsats, den enkelte borger har fået. Der kan således også være en selektion i forhold til disse forskellige parametre – og navnlig i forhold til borgerens udsathed – i forhold til, hvilke indsatser der har været iværksat for borgeren. Selvom flere forhold således kan spille ind, må vi fx antage, at dem, der både har været i virksomhedspraktik og har modtaget vejledning og opkvalificering, gennemsnitligt set er en lidt stærkere gruppe end dem, der alene har modtaget vejledning og opkvalificering. En sådan mulig selektion ind i indsatserne er også vigtig at være opmærksom på, når vi efterfølgende ser på beskæftigelsesresultaterne for de forskellige indsatskombinationer.

I Tabel 6.8 er opgjort, på hvilket tidspunkt i projektperioden den første aktive placering er sket for borgerne, og hvor vi har inddelt perioden i halvårsintervaller. Der har generelt været et vedvarende flow igennem projektperioden af borgere, der har fået deres første placering. Der er dog relativt færre med deres første placering i det sidste år af projektperioden (2021), ligesom der også ses et lavere antal placeringer i første halvår 2020, hvor covid-19-pandemien ramte landet.

Tabel 6.8 Tidspunkt for første aktive placering. Antal og procent.

	Guldborgsund		Lolland		Ialt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Første aktive placering						
Juli-december, 2018	103	22	143	18	246	19
Januar-juni, 2019	92	19	220	27	312	24
Juli-december, 2019	59	12	125	16	184	14
Januar-juni, 2020	42	9	110	14	152	12
Juli-december, 2020	87	18	151	19	238	19
Januar-juni, 2021	30	6	28	3	58	5
Juli-december, 2021	62	13	25	3	87	7
I alt	475	100	802	100	1.277	100

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner.

Vi har også opgjort borgernes aktiveringsgrad før og efter, at de er blevet indskrevet i projektet (Tabel 6.9). Som aktivering har vi medregnet virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering, ordinær uddannelse, nytteindsats samt arbejde med løntilskud. Her har vi opgjort aktiveringsgraden i en periode på 1 år, før borgeren er blevet indskrevet i indsatsen, og sammenlignet med det første år efter at borgeren er blevet indskrevet i projektet. Vi har både opgjort den gennemsnitlige aktiveringsgrad for alle borgere samt andelen, der har en aktiveringsgrad på nul (det vil sige ikke har deltaget i nogen form for aktivering), andelen med en positiv aktiveringsgrad under 0,5 og andelen med en aktiveringsgrad på 0,5 og derover, svarende til, at de har indgået i aktivering (placeringer) mindst halvdelen af tiden i løbet af det første år, efter at de blev indskrevet i indsatsen.

Vi har endvidere beregnet aktiveringsgraden for alle borgerne over hele året før og efter indskrivningen i indsatsen og således set bort fra, at nogle af borgerne har lønnede timer, herunder selvforsørgelse, en del af perioden, hvilket generelt reducerer aktiveringsgraden for disse borgere. En beregning alene på gruppen uden lønnede timer viser dog, at dette kun har en marginal betydning for størrelsen af aktiveringsgraden (ikke vist i tabel).

Tabel 6.9 viser, at der sker en betydelig stigning i borgerens aktiveringsgrad det første år efter indskrivningen i projektet sammenlignet med året forud. Den gennemsnitlige aktiveringsgrad stiger fra 32 % til 44 %. Andelen, der slet ikke har været i aktivering, falder fra 32 % til 18 %, og andelen med en høj aktiveringsgrad på 0,5 eller derover stiger fra 26 % til 39 %. Det afspejler, at der i projektet har været et målrettet fokus på at styrke aktiveringen af borgeren gennem de forskellige elementer i aktiveringsindsatsen.

Tabel 6.9 Aktiveringsgraden 1 år forud og 1 år efter at borgeren er indskrevet i projektet. Procent.

	1 år forud for, at borgeren er indskrevet i Rekruttering fra kanten	1 år efter, at borgeren er indskrevet i Rekruttering fra kanten
Gennemsnitlig aktiveringsgrad	32	44
Andel med aktiveringsgrad = 0	32	18
Andel med aktiveringsgrad over 0	68	82
- heraf med aktiveringsgrad $0 < 0,5$	42	43
- heraf med aktiveringsgrad $0,5 \leq$	26	39

Anm.: Aktiveringsgraden både før og efter indskrivningen i projektet er beregnet ud fra oplysninger fra DREAM-registeret. N = 1.439.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra kommunerne og registerdata fra Danmarks Statistik.

6.3 Beskæftigelsesresultater for borgerne

Det væsentligste formål med indsatsen er, at borgerne opnår lønnet beskæftigelse, enten i et omfang, der muliggør fuld selvforsørgelse eller som delvis beskæftigelse (herunder 'småjobs') kombineret med en supplerende ydelse. Der kan også være mulighed for, at der på anden måde sker en afklaring af borgers situation, fx ved at borgeren kommer i et fleksjob. Disse forskellige udfald er alle udtryk for, at borgeren i større eller mindre omfang har lønnede timer på en arbejdsplads. Derudover kan der også være mulighed for, at borgeren påbegynder et uddannelsesforløb som voksenlærling eller på en uddannelse, der giver berettigelse til SU.

I Tabel 6.10 er opgjort resultaterne for borgerne fordelt på ovennævnte kategorier, det vil sige lønnede timer uden supplerende ydelse, lønnede timer med supplerende ydelse (men uden støttede timer), lønnede timer med fleksjob samt uddannelse i form af, at personen er registreret som voksenlærling eller med SU.

Desuden har vi også opgjort dem, der ikke har haft lønnede timer, hvor vi har skelnet mellem dem uden lønnede timer, men med fleks- eller ledighedsydelse, samt dem uden lønnede timer, og som samtidig hverken har været på SU, været voksenlærling eller har fået fleks- eller ledighedsydelse. Disse oplysninger er hentet fra DREAM-registret.

Andelene er opgjort for den samlede periode, hvor borgeren har været indskrevet i indsatsen, og andelen med lønnede timer mv. er således opgjort ud fra, om borgeren har haft lønnede timer på noget tidspunkt i løbet af den periode, hvor vedkommende har deltaget i indsatsen, og inkluderer dermed også dem, der eventuelt har 'mistet' de lønnede timer igen senere i perioden.

Ydermere er opgørelsen i tabel 6.10 foretaget på to forskellige måder. I den venstre kolonne har vi inden for hver af de to hovedgrupper (med eller uden lønnede timer) opgjort fordelingen på de forskellige kategorier ud fra, om borgeren på noget tidspunkt i løbet af perioden har optrådt i de forskellige kategorier inden for hver gruppe. Det vil sige, at inden for gruppen af borgere, der på noget tidspunkt har haft lønnede timer og/eller uddannelse, kan borgeren således optræde i flere af underkategorierne: løntimer uden supplerende ydelse, løntimer med supplerende ydelse, løntimer i fleksjob samt voksenlærling/SU. Denne opgørelse er baseret på oplysninger for hver enkelt uge, hvor borgeren har været indskrevet i indsatsen. Hvis borgeren optræder i en af kategorierne, er dette udtryk for, at borgeren i mindst én uge har været i den pågældende kategori, fra borgeren blev indskrevet i projektet og frem til og med december 2021. Det samme er tilfældet inden for gruppen, der ikke på noget tidspunkt har haft lønnede timer. Her har vi skelnet mellem, om borgeren på

noget tidspunkt er registreret med fleks- eller ledighedsydelse, eller om borgeren ikke er registreret i nogen af tabellens øvrige kategorier på noget tidspunkt, det vil sige, at borgeren hverken har haft lønnede timer eller har været voksenlærling, på SU eller på fleks- eller ledighedsydelse.

I den højre kolonne af tabellen har vi foretaget en indbyrdes hierarkisering af kategorierne, således at personen kun kan optræde i én af kategorierne. Her har vi blandt dem med lønnede timer givet forrang i opgørelsen til personer med lønnede timer i form af fleksjob, og derefter personer med lønnede timer uden supplerende ydelse, samt endelig lønnede timer med supplerende ydelse. Hvis man på noget tidspunkt har haft lønnede timer som fleksjob, optræder personen således i denne kategori, ud fra en vurdering af, at hvis personen på et tidspunkt har lønnede timer som fleksjob, vil der på et tidspunkt i løbet af perioden været sket en visitation til fleksjob. Personer, der udelukkende har haft timer med løntilskud, er ikke medregnet blandt personer med lønnede timer, hvis personen ikke på noget tidspunkt i indsatsperioden i øvrigt har haft lønnede timer med fleksjob, lønnede timer uden supplerende ydelse eller løntimer med en supplerende ydelse.

Tabel 6.10 Beskæftigelsesmæssige resultater for de deltagende borgere fra opstartstidspunktet og frem til og med december 2021. Antal og procent.

Beskæftigelsesstatus	På noget tidspunkt i forløbet registreret i den pågældende kategori		Andel i kategori ud fra prioritering mellem kategorier	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Beskæftigelse (lønnede timer på noget tidspunkt i forløbet) eller uddannelse ¹⁾	485	34	485	34
Heraf:				
Løntimer med fleksjob	131	9	131	9
Løntimer uden supplerende ydelse	206	14	200	14
Løntimer med supplerende ydelse	284	20	123	9
Voksenlærling eller SU	70	5	31	2
Ingen beskæftigelse (Ingen lønnede timer på noget tidspunkt i forløbet) og ingen uddannelse ¹⁾	954	66	954	66
Heraf:				
Ledigheds- eller fleksydelse	22	2	22	2
Ingen løntimer, ikke andet	932	65	932	65

Beskæftigelsesstatus	På noget tidspunkt i forløbet registreret i den pågældende kategori		Andel i kategori ud fra prioritering mellem kategorier	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Alle (beskæftigede og ikke-beskæftigede)	1.439	100	1.439	100

Anm.: Opgørelserne af borgerens beskæftigelse og forsørgelsesgrundlag er baseret på DREAM-registeret. Opgørelsens venstre kolonne viser andelen, der på noget tidspunkt, mens de har været indskrevet i indsatsen, har befundet sig i de enkelte kategorier. Opgørelsens højre kolonne er baseret på en prioritering (hierarkisering) mellem kategorierne, hvor kategorierne indbyrdes er prioriteret 'oppe fra' i tabellen.

