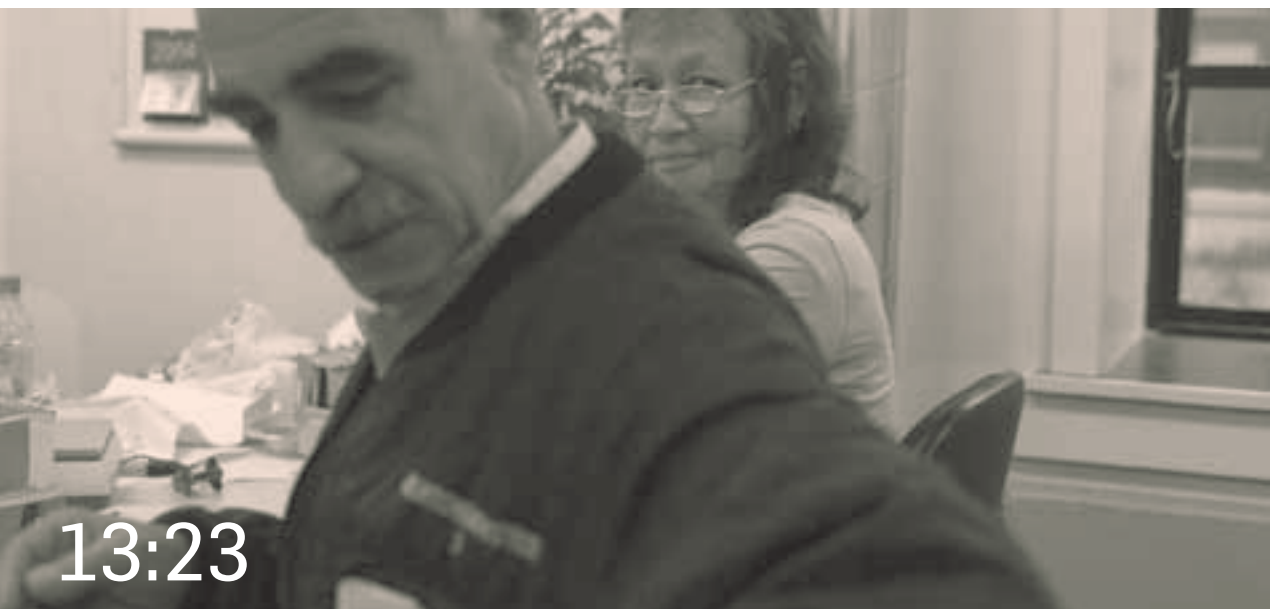


# SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER I DANMARK

NÅR UDSATTE BLIVER ANSATTE



13:23

FREDERIK THUESEN  
HENNING BJERREGAARD BACH  
KARSTEN ALBÆK

SØREN JENSEN  
NADJA LODBERG HANSEN  
KRISTINA WEIBEL



13:23

SOCIALØKONOMISKE  
VIRKSOMHEDER I DANMARK

NÅR UDSATTE BLIVER ANSATTE

FREDERIK THUESEN  
HENNING BJERREGAARD BACH  
KARSTEN ALBÆK  
SØREN JENSEN  
NADJA LODBERG HANSEN  
KRISTINA WEIBEL

KØBENHAVN 2013  
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

## SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER I DANMARK

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

### Undersøgelsens følgegruppe:

Thomas Mølsted, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Kathrine S. Pedersen, Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering

Berit Olesen, Social- og Integrationsministeriet

Sigrid Dahlerup, Erhvervsstyrelsen

Lars Hulgård, Center for Socialt Entreprenørskab, RUC

Lars Jannick Johansen, Den Sociale Kapitalfond

Vibeke Dømler Beske, Center for Socialøkonomi

Kai Ove Christiansen, Københavns Kommune

Ea Nielsen, Århus Kommune

Ulrik Petersen, KL

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7119-183-7

e-ISBN: 978-87-7119-184-4

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Michael Daugaard

Oplag: 300

Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2013 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Hertuf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

# INDHOLD

	<b>FORORD</b>	<b>7</b>
	<b>RESUMÉ</b>	<b>9</b>
<b>1</b>	<b>INDLEDNING OG SAMMENFATNING</b>	<b>13</b>
	Socialøkonomiske virksomheder og beskæftigelsen af udsatte grupper	15
	Undersøgelsens design og rapportens opbygning	17
	Sammenfatning af rapportens resultater	21
<b>2</b>	<b>SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER OG DE UDSATTE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET</b>	<b>33</b>
	Hvad er socialøkonomiske virksomheder?	33
	Socialøkonomiske virksomheder og beskæftigelse af udsatte grupper	40
	Nogle vigtige udfordringer for de socialøkonomiske virksomheder	43

	Sammenfatning	45
<b>3</b>	<b>VIRKSOMHEDERNES ANTAL OG OVERORDNEDE KARAKTERISTIKA</b>	<b>47</b>
	Tidligere undersøgelser	48
	SFI's undersøgelse i foråret 2013	48
	Beskrivelse af surveyens socialøkonomiske virksomheder	49
	Virksomhedens formål	53
	Virksomhedens konkurrencesituation	54
	Sammenfatning	58
<b>4</b>	<b>EN KARAKTERISTIK AF DE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDERS ANSATTE</b>	<b>61</b>
	Det samlede antal ansatte og de ordinært ansatte	61
	Ansatte på særlige vilkår, personer i virksomhedspraktik og forløb og frivillige tilknyttet de socialøkonomiske virksomheder	64
	Udsatte medarbejdere	71
	Konkurrencefordele	76
	Rådgivning af medarbejdere	76
	Særlige udfordringer	79
	Sammenfatning	81
<b>5</b>	<b>DE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDERS ØKONOMISKE SITUATION</b>	<b>85</b>
	Omsætning	86
	Overskud og underskud	89
	Den økonomisk situation og fremtidsudsigterne	90
	De finansielle vilkår	91
	Den økonomiske situation ifølge registre	95
	Sammenfatning	99

<b>6</b>	<b>INDKREDSNING AF VIRKSOMHEDER MED UDSATTE ANSATTE UD FRA REGISTERDATA</b>	<b>101</b>
	Udsatte og virksomhedsstørrelse	102
	Udsatte og brancher	105
	Udsatte og virksomhedsform	108
	Personer med løntilskud	111
	Lønninger og timetal for udsatte og for personer ansat med løntilskud	114
	Virksomheders anvendelse af løntilskud	119
	Virksomhedernes produktivitet og overskud	124
	Udsatte i særlige forløb og ansættelser	131
	Sammenfatning	138
<b>7</b>	<b>VIRKSOMHEDERNES EGNE ORD OM DERES UDFORDRINGER</b>	<b>143</b>
	Udfordringer i forhold til opstart	144
	Udfordringer i forhold til finansiering	147
	Virksomhedsmodeller med to ben	149
	Foreninger og frivillige – ressourcer, der kræver ressourcer	152
	Fra udsat til ansat – via gradvis inklusion	155
	De ordinært ansatte – udfordringer og oplevelser	159
	Organisation og støttepersoner	160
	Ledelse – med empati og retfærdighedssans	162
	Samarbejdet med det offentlige og lovgivning	163
	Fremtidsperspektiver	171
	Sammenfatning	175
<b>8</b>	<b>METODE</b>	<b>177</b>
	Identificering af socialøkonomiske virksomheder	177
	Surveyen	181
	Bortfaldsbeskrivelse	181
	Registerdata og oparbejdning af data.	183
	Kvalitative interviews	185

<b>BILAG</b>	<b>189</b>
Bilag 1 Deltagende personer og virksomheder i den kvalitative undersøgelse	189
Bilag 2 Bilagstabeller til kapitel 4	191
Bilag 3 Bilagstabeller til kapitel 5	193
Bilag 4 Lovgivning og regler vedrørende ansættelse på særlige vilkår og matchgrupper	195
<b>LITTERATUR</b>	<b>207</b>
Citerede hjemmesider	209
<b>SFI-RAPPORTER SIDEN 2012</b>	<b>211</b>



# FORORD

I Danmark og internationalt er der gennem en årrække kommet stadig større beskæftigelsespolitisk interesse for socialøkonomiske virksomheder og deres evne til at bidrage til et mere inkluderende arbejdsmarked. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd undersøger i denne rapport de socialøkonomiske virksomheder i Danmark, der arbejder med at bringe udsatte grupper i beskæftigelse.

Socialøkonomiske virksomheder er virksomheder, der har et socialt, dvs. almennyttigt formål, som producerer og sælger varer eller tjenesteydelser på et marked med henblik på at fremme dette sociale formål, og som geninvesterer det meste eller hele overskuddet fra denne forretning i virksomheden eller dens formål. I rapporten sætter vi fokus på de virksomheder, hvor dette sociale formål særligt vedrører beskæftigelse af udsatte grupper på arbejdsmarkedet – fx personer med fysiske eller psykiske handicap, hjerneskadede, hjemløse eller misbrugere. Eksempler på sådanne virksomheder er Specialisterne, der blandt andet laver test af software og primært ansætter personer med en autismediagnose, eller Telehandelshuset, der sælger telemarketingsydelser og primært ansætter personer med et synshandicap.

Rapporten kortlægger, hvor mange der findes af denne type af socialøkonomiske virksomhederne og redegør blandt andet for deres

karakteristika, deres ansattes karakteristika og deres samarbejde med det offentlige.

Datagrundlaget for undersøgelsen er en spørgeskemaundersøgelse udsendt til socialøkonomiske virksomheder i Danmark, registerdata fra Danmarks Statistik vedrørende et stort antal danske virksomheder med en høj andel personer fra udsatte grupper i medarbejderstaben samt kvalitative interviews med ledere og andre repræsentanter fra socialøkonomiske virksomheder.

Undersøgelsen er udarbejdet af seniorforsker Henning Bjerregaard Bach, seniorforsker og programleder Karsten Albæk, forskningsassistent Søren Jensen, forskningsassistent Nadja Lodberg Hansen, forskningsassistent Kristina Weibel samt seniorforsker og programleder Frederik Thuesen, der også har været projektleder på undersøgelsen. Herudover har studentermedhjælperne stud.scient.soc. Siri Dencker, stud.soc. Signe Gregersen og stud.soc. Manon Lavaud også bidraget til undersøgelsen.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet og Social- og Integrationsministeriet.

København, september 2013

AGI CSONKA

# RESUMÉ

Denne rapport belyser socialøkonomiske virksomheder i Danmark, der arbejder med inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen har haft til formål at afdække: 1. Hvor mange af disse beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder findes der i Danmark? 2. Hvad karakteriserer disse virksomheder? 3. Hvad karakteriserer de ansatte i disse virksomheder? Vi kommer i undersøgelsen også ind på muligheder og barrierer for disse virksomheder, herunder barrierer i lovgivningen.

Socialøkonomiske virksomheder med beskæftigelsesmæssig relevans i forhold til udsatte grupper defineres her som virksomheder med et socialt og/eller beskæftigelsesmæssigt formål, et CVR-nr., et salg af ydelser og/eller produkter, geninvestering af hele eller det meste af overskuddet i virksomheden eller dens formål, og endelig at virksomheden har udsatte ledige ansat og/eller i virksomhedspraktik eller forløb.

## RESULTATER

Rapportens væsentligste resultater er følgende:

- Efter kontakt til eksperter, videnscentre, kommuner og en lang række virksomheder har vi fundet frem til 115 socialøkonomiske virksomheder med et selvstændigt CVR-nr., som i gennemsnit har været

registreret i CVR-registret i 9 år. Nogle af disse virksomheder fordelte sig på forskellige arbejdssteder, og forstået som arbejdssteder var der tale om 129 beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder. Disse 129 virksomheder (arbejdssteder) fik i foråret 2013 tilsendt et spørgeskema fra SFI. Spørgeskemaundersøgelsen viste, at disse virksomheder i gennemsnit havde ca. 19 ansatte og heraf ca. 5 ansatte på særlige vilkår forstået som personer i fleksjob, løntilskudsjob eller løntilskudsjob til førtidspensionister. For en overordnet betragtning er der altså tale om ret få virksomheder med ret få ansatte.

- Spørgeskemaundersøgelsen viste også, at hovedparten af de socialøkonomiske virksomheder fremstår som levedygtige virksomheder med gode eller rimeligt gode overlevelseschancer. Således mener 80 pct. af virksomhederne, at de godt kan fastholde det nuværende antal ansatte, og 80 pct. har endda planer om at forøge antallet af ansatte. På linje med andre danske virksomheder har nogle socialøkonomiske virksomheder dog lejlighedsvis problemer med at opnå finansiering, fx kassekredit, fra bankerne. Men undersøgelsen giver ikke anledning til at konkludere, at de socialøkonomiske virksomheder i særlig grad skiller sig ud fra andre virksomheder ved at have alvorlige finansieringsproblemer.
- Spørgeskemaundersøgelsen viste endvidere, at omkring halvdelen af de socialøkonomiske virksomheder oplever barrierer i forhold til at drive socialøkonomisk virksomhed i selve beskæftigelseslovgivningen, og lidt færre oplever problemer i kommunikationen med kommunen og jobcentrene. Både i spørgeskemaundersøgelsen og undersøgelsens kvalitative interviews kritiserer virksomhederne rimelighedskravene i beskæftigelseslovgivningen (særligt § 48 og § 62 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats), som de finder for restriktive, samt kommunernes forvaltning af udbudsreglerne og salg af enkeltpladser. Interview med ledende medarbejdere i 15 socialøkonomiske virksomheder viser, at det i det hele taget er ganske krævende at starte og drive en socialøkonomisk virksomhed – og at det er enormt vigtigt for sociale entreprenører at have forretningsforståelse og en forretningsplan, som kan overbevise fonde og investorer om, at det er en god idé at støtte virksomheden.
- Rapporten rummer også *en særskilt registerbaseret analyse af private danske virksomheder – ikke nødvendigvis socialøkonomiske* – der alene

var udvalgt, i kraft af at de i 2010 havde en høj andel af ansatte (20 pct. af det samlede antal ansatte), som året forinden havde været ledige og kategoriseret i matchgruppe 2 eller 3 i kontanthjælpssystemet. Denne analyse viser – lidt mod forventning – at en del af de udsatte personer, som er ansat i disse virksomheder, *ikke* er ansat med løntilskud. Disse udsatte må altså, på linje med andre lønmodtagere, antages at være ansat på ordinære vilkår, hvilket er bemærkelsesværdigt. Registerundersøgelsen viser også, at produktiviteten i virksomheder med mange udsatte blandt de ansatte er lavere end produktiviteten i alle virksomheder under ét. Ikke desto mindre er overskuddet i disse virksomheder med mange udsatte blandt de ansatte på niveau med de øvrige virksomheder, hvilket også er bemærkelsesværdigt. Det behøver med andre ord ikke at være en dårlig forretning at drive virksomheder med mange udsatte blandt de ansatte.

## PERSPEKTIVER

SFI's undersøgelse er unik i en dansk og international sammenhæng ved at kombinere fire forskellige datakilder – sneboldsindsamling af information vedrørende de socialøkonomiske virksomheder, spørgeskemadata, interviews og registerdata. Det giver et godt udgangspunkt for at analysere de socialøkonomiske virksomheders økonomiske eksistensvilkår, karakteristika, muligheder og perspektiver.

Undersøgelsen peger på, at der findes færre af beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder i Danmark, end andre undersøgelser har anslået. Dermed skal man også være varsom med at overvurdere disse virksomheders evne til at integrere udsatte grupper på arbejdsmarkedet. De 104 virksomheder, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, har gennemsnitligt omkring 5 personer ansat i enten fleksjob, løntilskudsjob eller løntilskudsjob til førtidspensionister. Når vi går bredt ud og søger i Danmarks Statistiks registre efter alle private virksomheder – ikke nødvendigvis socialøkonomiske – som i 2010 havde mindst 20 pct. udsatte som andel af deres ansatte, så finder vi kun 2.244 virksomheder med i alt 2.564 udsatte ansat.

Man skal dog heller ikke undervurdere de socialøkonomiske virksomheders potentiale. Som nævnt har omkring 80 pct. af de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet, planer om at ansætte flere medarbejdere. Hvis disse planer holder, kan man altså ikke afvise, at de

socialøkonomiske virksomheder vil komme til at udgøre en større del af det private erhvervsliv i de kommende år – og dermed udvide kapaciteten i forhold til at træne og ansætte marginaliserede grupper.

Hvis de socialøkonomiske virksomheder skal kunne ekspandere, er det vigtigt at have fokus på at reducere de lovgivningsmæssige, administrative og finansieringsmæssige barrierer, virksomhederne siger, at de støder på. Mange virksomheder oplever rimelighedskravet (også kaldet forholdstalsreglerne) i beskæftigelseslovgivningen som en hæmsko, og det samme gælder det offentliges og kommunernes manglende prioritering af tildeling af opgaver til disse virksomheder i forbindelse med offentlige udbud. Hvad angår kommunernes manglende tildeling af opgaver til de socialøkonomiske virksomheder, er det vigtigt at være opmærksom på, at dette blandt andet skyldes de begrænsede muligheder for dette i den eksisterende lovgivning (særligt EU's udbudsdirektiv).

En mindre del af de socialøkonomiske virksomheder hævder, at bankerne kan være karrige med kassekreditter, fordi de er utrygge ved konceptet socialøkonomiske virksomheder. Uanset at det i det hele taget er et mindretal af de socialøkonomiske virksomheder, som siger, at de har finansieringsproblemer, og at også andre almindelige danske virksomheder kan opleve problemer med finansieringen, er det vigtigt, at der er tilgængelige finansieringskilder for de socialøkonomiske virksomheder.

## GRUNDLAG

Denne rapport bygger på fire datakilder:

- En såkaldt 'snéboldsindsamling' af kontaktoplysninger og CVR-numre på beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder, som resulterede i, at der blev fundet 129 forskellige virksomheder med i alt 115 forskellige CVR-numre.
- En spørgeskemaundersøgelse, hvor et spørgeskema blev udsendt til de ovenfor nævnte 129 arbejdssteder. 104 besvarede spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 81 pct.
- En registeranalyse af alle private danske virksomheder, der i november 2010 havde mindst 20 eller 40 pct. ansatte, som tilhører udsatte grupper.
- Kvalitative interviews med ledende medarbejdere i 15 forskellige beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder.

# INDLEDNING OG SAMMENFATNING

Socialøkonomiske virksomheder har gennem de senere år fået større bevågenhed iblandt politikere og i offentligheden som virksomheder, der kan bidrage til at bringe udsatte grupper i beskæftigelse (se fx Jensen & CABI, 2012; Mandag Morgen, 2010). Dansk og international forskning har tidligere peget på, at socialøkonomiske virksomheder har et potentiale til at integrere udsatte grupper på arbejdsmarkedet (Hulgård m.fl., 2008; Nyssens, 2006; Spear, 2008).

Endnu findes der imidlertid ikke nogen landsdækkende dansk undersøgelse af socialøkonomiske virksomheder med beskæftigelsesmæssig relevans for udsatte grupper med fokus på deres antal og karakteristika ved virksomhederne og deres ansatte. På den baggrund har SFI gennemført en undersøgelse af disse socialøkonomiske virksomheder i Danmark.

Undersøgelsen har haft til formål at afdække:

1. Hvor mange af disse socialøkonomiske virksomheder findes der i Danmark?
2. Hvad karakteriserer disse virksomheder?
3. Hvad karakteriserer de ansatte i disse virksomheder?

Vi kommer i undersøgelsen også ind på muligheder og barrierer for disse virksomheder, herunder barrierer i lovgivningen.

---

## BOKS 1.1

Beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder – tre eksempler.

---

### Kaffé Fair i Aalborg

Kaffe Fair i Aalborg er en café, der drives af unge, som har haft vanskeligt ved at begå sig i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, fx unge med misbrugsproblemer eller med ADHD. Caféen har også professionelle kokke ansat. Caféen udbyder blandt andet aktiveringsforløb til denne type unge og sælger i øvrigt forskellige typer af cafémad. Caféen tilbyder også supplerende undervisning til de unge i fx dansk, matematik og it.

### Huset Venture i Stavtrup ved Aarhus

Huset Venture i Stavtrup ved Aarhus er en mellemstor socialøkonomisk virksomhed med lidt under hundrede ansatte på ordinære og særlige vilkår. Virksomheden træner og ansætter personer med forskellige typer af fysiske og mentale handicaps samt andre typer af lidelser. Virksomhedens afsætter en række forskellige produkter og serviceydelser, blandt andet grafiske produkter, regnskab og bogføring, webprodukter samt bildekoration.

### Telehandelshuset i Høje Tåstrup

Telehandelshuset i Høje Tåstrup ved København er en mindre socialøkonomisk virksomhed med omkring 30 medarbejdere, som sælger telemarketingsydelser. Virksomheden ansætter primært personer med et synshandicap. Virksomheden udbyder også afklarings- og uddannelsesforløb, hvor sådanne personer vejledes og opkvalificeres til at varetage et job enten i virksomheden eller på andre dele af arbejdsmarkedet.

---

Anm.: Alle de tre nævnte virksomheder har medvirket i SFI's interviewundersøgelse.

Kilde: [www.kaffefair.dk](http://www.kaffefair.dk), besøgt d.4.7.2013.

[www.telehandelshuset.dk](http://www.telehandelshuset.dk), besøgt d.4.7.2013.

[www.dinby.dk/lokalavisen-taastруп/telehandelshuset-har-voksevaerk](http://www.dinby.dk/lokalavisen-taastруп/telehandelshuset-har-voksevaerk), besøgt d.4.7.2013.

[www.husetventure.dk](http://www.husetventure.dk), besøgt d.4.7.2013.

Endvidere rummer rapporten også en særskilt registerbaseret opgørelse og analyse af private virksomheder, som er alene kendetegnet ved, at de har mange udsatte blandt deres ansatte. Disse virksomheder er altså *ikke nødvendigvis* socialøkonomiske, men deler blot det træk med undersøgelsens socialøkonomiske virksomheder, at de er socialt rummelige ved at udsatte grupper udgør en stor andel af de ansatte. Her har vi blandt andet anvendt en opgørelsesmetode, hvor vi identificerer virksomheder med min. 20 pct. udsatte (forstået som personer, der året inden havde været kategoriseret som matchgruppe 2 eller 3 i kontanthjælpssystemet) blandt det samlede antal ansatte. Ud fra denne opgørelsesmetode har vi identificeret 2.244 virksomheder med et selvstændigt CVR-nr.



Undersøgelsens resultater bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomhederne, analyser af data fra Danmarks Statistiks registre samt uddybende kvalitative interviews blandt en række virksomheder. Nedenfor følger en kort introduktion til undersøgelsen samt en sammenfatning af dens resultater.

## **SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER OG BESKÆFTIGELSEN AF UDSATTE GRUPPER**

Socialøkonomiske virksomheder har almindeligvis et socialt, dvs. et almennyttigt, formål, som fx at gøre noget godt for miljøet, for personer i tredjeverdenslande eller for personer med særlige fysiske eller mentale handicaps. I denne rapport sætter vi fokus på socialøkonomiske virksomheder med relevans for beskæftigelsesindsatsen i forhold til udsatte grupper uden for eller i udkanten af arbejdsmarkedet. Disse virksomheder definerer vi derfor som virksomheder:

1. Der har et socialt og/eller beskæftigelsesmæssigt formål.
2. Hvor hele eller det meste af virksomhedens overskud geninvesteres i virksomheden eller formålet.
3. Der har et salg af ydelser og/eller produkter på markedsvilkår.
4. Der har et CVR-nr.
5. Der ansætter udsatte ledige og/eller har dem i praktik eller i forløb (fx ressourceforløb).

Baggrunden for denne definition skal her kort forklares.

For det første er socialøkonomiske virksomheder normalt kendetegnet ved at have et socialt, dvs. almennyttigt formål. De er altså ikke blot orienteret mod forretningsmæssig succes og udbytte til ejere eller aktionærer. I vores kortlægning sætter vi endvidere fokus på virksomheder, som har et beskæftigelsesmæssigt formål, der retter sig imod inklusion på arbejdsmarkedet af udsatte grupper.

For det andet lægger vi vægt på, at virksomhederne geninvesterer en betydelig del af et eventuelt overskud i virksomheden eller formålet. Dette er i tråd med den første definatoriske karakteristikum – at virksomheden først og fremmest eksisterer af hensyn til det sociale (beskæftigelsesmæssige) formål. Det er altså ikke profitmotivet, forrentning af

kapital til private investorer osv., som er det centrale for en socialøkonomisk virksomhed, men netop virksomhedens sociale vision og mission.

Det er endvidere vigtigt, at der faktisk er tale om virksomheder, der opererer på markedsmæssige vilkår, hvilket de to næste kriterier skal sikre. Det er således, for det tredje, et kriterium, at der er tale om virksomheder, som har et CVR-nr., dvs. at der er tale om virksomheder, som er registreret som sådan i det centrale virksomhedsregister.

Endvidere skal virksomhederne for det fjerde have et salg af ydelser og/eller produkter på markedsmæssige vilkår. Baggrunden for dette krav er tanken om, at de socialøkonomiske virksomheder ideelt set skal være rentable og økonomisk selv bærende. Desuagtet medtager undersøgelsen både socialøkonomiske virksomheder, som får støtte fra det offentlige og virksomheder, som ikke får støtte fra det offentlige.

Endelig er det for det femte et kriterium, at virksomhederne ansætter udsatte ledige og har dem i praktik eller forløb. Som det vil fremgå i de efterfølgende kapitler, er det forholdsvis almindeligt for mange socialøkonomiske virksomheder, at de gennemfører særligt tilrettelagte uddannelsesforløb for udsatte ledige, typisk betalt af kommunen, forud for at de kan tilbyde dem ansættelse i virksomheden eller med henblik på at give dem et bedre udgangspunkt for at søge job i andre virksomheder. Det er altså en del af virksomhedernes forretningsmodel, at de både tjener penge på at gennemføre disse forløb, som normalt finansieres af kommunen, og på også at levere andre ydelser eller produkter, der afsættes på almindelige markedsvilkår. Det femte kriterium sikrer, at de virksomheder vi sætter fokus på, er relevante for beskæftigelsesindsatsen.

Vi har i undersøgelsen som udgangspunkt lagt særlig vægt på at finde frem til de socialøkonomiske virksomheder, som *ansætter* (enten på særlige eller ordinære vilkår) personer, som tilhører udsatte grupper. Medarbejderstaben i nogle små og mellemstore (socialøkonomiske) virksomheder svinger imidlertid en del, hvorfor det i nogle tilfælde kan være svært at finde frem til præcise oplysninger om medarbejdernes ansættelsesforhold i forskellige virksomheder.

Der kan også være udfordringer med at finde klar og entydig information om andre af de virksomhedskarakteristika, som ovenstående definition vedrører. Eksempelvis kan det være vanskeligt at finde klar information om, hvorvidt en betydelig del af en virksomheds overskud faktisk geninvesteres i virksomheden. I undersøgelsens indledende af-søgning af socialøkonomiske virksomheder i Danmark har vi her taget

virksomhedernes udsagn om dette for pålydende. Efterfølgende har vi dog også spurgt til dette forhold i det spørgeskema, som blev sendt ud til virksomhederne.

#### DE UDSATTE GRUPPER

De udsatte grupper, vi sætter fokus på i disse virksomheder, er:

- Fleksjobvisiterede
- Førtidspensionister
- Kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 2 og 3
- Personer i ressourceforløb
- Andre udsatte personer fx hjemløse, misbrugere, prostituerede i forløb eller ansat i virksomhederne (for så vidt som disse ikke er indeholdt i ovenstående grupper).

Der er her tale om persongrupper, som man i henhold til beskæftigelses- og sociallovgivningen (se bilag 4) vil definere som udsatte på arbejdsmarkedet. Når vi definerer de grupper på denne vis, dvs. med udgangspunkt i lovgivningen, er det bl.a. fordi, det giver mulighed for at genfinde disse personer i Danmarks Statistiks registre og dermed – med udgangspunkt i disse persongrupper – at afgrænse en population af virksomheder, hvor disse persongrupper vægter som en betydelig andel af det samlede antal ansatte, som vi gør i rapportens kapitel 6.<sup>1</sup>

## UNDERSØGELSENS DESIGN OG RAPPORTENS OPBYGNING

Undersøgelsen består af fire delundersøgelser I-IV, som vi kort præsenterer nedenfor.

### I. AFDÆKNING AF POPULATIONEN AF SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER

Der findes ikke noget samlet og validt register over socialøkonomiske virksomheder i Danmark, som man kan bruge til at opgøre deres antal. Derfor har den første del af undersøgelsen haft til formål at identificere

---

1. Det skal her påpeges, at vi kun kan finde personer fra ”andre udsatte grupper” i registeranalysen i kap. 6, for så vidt som disse personer optræder i de beskæftigelsesrelevante registre, som denne delundersøgelse har trukket på. Dette forklares nærmere i kap. 6 og i metodeafsnittet i kap. 8.

offentligt kendte beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder samt disse virksomheders CVR-numre med henblik på yderligere analyser.

Det er sket ved at kombinere forskellige metoder til informationsindsamling, herunder indsamling af viden om socialøkonomiske virksomheder fra alle offentligt tilgængelige kilder til information, fx videnscentre som Center for Socialøkonomi. Vi har også rettet henvendelse til alle landets kommuner (jobcentre) for at spørge dem om, hvilke socialøkonomiske virksomheder de samarbejder med. Endelig har vi efter at have fundet frem til en række virksomheder via de to førstnævnte metoder kontaktet disse virksomheder og spurgt dem, om de kendte til andre socialøkonomiske virksomheder, som endnu ikke var i vores nye register. Udvalgelse via informanternes netværk (sneboldsmetoden) er en velkendt metode til at indsamle data om grupper, der udgør såkaldte 'skjulte populationer' (Biernacki & Waldorf, 1981). Resultaterne fra denne dataindsamling præsenterer vi i kapitel 3, mens vi præsenterer den bagvedliggende metode mere indgående i kapitel 8.

## II. KARAKTERISTIK AF OFFENTLIGT KENDTE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER VIA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

Efter at populationen af *offentligt kendte* beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder blev etableret, gennemførte vi en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse med telefonisk opfølgning blandt disse virksomheder med henblik på at få svar på spørgsmål inden for følgende overordnede kategorier:

- Virksomhedernes væsentligste formål – har de et socialt formål, et erhvervsmæssigt formål, eller vægtes begge dele lige højt?
- Virksomhedsform (selskabsform), virksomhedsanciennitet (alder) og branche.
- Virksomhedens ansatte – hvilke typer af ansatte findes i de socialøkonomiske virksomheder, og hvilke vilkår er de ansat på?
- Omfanget af forløb for og ansættelser af udsatte – hvor mange personer har de i forløb, og hvad er disse personers ansættelsesmuligheder bagefter?
- Omsætning, overskud og geninvestering – samt virksomhedernes generelle økonomiske situation (levedygtighed).

- Fremtidsudsigter – hvad er mulighederne for virksomheden mht. ansættelse af flere medarbejdere mv. i fremtiden?
- Karakteristika knyttet til virksomhedens finansiering – finansieres virksomheden via overskud, tilskud fra private fonde, offentlige tilskud?
- Kapital – hvilke udfordringer oplever virksomhederne i forhold til at rejse kapital?
- Virksomhedernes konkurrencesituation og afsætning af varer til forskellige sektorer – sælger virksomhederne mest til private eller offentlige kunder?
- Forholdet til foreninger og frivillige – er virksomhederne tilknyttet en forening, og hvor mange frivillige har de evt. tilknyttet?
- Lovgivning – hvordan ser virksomhederne på gældende lovgivning på området og på deres samarbejde med kommunerne, og hvilke barrierer, herunder barrierer i lovgivning og administration, oplever de?

Analyserne af ovenstående problemstillinger findes i kapitel 3, 4 og 5. Til at besvare nogle af ovenstående spørgsmål har vi også trukket på registerdata fra Danmarks Statistik, som vi kunne koble til virksomhederne, i kraft af at vi kendte deres CVR-nr.

### III. INDKREDSNING AF VIRKSOMHEDER MED MANGE UDSATTE ANSATTE VIA REGISTERUNDERSØGELSE

Som supplement til indsamlingen af data om offentligt kendte og erklærede socialøkonomiske virksomheder rummer rapporten også en registerundersøgelse, som har til formål at indkredse, hvilke virksomheder som ansætter *relativt mange* personer fra udsatte grupper – fx fleksjobvisiterede eller kontanthjælpsmodtagere fra matchgruppe 2 og 3.

Mere præcist har vi i Danmarks Statistisk virksomhedsregistre fra november 2010 udtrukket private virksomheder, som på det tidspunkt havde ansatte, der i et af de fire kvartaler inden november 2010 havde været kategoriseret som tilhørende matchgruppe 2 eller 3 i kontanthjælps- eller dagpengesystemet. Efterfølgende lavede vi en række analyser af, hvad der kendetegnede virksomheder, som havde henholdsvis 20 pct. og 40 pct. udsatte blandt deres ansatte. Argumentet for at udvælge virksomheder med disse andele udsatte blandt de ansatte var blandt andet, at vi i vores spørgeskemaundersøgelse fandt frem til, at de

udsatte i gennemsnit udgør ca. 25 pct. udsatte i socialøkonomiske virksomheder (ca. 5 udsatte ud af samlet 19 ansatte). 20 pct. udsatte var således en andel, der placerede sig forholdsvis tæt på denne andel udsatte, vi fandt i spørgeskemaundersøgelsen. 40 pct. udsatte var dobbelt så mange som 20 pct. og dermed et rimeligt tal for virksomheder med en *meget stor* rummelighed.

Denne delundersøgelse, hvis fremgangsmåde beskrives nærmere i kapitel 6 og kapitel 8, vil altså afdække alle de virksomheder, som deler det meget væsentlige træk med de socialøkonomiske virksomheder, at de er rummelige eller meget rummelige, i den forstand at de ansætter mange personer fra udsatte grupper. Dette fællestræk gør disse registeridentificerede virksomheder interessante. Det bliver derfor også relevant fx at analysere disse virksomheders produktivitet og overskudsgrad. Betyder det, at disse virksomheder har mange udsatte blandt de ansatte, at virksomhederne har en lavere produktivitet og overskudsgrad? Registeranalysen afdækker derfor blandt andet:

- Antallet af disse meget rummelige virksomheder
- Antal udsatte ansatte i disse virksomheder
- Virksomhedernes branche og virksomhedsform
- Virksomhedernes ansættelse af udsatte personer med løntilskud og på ordinære vilkår
- Virksomhedernes produktivitet og overskudsgrad.

Det skal påpeges, at vi i en registerundersøgelse, som denne ikke vil kunne aflæse virksomheders motiv til at rekruttere relativt mange af de pågældende udsatte grupper. Er det et rent økonomisk motiv, eller optræder der også et socialt ansvar hos virksomhedsledelsen? Vi ved ikke, om virksomhederne har et socialt og beskæftigelsesmæssigt formål knyttet til udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Vi kan heller ikke via denne registerundersøgelse få svar på, i hvor høj grad disse virksomheder geninvesterer det meste af et eventuelt overskud i virksomheden. Derfor afdækker denne undersøgelse alene en population af *potentielt socialøkonomiske virksomheder*, givet ved at disse virksomheder har en høj andel af udsatte grupper blandt de ansatte.

#### IV. DE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDERS SITUATION BELYST VIA INTERVIEW

Som supplement til de ovennævnte undersøgelser har vi endvidere gennemført interviews med ledere og ledende medarbejdere i 15 udvalgte socialøkonomiske virksomheder. Disse interviews blev gennemført, fordi det var hensigtsmæssigt forud for spørgeskemaundersøgelsen at gennemføre nogle pilotinterviews med forskellige virksomheder med henblik på at undersøge vigtigheden af forskellige emner, set fra virksomhedernes perspektiv, samt teste spørgsmålsformuleringer. Endvidere var det efter spørgeskemaundersøgelsen hensigtsmæssigt at gennemføre mere dybtgående interviews med virksomhedsrepræsentanter om emner, som trængte til yderligere belysning. Vi gennemførte således tre pilotinterviews, før spørgeskemaet blev sendt ud, og i alt 15 interview efter spørgeskemaundersøgelsen var afsluttet.

Efter spørgeskemaundersøgelsen viste det sig at være relevant at søge uddybende oplysninger om virksomhedernes syn på:

- Udfordringer i forhold til opstart og etablering af en socialøkonomisk virksomhed
- Udfordringer i forhold til finansiering og afsætning
- Tilhørsforhold til det offentlige og foreningslivet
- Ansatte, ledelse og organisering
- Virksomhedsledernes erfaringer med inklusion af udsatte personer i virksomhederne og på arbejdsmarkedet
- Samarbejdet med det offentlige, lovgivning og eventuelle barrierer.

De 15 virksomhedsrepræsentanters svar på spørgsmål om disse forhold kan findes i kapitel 7. Efter kapitel 7 følger et metodekapitel (8) samt en række bilag.

#### SAMMENFATNING AF RAPPORTENS RESULTATER

Nedenfor sammenfatter vi rapportens hovedresultater.

#### ANTALLET AF SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER MED BESKÆFTIGELSESMÆSSIG RELEVANS FOR UDSATTE GRUPPER

Et af rapportens centrale spørgsmål er, hvor mange socialøkonomiske virksomheder med beskæftigelsesmæssig relevans for udsatte grupper, der findes i Danmark. Efter kontakt til eksperter, videnscentre, kommuner og en lang række virksomheder fandt vi frem til 115 beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder med et selvstændigt CVR-nr. Nogle af disse virksomheder havde arbejdssteder med et selvstændigt P-nr., og hvis man tæller disse arbejdssteder separat, er der taler om 129 virksomheder.

Vi udsendte efterfølgende spørgeskemaer til disse 129 virksomheder, hvoraf 104 virksomheder har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 81 pct. Hvis vi i stedet tager udgangspunkt i de 115 CVR-registrerede virksomheder, har vi fået mindst 1 besvaret spørgeskema fra 96 ud af disse 115 virksomheder, hvilket giver en svarprocent på godt 83 pct. Der er i begge tilfælde tale om nogle ganske pæne svarprocenter. Med mindre andet er angivet, er det svarene fra disse 104 virksomheder, spørgeskemaundersøgelsens resultater bygger på.

#### SOCIALT OG ØKONOMISK FORMÅL

Hvad angår de 104 virksomheders formål, fandt vi frem til, at det at beskæftige, vejlede og opkvalificere udsatte borgere står som helt centrale målsætninger for de virksomheder, vi har at gøre med her. Meget få virksomheder, under hver femte virksomhed, sagde, at virksomheden i meget høj grad har til formål at give økonomisk overskud. Der behøver slet ikke for en socialøkonomisk virksomhed at være en modsætning mellem et socialt og beskæftigelsesmæssigt formål på den ene side og på den anden side et økonomisk formål, så længe overskuddet geninvesteres i virksomheden. Men det var i hvert fald tydeligt, at det er førstnævnte formål, det sociale og beskæftigelsesmæssige, som er centralt for denne population af virksomheder.

#### BRANCE, VIRKSOMHEDSFORM OG ALDER

Ved at søge oplysninger om disse virksomheder i CVR-registret fandt vi frem til, at virksomhederne spredte sig ud over en række forskellige brancher. Flest virksomheder, ca. en tredjedel, var at finde i branchen offentlig produktion, der fx dækker over sundhedstjenester, social sikring



og uddannelse. Men der var også virksomheder inden for brancher vedrørende kultur, privat service og hotel- og restaurationsvirksomhed.

Vores spørgeskemaundersøgelse afdækkede endvidere en række kendetegn ved virksomhedernes selskabsform. Hovedparten af virksomhederne, ca. 30 pct., blev drevet som en forening, mens ca. 15 pct. blev drevet som erhvervsdrivende fond. Almindelige virksomhedsformer i Danmark, som enkeltmandsvirksomhed, aktieselskab eller anpartsselskab, er mindre udbredte blandt socialøkonomiske virksomheder.

Ifølge spørgeskemaundersøgelse havde virksomhederne i gennemsnit lavet omtrent det, de gør i dag, i 12,5 år, mens de ifølge CVR-registret havde eksisteret i deres nuværende virksomhedsform gennemsnitligt i 9 år.

#### ANSATTE PÅ ORDINÆRE OG SÆRLIGE VILKÅR

Ser vi på virksomhedernes størrelse målt ud fra deres samlede antal ansatte (forstået som personer, ikke årsværk), så er de fleste af de 104 socialøkonomiske virksomheder fra spørgeskemaundersøgelsen små eller mellemstore. Disse virksomheder havde i gennemsnit 19 ansatte. Nogle få virksomheder havde over 100 ansatte, men de fleste havde mellem 0 og 15 ansatte. I gennemsnit havde de 14,6 ansat på ordinære vilkår og 4,8 ansat på særlige vilkår (opgjort som personer i enten fleksjob, med løntilskud eller i løntilskudsjob til førtidspensionister).

67 pct. af virksomhederne havde personer ansat enten i fleksjob, med løntilskud eller i løntilskudsjob til førtidspensionister. I gennemsnit havde de 4,4 personer i fleksjob, 0,9 person i løntilskudsjob og 2,0 person i løntilskudsjob til førtidspensionister.

Vi fandt også frem til, at 23 pct. af virksomhederne havde personer i beskyttet beskæftigelse, og at disse virksomheder i gennemsnit havde 23,7 personer beskæftiget på denne vis. Det er bemærkelsesværdigt, at sidstnævnte tal er så højt. Nogle socialøkonomiske virksomheder har altså mange medarbejdere af denne type. Bemærk at personer i beskyttet beskæftigelse ikke får udbetalt løn fra virksomhederne, og derfor ikke indgår i beregningen af virksomhedernes samlede antal ansatte.

Man kan også opgøre virksomhedernes ansættelse af udsatte grupper på en anden vis – nemlig ved at spørge til, hvor mange virksomheder der har ansatte med forskellige typer af handicaps, helbredsproblemer mv. Her viser det sig, at 31 pct. af virksomhederne havde en eller flere personer med et fysisk handicap ansat, 17 pct. havde en eller flere

personer med hjerneskade eller udviklingshæmning, 40 pct. havde en eller flere personer med psykisk lidelse ansat, og 26 pct. havde en eller flere personer ansat, som var eller havde været hjemløs, alkoholiker, nar-koman eller prostitueret.

#### PERSONER I FORLØB

Ud over de ansatte på ordinære og særlige vilkår havde virksomhederne også udsatte i forskellige typer af forløb. 57 pct. af virksomhederne havde således personer i virksomhedspraktik, 20 pct. havde personer i resourceforløb, mens 51 pct. havde personer i vejledende eller opkvalificerende forløb. Opgjort på personer havde virksomhederne i gennemsnit 2,9 personer i virksomhedspraktik, 4,2 personer i resourceforløb, 21,2 personer i vejledende eller opkvalificerende forløb.

Bemærk, at virksomhederne altså har ganske mange personer i vejledende og opkvalificerende forløb sammenholdt med det gennemsnitlige antal ansatte på ca. 5 personer i løntilskudsjob og fleksjob.

Det er også interessant at bemærke, at ca. 13 pct. af de virksomheder, der har haft personer i virksomhedspraktik, resourceforløb, vejledning eller opkvalificering regner med at ansætte disse personer bagefter, mens op imod 60 pct. siger, at de vil gøre det, hvis økonomien tillader det. Hvad angår virksomheder, der har haft personer i løntilskud, siger 6 pct., at de regner med efterfølgende at ansætte disse på ordinære vilkår, mens næsten 70 pct. vil ansætte disse personer, hvis deres økonomi tillader det.

Virksomhederne siger i øvrigt, at de bruger meget tid på at vejlede og rådgive personer, der tilhører udsatte grupper. Alligevel er det kun få, 22 pct. af virksomhederne, som ønsker yderligere hjælp udefra til denne opgave. De fleste mener, at de selv bedst kan yde den rette støtte.

#### OMSÆTNING, OVERSKUD OG GENINVESTERING

Via vores spørgeskemaundersøgelse fandt vi frem til, at de fleste virksomheders omsætning er relativt beskeden. Halvdelen af virksomhederne har en omsætning på under 100.000 kr.; kun 19 pct. af virksomhederne har en omsætning på over 500.000 kr. I gennemsnit havde virksomhederne, som har besvaret dette spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen, en omsætning på 1,0 mio. kr. Disse tal for omsætning må tages med store forbehold eftersom de stemmer dårligt overens med virksomhedernes oplysninger om, at de i gennemsnit har 19 ansatte. Selvom disse ansatte

kan tælle personer med ganske få timers ugentlig arbejdstid (og altså ikke 19 årsværk), så synes der her at være en diskrepans mellem relativt mange ansatte og en relativt lille omsætning.

Virksomhederne angiver også beskedne over- og underskud. Af de 49 virksomheder, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsens spørgsmål vedrørende over- og underskud, har 22 virksomheder et overskud i seneste regnskabsår, mens 27 havde et underskud. De fleste havde et over- eller underskud på mindre end 50.000 kr.

Som påpeget ovenfor er et vigtigt definatorisk kendetegn ved socialøkonomiske virksomheder, at de geninvesterer det meste eller hele overskuddet i virksomheden eller formålet. Af 25 virksomheder, som havde et overskud, siger de 20, at de lader mellem 90-100 pct. af overskuddet blive stående i virksomheden – altså helt i overensstemmelse med definitionen på en socialøkonomisk virksomhed. Kun fire virksomheder lader, ifølge spørgeskemaundersøgelsen, mindre end 50 pct. af overskuddet stå i virksomheden.

Vi har via virksomhedernes CVR-numre også kunnet hente registerdata for 14 af de 115 beskæftigelsesrelevante virksomheder og deres regnskaber for perioden 2008-2010. Her kan vi se, at disse 14 virksomheder har haft en gennemsnitlig omsætning, som er væsentligt større end den gennemsnitlige omsætning, vi fandt blandt de virksomheder, der besvarede dette spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen. I gennemsnit havde disse 14 virksomheder en omsætning på ca. 6 mio. kr. i 2010, og de havde i gennemsnit 15 ansatte i 2010. Her er forholdet mellem omsætning og antallet af ansatte altså noget anderledes, end den vi finder i spørgeskemaundersøgelsen. Det er vigtigt at være opmærksom på, at disse 14 virksomheder ikke nødvendigvis er de samme, som de 65 virksomheder, som har besvaret omsætningsspørgsmålet i surveyen.

Vi kan også se, at omsætningen i disse 14 virksomheder gik tilbage i 2009 sammenlignet med 2008, mens den steg igen i 2010. I gennemsnit havde virksomhederne overskud i 2008, men ikke i 2009 og 2010. Registeranalysen viste også, at virksomhederne i overskudsåret 2008 kun tilbageførte en mindre del af overskuddet til egenkapitalen.

#### DEN ØKONOMISKE SITUATION

Hvad angår virksomhedernes økonomiske situation, vurderer 28 pct. af de 98 virksomheder, som har besvaret dette spørgsmål i spørgeskemaet, at denne ikke er god. 50 pct. vurderer den til at være nogenlunde, mens

kun 21 pct. vurderer den til at være god. Ikke desto mindre vurderer ca. 80 pct. af virksomhederne, at de godt kan fastholde det nuværende antal ansatte, og en lige så stor andel, altså 80 pct., har også aktuelle planer om at forøge antallet af ansatte. At virksomhederne endvidere i gennemsnit har overlevet i 9 år, peger sammen med disse data for deres økonomi på, at virksomhederne er rimeligt levedygtige.

#### FINANSIELLE VILKÅR

Hvad angår virksomhedernes finansielle vilkår, vurderer 42 pct. af virksomhederne, at de ikke har problemer med at finansiere deres drift ved hjælp af en kassekredit. 23 pct. har i større eller mindre grad problemer med at få en kassekredit, mens 35 pct. ikke har nogen kassekredit.

35 virksomheder har svaret på, hvorfor bankerne begrænser eller afviser at give dem kassekredit. Her angiver mange af disse samme begrundelser, som andre virksomheder kunne tænkes at ville angive i forhold til problemer med at få en kassekredit, fx at banken vil have kautiønstister, eller at overskuddet er for lille. Der er dog også en tredjedel af disse 35 virksomheder, som siger, at bankerne mangler kendskab til eller er betænkelige ved socialøkonomiske virksomheder. På linje med andre danske virksomheder har nogle socialøkonomiske virksomheder altså lejlighedsvis problemer med at opnå finansiering, fx kassekredit, fra bankerne, men undersøgelsen giver ikke anledning til at konkludere, at de socialøkonomiske virksomheder i særlig grad skiller sig ud fra andre virksomheder ved at have alvorlige finansieringsproblemer. De socialøkonomiske virksomheder kan dog godt have finansieringsproblemer af en *anden art* end andre virksomheder – jf. de socialøkonomiske virksomheders udsagn om, at bankerne kan være utrygge ved denne type virksomhed.

44 pct. af virksomhederne har løst finansieringsproblemer ved at rejse ansvarlig egenkapital. Endelig har 28 pct. fået tilført kapital fra en fond, som støtter virksomhedens sociale formål, mens 14 pct. har fået tilført penge fra SATS-puljen.

#### VIRKSOMHEDERNES KONKURRENCESITUATION OG AFSÆTNING

Hvad angår konkurrence, er de socialøkonomiske virksomheder mest udsatte for konkurrence fra virksomheder i lokalområdet, men selv her er en fjerdedel af virksomhederne ikke udsat for nogen synderlig konkur-

rence. En endnu større andel er ikke udsat for nogen betydelig konkurrence fra virksomheder i det øvrige Danmark eller udlandet.

#### TILHØRSFORHOLD TIL OG AFHÆNGIGHED AF DEN OFFENTLIGE SEKTOR

Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at meget få af virksomhederne, under 10 pct., tidligere har været en kommunal eller amtskommunal aktivitet. En hel del virksomheder kan dog siges at stå i eller anden form for afhængighedsforhold til den offentlige sektor, som er en meget vigtig kunde for mange af virksomhederne. Omkring 30 pct. af virksomhederne afsætter således halvdelen eller mere af deres ydelser og produkter til den offentlige sektor, navnlig til kommunerne. 45 virksomheder har i spørgeskemaundersøgelsen angivet omfanget af deres salg til både kommuner, stat/regioner og private kunder, og andelen af salg til disse tre kundegrupper er på henholdsvis 72 pct., 11 pct. og 17 pct.

#### FORENINGER OG FRIVILLIGE

Cirka 30 pct. af virksomhederne angiver, at en forening stod bag virksomheden. 60 pct. af virksomhederne angiver, at de har frivillige tilknyttet virksomheden, og disse virksomheder har i gennemsnit 9,1 frivillige tilknyttet. Via vores kvalitative interviews med ledere for socialøkonomiske virksomheder har vi fundet frem til, at foreninger og frivillige kan repræsentere ressourcer for virksomheden. At der står en forening bag en virksomhed, fx en forening for døve eller hjemløse, kan bidrage til give virksomheden troværdighed. Til gengæld kan en forening også blande sig på en uhensigtsmæssig måde i virksomhedens drift, og ledelsen kan komme til at bruge mange kræfter på at få samspillet mellem ansatte og frivillige til at fungere godt.

#### BARRIERER I LOVGIVNINGEN

Når det handler om ansættelse af udsatte borgere med tilskud fra kommunen, så svarer forholdsvis mange af virksomhederne, at de oplever forskellige typer af udfordringer og barrierer. 53 pct. af virksomhederne oplyser, at de oplever udfordringer omkring selve lovgivningens bestemmelser. 29 pct. oplyser, at de oplever udfordringer omkring administration og digitalisering, mens 42 pct. oplyser, at de oplever udfordringer omkring kommunikationen med jobcenteret/kommunen. Endelig oplyser næsten 40 pct., at de oplever udfordringer omkring samarbejdet mellem myndigheder.

Undersøgelsens kvalitative interviews peger på, at mange virksomheder, særligt de store, har et udmærket samspil med kommunale jobcentre samt social- og sundhedsforvaltninger. Men mange mindre virksomheder kritiserer, både i spørgeskemaundersøgelse og interviews, at det offentlige er langsommeligt med at udbetale refusioner for forløb, hvilket kan være et stort problem for en lille virksomhed med en stram økonomi. Virksomhederne kritiserer også rimelighedskravet (også kaldet forholdstalsreglerne) i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (§ 48 og § 62), som de finder for restriktivt, samt kommunernes forskellige forvaltning af udbudsreglerne og salg af enkeltpladser.

Hvad angår kommunernes praksis for tildeling af opgaver til socialøkonomiske virksomheder, er denne dog i høj grad styret af de begrænsede muligheder for dette i den eksisterende lovgivning, herunder særligt EU's udbudsdirektiv.

**VIRKSOMHEDER, SOM BESKÆFTIGER TIDLIGERE MATCH 2 & 3-PERSONER**  
Vi har i rapporten også forsøgt at indkredse beskæftigelsen af udsatte grupper i virksomheder, som deler det træk med socialøkonomiske virksomheder, at de ansætter mange personer fra udsatte grupper. Disse virksomheder er alene defineret ved, at de beskæftiger mange personer fra udsatte grupper forstået som en høj andel af deres samlede antal ansatte. Der er altså ikke nødvendigvis tale om socialøkonomiske virksomheder, men blot virksomheder med mange ansatte fra udsatte grupper.

I alt 2.244 virksomheder lever op til det kriterium, at mindst 20 pct. af de ansatte skal være personer med problemer på arbejdsmarkedet, og de beskæftigede i alt 7.294 personer – heraf 2.564 udsatte. I alt 1.035 virksomheder opfyldte kravet om, at mindst 40 pct. af de ansatte skal være udsatte. De havde i alt 1.854 ansatte – heraf 1.173 udsatte. De virksomheder, som opfylder kriteriet, er generelt meget små virksomheder, som man også kan se af ovenstående tal.

#### **VIRKSOMHEDSSTØRRELSE, BRANCHE OG VIRKSOMHEDSFORM**

Hovedparten af de udsatte, som er ansat i virksomheder med min. 20 pct. udsatte, er ansat i små virksomheder med 1-4 ansatte. Cirka 50 pct. af begge typer af virksomheder (20/40 pct. udsatte) er at finde inden for brancherne handel samt hoteller og restauration. Ser vi på ejerskabsform for virksomheder, når der stilles krav om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte, så er disse virksomheder altovervejende ansatte

inden for to selskabsformer: enkeltmandsvirksomheder og anpartsselskaber. Her adskiller disse virksomheder sig altså mht. selskabsform fra de socialøkonomiske virksomheder i surveyen.

Vi har også gennemført en supplerende analyse af virksomheder med mange udsatte blandt de ansatte baseret på en sampling af virksomheder med en andel på min. 20 pct. af de ansatte, som skal være i tilbud eller ansættelse på særlige vilkår i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fx løntilskudsjob, fleksjob mv. Her er virksomhederne altså samlet ud fra ordninger i beskæftigelseslovgivningen og ikke ud fra indplacering i matchgruppe 2 eller 3. Det viser sig her, at opgørelserne giver det samme hovedindtryk af, hvor personer med problemer på arbejdsmarkedet er beskæftiget. Det gælder både, hvad angår virksomhedsstørrelse, branche og ejerform.

#### ANSÆTTELSESFORM FOR (TIDLIGERE) MATCH 2 & 3-PERSONER

Det er bemærkelsesværdigt, at disse udsatte i mange virksomheder *ikke* er ansat med løntilskud. I virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, udgør lønmodtagerne ansat med løntilskud 17 pct. af de beskæftigede. Da virksomheder i denne gruppe er defineret af, at mindst 20 pct. af de ansatte er udsatte, må en del af de udsatte derfor være ansat uden tilskud. Blandt virksomhederne med én ansat, er alle ansatte udsatte, og 59 pct. af de udsatte i denne gruppe er ansat uden tilskud. For alle brancher gælder, at beskæftigelsen af udsatte er større end antallet af medarbejdere med løntilskud.

#### LAVERE PRODUKTIVITET, MEN SAMME OVERSKUD

Endelig har vi fundet frem til noget bemærkelsesværdigt vedrørende produktiviteten i disse virksomheder med mange tidligere ledige fra matchgruppe 2 og 3 ansat. Produktiviteten er her opgjort som værditilvæksten divideret med antal beskæftigede. Beskæftigede er opgjort som alle ansatte personer, ikke årsværk, i november 2010 (i enkeltmandsvirksomheder og kommanditselskaber er beskæftigede opgjort som ansatte plus 1).

Det viser sig her, at produktiviteten i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, er mindre end produktiviteten i alle virksomheder under ét. Dette resultat er at forvente, hvis udsatte ledige har en lavere produktivitet end andre grupper af ansatte. Men overskuddet per beskæftiget er derimod ca. på samme niveau i

gruppen af alle virksomheder under ét og i gruppen af virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede.

Lav produktivitet i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, men samme overskud som en gennemsnitlig virksomhed, kan kun lade sig gøre, enten hvis aflønningen af de ansatte er mindre end aflønningen i en gennemsnitlig virksomhed, eller hvis virksomheden får tilskud, fx i kraft af mange ansatte i løntilskudsjob. Vores analyser viser så også, at den gennemsnitlige timeløn på 145 kr. og medianen på 135 kr. i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, er mindre end gennemsnittet på 186 kr. og medianen på 166 kr. for alle virksomheder under ét (tal fra 2010). Vi har desværre ikke mulighed for at kontrollere for størrelsen af de offentlige tilskud eller refusioner, virksomhederne modtager.

#### OPSTART AF EN SOCIALØKONOMISK VIRKSOMHED

Via de kvalitative interviews med ledende medarbejdere fra 15 socialøkonomiske virksomheder fandt vi endvidere frem til, at det, når det handler om at starte en socialøkonomisk virksomhed, er vigtigt at have en social mission, men forretningsforståelse og en overbevisende forretningsplan er mindst lige så vigtigt. Dette kan hjælpe til med at overbevise fonde og andre investorer om, at det er en god idé at hjælpe virksomheden med startkapital. Det er også vigtigt at indkalkulere, at det tager tid at træne virksomhedens målgruppe, fx fysisk eller psykisk handicappede, til at blive produktive medarbejdere, ligesom det kan tage tid at finde den niche og opdyrke det marked, som virksomheden gerne vil ind på.

#### FRA UDSAT TIL ANSAT

Tidsaspektet er vigtigt, når det handler om at integrere udsatte grupper på arbejdspladsen. Denne inklusionsproces forløber ofte over flere faser, hvor der både kan være behov for at tage hånd om personlige og sociale problemer samt træning i at være på en arbejdsplads og opkvalificering til at kunne varetage konkrete og mere eller mindre specialiserede arbejdsopgaver.

Nogle virksomheder har socialrådgiver, pædagoger og andet støttepersonale ansat. Flere virksomhedsledere er imidlertid kritiske over for at bringe alt for meget 'behandlerlogik' ind i deres virksomhed og argumenterer for, at det personer fra udsatte grupper ofte har behov for, er et arbejdsfællesskab, hvor der er fokus på konkrete arbejdsopgaver og



ikke på sygdom, svigt og mangler. Flere påpeger dog også, at det naturligvis kræver, at den enkelte er motiveret til at indgå i et sådant fællesskab, at man ikke kan og skal tvinge folk, og at der i øvrigt er en forretning, som skal passes. For nogle udsatte vil et værested fortsat være det mest hensigtsmæssige tilbud.

Generelt efterlader interviewene med virksomhedsrepræsentanterne dog det klare indtryk, at mange af de personer, som kommer i forløb, og særligt dem, som ansættes i en socialøkonomisk virksomhed, klarer sig rimelig godt fremadrettet. Vejledning og opkvalificering samt andre typer af forløb giver disse personer et styrket arbejdsmarkedsfokus og i mange tilfælde også nogle kvalifikationer, der styrker deres muligheder på arbejdsmarkedet, enten i den pågældende virksomhed eller i andre virksomheder. Disse udsagn skal naturligvis tolkes med visse forbehold, da det er virksomhedslederne selv, der taler.

Vores survey viser, at det faktisk også går virksomhederne rimelig godt økonomisk. På den baggrund er det forholdsvis sandsynligt, at det også går de personer, som får ansættelse i en af de socialøkonomiske virksomheder, rimelig godt – at de altså opnår en mere stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. I surveyen angiver mange af virksomhederne også, at de gerne vil ansætte personer, som har været i vejledende og opkvalificerende forløb.

Vores registeranalyse viser endvidere, at rummelige virksomheder med en i forhold til de socialøkonomiske virksomheder fra surveyen sammenlignelig andel udsatte blandt de ansatte (20 pct.) har en overskudsgrad på niveau med andre danske virksomheder. Det må derfor antages, at der er rimeligt gode muligheder for at ansætte og fastholde udsatte grupper af medarbejdere selv i virksomheder, hvor disse udgør en forholdsvis stor andel af det samlede antal ansatte.

#### SOCIALØKONOMI SOM EN DEL AF VELFÆRDSSTATENS FREMTID?

Afslutningsvis mener adskillige af de interviewede virksomhedsledere, at socialøkonomiske virksomheder kan være en vigtig del af velfærdsstatens fremtid. De mener også, at det offentlige får mere beskæftigelsesværdi for pengene ved at købe varer og ydelser i socialøkonomiske virksomheder, der bidrager til inklusion af svage grupper på arbejdsmarkedet. De mener endvidere, at det offentlige får mere for pengene, hvis det investerer i socialøkonomiske virksomheder frem for i rene beskæftigelsesprojekter – særligt hvis det sker i virksomheder, der har en bæredygtig for-

retningsmodel med produktion og salg af varer og tjenesteydelser på markedsvilkår ud over vejledning og opkvalificering, arbejdsprøvning, mv., som afsættes til jobcentrene.

Nogle virksomhedsledere mener dog, at det fortsat er en offentlig opgave at understøtte personer og virksomheder, som arbejder med integration af arbejdsmarkedets svageste grupper. Endelig peger andre på, at socialøkonomiens krav om geninvestering af hele eller det meste af en virksomheds overskud sætter nogle begrænsninger for udviklingen af en socialøkonomisk virksomhed, idet det kan afholde private investorer fra at stille kapital til rådighed for yderligere ekspansion. For en succesfuld socialøkonomisk virksomhed kan det dermed blive svært at ekspandere og ansætte endnu flere personer fra udsatte grupper, hvis ikke der er andre tilgængelige kilder til finansiering.

# SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER OG DE UDSATTE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET

Socialøkonomi og socialøkonomiske virksomheder er fænomener i udvikling. Det betyder også, at der er forskellige måder at forstå socialøkonomiske virksomheder på. Nedenfor kommer vi ind på, hvordan man i en dansk og international sammenhæng definerer socialøkonomiske virksomheder, og hvad vi i denne rapport forstår ved socialøkonomiske virksomheder med beskæftigelsesmæssig relevans for udsatte grupper.

Da beskæftigelsesmæssig relevans i denne rapport vedrører de socialøkonomiske virksomheders muligheder for at fremme beskæftigelsesmulighederne for udsatte grupper på arbejdsmarkedet, fx personer med fysiske handicaps, psykiske lidelser eller misbrugsproblemer, kommer vi også ind på, hvordan vi definerer sådanne udsatte grupper.

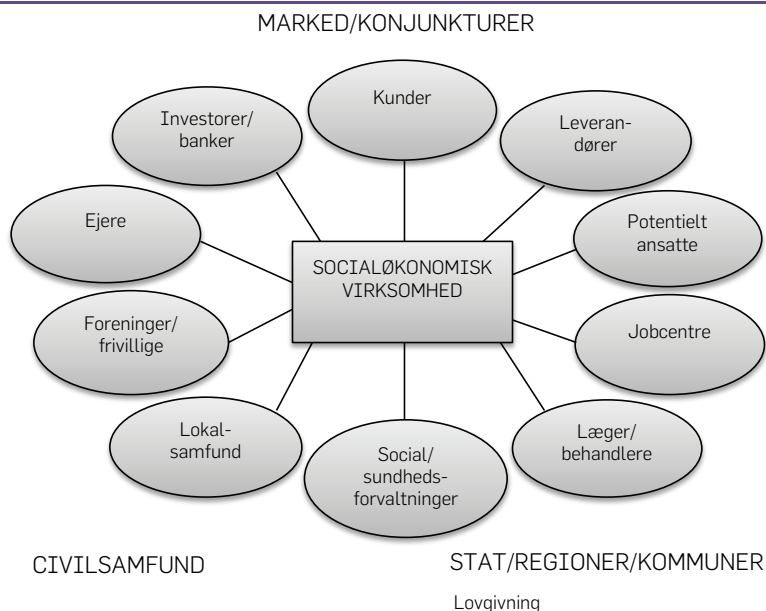
## HVAD ER SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER?

Overordnet forstår vi i denne rapport socialøkonomiske virksomheder som virksomheder, der har et socialt, dvs. almennyttigt formål, som producerer og sælger varer eller tjenesteydelser på et marked med henblik på at fremme dette sociale formål, og som geninvesterer et eventuelt overskud fra denne forretning i virksomheden og dens formål. Socialøkonomiske virksomheder med et beskæftigelsesrelateret formål forstår vi som virk-

somheder, hvor dette sociale formål også vedrører beskæftigelse af udsatte grupper på arbejdsmarkedet – fx personer med fysiske eller psykiske handicaps. En mere præcis definition af, hvad vi forstår ved beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder, findes i kapitel 1.

FIGUR 2.1

En socialøkonomisk virksomhed og en række vigtige aktører i dens omverden.



Kilde: Egen illustration

I figur 2.1 ses en illustration af den komplekse samfundskontekst, som de socialøkonomiske virksomheder indgår i. De må både forholde sig til institutioner på statsligt, regionalt og særligt kommunalt niveau. Endvidere opererer de også på markedsvilkår og indgår i et lokalsamfund. Nogle socialøkonomiske virksomheder er endvidere også meget tæt på det civile samfund, fx ved at de er etableret af en forening eller trækker på frivillige, som også kan være organiserede af en forening.

I forskningen og i forskellige landes lovgivning findes der mange forskellige specifikke definitioner af, hvad en socialøkonomisk virksomhed er. Disse mangfoldige definitioner, som også afspejler forskellige landes erhvervstraditioner, skal vi ikke gå dybt ned i her. Det er dog værd

at bemærke at disse erhvervstraditioner afspejler, at de socialøkonomiske virksomheder som virksomhedsform har en forhistorie i mange lande i form af fx kooperative virksomheder og/eller foreningsbaserede virksomheder. Socialøkonomi og socialøkonomiske virksomheder er altså i et vist omfang en ny betegnelse for noget, som har eksisteret i mange år.

Det er endvidere nyttigt at vide, at den internationale forskningslitteratur er domineret af to hovedretninger, når det kommer til at forstå og definere de socialøkonomiske virksomheder (Deforny & Nyssens, 2010; Hulgård & Andersen, 2012, s. 16-18; Ridley-Duff & Bull, 2011, s. 30-31). Den ene tilgang har et fortrinsvis fokus på de socialøkonomiske virksomheders udspring i og tilknytning til *det civile samfund* eller den såkaldte 3. sektor, dvs. de frivillige organisationer. Der er her tale om en europæisk forskningstradition, som tilbage i midten af 1990'erne blev udviklet af forskningsgruppen EMES, der tog navn efter sit første forskningsprojekt (Emergence of Social Enterprise in Europe, da.: 'Opkomsten af sociale virksomheder i Europa'). Denne gruppe, EMES, har bidraget med forskning i, hvordan der siden starten af 1980'erne med udgangspunkt i foreningslivet opstod en ny hybrid organisation, som blandede elementer fra foreningslivet, fx brug af frivillig arbejdskraft, med elementer, der normalt kendetegnede private virksomheder, såsom orientering mod at producere og sælge produkter på markedsvilkår. EMES betegnede disse hybride organisationer, som 'social enterprises', dvs. sociale virksomheder. Allerede inden EMES startede sine forskningsaktiviteter, havde man imidlertid i Italien i 1991 indført 'det sociale kooperativ' som en kategori i lovgivningen.

Den anden tilgang til de socialøkonomiske virksomheder fokuserer i højere grad på deres tilknytning til *markedet*. Denne forskning har sit udspring i amerikanske samfundsforskeres og konsulenteres arbejde med at forstå, hvordan *sociale entreprenører* etablerer sociale virksomheder og dermed bidrager til at etablere en ny social sektor "ved siden af, eller på tværs af de tre klassiske sektorer i velfærdstrekanten, staten, markedet og det civile samfund" (Hulgård & Andersen, 2012, s. 17). Et kerneeksempel på en sådan social entreprenør er bankmanden Muhammad Yunus, som etablerede Grameen Bank i Bangladesh, der gennem mikrolån til fattige kvinder søgte at fremme økonomisk udvikling i landområderne. Fokus inden for den amerikanske forskningstradition er på samarbejde mellem sociale og kommercielle entreprenører, og kendetegnen for denne tilgang er, at forskerne ofte er kritiske over for det, de ser

som velfærdsstatens tunge bureaukrati og manglende evne til at løse komplicerede social problemer. I stedet skal de sociale entreprenører lære af succesfulde kommercielle entreprenørers forretnings- og ledelsesmodeller og evne til at markedsføre og sælge produkter. Der er altså tale om en tilgang, som i højere grad fokuserer på de socialøkonomiske virksomheders produktion af varer og tjenesteydelser, som afsættes på et *marked*.

Uanset om man placerer de socialøkonomiske virksomheder i det civile samfund eller i markedssektoren, så er det almindeligt at definere dem som *uafhængige af staten* og den offentlige sektor. De skal altså have organisatorisk og styringsmæssig uafhængighed af offentlige myndigheder for, at der kan være tale om selvstændige virksomheder. Denne uafhængighed kan dog godt være relativ i den forstand, at en socialøkonomisk virksomhed godt kan have det offentlige som en meget vigtig kunde. Det kendes fx blandt danske socialøkonomiske virksomheder inden for beskæftigelsesområdet, der godt kan have det offentlige, særligt kommunerne, som meget vigtige kunder til særligt tilrettelagte forløb til personer i beskæftigelsesfremmende foranstaltninger.

Nogle virksomheder, som vi skal se nedenfor, kan også godt være skilt ud fra det offentlige. De har altså deres oprindelse som fx kommunale eller amtskommunale aktiviteter, fx behandlingsinstitutioner, beskyttede værksteder eller andre former for beskæftigelsesfremmende institutioner, men er senere blevet etableret som selvstændige virksomheder med uafhængighed af den offentlige sektor. I Danmark kendes det fx fra de tidligere kommunale REVA-centre, som i dag i flere kommuner er etableret som selvstændige virksomheder, i København under navnet INCITA.

Betragter man de socialøkonomiske virksomheder empirisk, som vi gør i denne rapport, vil man opdage, at selvom disse virksomheder har visse fællestræk, så er de lige så forskellige som andre virksomheder. Dermed skal man også være varsom med at placere disse virksomheder entydigt i eksempelvis det civile samfund eller i markedsfæren, fordi forskellige virksomheder kan placere sig tættere på den ene eller den anden af disse to sektorer. Nogle virksomheder er eksempelvis tættere på det civile samfund, fx ved at der står en forening bag virksomheden, end andre, som er tættere på markedssektoren. Endelig skal man heller ikke være blind for, at uanset om man betragter uafhængighed af den offentlige sektor som et af de definerende karakteristika ved socialøkonomiske

virksomheder, så kan denne uafhængighed også gradueres efter, fx hvor stor en del af virksomhedens omsætning der stammer fra salg af ydelser eller produkter til offentlige kunder.

#### SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER I DANMARK

I Danmark er der gennem en årrække gradvist kommet mere forskningsmæssigt, erhvervsrelateret og politisk og offentligt fokus på de socialøkonomiske virksomheder (Hulgård & Andersen, 2012, s. 18-22). Forskningsmæssigt er dette særlig sket ved, at der er oprettet forskellige forskningsinstitutioner, og ved at forskellige tænketanke er begyndt at sætte fokus på social innovation, sociale entreprenører og socialøkonomiske virksomheder. Det gælder fx Center for Socialt Entreprenørskab ved RUC,<sup>2</sup> Center for Socialøkonomi<sup>3</sup> og Social+ Center for Social Udvikling.<sup>4</sup> Tænketanken Mandag Morgen har også i flere publikationer sat fokus på 'socialt iværksætteri' (fx Mandag Morgen, 2010), ligesom Trygfonden har givet støtte til oprettelsen af Den Sociale Kapitalfond,<sup>5</sup> der er oprettet med henblik på at yde sparring og give lån til sociale virksomheder.

Politisk er dette særligt sket i sammenhæng med, at staten og kommunerne er begyndt at orientere sig imod den betydning socialøkonomiske virksomheder og frivillige organisationer kan have for at bidrage til at løse eller afhjælpe forskellige sociale problemer. Forskellige kommuner, fx Københavns kommune (2010) og Kolding kommune, er således begyndt at udfærdige strategier for samarbejde med socialøkonomiske virksomheder. Århus kommune vedtog i 2012 en handlingsplan til styrkelse af etablering af socialøkonomiske virksomheder. Planen indeholder både initiativer til at styrke rådgivningen af de socialøkonomiske iværksættere og til at forbedre samarbejdet mellem kommunale instanser og virksomhederne. Ligeledes vil der fremover blive dele af kontrakter på kommunale opgaver som socialøkonomiske virksomheder vil få fortrinsret til at byde på.<sup>6</sup> Også Københavns kommune arbejder med sociale klausuler i forbindelse med udbud, der skal stille socialøkonomiske virksomheder bedre i konkurrencen. Særligt EU's udbudsregler lægger dog

---

2. Se [www.ruc.dk/forskning/forskningscentre/cse/](http://www.ruc.dk/forskning/forskningscentre/cse/), besøgt d. 28.5.2013.

3. Se [www.socialokonomi.dk/cso/index.php?page=forside1](http://www.socialokonomi.dk/cso/index.php?page=forside1), besøgt d. 28.5.2013.

4. Se [www.sus.dk/](http://www.sus.dk/), besøgt d. 28.5.2013.

5. Se [www.densocialekapitalfond.dk/](http://www.densocialekapitalfond.dk/), besøgt d. 28.5.2013.

6. Se [www.aarhus.dk/da/omkommunen/nyheder/2012/Juli/Aarhus-vil-fremme-socialoekonomisk-ivaerksaetteri.aspx](http://www.aarhus.dk/da/omkommunen/nyheder/2012/Juli/Aarhus-vil-fremme-socialoekonomisk-ivaerksaetteri.aspx), besøgt d.7.6.2013.

begrænsninger på, i hvor høj grad kommunerne kan prioritere socialøkonomiske virksomheder frem for andre virksomheder i konkurrencen om offentlige udbud. Dette fremgår blandt andet af en ”Vejledende udtalelse om mulighederne for at tilgodese socialøkonomiske virksomheder ved udbud” som Københavns Kommune modtog fra Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen i 2011, efter at kommunen havde forespurgt styrelsen om mulighederne for at tilgodese socialøkonomiske virksomheder ved udbud.<sup>7</sup> I det hele taget samarbejder mange kommuner allerede med socialøkonomiske virksomheder, og mange er også interesserede i at udbygge samarbejdet (Jensen & CABI, 2012, s.3).