Note: 1) Personer, som udelukkende har haft løntimer i forbindelse med løntilskud, er placeret under 'ingen beskæftigelse'. Der er i alt 5 borgere, der har haft løntimer i forbindelse med løntilskud, og som ikke har andre typer af løntimer fra opstartstidspunktet og frem til december 2021.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

Tabel 6.10 viser, at der i alt er 485 ud af de 1.439 deltagende borgere, svarende til 34 %, der på et tidspunkt i forløbet har haft lønnede timer eller været voksenlærling/SU-modtager. 131 personer har på et tidspunkt i forløbet haft løntimer som fleksjob. 206 personer har på et tidspunkt i forløbet haft lønnede timer uden supplerende ydelse, mens 284 personer på et tidspunkt har haft lønnede timer med en supplerende ydelse (venstre kolonne). Dermed er der også en del personer, der har befundet sig i flere af kategorierne på forskellige tidspunkter. Det fremgår, når vi sammenligner tallene i venstre og højre kolonne, hvor vi fx kan se, at der er 123 personer, der har haft lønnede timer med supplerende ydelse, og som ikke på noget tidspunkt har haft løntimer med fleksjob eller løntimer uden supplerende ydelse. Der er 70 personer, der på et tidspunkt har været voksenlærling eller modtaget SU. En del af disse har også på et tidspunkt haft lønnede timer, mens der er 31, der har været voksenlærling eller på SU, men som ikke på noget tidspunkt, siden de startede i indsatsen, har haft lønnede timer (højre kolonne).

En yderligere opgørelse (ikke vist i tabel) viser, at blandt de 131 personer, der på et tidspunkt i forløbet har haft lønnede timer i fleksjob, er der 21 personer, der forud for dette også har haft lønnede timer med en supplerende ydelse. Det afspejler formentligt, at for disse borgere har løntimer i en virksomhed været med til at afklare, at disse borgere kunne varetage et fleksjob. Ydermere viser en opgørelse, at blandt dem, som på et tidspunkt i forløbet har haft løntimer med en supplerende ydelse, er der 120 personer, hvor løntimerne er givet, samtidig med at borgeren har været i en virksomhedspraktik, og hvor der således er tale om 'hybridjob', det vil sige en kombination af praktik og lønnede timer. Det svarer til ca. 40 % af alle dem, der på et tidspunkt i deres forløb har haft lønnede timer med en supplerende ydelse.

Der er 66 % af de deltagende borgere, svarende til 954 personer, der ikke på noget tidspunkt i deres forløb har haft lønnede timer. Heraf er der 22 borgere, der på et tidspunkt har modtaget ledigheds- eller fleksydelse, hvilket således

er udtryk for, at borgeren er visiteret til fleksjob uden at have lønnede timer, men i stedet oppebærer en fuld ydelse.

Tabel 6.10 opgør som nævnt andelen af borgere, der blot på et tidspunkt i løbet af deres forløb har haft lønnede timer samt de øvrige situationer. Mens nogle borgere fastholder de lønnede timer, er der også nogle borgere, der efter et stykke tid mister de lønnede timer igen og kommer tilbage på en fuld ydelse. Derfor har vi i Tabel 6.11 opgjort beskæftigelsessituationen i december 2021, det vil sige i slutningen af den periode, der indgår i datagrundlaget for evalueringen. I tabellen indgår de samme kategorier som i Tabel 6.10. I gruppen uden lønnede timer har vi desuden sondret mellem, om borgeren er på kontanthjælp, eller om borgeren er på revalidering, ressourceforløb eller jobafklaring, ligesom der også indgår en kategori for, om borgeren modtager andre ydelser, herunder dagpenge og sygedagpenge. Der er også en lille gruppe af borgere, som hverken har lønnede timer eller modtager en ydelse. Desuden har vi inkluderet en samlet kategori for, om personen er kommet på folkepension eller førtidspension, er fraflyttet kommunerne eller er død.

Mens der er 206 borgere, der på et eller andet tidspunkt i løbet af projektperioden har haft lønnede timer uden en supplerende ydelse (Tabel 6.10), er det 116 borgere (8 %), der er registreret med lønnede timer uden en supplerende ydelse i december 2021 (Tabel 6.11). Desuden er der 60 borgere (5 %), der i december 2021 er registreret med lønnede timer med en supplerende ydelse. Desuden er der 118 borgere (8 %), som er i fleksjob, samt 30 borgere (2 %), der er voksenlærlinge eller under uddannelse med SU. Mens en del borgere har fastholdt de ordinære timer, er der således også nogle borgere, der har mistet de ordinære lønnede timer igen. Sammenlagt er der i december 2021 således 324 borgere (23 %), der havde lønnede timer enten med eller uden supplerende ydelse, som fleksjob eller var under uddannelse (voksenlærling eller med SU).

Hovedparten af borgerne i indsatsen var uden lønnede timer eller ikke under uddannelse i december 2021, hvilket var tilfældet for sammenlagt 1.115 af de personer, der har deltaget i projektet, svarende til 77 %. Der var 145 borgere (10 %), der enten var kommet på folkepension eller førtidspension, er fraflyttet kommunerne eller er døde.

Tabel 6.11 Beskæftigelse og uddannelse, december 2021. Antal og procent.

Beskæftigelse og forsørgelse	Antal	Procent
Alle deltagende borgere	1.439	100
I beskæftigelse (løntimer) eller under uddannelse	324	23
Heraf:		
-Løntimer uden supplerende ydelse	116	8
-Løntimer med supplerende ydelse	60	4
-Løntimer med fleksjob	118	8
-Voksenlærling eller SU	30	2
Ikke i beskæftigelse (ingen løntimer) eller uddannelse	1.115	77
Heraf:		
-Fleks/ledighedsydelse	30	2
-Kontanthjælp eller uddannelseshjælp	750	52
-Revalidering, ressourceforløb eller jobafklaring	114	8
-Andre ydelser, herunder dagpenge, sygedagpenge eller løntilskud	24	2
-Ingen ydelser	52	4
-Pension, førtidspension, udvandret eller død	145	10
Alle deltagende borgere	1.439	100

Anm.: Opgørelserne af borgerens beskæftigelse og forsørgelsesgrundlag er baseret på DREAM-registeret.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

For yderligere at belyse borgernes beskæftigelsessituation ved slutningen af perioden har vi også beregnet beskæftigelsesgraden for andet halvår 2021. Her har vi beregnet den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad samt spredningen i beskæftigelsesgraden fordelt på dem uden beskæftigelse og dem med lønnede timer svarende til en beskæftigelsesgrad på hhv. mindre og større end 0,5 (Tabel 6.12). Vi har desuden foretaget denne beregning set i forhold til, hvornår borgeren er startet i projektet. Her er også medregnet den lille gruppe, der først starter i 2. halvår 2021, hvor vi også opgør beskæftigelsesgraden. Samlet set er der 26 % af de deltagende borgere i indsatsen, der har en beskæftigelsesgrad på over nul i 2. halvår 2021, svarende til, at de har haft mindst én lønnet time i denne periode. Heraf har 16 procentpoint en beskæftigelsesgrad større end nul, men lavere end 0,5, mens 10 procentpoint har en beskæftigelsesgrad på mindst 0,5. Den højeste andel med en positiv beskæftigelsesgrad finder vi blandt dem, der startede tidligst i projektet, det vil sige dem, der er startet i perioden fra 2. halvår 2018 til og med 1. halvår 2019, hvor

ca. 28-29 % har en positiv beskæftigelsesgrad i 2. halvår 2021. Endvidere ses der en lavere beskæftigelsesgrad i 2. halvår 2021 blandt dem, der startede i projektet i 1. halvår 2020, som var den periode, hvor covid-19-pandemien ramte landet, og hvor der som forventeligt har været en negativ indvirkning på beskæftigelsen for denne gruppe.

Tabel 6.12 Borgerens beskæftigelsesgrad, 2. halvår 2021, særskilt for starttidspunkt. Procent og antal.

Opstartstidspunkt	Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad	Beskæftigelsesgrad = 0	Beskæftigelsesgrad, $0 < 0,5$	Beskæftigelsesgrad, $0,5 \leq$	I alt, procent	I alt, antal personer
Juli-december, 2018	12	71	18	10	100	325
Januar-juni, 2019	14	72	16	13	100	330
Juli-december, 2019	10	74	17	9	100	251
Januar-juni, 2020	10	81	10	9	100	141
Juli-december, 2020	9	77	14	9	100	274
Januar-december, 2021	5	81	15	3	100	118
I alt	11	75	16	10	100	1.439

Anm.: Opgørelsen af beskæftigelsesgraden er baseret på DREAM-registeret. Borgerne er opdelt efter, hvilket halvår de er startet i indsatsen. Borgerne, der er startet i indsatsen i hhv. 1. og 2. halvår 2021, er opgjort under ét af hensyn til diskretionering af data.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

Ligesom opgørelserne af andelen med lønnede timer i december 2021 (Tabel 6.11) peger også opgørelsen af beskæftigelsesgraden i 2. halvår 2021 (Tabel 6.12) således på, at der er lidt færre, der har beskæftigelse i slutningen af perioden, sammenholdt med andelen, der har haft lønnede timer på noget tidspunkt i deres forløb (Tabel 6.10). Hvor der alt i alt er 32 %, der har haft lønnede timer på noget tidspunkt i deres forløb (inkl. fleksjob), er der således 26 % med en positiv beskæftigelsesgrad i 2. halvår 2021, og 21 %, der har lønnede timer i december 2021, det vil sige i slutningen af måleperioden. Det er generelt forventeligt, at der er nogle af borgerne, som ikke fastholder de lønnede timer, men det viser også vigtigheden af at arbejde med fastholdelse af den beskæftigelse, der måtte være opnået undervejs.

6.3.1 Projektets måltal

Der var for projektet som helhed sat et samlet måltal om, at 550 borgere skulle opnå lønnede timer i løbet af projektperioden. Opgørelsen i Tabel 6.10 viser i den sammenhæng, at der er 454 personer, der har opnået lønnede timer. Dertil kommer som nævnt, at der er 31 personer, der har været voksenalrlinge eller under uddannelse med SU uden på et andet tidspunkt at være registreret med lønnede timer, hvilket generelt også udgør et "positivt" resultat for borgerne. Når måltallet for beskæftigelse ikke helt er nået, skal det formentligt primært ses på baggrund af, at beskæftigelsesindsatsen og store dele af arbejdsmarkedet var lukket ned i en længere periode i forbindelse med covid-19-epidemien, og det er således forventeligt, at det realiserede måltal er lidt lavere end det oprindelige måltal. I den forbindelse kan det også påpeges, at der ved tidspunktet for midtvejsevalueringen var 100 borgere, der havde opnået lønnede timer, og at der siden da har været en stor stigning i dette antal, herunder efter genåbningen af samfundet og med den efterfølgende højkonjunktur. Særligt covid-19-epidemien har således givet en "forsinkelse" i forhold til at realisere projektets måltal. Der er her nærliggende, at hvis man fulgte borgerne i projektet i en lidt længere periode, ville der formentligt også være flere, der på et tidspunkt ville opnå lønnede timer.

6.3.2 Indsatstyper og beskæftigelsesresultater

I Tabel 6.13 er opgjort andelen af borgerne, der har opnået lønnede timer (inkl. fleksjob) og/eller uddannelse afhængigt af, hvilken indsatskombination borgeren har deltaget i. I opgørelsen er desuden også inkluderet de borgere, der ikke er registrerede med en aktiv placering i løbet af projektperioden, da en del af disse borgere også er registrerede med lønnede timer. Det kan fx være borgere, som har fået lønnede timer, før der er sat en indsats i værk for dem, ligesom nogle af disse borgere kan have været i gang med en indsats, allerede før de blev registreret som aktive deltagere i projektet.

Ser vi på de forskellige indsatskombinationer, findes den højeste andel med lønnede timer eller uddannelse i den lille gruppe, der har været i løntilskud, hvor 88 % på et tidspunkt er registrerede med lønnede timer eller uddannelse (ud over den tid, hvor de har haft løntilskud).

I den største indsatsgruppe (416 personer), der både har været i virksomhedspraktik og modtaget vejledning og opkvalificering, har 36 % haft lønnede timer eller uddannelse, og blandt dem, der har været i virksomhedspraktik, uden at have deltaget i hverken et mentorforløb eller vejledning og opkvalificering (173 personer), er det 43 %, der har haft lønnede timer.

I den største af indsatsgrupperne, der alene har modtaget vejledning og opkvalificering (399 personer), er det 22 %, der har haft lønnede timer eller uddannelse, og i gruppen, der har modtaget vejledning og opkvalificering og også har modtaget mentorstøtte (67 personer), finder vi den laveste andel med lønnede timer på kun 15 %. Her skal man være opmærksom på, at der også vil være en "selektion" ind i de enkelte indsatskombinationer. Navnlig i de to sidstnævnte indsatsgrupper – dem, der alene har fået vejledning og opkvalificering, og særligt dem, der har fået vejledning og opkvalificering og også har fået en mentorindsats, kan vi generelt forvente, at der vil være flere borgere med relativt få ressourcer, end eksempelvis i gruppen, der både har været i virksomhedspraktik og har modtaget vejledning og opkvalificering.

Vi finder således særligt en relativt høj andel med lønnede timer i de indsatskombinationer, der involverer virksomhedspraktik, herunder i kombination med de øvrige indsats typer, hvilket tyder på, at netop disse typer af indsats er forholdsvis virksomme for de borgere, der har modtaget dem. Samtidig spiller også borgerens personlige ressourcer og udsathed ind, og det er forventeligt, at vi finder den laveste andel med lønnede timer i de indsatskombinationer, der typisk også vil indbefatte de borgere, der har færrest ressourcer og en højere grad af udsathed.

Tabel 6.13 Andel borgere med lønnede timer/uddannelse opgjort for forskellige kombinationer af indsats. Antal og procent.

	Løntimer el. uddannelse		Ingen løntimer el. uddannelse		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Ansættelse med løntilskud	38	88	5	12	43	100
Virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering, samt mentor	36	32	75	68	111	100
Virksomhedspraktik samt vejledning og opkvalificering	149	36	267	64	416	100
Virksomhedspraktik samt mentor	19	48	21	53	40	100
Vejledning og opkvalificering samt mentor	10	15	57	85	67	100
Virksomhedspraktik	75	43	98	57	173	100
Vejledning og opkvalificering	88	22	311	78	399	100
Mentor og øvrige	8	29	20	71	28	100
Ingen placering	62	38	100	62	162	100
I alt	485	34	954	66	1.439	100

Anm.: Oplysningerne om lønnede timer er baseret på DREAM-registeret, mens oplysningerne om borgerens indsats er baseret på data fra de to kommuner.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

Andelen med lønnede timer afhænger også af, hvor lang tid borgeren har deltaget i indsatsen. I Tabel 6.14 er opgjort andelen med lønnede timer, fordelt på, i hvilket halvår, borgeren har fået sin første aktive placering (indsats). Som det ses, er der en højere andel, der på et tidspunkt har haft lønnede timer, blandt de borgere, der har været i indsatsen længst, mens de laveste andele, der endnu har haft lønnede timer, findes blandt de borgere, der er startet senest i indsatsen. Det viser, at det i de fleste tilfælde tager et stykke tid, før borgerne opnår lønnede timer. Det kan også bemærkes, at andelen med lønnede timer er en anelse lavere blandt dem, der startede med en indsats i 1. halvår 2020, hvor covid-19-pandemien ramte landet, end blandt dem, der startede med en indsats i 2. halvår 2020, og væsentligt lavere end blandt dem, der startede med en indsats allerede i løbet af 2019.

Tabel 6.14 Andel af de deltagende borgere med lønnede timer og/eller uddannelse afhængigt af, hvilket halvår borgeren er indskrevet i projektet. Antal og procent.

Tidspunkt for indskrivning i projektet	Lønnede timer og/eller uddannelse		Ingen lønnede timer eller uddannelse		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
August-december, 2018	131	27	194	20	325	23
Januar-juni, 2019	128	26	202	21	330	23
Juli-december, 2019	87	18	164	17	251	17
Januar-juni, 2020	34	7	107	11	141	10
Juli-december, 2020	78	16	196	21	274	19
Januar-juni, 2021	17	4	59	6	76	5
Juli-december, 2021	10	2	32	3	42	3
I alt	485	100	954	100	1.439	100

Anm.: Oplysningerne om lønnede timer er baseret på DREAM-registeret, mens oplysningerne om tidspunktet, borgeren er indskrevet i projektet, er baseret på data fra de to kommuner.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

Der er 33 %, der har opnået lønnede timer og/eller uddannelse i Guldborgsund Kommune, mens der er 34 %, der har opnået lønnede timer og/eller uddannelse i Lolland Kommune (Tabel 6.15). På trods af at der som tidligere nævnt er en forskel i andelen med de forskellige typer af placeringer i de to kommuner, er andelen af borgerene, der har opnået lønnede timer og/eller uddannelse, således nogenlunde den samme. Det kan indikere, at det særligt er den

øgede indsats fra kommunernes side, der gør en forskel for borgerne i højere grad end valget af de konkrete indsatser.

Tabel 6.15 Andelen af de deltagende borgere med og uden lønnede timer/uddannelse, særskilt for Guldborgsund og Lolland Kommuner. Antal og procent.

	Guldborgsund		Lolland		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Borgere med lønnede timer og/eller uddannelse på noget tidspunkt i indsatsperioden	187	33 %	298	34 %	485	34 %
Borgere uden lønnede timer eller uddannelse på noget tidspunkt i indsatsperioden	373	67 %	581	66 %	954	66 %
I alt, antal og procent	560	100	879	100	1439	100

Anm.: Oplysningerne om lønnede timer er baseret på DREAM-registeret.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

6.3.3 Omfanget af beskæftigelse

Vi har også opgjort det gennemsnitlige timetal blandt borgere, der har haft lønnede timer. I Tabel 6.16 er det gennemsnitlige antal lønnede timer pr. måned opgjort for hhv. de borgere, som har været selvforsørgende i en periode (uden supplerende ydelse), borgere med delbeskæftigelse (lønnede timer med supplerende ydelse), samt de borgere, der har haft lønnede timer i forbindelse med et fleksjob. Når vi har opgjort antallet af timer på månedsbasis, skyldes det, at DREAM-registerets oplysninger om beskæftigelsesgrad er opgjort på månedsbasis.

Tabellen viser, at for de borgere, der i en periode har haft lønnede timer med fuld selvforsørgelse (uden en supplerende ydelse), har det gennemsnitlige antal lønnede timer været på ca. 110 timer pr. måned, dog med en forholdsvis stor spredning. Det svarer til, at disse borgere i gennemsnit har haft et timetal på ca. 25 timer om ugen (beregnet som 4,3 uger pr. måned). De borgere, der har haft lønnede timer, men som samtidig har oppebåret en supplerende ydelse, har i gennemsnit haft ca. 32 timer pr. måned, svarende til ca. 7½ timer pr. uge. Borgere med fleksjob har gennemsnitligt haft ca. 26 lønnede timer pr. måned, svarende til ca. 6 timer pr. uge.

Tabel 6.16 Gennemsnitligt antal løntimer/måned, særskilt for beskæftigelses-kategori.

Beskæftigelseskategori	Gennemsnitligt antal løntimer/måned	Antal borgere (n)
Løntimer uden tilskud eller supplerende ydelse	110,7	206
Løntimer uden tilskud med supplerende ydelse	32,2	147
Løntimer med fleksjob	26,0	101
I alt med mindst en løntime	66,4	454

Anm.: Oplysningerne om lønnede timer er baseret på DREAM-registeret.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra de to kommuner og registerdata fra Danmarks Statistik.