På statsligt niveau lægger regeringens civilsamfundsstrategi fra 2010 også op til, at organisationer baseret på frivillig arbejdskraft skal spille en mere central rolle end tidligere i den sociale indsats (Regeringen, 2010). Denne indsats skal også inddrage socialøkonomiske virksomheder, som i civilsamfundsstrategien defineres som ’not-for-profit-virksomheder’, der:

- har et socialt, sundheds- og eller miljømæssigt formål
- har et salg af ydelser og/eller produkter
- geninvesterer et eventuelt overskud i virksomheden og formålet
- er organisatorisk uafhængige af den offentlige sektor
- har et CVR-nr. (Regeringen, 2010, s. 44).

At anskue de socialøkonomiske virksomheder som dele af det civile samfund/den tredje sektor er i god tråd med en kontinental-europæisk måde at se de socialøkonomiske virksomheder på. Det giver endvidere udmærket mening, at en strategi for det civile samfund også omtaler socialøkonomiske virksomheder. Det er nemlig i overensstemmelse med den måde, hvorpå nogle socialøkonomiske virksomheder ser sig selv, idet de har en nær tilknytning til foreningslivet, er oprettet og drevet af en forening og har mange frivillige tilknyttet (se kapitel 4 og kapitel 7).

Hvis man generelt anskuede socialøkonomiske virksomheder som dele af det civile samfund, ville dette til gengæld være i modsætning til den måde, hvorpå mange socialøkonomiske virksomheder både i Danmark og i udlandet, fx i Storbritannien og i USA, ser sig selv. Som de

---

7. Se [www.kfst.dk/index.php?id=30256](http://www.kfst.dk/index.php?id=30256), besøgt 2.7.2013. Bemærk også, at der pt. pågår et arbejde med et nyt EU-udbudsdirektiv, som det fremgår af en pressemeddelelse med overskriften ”EU vedtager modernisering af udbudsregler” på Erhvervs- og Vækstministeriets hjemmeside, se [www.evm.dk](http://www.evm.dk), besøgt d.1.7.2013.



to belgiske samfundsforskere Jacques Defourny og Marthe Nyssens påpeger: ”I Storbritannien, til eksempel, ser sociale virksomheder først og fremmest sig selv som private virksomheder (’businesses’)” (2010, s. 46, vores oversættelse). Også i Danmark peger nyere forskning på, at mange socialøkonomiske virksomheder anskuer sig selv som virksomheder, der opererer på markedsvilkår, *samtidig med* at de har en social mission, der i større eller mindre grad kan være styrende for virksomheden. Den danske samfundsforsker Bent Würsching skriver:

Det paradoksale er, at den tidligere regerings National Civilsamfundsstrategi ser de socialøkonomiske virksomheder i civilsamfundssektoren, mens samtlige socialøkonomiske virksomheder, jeg har foretaget interviews i, placerer sig selv i markedssektoren. Fx fortæller Specialisternes direktør Henrik Thomsen, at de absolut ikke er en offentlig eller frivillig institution, men udelukkende en privat kommerciel virksomhed, der er organiseret som en socialøkonomisk virksomhed, der er styret af en fond (Würsching, 2012, s. 20).

Som det fremgår af ovenstående korte introduktion til begrebet socialøkonomiske virksomheder, så er der tale om et kompliceret og omdiskuteret begreb og fænomen. Som redaktørerne af et temanummer af tidskriftet Dansk Sociologi om *social innovation* og *socialt entreprenørskab* påpeger, så skaber disse to begreber et behov for ”dømmekraft og kritisk diskussion” (Kristensen & Rasmussen, 2012, s. 7). Det samme kan siges at gælde for begrebet socialøkonomiske virksomheder.

Man skal være opmærksom på, at disse virksomheder langt hen ad vejen er en form for *hybrid organisation*, der deler træk med både foreninger fra det civile samfund og virksomheder, der opererer på helt almindelige markedsvilkår. Derfor vil det også være en fejl at putte virksomhederne ned i den ene eller anden kasse. Forskningsmæssigt, lovgivningsmæssigt og administrativt handler det om at være opmærksom på, at disse virksomheder kan være meget forskellige og nogle være tættere på det civile samfund, mens andre minder meget om andre almindelige virksomheder, der opererer på helt almindelige markedsvilkår (uden offentlig støtte mv.).

## SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER OG BESKÆFTIGELSE AF UDSATTE GRUPPER

Socialøkonomiske virksomheder kan have mange forskellige målsætninger, fx at gavne personer med bestemte sygdomme eller handicap, at gavne miljøet, at gavne befolkningsgrupper i den tredje verden mv. Vi sætter i denne rapport fokus på de *socialøkonomiske virksomheder*, hvis sociale målsætning typisk retter sig mod at integrere og beskæftige udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Den definition (se kapitel 1), vi i denne undersøgelse anvender til at identificere socialøkonomiske virksomheder med beskæftigelsesmæssig relevans for udsatte grupper, lægger sig i forlængelse af regeringens civilsamfundsstrategi. Samtidig er definitionen dog også tilpasset det emne, som er i fokus i denne undersøgelse, dvs. de socialøkonomiske virksomheder, som træner, opkvalificerer og ansætter udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Endvidere skal det påpeges, at selvom vi lægger os i forlængelse af definitionen i regeringens civilsamfundsstrategi, er vi stadig meget bevidste om det, som Bent Wüsching (2012) peger på, og som vores egne interviews også underbygger (se kapitel 7), nemlig at mange socialøkonomiske virksomheder primært forstår sig som virksomheder, der hører til i *markedssektoren* og ikke i det civile samfund.

Internationalt kendes denne type af socialøkonomiske virksomheder ofte under betegnelsen WISE (Work Integration Social Enterprises), der i midten af 1990'erne allerede var en dominerende form for socialøkonomisk virksomhed i mange europæiske lande (Nyssens, 2006). Målet med denne type virksomheder er, ifølge de belgiske samfundsforskere Jacques Defourny og Martha Nyssens, at ”hjælpe lavt kvalificerede arbejdsløse personer som risikerer permanent eksklusion fra arbejdsmarkedet. WISE integrerer disse mennesker i arbejdslivet og samfundet gennem produktive aktiviteter” (Defourny & Nyssens, 2010, s. 37; Nyssens, 2006). I nogle europæiske lande, fx Finland og Polen, betragtes beskæftigelsesorientering endda som et af de primære og definerende kendetegn ved socialøkonomiske virksomheder. Den finske lov om sociale virksomheder fra 2003 reserverer eksempelvis betegnelsen ’en social virksomhed’ til de beskæftigelsesorienterede socialøkonomiske virksomheder.

Som tidligere påpeget er der også i Danmark kommet et styrket fokus på socialøkonomiske virksomheders potentiale for at beskæftige udsatte grupper. Som den tidligere direktør for Center for Socialøkonomi,

Bjarne Pedersen, påpeger i en artikel med særlig fokus på de beskæftigelsesfokuserede socialøkonomiske virksomheder, så kan disse virksomheder noget, som hverken offentlige institutioner eller almindelige private virksomheder kan. Offentligt drevne virksomheder er begrænsede af kommunalfuldmagten, som indskrænker kommunernes muligheder for at drive virksomheder for at undgå konkurrenceforvridning i forhold til private virksomheder. Almindelige, profitorienterede, private virksomheder har for deres vedkommende ofte svært ved at etablere arbejdspladser og produktionsformer, som kan rumme de udsatte grupper og deres behov. Her er der derfor en niche for de socialøkonomiske virksomheder, som har ”en særlig egenskab i forhold til beskæftigelsesindsatser og jobskabelsesprocesser for udsatte grupper, da de kombinerer den beskæftigelsesrettede eller sociale indsats med en reel produktion på markedsvilkår uden, at det er konkurrenceforvridende” (Petersen, 2012, s. 6). Virksomhederne kan gennem særligt tilrettelagte forløb, virksomhedspraktik og jobtræning bringe udsatte grupper tættere på arbejdsmarkedet, så deres chance forøges for efterfølgende for at få beskæftigelse på enten særlige vilkår (fx fleksjob) eller på ordinære vilkår.

Nogle af de personer, som kan finde beskæftigelse i de socialøkonomiske virksomheder, er i udgangspunktet så langt fra arbejdsmarkedet, at der skal en større indsats til for at bringe dem tættere på dette. Som Bjarne Petersen påpeger: ”Involvering af ekskluderede individer og grupper på arbejdsmarkedet i forhold til bestemte arbejdsopgaver skaber social værdi og social forandring for den pågældende målgruppe gennem opbyggelsen af social kapital og oplevelsen af empowerment hos den enkelte” (Petersen, 2012, s. 6). Social kapital, dvs. tillid og sociale netværk, samt troen på egne evner er i høj grad det, som mange personer fra udsatte grupper, der måske har været langt fra arbejdsmarkedet i mange år, har behov for. Det samme kan gælde personer, der været udsat for en alvorlig invaliderende ulykke, som har været væk fra arbejdsmarkedet i en kortere eller længere periode, og som skal til at vænne sig til en ny livsførelse og en ny type af karriere.

## INKLUSION AF UDSATTE GRUPPER AF LEDIGE

Som det fremgår ovenfor, sætter vi i denne rapport fokus på de socialøkonomiske virksomheder, der har et socialt og beskæftigelsesmæssigt fokus på inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Disse grupper forstår vi som personer, der har problemer ud over ledighed. Det kan

være personer med fysiske handicaps, psykiske lidelser, alvorlige eller kroniske sygdomme eller mere komplekse konstellationer af helbreds-mæssige, familiære og sociale problemer. En præcis afgrænsning af de udsatte grupper, vi sætter fokus på, findes i kapitel 1.

At mange individer, som tilhører disse udsatte grupper, gerne vil have et job, fremgår af tidlige SFI-undersøgelser. Det fremgår fx af SFI's undersøgelser, at en ikke ubetydelig andel af en af de persongrupper, der ellers pr. definition er længst væk fra arbejdsmarkedet, nemlig førtidspensionister, faktisk gerne vil have et job. Således viste en spørgeskemaundersøgelse med et repræsentativt udsnit af danske førtidspensionister, at ca. hver femte førtidspensionist faktisk gerne vil have et arbejde (Thuesen m.fl., 2010, s. 116-117).

I kategorien af personer med komplekse problemer ud over ledighed finder vi blandt andet nogle grupper af indvandrere, der ud over sprogproblemer og manglende kompetencegivende uddannelse også kan have både psykiske eller fysiske helbredsproblemer. Det kan være overordentligt vanskeligt at inkludere den type individer på det ordinære danske arbejdsmarked, hvor mange arbejdspladser ifølge den danske sociolog Søren Juul (2002, s. 227) er præget af ”en stærk funktionsduelighedsnorm”, dvs. en norm, der fastlægger, at alle medarbejdere skal kunne præstere arbejde på et stabilt og et forholdsvis højt niveau.

Derfor kan de udsatte grupper have behov for den type mere rummelige arbejdspladser, som socialøkonomiske virksomheder repræsenterer. Gentagne SFI-undersøgelser af virksomhedernes sociale engagement viser, at mange ordinære danske arbejdspladser er forholdsvis rummelige i forhold til personer med nedsat arbejdsevne (Brink Thomsen m.fl., 2011; Thuesen m.fl., 2010). Det vil sige, at mange virksomheder således bestræber sig på at ansætte eller fastholde personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Ikke desto mindre har nogle grupper af ledige en så begrænset arbejdsevne og så komplekse problemer ud over deres ledighed, at deres chancer for at blive ansat på selv rummelige ordinære arbejdspladser er begrænsede. Derfor skal man også være opmærksom på, at der er en forskel på socialøkonomiske virksomheder og virksomheder, som tager et socialt ansvar.

De socialøkonomiske virksomheder kan altså bidrage til inklusion af endnu svagere grupper på arbejdsmarkedet, end selv meget rummelige ordinære arbejdspladser typisk er i stand til. Det kan de socialøkonomiske virksomheder blandt andet, fordi de ofte kombinerer særligt

tilrettelagte uddannelsesforløb og praktik med produktion af varer eller ydelser til et marked. Mange socialøkonomiske virksomheder specialiserer sig også i træning og beskæftigelse af bestemte grupper af udsatte grupper. Dermed kan disse virksomheder udvikle en ekspertise i at skabe beskæftigelse til bestemte grupper af udsatte på arbejdsmarkedet, som kan have problemer, der er for komplekse til at kunne rummes i de fleste ordinære virksomheder.

## **NOGLE VIGTIGE UDFORDRINGER FOR DE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER**

Socialøkonomiske virksomheder på beskæftigelsesområdet har altså vigtige funktioner – både i forhold til den enkelte og samfundet. Ikke desto mindre står de også over for en række udfordringer, som vi stiller skarpt på i denne rapport. Rummeligheden i forhold til udsatte grupper beror eksempelvis på, at de socialøkonomiske virksomheder kan 'tåle' en lavere produktivitet blandt deres medarbejdere, fordi de ikke skal præstere et overskud til ejere eller aktionærer, som skal trækkes ud af virksomheden. Ikke desto mindre kan det alligevel være vanskeligt for disse virksomheder at få økonomien til at hænge sammen, fordi det kan være vanskeligt at drive en rentabel forretning baseret på arbejdskraft med begrænset eller endda meget begrænset arbejdsevne.

Dette kan naturligvis lade sig gøre, og i nogle tilfælde kan medarbejdernes umiddelbare begrænsninger endda vendes til en fordel for virksomheden. Det kendes fx fra it-virksomheden Specialisterne, der beskæftiger personer med autisme, og som forretningsmæssigt udnytter den evne til at fokusere på detaljer fx til test af software, som personer med autisme har (Austin & Busquets, 2008). Ikke desto mindre er det en udfordring for mange socialøkonomiske virksomheder at drive en forretning, som både giver mulighed for at beskæftige personer fra den enkelte virksomheds målgruppe og for at tjene penge nok til, at virksomheden er rentabel.

Dette problem hænger også sammen med, at det kan være vanskeligt for socialøkonomiske virksomheder at rejse kapital, da bankerne i mange tilfælde er skeptiske over for disse virksomheders muligheder for at tilbagebetale på kassekredit eller andre former for lån. Omvendt kan nogle fonde, der støtter sociale projekter for udsatte grupper, også finde

de socialøkonomiske virksomheder for kommercielle til, at de ønsker at støtte dem, fx i en opstartsfase. Dermed risikerer disse virksomheder rent finansieringsmæssigt at falde ned mellem to stole – for kommercielle til fondene, men ikke tilstrækkeligt kommercielle til bankerne.

En anden typer problemer vedrører ledelse og organisation i forhold til medarbejdere med så komplekse problemer, som man finder i mange socialøkonomiske virksomheder. Disse problemer skal naturligvis ikke overdrives. Mange medarbejdere i socialøkonomiske virksomheder har fx et veldefineret, velafgrænset og velbehandlet fysisk handicap, fx at de er kørestolsbrugere, eller at de er stærkt svagtseende eller blinde, der i forhold til ledelse og arbejdsorganisering repræsenterer en overskuelig udfordring. Andre kan imidlertid have mere omfattende, sammensatte og diffuse problemer, fx psykiske problemer kombineret med misbrugsproblemer, som repræsenterer en større ledelsesmæssig udfordring. Det kan naturligvis være vanskeligt for en virksomhedsleder – selv i en socialøkonomisk virksomhed – at ”agere socialrådgiver for de ansatte”, og her er det vigtigt, at virksomheden og dens ansatte får den rigtige støtte fra offentlig myndighed og andre ressourcepersoner i det omfang, de ønsker og har behov for støtte udefra.

Dette leder frem til den tredje type af udfordringer, som vi også sætter fokus på i rapporten, og som vedrører lovgivning og samarbejdet med offentlige myndigheder. Hvad angår samarbejdet med offentlige myndigheder, er det klart, at et stabilt og forudsigeligt samarbejde mellem eksempelvis kommunernes jobcentre og de socialøkonomiske virksomheder er vigtigt for mange virksomheder. Muligheden for eksempelvis at afholde og få betalt særligt tilrettelagte uddannelsesforløb for svage ledige kan være afgørende for de socialøkonomiske virksomheders økonomiske overlevelse. Hvad angår udfordringer knyttet til lovgivningen, er der eksempelvis i lov om aktiv beskæftigelse (LAB) bestemmelser, som regulerer, hvor mange personer en virksomhed må have i virksomhedspraktik eller løntilskud pr. ordinært ansat (se nedenfor), som dermed lægger nogle begrænsninger på de socialøkonomiske virksomheders muligheder for at ansætte personer i denne type af stillinger.

Alt i alt står socialøkonomiske virksomheder over for en række forskellige udfordringer, som vi sætter fokus på i denne undersøgelse.

## SAMMENFATNING

Dette kapitel har givet et overordnet rids over fænomenet socialøkonomiske virksomheder i lyset af dansk og internationale forskning. Vi har indledningsvis gjort rede for, at der i international forskning findes to hovedretninger, når det kommer til at forstå disse virksomheder. Den ene, fortrinsvis kontinental-europæiske retning, fokuserer på de socialøkonomiske virksomheders udspring i og tilknytning til det civile samfund. Den anden, fortrinsvis amerikanske og britiske, tilgang fokuserer på, at de sociale entreprenører – dvs. dem, der typisk starter socialøkonomiske virksomheder, og selve disse virksomheder – opererer inden for og tilhører markedssfæren. Her forstår man altså disse virksomheder på linje med alle mulige andre private virksomheder – bortset fra at de socialøkonomiske virksomheder også har en social mission.

I Danmark er der også kommet væsentligt mere fokus på de socialøkonomiske virksomheder gennem de senere år. En række forskningsmiljøer og tænketanke er således begyndt at analysere deres vilkår og iværksætter løbende debatter og andre initiativer, der kan støtte op om disse virksomheder. Det gælder fx Center for Socialt Entreprenørskab ved RUC, Center for Socialøkonomi og Social+ Center for Social Udvikling. Endvidere satte den daværende borgerlige regering i sin civilsamfundsstrategi fra 2010 fokus på disse virksomheders evne og bidrag til at løse forskellige af velfærdssamfundets problemer – herunder inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Forskellige kommuner, fx København, Århus og Kolding, er også begyndt at sætte mere fokus på de socialøkonomiske virksomheder og deres betydning for beskæftigelsesindsatsen.

Internationalt kendes de socialøkonomiske virksomheder, der arbejder med integration af udsatte grupper under betegnelsen WISE – Work Integration Social Enterprises. Det særlige ved disse virksomheder er, at de kan udfylde en niche på arbejdsmarkedet ved at kombinere træning og jobskabelse for udsatte grupper med produktion på markedsvilkår. Disse virksomheder er således typisk mere rummelige end andre virksomheder, også i forhold til den langvarige afklarings- og opkvalificeringsindsats, som ofte skal til for at øge beskæftigelseschancerne for personer med fx psykiske lidelser eller misbrugsproblemer.

De socialøkonomiske virksomheder står dog stadig over for mange udfordringer, som blandt andet handler om finansieringsproble-

mer og lav produktivitet blandt medarbejdere med nedsat arbejdsevne, problemer, der handler om, at ledelsen i nogle tilfælde må bruge ressourcer på at 'agere socialrådgiver' for medarbejderne, samt endelig problemer knyttet til samarbejdet med jobcentrene og lovgivningen.



# VIRKSOMHEDERNES ANTAL OG OVERORDNEDE KARAKTERISTIKA

I dette kapitel og de to efterfølgende kapitler beskriver vi forskellige karakteristika ved offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder. Vi tager udgangspunkt i vores survey, som blev gennemført i foråret 2013, hvor vi udsendte et spørgeskema til 129 virksomheder, som vi havde lokaliseret ved hjælp af en række forskellige kilder.

Indledningsvis beskriver vi de interviewede virksomheders branchetilknøytning, som det fremgår af deres registrering i det centrale virksomhedsregister CVR. Vi bruger også CVR-registret til at beskrive deres ejer- og virksomhedsform tillige med årstallet for deres seneste registrering. Herefter redegør vi for virksomhedernes egne angivne formål med driften af deres virksomhed. Er det økonomisk overskud, som driver dem, eller er det i højere grad sociale og beskæftigelsesmæssige formål for udsatte borgere? Herefter beskriver vi virksomhedernes konkurrencesituation lokalt og mere globalt, og i hvor høj grad den offentlige sektor og navnlig kommuner optræder som store kunder.

I kapitel 4 fortsætter beskrivelsen af offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder med en redegørelse af deres personalesammensætning for at belyse, hvor mange beskæftigelsesmæssigt vanskeligt stillede borgere de har som medarbejdere. I kapitel 5 afsluttes beskrivelsen med en gennemgang af disse virksomheders økonomiske situation. Her beskrives blandt andet virksomhedernes egen vurdering af deres økonomiske situation, eventuelle finansieringsvanskeligheder, overskud og omsætning.

## TIDLIGERE UNDERSØGELSER

Der foreligger to tidligere undersøgelser og opgørelser af antallet af socialøkonomiske virksomheder. Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) offentliggjorde i august 2012 en undersøgelse over deres antal og virkemåde i forhold til jobcentre, jf. Ellen Jensen (2012). CABI skønner, at der er mindst 300 aktive socialøkonomiske virksomheder, som har et beskæftigelsesfremmende og jobskabende sigte for udsatte borgere, samtidig med at de sælger produkter og ydelser på almindelige markedsvilkår. CABI bruger stort set samme definition af socialøkonomiske virksomheder som SFI ved opsøgning og identifikation af virksomhederne. CABI bruger også jobcentre og socialforvaltninger som kilde. Det fremgår ikke, om de har studeret de pågældende mulige virksomheders hjemmesider og i tvivlstilfælde kontaktede dem med henblik på afklaring af deres forhold.

CABI fik svar fra 57 pct. af jobcentrene/kommunerne. Under forudsætning af lighed mellem besvarende og ikke-besvarende jobcentre/kommuner, når CABI – efter en simpel opregning – frem til, at der er 230 socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Og under videre antagelse om, at der eksisterer socialøkonomiske virksomheder, som er ukendte for jobcentre/kommuner mv., sætter de det samlede skøn over socialøkonomiske virksomheder her i landet op til mindst 300.

Mandag Morgen (2010) har i 2010 opgjort antallet af socialøkonomiske virksomheder. De når frem til, at der er 45.000 af sådanne virksomheder i landet, svarende til 16 pct. af alle virksomheder, med i alt 140.000 fuldtidsbeskæftigede og frivilligt arbejdende. Mandag Morgen medtager også et langt bredere udsnit, end SFI gør, ved at medtage en række professionelle folkelige organisationer og forretningsorienterede aktivister og entreprenante socialarbejdere.

SFI's definition af socialøkonomiske virksomheder ligger altså klart tættere på CABI's definition. Når CABI når frem til et andet tal, er det formentlig blandt andet, fordi de ikke har nærstudert dem eller kontaktede dem for at være rimeligt sikre på virksomhedstypen.

## SFI'S UNDERSØGELSE I FORÅRET 2013

I kapitel 9 beskriver vi nærmere, hvordan vi – ved hjælp af oplysninger fra samtlige jobcentre, socialforvaltninger, erhvervsråd og -services samt

netværk for socialøkonomiske virksomheder – har lokaliseret populationen af offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder med beskæftigelsesmæssig relevans for udsatte borgere. Ved studier af de fremfundne virksomheders hjemmesider og telefonisk eller elektronisk kontakt med disse for at afklare deres status som socialøkonomiske virksomheder er vi nået frem til 129 offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder, hvoraf de fleste er selvstændige virksomheder, mens nogle er dele af en koncern. De 129 virksomheder repræsenterer således 115 forskellige selvstændige virksomheder (CVR-numre).

Disse 129 virksomheder sendte vi et elektronisk spørgeskema, hvoraf 104 besvarede spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på knap 81 pct. Disse 104 besvarelser repræsenterer 96 forskellige virksomheder (CVR-numre).

## BESKRIVELSE AF SURVEYENS SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER

I dette afsnit beskriver vi de socialøkonomiske virksomheder ud fra oplysningerne om branche og virksomhedsform i CVR-registeret og deres egne besvarelser i spørgeskemaet om virksomhedens historiske og organisatoriske forhold, samt hvilke formål virksomheden har, sådan som de selv ser det.

I tabel 3.1 sammenfatter vi nogle organisatoriske forhold om undersøgelsens virksomheder ud fra oplysningerne i CVR-registeret fra foråret 2013. Det er noget overraskende, at godt en tredjedel af virksomhederne er engageret i offentlig produktion. Meget tyder på, at dette også er overdrevet, når man sammenligner med spørgeskemaundersøgelsens besvarelser angående virksomhedernes forskellige forretningsområder. Spørgeskemaets første spørgsmål lød: *Hvad laver virksomheden af produkter eller ydelser – sådan i hovedtræk?* Besvarelsen foregik ved, at virksomhederne skrev svaret ned i en tekststreng uden fortrykte svar kategorier. Når disse besvarelser udskrives for hver branche for sig, kan man danne sig et indtryk af de forskellige virksomheders aktiviteter. Det er et gennemgående træk, at rigtig mange virksomheder angiver ret forskelligartede aktiviteter inklusive dem, som i CVR er klassificeret som offentlig produktion. Et typisk eksempel på denne variation er følgende tekststreng: ”Cafésalg, møde- og kursusforplejning, beskæftigelsesrettede opgaver for udsatte

borgere”. Andre tekststrengene indeholder formuleringer, hvor der indgår uddannelse og rådgivning. I den sammensatte branche ”Kultur, forlystelse, sport og anden service” og i ”Privat service” i tabel 3.1 forekommer der lignende sammensatte aktiviteter. Det er virksomhederne selv, som foretager deres indplacering i branchefortegnelsen hos CVR. Sammenligner vi virksomhedernes brancheindplacering i CVR med deres besvarelser af spørgeskemaet, kan vi altså konkludere, at mange af dem har ret forskelligartede aktiviteter.

TABEL 3.1

De interviewede virksomheder fordelt efter branche, virksomhedsform og foreningstilknytning. Procent.

<i>Branche</i>	
Landbrug, fiskeri, råvareudvinding	2,0
Fremstilling	5,0
Engros- og detailhandel	7,0
Transport m. v.	1,0
Hotel- og restaurationsvirksomhed	11,1
Information og kommunikation	9,1
Privat service	14,1
Offentlig produktion	35,4
Kultur, forlystelse, sport og anden service	15,2
I alt	99,9
Beregningsgrundlag	99
<i>Virksomhedsform</i>	
Enkeltmandsvirksomhed	11,2
Interessentskab	4,1
Aktieselskab	3,1
Anpartsselskab	12,2
Fond	2,0
Erhvervsdrivende fond	15,3
Forening	27,6
Frivillig forening	4,1
Forening eller selskab med begrænset ansvar	4,1
Øvrige virksomhedsformer	16,3
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	98
<i>Foreningstilknytning</i>	
En forening står bag virksomheden	28,9
Beregningsgrundlag	104

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding. Ikke alle virksomheder har oplyst branche og virksomhedsform i CVR-registeret.

TABEL 3.2

De interviewede virksomheder fordelt efter koncernforhold og virksomhedens kommunale oprindelse. Procent.

<i>Selvstændig virksomhed eller koncern</i>	
Selvstændig virksomhed	64,7
Koncern (hovedafdeling)	5,9
En del af en koncern	20,6
Andet	8,8
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	102
<i>Kommunal forhistorie</i>	
Tidligere kommunal aktivitet	1,9
Tidligere amtskommunal/regional aktivitet	4,8
Stadigvæk kommunal/regional aktivitet	1,9
Ej kommunal/regional fortid	91,4
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	104

To tredjedele af virksomhederne er selvstændige virksomheder, mens godt en fjerdedel er dele af en koncern eller selve koncernens hovedafdeling, jf. tabel 3.2. I spørgeskemaet spurgte vi også, om virksomheden tidligere har været en kommunal eller amtskommunal aktivitet. Hermed tænker vi fx på, om virksomheden tidligere var et (amts)kommunalt aktiveringsprojekt, fx med produktion og salg. 9 ud af 10 virksomheder har ikke nogen kommunal fortid. Det er formentligt en meget pålidelig oplysning, fordi undersøgelsens virksomheder er fremkommet ved at indsamle informationer om offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder fra jobcentre, kommuner og lokalt funderede erhvervsråd. Sammen med oplysningen om virksomhedsform får man indtrykket af, at de offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder opstår ud af civilsamfundet fremfor ud af den offentlige sektor.

I CVR er det registreret, hvornår virksomhederne er oprettet med deres nuværende virksomhedsform i marts 2013, jf. tabel 3.3.

Der er en betydelig spredning i oprettelsestidspunkt. Det er gennemsnitligt 9 år siden, virksomhederne blev oprettet i CVR i deres nuværende virksomhedsform. I spørgeskemaet stillede vi spørgsmålet: *I hvilket år er virksomheden startet med det formål at lave omtrentlig det, som den gør nu?* Dette spørgsmål var suppleret af følgende tydeliggørende tekst: ”Der tænkes således ikke på, hvornår virksomheden fik sin nuværende juridiske ejerform/selskabskonstruktion”. I gennemsnit begyndte virksomhe-

derne at lave det, som de gør i øjeblikket, 3,5 år tidligere, end de blev registreret i CVR med deres nuværende virksomhedsform – altså for gennemsnitligt 12,5 år siden ifølge spørgeskemaundersøgelsen. Også dette er der dog betydelig spredning på. Alt i alt har mange kendte socialøkonomiske virksomheder lavet det, som de gør i dag, i adskillige år. Enkelte går helt tilbage til begyndelsen af forrige århundrede.

TABEL 3.3

De interviewede virksomheder fordelt efter registreringsår i CVR. Procent.

1943-1985	7,4
1986-2000	26,3
2001-2009	29,5
2010-2013	36,8
I alt	100,0
Antal år siden registrering, gennemsnit	9,0
Beregningsgrundlag	95

TABEL 3.4

Andelen af de interviewede virksomheder, der har introduceret væsentligt nye produkter, produktionsprocesser, arbejdsgange eller markedsføring. Procent.

Nye produkter	60,6
Nye produktionsprocesser	41,4
Nye arbejdsgange	56,7
Ny markedsføring	51,0
Ingen af nye former af de fire nævnte	22,1
Beregningsgrundlag	104

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0 fordi virksomhederne kan have angivet, at de har introduceret både nye produkter, nye produktionsprocesser, nye arbejdsgange og ny markedsføring.

Selvom mange virksomheder laver nogenlunde det samme, som de har gjort i adskillige år, har de alligevel efter eget udsagn fornyet sig på væsentlig måde, jf. tabel 3.4. I spørgeskemaet blev de spurgt: *Har virksomheden i den 3-årige periode 2010-2012 introduceret væsentligt nye produkter, produktionsprocesser, arbejdsgange eller markedsføring?* Efter denne meget brede måling tyder det på, at knap 80 pct. af de offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder også fornyer sig på den ene eller anden måde – hyppigst ved nye produkter og nye arbejdsgange, som det fremgår af tabel 3.4.

## VIRKSOMHEDENS FORMÅL

For at indkredse virksomhedens formål, stillede vi spørgsmålet: *I hvor høj grad har virksomheden ...* hvor spørgsmålet blev fortsat med de seks delspørgsmål, som fremgår af forspalten i tabel 3.5. Besvarelsen kunne graderes, som det fremgår af tabellens hoved. Det er tydeligt, at økonomisk overskud kun prioriteres meget højt af under hver femte af de offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder. Lidt over halvdelen af de interviewede virksomheder angiver, at de i meget høj grad har som formål at beskæftige udsatte borgere og udvikle og opkvalificere sådanne borgere. Godt en tredjedel har som formål at afvikle særligt tilrettelagte uddannelsesforløb. Formuleringen ”særligt tilrettelagte uddannelsesforløb” var ikke nærmere præciseret i spørgeskemaet, så derfor omfatter det nok en bredere samling uddannelsesforløb end de særligt tilrettelagte uddannelsesforløb (STU), som har sit eget lovgrundlag.<sup>8</sup> Godt en tredjedel af virksomhederne har også andre sociale eller velgørende formål med virksomhedens drift. Der er ikke spurgt nærmere til, hvad det består af. Omkring 30 pct. af virksomhederne har – som tidligere beskrevet – en forening bag sig. Omkring samme andel siger, at virksomheden har et formål, som i højere eller mindre grad knytter sig til denne forening.

Vi har nærmere undersøgt, hvor mange af virksomhederne, som ”I meget høj grad”, ”I høj grad” eller ”I nogen grad” driver virksomhed med de beskæftigelses- opkvalificerings- og sociale formål, som er formuleret i delspørgsmål 2-5. Det viser sig, at 47 pct. af virksomhederne i højere eller mindre grad bekræfter alle de fire formål med virksomheden, mens knap 4 pct. af virksomhederne ikke på denne måde forfølger nogen af de fire formål med virksomhedens drift. 27 pct. af virksomhederne bekræfter at forfølge tre af de fire formål. De resterende 22 pct. bekræfter at følge et eller to af de fire nævnte mål.

De offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder bekræfter således næsten alle sammen, at formålet med deres virksomhed i højere eller mindre grad er at gavne udsatte borgeres situation med hensyn til beskæftigelse, opkvalificering eller andet uspecificeret socialt eller velgørende formål.

---

8. Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov. Nr. 564, af 6. juni 2007.

TABEL 3.5

De interviewede virksomheder fordelt efter, i hvilken grad virksomheden har en række forskellige formål. Procent.

I hvor høj grad har virksomheden ...	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	I alt	Beregningsgrundlag
Som formål at give økonomisk overskud	14,9	14,9	22,8	30,7	16,8	100,1	101
Som formål at beskæftige udsatte borgere	54,5	16,8	10,9	11,9	5,9	100,0	101
Som formål at udvikle og opkvalificere sådanne udsatte borgere	58,4	16,8	9,9	11,9	3,0	100,0	101
Som formål at afvikle særligt tilrettelagte uddannelsesforløb for sådanne borgere	37,6	16,8	10,9	19,8	14,9	100,0	101
Også andre sociale eller velgørende formål	37,6	22,8	18,8	11,9	8,9	100,0	101
Et formål der knytter sig til en bestemt forning	17,0	2,0	8,0	10,0	63	100,0	100

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding.

## VIRKSOMHEDENS KONKURRENCESITUATION

Det hører med til definitionen af en socialøkonomisk virksomhed, at den producerer produkter eller ydelser, som afsættes på et marked. I dette afsnit beskriver vi virksomhedernes geografiske konkurrence- og afsætningsituation og den kommunale og offentlig sektors betydning som kunde.

Virksomhederne fik stillet spørgsmålet: *På en skala fra 1 til 10, i hvor høj grad er virksomheden udsat for konkurrence fra ... 1. virksomheder i lokalområdet? 2. virksomheder i det øvrige Danmark? 3. virksomheder i udlandet?* Resultatet fremgår af tabel 3.6.



TABEL 3.6

De interviewede virksomheder fordelt efter deres vurdering af graden af konkurrence fra andre virksomheder. Procent.

	Virksomheder i lokalområdet	Virksomheder i det øvrige Danmark	Virksomheder i udlandet
1 Slet ingen konkurrence	15,4	25,0	70,9
2	10,6	6,7	7,8
3	9,6	20,2	3,9
4	9,6	4,8	2,9
5	15,4	10,6	5,8
6	8,7	8,7	1,9
7	4,8	4,8	1,9
8	10,6	7,7	1,0
9	7,7	9,6	1,9
10 Meget hård konkurrence	7,7	1,9	1,9
I alt	100,1	100,0	99,9
<i>Gennemsnitlig konkurrencetal</i>	5,0	4,2	2,1
Median	5,0	3,0	1,0
Beregningsgrundlag	104	104	103

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding.

De socialøkonomiske virksomheder er mest udsatte for konkurrence fra virksomheder i lokalområdet. Selv i lokalområdet er en fjerdedel dog ikke udsat for nogen videre konkurrence. En lidt større andel er ikke udsat for konkurrence fra virksomheder i det øvrige Danmark, og næsten ingen konkurrerer med virksomheder i udlandet. Nærmere undersøgelse viser, at 12 pct. af de socialøkonomiske virksomheder samlet set er udsat for minimal konkurrence, dvs. fra lokale virksomheder, fra det øvrige Danmark og udlandet, når konkurrencen klassificeres så lavt som 1 eller 2. Klassificeres minimal konkurrence som 1-3, er 20 pct. af virksomhederne udsat for denne meget begrænsede konkurrence.

I den anden ende af skalaen er kun 1 pct. af virksomhederne udsat for hård konkurrence fra lokale virksomheder, fra det øvrige Danmark og udlandet, når konkurrencen fra hvert område klassificeres så højt som 9 eller 10. Klassificeres hård konkurrence som 8-10, er 2 pct. af virksomhederne udsat for hård konkurrence.

Konkurrencesituationen kan også karakteriseres ved antallet af kunder eller aftagere af virksomhedens produkter. For disse virksomheder interesserer vi os for, om det offentlige og kommuner er særligt dominerende aftagere af virksomhedernes produkter og ydelser. Hvis det er tilfældet, er disse virksomheder også særligt afhængige af det offentlige efterspørgsel, indkøbsadfærd og økonomiske råderum. Vi spurgte derfor: *Hvor stor andel af omsætningen aftages af kommuner?* og lidt anderledes: *Hvor*

stor andel af virksomhedens salg af produkter eller ydelser afsættes til den offentlige sektor, dvs. kommuner, regioner og staten? Det førstnævnte spørgsmål kommer i en sammenhæng i skemaet, hvor nogle spørgsmål umiddelbart forinden fokuserer på overskud/underskud og omsætning i den seneste afsluttede regnskabsperiode. Der er derfor grund til at tro, at svarpersonen også tidsangiver sine afgivne oplysninger til denne periode. Det sidste spørgsmål er placeret tidligere i skemaet uden reference til regnskabsperioden eller andre tidsperioder. Det er derfor mere usikkert, hvilken tidsinterval svarpersonen har i tankerne. Besvarelserne er summeret i tabel 3.7.