6.4 Sammenligning med andre beskæftigelsesindsatser

Der har gennem de senere år været gennemført flere større beskæftigelsesprojekter, hvor der ligesom i Rekruttering fra kanten har været afprøvet forskellige former for forsøgsindsatser og nye tilgange i beskæftigelsesindsatsen. I disse indsatser er der generelt blevet målt på de samme centrale resultatmål som i dette projekt i form af, om borgerne opnår lønnede timer i form af hel eller delvis beskæftigelse. I dette afsnit sammenligner vi resultaterne fra Rekruttering fra kanten med resultaterne fra disse øvrige større projekter på området.

'Flere skal med' er et beskæftigelsesprojekt, som har været gennemført i 88 kommuner fra 2017 til 2019. Målgruppen har været aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (samt modtagere af uddannelseshjælp og den daværende integrationsydelse), som har været i mere end 5 års sammenhængende forløb på ydelser i kontanthjælpssystemet (Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b, s. 2). Indsatsen har været baseret på en model, der har været afprøvet i det forudgående projekt 'Job First', og består af en indsats, der har fokus på at "hjælpe flest mulige i målgruppen med at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet i form af en virksomhedsplacering og ordinære timer", og at der "arbejdes ressourcefokuseret og skabes progression i ordinære timer" (Rambøll, Mploy & Skipper, 2020b, s. 2).

I 'Flere skal med' indgår to centrale resultatmål i forhold til, om borgeren opnår lønnede timer. Der ses på andelen med 'timer på ordinære vilkår', som er defineret ved, at borgeren i projektperioden har modtaget løn fra en arbejdsplads,

og hvor der er fratrukket den del af timerne, som har været en del af et løntilskud eller et fleksjob. Det svarer i opgørelserne i vores analyse til grupperne, der har modtaget lønnede timer hhv. med og uden en supplerende ydelse (men fraregnet dem i fleksjob).

Det andet resultatmål i 'Flere skal med' i forhold til, om borgeren opnår lønnede timer, er, om borgeren er i 'ren beskæftigelse'. Dette mål er defineret som andel af borgere, der i løbet af projektperioden har opnået selvforsørgende beskæftigelse. Det vil sige, andelen af borgere, som opnår udstøttet beskæftigelse uden samtidig at modtage offentlig ydelse (Rambøll, Mploy & Skipper, 2020a, s. 15). Det svarer i vores opgørelse til andelen, der har haft lønnede timer uden en supplerende ydelse.

Af evalueringen af 'Flere skal med' fremgår det, at der i den samlede indsatsgruppe (gruppe 1), der består af godt 14.000 personer, er 22 %, der har opnået 'ordinære timer' (dvs. lønnede timer med eller uden en supplerende ydelse), hvoraf 15 procentpoint har været i 'ren beskæftigelse', dvs. lønnede timer uden en supplerende ydelse (Rambøll, Mploy & Skipper, 2020a, s. 16). I den sammenhæng skal det anføres, at målgruppen (indsatsgruppen) i 'Flere skal med', som nævnt er borgere, der har været på kontanthjælp i mindst 5 år. I en sammenligningsgruppe af borgere, der har været på kontanthjælp i 4-5 år, er der 18 %, der har haft ordinære timer, og 14 %, der har været i 'ren beskæftigelse'.

Når vi blandt borgerne, der har deltaget i Rekruttering fra kanten, fratrækker dem, der har haft løntimer gennem fleksjob, er det som tidligere nævnt sammenlagt 23 %, der har haft lønnede timer med eller uden en supplerende ydelse, og heraf 14 procentpoint, der har haft løntimer uden en supplerende ydelse, svarende til gruppen i 'ren beskæftigelse' i 'Flere skal med'. På den måde er beskæftigelsesresultaterne i Rekruttering fra kanten i høj grad sammenlignelige med resultaterne i Flere skal med.

Det skal dog påpeges, at indsatsgruppen i de to projekter er defineret forskelligt, idet der i Rekruttering fra kanten ikke er et kriterie om, at borgeren skal have været på kontanthjælp i mindst 5 år, som det har været tilfældet i Flere skal med. I og med at en stor andel af borgerne i Rekruttering fra kanten imidlertid ikke har haft nogen lønnede timer i en 5-årsperiode forud for indsatsen, og at målgruppen i Rekruttering fra kanten generelt har været borgere i udsatthed, vurderer vi dog generelt, at der vil være en høj grad af sammenlignelighed i målgrupperne i de to projekter.

En anden målrettet beskæftigelsesindsats, vi kan sammenligne med, er IPS-indsatsen (Individual Placement and Support), der er en indsats, der særligt er rettet mod borgere med psykiske lidelser, og som gives en intensiv, individuel psykosocial støtteindsats med fokus på borgerens egne ønsker og valg, sam-

tidig med at der er et særligt fokus på at matche borgeren med et arbejdssted, herunder ved at IPS-konsulenterne arbejder på at skabe relationer på det lokale arbejdsmarked og matcher borgeren til ledige stillinger (Christensen & Epløv, 2018, s. 6).

Her viste resultaterne af et dansk forsøgsprojekt med 720 deltagere, i perioden fra 2012 til 2017, at det lykkedes for 38 % af de deltagende borgere at opnå lønnede timer i løbet af indsatsperioden (Christensen & Epløv, 2018, s. 22).

Her skal man generelt være opmærksom på, at der ikke er tale om en fuld sammenlignelighed af indsatsgrupperne i IPS-indsatsen og Rekruttering fra kanten, men der vil dog formentligt være et betydeligt overlap i målgrupperne. Når der generelt er opnået en højere grad af beskæftigelse i IPS-projektet, kan det således både være udtryk for forskelle i målgrupperne, ligesom det kan spille ind, at der i forbindelse med IPS-indsatsen formentlig er tale om en mere intensiv, individuelt tilrettelagt støtte, end hvad der har været mulighed for i regi af Rekruttering fra kanten.

6.5 Hvor bliver borgerne i projektet ansat?

Vi slutter dette kapitel af med at se på, hvor borgerne bliver ansat; hvad karakteriserer de virksomheder, som har ansat borgere, der har deltaget i projektet, og adskiller disse virksomheder sig fra de øvrige virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.⁹ Vi tager udgangspunkt i borgere, som har haft lønnede timer i perioden, efter at de er startet i projektet og indtil den 31. december 2021. Nogle borgere har haft beskæftigelse i flere virksomheder i denne periode, men i analyserne i dette afsnit inkluderer vi udelukkende den første virksomhed, hvor borgeren har haft beskæftigelse. Som det fremgår af afsnit 8.3, har vi ikke virksomhedsoplysninger for alle de borgere, der har opnået løntimer, efter at de er startet i projektet. Derfor indgår der kun 416 borgere i analyserne i dette afsnit.¹⁰

Nogle virksomheder har ansat flere borgere fra projektet. De 416 borgere har haft deres første beskæftigelse på 371 forskellige virksomheder. I Tabel 6.17 og de efterfølgende tabeller viser vi fordelingen på virksomhedstype for de

⁹ Med virksomheder mener vi her arbejdssteder (se afsnit 8.3).

¹⁰ I dette afsnit inkluderer vi i analyserne borgere, som har løntimer i forbindelse med løntilskudsjob.

371 virksomheder, der har ansat mindst en borger fra projektet¹¹, samt fordelingen på virksomhedstype for alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

Tabel 6.17 viser, at virksomhederne, der har ansat en borger fra projektet, ligner alle virksomheder i de to kommuner med hensyn til fordelingen på sektor, men adskiller sig med hensyn til antal ansatte. Mens 82 % af virksomhederne i Guldborgsund og Lolland Kommuner højst har 20 ansatte, er det kun 44 % af virksomhederne, som har ansat borgere fra projektet, som højst har 20 ansatte. Det vil sige, at borgerne i projektet især får ansættelse i de større virksomheder (Tabel 6.17).

Tidligere undersøgelser har også vist, at det især er de større virksomheder, som ansætter personer fra grupper, der er udsatte i forhold til arbejdsmarkedet. For eksempel viser Jakobsen, Larsen og Jensen (2015), at andel virksomheder, der ansætter personer med nedsat arbejdsevne, er større for de store end for de små virksomheder. Men de viser også, at sætter man antallet af medarbejdere med nedsat arbejdsevne i forhold til det samlede antal medarbejdere på virksomheden, finder man, at små virksomheder forholdsmæssigt ansætter flere med nedsat arbejdsevne end de store virksomheder.

Tabel 6.17 Sektor og virksomhedsstørrelse for virksomheder, der har ansat en borger fra projektet og alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland kommuner. Procentfordeling.

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
Sektor		
Offentlig	14	15
Privat	86	85
I alt, procent	100	100
Virksomhedsstørrelse		
0-20 ansatte	44	82
21-50 ansatte	18	11
51-250 ansatte	30	6
Over 250 ansatte	7	1

¹¹ Vi får omtrent de samme fordelinger på virksomhedstype, om vi tager udgangspunkt i de 371 virksomheder (som i tabellerne i dette afsnit), eller om vi tager udgangspunkt i de 416 personer, der er kommet i beskæftigelse (dvs. fx lader en virksomhed tælle med 3 gange, hvis de har ansat 3 borgere fra projektet).

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	371	3.855

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og de to kommuner.

Virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, har en lidt anderledes fordeling på branche end alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner (Tabel 6.18). Især er der en overrepræsentation af virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, inden for brancherne 'Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service', 'Hoteller og restauranter' og 'Sundheds- og socialvæsen'. Omvendt er disse virksomheder især underrepræsenteret inden for brancherne 'Kultur, fritid, anden service' og 'Landbrug, skovbrug og fiskeri'.

Tabel 6.18 Branche for virksomheder, der har ansat en borger fra projektet og alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland kommuner. Procentfordeling.

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
Landbrug, skovbrug og fiskeri	2	6
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	7	7
Bygge og anlæg	8	11
Handel og transport mv.	36	28
Handel	19	17
Hoteller og restauranter	11	7
Transport	6	4
Information og kommunikation	2	1
Finansiering og forsikring	0	1
Erhvervsservice	14	12
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	13	8
Videnservice	1	4
Ejendomshandel og udlejning	3	3
Kultur, fritid, anden service	5	10

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
Offentlig administration, undervisn., sundhed	20	16
Offentlig administration, forsvar og politi	2	1
Undervisning	4	3
Sundheds- og socialvæsen	15	12
Uoplyst	2	4
I alt, procent	100	100
I alt, antal virksomheder	371	3.855

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og de to kommuner

Hvordan medarbejdernes sammensætning på uddannelsesniveau og stillingskategori adskiller sig for virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, og alle virksomheder i de to kommuner, fremgår af Tabel 6.19 og Tabel 6.20. Virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, har en højere andel medarbejdere med grundskolen som højeste fuldførte uddannelse (38 % mod 24 %), mens de omvendt har lavere andel medarbejdere med en erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse (34 % mod 42 %). Disse tal viser dermed, at virksomhederne, der har ansat borgere fra projektet, har et forholdsvis lavt uddannelsesniveau blandt medarbejderne (Tabel 6.19). Sammensætningen på stillingskategorier underbygger dette, idet virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, har en forholdsvis høj andel job med 'Andet manuelt arbejde' (17 % mod 11 %) (Tabel 6.20). Disse job omfatter typisk udførelse af enkle og rutinemæssige fysiske eller manuelle opgaver. Arbejdsfunktionerne omfatter bl.a. opgaver som rengøring, manuelt sorterings-, lager- og monteringsarbejde og plukning af frugt og grønsager (se Danmarks Statistik, 2011). Jakobsen, Larsen og Jensen (2015) fandt i overensstemmelse hermed, at især virksomheder, der har job, som man kan lære at udføre i løbet af kort tid, ansætter personnet fra udsatte grupper.

I overensstemmelse med resultaterne vedrørende medarbejdernes sammensætning på uddannelsesniveau og stillingskategori er den gennemsnitlige timeløn også lavere i virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, end i alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner (se Tabel 6.21).

Tabel 6.19 Medarbejdernes uddannelsesniveau for virksomheder, der har ansat en borger fra projektet og alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner: grundskole og erhvervsfaglig uddannelse som højeste fuldførte uddannelse. Procentfordeling og gennemsnitlig procentandel.

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
Andel med grundskole		
0-25	32	60
26-50	39	20
51-75	21	12
76-100	8	8
I alt, procent	100	100
Gennemsnitlig andel	38	24
Andel med en erhvervsfaglig uddannelse		
0-25	36	35
26-50	42	22
51-75	17	22
76-100	6	21
I alt, procent	100	100
Gennemsnitlig andel	34	42
I alt, antal virksomheder	371	3.855

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og de to kommuner.

Tabel 6.20 Medarbejdernes stillingskategorier for virksomheder, der har ansat en borger fra projektet og alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner: Ledelsesarbejde eller arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste/mellemste niveau, arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau og andet manuelt arbejde. Procentfordeling og gennemsnitlig procentandel.

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
Andel med ledelsesarbejde eller arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste/mellemste niveau ¹		
0-25 %	83	70
26-50 %	9	10
51-75 %	4	8
76-100 %	3	11
I alt, procent	100	100

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
Gennemsnitlig andel	13	21
Andel med arbejde der forudsætter færdigheder på grundniveau ¹		
0-25 %	41	51
26-50 %	23	16
51-75 %	14	14
76-100 %	22	19
I alt, procent	100	100
Gennemsnitlig andel	41	33
Andet manuelt arbejde ¹		
0-25 %	78	84
26-50 %	10	8
51-75 %	6	4
76-100 %	6	4
I alt, procent	100	100
Gennemsnitlig andel	17	11
I alt, antal virksomheder	371	3.855

Note: ¹ Kolonne A viser fordelingen på virksomhedstyper for alle personer, som er kommet i beskæftigelse. De vil sige, at en virksomhed indgår mere end en gang, hvis den har ansat flere borgere fra projektet. I kolonne B indgår virksomhederne derimod kun en gang.

² Kolonne C viser fordelingen på virksomhedstype i de to kommuner for 2018.

³ Se Danmarks Statistik (2011) for en beskrivelse af stillingskategorierne.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og de to kommuner.

Tabel 6.21 Gennemsnitlig timeløn (kr.) for virksomheder, der har ansat en borger fra projektet og alle virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner. Procentfordeling.

	Virksomheder, der har ansat borgere	Alle virksomheder Guldborgsund og Lolland
Gennemsnitlig timeløn ¹	172	185
I alt, antal virksomheder	371	3.855

Note: ¹ For at fjerne outliers er den mindste (1 %) og største (99 %) percentil frasorteret inden beregning af gennemsnittene.

Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik og de to kommuner.

Der er, som det fremgår af ovenstående, en sammenhæng mellem virksomhedskarakteristika, og om virksomheden har ansat en borger fra projektet. Det er især større virksomheder og virksomheder inden for brancherne 'Rejsebu-reauer, rengøring og anden operationel service', 'Hoteller og restauranter og 'Sundheds- og socialvæsen', som har ansat en borger fra projektet.

Virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, har endvidere en højere andel medarbejdere med grundskolen som højeste fuldførte uddannelse og en lavere gennemsnitlig timeløn blandt medarbejderne end de øvrige virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner. Sammensætningen på stillingskategorier underbygger dette, idet virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, har en forholdsvis høj andel job med 'Andet manuelt arbejde', som er job, der typisk omfatter udførelse af enkle og rutinemæssige fysiske eller manuelle opgaver.

6.6 Opsamling

I alt er 1.439 personer registrerede som deltagere i projektet i perioden fra august 2018 frem til og med december 2021, og heraf er 454 registrerede med lønnede timer på et tidspunkt i deres forløb. Det svarer til, at i alt 32 % af borgerne i projektet på et tidspunkt i deres forløb har haft lønnede timer på en virksomhed. Heraf har 14 % på et tidspunkt haft lønnede timer i et omfang, så de var helt selvforsørgende, det vil sige uden en supplerende ydelse, mens 9 % har haft løntimer, samtidig med at de har modtaget en supplerende ydelse. 9 % af borgerne har haft lønnede timer i fleksjob. Ud over de 454 med lønnede timer, er der 31 borgere, som har været i uddannelse som voksenlærling eller med SU, men som ikke har haft lønnede timer undervejs i forløbet. Dermed er det i alt 485 borgere, der har haft lønnede timer eller har været under uddannelse.

Antallet af personer med lønnede timer ligger lidt under projektets måltal på 550 personer i lønede timer i løbet af den samlede projektperiode. Her skal det tages i betragtning, at beskæftigelsesindsatsen og en stor del af det lokale arbejdsmarked var lukket ned under covid-19-pandemien, og at det er forventeligt, at det samlede antal som følge heraf er lidt lavere end det opstillede måltal.

Det er dog ikke alle borgerne, der fastholder den lønnede beskæftigelse. Ved slutningen af måleperioden, i december 2021, er der 294 personer, svarende til 20 %, der har lønnede timer. 8 % ud af alle borgerne, der har deltaget i projektet, har i december 2021 løntimer uden en supplerende ydelse, 4 % har løntimer med en supplerende ydelse, 8 % har løntimer i fleksjob. Desuden er der 30 borgere (2 %), der er i uddannelse som voksenlærling eller med SU. Det er et

forventeligt resultat i målgruppen af aktivitetsparate borgere, at der vil være bevægelser ind og ud af arbejdsmarkedet, hvilket samtidig peger på vigtigheden af generelt at arbejde med fastholdelse af borgerne på arbejdsmarkedet.

De virksomheder, hvor borgerne i projektet bliver ansat, adskiller sig på nogle punkter fra de øvrige virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner. Det er især større virksomheder og virksomheder inden for brancherne 'Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service', 'Hoteller og restauranter' og 'Sundheds- og socialvæsen', som har ansat en borger fra projektet. Virksomheder, der har ansat borgere fra projektet, har endvidere et lavere uddannelsesniveau og en lavere gennemsnitlig timeløn blandt medarbejderne, og en større andel job, som består af enkle og rutinemæssige fysiske eller manuelle opgaver, end de øvrige virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

7 Konklusion

Rekruttering fra kanten har været et ambitiøst 3-årigt lokalt forankret projekt på Lolland-Falster. Cabi og LG Insight har i samarbejde med de to jobcentre Lolland og Guldborgsund, Business Lolland-Falster, 3F Lolland og Erhvervs-park Lolland udviklet, implementeret og forankret en beskæftigelsesindsats for aktivitetsparate borgere i de to kommuner. Cabi og LG Insight har i projektet bistået med projektledelse, viden og processtøtte.

Det særlige ved projekt Rekruttering fra kanten har været et virksomhedsfokus. Visionen har været at få inddraget de lokale virksomheder mere direkte i de to jobcentres beskæftigelsesindsats på baggrund af analyser om en kommende arbejdskraftmangel i lokalområdet på grund af bl.a. byggeriet af Femern-forbindelsen.

Projektet havde på forhånd opstillet måltal for resultaterne for de deltagende borgere i projektet om, at 550 borgere ville opnå lønnede timer i projektperioden. I alt er 1.439 personer registrerede som deltagere i projektet i perioden fra august 2018 frem til og med december 2021, og heraf er 459 registrerede med lønnede timer på et tidspunkt i perioden, fra de er startet i projektet og indtil den 31. december 2021. Dette må siges at være ganske tilfredsstillende, selvom det er lidt under projektets mål, når det tages med i betragtning, at Danmark og beskæftigelsesindsatsen var nedlukket i længere perioder på grund af covid-19-pandemien.

De to jobcentre har under projektet udviklet deres beskæftigelsesindsats for deres mest udsatte ledige. Med jobcentermedarbejdernes egne ord har de fået en tro på, at denne gruppe af borgere har ressourcer, der kan bruges på arbejdsmarkedet. De har fået organiseret indsatsen på en måde, så der er et tæt samarbejde mellem sagsbehandlere og særligt tilknyttede virksomhedskonsulenter, der har betydet, at virksomhedskonsulenterne har fået et langt større kendskab til gruppen af aktivitetsparate og dermed også er blevet bedre til at matche den enkelte borger med en virksomhed.

Alt i alt er jobcentermedarbejdernes erfaringer med projektet positive. Det har været et langt projekt, der har været præget af ledelsesopbakning med mulighed for at eksperimentere forstået som en åbenhed i forhold til at afprøve tiltag over for gruppen af aktivitetsparate. Der er blevet udviklet nye redskaber, hvor nogle har virket og andre ikke.