TABEL 3.7

De interviewede virksomheder fordelt efter, hvor stor en andel af virksomhedernes produkter og ydelser der afsættes til den offentlige sektor, og hvor stor en andel af deres omsætning der aftages af kommunerne. Procent.

Andel i procent	Afsætningen til den offentlige sektor	Omsætning, som aftages af kommuner
0	26,5	34,4
1-10	17,6	8,6
11-30	14,7	18,3
31-50	12,7	8,6
51-80	9,8	16,1
81-99	12,7	8,6
100	5,9	5,4
I alt	99,9	100,0
Gennemsnitlig andel	34,5	33,3
Median, andel	15,0	20,0
Beregningsgrundlag	102	93

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding.

Tabel 3.7 viser, at enkelte af de socialøkonomiske virksomheder er helt afhængige af den offentlige sektor, og det synes især at være kommuner. Omkring 30 pct. af virksomhederne afsætter halvdelen eller mere af deres omsætning til den offentlige sektor, hvilket formentlig navnlig er kommunerne. Denne omsætning omhandler formentlig både sædvanlige produkter og ydelser samt forløb, fx virksomhedspraktik til jobcentrene, jf. kapitel 5, hvor vi nærmere omtaler deres omsætning.

Meget naturligt for disse mindre virksomheder afsættes en meget stor andel af virksomhedens produkter og ydelser lokalt, jf. tabel 3.8, og en tilsvarende lille andel afsættes på nationalt plan eller i udlandet. Oplysningerne i tabel 3.8 stammer fra besvarelserne af spørgeskemaet, hvor vi spurgte: *Hvor stor andel af virksomhedens salg af produkter eller ydelser afsættes*

*lokalt, regionalt eller i udlandet?* I en vejledende undertekst blev de geografiske udtryk præciseret ved teksten: ”Lokalt menes, at virksomheden afsætter i kommunen og evt. få nabokommuner. Regionalt menes i et område på størrelse med en landsdel – fx Jylland”.

TABEL 3.8

De interviewede virksomheder fordelt efter, hvor stor en andel af deres salg af produkter og ydelser der afsættes lokalt, regionalt, nationalt eller i udlandet. Procent.

	Lokalt	Regionalt	Nationalt	Udlandet
0	8,2	35,1	56,0	80,8
1-10	9,2	20,6	18,0	10,1
11-30	12,2	23,7	12,0	6,1
31-50	11,2	10,3	9,0	1,0
51-80	13,3	7,2	5,0	1,0
81-99	18,4	2,1	0,0	0,0
100	27,6	1,0	0,0	1,0
I alt	100,1	100,0	100,0	100,0
Gennemsnitlig andel	63,4	19,7	10,8	4,0
Median, andel	77,5	10,0	0,0	0,0
Beregningsgrundlag	98	97	100	99

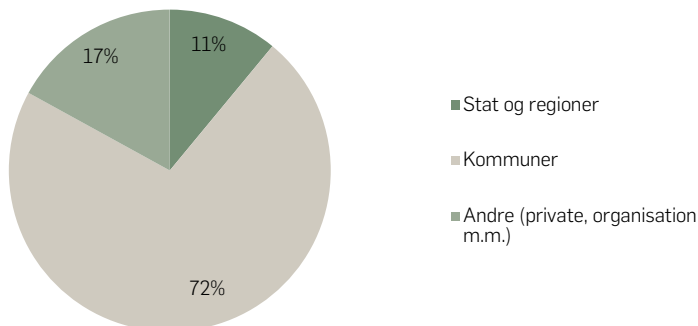
Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding.

Endelig har vi set på de virksomheder, som har oplyst deres omsætning, og som opgiver den andel, de sælger til den offentlige sektor. Det drejer sig om 45 virksomheder. Som det fremgår af lagkagefiguren, så kommer størstedelen af deres omsætning til kommunerne (72 pct.). Kun 17 pct. kommer fra andre kunder, hvilket højst sandsynlig er private kunder. Som anført skyldes noget af salget til kommuner formentlig salg af forskellige forløb til jobcentre.

I forlængelse af nogle spørgsmål om virksomhedens over- eller underskud og omsætning i sidste regnskabsperiode spurgte vi til virksomhedens mulighed for at opretholde sin nuværende beskæftigelse med de herskende markedsforhold. Godt 80 pct. af virksomhederne mener, at de kan opretholde den nuværende beskæftigelse under de gældende markedsforhold. En næsten lige så stor andel af virksomhederne mener, at virksomheden kan ekspandere og dermed beskæftige flere medarbejdere, hvis altså virksomheden kan få finansieret ekspansionen.

FIGUR 3.1

De interviewede socialøkonomiske virksomheders salg til forskellige kundegrupper. Procent.



Anm.: Beregningsgrundlag: 45 virksomheder.

## SAMMENFATNING

En tredjedel af de offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder er ifølge det centrale virksomhedsregister – CVR – registreret inden for hovedbranchen offentlig produktion. Ifølge virksomhedernes egne angivne oplysninger i surveyen beskæftiger disse virksomheder sig også med andre aktiviteter navnlig inden for serviceområdet. Knap en tredjedel er registreret inden for hovedbrancherne – privat service og kultur, forlystelse, sport og anden service. 5 pct. af de offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder er registreret inden for fremstillingssektoren.

Bag ca. hver anden af undersøgelsens virksomheder står der en forening eller en fond. De almindelige ejerskabsformer som enkeltmandsvirksomhed, aktie- og anpartsselskaber er mindre hyppigt repræsenteret blandt offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder. 9 ud af 10 virksomheder har ikke nogen kommunal fortid, fx som et (amts)kommunalt aktiveringsprojekt med produktion og salg. Det er gennemsnitligt 9 år siden virksomhederne blev registreret i CVR med deres nuværende virksomhedsform, men virksomhederne startede i gen-

nemsnit 3½ år tidligere, dvs. for 12½ år siden, med at lave det, som de gør nu.

Økonomisk overskud prioriteres kun meget højt af under hver femte af de offentligt kendte socialøkonomiske virksomheder. Lidt over halvdelen af de interviewede virksomheder angiver, at de i meget høj grad har som formål at beskæftige udsatte borgere og udvikle og opkvalificere sådanne borgere. Kun 4 pct. af virksomhederne angiver, at de ikke har noget beskæftigelsesmæssigt formål over for udsatte borgere eller målsætning om at opkvalificere disse eller andre sociale eller velgørende formål.

De socialøkonomiske virksomheders konkurrence er mest udtalt fra virksomheder i lokalområdet. Men selv i lokalområdet er en fjerdedel ikke udsat for nogen videre konkurrence, og en endnu større andel er ikke udsat for konkurrence fra virksomheder i det øvrige Danmark og udlandet. Kun 1 pct. af virksomhederne er udsat for hård konkurrence fra lokale virksomheder eller fra det øvrige Danmark og udlandet. Omkring 30 pct. af virksomhederne afsætter halvdelen eller mere af deres omsætning til den offentlige sektor, navnlig til kommunerne.



# EN KARAKTERISTIK AF DE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDERS ANSATTE

Socialøkonomiske virksomheder skal ifølge denne rapport's afgrænsning have et socialt eller beskæftigelsesmæssigt formål og samtidig ansætte udsatte ledige eller have dem i praktik eller forløb. Udsatte defineres i den forbindelse som personer med problemer ud over ledighed, det kan fx være fleksjobvisiterede, førtidspensionister og kontanthjælpsmodtagere fra matchgruppe 2 og 3. Udsatte kan derudover være personer med et fysisk handicap, en psykisk lidelse eller handicap eller en hjerneskade eller udviklingshæmning. Det kan også være personer, der er eller har været hjemløse, misbrugere eller prostituerede. I dette kapitel laver vi en karakteristik af de socialøkonomiske virksomheders ansatte og de personer, som virksomhederne har i praktik eller forløb på baggrund af surveyundersøgelsen.

## DET SAMLEDE ANTAL ANSATTE OG DE ORDINÆRT ANSATTE

En ansat defineres som en person, der har en ansættelseskontrakt og modtager en regelmæssig løn fra virksomheden, som denne er ansat i. Ansatte dækker altså både over ansatte på ordinære og særlige vilkår. Ansatte på særlige vilkår kan fx være personer ansat i en løntilskudsstilling, personer ansat i fleksjob eller personer ansat i løntilskudsjob for førtids-

pensionister. Personer i virksomhedspraktik eller forløb modtager som regel ikke løn og er ikke ansat på en kontrakt, disse personer tælles derfor ikke med som ansatte, selvom de udfører et stykke arbejde i virksomheden. I dette afsnit ser vi på de socialøkonomiske virksomheders samlede antal ansatte samt antallet af ordinært ansatte.

Bemærk, at der i spørgeskemaet er spurgt til antallet af ansatte på virksomhedernes beliggenhedsadresse og ikke antallet af årsværk. Det antages derfor, at virksomhederne har oplyst det antal personer, som de havde ansat på tidspunktet for undersøgelsen, uanset om disse personers ansættelse tæller et helt årsværk eller ej. Når der i dette kapitel henvises til mængder af ansatte, er der således ikke tale om antal årsværk, men i stedet om det antal personer, der i en eller anden form havde ansættelse på virksomhedernes beliggenhedsadresse på tidspunktet for undersøgelsen. Nogle af de ansatte, kan således godt være ansat med et meget lavt time-tal pr. uge.

TABEL 4.1

De interviewede virksomheder fordelt efter det samlede antal ansatte på virksomhedens adresse. Procent.

Ingen ansatte	4,1
En til to ansatte	16,5
Tre til fem ansatte	22,7
Seks til 15 ansatte	29,9
16 til 30 ansatte	13,4
31 ansatte eller derover	13,4
I alt	100,0
Gennemsnit	19,4
Median	7,0
Beregningsgrundlag	97

Anm.: Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har angivet et samlet antal medarbejdere.

De socialøkonomiske virksomheder har oplyst, hvor mange ansatte de havde på deres beliggenhedsadresse på tidspunktet for surveyundersøgelsen. Virksomheder, der har flere produktionssteder eller har afdelinger på forskellige adresser, har altså kun oplyst antallet af ansatte på den adresse, hvor spørgeskemaet er besvaret. Tre virksomheder, der alle er dele af en koncern, har dog oplyst det samlede antal ansatte for hele koncernen.

I gennemsnit havde virksomhederne 19,4 ansatte på tidspunktet for undersøgelsen. Virksomhederne med færrest ansatte havde ingen ansatte på undersøgelsestidspunktet, mens virksomheden med flest ansatte



havde 282 ansatte. Tabel 4.1 viser det samlede antal ansatte, som de enkelte virksomheder har oplyst, opdelt i seks kategorier. 73,2 pct. af virksomhederne har færre end 16 personer ansat, og således er langt de fleste af de socialøkonomiske virksomheder, der har deltaget i surveyundersøgelsen, små eller mindre virksomheder med relativt få ansatte.

TABEL 4.2

De interviewede virksomheder fordelt efter antal ordinært ansatte på virksomhedens adresse. Procent.

Ingen ordinært ansatte	9,3
En til to ordinært ansatte	27,8
Tre til fem ordinært ansatte	22,7
Seks til 15 ordinært ansatte	23,7
16 ordinært ansatte eller derover	16,5
I alt	100,0
Gennemsnit	14,6
Median	4,0
Beregningsgrundlag	97

Anm.: Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har angivet et samlet antal medarbejdere og et antal medarbejdere ansat på særlige vilkår.

I tabel 4.2 ses antallet af ordinært ansatte på beliggenhedsadressen for de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet, opdelt i fem kategorier. Tabellen viser, at 83,5 pct. af virksomhederne havde mindre end 16 ordinært ansatte på tidspunktet for surveyundersøgelsen. I gennemsnit havde virksomhederne 14,6 ordinært ansatte svarende til en andel på 75,3 pct. af det samlede antal ansatte. Virksomhederne med færrest ordinært ansatte havde ingen ordinært ansatte på undersøgelsestidspunktet, mens virksomheden med flest havde 277 ordinært ansatte.

Antallet af ordinært ansatte er udregnet på baggrund af det samlede antal ansatte og antallet af ansatte på særlige vilkår, som virksomhederne har oplyst. Ansatte på særlige vilkår defineres her som ansatte i henholdsvis løntilskud, fleksjob og løntilskudsjob for førtidspensionister. Nærmere studier af disse tal viser, at virksomhederne ikke har tolket spørgsmålet om, hvor mange ansatte de havde på adressen på tidspunktet for surveyundersøgelsen, på samme måde. Altså foreligger der en fejlregistrering i visse tilfælde: For fem virksomheder gælder det, at antallet af ordinært ansatte er negativt, når antallet af ansatte på særlige vilkår trækkes fra det samlede antal ansatte. Dette skyldes umiddelbart, at de fem virksomheder kun har opgivet antallet af ordinært ansatte, når vi har spurgt til det samlede antal ansatte. Da antallet af ordinært ansatte er ne-

gativt for disse fem virksomheder, fremgår fejlregistreringen tydeligt, og den er derfor også korrigeret. Det kan dog ikke udelukkes, at der er tilfælde, hvor fejlen ikke tydeligt fremgår, og som derfor ikke kan korrigeres. Således må fordelingerne af virksomhedernes samlede antal ansatte (tabel 4.1) og antallet af virksomhedernes ordinært ansatte (tabel 4.2) læses med forbehold for denne fejlregistrering.

## **ANSATTE PÅ SÆRLIGE VILKÅR, PERSONER I VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG FORLØB OG FRIVILLIGE TILKNYTTET DE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER**

Foruden de ordinært ansatte kan de socialøkonomiske virksomheder have ansatte på særlige vilkår. Dette kan fx være tidligere ledige personer ansat med løntilskud, personer ansat i fleksjob eller personer ansat i løntilskudsjob for førtidspensionister. Virksomhederne kan desuden have personer i virksomhedspraktik, ressourceforløb og vejledende eller opkvalificerende forløb, ligesom de også kan have frivillige tilknyttet. I dette afsnit undersøger vi, hvordan personer, der ikke var ansat på ordinære vilkår i de socialøkonomiske virksomheder på tidspunktet for surveyundersøgelsen, er tilknyttet virksomhederne.

De fleste af de virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen, nemlig 67,0 pct.<sup>9</sup>, har oplyst, at de på undersøgelsestidspunktet havde personer ansat med offentligt tilskud til lønnen eller personer ansat med hjælpemidler eller personlig assistance, evt. i form af en mentor. Disse personer modtager løn fra virksomhederne og defineres derfor som ansatte på særlige vilkår. I gennemsnit havde virksomhederne 4,8 ansatte på særlige vilkår på tidspunktet for undersøgelsen svarende til en andel på 24,7 pct. af det samlede antal ansatte (jf. forrige afsnit). Ansatte på særlige vilkår er som tidligere nævnt afgrænset til personer ansat med løntilskud, personer ansat i fleksjob og personer ansat i løntilskudsjob for førtidspensionister.

---

9. Beregningsgrundlag: 100. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, som har svaret på, hvorvidt de på tidspunktet for undersøgelsen havde personer ansat med offentligt tilskud til lønnen eller personer ansat med hjælpemidler eller personlig assistance.

TABEL 4.3

Gennemsnit, minimum, maksimum og median for ansatte på særlige vilkår i de interviewede virksomheder.

Ansættelsestype	Gns.	Minimum	Maksimum	Median	Beregningsgrundlag
Tidligere ledige personer ansat med løntilskud	0,9	0	10	0,0	65
Personer ansat i fleksjob	4,4	0	62	2,0	67
Personer ansat med løntilskud for førtidspensionister	2,0	0	20	0,0	66

Anm.: Beregningsgrundlagene afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal personer, som de på undersøgelsestidspunktet havde ansat i henholdsvis løntilskud, fleksjob og løntilskud for førtidspensionister.

Tabel 4.3 viser gennemsnit, minimum, maksimum og median for de personer, som virksomhederne havde ansat på særlige vilkår på tidspunktet for surveyundersøgelsen: Virksomhederne havde i gennemsnit 0,9 tidligere ledige personer ansat med løntilskud, mens de i gennemsnit havde 4,4 personer ansat i fleksjob og 2,0 personer ansat i løntilskudsjob for førtidspensionister. Således havde virksomhederne i gennemsnit flest personer ansat i fleksjob på tidspunktet for undersøgelsen. Tabellen viser desuden, at de virksomheder, der havde flest personer ansat på særlige vilkår, havde langt flere personer ansat i en af de tre ansættelses kategorier end gennemsnittet af virksomhederne.

I tabel 4.4 ses antallet af ansatte på særlige vilkår fordelt på antallet af ordinært ansatte i de socialøkonomiske virksomheder. Virksomhederne har oplyst antallet af ansatte på særlige vilkår på tidspunktet for surveyundersøgelsen. Kategorierne af ordinært ansatte fra tabel 4.2 er slået sammen, så de nu dækker henholdsvis nul til fem ordinært ansatte og seks ordinært ansatte eller derover. Kategorierne er slået sammen, fordi der ellers ikke er tilstrækkelige observationer i de enkelte celler i tabel 4.4 til, at tabellen fremstår meningsfuld.

TABEL 4.4

De interviewede virksomheder fordelt efter antal ordinært ansatte og antal ud-satte ansatte. Særskilt for store og små virksomheder og forskellige former for jobordninger. Procent.

		Antal ordinært ansatte		I alt
		Nul til fem ordinært ansatte	Seks ordinært ansatte eller derover	
Antal tidligere ledige i løntilskud	Ingen personer	60,6	41,9	51,6
	En til tre personer	36,4	54,8	45,3
	Fire personer eller derover	3,0	3,2	3,1
	I alt	100,0	99,9	100,0
	Beregningsgrundlag	33	31	64
Antal ansat i fleksjob	Ingen personer	26,5	13,3	20,3
	En til tre personer	50,0	60,0	54,7
	Fire personer eller derover	23,5	26,7	25,0
	I alt	100,0	100,0	100,0
	Beregningsgrundlag	34	30	64
Antal i løntilskud for førtidspensionister	Ingen personer	54,5	58,1	56,3
	En til tre personer	30,3	19,4	25,0
	Fire personer eller derover	15,2	22,6	18,8
	I alt	100,0	100,1	100,1
	Beregningsgrundlag	33	31	64

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal personer, som de på undersøgelsestidspunktet havde ansat i henholdsvis løntilskud, fleksjob og løntilskud for førtidspensionister, og som det samtidig har været muligt at udregne et antal ordinært ansatte for. Virksomhederne er blevet bedt om at angive et antal personer ansat i henholdsvis løntilskud, fleksjob og løntilskud for førtidspensionister i samme spørgsmålsbatteri og har derfor også angivet, hvis de ikke har nogle af disse personer ansat.

Tabel 4.4 viser, at kun få af de socialøkonomiske virksomheder, der har deltaget i surveyundersøgelsen, havde flere end tre tidligere ledige personer ansat med løntilskud på tidspunktet for undersøgelsen. Flest af virksomhederne med nul til fem ordinært ansatte havde ikke nogen tidligere ledige personer ansat med løntilskud, mens færre havde mellem en og tre ansat. Det modsatte gør sig gældende for virksomhederne med seks eller flere ordinært ansatte. Uanset mængden af ordinært ansatte havde flest virksomheder på tidspunktet for undersøgelsen mellem en og tre personer ansat i fleksjob. Virksomhederne med seks eller flere ordinært ansatte havde derudover fire eller flere personer ansat i fleksjob i flere tilfælde, end de ikke havde nogen ansat, mens virksomhederne med nul til fem ordinært ansatte i stort set lige mange tilfælde havde henholdsvis ingen og fire eller flere personer ansat i fleksjob. Over halvdelen af virksomhederne med henholdsvis nul til fem og seks eller flere ordinært ansatte havde på tidspunktet for undersøgelsen ikke nogen personer ansat i løn-

tilskud for førtidspensionister. Virksomhederne med nul til fem ansatte havde i flere tilfælde en til tre personer ansat i løntilskud for førtidspensionister, end de havde fire eller flere, mens virksomhederne med seks eller flere ordinært ansatte i stort set lige mange tilfælde havde mellem en og tre personer og fire eller flere personer ansat i løntilskud for førtidspensionister.

De virksomheder, der på tidspunktet for undersøgelsen havde tidligere ledige personer ansat med løntilskud, har oplyst, hvorvidt de regner med at ansætte disse personer på ordinære vilkår, når deres planlagte periode udløber. 6,3 pct.<sup>10</sup> af virksomhederne forventer dette, mens 68,8 pct. forventer at gøre det, hvis økonomien/omsætningen tillader det. Derudover har 64,0 pct.<sup>11</sup> af virksomhederne givet udtryk for, at de gerne havde haft flere personer i løntilskud, hvis lovgivningen tillod det. De socialøkonomiske virksomheder er altså i høj grad interesseret i, at ansætte flere personer i *løntilskudsstillinger*, hvis det var muligt efter lovgivningen. Det er deres økonomi, der afgør, hvorvidt disse personer bliver ansat på *ordinære vilkår*, når deres periode udløber.

På samme måde som virksomhederne har oplyst, hvorvidt de havde ansatte på særlige vilkår på tidspunktet for surveyundersøgelsen, har de også oplyst, hvorvidt de havde henholdsvis ledige personer i virksomhedspraktik, personer i ressourceforløb og personer i vejledende eller opkvalificerende forløb, som ikke kan kategoriseres som enten virksomhedspraktik eller ressourceforløb. 57,4 pct.<sup>12</sup> af virksomhederne havde på tidspunktet for undersøgelsen ledige personer i virksomhedspraktik. Ledige omfatter i denne sammenhæng både forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere. Praktikanterne modtager som tidligere nævnt normalt ikke løn fra deres praktiksted og regnes derfor ikke med i det samlede antal ansatte. En mindre andel, nemlig 19,8 pct.<sup>13</sup>, af virksomhederne har oplyst, at de havde personer i ressourceforløb på tidspunktet for undersøgelsen. Ressourceforløb er en ny indsats, der blev indført i januar 2013. Forløbene har til formål at afklare, om personer med kom-

---

10. Beregningsgrundlag: 32. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, som har svaret på, hvorvidt de regner med at ansætte personer ansat med løntilskud på ordinære vilkår, når deres planlagte periode udløber.

11. Beregningsgrundlag: 50. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, som har svaret på, hvorvidt de gerne havde haft flere personer i løntilskud, hvis lovgivningen tillod det.

12. Beregningsgrundlag: 101. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, som har svaret på, hvorvidt de på tidspunktet for undersøgelsen havde ledige i virksomhedspraktik.

13. Beregningsgrundlag: 101. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, som har svaret på, hvorvidt de på tidspunktet for undersøgelsen havde personer i ressourceforløb.

plekse problemer har en fremtid på arbejdsmarkedet. På samme måde som ledige i virksomhedspraktik modtager personer i ressourceforløb normalt ikke løn fra den virksomhed, som de er i forløb i, og regnes derfor heller ikke med i det samlede antal ansatte. Ud over personer i virksomhedspraktik og ressourceforløb har 50,5 pct.<sup>14</sup> af virksomhederne oplyst, at de på undersøgelsestidspunktet havde personer i vejledende eller opkvalificerende forløb, der ikke kan kategoriseres som hverken virksomhedspraktik eller ressourceforløb. Ofte vil der i disse tilfælde være tale om personer, der lever af kontanthjælp under forløbet og har svært ved at finde lønnet arbejde andre steder. Forløbene vil som regel være aftalt og finansieret af et jobcenter eller en kommune og vil typisk falde ind under kapitel 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB). Heller ikke disse personer tælles med i det samlede antal ansatte.

TABEL 4.5

Gennemsnit, minimum, maksimum og median for personer i virksomhedspraktik eller forløb i de interviewede virksomheder.

Typer af praktik og forløb	Gns.	Minimum	Maksimum	Median	Beregningsgrundlag
Personer i virksomhedspraktik	2,9	1	17	2,0	58
Personer i ressourceforløb	4,4	1	23	5,0	20
Personer i vejledende eller opkvalificerende forløb	21,2	1	456	4,5	48

Anm.: Beregningsgrundlagene afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal personer, som de på undersøgelsestidspunktet havde i henholdsvis virksomhedspraktik, ressourceforløb og vejledende eller opkvalificerende forløb.

I tabel 4.5 ses gennemsnit, minimum, maksimum og median for de personer, virksomhederne havde i praktik eller forløb på tidspunktet for surveyundersøgelsen: Virksomhederne havde i gennemsnit 2,9 personer i virksomhedspraktik, 4,4 personer i ressourceforløb og 21,2 personer i vejledende eller opkvalificerende forløb. Således havde virksomhederne i gennemsnit mange flere personer i vejledende eller opkvalificerende forløb, end de havde personer i praktik eller ressourceforløb. I tabellen ses det imidlertid også, at den virksomhed, der havde flest personer i vejledende eller opkvalificerende forløb på undersøgelsestidspunktet, havde

14. Beregningsgrundlag: 95. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, som har svaret på, hvorvidt de på tidspunktet for undersøgelsen havde personer i vejledende eller opkvalificerende forløb.

bemærkelsesværdig mange personer i sådanne former for forløb. Dette kan i høj grad være forklaringen på det meget højere gennemsnit af personer i vejledende eller opkvalificerende forløb.

TABEL 4.6

Personer i virksomhedspraktik, ressourceforløb og vejledende eller opkvalificerende forløb fordelt på antallet af ordinært ansatte på de interviewede virksomheders adresser. Procent.

		Antal ordinært ansatte		
		Nul til fem ordinært ansatte	Seks ordinært ansatte eller derover	I alt
Antal i virksomhedspraktik	En til tre personer	75,8	66,7	71,9
	Fire personer eller derover	24,2	33,3	28,1
	I alt	100,0	100,0	100,0
	Beregningsgrundlag	33	24	57
Antal i ressourceforløb	En til tre personer	75,0	71,4	73,7
	Fire personer eller derover	25,0	28,6	26,3
	I alt	100,0	100,0	100,0
	Beregningsgrundlag	12	7	19
Antal i vejledende eller opkvalificerende forløb	En til tre personer	45,8	47,8	46,8
	Fire personer eller derover	54,2	52,2	53,2
	I alt	100,0	100,0	100,0
	Beregningsgrundlag	24	23	47

Anm.: Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal personer, som de på undersøgelsestidspunktet havde i henholdsvis virksomhedspraktik, ressourceforløb og vejledende eller opkvalificerende forløb, og som det samtidig har været muligt at udregne et antal ordinært ansatte for. Virksomhederne er blevet spurgt, hvorvidt de havde personer i henholdsvis virksomhedspraktik, ressourceforløb og vejledende eller opkvalificerende forløb, før de er blevet bedt om at angive et antal personer. Virksomheder, der ikke har personer i henholdsvis virksomhedspraktik, ressourceforløb og vejledende eller opkvalificerende forløb, indgår derfor ikke i tabellen.

Tablet 4.6 viser antallet af henholdsvis ledige personer i virksomhedspraktik, personer i ressourceforløb og personer i vejledende eller opkvalificerende forløb fordelt på antallet af ordinært ansatte i de socialøkonomiske virksomheder. Virksomhederne har oplyst antallet af personer i praktik og forløb på tidspunktet for surveyundersøgelsen. I tabellen ses det, at langt de fleste virksomheder på tidspunktet for undersøgelsen havde mellem en og tre personer i henholdsvis virksomhedspraktik og ressourceforløb, mens stort set lige mange virksomheder havde mellem en og tre og fire eller flere personer i vejledende eller opkvalificerende forløb. Der er ingen bemærkelsesværdige forskelle mellem virksomhederne med nul til fem ordinært ansatte og virksomhederne med seks eller flere ordinært ansatte.

Henholdsvis 13,1 pct.<sup>15</sup> af de virksomheder, der havde ledige personer i virksomhedspraktik og/eller ressourceforløb, og 12,5 pct.<sup>16</sup> af de virksomheder, der havde personer i vejledende eller opkvalificerende forløb, forventer at kunne ansætte disse på ordinære vilkår eller med løntilskud, når deres periode udløber. Derudover forventer henholdsvis 59,0 pct. og 54,2 pct. af virksomhederne at gøre dette, hvis økonomien/afsætningen tillader det. Således synes de personer, der er i praktik eller forløb i de socialøkonomiske virksomheder at have gode muligheder for ansættelse og en mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet som følge af deres praktik eller forløb. I den forbindelse er det desuden interessant at bemærke, at 78,7 pct.<sup>17</sup> af de virksomheder, der havde personer i virksomhedspraktik og/eller ressourceforløb, oplyser, at de gerne ville have haft flere personer i praktik eller forløb, hvis lovgivningen tillod det. Dette antyder, at lovgivningen i en vis grad begrænser muligheden for, at flere udsatte personer, der er uden for arbejdsmarkedet, kan komme i praktik eller forløb i de socialøkonomiske virksomheder, og på den måde forøge deres chancer for en mere fast tilknytning til netop arbejdsmarkedet. Vi vender tilbage til, hvorvidt virksomhederne oplever udfordringer omkring lovgivningens bestemmelser senere i kapitlet.

En del af de socialøkonomiske virksomheder har foruden ansatte på særlige vilkår og personer i virksomhedspraktik og forløb også frivillige tilknyttet. Virksomhederne, der har oplyst, at de på tidspunktet for surveyundersøgelsen havde et antal frivillige tilknyttet, havde i gennemsnit 9,1 frivillige tilknyttet. Virksomhederne med færrest frivillige havde ingen frivillige tilknyttet på undersøgelsestidspunktet, mens virksomheden med flest havde 100 frivillige tilknyttet. Medianen for mængden af frivillige tilknyttet virksomhederne er 2,0. Tabel 4.7 viser antallet af frivillige, som var tilknyttet de socialøkonomiske virksomheder på tidspunktet for surveyundersøgelsen fordelt på antallet af ordinært ansatte i virksomhederne. I tabellen ses det, at de fleste virksomheder uanset mængden af

---

15. Beregningsgrundlag: 61. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, der har svaret på, hvorvidt de regner med at ansætte personer, som de på undersøgelsestidspunktet havde i virksomhedspraktik eller ressourceforløb, på ordinære vilkår eller i løntilskud, når deres planlagte periode udløber.

16. Beregningsgrundlag: 48. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, der har svaret på, hvorvidt de regner med at ansætte personer, som de på undersøgelsestidspunktet havde i vejledende eller opkvalificerende forløb, på ordinære vilkår eller i løntilskud, når deres planlagte periode udløber.

17. Beregningsgrundlag: 61. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, som har svaret på, hvorvidt de gerne havde haft flere personer i virksomhedspraktik eller ressourceforløb, hvis lovgivningen tillod det.



ordinært ansatte enten ikke havde tilknyttet nogen frivillige eller havde tilknyttet seks eller flere frivillige. De umiddelbare sammenhænge mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af frivillige antyder således, at de socialøkonomiske virksomheder enten fravælger frivillig arbejdskraft eller i høj grad benytter sig af den.

TABEL 4.7

De interviewede virksomheder fordelt efter antallet af frivillige tilknyttet virksomhederne. Særskilt for antallet af ordinært ansatte på virksomhedernes adresser. Procent.

	Antal ordinært ansatte		I alt
	Nul til fem ordinært ansatte	Seks ordinært ansatte eller derover	
Ingen frivillige	34,5	48,7	40,2
En til tre frivillig	19,0	18,0	18,6
Fire frivillige eller derover	46,6	33,3	41,2
I alt	100,1	100,0	100,0
Beregningsgrundlag	58	39	97

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding. Beregningsgrundlagene afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal frivillige, som de havde tilknyttet på undersøgelsestidspunktet, og som det samtidig har været muligt at udregne et antal ordinært ansatte for. Virksomhederne er blevet bedt om at angive et antal frivillige uden først at blive spurgt til, hvorvidt de havde frivillige tilknyttet. Af denne årsag indgår de virksomheder, der ikke havde nogle frivillige tilknyttet på tidspunktet for undersøgelsen, også i tabellen.

## UDSATTE MEDARBEJDERE

Denne rapport's definition af socialøkonomiske virksomheder stiller som tidligere nævnt krav om, at de virksomheder, der indgår i surveyundersøgelsen, skal ansætte udsatte medarbejdere eller have dem i praktik eller forløb. I dette afsnit undersøger vi, hvilke typer udsatte virksomhederne har ansat, hvor mange af dem de har ansat, og hvorvidt de er ansat på særlige vilkår.

I spørgeskemaet er der spurgt til fire forskellige typer af udsatte personer: personer med et fysisk handicap, personer med en hjerneskade eller udviklingshæmning, personer, hvis primære diagnose er en psykisk lidelse eller et psykisk handicap, og personer, der er eller har været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede. Det gælder for 70,7 pct. af disse virksomheder, at de havde en eller flere af de fire typer udsatte ansat.

TABEL 4.8

Andelen af de interviewede virksomheder, der havde medarbejdere med et fysisk handicap, en hjerneskade eller udviklingshæmning, en psykisk lidelse eller et psykisk handicap som primære diagnose eller var eller havde været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede. Procent.

Medarbejdere med fysisk handicap	31,3
Medarbejdere med hjerneskade/udviklingshæmning	17,2
Medarbejdere, hvis primære diagnose er en psykisk lidelse/et psykisk handicap	40,4
Medarbejdere, der er eller har været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede	26,3
Beregningsgrundlag (virksomheder)	99

Anm.: Andelenes summe ikke til 100,0 pct., fordi virksomhederne kan have mere end en type udsatte medarbejdere ansat. I bilag 2 forligger tabeller, der beskriver andelen af virksomheder, der har, ikke har og ikke ved, om de har medarbejdere ansat fra de fire udsatte-grupper, som beskrives i denne tabel.

Tabel 4.8 viser andelen af virksomheder, der på undersøgelsestidspunktet havde hver af de fire udsatte-grupper ansat. Flest virksomheder har oplyst, at de havde medarbejdere ansat, hvis primære diagnose på tidspunktet for undersøgelsen var en psykisk lidelse eller et psykisk handicap, mens færrest virksomheder har oplyst, at de havde medarbejdere med en hjerneskade eller en udviklingshæmning ansat. Andelenes fordeling antyder dermed, at personer med en hjerneskade eller udviklingshæmning er sværest for virksomhederne at rumme. Derudover har 27,3 pct. af de 99 virksomheder oplyst, at de ikke har nogen af de fire typer af udsatte personer ansat, og 2,0 pct. har oplyst, at det ikke vides, hvorvidt der på undersøgelsestidspunktet var ansat personer, hvis primære diagnose var en psykisk lidelse eller et psykisk handicap, eller som på tidspunktet for undersøgelsen var eller havde været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede. Det er vigtigt at være opmærksom på, at de virksomheder, der ikke havde nogle af de fire typer udsatte personer ansat, kan have haft nogle af disse personer i praktik eller forløb, og derfor ikke nødvendigvis falder uden for undersøgelsens rammer. Desuden kan virksomhederne også have haft typer af udsatte ansat, der falder uden for de fire grupper, som spørges til i spørgeskemaet.

TABEL 4.9

Gennemsnit, minimum, maksimum og median for udsatte medarbejdere ansat i de interviewede virksomheder. Antal ansatte.

	Gns.	Minimum	Maksimum	Median	Beregningsgrundlag
Medarbejdere med fysisk handicap	8,0	1	74	1,0	30
Medarbejdere med hjerneskade/udviklingshæmning	7,4	1	28	3,5	16
Medarbejdere, hvis primære diagnose er en psykisk lidelse/et psykisk handicap	5,4	1	38	2,0	38
Medarbejdere, der er eller har været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede	2,3	1	20	1,0	26
De fire typer af udsatte medarbejdere samlet	9,1	1	91	2,0	69

Anm.: En virksomhed har ikke opgivet et antal udsatte medarbejdere, men blot oplyst, at der på undersøgelsestidspunktet var medarbejdere med et fysisk handicap, en hjerneskade/udviklingshæmning og/eller en psykisk lidelse eller et psykisk handicap ansat. Beregningsgrundlagene afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal udsatte medarbejdere fra en af de i tabellen anførte udsatte-grupper.

Tabel 4.9 viser gennemsnit, minimum, maksimum og median for hver af de fire udsatte-grupper samt de fire grupper samlet. Det kan aflæses af tabellen, at der er store udsving i den mængde af udsatte medarbejdere, som virksomhederne havde ansat på tidspunktet for surveyundersøgelsen. De virksomheder, der havde flest af de forskellige udsatte medarbejdere ansat, havde langt flere personer ansat end gennemsnittet af virksomhederne. I bilag 2 vises en tabel over antallet af medarbejdere i de fire udsatte-grupper, som virksomhederne har oplyst, at de havde ansat på tidspunktet for surveyundersøgelsen.

Nogle af de udsatte medarbejdere, som virksomhederne har oplyst, at de havde ansat på tidspunktet for surveyundersøgelsen, er ansat på ordinære vilkår, mens andre er ansat på særlige vilkår. De virksomheder, der har oplyst, at de havde medarbejdere fra en af de fire grupper af udsatte ansat, er blevet spurgt, hvor mange af disse der var ansat på særlige vilkår. Tabel 4.10 viser gennemsnit, minimum, maksimum og median for udsatte medarbejdere ansat på henholdsvis særlige og ordinære vilkår på tidspunktet for surveyundersøgelsen. Betragtes disse udsatte medarbejdere under et, kan det i tabellen ses, at flertallet af disse udsatte medarbejdere i gennemsnit var ansat på særlige vilkår. Betragtes udsatte-grupperne hver for sig, gælder dette imidlertid kun for medarbejdere med et fysisk handicap og medarbejdere med en hjerneskade eller udviklingshæmning. Medarbejdere, hvis primære diagnose er en psykisk lidelse

eller et psykisk handicap, var på undersøgelsestidspunktet i gennemsnit oftere ansat på ordinære vilkår, mens stort set lige mange medarbejdere, der på tidspunktet for undersøgelsen var eller havde været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede, i gennemsnit var ansat på særlige og ordinære vilkår.