Noget, der er lykkedes i et samarbejde mellem jobcentre og virksomheder, er udviklingen af to kurser for aktivitetsparate på SOSU-skolen i Nykøbing Falster – Klar til service og Klar til turisme. Kurserne er udviklet i et samarbejde

med lokale virksomheder, der også bidrager med praktikplads til de borgere, der gennemfører kurset. Et kursus i sidemandsoplæring er på samme måde etableret i et samarbejde mellem CELF, jobcentre og virksomheder.

De konkrete indsatser over for borgerne har ud over nyudviklede tiltag også været præget af mere kendte tiltag, hvoraf det vigtigste har været brugen af virksomhedspraktik. Virksomhedspraktik er ifølge jobcentermedarbejderne og de interviewede virksomheder en helt nødvendig del af beskæftigelsesindsatsen, når der er tale om borgere meget langt fra arbejdsmarkedet. Virksomhedspraktikken er et nødvendigt middel, når det bruges klogt og med et klart formål. Virksomhedspraktik bliver ifølge de interviewede jobcentermedarbejdere i dag ikke set som mål i sig selv, men udelukkende som et middel.

Virksomhedspraktikkerne har ifølge virksomhedskonsulenterne forskellige formål, og til de forskellige formål bruger de forskellige virksomheder. Nogle virksomheder bliver primært brugt til at lære en borger at gå på arbejde, andre kan måske på sigt give løntimer, og så er der en kategori af virksomheder, der anvender borgerne fra kanten som rekrutteringsstrategi. Afhængig af formålet med praktikken vælges der virksomheder, der matcher formålet.

Denne oplevelse bakker de interviewede virksomheder op om, og de fremhæver også, at den betalte praktik er et helt nødvendigt redskab uanset formålet med praktikken. De virksomheder, der rekrutterer fra kanten, ser det ofte som nødvendigt med flere praktikperioder, så virksomheden kan se personen an og oplære vedkommende til at varetage det tiltænkte job.

Virksomhedspraktik ses således som et godt og nødvendigt redskab fra både jobcentrene og fra virksomhedernes side. Løntimer og selvforsørgelse er målet, men mange af de udsatte borgere er så langt væk fra arbejdsmarkedet, at praktikken som trædesten er nødvendig.

Borgerne selv er enige i, at en praktik på en rigtig arbejdsplads kan være med til at udvikle dem, men at det kræver, at der er et tydeligt formål med praktikken. Meningsløse praktikker uden tydeligt mål opleves som demotiverende.

De lokale virksomheder deltager således aktivt i de to jobcentres beskæftigelsesindsatser, men projekt Rekruttering fra kanten var nytænkende i forhold til denne inddragelse – man ville vende beskæftigelsesindsatsen på hovedet, så man tog udgangspunkt i virksomhedernes rekrutteringsbehov nu og på længere sigt. Til det formål blev der udarbejdet analyser af det lokale arbejdsmarked, der skulle klæde både virksomheder, virksomhedskonsulenter og BLF-konsulenter på til at opfylde virksomhedernes fremtidige arbejdskraftsbehov. Der blev endvidere udviklet redskaber, der skulle inspirere virksomheder og konsulenter til at se på arbejdskraftmanglen på en ny måde: Hvordan kan en

udsat ledig aflaste kernearbejdskraften, således at kernearbejdskraften får frigivet tid til at varetage kerneopgaven?

Netværksmøder med de lokale virksomheder, hvor denne viden blev formidlet, og hvor virksomhederne skulle møde hinanden, skulle animere virksomhederne til at se rekruttering fra kanten som en forretningsmodel.

Denne del af projektet er i mindre grad lykkedes, hvilket der kan være mange grunde til. De lokale virksomheder har været præget af nedlukningerne. Da Danmark blev åbnet igen, var arbejdsmarkedet præget af en stor arbejdskraftefterspørgsel, samtidig med at Femern-forbindelse kom i gang igen. Virksomhederne har ifølge dem selv for travlt til at deltage i informations- og netværksmøder.

Evalueringen viser, at det har været en udfordring at nå virksomhederne og få dem til at prioritere fx netværksmøderne. De virksomheder, der har været aktive i netværksmøderne, har typisk været virksomheder, der i forvejen har et tæt samarbejde med jobcentrene og BLF. Spørgeskemaundersøgelsen viser da også, at det er få virksomheder, der har været aktive i projektet, og at en del slet ikke kender til projektet.

Idéerne bag projektet var ambitiøse i forhold til at få inddraget virksomhederne, men evalueringen viser, at det er vanskeligt at få virksomhederne til at prioritere en aktiv deltagelse. Der skal formentlig i højere grad være en brændende platform til at motivere virksomhederne, og da den brændende platform så opstod, var virksomhederne ikke forberedte på, hvordan de kunne bruge rekruttering fra kanten som en måde at mindske arbejdskraftmanglen på. De interviewede virksomhedsledere ser primært inklusion af udsatte ledige som en del af deres personlige sociale ansvar og i mindre grad som en rekrutteringsstrategi. Tankerne i projektet var vigtige, men kommunikation og timing er formentlig altafgørende for, at det kan lykkes. Virksomhedernes rolle i beskæftigelsesindsatsen er generelt underbelyst, og derfor kan projektets erfaringer være vigtig inspiration for andre jobcentre, virksomhedsnetværk og erhvervsorganisationer.

Konklusionen er således, at de to jobcentre har fået udviklet deres beskæftigelsesindsats for de udsatte ledige, Business Lolland-Falster har fået øjnene op for denne gruppe ledige, og de lokale virksomheder står til rådighed for praktikker, løntimer og ansættelser, som de også gjorde før projektet. I dag er både jobcentre og virksomheder dog mere skarpe på formålet med praktikkerne.

Forankringen er sikret i begge jobcentre via businesscases, som bl.a. betyder, at jobcenteret bevarer det tætte samarbejde mellem sagsbehandlere og be-

stemte virksomhedskonsulenter. Samarbejdet mellem de to jobcentre, Business Lolland-Falster og 3F er ligeledes forankret via en samarbejdskontrakt og en styregruppe.

En enkelt udfordring i forhold til jobcentrenes indsatser skal nævnes. Jobcentrene har næsten nået deres måltal vedr. lønnede timer, men det er dog ikke alle borgerne, der fastholder den lønnede beskæftigelse, og ved slutningen af måleperioden, i december 2021, er der i alt 21 % af borgerne, svarende til 308 personer, der har lønnede timer. Selvom det er helt forventeligt, at borgere i udsathed bevæger sig ind og ud af beskæftigelse, ser fastholdelse af borgerne i en beskæftigelse således ud til at være et opmærksomhedspunkt sammen med den fortsatte inddragelse af virksomhederne i den aktive beskæftigelsesindsats.



DEL 2

Dokumentation

8 Data og metode

I det følgende vil data og metode for den samlede evaluering blive præsenteret.

Kapitlet vil indeholde en præsentation af:

- Kvalitative interviews
- Spørgeskemaundersøgelse til virksomheder
- Kommunernes opgørelse over deltagende borgere og registeranalyser
- Registeranalyser med udgangspunkt i virksomheder med borgere ansat.

8.1 Kvalitative interviews

I forbindelse med evalueringen er der foretaget en række interviews med centrale parter i projektet.

Formålet med de kvalitative interviews har været at følge projektet fra start til slut. I forbindelse med midtvejsevalueringen var formålet med interviewene at beskrive projektets organisering, implementering og virkemidler. Derudover blev der spurgt om de oplevede udfordringer og øvrige erfaringer med at få etableret et så relativt stort projekt med mange parter. Midtvejsevalueringen blev afsluttet med nogle opmærksomhedspunkter, som deltagerne i projektet kunne tage med sig til sidste halvdel af projektet.

Formålet med interviewene i forbindelse med den afsluttende evaluering har været at få de forskellige parters vurdering af projektets resultater. Projektets varige aftryk og forankring indgår ligeledes i interviewene.

8.1.1 Interviewpersoner

I forbindelse med den kvalitative del af midtvejsevalueringen blev der foretaget 32 interviews, mens der er blevet foretaget 31 interviews med denne afsluttende evaluering.

I Tabel 8.1 er interviewpersonerne for den samlede evaluering angivet:

Tabel 8.1 Øvrige interviewpersoner fordelt på organisation og tidspunkt for interview

Interviewpersoner	2018	2019	2020	2021/ 2022	I alt
Ledere, jobcentre		6		4	10
Medarbejdere, jobcentre		12		9	21
Cabi	1	1	2	2	6
Business Lolland-Falster	1		3	1	5
LG Insight			1	1	2
3F			1		1
Virksomhedsledere			4	8 ¹	12
Borgere				6	6
I alt	2	19	11	31	63

Note: 1) To virksomheder er blevet besøgt to gange for at få indblik i udviklingen. På to virksomheder er der både blevet interviewet leder og mellemleder. I alt har 8 forskellige virksomheder deltaget i evalueringen.

Interviewene i forbindelse med midtvejsevalueringen blev gennemført i 2018 og 2019 og blev hovedsagligt gennemført ved besøg på Lolland-Falster, men på grund af coronanedlukningen blev interviewene i 2020 foretaget digitalt eller telefonisk.

I forbindelse med denne afsluttende evaluering er der ligeledes tale om både fysiske og digitale/telefoniske interviews. Vinteren 2021/22 var stadig præget af corona, samtidig med at det digitale møde for mange var blevet en accepteret måde at mødes på, særligt når der som her primært var tale om ansigt til ansigt møder.

Interviewene med medarbejdere og ledere på de to jobcentre og med projektets parter blev gennemført digitalt. Til gengæld blev hovedparten af virksomhederne besøgt fysisk. Virksomhederne blev udvalgt med hjælp fra virksomhedskonsulenter i de to jobcentre. På den måde blev det sikret, at der deltog virksomheder fra begge kommuner, og at virksomhederne havde et samarbejde med jobcentret om virksomhedspraktik, løntimer og afklaring.