TABEL 4.10

Gennemsnit, minimum, maksimum og median for udsatte medarbejdere ansat på henholdsvis særlige og ordinære vilkår i de interviewede virksomheder.

		Gns.	Minimum	Maksimum	Median	Beregningsgrundlag
Udsatte medarbejdere ansat på særlige vilkår	Medarbejdere med fysisk handicap	4,9	0	74	1,0	30
	Medarbejdere med hjerneska- de/udviklingshæmning	2,4	0	11	1,0	16
	Medarbejdere, hvis primære diagnose er en psykisk lidelse/et psykisk handicap	3,7	0	38	1,5	38
	Medarbejdere, der er eller har været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede	1,0	0	4	1,0	26
	De fire typer af udsatte medarbejdere samlet	5,1	0	90	1,0	69
Udsatte medarbejdere ansat på ordinære vilkår	Medarbejdere med fysisk handicap	3,1	0	45	0,0	30
	Medarbejdere med hjerneska- de/udviklingshæmning	5,0	0	27	0,0	16
	Medarbejdere, hvis primære diagnose er en psykisk lidelse/et psykisk handicap	1,8	0	30	0,0	38
	Medarbejdere, der er eller har været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede	1,3	0	20	1,0	26
	De fire typer af udsatte medarbejdere samlet	4,0	0	54	0,0	69

Anm.: En virksomhed har ikke opgivet et antal udsatte medarbejdere, men blot oplyst, at der på undersøgelsestidspunktet var medarbejdere med et fysisk handicap, en hjerneska-  
de/udviklingshæmning og en psykisk lidelse eller et psykisk handicap ansat. Beregningsgrundlagene afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal udsatte medarbejdere fra en af de i tabellen anførte udsatte-grupper.

Det gennemsnitlige antal udsatte medarbejdere ansat på ordinære vilkår er udregnet på baggrund af det samlede antal udsatte medarbejdere og antallet af udsatte medarbejdere ansat på særlige vilkår.<sup>18</sup> På samme måde, som det var tilfældet ved registreringen af virksomhedernes samlede antal ansatte, viser nærmere studier af disse tal, at der i nogle tilfælde er tale om en fejlregistrering: For to virksomheder gælder det, at antallet af ud-

18. Ansatte i beskyttet beskæftigelse efter Serviceloven er ikke inkluderet.

satte ansat på ordinære vilkår er negativt, når antallet af udsatte ansat på særlige vilkår trækkes fra det samlede antal udsatte, der er ansat. Dette skyldes umiddelbart, at de to virksomheder kun har opgivet antallet af udsatte ansat på ordinære vilkår, når vi har spurgt til det samlede antal udsatte, der er ansat. Fordi antallet af udsatte ansat på ordinære vilkår er negativt for disse to virksomheder, fremgår fejlregistreringen tydeligt og er derfor også korrigeret. Det kan dog ikke udelukkes, at der er tilfælde, hvor fejlen ikke tydeligt fremgår, og som derfor ikke kan korrigeres. Således må de ovenfor opgivne gennemsnit læses med forbehold for denne fejlregistrering.

Foruden de ovenstående typer af udsatte medarbejdere har 23,2 pct. af virksomhederne oplyst, at de på tidspunktet for surveyundersøgelsen havde personer med fysiske eller psykiske handicaps, som ikke er talt med i de fire udsatte-grupper, ansat i beskyttet beskæftigelse efter Servicelovens § 103 (se evt. bilag 4).<sup>19</sup>

TABEL 4.11

Fordeling af virksomheder med medarbejdere med fysiske eller psykiske handicaps i beskyttet beskæftigelse. Procent.

En medarbejder	22,7
To medarbejdere eller derover	77,3
I alt	100,0
Gennemsnitligt antal personer i beskyttet beskæftigelse	23,7
Median	9,5
Beregningsgrundlag	22

Anm.: Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har opgivet et antal medarbejdere ansat i beskyttet beskæftigelse.

I tabel 4.11 ses antallet af medarbejdere med fysiske eller psykiske handicaps, som ikke er inkluderet i grupperne af udsatte ansat på særlige vilkår, og som er ansat i beskyttet beskæftigelse på tidspunktet for surveyundersøgelsen. Virksomhederne, der har oplyst, at de på tidspunktet for surveyundersøgelsen havde medarbejdere ansat i beskyttet beskæftigelse, havde i gennemsnit 23,7 medarbejdere ansat i beskyttet beskæftigelse. Tabellen viser, at 22,7 pct. af de virksomheder, der har ansatte med fysiske eller psykiske handicaps, har en af disse medarbejdere ansat i beskyttet beskæftigelse, mens 77,3 pct. har to eller flere af disse medarbejdere

19. Beregningsgrundlag: 95. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, der har svaret på, hvorvidt de har medarbejdere med fysiske eller psykiske handicaps, som ikke er talt med i de fire udsatte grupper.

ansat i beskyttet beskæftigelse. Virksomheden med flest medarbejdere ansat i beskyttet beskæftigelse har 150 medarbejdere ansat i denne ansættelsesform.

## KONKURRENCEFORDELE

Nogle socialøkonomiske virksomheder har organiseret sig på en måde, der betyder, at de kan drage konkurrencemæssige fordele af nogle af de særlige kvalifikationer, som medarbejderne, der hører til i de udsatte grupper, har. Vi har derfor spurgt de virksomheder, der i surveyundersøgelsen har oplyst, at de på undersøgelsestidspunktet havde ansatte på særlige vilkår eller i beskyttet beskæftigelse eller havde personer i virksomhedspraktik eller forløb, om deres medarbejdere med fysiske, psykiske eller andre problemer havde særlige kvalifikationer, som giver dem en konkurrencefordel. 23,9 pct.<sup>20</sup> af de virksomheder, som er blevet stillet dette spørgsmål, har svaret ja. Således kan nogle virksomheder, men langt fra alle, drage en konkurrencemæssig fordel af deres udsatte medarbejdere og derigennem tjene flere penge, som de kan geninvestere i overensstemmelse med deres sociale formål.

## RÅDGIVNING AF MEDARBEJDERE

Socialøkonomiske virksomheder har i kraft af deres berøringsflade med udsatte borgere ofte en del arbejde med vejledning og rådgivning af medarbejdere med personlige og sociale problemer af forskellige slags. I dette afsnit beskriver vi denne vejledning og rådgivning.

---

20. Beregningsgrundlag: 88. Beregningsgrundlaget afspejler antallet af virksomheder, der har svaret på, hvorvidt de på undersøgelsestidspunktet havde ansatte på særlige vilkår eller i beskyttet beskæftigelse eller havde personer i virksomhedspraktik eller forløb.

TABEL 4.12

De interviewede virksomheder fordelt efter, i hvilken grad de går ind i opgaven med at vejlede og rådgive medarbejdere med personlige og sociale problemer af forskellig slags. Procent.

I meget høj grad	46,6
I høj grad	15,9
I nogen grad	21,6
I mindre grad	9,1
Slet ikke	5,7
Ved ikke	1,1
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	88

Anm.: Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har svaret på, hvor i hvor høj grad de går ind i opgaven med at vejlede og rådgive medarbejdere med problemer af forskellig slags.

I tabel 4.12 er de socialøkonomiske virksomheder fordelt efter deres vurderinger af graden, som de går ind i opgaven med at vejlede og rådgive medarbejdere med personlige og sociale problemer af forskellig slags. Langt de fleste virksomheder, nemlig 93,2 pct., går i en eller anden grad ind i denne rådgivning, mens kun 5,7 pct. slet ikke går ind i den, og 1,1 pct. ikke har kunnet vurdere, hvorvidt de går ind i den.

TABEL 4.13

De interviewede virksomheder fordelt efter, hvor meget tid de bruger på at vejlede og rådgive medarbejdere med personlige og sociale problemer. Procent.

Relativt meget tid	54,9
Nogen tid	20,7
Relativt lidt tid	18,3
Meget lidt tid	3,7
Ved ikke	2,4
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	82

Anm.: Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har svaret på, hvor meget tid de bruger på den vejledning og rådgivning, de giver til medarbejdere med problemer af forskellig slags.

De virksomheder, der har svaret, at de i en eller anden grad går ind i vejledningen og rådgivningen af medarbejdere med personlige eller sociale problemer, er også blevet bedt om at vurdere, hvor meget tid de bruger på dette. I tabel 4.13 er virksomhederne fordelt efter, hvor meget tid de selv vurderer, at de bruger på rådgivningen: 75,6 pct. af virksomhederne bruger relativt meget eller nogen tid på rådgivningen, mens 22,0 pct. bruger relativt lidt eller meget lidt tid, og 2,4 pct. ikke har kunnet vurdere,

hvor meget tid de bruger. Altså bruger de virksomheder, der i en eller anden grad vejleder og rådgiver medarbejdere med personlige og sociale problemer, en del tid på denne vejledning og rådgivning.

TABEL 4.14

De interviewede virksomheder fordelt efter, i hvilken grad de har vanskeligheder med at vejlede og rådgive medarbejdere med personlige og sociale problemer af forskellig slags. Procent.

Ja, betydelige vanskeligheder	2,4
Ja, nogle vanskeligheder	19,5
Nej, ikke særlige vanskeligheder	46,3
Nej, slet ikke	31,7
I alt	99,9
Beregningsgrundlag	82

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0 på grund af afrunding. Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har svaret på, hvorvidt de oplever vanskeligheder omkring den vejledning og rådgivning, de giver til medarbejdere med problemer af forskellig slags.

Vi har spurgt de virksomheder, som bruger tid på at vejlede og rådgive medarbejdere med personlige eller sociale problemer, hvorvidt de oplever nogle vanskeligheder i forbindelse med dette. Tabel 4.14 viser en oversigt over virksomhedernes svar: Kun 2,4 pct. af virksomhederne har oplyst, at de har betydelige vanskeligheder med vejledningen og rådgivningen, mens 97,5 pct. har oplyst, at de har nogle vanskeligheder, ikke har særlige vanskeligheder eller slet ikke har vanskeligheder med vejledningen og rådgivningen. Således synes virksomhederne, der i forvejen bruger en eller anden grad af tid på at vejlede og rådgive de af deres medarbejdere, der har personlige eller sociale problemer, at være gearet til at yde disse former for støtte.

Tabel 4.15 viser en oversigt over, hvorvidt de virksomheder der yder vejledning og rådgivning til medarbejdere med sociale eller personlige problemer, ønsker yderligere hjælp fra kommunen eller andre steder: 17,1 pct. af disse virksomheder har oplyst, at de ønsker yderligere hjælp fra kommunen eller et andet sted, mens 43,9 pct. har oplyst, at de ikke ønsker yderligere hjælp, fordi de tror, at de selv er bedre til at yde den, og 36,6 pct. har oplyst, at de ikke ønsker yderligere hjælp. Langt de fleste af de virksomheder, der yder vejledning og rådgivning til medarbejdere med personlige eller sociale problemer, ønsker altså ikke yderligere hjælp til dette, og over halvdelen af dem ønsker ikke hjælp, fordi de mener, at de selv er bedre til at give den



TABEL 4.15

De interviewede virksomheder fordelt efter, hvorvidt de ønsker yderligere hjælp fra kommunen eller andre steder i forhold til udfordringer omkring vejledning og rådgivning af medarbejdere med personlige og sociale problemer af forskellig slags. Procent.

Ønsker hjælp fra kommunen	9,8
Ønsker hjælp fra andre steder	7,3
Ønsker ikke hjælp, tror virksomheden selv er bedre til at give vejledning og rådgivning	43,9
Ønsker ikke yderligere hjælp	36,6
Ved ikke	2,4
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	82

Anm.: Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har svaret på, hvorvidt de ønsker yderligere hjælp i forhold til de udfordringer, de oplever omkring den vejledning og rådgivning, de giver til medarbejdere med problemer af forskellig slags.

## SÆRLIGE UDFORDRINGER

I det afsnit, der behandler måden ansatte og andre personer er tilknyttet de socialøkonomiske virksomheder, fremgår det, at de fleste af de virksomheder, der har deltaget i surveyundersøgelsen, havde medarbejdere ansat med offentligt tilskud til lønnen på tidspunktet for undersøgelsen. I dette afsnit undersøger vi, hvilke udfordringer virksomhederne oplever, når de ansætter udsatte borgere med tilskud fra kommunen.

TABEL 4.16

De interviewede virksomheder fordelt efter, om de har oplevet en række forskellige udfordringer i forbindelse med ansættelse af udsatte borgere med tilskud fra kommunen. Procent.

Oplevet udfordringer omkring ...	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Selve lovgivningens bestemmelser	53,2	40,5	6,3	100,0
Administration og digitalisering	29,1	59,5	11,4	100,0
Kommunikation med jobcenter/kommune	41,8	53,2	5,1	100,1
Samarbejde mellem myndigheder	39,2	55,7	5,1	100,0
Beregningsgrundlag				79

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding. Beregningsgrundlaget afspejler det antal virksomheder, der har svaret på, hvorvidt de oplever udfordringer omkring en eller flere af de i tabellen anførte punkter.

De virksomheder, der har oplyst, at de har ansatte på særlige vilkår og/eller personer i virksomhedspraktik eller ressourceforløb, har svaret på, hvorvidt de har oplevet særlige udfordringer ved ansættelse af udsatte

borgere med tilskud fra kommunen. Tabel 4.16 viser andelen af virksomheder, der oplever udfordringer omkring selve lovgivningens bestemmelser, administration og digitalisering, kommunikation med Jobcenter/kommune og samarbejde mellem myndigheder: 53,2 pct. af virksomhederne har oplyst, at de oplever udfordringer omkring selve lovgivningens bestemmelser, 29,1 pct. har oplyst, at de oplever udfordringer omkring administration og digitalisering, mens 41,8 pct. har oplyst, at de oplever udfordringer omkring kommunikationen med jobcentret/kommunen, og 39,2 pct. har oplyst, at de oplever udfordringer omkring samarbejdet mellem myndigheder. Således har de mest udbredte udfordringer at gøre med lovgivningens bestemmelser, idet over halvdelen af de virksomheder, der har besvaret spørgsmålet, har oplevet udfordringer med hensyn til dette. Udfordringer omkring kommunikation med Jobcenter/kommune og samarbejde mellem myndigheder er en smule mindre udbredt, kun omkring to femtedele har oplyst, at de oplever sådanne udfordringer, mens under hver tredje virksomhed oplyser, at de oplever udfordringer omkring administration og digitalisering.

I de kvalitative interviews med virksomhedsledere (se kapitel 7) kom det frem, at sådanne udfordringer vedrørende digitalisering i særlig grad berører de udsatte borgere, som i mange tilfælde har svært ved at håndtere, at deres breve fra kommunen kommer i deres e-boks. Mange af dem ser simpelthen ikke brevene i e-boks og reagerer derfor ikke på mødeindkaldelser mv. Men disse problemer kan også komme til at berøre virksomhederne, for nogle virksomhedsledere kommer efterfølgende sammen med deres kursist eller ansatte til at bruge tid på at udrede diverse misforståelser mv. i forhold til jobcentret.

De socialøkonomiske virksomheder, der har oplyst, at de oplever særlige udfordringer i forhold til ansættelse af udsatte borgere med tilskud fra kommunen, har i flere tilfælde givet en uddybende beskrivelse af disse udfordringer. Virksomhederne nævner blandt andet, at de ofte ikke passer ind i den generelle lovgivning, hvis fokus er for snævert i forhold til de komplekse problemstillinger, deres målgrupper har. Det fremhæves, at der er tale om mange og komplekse regler og retningslinjer, som er svære at navigere rundt i, og som fjerner fokus fra den enkelte borgers behov. Helt konkret bemærker nogle virksomheder, at den nye fleksjobreform er tidskrævende og giver store udfordringer, fx tager det ofte uhensigtsmæssig lang tid at få en fleksjobbevilling igennem. Også

rimelighedskravet<sup>21</sup> beskrives som en barriere i forhold til virksomheder-  
nes indsats på velfærdsområdet. Kravet spænder ifølge virksomhederne  
ben for, at de kan hjælpe flere udsatte borgere.

Flere virksomheder beskriver det offentlige system som uhen-  
sigtsmæssigt bureaukratisk, og borgernes sagsbehandling som meget lang.  
Virksomhederne rapporterer om en manglende tilgængelighed i jobcen-  
trene og gør opmærksom på, at jobcentermedarbejderne har meget lidt  
tid til at følge op. Det fremhæves, at der er for mange forskellige sagsbe-  
handlere på snævre fagområder, hvilket ofte resulterer i en manglende  
koordination, når der er tale om borgere med problemstillinger, der går  
på tværs af disse fagområder. Samtidig fremhæves det også som proble-  
matisk, at der ofte er en stor udskiftning i medarbejderstaben i kommu-  
nerne, så det ofte er nødvendigt at starte forfra med redegørelser af de  
udsatte borgeres problematikker. Jobcentrenes handlemåder beskrives  
som traditionelle, og flere virksomheder efterlyser et større rum for flek-  
sibilitet. Derudover gør nogle virksomheder opmærksom på, at det kan  
være svært at få klare svar fra de kommunale samarbejdspartnere, lige-  
som de fremhæver, at det kan være problematisk at få refusion fra kom-  
munen. I nogle tilfælde omtales store forsinkelser og en oplevelse af at  
blive brugt som bank.

I kapitel 7, der giver et kvalitativt perspektiv på de socialøkon-  
omiske virksomheder, vil disse problematikker blive beskrevet og behand-  
let yderligere.

## SAMMENFATNING

De socialøkonomiske virksomheder, der har deltaget i surveyundersøgel-  
sen, er hovedsageligt små eller mindre virksomheder med relativt få an-  
satte: På tidspunktet for undersøgelsen havde virksomhederne i gennem-  
snit 19,4 ansatte. Få virksomheder havde mange ansatte, mens langt de  
fleste (73,2 pct.) havde mellem nul og 15 ansatte. Virksomhederne havde  
både ansatte på ordinære og særlige vilkår. I gennemsnit havde de 14,6  
ordinært ansatte. På samme måde som med det samlede antal ansatte  
havde få virksomheder mange ordinært ansatte, mens de fleste (83,5 pct.)  
havde mellem nul og 15 ordinært ansatte.

---

21. Rimelighedskravet kaldes også forholdstalskravet. Se lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)  
§ 48 og § 62 samt bilag 4.

De fleste virksomheder (67,0 pct.) havde ansatte på særlige vilkår i form af tidligere ledige personer ansat med løntilskud, personer ansat i fleksjob og personer ansat i løntilskudsjob for førtidspensionister. På tidspunktet for undersøgelsen havde virksomhederne i gennemsnit 4,8 ansatte på særlige vilkår.

Foruden de ansatte havde virksomhederne også personer tilknyttet på anden vis: Over halvdelen (57,4 pct.) af virksomhederne havde på tidspunktet for undersøgelsen ledige i virksomhedspraktik, men ca. en femtedel (19,8 pct.) havde personer i ressourceforløb, og halvdelen (50,5 pct.) havde personer i vejledende eller opkvalificerende forløb, der ikke kan kategoriseres som hverken virksomhedspraktik eller ressourceforløb. På undersøgelsestidspunktet havde de i gennemsnit 2,9 personer i virksomhedspraktik, 4,2 personer i ressourceforløb, 21,2 personer i vejledende eller opkvalificerende forløb og 9,1 frivillige tilknyttet.

Virksomhederne regner i høj grad med at kunne ansætte disse personer på anden vis, når deres løntilskud, praktik eller forløb udløber. Virksomhederne ville derudover gerne ansætte flere med løntilskud og tage flere i praktik eller forløb, hvis lovgivningen tillod det.

De virksomheder, der har deltaget i surveyundersøgelsen, har i høj grad med udsatte grupper at gøre. Næsten en tredjedel (31,3 pct.) af virksomhederne havde én eller flere medarbejdere med en form for fysisk handicap ansat på tidspunktet for undersøgelsen, mens lidt under en femtedel (17,2 pct.) havde en eller flere medarbejdere med en hjerneskaide eller udviklingshæmning ansat, lidt over to femtedele (40,4 pct.) havde en eller flere medarbejdere ansat, hvis primære diagnose var en psykisk lidelse eller et psykisk handicap, og lidt over en fjerdedel (26,3 pct.) havde en eller flere medarbejdere ansat, som på daværende tidspunkt enten var eller havde været hjemløs, alkoholiker, narkoman eller prostitueret. Betragtes disse grupper som dele af en samlet gruppe af udsatte, havde virksomhederne i gennemsnit 9,1 udsatte personer ansat på tidspunktet for undersøgelsen. I gennemsnit var 5,1 af de udsatte personer ansat på særlige vilkår på tidspunktet for undersøgelsen, mens 4,0 var ansat på ordinære vilkår.

Foruden de ovenstående typer af udsatte medarbejdere ansat på særlige vilkår havde lidt over en femtedel (23,2 pct.) af virksomhederne personer med fysiske eller psykiske handicaps ansat i beskyttet beskæftigelse på tidspunktet for surveyundersøgelsen. I gennemsnit havde disse virksomheder 23,7 personer ansat i beskyttet beskæftigelse.

De virksomheder, der har ansatte med tilskud fra kommunen, oplever i nogen grad udfordringer omkring dette. Over halvdelen (53,2 pct.) af virksomhederne har oplyst, at de oplever udfordringer omkring selve lovgivningens bestemmelser. Lidt under en tredjedel (29,1 pct.) har oplyst, at de oplever udfordringer omkring administration og digitalisering, mens lidt over to femtedele (41,8 pct.) har oplyst, at de oplever udfordringer omkring kommunikationen med jobcenteret/kommunen og lidt under to femtedele (39,2 pct.) har oplyst, at de oplever udfordringer omkring samarbejdet mellem myndigheder.

Langt de fleste (93,2 pct.) af de socialøkonomiske virksomheder, der har deltaget i surveyundersøgelsen, arbejder i en eller anden grad med vejledning og rådgivning af medarbejdere med personlige eller sociale problemer og bruger oftest (75,6 pct.) relativt meget eller nogen tid på dette arbejde. Kun omkring en femtedel (21,9 pct.) af disse virksomheder har oplyst, at de oplever vanskeligheder med hensyn til den vejledning og rådgivning, de yder, og langt de fleste (80,5 pct.) ønsker ikke yderligere hjælp til deres arbejde med vejledning og rådgivning.



# DE SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDERS ØKONOMISKE SITUATION

I dette kapitel sætter vi fokus på de socialøkonomiske virksomheders økonomiske situation: deres omsætning, overskud, ekspansionsplaner og finansielle vilkår. Vi belyser disse forhold ved at tage udgangspunkt dels i vores survey, dels i registerdata fra Danmarks Statistik. Først benytter vi oplysningerne fra surveyen, hvorefter vi benytter registerdataene i et selvstændigt afsnit til sidst i kapitlet.

På baggrund af surveyen beskriver vi først nogle nøgletal fra deres sidste regnskabsperiode, nemlig deres omsætning og overskud. Herefter retter vi blikket mod deres vurdering af deres økonomiske situation, deres eventuelle ekspansionsplaner og yderligere ansættelser.

Til forskel fra 'traditionelle' virksomheder definerer vi i denne rapport de socialøkonomiske virksomheder ved, at de geninvesterer hele eller størstedelen af deres overskud i virksomheden eller formålet. Dette ses i øvrigt også som et vigtigt kendetegn i store dele af litteraturen om socialøkonomiske virksomheder. Derfor undersøger vi dernæst nærmere, i hvilket omfang de lever op til dette krav.

Endelig ser vi på, om de socialøkonomiske virksomheder på grund af deres beskæftigelsesformål har problemer med at rejse kapital, eller om de netop på grund af dette formål får kapital fra andre kilder end de traditionelle finansieringskilder.

Fra registrene har vi oplysninger for et begrænset udsnit af virksomhederne fra vores survey. Oplysningerne omfatter perioden 2008 til 2010. I denne periode beskriver vi udviklingen i disse virksomheders omsætning og overskud, herunder hvor meget af overskuddet, de overfører til egenkapitalen. På den baggrund ser vi på udviklingen i virksomhedernes kapitalstruktur og belyser, hvilke mulige konsekvenser ændringer i kapitalstrukturen har for deres drift.

## OMSÆTNING

Vi har bedt virksomhederne om at angive deres omsætning i sidste regnskabsperiode, og den fremgår af tabel 5.1 for de 65 virksomheder, som har besvaret spørgsmålet. Inden vi omtaler virksomhedernes omsætning nærmere, vil vi dog kort gøre det klart, hvad deres omsætning kan bestå af. Ud fra surveyen kan vi se, at de socialøkonomiske virksomheder sælger produkter og ydelser til 'traditionelle' markeder og til jobcentret. I sidste tilfælde drejer det sig om forskellige forløb, fx afklaringsforløb eller praktikker for personer med særlige problemer. Denne del af omsætningen må vi formode, de socialøkonomiske virksomheder medtager i deres svar i vores survey, idet vi har spurgt til omsætningen i sidste regnskabsperiode, og da de også skal opgive salget fra sådanne aktiviteter i regnskabet. Det skal tilføjes, at det ikke er alle virksomheder, som svarer, at de sælger sådanne forløb til jobcentret.

Som det fremgår af tabel 5.1, har groft opgjort halvdelen af virksomhederne en omsætning på under 100.000 kr., mens den anden halvdel ligger over 100.000 kr. Enkelte af virksomhederne har en millionomsætning, men generelt må det siges, at omsætningen hos de fleste virksomheder er meget beskeden. Faktisk er den så beskeden, at hvis vi ser på den angivne omsætning sammenholdt med, at virksomhederne opgiver, at de har i gennemsnit ca. 19 medarbejdere, så må disse tal for omsætning tages med meget store forbehold. Det gælder også, selvom disse 19 medarbejdere kan være personer, der arbejder meget få timer om ugen, og selvom virksomhederne kan have forstået spørgsmålet om omsætning således, at de alene har angivet den omsætning, som ligger ud over salg af forløb til kommunen



TABEL 5.1

De interviewede virksomheder fordelt efter deres omsætning. Procent.

Omsætning i kroner	
0-9.999	13,7
10.000-19.999	7,7
20.000-49.999	15,4
50.000 -99.999	13,8
100.000-499.999	30,8
500.000-	18,5
I alt	99,9
Gennemsnit i 1.000 kroner	1.053
Median i 1.000 kroner	90
Beregningsgrundlag	65

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0 på grund af afrunding. Fem af virksomhederne har angivet omsætningen for hele koncernen, som de er en del af.

Selvom den gennemsnitlige omsætning ligger på lidt over 1,0 mio. kr., er det altså klart, at omsætningen langt fra står mål med vores beskrivelse af antal medarbejdere i kapitel 4. Omsætningen kan ganske enkelt ikke dække de lønudgifter, der er i en hel del af virksomhederne. Ud over de nævnte forklaringer hænger det formentlig også sammen med, at de får suppleret deres indtægter fra fonde, velgørende foreninger, kommunale projekter eller lignende. Desuden kan en del af medarbejderne være ansat med løntilskud. I det omfang, at disse faktorer bidrager til at dække lønudgifterne, kan lønudgifterne godt overstige deres omsætning, endda i betydelig grad.

Med det på plads kan vi nu give et mere nuanceret billede af de socialøkonomiske virksomheders omsætning. For det første er der en tendens til, at virksomhederne med en stor omsætning er blandt de ældste, mens dem med en lille omsætning er blandt de nyere, jf. bilagstabel 5.1A. Selvom der er afvigelser fra dette mønster, minder det meget om det mønster, vi ser blandt 'traditionelle' virksomheder. For det andet viser bilagstabel 5.1B, at der findes nogle dominerende brancher. Med næsten 20 mio. kr. er offentlig produktion<sup>22</sup> klart den største<sup>23</sup>, og med ca.

22. Ved offentlig produktion forstås blandt andet hospitaler, skoler, børnehaver og andre lignende institutioner samt offentlige anlægsarbejder.

23. Som det fremgik af kapitel 3, skal de socialøkonomiske virksomheders angivelse af deres branche som offentlig produktion tages med et vist forbehold, da deres egen beskrivelse af deres produkt eller ydelse i surveyen synes at antyde, at de også hører til en anden branche end den, som de er registreret med i CVR. At deres revisor eller de selv har oplyst til CVR, at de hører til offentlig produktion, kan skyldes, at deres primære formål er at have ansatte på særlige vilkår. En anden forklaring på registreringen kan være, at de sælger deres produkter eller ydelser til den offentlige sektor, hvorfor de også har valgt den som deres branche.

10 mio. kr. er fremstilling den næststørste. Tilsammen har de to brancher ca. tre fjerdedele af omsætningen blandt de virksomheder, som oplyste et tal for omsætningen i seneste regnskabsperiode. Brancherne information og kommunikation (ca. 5 mio. kr.) og hotel og restauration (ca. 3 mio. kr.) dominerer blandt de resterende brancher. For det tredje ser vi, at en forening eller et aktieselskab står bag de socialøkonomiske virksomheder, som har størstedelen af omsætningen, jf. bilagstabel 5.1C. Af den samlede omsætning for de socialøkonomiske virksomheder på ca. 68 mio. kr. er disse virksomheders andel næsten tre fjerdedele. Dernæst kommer fonde med en omsætning på omkring 5 mio. kr. Med en omsætning på 1.5 mio. kr. er enkeltmandsvirksomheder en meget lille gruppe.

Desuden har vi spurgt de socialøkonomiske virksomheder, i hvilket omfang deres omsætning er udsat for konkurrence. Det kan give et indtryk af, om der findes alternativer til deres produkter eller ydelser. Det siger derimod ikke nødvendigvis noget om, hvor godt stillet de er i konkurrencen, hvilket blandt andet vil afhænge af, hvor unikt deres produkter eller ydelser er, hvor loyale deres kunder er, osv. Med det in mente siger 66 pct. af virksomhederne, at 51-100 pct. af deres omsætning er udsat for konkurrence, mens 20 pct. af virksomhederne kun oplever, at en lille del af deres omsætning er det (se tabel 5.2).

TABEL 5.2

De interviewede virksomheder fordelt efter, hvor stor en andel af deres omsætning, som er udsat for konkurrence. Procent.

Andel af omsætning udsat for konkurrence i procent	
0-10	20,4
11-50	14,0
51-90	14,0
91-100	51,6
I alt	100,0
Gennemsnit	67,6
Median	95,0
Beregningsgrundlag	93

Samlet set er omsætningen for de fleste socialøkonomiske virksomheder relativt beskeden. Det er overvejende de ældre virksomheder, som står for omsætningen, og foreninger og aktieselskaber er de dominerende aktører.

## OVERSKUD OG UNDERSKUD

I tabel 5.3 er de socialøkonomiske virksomheders fordelt efter størrelsen af deres overskud eller underskud i seneste regnskabsperiode. Før vi kommenterer tallene, skal det bemærkes, at kun 49 af de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, har besvaret dette spørgsmål.

TABEL 5.3

Antallet af de interviewede virksomheder, der havde overskud eller underskud i seneste regnskabsperiode. Antal.

Overskud/underskud	Antal virksomheder med overskud	Antal virksomheder med underskud
1-10.000	8	10
10.000-20.000	2	4
21.000-50.000	5	5
51.000-	7	8
I alt	22	27
Gennemsnitligt over-/underskud	66.909	63.737
Median	20.000	20.000
Beregningsgrundlag		49

Ser vi først på overskuddet, fremgår det klart, at de socialøkonomiske virksomheders overskud er ganske beskedne.<sup>24</sup> Af de 22 virksomheder, som har oplyst deres overskud, har 15 af dem et overskud på under 50.000. Vi kan derfor konstatere, at det kun er et mindre beløb, som kan blive ført tilbage i virksomheden. Vender vi os mod underskuddet, fremgår det af tabellen, at knap 20 af virksomhederne angiver et underskud fra 0 til 50.000. 8 har et underskud på over 50.000. Da vi ikke har tal for en længere periode, er det umiddelbart svært at gennemskue, hvad underskuddet betyder for virksomhedernes overlevelse, men nogle af virksomhedernes fremtid er formentlig usikker. Dette skal dog ses i lyset af, at mange af virksomhederne vurderer virksomhedens økonomiske situation som god eller nogenlunde, jf. næste afsnit.

Da et af formålene for socialøkonomiske virksomheder er at tilbageføre størstedelen af overskuddet til deres egenkapital, har vi spurgt dem, hvor stor en andel af overskuddet der er blevet stående i virksom-

24. I vurderingen af overskud (underskuddet) skal det tages i betragtning, at virksomhederne i et vist omfang ikke har udgifter til løn, alt afhængigt af hvilken ordning medarbejderne er ansat efter: løntilskud, virksomhedspraktik m.m. Desuden kan de ordinære ansatte også være finansieret af eksterne midler, fx fra satspuljen eller fra andre offentligt finansieret projekter, jf. senere i kapitlet.

heden. Som det fremgår af tabel 5.4, lader de fleste virksomheder overskuddet stå i virksomheden. Kun nogle få trækker hovedparten af deres overskud ud af virksomheden.

TABEL 5.4

De interviewede virksomheder med overskud fordelt efter, hvor stor en andel af overskuddet, som blev stående i virksomheden i den seneste regnskabsperiode.

Antal.

< 5	3
6-50	1
51-90	1
91-100	20
I alt	25
Gennemsnitlig andel i procent	85,8
Median, andel	100,0
Beregningsgrundlag	25

Alt i alt er de socialøkonomiske virksomheders overskud og underskud beskedne, hvilket formentlig kan forklares både af deres omsætning, kendetegnene for deres produkter og ydelser samt deres ansættelser af personer på særlige vilkår. Næsten alle virksomhederne lader ydermere overskuddet stå i virksomheden – helt i overensstemmelse med et af formålene for socialøkonomiske virksomheder.

## DEN ØKONOMISK SITUATION OG FREMTIDSUDSIGTERNE

Vi har bedt de socialøkonomiske virksomheder om at give en vurdering af deres økonomiske situation ved at besvare spørgsmålet: *Vil du sige, at virksomhedens økonomiske situation er særdeles god, ret god, nogenlunde, mindre god eller ikke så god?* Deres vurdering fremgår af tabel 5.5. 50 pct. af virksomhederne bedømmer deres økonomiske situation som 'nogenlunde'. 21 pct. synes deres økonomiske situation er 'ret god' eller 'særdeles god'. Det tyder på, at virksomhederne i det store og hele klarer sig rimeligt godt og tror på deres fremtid.

TABEL 5.5

De interviewede virksomheder fordelt efter deres vurdering af egen økonomiske situation. 2013. Procent.

Særdeles god	3,0
Ret god	18,4
Nogenlunde	50,0
Mindre god	16,3
Ikke så god	12,2
I alt	99,9
Beregningsgrundlag	98

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0 på grund af afrunding.

Spørgsmålet er så, hvordan vurderingen af deres økonomiske situation afspejler sig i deres beskæftigelsessituation. Af tabel 5.6 ser vi, at ca. 80 pct. af virksomhederne giver udtryk for, at de kan fastholde og øge antallet af medarbejdere, og at lige så stor en andel også aktuelt har planer om at øge medarbejderstaben. Vi må her formode, at 'medarbejdere' her indbefatter alle ansættelser, uanset hvilke vilkår de er ansat under. Det vil sige, at virksomhedernes markedsforhold, omsætning og økonomiske resultat er sådan, at de tror på, at de vil vokse målt i antallet af ansatte, og at det formentlig vil komme målgrupperne for deres ansættelsespolitik til gode.

TABEL 5.6

De interviewede virksomheder fordelt efter deres beskæftigelsessituation. Procent.

	Markedsforholdene er sådan:		Aktuelle planer om flere ansatte
	At nuværende antal ansatte kan fastholdes	At antallet af ansatte kan øges	
Ja	82,3	78,1	80,0
Nej	7,3	17,7	17,3
Ved ikke	10,4	4,2	2,7
I alt	100,0	100,0	100,0
Beregningsgrundlag	96	96	75

## DE FINANSIELLE VILKÅR

Vi ser i spørgeskemaundersøgelsen også nærmere på et par indikatorer for de socialøkonomiske virksomheders finansielle situation. Den første

indikator er deres kassekredit, hvor vi har spurgt dem, om de har problemer med finansiering af deres drift ved hjælp af en kassekredit. For en virksomhed har en kassekredit den fordel, at den giver en vis fleksibilitet i de daglige transaktioner. Kassekreditten udgør en væsentlig del af den kortfristede finansiering, idet virksomheden kan betale regninger ved at trække på sin konto inden for et aftalt maksimum uden hver gang at skulle spørge banken. Af tabel 5.7 fremgår det, at 42 pct. ikke har problemer med at finansiere den daglige drift med en kassekredit, mens 23 pct. har det i et vist omfang. Resten af virksomhederne (35 pct.) har ingen kassekredit.

TABEL 5.7

De interviewede virksomheder fordelt efter, om de har problemer med finansiering af drift ved hjælp af kassekredit. Procent.

	Andel virksomheder i procent
Ingen problemer	41,7
Lejlighedsvis problemer	8,3
Vedvarende problemer	6,3
Store problemer	9,4
Virksomheden har ingen kassekredit	34,4
I alt	100,1
Beregningsgrundlag	96

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0 på grund af afrunding.

Når vi spørger de socialøkonomiske virksomheder, hvilke begrundelser bankerne giver for at begrænse deres kassekredit eller helt afvise at give en kassekredit, får vi forskellige svar, jf. tabel 5.8. De fleste begrundelser minder om dem, som alle andre virksomheder også får, fx manglende tiltro til forretningsplan, krav om kautionister og for lille overskud, jf. tabel 5.9. Vi bemærker imidlertid også, at bankerne, ifølge virksomhederne, i en del tilfælde begrundet det med, at de ikke kender eller er betænkelige ved socialøkonomiske virksomheder som forretningskoncept.