8.1.2 Interviewguides

Formålet med de afsluttende kvalitative interviews har været flere. I forbindelse med interviewene med ledere og medarbejdere i de to jobcentre samt med konsulenter i Business Lolland-Falster har formålet været at få et indblik i

deres afsluttende vurdering af projektet, projektets resultater samt projektets forankring og dermed projektets videreførelse. I interviewene med projektledelsen har der været fokus på deres vurdering af styrkerne og svagheder ved projektet samt den afsluttende vurdering af projektet.

Virksomhedslederne er interviewet om deres syn på inklusion som rekrutteringsstrategi og som en del af en forretningsmodel, om fordele og ulemper ved at rekruttere fra kanten, om samarbejdet med jobcentrene og om deres motivation for at tage udsatte borgere i praktik og eventuelt give dem løntimer eller en ansættelse. Virksomhedslederne er også blevet spurgt om projektet Rekruttering fra kanten, men det var få af virksomhederne, der kendte til projektet.

Borgerne er blevet spurgt om deres forløb med jobcenteret, deres oplevelse af den virksomhedsrettede indsats samt deres drømme for fremtiden.

Der er således udarbejdet differentierede interviewguides til alle afhængig af rolle i projektet.

8.1.3 Metode

Alle interviews er blevet optaget, og efterfølgende er de blevet refereret. I forbindelse med virksomhedsledernes og borgernes interview er der endvidere udvalgt meningsbærende citater, hvilket fremgår af kapitlerne 4 og 5, hvor der indgår citater i formidlingen.

I forbindelse med interviewene med ledere og medarbejdere på de to jobcentre, Business Lolland-Falster samt parterne er der valgt en refererende formidling uden brug af citater, hvilket fremgår af kapitel 3. Denne form er valgt, fordi det i disse interview ellers kan være vanskeligt at sikre interviewpersonernes anonymitet.

Der er tale om en deskriptiv afrapportering af de kvalitative interviews. Projektet hviler dog på en bund af erfaringer med virksomhedsrettede indsatser rettet mod de aktivitetsparate, og i det omfang, der kan trækkes paralleller fra nogle af de mange evalueringer af disse indsatser, bliver det gjort. Interviewene med virksomhedsledere og borgere bliver også afrapporteret i en deskriptiv form og vil trække på enkelte undersøgelser, der kan perspektivere ledernes og borgernes erfaringer med rekruttering fra kanten.

8.2 Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse i efteråret 2019 og i efteråret 2021 blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner, som har deltaget i projektet. Formålet med spørgeskemaundersøgelserne er at få et indblik i de deltagende virksomheders erfaringer med projektet og deres holdning til og erfaringer med at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet på virksomheden.

Udvælgelsen af virksomheder til spørgeskemaundersøgelserne tager udgangspunkt i lister over deltagende virksomheder, som VIVE har fået fra jobcentrene. Business Lolland-Falster har suppleret med lister over virksomheder, der har deltaget i netværksaktiviteter eller er ambassadørvirksomhed. Ud over oplysninger om, hvilke virksomheder der deltager i projektet, har VIVE fået kontaktoplysninger på virksomhederne fra de to jobcentre og Business Lolland-Falster.

Spørgeskemaet er rettet mod ledere på virksomhederne. Der er spørgsmål, som er med i både 2019- og 2021-skemaet, men også spørgsmål, som kun er med i 2019 eller 2021. Temaerne i spørgeskemaundersøgelsen for 2021 er:

- Virksomhedernes kendskab til projektet 'Rekruttering fra kanten'
- Virksomhedernes rekrutteringsudfordringer
- Virksomhedernes viden om, hvordan virksomheden kan inkludere personer fra kanten i deres virksomhed
- Virksomhedernes rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet, herunder hvad der karakteriserer ansættelsen, og hvilke karakteristika ved personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som er vigtige for virksomhederne
- Virksomhedernes motiver for at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet
- Virksomhedernes vurdering af, hvordan det påvirker virksomheden – herunder de øvrige medarbejdere – at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

I 2019 blev der endvidere spurgt ind til samarbejdet med jobcentrene. Spørgeskemaet i 2019 indeholdt omkring 40 spørgsmål, mens spørgeskemaet i 2021 indeholdt omkring 25 spørgsmål.

Til dataene baseret på spørgeskemaet er der tilknyttet oplysninger om branche og antal ansatte for arbejdsstedet (dvs. p-nummeret) fra CVR-registeret.

8.2.1 Dataindsamlingen

Spørgeskemaundersøgelserne blev gennemført i oktober-november 2019 og i oktober-november 2021. Virksomhederne fik en e-mail med et link til spørgeskemaet, som var sat op i Survey Xact. Der blev udsendt to rykkere via e-mail til virksomheder, der ikke i første omgang besvarede skemaet. De virksomheder, der ikke havde besvaret skemaet, efter modtagelsen af den 2. rykker, blev ringet op af en studentermedhjælper fra VIVE, som spurgte dem, om de ville besvare skemaet.

Der er nogle af virksomhederne, hvor de oplyste e-mail adresser var inaktive, og som det heller ikke lykkedes at komme telefonisk i kontakt med. I 2019-spørgeskemaundersøgelsen endte vi op med at kontakte 311 virksomheder, hvoraf 148 besvarede skemaet. I 2021-spørgeskemaundersøgelsen endte vi op med at kontakte 481 virksomheder, hvoraf 155 besvarede skemaet. Det giver en svarprocent på 48 % i 2019 og 32 % i 2021. 50 virksomheder har besvaret skemaet både i 2019 og 2021.

Svarprocenterne varierer dog med virksomhedskarakteristika. I 2019 var svarprocenten fx omkring 35 % for virksomheder inden for brancherne 'Bygge og anlæg mv.' og 'Detailhandel og reparationsvirksomhed undtagen med biler', mens svarprocenten var omkring 65 % for arbejdssteder inden for branchen 'Sociale institutioner'. Svarprocenten var endvidere lidt højere for ambassadørvirksomheder end for de øvrige virksomheder (51 % mod 47 %) (Holt et al., 2020).

Tabel 8.1 og Tabel 8.2 viser, hvordan svarprocenten varierer med virksomhedernes branche og antal ansatte i 2021. Svarprocenten er højest for virksomheder inden for 'Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri' og 'Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger'. Inden for disse to brancher er svarprocenten omkring 45 %. Den laveste svarprocent er for virksomheder inden for 'Overnatningsfaciliteter og restaurant', hvor svarprocenten er 18 %. Bemærk, at svarprocenten også er forholdsvis lav (29 %) for den største branchegruppe 'Engros- og detailhandel og reparation' (Tabel 8.1).¹²

Svarprocenten varierer også med antal ansatte. Svarprocenten er omkring 50 % for virksomhederne med mindst 50 ansatte og omkring 30 % for virksomheder med under 50 ansatte. Det er således de største virksomheder, som har været mest tilbøjelige til at svare på spørgeskemaet (Tabel 8.2).

Der er ikke betydelig forskel i svarprocenten mellem virksomheder i Lolland Kommune og virksomheder i Guldborgsund Kommune (ikke vist).

¹² Bemærk, at der er anvendt en lidt forskellig branche inddeling for 2019 og 2021.

Tabel 8.1 Svarprocent særskilt for branche.¹⁾ 2021.

	Svarprocent	Antal virksomheder
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	46	26
El, vand og byggeanlæg mv.	21	42
Fremstillingsvirksomhed	32	28
Engros- og detailhandel og reparation	28	140
Overnatningsfaciliteter og restaurant	18	33
Offentlig forvaltning, forsvar og undervisning	42	38
Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	44	50
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	38	26
Andre serviceydelser	39	41
Andre brancher	30	54
I alt	32	478

Note: 1) Der mangler brancheoplysninger for 3 af de 481 virksomheder. Der er statistisk signifikant forskel på branchefordelingen på et 10-procentsniveau for virksomheder, der har besvaret skemaet, og virksomheder, der ikke har besvaret skemaet.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

Tabel 8.2 Svarprocent særskilt for virksomhedsstørrelse målt ved antal ansatte.¹⁾ 2021.

Antal ansatte	Svarprocent	Antal virksomheder
0-4 ansatte	27	180
5-9 ansatte	30	64
10-19 ansatte	32	73
20-49 ansatte	28	88
50-99 ansatte	50	44
100-199 ansatte	47	19
I alt	31	468

Note: 1) Der mangler brancheoplysninger for 13 af de 481 virksomheder. Der er statistisk signifikant forskel på fordelingen på virksomhedsstørrelse på et 5-procentsniveau for virksomheder, der har besvaret skemaet, og virksomheder, der ikke har besvaret.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

8.2.2 Baggrundskarakteristika hos virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet i 2021

I dette afsnit beskriver vi kort, hvad der karakteriserer de virksomheder, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen i 2021.

Vi starter med at vise fordelingerne på sektor og branche. Omkring to tredjedele af virksomhederne er private (65 %), mens 20 % af virksomhederne er kommunale (Tabel 8.3). En fjerdedel (25 %) af virksomhederne er inden for branchen 'Engros- og detailhandel og reparation'. Den næststørste branche for de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet, er 'Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger'. 14 % af virksomhederne er inden for denne branche (Tabel 8.4).

Tabel 8.3 Virksomhedernes fordeling på sektor. 2021. Procent.

Sektor	Procent
Privat	65
Stat og Region	9
Kommune	19
Organisation	6
Uoplyst	2
I alt, procent	100
I alt, antal virksomheder	155

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

Tabel 8.4 Virksomhedernes fordeling på branche. 2021. Procent.

Branche	Procent
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	8
El, vand og byggeanlæg mv.	6
Fremstillingsvirksomhed	6
Engros- og detailhandel og reparation	25
Overnatningsfaciliteter og restaurant	4
Offentlig forvaltning, forsvar og undervisning	10

Branche	Procent
Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	14
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	6
Andre serviceydelser	10
Andre brancher	10
I alt, procent	100
I alt, antal virksomheder	155

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

Der er mange små virksomheder blandt de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet. Omkring en tredjedel af virksomhederne (32 %) har under 5 ansatte, mens 20 % har mindst 50 ansatte (Tabel 8.5).

Tabel 8.5 Virksomhedernes fordeling på virksomhedsstørrelse målt ved antal ansatte. 2021. Procent.