TABEL 5.8

De interviewede virksomheder uden kassekredit eller med problemer med deres kassekredit fordelt efter, hvilke begrundelser banken har givet for at begrænse eller at afvise kassekredit. Flere svarmuligheder. Procent.

For lille overskud	14,3
Eksisterende kassekredit tilstrækkelig stor	11,4
Omsætning for lille	11,4
Manglende tiltro til forretningsplan	5,7
Misligholdelse af løn/kassekredit	2,9
Krav om kautionister/pantsikkerhed	28,6
Ingen begrundelse	11,4
Manglende kendskab eller betænkelighed til socialøkonomiske virksomheder	25,7
Andet	45,7
Beregningsgrundlag	35

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0, fordi virksomhederne kan have angivet, at banken har givet flere forskellige begrundelser for at begrænse eller afvise kassekredit.

I de tilfælde, hvor der blev svaret 'Andet', bad vi de socialøkonomiske virksomheder selv give nogle stikord for, hvorfor de har problemer med at få eller slet ikke har kassekredit. Af dem, der svarer, angiver de fleste (ca. 15 virksomheder), at de ikke bruger kassekredit, og at det heller ikke er nødvendigt. Nogle enkelte af virksomhederne har ikke behov for en kassekredit, fordi de støttes finansielt af en forening eller et moderselskab.

Det skal understreges, at vi har spurgt de socialøkonomiske virksomheder i en tid, hvor bankerne generelt er tilbageholdende med deres kredit, ikke mindst til de små og mellemstore virksomheder. Det fremgår af en rapport af Erhvervs- og Vækstministeriet (2012) og Dansk Erhvervs Perspektiv (Munkøe & Chistensen, 2013), hvor der ligefrem tales om 'kredit-tørke' i erhvervslivet. Derudover er en del af de socialøkonomiske virksomheder nyetablerede, og det giver formentlig i sig selv problemer med at få en kassekredit i banken, indtil driften til en vis grad viser sig at være stabil.

Nogle af virksomhederne, som havde vedvarende eller store problemer med at finansiere virksomhedens drift med en kassekredit, har selv løst problemerne ved at rejse ansvarlig egenkapital, hvilket er vores anden indikator for deres finansielle situation, jf. tabel 5.9. 44 pct. siger, at de i 'høj grad' eller 'nogen grad' har løst problemet på den måde, mens lige så mange siger, at det ikke har løst problemet.

TABEL 5.9

De interviewede virksomheder uden kassekredit eller med problemer med deres kassekredit fordelt efter, i hvilken grad virksomheden har løst problemer med kassekredit ved at rejse ansvarlig egenkapital. Procent.

Ja, i høj grad	18,8
Ja, i nogen grad	25,0
Nej, ikke i tilstrækkelig grad	18,8
Nej, slet ikke	25,0
Ved ikke	12,5
I alt	100,1
Beregningsgrundlag	48

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0 på grund af afrunding.

Et relateret, men også selvstændigt spørgsmål, er, om de socialøkonomiske virksomheder får kapital fra kilder, som støtter virksomhedens sociale formål, jf. tabel 5.11. 28 pct. svarer, at de har fået tilført kapital fra en fond på grund af deres sociale formål. Hertil kommer, at 14 pct. bliver støttet af satspuljen.<sup>25</sup> Halvdelen af virksomhederne oplyser derimod, at de ikke har fået tilført særlig ansvarlig kapital fra en kilde, som støtter dem, fordi de driver virksomheden med et socialt formål, jf. tabel 5.10.

Imidlertid er vores spørgsmål på dette punkt ikke så klart formuleret. Spørgsmålsformuleringen lød: *Har virksomheden opnået lån eller fået tilført ansvarlig egenkapital fra fonde, som også værdsætter virksomhedens sociale formål. Det kan fx være fra banker, fonde, foreningsmidler, sponsorater eller opnået kommunal eller statslig økonomiske garantier eller lånekapital?* Med formuleringen sigtes til kilder, som ligger uden for den oprindelige eller hidtidige ejer(kreds). Men det er ikke ganske klart i formuleringen. Når den nævnte kilde er en fond eller en forening, bedes virksomheden angive navnet på fonden eller foreningen. Når der står en forening bag en virksomhed, har virksomheden også angivet navnet på foreningen i anden sammenhæng i skemaet. Derfor kan vi sammenholde de to oplysninger. Det viser sig, at godt 10 pct. af foreningerne angiver sig selv som kilde til tilførsel af ny egenkapital. Så det sker nok også for de fondsejede virksomheder, nok også i større udstrækning.

25. Formålet med satspuljen er at støtte eller forbedre vilkår for udsatte personer. Midlerne til puljen tages fra den automatiske regulering af overførelsesindkomsterne, som derfor stiger 0,3 pct. mindre end den gennemsnitlige lønudvikling.



TABEL 5.10

Andelen af de interviewede virksomheder, som har opnået lån eller fået tilført kapital til egenkapital fra kilder, som støtter virksomhedens sociale formål. Procent.

Finansieringskilde	
Bank	10,4
Fond	28,1
Satspuljen	13,5
Forening	5,2
Kommunal garanti	5,2
Statslig garanti	1,0
Kommunal lånekapital	0,0
Statslig lånekapital	0,0
Sponsorat	6,3
Ikke opnået lån eller fået tilført kapital	50,0
Ved ikke	2,1
Beregningsgrundlag	96

Anm.: Procentandelene summer ikke til 100,0, fordi virksomhederne kan have angivet flere forskellige finansieringskilder.

De kommunale og statslige garantier spiller næsten ikke nogen rolle. Statslig og kommunal lånekapital spiller formentlig heller ikke nogen rolle og er medtaget her i det tilfælde, at nogle virksomheder skulle opfatte dem som statslige garantier.

Afslutningsvis kan vi konstatere, at en del af de socialøkonomiske virksomheder ikke har problemer med at få kassekredit. Nogle har problemer, mens andre klarer deres drift uden en kassekredit.

## DEN ØKONOMISKE SITUATION IFØLGE REGISTRE

Vi bruger regnskabsregistre hos Danmarks Statistik til at kaste yderligere lys over de socialøkonomiske virksomheders økonomiske situation og deres overlevelseschancer. Det gør vi ved at se på nogle nøgletal for udviklingen fra 2008-2010, som er de seneste år, hvor der er tilgængelige registerdata. Vi behandler kun et lille udsnit på 14 af de socialøkonomiske virksomheder i vores survey, idet det er de eneste, der er oplysninger om i registrene i samtlige 3 år.

TABEL 5.11

De interviewede virksomheders gennemsnitlige omsætning og overskud før skat. 2008-2010. Særs­kilt for virksomhedsstørrelse målt ved omsætningen. 1.000-kroner

Omsætning i 1.000 kr.	Gennemsnitlig omsætning i 1.000 kr.			Gennemsnitligt overskud før skat i 1.000 kr.			Beregnings- grundlag
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
0-999	628	542	665	88	113	135	3
1.000-9.999	2.846	2.598	2.479	89	123	-337	7
10.000-	21.073	12.391	16.810	1.338	-5.944	240	4
Gennemsnit for alle	7.578	4.955	6.185	446	-1.612	-71	14

I tabel 5.11 har vi beregnet de socialøkonomiske virksomheders gennemsnitlige omsætning og overskud, dels for alle de 14 virksomheder, dels for nogle størrelseskategorier målt ud fra deres omsætning.<sup>26</sup> Vi har foretaget denne størrelsesinddeling, fordi der er en betydelig variation i omsætningen mellem virksomhederne, som et samlet tal ikke ville få frem. Tabellen viser, som også vores spørgeskemaundersøgelse gør, at de socialøkonomiske virksomheders omsætning er relativt beskeden. Samtidig ser vi, at den gennemsnitlige omsætning i 2008 er 7,7 mio. kr., hvorefter den dykker markant i 2009, men går pænt op i 2010, hvor omsætningen ender på lidt over 6 mio. kr.<sup>27</sup> Denne udvikling skyldes næsten udelukkende udsving i de store virksomheders omsætning. En sandsynlig forklaring på forløbet er højkonjunktoren op til krisens start i 2008, den efterfølgende markante nedtur, fulgt op eventuelt med en vis konsolidering. Samtidig kan det ikke udelukkes, at de socialøkonomiske virksomheder i forvejen er præget af store udsving i omsætningen på grund af deres særlige markedsvilkår. Det samlede gennemsnitlige resultat afspejler denne udvikling, idet overskuddet går fra 446.000 kr. i 2008 til et markant minus på næsten 1,6 mio. kr. i 2009. Igen er det de største virksomheder, som er årsag til denne udvikling. Det negative resultat i 2010 skyldes til gengæld de mellemstore virksomheder. En forklaring på det kan være, at disse virksomheder er mere udsatte, når krisen trækker ud.<sup>28</sup>

26. Andre størrelsesmål er antal ansatte og den samlede mængde aktiver. Imidlertid benytter vi omsætningen som størrelsesmål her, da vi primært er interesseret i virksomhedernes markedspotentiale.

27. Den samlede omsætning for de 14 virksomheder afspejler også denne udvikling, idet den falder fra 106 mio. kr. i 2008 til 70 mio. kr. i 2009, hvorefter den stiger til 87 mio. kr. i 2010.

28. Et andet benyttet mål for at beskrive denne udvikling er medianen. Den viser også et markant fald i virksomhedernes omsætning og overskud efter krisen.

Ser vi på virksomhedernes medarbejderstab, er det samlede gennemsnit for alle de 14 virksomheder ca. 15 ansatte i 2010. Selvom virksomhederne oplever et fald i deres omsætning, slår det ikke igennem i medarbejderstaben. Vi kan se, at de mellemstore og store virksomheder holder fast i deres medarbejderstab på henholdsvis ca. 8 og ca. 40 medarbejdere i gennemsnit om året fra 2008 til 2010. En forklaring på det kan være, at de lige vil 'se tiden an', før de tilpasser medarbejderstaben til de nye markedsvilkår. En anden forklaring kan være, at de støttes af finansieringskilder, fx fonde eller lignende, som betyder, at en nedgang i omsætningen ikke behøver slå ud i en reduktion i antallet af medarbejdere. Dette kan formentlig også forklare, hvorfor virksomhederne har forholdsvis mange ansatte i forhold til deres omsætning. Det hører dog med til billedet, at opgørelsen af antal ansatte i virksomhederne både omfatter heltids- og deltidsansatte, jf. i øvrigt kapitel 6.

TABEL 5.12

De interviewede virksomheders gennemsnitlige overskud efter skat og tilførsel af overskud til egenkapital. 2008-2010. Særskilt for virksomhedsstørrelse målt ved omsætningen. Kroner.

Omsætning i 1.000 kr.	Gennemsnitligt overskud efter skat			Gennemsnitlig overførelse til egenkapital			Beregnings- nings- grundlag
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
0-999	88	114	135	69	85	71	3
1.000-9.999	90	111	-353	-61	-8	-405	7
10.000 –	1315	-4566	177	24	-4576	120	4
Gennemsnit for alle	440	-1224	-96	-8	-1293	-153	14

Registeroplysningerne giver os også mulighed for at belyse, i hvilket omfang de socialøkonomiske virksomheder tilbagefører deres overskud til egenkapitalen. I tabel 5.12 bringer vi gennemsnitstallene for resultatet efter skat og overførslen til og fra egenkapitalen for de tre størrelsesgrupper. Vi konstaterer umiddelbart, at underskuddene 'tærer' på egenkapitalen. Det interessante er imidlertid, hvor meget virksomhederne tilbagefører i overskudsår. Tallene i tabellen peger på, at det ikke er hele overskuddet, som tilbageføres. For den mindste gruppe af virksomheder er det omkring tre fjerdedele til halvdelen i de enkelte år. De mellemstore virksomheder tilbagefører overhovedet ikke noget. Tilsyneladende trækker de på deres egenkapital, muligvis for at investere eller understøtte

deres løbende drift, hvilket kan skyldes, at de kører med underskud. Vi bemærker specielt, at de største virksomheder i 2008 tilbagefører en meget lille andel af deres overskud. Det kan eventuelt skyldes, at de tilbagefører en del af deres overskud til et moderselskab. Under alle omstændigheder stemmer resultatet ikke helt overens med det, vi fandt i vores survey, som viste, at det meste af overskuddet blev stående i virksomhederne.

Endelig ser vi på de socialøkonomiske virksomheders kapitalstruktur for at få en ide om, hvor godt 'polstrede' de er til at klare den løbende drift eller nye investeringer. I tabel 5.13 præsenteres den gennemsnitlige størrelse af virksomhedernes passiver og egenkapitalens andel af egenkapital fordelt på de forskellige størrelsesgrupper.<sup>29</sup>

TABEL 5.13

De interviewede virksomheders passiver og egenkapitalens andel af passiver. 2008-2010. Særskilt for virksomhedsstørrelse målt ved omsætningen. 1.000-kroner og procent.

Omsætning i 1.000 kr.	Passiver i 1.000 kr.			Egenkapitalens andel af passiver i procent			Beregnings- grundlag
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	
0-999	396	347	384	33	30	31	3
1.000-9.999	2.071	1.879	1.699	40	36	21	7
10.000-	26.050	9.033	8.284	28	29	21	4
Gennemsnit for alle	8.563	3.595	3.299	30	29	21	14

Vi ser igen, hvordan krisen i første omgang rammer de største virksomheder, hvis passiver reduceres markant. Da aktiver og passiver modsvarer hinanden, er dette formentlig et udtryk for, at disse virksomheder har indsnævret deres aktiviteter væsentligt, hvilket også er helt i overensstemmelse med nedgangen i deres omsætning. Især 'tærer' tilbageslaget på egenkapitalen, som dog bevarer sin andel på næsten 30 pct. af passiverne i 2009, hvorefter andelen går noget ned, og i 2010 udgør 21 pct. Trods tilbageslaget bevarer de således stadig en vis fleksibilitet i forhold til deres drift, idet de stadig har en buffer til at klare sig i modgangstider eller til at foretage forskellige investeringer. De kan formentlig også forsat stille sikkerhed med henblik på kassekredit eller anden låntagning.

29. Summen af passiver inkluderer egenkapitalen, og summen af passiver svarer til summen af aktiver.

Ligesom i de foregående to tabeller kan vi af tabel 5.13 se, at de mellemstore virksomheder har det forholdsvis svært under krisen. Dette afspejler sig også i andelen af deres egenkapital, som falder fra 40 pct. i 2008 til 21 pct. i 2010. Deres råderum er således indsnævret, og hvis denne udvikling fortsætter, kan det på sigt gøre dem mere afhængige af ekstern kapital eller ligefrem give dem problemer med ekstern finansiering. Til gengæld lader det ikke til, at de mindste virksomheder er specielt berørt af krisen.

Alt i alt må man konstatere, at vores lille udsnit af socialøkonomiske virksomheder er præget af krisen. De største rammes hårdt i 2008, hvor krisen rigtig slår igennem, men herefter oplever de en vis fremgang og konsolidering. De mellemstore virksomheders situation ser derimod sværere ud i 2010 end i 2008, mens de mindste virksomheder synes upåvirket af krisen.

## SAMMENFATNING

I dette kapitel har vi beskrevet de socialøkonomiske virksomheders økonomiske situation ud fra nogle centrale nøgletal, som dels stammer fra vores survey, dels fra Danmarks Statistiks regnskabsregistre.

Af oplysningerne fra surveyen fremgår det, at de fleste virksomheders omsætning er relativt beskeden, og at foreninger og aktieselskaber står bag størstedelen af omsætningen. Deres overskud er også beskeden og bliver, i henhold til spørgeskemaundersøgelsen, i stor udstrækning stående i virksomheden – helt i overensstemmelse med et af formålene for socialøkonomiske virksomheder.

Selvom omsætning og overskud er behersket, er de socialøkonomiske virksomheders vurdering af deres egen økonomiske situation overvejende positiv. I overensstemmelse hermed forventer hovedparten af virksomhederne i den nærmeste fremtid at ekspandere og ansætte flere medarbejdere.

Med hensyn til deres finansielle vilkår har lidt under halvdelen af virksomhederne ingen problemer med at finansiere deres drift ved hjælp af en kassekredit. En femtedel af virksomhederne har i større eller mindre grad problemer med at få en kassekredit, mens en tredjedel ikke har en kassekredit. Eftersom både Erhvervs- og Vækstministeriet og brancheorganisationen Dansk Erhverv taler om, at det er svært for danske

virksomheder i disse år at få finansiering i bankerne – der er ’kredit-tørke’ – så lader det ikke til, at det er særskilt hårdt for de socialøkonomiske virksomheder at opnå kredit. De socialøkonomiske virksomheder angiver også samme begrundelser, som andre virksomheder normalt angiver i forhold til problemer med at få en kassekredit. Hertil kommer dog, at flere af dem begrundet problemerne med, at bankerne ikke kender eller er betænkelige ved socialøkonomiske virksomheder som forretningskoncept. Til gengæld får lidt under halvdelen af virksomhederne tilført kapital fra en fond eller satspuljen.

Beskrivelsen af de socialøkonomiske virksomheder ud fra registerdataene bekræfter, at de socialøkonomiske virksomheders omsætning er relativ beskeden – dog ikke helt så beskeden, som det fremgår af surveyen. Samtidig fremgår det, at virksomhederne blev hårdt ramt af den økonomiske krise, som startede i 2008. Deres omsætning og overskud faldt betragtelig efter 2008, og dette ’tærede’ på deres egenkapital og reducerede deres aktiver.

Registeranalysen viser også, at de socialøkonomiske virksomheder i den undersøgte periode fra 2008 til 2010 ikke tilbagefører så stor en del af overskuddet til egenkapitalen, som socialøkonomiske virksomheder oplyser, at de gør, i vores survey fra 2013. Det kan skyldes, at de tilbagefører en del af overskuddet til moderselskabet. Hertil kommer, at de på grund af krisen kører med underskud og derfor ikke har mulighed for at styrke egenkapitalen.

# INDKREDSNING AF VIRKSOMHEDER MED UDSATTE ANSATTE UD FRA REGISTERDATA

I dette kapitel ser vi på de virksomheder, hvor udsatte grupper på arbejdsmarkedet, ansættes. Vi tager i gennemgangen udgangspunkt i registerdata fra Danmarks Statistik.

I kapitlet afdækker vi, hvad der karakteriserer de virksomheder, hvor en relativt stor andel af de ansatte er personer fra udsatte grupper. Disse virksomheder *kan* have betegnelsen socialøkonomiske virksomheder eller være kandidater til betegnelsen, men lever altså ikke nødvendigvis op til alle elementerne i definitionen på en socialøkonomisk virksomhed i denne undersøgelses forstand (se kapitel 1). Når dette ikke kan fastlægges helt præcist, skyldes det, at mange forhold knyttet til denne definition ikke kan tjekkes via Danmarks Statistiks registre. Virksomhederne i dette kapitel er alligevel interessante, fordi de, givet deres høje beskæftigelse af udsatte grupper, potentielt set kunne være socialøkonomiske virksomheder.

I kapitlet opgør vi således beskæftigelsen af personer med problemer på arbejdsmarkedet efter virksomhedernes størrelse, efter branche og efter ejerform. Endvidere foretager vi forskellige opgørelser af virksomheder, som har en høj beskæftigelse af personer med problemer på arbejdsmarkedet.

Udgangspunktet for analysen er en opgørelse af beskæftigede i november 2010. I den første del af kapitlet afgrænses personer med pro-

blemer på arbejdsmarkedet til at være personer, som inden for et af de fire foregående kvartaler er blevet tildelt matchkategorierne 2 eller 3. I det følgende anvender vi betegnelsen 'udsatte' om disse. Denne afgrænsning af udsatte tager således udgangspunkt i en opgørelse af, hvilke personer der er blevet rubriceret til at have problemer på arbejdsmarkedet på et tidligere tidspunkt end november 2010. I det sidste afsnit af kapitlet foretager vi en alternativ opgørelse, som tager udgangspunkt i en opgørelse af, hvilke personer der aktuelt har problemer på arbejdsmarkedet. Vi foretager en afgrænsning af, hvilke personer der ikke alene har offentlig støtte i forbindelse med beskæftigelse i november 2010, men også tilhører nogle kategorier i beskæftigelseslovgivningen, som indikerer, at de har alvorlige problemer med at fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet. De to opgørelser af 'udsatte' supplerer således hinanden.

Som virksomheder definerer vi private virksomheder med et selvstændigt CVR-nr., som det er muligt at finde tilknyttede regnskabsoplysninger på i de relevante registre i Danmarks Statistik fra 2010, som er det seneste år, der foreligger tilgængelige regnskabsoplysninger fra (se metodekapitlet bagerst i rapporten for flere oplysninger). Det drejer sig om i alt 95.869 virksomheder, som i alt beskæftigede 1.339.083 lønmodtagere i november 2010.

Første afsnit i kapitlet ser på, hvilke brancher der beskæftiger udsatte. I andet afsnit behandler vi beskæftigelsen af udsatte efter virksomhedernes ejerform. I tredje afsnit foretager vi en opgørelse af de personer, som var beskæftiget med løntilskud i november 2010, og sammenholder den med omfanget af udsatte. I fjerde afsnit opgør vi lønninger og timetal for udsatte og for personer ansat med løntilskud. I femte afsnit behandler vi virksomheders anvendelse af løntilskud. I sjette afsnit ser vi på virksomhedernes produktivitet og overskud. Syvende afsnit behandler udsatte i særlige forløb og ansættelser. I sidste afsnit opsummerer vi resultaterne af opgørelserne.

## UDSATTE OG VIRKSOMHEDSSTØRRELSE

I dette afsnit foretager vi en opgørelse over beskæftigelse af udsatte personer på arbejdsmarkedet efter størrelsen af virksomheder. Vi begynder med en opgørelse for *alle udsatte* og foretager efterfølgende en afgrænsning efter den andel af de beskæftigede i virksomheden, som er udsatte.



Opgørelserne foregår på baggrund af det register med virksomhedsoplysninger, hvis dannelse er beskrevet i metodeafsnittet (kapitel 8).

Af tabel 6.1 fremgår det, at registret indeholder opgørelser for 95.869 virksomheder, som i alt beskæftigede 1.339.083 lønmodtagere i november 2010. Af disse lønmodtagere havde 11.838 været rubriceret i matchkategori 2 eller 3 i året forud for november 2010, som det fremgår af kolonnen med betegnelsen ”Udsatte”. Andelen af udsatte blandt lønmodtagerne var således lidt under en procent, nemlig 0,88 pct.

TABEL 6.1

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse. Alle virksomheder. Antal og procent.

Virksomhedsstørrelse, antal ansatte	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
1	431	23.866	1,81	23.866
2-4	1.429	86.995	1,64	31.575
5-9	1.408	121.999	1,15	18.554
10-19	1.500	155.035	0,97	11.513
20-49	1.676	203.987	0,82	6.900
50-99	921	131.833	0,70	1.934
100-	4.473	615.368	0,73	1.527
I alt	11.838	1.339.083	0,88	95.869

Mindre virksomheder har en højere andel udsatte beskæftigede end større virksomheder. Blandt virksomheder med kun én ansat hører næsten 2 pct. til kategorien af udsatte (svarende til, at ud af halvtreds virksomheder med kun én ansat havde én af virksomhederne ansat en person med problemer på arbejdsmarkedet). Derimod udgør udsatte 0,73 pct. af de ansatte i de største virksomheder med 100 eller flere ansatte. Imidlertid har store virksomheder netop mange ansatte og dermed også mange udsatte ansat: De 4.473 udsatte i virksomheder med 100 eller flere ansatte udgør således 38 pct. af samtlige udsatte, som var beskæftiget i november 2010.

Vi ser nu på virksomheder, som har mange udsatte blandt de ansatte. Hvis en virksomhed skal karakteriseres som en socialøkonomisk virksomhed, kan ét af kriterierne være, at omfanget, dvs. andelen, af udsatte blandt de ansatte skal have en vis størrelse. De følgende opgørelser kan derfor anvendes til at indkredse omfanget af virksomheder, som kan falde ind under betegnelsen socialøkonomisk virksomhed.

Vi anvender først det kriterium, at mindst 20 pct. af de ansatte skal være personer med problemer på arbejdsmarkedet. Argumentet for at vælge denne andel er, at virksomheder med min. 20 pct. udsatte blandt de ansatte, har så mange udsatte ansat, at det sandsynligvis påvirker arbejdsgangene i virksomheden, tilskud til virksomheden, omsætning, produktivitet og overskud. 40 pct. forstærker eller fordobler så at sige blot denne effekt. Endvidere fandt vi i spørgeskemaundersøgelsen frem til, at de socialøkonomiske virksomheder har ca. 20-25 pct. udsatte som ansatte. Derfor var det nærliggende også at bruge dette kriterium i registeranalysen.

Resultatet af dette kriterium fremgår af tabel 6.2. I alt 2.244 virksomheder lever op til dette kriterium, og de beskæftiger i alt 7.294 lønmodtagere. Antallet af udsatte i disse virksomheder var 2.564, hvad der udgør 22 pct. af samtlige udsatte. Der er altså tale om en vis koncentration af beskæftigelsen af udsatte i virksomheder med mindst 20 pct. udsatte.

TABEL 6.2

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Virksomhedsstørrelse, antal ansatte	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
1	431	431	100,00	431
2-4	1.429	3.895	36,69	1.334
5-9	575	2.423	23,73	436
10-	129	545	23,67	43
I alt	2.564	7.294	35,15	2.244

Især mindre virksomheder opfylder kriteriet om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte. Blandt virksomheder med én ansat er kriteriet opfyldt automatisk, hvis den pågældende tilhører kategorien af udsatte, og der var der 431 af. Mere end halvdelen af de virksomheder, som opfylder kriteriet, har fra 2 til 4 ansatte, og disse virksomheder beskæftiger mere end halvdelen af samtlige udsatte, som er beskæftiget i virksomheder, som opfylder kriteriet. Antallet af udsatte beskæftiget i virksomheder med mindst 10 ansatte er begrænset, nemlig 129 (et mindre antal virksomheder med 20-49 ansatte opfylder kriteriet, men de er indeholdt i kategorien mindst 10 ansatte som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier).

Vi ser nu på konsekvenserne af at fastlægge et krav om, at mindst 40 pct. af de ansatte skal være udsatte. Af tabel 6.3 fremgår, at i alt 1.035 virksomheder opfyldte dette krav, at de havde i alt 1.854 ansatte, og at 1.173 af de ansatte var udsatte.

TABEL 6.3

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse. Udsatte udgør mindst 40 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Virksomhedsstørrelse, antal ansatte	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
1	431	431	100,00	431
2-4	668	1.251	53,40	573
5-	74	172	43,02	31
I alt	1.173	1.854	63,27	1.035

De virksomheder, som opfylder kriteriet, er små, hovedvægten ligger i kategorierne én ansat og 2 til 4 ansatte. Antallet af virksomheder med mindst 5 ansatte, som opfyldte kriteriet, er 31, og beskæftigelsen af udsatte i disse virksomheder var begrænset til 74 (af diskretionshensyn er kategorien af virksomheder med 10-19 ansatte slået sammen med kategorien mindst 5 ansatte).

## UDSATTE OG BRANCHER

I dette afsnit ser vi på, hvilke brancher de udsatte ledige er beskæftiget i. Endvidere identificeres, hvilke brancher de virksomheder tilhører, som har en beskæftigelse på mindst 20 pct. udsatte og mindst 40 pct. udsatte.

Først ser vi på de udsattes fordeling på brancher helt overordnet – dvs. uafhængigt af andel udsatte i den enkelte virksomhed. Det fremgår her af tabel 6.4, at der er stor forskel i de forskellige branchers beskæftigelse af udsatte. Højest ligger branchen rejsebureauer, rengøring mv. med en andel på lidt over 2 pct. efterfulgt af andre serviceydelser mv. og hoteller og restauranter med andel på lidt under 2 pct. Branchen handel har en andel lidt over gennemsnittet på 0,88 pct., men er den branche, som beskæftiger flest udsatte, nemlig 3,606 svarende til 30 pct. af samtlige udsatte. Råstofudvinding har den lavest andel udsatte ansat, 0,26 pct., mens information og kommunikation samt vidensservice ligger lidt højere.

TABEL 6.4

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på branche. Alle virksomheder.  
Antal og procent.

Hovedbranche	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Råstofindvinding	8	3054	0,26	123
Industri	1.633	299.159	0,55	9.796
Vandforsyning og renovation	22	1177	1,87	73
Bygge og anlæg	1.058	139.885	0,76	15.797
Handel	3.606	394.376	0,91	28.523
Transport	1.096	97.764	1,12	6.284
Hoteller og restauranter	1.436	74.308	1,93	7.975
Information og kommunikation	309	91.378	0,34	5.433
Ejendomshandel og udlejning	146	19.718	0,74	4.187
Vidensservice	492	120.308	0,41	11.338
Rejsebureauer, rengøring mv.	1.973	94.956	2,08	5.709
Andre serviceydelser mv.	59	3.000	1,97	631
I alt	11.838	1.339.083	0,88	95.869

Anm.: Ud for brancherne råstofindvinding og vandforsyning og renovation angiver betegnelsen NA, at tallene ikke er til rådighed for publicering som følge af Danmarks Statistiks diskretionspolitik.

Ser vi på de virksomheder, som beskæftiger mindst 20 pct. udsatte, så er de i betydeligt omfang koncentreret inden for to brancher, nemlig handel samt hoteller og restauration. Af tabel 6.5 fremgår det således, at disse to brancher udgør mere en halvdelen af virksomhederne, og at de beskæftiger mere end halvdelen af de udsatte, som er beskæftiget i virksomheder, som opfylder kriteriet.

TABEL 6.5

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på branche. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Hovedbranche	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Råstofindvinding	NA	NA	NA	NA
Industri	135	448	30,13	120
Vandforsyning og renovation	NA	NA	NA	NA
Bygge og anlæg	298	871	34,21	271
Handel	738	2.035	36,27	666
Transport	230	718	32,03	193
Hoteller og restauranter	617	1.666	37,03	526
Information og kommunikation	65	175	37,14	57
Ejendomshandel og udlejning	72	205	35,12	66
Vidensservice	121	318	38,05	114
Rejsebureauer, rengøring og anden operativ service	251	764	32,85	195
Andre serviceydelser mv.	35	90	38,89	34
I alt	2.564	7.294	35,15	2.244

Anm.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

Vores kriterium om, at udsatte skal udgøre mindst 40 pct. af lønmodtagerne i virksomheden, resulterer i opgørelsen i tabel 6.6. Brancherne handel samt hoteller og restauration står for ca. halvdelen af virksomhederne og ca. halvdelen af beskæftigelsen af udsatte. Resten af virksomhederne og de udsatte er spredt ud over en række brancher.

TABEL 6.6

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på branche. Udsatte udgør mindst 40 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Hovedbranche	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Råstofindvinding	NA	NA	NA	NA
Industri	41	64	64,06	41
Vandforsyning og renovation	NA	NA	NA	NA
Bygge og anlæg	127	203	62,56	115
Handel	357	545	65,50	319
Transport	83	133	62,41	73
Hoteller og restauranter	316	511	61,84	268
Information og kommunikation	31	45	68,89	30
Ejendomshandel og udlejning	34	58	58,62	31
Vidensservice	66	103	64,08	60
Rejsebureauer, rengøring og anden operativ service	99	164	60,37	80
Andre serviceydelser mv.	17	24	70,83	16
I alt	1.173	1.854	63,27	1.035

Anm.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

## UDSATTE OG VIRKSOMHEDSFORM

I dette afsnit ser vi på, hvor de udsatte ledige er ansat, hvad angår formen for ejerskab af virksomheden (også kaldet virksomhedsform). Vi begynder med en opgørelse for alle virksomheder med udsatte ledige og fortsætter med afgrænsningerne, hvor andelen af udsatte ledige først udgør mindst 20 pct. af de ansatte, og hvor andelen af udsatte ledige dernæst udgør mindst 40 pct. af de ansatte.

Det fremgår af tabel 6.7, at hovedparten af de udsatte ledige er beskæftiget i virksomheder inden for tre typer af ejerskab: enkeltmands- virksomheder, aktieselskaber og anpartsselskaber. Virksomheder med disse tre typer ejerskab beskæftiger 72 pct. af samtlige udsatte ledige, de beskæftiger 84 pct. af alle lønmodtagerne, og de udgør 64 pct. af samtlige virksomheder, der er med i registret over virksomheder med regnskaber indberettet til Danmarks Statistik. Resten af virksomhederne er spredt ud over en række forskellige selskabsformer med et betydeligt mindre antal beskæftigede og virksomheder.

TABEL 6.7

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsform. Alle virksomheder. Antal og procent.

Virksomhedsform	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Enkeltmandsvirksomheder	2.466	115.824	2,13	27.995
Interessentskab	262	24.893	1,05	2.698
Kommanditselskab	106	6.557	1,62	204
Partrederi	2	144	1,39	29
Aktieselskab	5.761	859.438	0,67	21.557
Kommanditaktieselskab	31	9.530	0,33	79
Anpartsselskab	2.811	262.356	1,07	40.186
Fond	4	404	0,99	52
Erhvervsdrivende fond	31	3.445	0,90	188
Forening	92	10.563	0,87	1.246
Andelsselskab	2	678	0,29	52
Andelsselskab, m.b.a.	199	31.975	0,62	425
Forening, selskab m.b.a.	17	2.236	0,76	231
Filial, udenlandsk A/S	26	7.103	0,37	274
Filial, udenlandsk anpartsselskab	6	1.714	0,35	154
Filial, anden udenlandsk	17	1.506	1,13	426
Øvrige virksomhedsformer	5	717	0,70	73
I alt	11.838	1.339.083	0,88	95.869

Enkeltmandsvirksomheder er den selskabsform, som har den højeste andel af udsatte beskæftiget, lidt over 2 pct. af de ansatte er udsatte. I anpartsselskaberne er 1,07 pct. af de ansatte udsatte, og det er lidt over gennemsnittet på de 0,88. Derimod ligger aktieselskaberne med 0,67 pct. udsatte lidt under gennemsnittet.

Vi ser nu på ejerskab af virksomheder, når der stilles krav om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte. Af tabel 6.8 fremgår det, at de udsatte altovervejende er ansat inden for to selskabsformer: enkeltmandsvirksomheder og anpartsselskaber. Disse to selskabsformer står for 89 pct. af beskæftigelsen af udsatte ledige, for 88 pct. af den samlede beskæftigelse og for 90 pct. af virksomhederne, hvor mindst 20 pct. af de ansatte er udsatte. Mens aktieselskaber beskæftigede en betydelig del af det samlede antal udsatte, jf. tabel 6.7, er det altså kun en begrænset del af aktieselskaberne, som beskæftiger mindst 20 pct. udsatte.

TABEL 6.8

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsform. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Virksomhedsform	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Enkeltmandsvirksomheder	1.505	3.827	39,33	1346
Interessentskab	94	257	36,58	86
Kommanditselskab	13	39	33,33	10
Partrederi	NA	NA	NA	NA
Aktieselskab	113	416	27,16	84
Anpartsselskab	785	2.600	30,19	670
Erhvervsdrivende fond	NA	NA	NA	NA
Forening	29	88	32,95	27
Andelsselskab, m.b.a.	NA	NA	NA	NA
Forening, selskab m.b.a.	NA	NA	NA	NA
Filial, udenlandsk anpartsselskab	NA	NA	NA	NA
Filial, anden udenlandsk	12	19	63,16	10
Øvrige virksomhedsformer	5	15	33,33	4
I alt	2.564	7.294	35,15	2.244

Anm.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

Anvendelse af et kriterium om, at udsatte skal udgøre mindst 40 pct. af lønmodtagerne i virksomheden, resulterer i opgørelsen i tabel 6.9. Kriteriet resulterer i en yderligere koncentration af de udsatte, således at langt de fleste er ansat i en enkelt selskabsform: enkeltmandsvirksomheder. Denne selskabsform står for 70 pct. af beskæftigelsen af udsatte ledige, for 67 pct. af den samlede beskæftigelse og for 71 pct. af virksomhederne, hvor mindst 40 pct. af de ansatte er udsatte.



TABEL 6.9

Udsatte, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsform. Udsatte udgør mindst 40 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Virksomhedsform	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Enkeltmandsvirksomheder	824	1.246	66,13	732
Interessentskab	41	61	67,21	39
Kommanditselskab	NA	NA	NA	NA
Partrederi	NA	NA	NA	NA
Aktieselskab	21	37	56,76	18
Anpartsselskab	253	459	55,12	217
Forening	15	23	65,22	14
Filial, anden udenlandsk	11	15	73,33	9
Øvrige virksomhedsformer	NA	NA	NA	NA
I alt	1.173	1.854	63,27	1035

Anm.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

## PERSONER MED LØNTILSKUD

I dette afsnit opgør vi antallet af personer, som er ansat med løntilskud, og sammenholder det med antallet personer i forskellige matchkategorier. I det efterfølgende afsnit ser vi på, hvilke virksomheder som ansætter personer med løntilskud.

Opgørelserne over personer ansat med løntilskud i november 2010 stammer fra DREAM-registret, og vi har foretaget opgørelserne for uge 44, 45, 46, 47 og 48 i 2010. Hvis en lønmodtager har været ansat med løntilskud i én eller flere af disse uger, opgør vi den pågældende til at være ansat med løntilskud i november 2010.

Opgørelserne over personer i forskellige matchkategorier stammer også fra DREAM-registret. Vi har foretaget opgørelserne for 4. kvartal 2009, 1. kvartal 2010, 2. kvartal 2010 og 3. kvartal 2010. Alle lønmodtagere er henført til én af følgende kategorier: matchgruppe 1, matchgruppe 2, matchgruppe 3 samt matchgruppe 0, som omfatter alle personer, der ikke er henført til matchgruppe 1, 2 eller 3.