Antal ansatte	Procent
0-4 ansatte	32
5-9 ansatte	12
10-19 ansatte	15
20-49 ansatte	16
50-99 ansatte	14
100-199 ansatte	6
Uoplyst	5
I alt, procent	100
I alt, antal virksomheder	155

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt til andelen af medarbejdere, der har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse. Uddannelsessammensætningen på en virksomhed hænger i et vist omfang sammen med kvalifikationsindholdet i arbejdsopgaverne. Uddannelsessammensætningen giver dog kun indikationer på kvalifikationsindholdet i arbejdsopgaverne. Der er job besat med personer med grundskoleuddannelse, der kræver meget oplæring eller

efteruddannelse, og som det derfor kan være svært for personer med få kvalifikationer og lidt erhvervs erfaring at varetage. Tabel 8.6 viser, at i omkring en fjerdedel af virksomhederne (24 %) har over halvdelen af de ansatte ikke uddannelse ud over grundskolen. Det mest typiske er, at 0-25 % af de ansatte ikke har uddannelse ud over grundskolen (65 % af virksomhederne).

Tabel 8.6 Virksomhedernes fordeling på andel medarbejdere, der ikke har uddannelse ud over grundskolen. 2021. Procent.

Procent	Andel medarbejdere, der ikke har uddannelse ud over grundskolen
0-25	65
26-50	11
51-75	14
76-100	10
I alt, procent	100
I alt, antal virksomheder	155

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

Andelen af virksomheder, der oplyser, at de har arbejdsfunktioner eller opgaver, som en ufaglært eller borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid, er vist i Tabel 8.7. De fleste virksomheder har denne type job. Det er dog lidt under halvdelen af virksomhederne (41 %), der har mange job, som en ufaglært eller borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid.

Tabel 8.7 Virksomhedernes fordeling på, om der på virksomheden er arbejdsfunktioner/opgaver, som en ufaglært/borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid. 2021. Procent.

	Har virksomheden denne type job?
Ja, mange	41
Ja, nogle få	48
Nej	10
Ved ikke	1
I alt, procent	100
I alt, antal virksomheder	155

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i Guldborgsund og Lolland Kommuner.

Fordelingerne på baggrundskarakteristika vist i dette afsnit for 2021 er meget lig fordelingerne for de tilsvarende fordelinger for 2019, se Holt et al., 2020. Der er dog en lidt højere andel små virksomheder i 2021 end i 2019,¹³ samt en lidt højere andel virksomheder, hvor andelen af medarbejdere, der har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse, er over 50 % i 2021 end i 2019.

8.2.3 Metode

I analyserne baseret på spørgeskemaundersøgelserne er hovedfokusset på resultaterne fra 2021. Der vil dog blive sammenlignet med resultaterne fra 2019 i nogle af analyserne. Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen gennemført i 2019 er afrapporteret i Holt et al., 2020.

Der er tale om en deskriptiv afrapportering af spørgeskemadataene, hvor resultaterne vises ved hjælp af beskrivende figurer og tabeller (fx envejs- og tovejs-tabeller). Sammenlignes fordelinger for to grupper på 2021-data, vises resultaterne fra en Chi² test i tabel- eller figurnoten, så det er muligt at vurdere, om forskellene i de to gruppers fordelinger er statistisk signifikante.

8.3 Datagrundlaget for den borgerrettede analyse

Datagrundlaget for den borgerrettede analyse i kapitel 6 er baseret på data fra de to kommuner om, hvilke borgere der har deltaget i projektet, og om, hvilke typer af indsatser (fx virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering, mentorindsats mv.), borgerne har modtaget. Oplysninger om borgernes beskæftigelsessituation, herunder om borgeren har haft lønnede timer, er indhentet fra DREAM-registeret gennem Danmarks Statistik, ligesom der også er anvendt øvrige registerdata vedrørende borgernes demografiske profil og borgerens helbreds-mæssige forhold. Analyserne er gennemført gennem Danmarks Statistiks forskerordning.

I analysen indgår de borgere, der har deltaget i projektet fra og med starten i august 2018 og frem til og med december 2021. Oplysningerne om borgerens beskæftigelsessituation fra DREAM-registeret vedrører den samme periode. Desuden inddrager vi i analyserne også data om de øvrige aktivitetsparate borgere i de to kommuner, som ikke har været indskrevet i Rekruttering fra kanten, for dermed at kunne sammenligne profilen for borgere, der har været

¹³ Det er i denne forbindelse relevant at være opmærksom på, at antal ansatte er opgjort på forskellig måde i de to dataindsamlinger. I 2019 fik respondenterne et spørgsmål om sektor, som vi anvendte, mens vi for 2021 har trukket antal ansatte fra CVR-registeret.

indskrevet i projektet, med de aktivitetsparate borgere, der ikke har været med i projektet.

I analyserne ser vi også på, hvad der karakteriserer de virksomheder, hvor borgere, der har deltaget i projektet, bliver ansat. Her tager vi udgangspunkt i de borgere, som har haft beskæftigelse som lønmodtager, i perioden efter at de er startet i projektet og indtil den 31. december 2021. Nogle af borgerne har været i beskæftigelse på flere virksomheder i perioden. Det er de virksomheder, hvor borgerne har haft deres første lønnede time i perioden, som vi ser på her. I analyserne anvender vi betegnelsen virksomhed om et arbejdssted.

DREAM-databasen anvendes, som beskrevet ovenfor, til at afgøre, om en borger har haft lønnede timer i perioden. Til at koble personer med arbejdssteder anvender vi BFL-data, som indeholder oplysninger om lønmodtagerbeskæftigelse på månedsbasis (BFL står for Beskæftigelse For Lønmodtagere). Det er kun ca. 90 % af borgerne med løntimer, som vi har fundet i BFL-dataene, og derfor indgår der kun arbejdssteder for ca. 90 % af borgerne i analyserne af virksomhedskarakteristika.

BFL-dataene indeholder bl.a. et entydigt arbejdsstedsnummer¹⁴, kommunekoden, et personnummer samt oplysninger om sektor, branche, stillingskategori, antal arbejdstimer og lønsum for hver månedlig beskæftigelse. Hertil har vi for hver person koblet oplysninger om den pågældendes højeste fuldførte uddannelse, som vi har oplysninger om fra Uddannelsesregisteret. På baggrund af BFL-data kan vi tælle, hvor mange ansatte der er på hvert arbejdssted inden for et år, og hvordan disse ansatte er sammensat på uddannelsesniveau og stillingskategori.

Vi karakteriserer de virksomheder, hvor borgerne i projektet har deres første ansættelse, ved følgende: sektor, antal ansatte, branche, medarbejdernes uddannelsesniveau, medarbejdernes stillingskategori og den gennemsnitlige timeløn for medarbejderne.

¹⁴ Arbejdsstedsnummeret er entydigt inden for et år, men ikke over tid.

Litteratur

- Aarhus University & Væksthusets Forskningscenter (2017). *Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer: Hovedpointer*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Aarhus University & Væksthusets Forskningscenter (2018). *Virksomme elementer på vejen til job*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Benjaminsen, L., Birkelund, J.F., Enemark, M.H. & Andrade, S.B. (2018). *Socialt udsatte borgeres brug af velfærdssystemet: Samfundsøkonomiske aspekter*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Christensen, T.N. & Epløv, L.F. (2018). *Inklusion – resultater fra IPS projektet: Individuelt planlagt job med støtte (IPS) og træning i sociale og kognitive færdigheder til personer med en alvorlig sindslidelse*. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- COWI (2018). *Evaluering af koordinerende sagsbehandler og mentor for resourceforløb: Endelig rapport*. Kongens Lyngby: COWI.
- Danmarks Statistik (2011). *Danmarks Statistiks Fagklassifikation (DISCO-08), v1:2010*. www.dst.dk/DISCO-08.
- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work*, 17(3), 355-372.
- Deloitte (2018). *Evaluering af reform af førtidspension og fleksjob: Hovedrapport*. København: Deloitte.
- Deloitte (2020). *Evaluering af puljen til udbredelse af virksomheders sociale ansvar*. København: Deloitte.
- Holm-Pedersen, C., Schmidt, A., Povlsen, R.E., Jonsen, E.H. & Jakobsen, M.L. (2021). *Én plan for en sammenhængende indsats sammen med borgeren: Slutevaluering af et frikommuneforsøg (2016-2020)*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Holt, H., Benjaminsen, L., Jacobsen, V. & Jeppesen, T. (2020). *Rekruttering fra kanten: En midtvejsevaluering*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

- Holt, H. & Pejtersen, J.H. (2019). *Det gode ressourceforløb: Et RCT-forsøg med kvalitativ følgeforskning i Københavns Kommune*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jacobsen, V., Larsen, M. & Jensen, S. (2015). *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2015*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Kamp, A. (2011). Mening i arbejdet – for lidt, for meget, til forhandling? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(2), 8-28.
- Larsen, M., Jacobsen, V. & Mikkelsen, C.H. (2021). *Handicap og beskæftigelse 2020*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Madsen, M.B., Nielsen, U.S., Ehrenreich, R., Jacobsen, A.M.H. & Ørnbøl, J.K. (2016). *Fra udsat til ansat: Set fra et arbejdsgiverperspektiv*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Madsen, M.B. (2020). *Forsøg med lavere sagsstammer i jobcentret på lærkevej: Kvalitativ devaluering, slutrapport*. København: Københavns Professionshøjskole.
- Rambøll & Metrica (2018). *Opsamlingsnotat: Evaluering af JobFirst*. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Rambøll, Mploy & Skipper, L. (2020a). *Bilagsrapport 1: Kvantitative analyser af 'Flere skal med': Evaluering af 'Flere skal med'*. København: Rambøll.
- Rambøll, Mploy & Skipper, L. (2020b). *Flere skal med: Slutevaluering*. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Ravn, I. (2008). Mening i arbejdslivet – definition og konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 59-75.
- Salado-Rasmussen, J. (2020). Hvordan antages kommunale beskæftigelsesprojekter at virke? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(2), 70-85.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2022). *Kvalitativ undersøgelse af langvarige kontanthjælpsforløb*. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering.

VIVÉ