Af tabel 6.10 fremgår det, at 81 pct. af lønmodtagere ansat i november 2010 tilhørte matchgruppe 0, og at 19 pct. af lønmodtagerne således var blevet rubriceret i matchgruppe 1, 2 eller 3 i året før november 2010. Denne andel er ikke ude af niveau med andre opgørelser over personaleomsætningen i danske virksomheder: andelen af lønmodtagere i

opgørelserne for arbejdssteder i november måned, som er blevet ansat inden for det seneste år, udgør ca. 30 pct., se fx Albæk & Sørensen (1998). En del af disse nyansatte kan imidlertid komme fra beskæftigelse, dvs. uden at de er blevet tildelt en matchkategori.

Matchgruppe 1 er langt den største, 18,0 pct. af lønmodtagerne tilhørte denne gruppe. Hovedparten af resten tilhørte matchgruppe 2, som udgjorde 0,8 pct., mens matchgruppe 3 udgjorde 0,1 pct. af lønmodtagere ansat i november 2010.

Andelen af lønmodtagere, som ikke var ansat med løntilskud, udgjorde 97,5 pct., og 2,5 pct. af lønmodtagerene ansat i november 2010 var derfor ansat med løntilskud. Den største gruppe var personer i fleksjob, som udgjorde 1,3 pct. af lønmodtagerne, den næststørste var dagpengemodtagere ansat med løntilskud, svarende til 0,4 pct., og den tredjestørste gruppe var voksenlærlinge på 0,3 pct. af lønmodtagerne. De restende 0,5 pct. er spredt på række forskellige løntilskudsordninger.

Det er bemærkelsesværdigt, at størsteparten af de udsatte ledige, de personer, som inden for det foregående år var blevet rubriceret i matchgruppe 2 eller 3, er ansat uden løntilskud. Blandt de 10.612 ansatte fra matchgruppe 2 er således 73 pct. ansat uden løntilskud, mens 77 pct. af de 1.226 personer fra matchgruppe 3 er ansat uden løntilskud.

De udsatte udgør en mindre del af personer ansat med løntilskud. I alt var 32.242 af lønmodtagerne i november 2010 ansat med løntilskud, hvoraf de udsatte udgjorde 9,7 pct., personer fra matchgruppe 1 udgjorde 38,7 pct., mens 51,6 pct. hørte til matchgruppe 0, dvs. personer uden rubricering i matchgruppe 1, 2 eller 3.

TABEL 6.10

Lønmodtagere november 2010 fordelt på matchkategorier og modtagelse af løntilskud. Antal.

	Match 0	Match 1	Match 2	Match 3	I alt
Ingen tilskud	1.069.128	229.008	7.758	947	1.306.841
Kontanthjælp, arb.parat <sup>1)</sup> , privat	0	849	78	4	931
Kontanthjælp, arb. parat <sup>1)</sup> , offentlig	0	15	2	0	17
Virksomhedspraktik – kth. arb. parat, privat <sup>2)</sup>	18	231	29	1	279
Virksomhedspraktik – kth. arb. parat, offentlig <sup>2)</sup>	9	67	10	0	86
Dagpenge, privat	7	4.867	15	0	4.889
Dagpenge, offentlig	9	348	2	0	359
Virksomhedspraktik – dagpenge privat	25	994	3	0	1.022
Virksomhedspraktik – dagpenge offentlig	10	216	1	0	227
Voksentlærling	1.949	1.730	102	2	3.783
Rotationsvikar	1	8	0	0	9
Kontanthjælp, løntilskud, privat	91	105	458	29	683
Kontanthjælp, løntilskud, offentlig	4	6	9	0	19
Virksomhedspraktik – kth. privat <sup>3)</sup>	7	25	103	6	141
Virksomhedspraktik – kth. offentlig <sup>3)</sup>	0	6	25	2	33
Ledighedsydelse, privat	1	1	3	0	5
Ledighedsydelse, offentlig	2	0	0	0	2
Virksomhedspraktik – ledighedsydelse privat	12	35	7	2	56
Virksomhedspraktik – ledighedsydelse offentlig	0	3	1	0	4
Forrevalidering, privat	0	0	2	0	2
Revalidering, privat	18	9	157	2	186
Revalidering, offentlig	0	0	4	0	4
Virksomhedspraktik – revalidering privat	4	2	11	1	18
Virksomhedspraktik – revalidering offentlig	2	2	3	0	7
Fleksjob, offentlig	562	79	59	2	702
Fleksjob, privat	12.163	2.718	1.666	131	16.678
Løntilskudsjob til førtidspensionister, offentlig	34	0	0	2	36
Løntilskudsjob til førtidspensionister, privat	1.468	30	61	93	1.652
Sygedagpenge, privat	8	34	35	2	79
Sygedagpenge, offentlig	1	1	0	0	2
Virksomhedspraktik – sygedagpenge privat	188	81	8	0	277
Virksomhedspraktik – sygedagpenge offentlig	41	13	0	0	54
I alt	1.085.762	241.483	10.612	1.226	1.339.083

Anm.: Forkortelserne i tabellen står for: 1) arbejdsmarkedsparat, 2) kontanthjælp arbejdsmarkedsparat og 3) kontanthjælp. Se i øvrigt DREAM-koder, version 28, 20. marts 2012/JHR.

I tabel 6.10 indgår flere kategorier af personer, som er i virksomhedspraktik. Det gænge er, at personer i virksomhedspraktik tager den offentlige ydelse med, men ikke modtager løn fra virksomheden under praktikperioden. Imidlertid har alle personer medtaget i tabel 6.10 modtaget løn fra virksomheden (det er kriteriet for at være medtaget i registret, som er udgangspunktet for opgørelsen i tabel 6.10). Den mest oplagte fortolkning er, at personerne i virksomhedspraktik i tabel 6.10 har været i praktik i en del af november måned 2010 og efterfølgende har haft et vist antal timer ansat med løn i virksomheden).

## LØNNINGER OG TIMETAL FOR UDSATTE OG FOR PERSONER ANSAT MED LØNTILSKUD

I dette afsnit præsenterer vi opgørelser for løn og arbejdstid for udsatte personer og for personer med løntilskud. Både løn og arbejdstid kan opfattes som mål for kvaliteten af lønmodtagernes job. Bestemmelserne i overenskomsterne mellem arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer kan således ses som et led i lønmodtagerorganisationernes bestræbelser for at sikre medlemmerne en høj og stabil månedlig indtægt. Dette udelukker imidlertid ikke, at der kan være gode grunde til, at lønmodtagere i større eller mindre perioder ønsker at have en lavere månedlig arbejdstid end normalarbejdstiden.

Førrige afsnit viste, at hovedparten af de lønmodtagere, som er registreret som udsatte, er beskæftiget uden løntilskud. Endvidere gælder det, at hovedparten af personer ansat med løntilskud ikke er registreret som udsatte. Det er interessant at sammenholde løn og arbejdstid for disse forskellige grupper.

Tabel 6.11 viser antallet af lønmodtagere i de fire grupper, for hvem vi opgør løn og arbejdstid. De fleste, nemlig 1.298.136, er hverken registreret som udsatte og modtager heller ikke løntilskud (denne gruppe betegnes "Ej udsat – ej tilskud" i det følgende). Næststørste gruppe på 29.109 er personer, som modtager løntilskud, men som ikke er udsatte ("Ej udsat – tilskud" i det følgende). Tredjestørste gruppe på 8.705 modtager ikke løntilskud, men er udsat ("Udsat – ej tilskud" i det følgende). Mindste gruppe på 3.133 er både udsat og modtager tilskud ("Udsat – tilskud" i det følgende).

TABEL 6.11

Antal udsatte og antal personer ansat med løntilskud i november 2010. Antal.

Udsat	Løntilskud		
	Nej	Ja	I alt
Nej	1.298.136	29.109	1.327.245
Ja	8705	3.133	11.838
I alt	1.306.841	32.242	1.339.083

Af tabel 6.12 fremgår det, at den gennemsnitlige månedsløn for gruppen Ej udsat – ej tilskud er på 26.590 kr., hvilket er betydeligt højere end for de andre grupper. Gruppen Ej udsat – tilskud ligger på 20.850 kr., gruppen Udsat – tilskud på 18.156 kr., gruppen Udsat – ej tilskud er nede på 15.552 kr.

Den gennemsnitlige månedsløn i opgørelserne er den løn, som virksomhederne udbetaler til medarbejderne og indberetter til skattemyndighederne, som herefter indføjer beløbet i eIndkomstregistret (det register, som anvendes i denne rapport til at opgøre lønninger og timetal). Tilskuddene i forbindelse med beskæftigelse af visse medarbejdere udbetales direkte til virksomhederne, og beløbets størrelse afhænger af de forskellige kriterier, som skal være opfyldt for at have personer ansat i de forskellige løntilskudsordninger.

TABEL 6.12

Månedsløn for udsatte og personer med løntilskud i november 2010. Procent og antal.

Kategori:	Percentiler, procent					Gns.	Antal
	10	25	50	75	90		
Ej udsat – ej til- skud	3.000	14.560	25.830	33.806	45.327	26.590	1.298.136
Ej udsat – tilskud	7.909	17.218	21.060	25.133	29.910	20.850	29.109
Udsat – ej tilskud	1.357	5.607	15.519	22.993	28.968	15.552	8.705
Udsat – tilskud	5.850	15.865	18.910	22.007	25.419	18.156	3.133

De gennemsnitlige månedslønninger dækker imidlertid over betydelige forskelle i lønningerne inden for de fire grupper og over betydelige forskelle i lønfordelingerne mellem de fire grupper. Af søjlerne betegnet ”Percentiler, procent” ses det således, at i Ej udsat – ej tilskud havde

10 pct. af gruppens medlemmer en månedsløn, som var under 3.000 kr., mens 90 pct. af gruppens medlemmer derfor havde en månedsløn, som var over 3.000 kr. 10-procents-percentilen for Gruppen Udsat – ej tilskud var helt nede på 1.357 kr., mens 10-procents-percentilerne for grupperne med tilskud er betydeligt højere, henholdsvis 7.909 kr. for gruppen Ej udsat – tilskud og 5.850 kr. for gruppen Udsat – tilskud.

I den anden ende af lønfordelingen ses det, at 90-procents-percentilen for gruppen Ej udsat – ej tilskud var på 45.327 kr. Gruppen Udsat – ej tilskud har en 90-procents-percentil på 28.968 kr., hvilket er tæt på de 29.910 kr. for gruppen Ej udsat – tilskud, men betydeligt højere end de 25.419 kr. for gruppen Udsat – tilskud. Opgørelsen angiver, at der er en betydelig forskel i månedslønningerne inden for gruppen Udsat – ej tilskud, gruppen er således præget af større heterogenitet end de tre andre grupper.

Bemærk, at månedslønnen er produktet af timelønnen og antallet af arbejdstimer i måneden, og forskelle i månedslønnen kan derfor tilskrives forskelle i timeløn eller forskelle i arbejdstid. Personer med en meget lav månedsløn kan altså meget vel have en meget lav ugentlig/månedslig arbejdstid.

Vi ser først på timelønnen for de fire grupper, som fremgår af tabel 6.13. I data findes opgørelser af månedsløn og antal arbejdstimer om måneden. Timelønningerne i de følgende opgørelser har vi beregnet ved at dividere månedslønnen med antallet af arbejdstimer i måneden.

TABEL 6.13

Timeløn for udsatte og personer med løntilskud i november 2010. Procent og antal.

Kategori:	Percentiler, procent					Gennemsnit	Antal
	10	25	50	75	90		
Ej udsat – ej tilskud	97	138	174	218	293	198	1.298.136
Ej udsat – tilskud	103	120	142	170	207	156	29.109
Udsat – ej tilskud	90	118	142	173	209	157	8.705
Udsat – tilskud	99	112	129	149	179	138	3.133

Den gennemsnitlige timeløn på 198 kr. for gruppen Ej udsat – ej tilskud er betydeligt højere end timelønnen for de tre andre grupper. Det er bemærkelsesværdigt, at gruppen Udsat – ej tilskud har en gennemsnitlig timeløn, som er på niveau med gruppen Ej udsat – tilskud, men højere

end gruppen Udsat – tilskud. I den nedre del af lønfordelingen har Udsat – ej tilskud imidlertid den laveste 10-procents-percentil på 90 kr., hvilket er 7 kr. mindre end gruppen Ej udsat – ej tilskud, 9 kr. mindre end gruppen Udsat – tilskud og 13 kr. mindre end gruppen Ej udsat – tilskud. Denne opgørelse understreger også den betydelige heterogenitet inden for gruppen Udsat – ej tilskud.

Vi ser nu på det månedlige antal arbejdstimer for de fire grupper, – eller rettere, det månedlige antal arbejdstimer sat i forhold til normalarbejdstiden. Normalarbejdstiden er på 37 timer om ugen, og en stor del af lønmodtagerne har registreret en månedlig arbejdstid, som svarer til denne ugentlige arbejdstid (for november 2010 var normalarbejdstiden 160,33 timer). Det antal arbejdstimer om måneden, som er registreret for den enkelte lønmodtager, divideres med denne normalarbejdstid.

Af tabel 6.14 fremgår det, at mindst 50 pct. af lønmodtagerne i gruppen Ej udsat – ej tilskud havde en månedlig arbejdstid på normalarbejdstiden eller derover (medianen er opgjort til 1,00), mens mindst 10 pct. i denne gruppe havde en arbejdstid på mere end normalarbejdstiden (90-procents-percentilen er opgjort til 1,01). For den nedre del af fordelingen gælder det for gruppen Ej udsat – ej tilskud, at 10 pct. af lønmodtagerne havde en arbejdstid, som lå under 17 pct. af normalarbejdstiden.

TABEL 6.14

Månedligt antal arbejdstimer som andel af normalarbejdstid for udsatte og personer med løntilskud i november 2010. Procent og antal.

Kategori:	Fraktiler, procent					Gennemsnit	Antal
	10	25	50	75	90		
Ej udsat – ej tilskud	0,17	0,72	1,00	1,00	1,01	0,81	1.298.136
Ej udsat – tilskud	0,43	0,90	1,00	1,00	1,00	0,88	29.109
Udsat – ej tilskud	0,06	0,26	0,82	1,00	1,01	0,66	8.705
Udsat – tilskud	0,37	0,81	0,99	1,00	1,00	0,85	3.133

Igen viser gruppen Udsat – ej tilskud en betydelig større heterogenitet end de andre grupper: Mindst 10 pct. i denne gruppe havde en arbejdstid på mere end normalarbejdstiden (hvilket ikke er tilfældet for grupperne med løntilskud). I den nedre del af fordelingen havde 10 pct. af lønmodtagerne en arbejdstid, som lå under 6 pct. af normalarbejdstiden. Gruppen Udsat – ej tilskud er den eneste gruppe, hvor mere end halvdelen

havde en arbejdstid, som lå under normalarbejdstiden (medianen er på 0,82).

Af tabel 6.14 fremgår det, at de to grupper med tilskud har en 10-procents-fraktil for det månedlige antal arbejdstimer, som er betydeligt højere end de to grupper uden tilskud. Dette er hovedforklaringen på, at 10-procents-fraktilen for månedslønnen i tabel 6.12 også er betydeligt højere for grupperne med tilskud sammenlignet med grupperne uden tilskud. Den mest oplagte forklaring på forskellene mellem grupperne med tilskud og grupperne uden tilskud er, at reglerne for beskæftigelse af personer med løntilskud indeholder krav om arbejdstid af en vis størrelse, for at tilskuddet kan udløses.

Denne formodning bestyrkes af resultaterne af en opgørelse, hvor personer i virksomhedspraktik ikke indgår i gruppen med løntilskud. Både for gruppen Ej udsat – tilskud og gruppen Udsat – tilskud er 10-procents-fraktilerne for omfanget af arbejdstimer betydeligt højere, når personer i virksomhedspraktik udelades (henholdsvis 58 pct. og 53 pct. i modsætning til de 43 pct. og 37 pct. i tabel 6.14). Personer i virksomhedspraktik beholder som udgangspunkt den offentlige ydelse under ophold i virksomheden og får ikke løn udbetalt af virksomheden. De personer i virksomhedspraktik, som er medtaget i opgørelser i dette kapitel, har imidlertid alle fået udbetalt løn i virksomheden i november 2010. Den mest plausible forklaring er, at denne gruppe i en del af måneden har været i virksomhedspraktik og en anden del af måneden har været ansat i virksomheden. Implikationen er, at den månedlige arbejdstid med løn for gruppen af personer i virksomhedspraktik må forventes at være lavere end for grupper under løntilskudsordninger, og derfor trækker 10-procents-fraktilerne tabel 6.14 i nedadgående retning.

Analysen i ovenstående afsnit har altså vist, at de fire grupper er meget forskellige. I afsnittet foretog vi en opdeling af samtlige ansatte i november 2010 i fire forskellige kategorier: (a) personer, som ikke var udsatte, og ansat uden tilskud, (b) personer, som ikke var udsatte, men fik tilskud, (c) udsatte uden tilskud og (d) udsatte med tilskud. Ved udsatte forstås i denne sammenhæng personer, som inden for året før november 2010 var blevet rubriceret i matchkategori 2 eller 3. For disse fire grupper så vi på månedslønninger, timelønninger og antal arbejdstimer. Det viser sig, at de fire grupper er *meget forskellige* med hensyn til gennemsnit, median og fordelinger, både hvad angår månedslønninger, timelønninger og antal arbejdstimer. Sammenholdt med de øvrige grupper er



gruppen udsatte uden tilskud betydeligt mere heterogen, i den forstand at gruppen både indeholder relativt flere personer, som synes at klare sig godt på arbejdsmarkedet, og relativt flere personer, som synes at klare sig mindre godt på arbejdsmarkedet. De betydelige forskelle mellem de fire grupper tilsiger, at opdelingen i de fire grupper (baseret på matchgruppeinddelingen matchgruppe 2 og 3) har relevans i en analyse af de resultater, som udsatte opnår på arbejdsmarkedsmarkedet.

## VIRKSOMHEDERS ANVENDELSE AF LØNTILSKUD

I dette afsnit behandler vi virksomheders beskæftigelse af personer, som får løntilskud. Løntilskud opfattes ofte som et centralt virkemiddel til at give virksomhederne et incitament til at ansætte personer med problemer på arbejdsmarkedet. Vi ser på, hvordan anvendelse af løntilskud varierer over virksomhedsstørrelse, over brancher og over virksomhedernes ejerforhold. Dette behandles både for alle virksomheder under ét og for de virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede. Dette kriterium kan indgå i en indkredsning af de virksomheder, som kan tildeles betegnelsen socialøkonomiske virksomheder.

Af tabel 6.15 fremgår det, at især mindre virksomheder har en høj andel af personer ansat med løntilskud. Således var 6,8 pct. af alle ansatte i virksomheder med kun én beskæftiget ansat med løntilskud, mens andelen af beskæftigede med løntilskud i virksomheder med mindst 100 ansatte udgjorde 1,5 pct. De store virksomheder står imidlertid for en betydelig del af beskæftigelsen af personer med løntilskud, 28 pct. af alle lønmodtagere med løntilskud var således ansat i virksomheder med mindst 100 ansatte.

TABEL 6.15

Personer med løntilskud, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse. Alle virksomheder. Antal og procent.

Virksomhedsstørrelse, antal ansatte	Antal med tilskud	Antal ansatte	Andel med tilskud	Antal virksomheder
1	1.633	23.866	6,84	23.866
2-4	4.408	86.995	5,07	31.575
5-9	4.612	121.999	3,78	18.554
10-19	4.815	155.035	3,11	11.513
20-49	5.050	203.987	2,48	6.900
50-99	2.646	131.833	2,01	1.934
100-	9.078	615.368	1,48	1.527
I alt	32.242	1.339.083	2,41	95.869

Vi opgør nu beskæftigelse af personer med løntilskud i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede. Her er som forventet en større andel af lønmodtagerne ansat med løntilskud, nemlig 17 pct., jf. tabel 6.16. Da kriteriet for at være med i denne gruppe af virksomheder er, at mindst 20 pct. af de ansatte er udsatte, må en del af de udsatte være ansat uden tilskud. Dette fremgår klart af virksomhederne med én ansat, hvor 42 pct. er ansat med tilskud. Da samtlige ansatte i denne gruppe er udsatte, må 58 pct. af de udsatte i gruppen derfor være ansat uden tilskud.

TABEL 6.16

Antal personer med løntilskud, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Virksomhedsstørrelse, antal ansatte	Antal med tilskud	Antal ansatte	Andel med tilskud	Antal virksomheder
1	180	431	41,76	431
2-4	702	3.895	18,02	1.334
5-9	313	2.423	12,92	436
10-19	65	475	13,68	40
20-49	8	70	11,43	3
I alt	1.268	7.294	17,38	2.244

Vi opgør nu virksomhedernes beskæftigelse af lønmodtagere med tilskud efter virksomhedernes branche. Det fremgår af tabel 6.17, at de største brancher, hvad angår beskæftigelse, også beskæftiger størstedelen af personerne med løntilskud. Handel beskæftiger 35 pct. af alle personer med løntilskud, industrien beskæftiger 19 pct., og bygge og anlæg beskæftiger

14 pct., mens de resterende 32 pct. er spredt ud over de restende brancher.

Blandt de store brancher er der en vis mindre variation i andelen af lønmodtagere, som er beskæftiget med løntilskud. Handel og bygge og anlæg ligger lidt over gennemsnittet på 2,4 pct., mens industrien ligger lidt under.

Et krav om, at udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, resulterer i opgørelsen af personer med løntilskud i tabel 6.18. Her er det bemærkelsesværdigt, at 6 ud af 10 brancher har mindre end 20 pct. beskæftigede med løntilskud. En betydelig del af de udsatte ledige må derfor være beskæftiget uden løntilskud.

TABEL 6.17

Antal personer med løntilskud, beskæftigelse og virksomheder fordelt på branche. Alle virksomheder. Antal og procent.

Hovedbranche	Antal med tilskud	Antal ansatte	Andel med tilskud	Antal virksomheder
Råstofindvinding	33	3.054	1,08	123
Industri	6.125	299.159	2,05	9.796
Vandforsyning og renovation	63	1.177	5,35	73
Bygge og anlæg	4.542	139.885	3,25	15.797
Handel	11.282	394.376	2,86	28.523
Transport	2.082	97.764	2,13	6.284
Hoteller og restauranter	2.033	74.308	2,74	7.975
Information og kommunikation	1.060	91.378	1,16	5.433
Ejendomshandel og udlejning	553	19.718	2,80	4.187
Vidensservice	2.053	120.308	1,71	11.338
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	2.239	94.956	2,36	5.709
Andre serviceydelser mv.	177	3.000	5,90	631
I alt	32.242	1.339.083	2,41	95.869

Af tabel 6.5 fremgik det, at i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, var 35,15 pct. af de beskæftigede udsatte. Andelen af personer med løntilskud udgør 49 pct. af andelen af udsatte (17,38 pct. divideret med 35,15 pct.), og andelen af udsatte uden løntilskud udgør derfor 51 pct. i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede.

Andelen af udsatte ledige i tabel 6.5 varierede lidt over brancherne, men alle brancher beskæftigede mere end 30 pct. udsatte. Af tabel 6.18 fremgår det, at ingen branche beskæftiger mere end 30 pct. af medarbejderne med løntilskud. For alle brancher gælder det derfor, at beskæftigelsen af udsatte er større end antallet af medarbejdere med løntilskud.

TABEL 6.18

Antal personer med løntilskud, beskæftigelse og virksomheder fordelt på branche. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Hovedbranche	Antal med tilskud	Antal ansatte	Andel med tilskud	Antal virksomheder
Råstofindvinding	0	NA	0,00	NA
Industri	102	448	22,77	120
Vandforsyning og renovation	0	NA	0,00	NA
Bygge og anlæg	144	871	16,53	271
Handel	436	2.035	21,43	666
Transport	101	718	14,07	193
Hoteller og restauranter	216	1.666	12,97	526
Information og kommunikation	37	175	21,14	57
Ejendomshandel og udlejning	34	205	16,59	66
Videnservice	63	318	19,81	114
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	108	764	14,14	195
Andre serviceydelser mv.	27	90	30,00	34
I alt	1.268	7.294	17,38	2.244

Anm.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

Vi ser nu på, hvor personer med løntilskud er ansat, hvad angår formen for ejerskab af virksomheden. Det fremgår af tabel 6.19, at blandt de større kategorier af ejerskab har enkeltmandsvirksomheder en høj andel på 5,2 pct. ansat med løntilskud, anpartsselskaber ligger med 3,1 pct. over gennemsnittet på 2,4 pct., mens aktieselskaber med 1,9 pct. ligger lidt under gennemsnittet. Da aktieselskaber imidlertid har langt den største beskæftigelse, er ca. halvdelen af alle personer med løntilskud ansat i aktieselskaber.

Herefter ser vi på ejerskab af virksomheder, når der stilles krav om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte. Af tabel 6.19 fremgår det, at alle større typer af ejerskab har en andel af personer med

løntilskud, som er højst 20 pct. Ved at sammenholde med opgørelserne af andelen af udsatte blandt lønmodtagerne i tabel 6.8 ses det, at større typer af selskabsformer har ansat i omegnen af 50 pct. flere udsatte end andelen af personer med løntilskud.

TABEL 6.19

Antal personer med løntilskud, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsform. Alle virksomheder. Antal og procent.

Virksomhedsform	Antal med tilskud	Antal ansatte	Andel med tilskud	Antal virksomheder
Enkeltmandsvirksomheder	5.978	115.824	5,16	27.995
Interessentskab	729	24.893	2,93	2.698
Kommanditselskab	112	6557	1,71	204
Partrederi	1	144	0,69	29
Aktieselskab	16.153	859.438	1,88	21.557
Kommanditaktieselskab	67	9530	0,70	79
Anpartsselskab	8099	262.356	3,09	40.186
Fond	15	404	3,71	52
Erhvervsdrivende fond	108	3.445	3,13	188
Forening	239	10.563	2,26	1.246
Andelselskab	15	678	2,21	52
Andelselskab, m.b.a.	568	31.975	1,78	425
Forening, selskab m.b.a.	69	2.236	3,09	231
Filial, udenlandsk A/S	36	7.103	0,51	274
Filial, udenlandsk anparts.	11	1.714	0,64	154
Filial, anden udenlandsk	21	1.506	1,39	426
Øvrige virksomhedsformer	21	717	2,93	73
I alt	32.242	1.339.083	2,41	95.869

TABEL 6.20

Antal personer med løntilskud, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsform. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal og procent.

Virksomhedsform	Antal med tilskud	Antal ansatte	Andel med tilskud	Antal virksomheder
Enkeltmandsvirksomheder	729	3.827	19,05	1.346
Interessentskab	52	257	20,23	86
Kommanditselskab	4	39	10,26	10
Partrederi	0	NA	0,00	NA
Aktieselskab	62	416	14,90	84
Anpartselskab	396	2.600	15,23	670
Erhvervsdrivende fond	NA	NA	NA	NA
Forening	16	88	18,18	27
Andelsselskab, m.b.a.	0	NA	0,00	NA
Forening, selskab m.b.a.	2	17	11,76	3
Filial, udenlandsk anparts.	0	NA	0,00	NA
Filial, anden udenlandsk	4	19	21,05	10
Øvrige virksomhedsformer	2	15	13,33	4
I alt	1.268	7.294	17,38	2.244

Ann.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

## VIRKSOMHEDERNES PRODUKTIVITET OG OVERSKUD

I dette afsnit ser vi på virksomhedernes værditilvækst, overskud og time-lønninger per beskæftiget.<sup>30</sup> Vi foretager først en opgørelse for alle virksomheder, og dernæst ser vi på de virksomheder, hvor mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte. Opgørelsen foretages efter virksomhedsstørrelse og branche.

I tabel 6.21 er opgjort den gennemsnitlige værditilvækst per beskæftiget. Værditilvæksten måler, hvor meget virksomheden producerer. Summen af værditilvæksten for alle virksomheder er lig med nationalproduktet. Data omfatter værditilvæksten i hvert enkelt virksomhed, og dette tal har vi divideret med antallet af beskæftigede i virksomheden.

30. Bemærk, at beskæftigede her indbefatter alle ansatte. I enkeltmandsvirksomheder og kommanditselskaber er der lagt 1 person til antallet af ansatte, eftersom ejeren her også kan tænkes at arbejde i virksomheden og ikke er indbefattet i Danmarks Statistiks opgørelse over ansatte (se også nedenfor).

Værditilvæksten per beskæftiget er et mål for virksomhedens produktivitet.

TABEL 6.21

Værditilvækst, overskud og timeløn i virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse, gennemsnit og median. Alle virksomheder. Antal opgivet i 1.000-kroner.

Virksomhedsstørrelse	Værditilvækst per beskæftiget		Overskud per beskæftiget		Timeløn, gennemsnit		Antal Virksomheder
	Gns.	Median	Gns.	Median	Gns.	Median	
1	494	339	109	77	196	161	23.866
2-4	403	321	36	41	177	158	31.575
5-9	380	333	38	26	180	165	18.554
10-19	433	346	75	21	183	171	11.513
20-49	438	388	47	20	195	184	6.900
50-99	479	432	37	16	207	196	1.934
100-	545	487	91	30	210	203	1.527
I alt	431	340	61	38	186	166	95.869

Af tabel 6.21 fremgår det, at den gennemsnitlige værditilvækst per beskæftiget i alle danske virksomheder var 430.000 kr. i 2010. Dette tal er et gennemsnit for virksomheder – der er ikke vejlet med beskæftigelsen i virksomheden. Endvidere er opgjort medianen af værditilvæksten per beskæftiget i danske virksomheder. Det fremgår af tabellen, at den ene halvdel af virksomhederne har en værditilvækst under 340.000 kr., mens den anden halvdel har en værditilvækst over 340.000 kr. Den gennemsnitlige værditilvækst er 91.000 kr. større end medianen, og det kan tilskrives, at enkelte virksomheder har en meget høj værditilvækst og derfor trækker gennemsnittet op (fordelingen af værditilvæksten per arbejder i danske virksomheder er højreskæv).

Der er en betydelig variation i værditilvæksten per beskæftiget over virksomhedsstørrelse. Store virksomheder har en højere produktivitet per beskæftiget end mindre virksomheder, undtagen hvad angår de allermindste. I opgørelserne har vi forsøgt at tage højde for en målefejl i opgørelsen af antallet af beskæftigede i de enkelte virksomheder. Problemet eksisterer i virksomheder, hvor ejeren af virksomheden også er beskæftiget foruden de ansatte. Hvis fx den samlede beskæftigelse i en virksomhed med én ansat udgøres af ejeren af virksomheden og den  $\frac{1}{2}$  ansatte, bør man dividere værditilvæksten i virksomheden med to (ejeren og den ansatte) i stedet for én (den ansatte). Hvis vi nøjes med at dividere med én (den ansatte) giver værditilvæksten per beskæftiget i virksomheder med kun én ansat nogle urealistisk høje værdier. Vi har

derfor foretaget et skøn over den samlede beskæftigelse i virksomhederne ved at opgøre beskæftigelse som summen af de ansatte og ejeren. I enkeltmandsvirksomheder og kommanditselskaber har vi således opgjort den samlede beskæftigelse som antallet af ansatte i november plus én. Dette beskæftigelsesmål anvendes ved opgørelserne af værditilvæksten per beskæftiget og overskuddet per beskæftiget.

Tabel 6.21 viser endvidere, at det gennemsnitlige overskud i danske virksomheder var 61.000 kr. i 2010, mens medianen var 38.000 kr. per ansat. Store virksomheder har større overskud per ansat end mindre virksomheder (undtagen hvad angår de allermindste).

Timelønnen for den enkelte lønmodtager i november 2010 er beregnet ved at dividere månedslønnen med lønmodtagerens arbejdstimer i måneden (vi har anvendt det såkaldte smalle lønbegreb). Den gennemsnitlige timeløn i virksomheden er beregnet ved at tage gennemsnittet af de ansattes timelønninger (uden at veje med de ansattes timetal). Det fremgår af tabel 6.21, at den gennemsnitlige timeløn i danske virksomheder var 186 kr., mens medianen var 166 kr. Store virksomheder har en højere medianløn end mindre virksomheder. Hvad angår timelønnen, er der ikke det målefejlspøblem, som blev nævnt ovenfor – det er alene den ansattes timeløn, som indgår i beregningerne. Det ses imidlertid, at den gennemsnitlige timeløn er ret høj for virksomheder med kun én ansat – kun de allerstørste virksomheder har en højere gennemsnitlig timeløn.



TABEL 6.22

Værditilvækst, overskud og timeløn i virksomheder fordelt på branche, gennemsnit og median. Alle virksomheder. Antal opgivet i 1.000-kroner.

Hovedbranche	Værditilvækst per beskæftiget		Overskud per beskæftiget		Timeløn, gennemsnit		Antal Virksomheder
	Gns.	Median	Gns.	Median	Gns.	Median	
Råstofindvinding	4.485	546	3.004	63	218	191	123
Industri	425	385	46	24	187	179	9.796
Vandforsyning og renovation	727	545	193	120	221	171	73
Bygge og anlæg	352	326	35	23	182	171	15.797
Handel	380	317	68	43	169	152	28.523
Transport	416	363	53	47	188	173	6.284
Hoteller og restauranter	187	154	29	27	128	123	7.975
Information og kommunikation	569	503	98	59	248	218	5.433
Ejendomshandel og udlejning	1.134	691	-88	39	196	171	4.187
Vidensservice	507	467	141	72	238	200	11.338
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	396	306	30	34	184	163	5.709
Andre serviceydelser mv.	353	340	81	63	164	155	631
I alt	431	340	61	38	186	166	95.869

Tabel 6.22 viser en opgørelse af produktivitet, overskud og timeløn for brancher. Det fremgår af tabellen, at der er store forskelle mellem de enkelte brancher. For eksempel ligger branchen vidensservice højere i både produktivitet, overskud og timeløn end industri, som igen ligger højere end handel.

TABEL 6.23

Værditilvækst, overskud og timeløn i virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse, gennemsnit og median. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal opgivet i 1.000-kroner.

Antal ansatte	Værditilvækst per beskæftiget		Overskud per beskæftiget		Timeløn, gennemsnit		Antal Virksomheder
	Gns.	Median	Gns.	Median	Gns.	Median	
1	261	162	103	72	140	124	431
2-4	256	223	50	39	143	135	1-334
5-9	300	258	29	22	155	142	436
10-19	254	250	9	7	149	145	40
20-49	317	302	8	11	165	147	3
I alt	266	221	56	39	145	135	2-244

Vi opgør nu værditilvækst, overskud og timeløn for de virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede. Tabel 6.23 indeholder en sådan opgørelse, hvor virksomhederne er fordelt på virksomhedsstørrelse. Den gennemsnitlige værditilvækst per beskæftiget er 266.000 kr. og medianen 221.000 kr., og det er noget lavere end gennemsnit og median for alle virksomheder, som er opgjort i tabel 6.16. Virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, er imidlertid små, og små virksomheder har lavere produktivitet end store virksomheder, jf. tabel 6.23. Når man sammenligner produktiviteten i de enkelte størrelseskategorier af virksomheder, ser man imidlertid, at virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, har mindre produktivitet end alle virksomheder under ét i hver af størrelseskategorierne. For størrelseskategorien én ansat er værditilvæksten per beskæftiget i virksomheder med mange udsatte lavere end i alle virksomheder med én ansat (en værditilvækst på henholdsvis 261.000 og 494.000 kr. i gennemsnit), og det samme gælder for størrelseskategorien 2-4 ansatte, for størrelseskategorien 5-9 ansatte, for størrelseskategorien 10-19 ansatte og for størrelseskategorien 20-49 ansatte. Dette resultat er at forvente, hvis udsatte ledige har en lavere produktivitet end andre grupper af ansatte.

Overskuddet per beskæftiget er derimod ca. på samme niveau i gruppen af alle virksomheder under ét og i gruppen af virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede. Det gennemsnitlige overskud er næsten det samme (henholdsvis 61.000 og 56.000 kr.), og det samme gælder medianen (henholdsvis 38.000 og 39.000 kr.).

Lav produktivitet i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, men samme overskud som en gennemsnitlig virksomhed, kan kun lade sig gøre, hvis aflønningen af de ansatte er mindre end aflønningen i en gennemsnitlig virksomhed. Dette gælder, hvis virksomheden ikke får løntilskud – hvis virksomheden får tilstrækkeligt store løntilskud, kan overskuddet i virksomheder med lav produktivitet tænkes at være det samme som overskuddet i virksomheder med høj produktivitet.

Men opgørelserne af lønningerne i tabel 6.23 viser netop, at den gennemsnitlige timeløn på 145 kr. og medianen på 135 kr. i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, er mindre end gennemsnittet på 186 kr. og medianen på 166 kr. for alle virksomheder under ét i tabel 6.21. Det samme gør sig gældende for de enkelte størrelseskategorier af virksomheder. Vi har dog desværre ikke mulighed for at kontrollere for størrelsen af tilskud og refusioner til virksomhederne.

TABEL 6.24

Værditilvækst, overskud og timeløn i virksomheder fordelt på branche, gennemsnit og median. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. Antal opgivet i 1.000-kroner.

Hovedbranche	Værditilvækst per beskæftiget		Overskud per beskæftiget		Timeløn, gennemsnit		Antal Virksomheder
	Gns.	Median	Gns.	Median	Gns.	Median	
Råstofindvinding	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Industri	289	273	38	23	152	143	120
Vandforsyning og renovation	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Bygge og anlæg	271	255	55	35	157	151	271
Handel	247	222	54	42	138	126	666
Transport	317	302	41	48	168	157	193
Hoteller og restauranter	149	117	40	33	121	118	526
Information og kommunikation	362	298	120	51	159	158	57
Ejendomshandel og udlejning	962	700	241	42	160	146	66
Vidensservice	323	314	78	68	172	157	114
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	279	248	36	41	164	144	195
Andre serviceydelser mv.	248	227	52	48	141	139	34
I alt	266	221	56	39	145	135	2.244

Anm.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

TABEL 6.24.

Værditilvækst, overskud og timeløn i virksomheder fordelt på branche, gennemsnit og median. Udsatte udgør mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomheden. 1.000-kroner.

Hovedbranche	Værditilvækst per beskæftiget		Overskud per beskæftiget		Timeløn, gennemsnit		Antal Virksomheder
	Gns.	Median	Gns.	Median	Gns.	Median	
Råstofindvinding	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Industri	341	305	56	24	152	143	120
Vandforsyning og renovation	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Bygge og anlæg	345	314	86	43	157	151	271
Handel	313	275	78	53	138	126	666
Transport	412	367	70	61	168	157	193
Hoteller og restauranter	201	156	59	45	121	118	526
Information og kommunikation	435	353	160	56	159	158	57
Ejendomshandel og udlejning	1.021	857	269	54	160	146	66
Vidensservice	394	390	108	87	172	157	114
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	353	305	60	48	164	144	195
Andre serviceydelser mv.	333	292	74	71	141	139	34
I alt	332	276	80	51	145	135	2.244

Ann.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

Tabel 6.24 viser en opgørelse af værditilvækst, overskud og timeløn for de virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, fordelt på brancher. En sammenligning med den tilsvarende opgørelse for alle virksomheder i tabel 6.22 viser, at virksomhederne med mange udsatte i de enkelte brancher typisk har lavere produktivitet, ca. samme overskud og lavere lønninger end alle virksomheder under et. Fx har alle virksomheder inden for handel en værditilvækst per beskæftiget på 422.000 kr. (mens virksomheder med mindst 20 pct. udsatte har en værditilvækst på 313.000 kr.), overskuddet per beskæftiget er 84.000 kr. for alle virksomheder (78.000 kr. i virksomheder med mindst 20 pct. udsatte), og timelønnen er 169 kr. i gennemsnit for alle virksomheder (138 kr. i virksomheder med mindst 20 pct. udsatte).

## UDSATTE I SÆRLIGE FORLØB OG ANSÆTTELSER

I dette afsnit foretager vi en alternativ afgrænsning af de udsatte efter bestemte ordninger i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB). Kriteriet for afgrænsningen er, at personerne skal være i nogle grupper, som kan opfattes som specielt relevante i forbindelse med ansættelse i social-økonomiske virksomheder. Opgørelserne i dette afsnit kan derfor ses som et alternativ eller som et supplement til de tidligere opgørelser i kapitlet, hvor de udsatte blev afgrænset til at omfatte de personer, som var registreret i matchgruppe 2 eller 3 i minimum et af fire kvartaler inden november 2010.

De grupper, vi her interesserer os for, er altså i særlige former for forløb og ansættelser efter LAB-loven fra 2006 til 2011. De udsatte i dette afsnit afgrænses således til personer, som er omfattet af følgende ordninger i LAB-loven fra 2006 til 2011 samt serviceloven:

- Vejledning og opkvalificering – korte vejlednings- og afklaringsforløb & ordinære uddannelsesforløb
- Virksomhedspraktik
- Ansættelse med løntilskud
- Særligt løntilskud for langtidsledige kontant- og starthjælpsmodtagere
- Specielt løntilskudsjob til førtidspensionist (Tidligere kaldet ”skånejob”)
- Fleksjob
- Jobrotation.

Andre ordninger i LAB-loven kunne have været relevante, men vi har her måttet begrænse os til at finde personer i forløb, om hvilke der er oplysninger i DREAM-registret. De relevante og specifikke ordninger, som det har været muligt at finde oplysninger for, fremgår af tabel 6.25. Opgørelserne over personer i disse særlige forløb og ansættelsesformer er således foretaget i DREAM-registret for ugerne 44, 45, 46, 47 og 48 i 2010. Hvis en lønmodtager har været i et af disse særlige forløb eller ansættelsesformer og ansat i en virksomhed i en eller flere af disse uger, opgør vi altså den pågældende til at være udsat. Vi har herefter kørt denne opgørelse sammen med opgørelsen af ansatte i november 2010 ifølge Indkomstregistret samt FIRE-FIRM-registrene. Den pågældende skal

altså have været ansat i en af de tidligere nævnte 95.869 virksomheder, som i alt beskæftigede 1.339.083 lønmodtagere i november 2010 (se kapitlets indledning).

I de følgende opgørelser medtages altså alene personer, som både er registreret som udsat i enten uge 44, 45, 46, 47 eller 48 i 2010, og som også i november 2010 har været ansat i en virksomhed, som er omfattet af reglerne om regnskabsopgørelser i Danmarks Statistik. En forudsætning er endvidere, at de udsatte både skal have fået udbetalt løn i november 2010 og have et positivt antal arbejdstimer.

TABEL 6.25

Udsatte i særlige forløb fordelt på matchkategorier. Antal.

	Match 0	Match 1	Match 2	Match 3	I alt
Ej udsat	1.071.262	238.065	7.824	909	1.318.060
Rotationsvikar	1	9	0	0	10
Kontanthjælp, vejledning 4 uger eller under	42	95	35	8	180
Kontanthjælp, vejledning over 4 uger	91	256	305	38	690
Kontanthjælp, ordinær uddannelse	2	11	21	2	36
Kontanthjælp, løntilskud, privat	91	108	495	31	725
Kontanthjælp, løntilskud, offentlig	4	6	9	0	19
Virksomhedspraktik – kth. privat <sup>1)</sup>	7	25	70	5	107
Virksomhedspraktik – kth. offentlig <sup>1)</sup>	0	6	24	2	32
Ledighedsydelse, vejledning 4 uger eller under	4	2	1	0	7
Ledighedsydelse, vejledning over 4 uger	14	32	16	1	63
Ledighedsydelse, privat	2	1	6	0	9
Ledighedsydelse, offentlig	2	0	0	0	2
Virksomhedspraktik – ledighedsydelse privat	5	11	2	0	18
Virksomhedspraktik – ledighedsydelse offentlig	0	2	1	0	3
Fleksjob, offentlig	562	80	59	2	703
Fleksjob, privat	12.171	2.745	1.683	133	16.732
Løntilskudsjob for førtidspensionister, offentlig	34	0	0	2	36
Løntilskudsjob for førtidspensionister, privat	1.468	29	61	93	1.651
I alt	1.085.762	241.483	10.612	1.226	1.339.083

Anm.: Forkortelsen i tabellen står for: 1) kontanthjælp. Se i øvrigt DREAM-koder, version 28, 20. marts 2012/JHR.

Tabel 6.25 giver et overblik over antallet af udsatte i særlige forløb og ansættelsesformer i de forskellige ordninger, som er indeholdt i opgørel-

sen. Tabellen giver samtidig et overblik over, hvordan de udsatte er fordelt på matchkategorier.

To ordninger står for langt hovedparten af de udsatte ifølge opgørelsen, nemlig personer i fleksjob og personer i skånejob. I alt hører 1,57 pct. af de ansatte i november 2010 til gruppen af udsatte ifølge den anvendte afgrænsning. De 1,30 pct. udgøres af personer i fleksjob, og de 0,12 pct. udgøres af personer i løntilskudsjob til førtidspensionister. De resterende 0,15 pct. er fordelt på en række forskellige ordninger. De to største er gruppen ”Kontanthjælp, vejledning over 4 uger” og gruppen ”Kontanthjælp, løntilskud, privat”, som hver udgør 0,05 pct. af de udsatte, hvilket indebærer, at kun er 0,05 pct. af de beskæftigede er omfattet af de resterende ordninger.

Hovedparten af personerne i fleksjob og personer i løntilskudsjob til førtidspensionister tilhører hverken matchkategori 1, 2 eller 3, hvilket er naturligt, da begge ordninger sigter mod at afhjælpe problemer i forbindelse med permanent nedsættelse af arbejdsevnen. Langt hovedparten af de øvrige udsatte ifølge denne opgørelse har været registreret i matchkategori 1, 2 eller 3 inden for det seneste år før november 2010.<sup>31</sup>

TABEL 6.26

Udsatte i særlige forløb, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse. Alle. Antal og procent.

Virksomhedsstørrelse, antal ansatte	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
1	1.066	23.866	4,47	23.866
2- 4	2.680	86.995	3,08	31.575
5-9	2.811	121.999	2,30	18.554
10-19	2.974	155.035	1,92	11.513
20-49	3.198	203.987	1,57	6.900
50-99	1.745	131.833	1,32	1.934
100-	6.549	615.368	1,06	1.527
I alt	21.023	1.339.083	1,57	95.869

Af tabel 6.26 fremgår det, at de 95.869 virksomheder beskæftigede 21.023 udsatte, som udgjorde 1,57 pct. af de beskæftigede. Mindre virksomheder har en højere andel udsatte beskæftigede end større virksomheder. Blandt virksomheder med kun én ansat hørte 4,5 pct. af de ansatte

31. Antallet i fleksjob ifølge tabel 6.25 er lidt højere end antallet i fleksjob ifølge tabel 6.10. Dette kan tilskrives, at nogle af lønmodtagerne i tabel 6.10 er registreret til både at have været på fleksjob og i andre ordninger.

til kategorien af udsatte. Derimod var andelen af udsatte på 1,06 pct. af lønmodtagerne beskæftiget i de største virksomheder med 100 eller flere ansatte. Imidlertid har store virksomheder netop mange ansatte og dermed også mange udsatte ansat: De 6.549 udsatte i virksomheder med 100 eller flere ansatte udgør således 31 pct. af samtlige udsatte, som var beskæftiget i november 2010.

Tabel 6.26 viser, at mindre virksomheder beskæftiger relativt flere udsatte end store virksomheder, og et tilsvarende billede findes i 6.15, som viste, at mindre virksomheder beskæftiger relativt flere personer med løntilskud end store virksomheder. Dette er naturligt, idet personer i fleksjob indgår i begge opgørelser, og både i opgørelsen af personer med løntilskud og i opgørelsen af udsatte i dette afsnit udgør personer i fleksjob den største enkeltkategori.

I det første afsnit foretog vi en opgørelse af udsatte fordelt på virksomhedsstørrelse, hvor de udsatte blev afgrænset til at omfatte de personer, som var registreret i matchgruppe 2 eller 3 i ét af fire kvartaler inden november 2010, og her viste opgørelsen også, at mindre virksomheder beskæftiger relativt flere udsatte end store virksomheder. I denne første opgørelse indtog personer i fleksjob en mere begrænset rolle, idet de fleste personer i fleksjob ikke har været registreret i matchgruppe 2 eller 3 inden for det foregående år, jf. tabel 6.25. Uanset hvordan gruppen af personer med problemer på arbejdsmarkedet afgrænses, er der altså en tendens til, at mindre virksomheder beskæftiger relativt flere af gruppen end større virksomheder.

#### VIRKSOMHEDER MED 20 PCT. UDSATTE SOM ANDEL AF DE ANSATTE

Vi anvender først det kriterium, at mindst 20 pct. af de ansatte skal være personer med problemer på arbejdsmarkedet baseret på ovenstående ordninger fra LAB-loven. Resultatet af dette kriterium fremgår af tabel 6.27. I alt 4,493 virksomheder lever op til dette kriterium, og de beskæftiger i alt 15.020 lønmodtagere. Antallet af udsatte i disse virksomheder var 5,554, hvad der udgør 37 pct. af disse 15.020 udsatte.



TABEL 6.27

Udsatte i særlige forløb, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse. Virksomheder med mindst 20 pct. udsatte. Antal og procent.

Virksomhedsstørrelse, antal ansatte	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
1	1.066	1.066	100,00	431
2-4	2.680	7.036	38,09	1334
5-9	1.256	4.875	25,76	436
10-19	395	1.562	25,29	40
20-	157	481	32,64	18
I alt	5.554	15.020	36,98	4.493

Vi ser nu på, hvilke brancher de udsatte er beskæftigede i. Det fremgår her af tabel 6.28, at der er stor forskel i de forskellige branchers beskæftigelse af udsatte.

I branchen handel er 2,07 pct. af de beskæftigede udsatte, hvilket er lidt over gennemsnittet på 1,57 pct., men handel er den branche som beskæftiger flest udsatte, nemlig 8.178, svarende til 39 pct. af samtlige udsatte. I industriens udgør de udsatte 1,33 pct. af de beskæftigede, mens industrien beskæftiger i alt 19 pct. af de udsatte. De restende 42 pct. af de udsatte er spredt ud over en række forskellige brancher.

TABEL 6.28

Udsatte i særlige forløb, beskæftigelse og virksomheder fordelt på branche. Alle virksomheder. Antal og procent.

Hovedbranche	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Råstofindvinding	26	3.054	0,85	123
Industri	3.970	299.159	1,33	9.796
Vandforsyning og renovation	51	1.177	4,33	73
Bygge og anlæg	1.893	139.885	1,35	15.797
Handel	8.178	394.376	2,07	28.523
Transport	1.419	97.764	1,45	6.284
Hoteller og restauranter	1.497	74.308	2,01	7.975
Information og kommunikation	713	91.378	0,78	5.433
Ejendomsandel og udlejning	382	19.718	1,94	4.187
Vidensservice	1.235	120.308	1,03	11.338
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	1.544	94.956	1,63	5.709
Andre serviceydelser mv.	115	3.000	3,83	631
I alt	21.023	1.339.083	1,57	95.869

Ser vi på de virksomheder, som beskæftiger mindst 20 pct. udsatte, så er de i betydeligt omfang koncentreret inden for en enkelt branche: handel.

Denne branche beskæftiger 2.236 udsatte svarende til 40 pct. af det samlede antal udsatte.

Både tabel 6.28, hvor samtlige virksomheder er inkluderet i opgørelsen, og tabel 6.29, hvor alene virksomheder, som beskæftiger mindst 20 pct. udsatte, er inkluderet, viser, at branchen handel beskæftiger en betydelig del af de udsatte. Et tilsvarende billede giver de to tidligere opgørelser i kapitler, hvor vi først så på personer, som det foregående år var rubriceret i matchgruppe 2 eller 3, og herefter på personer, som var ansat med løntilskud i november 2010.

TABEL 6.29

Udsatte i særlige forløb, beskæftigelse og virksomheder fordelt på branche. Virksomheder med mindst 20 pct. udsatte. Antal og procent.

Hovedbranche	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Råstofindvinding	10	29	34,48	7
Industri	511	1.558	32,80	395
Vandforsyning og renovation	25	42	59,52	4
Bygge og anlæg	558	1.544	36,14	502
Handel	2.236	6.146	36,38	1.794
Transport	308	887	34,72	231
Hoteller og restauranter	671	1.808	37,11	540
Information og kommunikation	185	425	43,53	123
Ejendomshandel og udlejning	235	584	40,24	208
Vidensservice	386	929	41,55	346
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	348	889	39,15	271
Andre serviceydelser mv.	81	179	45,25	72
I alt	5.554	15.020	36,98	4.493

Vi ser nu på, hvor de udsatte i særlige forløb er ansat, hvad angår formen for ejerskab af virksomheden. Det fremgår af tabel 6.30, at hovedparten af de udsatte ledige er beskæftiget i virksomheder inden for tre typer af ejerskab: enkeltmandsvirksomheder (20 pct. af de udsatte), aktieselskaber (51 pct. af de udsatte) og anpartsselskaber (23 pct. af de udsatte). Resten af de udsatte er spredt ud over en række forskellige selskabsformer med et betydeligt mindre antal beskæftigede og virksomheder.

De tre selskabsformer enkeltmandsvirksomheder, aktieselskaber og anpartsselskaber er også dominerende i de to tidligere opgørelser af beskæftigelsen af personer med problemer på arbejdsmarkedet, dvs. både blandt personer, som det foregående år var rubriceret i matchgruppe 2 eller 3, og blandt personer, som var ansat med løntilskud i november 2010.

TABEL 6.30

Udsatte i særlige forløb, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsform. Alle virksomheder. Antal og procent.

Virksomhedsform	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Enkeltmandsvirksomheder	4.123	115.824	3,56	27.995
Interessentskab	495	24.893	1,99	2.698
Kommanditselskab	91	6557	1,39	204
Partrederi	0	144	0,00	29
Aktieselskab	10.659	859.438	1,24	21.557
Kommanditaktieselskab	47	9.530	0,49	79
Anpartsselskab	4.814	262.356	1,83	40.186
Fond	10	404	2,48	52
Erhvervsdrivende fond	76	3.445	2,21	188
Forening	184	10.563	1,74	1.246
Andelsselskab	9	678	1,33	52
Andelsselskab, m.b.a.	410	31.975	1,28	425
Forening, selskab m.b.a.	40	2.236	1,79	231
Filial, udenlandsk A/S	26	7.103	0,37	274
Filial, udenlandsk anparts.	6	1.714	0,35	154
Anden udenlandsk	NA	NA	NA	NA
Filial, anden udenlandsk	13	1.366	0,95	425
Øvrige virksomhedsformer	14	717	1,95	73
I alt	21.023	1.339.083	1,57	95.869

Anm.: NA angiver, at tallene ikke er tilgængelige som følge af Danmarks Statistiks diskretionskriterier.

Vi ser nu på ejerskab af virksomheder, når der stilles krav om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte. Af tabel 6.31 fremgår det, at de udsatte altovervejende er ansatte inden for to selskabsformer: enkeltmandsvirksomheder og anpartsselskaber. Enkeltmandsvirksomheder står for beskæftigelsen af 62 pct. af beskæftigelsen af udsatte i virksomheder, hvor mindst 20 pct. af lønmodtagerne er udsatte, mens 26 pct. af de udsatte er ansat i anpartsselskaber.

TABEL 6.31

Udsatte i særlige forløb, beskæftigelse og virksomheder fordelt på virksomhedsform. Virksomheder med mindst 20 pct. udsatte. Antal og procent.

Virksomhedsform	Antal udsatte	Antal ansatte	Andel udsatte	Antal virksomheder
Enkeltmandsvirksomheder	1.736	2.528	68,67	1.502
Interessentskab	103	159	64,78	80
Kommanditselskab	4	4	100,00	4
Aktieselskab	153	270	56,67	87
Anpartsselskab	738	1.260	58,57	558
Fond	NA	NA	42,86	NA
Erhvervsdrivende fond	NA	NA	50,00	NA
Forening	47	74	63,51	37
Forening, selskab m.b.a.	11	12	91,67	7
Filial, anden udenlandsk	8	13	61,54	8
Øvrige virksomhedsformer	6	10	60,00	5
I alt	2.813	4.345	64,74	2.293

## SAMMENFATNING

I dette kapitel har vi opgjort, hvilke virksomheder udsatte på arbejdsmarkedet er ansat på, når de har opnået beskæftigelse. Beskæftigelsen er opgjort i november 2010, og ved udsatte forstås ledige, som i det foregående år har været rubriceret i matchkategori 2 eller matchkategori 3. Blandt de virksomheder, som er indeholdt i regnskabsstatistikken, udgjorde udsatte næsten 1 pct. af de beskæftigede, nemlig 0,88 pct.

Mindre virksomheder har en højere andel udsatte beskæftigede end større virksomheder. Blandt virksomheder med kun én ansat hørte næsten 2 pct. til kategorien af udsatte, hvorimod andelen i de største virksomheder med 100 eller flere ansatte var på 0,73 pct. Imidlertid udgjorde beskæftigelsen af udsatte i de største virksomheder 38 pct. af samtlige udsatte, som var beskæftiget i november 2010.

Vi har endvidere set på virksomheder, som har mange udsatte blandt de ansatte. Hvis et virksomhed skal karakteriseres som en social-økonomisk virksomhed, kan ét af kriterierne være, at omfanget af udsatte blandt de ansatte skal have en vis størrelse. Vi anvender først det kriterium, at mindst 20 pct. af de ansatte skal være udsatte. I alt 2.244 virksomheder lever op til dette kriterium, og de beskæftiger i alt 2.564, svarende til 22 pct. af samtlige udsatte i disse virksomheder. Især mindre virksomheder opfylder kriteriet om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte.

Vi har endvidere set på konsekvenserne af at fastlægge et krav om, at mindst 40 pct. af de ansatte skal være udsatte. I alt 1.035 virksomheder opfyldte dette krav, de havde i alt 1.854 ansatte, og 1.173 af de ansatte var udsatte. De virksomheder, som opfylder kriteriet, er små, og hovedvægten ligger i kategorierne én ansat og 2 til 4 ansatte.

Der er stor forskel i de forskellige branchers beskæftigelse af udsatte. Højest ligger branchen rejsebureauer, rengøring mv. med en andel på lidt over 2 pct. efterfulgt af andre serviceydelser mv. og hoteller og restauranter med en andel på lidt under 2 pct. Branchen handel har en andel lidt over gennemsnittet på 0,88 pct., men er den branche, som beskæftiger flest udsatte, nemlig 3.606, svarende til 30 pct. af samtlige udsatte.<sup>32</sup>

De virksomheder, som beskæftiger mindst 20 pct. udsatte, er i betydeligt omfang koncentreret inden for to brancher: handel samt hoteller og restauration. Anvendelse af et kriterium om, at udsatte skal udgøre mindst 40 pct. af lønmodtagerne i virksomheden, resulterer i, at brancherne handel samt hoteller og restauration står for ca. halvdelen af virksomhederne og ca. halvdelen af beskæftigelsen af udsatte.

Hvad angår virksomhedsform, er hovedparten af de udsatte ledige beskæftiget i virksomheder inden for tre typer af ejerskab: enkeltmandsvirksomheder, aktieselskaber og anpartsselskaber. Et krav om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne skal være udsatte, resulterer i en yderligere koncentration, idet de udsatte altovervejende er ansat inden for to selskabsformer: enkeltmandsvirksomheder og anpartsselskaber. Et kriterium om, at udsatte skal udgøre mindst 40 pct. af lønmodtagerne i virksomheden, resulterer i, at de fleste er ansat i en enkelt selskabsform: enkeltmandsvirksomheder.

Vi har også set på de personer, som i november 2010 var ansat med løntilskud. Vi har opgjort, i hvilket omfang de udsatte har været ansat med løntilskud, og vi har set på forskellige typer af virksomheders anvendelse af løntilskud.

I alt var 32.242 af lønmodtagerne i november 2010 ansat med løntilskud, svarende til 2,4 pct. af lønmodtagerne. Kun en mindre del af lønmodtagerne med løntilskud tilhørte den udsatte gruppe, som var ru-

---

32. Andre opgørelser viser også, at branchen handel står for en relativ stor del af beskæftigelsen af personer med problemer på arbejdsmarkedet. En særkørsel af data til SFI-undersøgelsen af virksomhedernes sociale engagement (data fra 2011, se Ellerbæk m.fl., 2012) viser således, at handel er den største branche (når der ses bort fra offentlig produktion), hvad angår beskæftigelse af handikappede, fleksjobbere og fortidspensionister.

briceret i matchgruppe 2 eller 3 året før november 2010, nemlig 9,7 pct. Personer fra matchgruppe 1 udgjorde 38,7 pct. af lønmodtagere med løntilskud, mens 51,6 pct. hørte til matchgruppe 0, dvs. personer uden rubricering i matchgruppe 1, 2 eller 3.

Det er bemærkelsesværdigt, at størsteparten af de udsatte ledige er ansat uden løntilskud. Blandt de 10.612 ansatte fra matchgruppe 2, som var beskæftigede i november 2010, var således 73 pct. ansat uden løntilskud, mens 77 pct. af de 1.226 personer fra matchgruppe 3 var ansat uden løntilskud.

Vi har foretaget opgørelser af løn og arbejdstid for lønmodtagerne, opdelt efter om de var udsatte, og efter om de var ansat med løntilskud. Den gruppe, som ikke var udsat, og som ikke fik løntilskud, havde højere gennemsnitlig månedsløn og højere gennemsnitlig timeløn end de andre grupper. Den gruppe, der er rubriceret som udsat, og som ikke var ansat med løntilskud, var betydeligt mere heterogen end grupperne, som var ansat med løntilskud. De 10 pct. bedst lønnede i gruppen af udsatte uden løntilskud havde således højere timelønninger end grupperne ansat med løntilskud, mens det omvendte gjorde sig gældende for de 10 pct. lavest lønnede. Også hvad angår månedlig arbejdstid, var gruppen af udsatte uden løntilskud betydeligt mere heterogen end de øvrige grupper.

Især mindre virksomheder har en høj andel af personer ansat med løntilskud. Således var 6,8 pct. af alle ansatte i virksomheder med kun én beskæftiget ansat med løntilskud, mens andelen af beskæftigede med løntilskud i virksomheder med mindst 100 ansatte udgjorde 1,5 pct. De store virksomheder står imidlertid for en betydelig del af beskæftigelsen af personer med løntilskud, 28 pct. af alle lønmodtagere med løntilskud var således ansat i virksomheder med mindst 100 ansatte.

I virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, udgør den samlede gruppe af lønmodtagere ansat med løntilskud i virksomheden 17 pct. af de beskæftigede. Da virksomheder i denne gruppe er defineret af, at mindst 20 pct. af de ansatte er udsatte, må en del af de udsatte derfor være ansat uden tilskud. Blandt virksomhederne med én ansat, er alle ansatte udsatte, og 58 pct. af de udsatte i denne gruppe er ansat uden tilskud.

De største brancher, hvad angår beskæftigelse, beskæftiger også størstedelen af personerne med løntilskud. Handel beskæftiger 35 pct. af alle personer med løntilskud, industrien beskæftiger 19 pct., og bygge og

anlæg beskæftiger 14 pct., mens de resterende 32 pct. er spredt ud over de restende brancher.

Blandt virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, er 17,38 pct. ansat med løntilskud. Andelen af udsatte blandt de beskæftigede i disse virksomheder udgør 35,15 pct., og andelen af udsatte uden løntilskud kan beregnes til at udgøre 49 pct. For alle brancher gælder det, at beskæftigelsen af udsatte er større end antallet af medarbejdere med løntilskud.

Hvad angår formen for ejerskab af virksomheden, har enkeltmandsvirksomheder en høj andel på 5,2 pct. ansat med løntilskud, anpartsselskaber ligger med 3,1 pct. ligeledes over gennemsnittet på 2,4 pct., mens aktieselskaber med 1,9 pct. ligger lidt under gennemsnittet. Da aktieselskaber imidlertid har langt den største beskæftigelse, er ca. halvdelen af alle personer med løntilskud ansat i aktieselskaber.

Et krav om, at mindst 20 pct. af lønmodtagerne i virksomhederne skal være udsatte, resulterer i, at alle større typer af ejerskab har en andel af personer med løntilskud, som er under 20 pct. Alle større typer af selskabsformer har ansat i omegnen af 50 pct. flere udsatte end andelen af personer med løntilskud.

Vi har opgjort værditilvækst, overskud og timeløn for de virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, og sammenlignet med en tilsvarende opgørelse for alle firmer under et.

Produktiviteten i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, er mindre end produktiviteten i alle virksomheder under ét. Dette resultat er forventeligt, hvis udsatte ledige har en lavere produktivitet end andre grupper af ansatte.

Overskuddet per beskæftiget er derimod ca. på samme niveau i gruppen af alle virksomheder under ét og i gruppen af virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede.

Lav produktivitet i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, men samme overskud som en gennemsnitlig virksomhed, kan kun lade sig gøre, hvis aflønningen af de ansatte er mindre end aflønningen i en gennemsnitlig virksomhed, eller hvis virksomheden modtager offentlige tilskud.

Opgørelserne af lønningerne viser netop, at den gennemsnitlige timeløn på 145 kr. og medianen på 135 kr. i virksomheder, hvor udsatte ledige udgør mindst 20 pct. af de beskæftigede, er mindre end gennemsnittet på 186 kr. og medianen på 166 kr. for alle virksomheder under ét.

Vi har desværre ikke mulighed for kontrollere for størrelsen af de tilskud, virksomhederne modtager fra det offentlige.

Vi har endvidere foretaget en alternativ afgrænsning af de udsatte. Kriteriet for afgrænsningen er, at personerne skal være i nogle grupper, som i henhold til beskæftigelseslovgivningen (nærmere bestemt lov om en aktiv beskæftigelsesindsats) kan opfattes som specielt relevante i forbindelse med ansættelse i socialøkonomiske virksomheder. Det drejer sig om grupper som personer i fleksjob, løntilskudsjob til førtidspensionister, jobrotation mv.

Resultatet af denne afgrænsning er, at to ordninger står for langt hovedparten af de udsatte ifølge opgørelsen, nemlig personer i fleksjob og personer i skånejob. I alt hører 1,57 pct. af de ansatte i november 2010 til gruppen af udsatte ifølge den anvendte afgrænsning. De 1,30 pct. udgøres af personer i fleksjob, og de 0,12 pct. udgøres af personer i løntilskudsjob til førtidspensionister. De resterende 0,15 pct. er fordelt på en række forskellige ordninger. De to største er gruppen 'Kontanthjælp, vejledning over 4 uger' og gruppen 'Kontanthjælp, løntilskud, privat', som hver udgør 0,05 pct. af de udsatte, hvilket indebærer, at kun 0,05 pct. af de beskæftigede er omfattet af de resterende ordninger.

Resultaterne af opgørelserne for denne sidste afgrænsning af udsatte (personerne i bestemte tilbud eller job på særlige vilkår i henhold til beskæftigelseslovgivningen) kan sammenlignes med opgørelserne for de to afgrænsninger af personer med problemer på arbejdsmarkedet, personer, som det foregående år var rubriceret i matchgruppe 2 eller 3, og personer, som var ansat med løntilskud i november 2010. Det viser sig, at opgørelserne giver det samme hovedindtryk af, hvor personer med problemer på arbejdsmarkedet er beskæftiget, både hvad angår virksomhedsstørrelse, hvad angår branche, og hvad angår ejerform af virksomhederne.



## VIRKSOMHEDERNES EGNE ORD OM DERES UDFORDRINGER

Som uddykning af de resultater, vi har fundet frem til baseret på ovenstående spørgeskema- og registerbaserede analyser, har vi også gennemført interviews med i alt 15 meget forskelligartede socialøkonomiske virksomheder.<sup>33</sup> Vi har således interviewet repræsentanter fra både små og mellemstore/store virksomheder, nystartede og mere veletablerede samt virksomheder inden for forskellige brancher. Vi har desuden bestræbt os på at komme i kontakt med virksomheder med medarbejdere med forskellige typer af udfordringer.

De temaer, vi gerne ville have uddybet, drejede sig om de problemer, der knytter sig til at starte en socialøkonomisk virksomhed, finansiering og økonomi samt samspillet mellem 'de to ben' i den forretningsmodel, man finder i mange socialøkonomiske virksomheder. Det ene ben er her afsætning af forløb, fx arbejdsprøvning samt vejledning og opkvalificering til kommunerne, mens det andet ben er afsætning af varer og tjenesteydelser til andre dele af det private og offentlige marked. Vi var også interesserede i at belyse ledelse, organisation og ansatte, samspillet med foreninger og frivillige samt erfaringer med samarbejdet med det offentlige, særligt de kommunale jobcentre. Det er disse temaer, vi belyser nedenfor baseret på interviews med virksomhederne.

---

33. For en samlet liste over virksomheder og interviewpersoner se bagerst i rapporten i bilag 1.

## UDFORDRINGER I FORHOLD TIL OPSTART

### EN SOCIAL MISSION – MEN OGSÅ FORRETNINGSFORSTÅELSE

Ser vi først på en vigtig tematik, som vedrører, hvad der skal til for at starte og etablere en socialøkonomisk virksomhed, så var der et meget gennemgående mønster i svarene fra de 15 virksomheder, vi talte med: *Det er vigtigt at have en social mission, men det er lige så vigtigt at have forretningsforståelse.* Det er meget karakteristisk, at de virksomhedsrepræsentanter, vi talte med, stort set alle vurderede, at det ikke var idealisme og socialt sindelag, som typisk mangler, når en socialøkonomisk virksomhed skal startes op, men derimod i mange tilfælde forretningsforståelse, kendskab til erhvervsøkonomi, viden om erhvervsjura og lignende. Connie Haseman, direktør i Telehandelshuset, en telemarketingvirksomhed, der træner og ansætter mange blinde- og svagtsende, formulerede det på følgende vis:

Ofte hvis du har et stort bankende hjerte, så er det ikke sikkert, at du har så meget forretningsforståelse. Så du skal have begge dele. Både være en ildsjæl, men også have forretningsforståelse. Det er meget. Og så skal man også blive ved med det.

Hun tilføjer, at det, som ved opstart af andre virksomheder, handler om ”timing, koncept og produkt”. Det handler med andre ord om at lancere det rette produkt på den rette måde, fx med den rette markedsføring, på det rette tidspunkt. At få disse ting til at gå op i en højere enhed er en udfordring.

Meget ofte startes socialøkonomiske virksomheder med udgangspunkt i, at nogen – fx pædagoger fra et kommunalt beskæftigelsesprojekt, frivillige fra et værested eller ansatte i en handicaporganisation – gerne vil hjælpe nogle socialt udsatte ind på eller i hvert fald tættere på arbejdsmarkedet ved at starte en virksomhed. Udgangspunktet er altså i mange tilfælde målgruppen og den sociale mission, men ikke nødvendigvis en forretningsidé med forretningsplan og et velafprøvet produkt. Forretningsidéen bliver ofte først mere klar hen ad vejen, måske også via test, forkastelse og nyudvikling af flere idéer.

Trine Alette Pantou fra virksomheden Place de Bleu, der beskæftiger marginaliserede indvandrerkvinder, beskriver det som en rejse – både for den eller de ildsjæle, som starter virksomheden, og for dens ansatte. I Place de Bleu startede man med den idé, at man skulle sy ’burkinier’ (en heldækkende badedragt til muslimske kvinder), men forkaste-

de efter et stykke tid den idé, da markedet var forholdsvis begrænset i Danmark og Norden. Til gengæld gik man så i gang med at sy puder, tasker, tehætter, covers til tablets mv. samt hæklede accessories såsom handsker og smykker med udgangspunkt i de tilknyttede indvandrerkvinders traditionsbaserede kendskab til mønstre, farver og håndarbejdeteknik. Her er markedet større, selvom der også er hård konkurrence, blandt andet fra store tøj- og møbelvirksomheder, som får deres produkter fremstillet i Østen.

#### DEN SOCIALE ENTREPRENØR

En ting er altså at have en social mission og en god forretningsidé, men der skal også en eller flere ressourcestærke sociale entreprenører til at sætte idéerne i værk. Flere af vores interviewpersoner, der selv har været med til at starte en socialøkonomisk virksomhed, beskriver det som en hård og til tider ensom proces at starte en socialøkonomisk virksomhed op. Flere nævner, at de i perioder har arbejdsuger på over 60 timer. Det kan også være ensomt indadtil i virksomheden, da entreprenøren ofte mangler sparring internt. Han/hun er måske den eneste virkelige ressourcestærke person i virksomheden, da alle eller de fleste øvrige personer i virksomheden tilhører forskellige udsatte grupper. Men det kan også være ensomt udadtil, fordi der hidtil har manglet fora, hvor man kan hente viden, erfaring og sparring om, hvordan man starter og driver en sådan virksomhed. Flere nævner, at det er blevet bedre gennem de senere år, fordi der er kommet mere fokus på socialøkonomiske virksomheder, blandt andet i kraft af etablering af Center for Socialøkonomi og et styrket politisk og forskningsmæssigt fokus på socialøkonomi.

Men det er stadig en ensom proces, hvor det i mange tilfælde også er afgørende, at der er et netværk af personer omkring virksomheden og entreprenøren, som kan støtte op. Det kan fx være medlemmer af en forening, som støtter op omkring virksomhedens formål, men det kan også være mere uformelle sparringspartnere – velvilligt indstillede kommunalpolitikere eller embedsmænd, jobkonsulenter fra jobcentre, socialt engagerede forretningskontakter og advokater eller andre ressourcepersoner, som gerne vil yde støtte og vejledning.

#### DE ANSATTE – OG AT FINDE DEN RETTE NICHE

Den sociale mission, den gode forretningsidé og en kontant entreprenør med hjertet på rette sted er altså vigtige ingredienser. Hertil kommer

medarbejderne. En ting er at få en god idé i forretningsmæssig henseende, noget andet er, at den også skal matche medarbejdernes arbejdsevner og kompetencer. Nogle personer med fysiske eller psykiske lidelser eller handicaps kan ofte have flere ressourcer, men – uden at man skal generalisere – så er nogle medlemmer af disse grupper ikke altid stabil arbejdskraft. De udsatte grupper mangler i mange tilfælde også uformelle og formelle kompetencer i forhold til at begå sig i en virksomhed. Dette er man selvfølgelig nødt til at tage hensyn til både ved opstart og drift af en socialøkonomisk virksomhed, og ledelsen er nødt til at tilpasse arbejdsgange og til fx at sikre sig, at kunder og andre i virksomhedens omverden er opmærksomme på dette.

Det fremgår af flere af vores interviews med repræsentanter for socialøkonomiske virksomheder, at *en del kunder* er positive over for at handle med socialøkonomiske virksomheder, fordi de gerne vil støtte den sociale mission. Men det fremgår lige så klart, at *alle kunder* vil have de produkter og ydelser, de betaler for. Nogle kunder er parate til at acceptere fx forsinkede leverancer, men mange kunder kan og vil ikke. Særligt ved opstart af socialøkonomiske virksomheder er det vigtigt at finde den rette niche i markedet, hvor medarbejdernes arbejdsevne matcher de krav til produktkvalitet, leveringssikkerhed og service, som kunderne stiller. Ellers bliver det meget svært at få virksomhedens økonomi til at hænge sammen. Men at det kan lade sig gøre, findes der mange eksempler på.

Virksomheden Huset Venture Midtjylland i Århus, en af Danmarks største socialøkonomiske virksomheder, afklarer og beskæftiger en stor gruppe personer, som fortrinsvis har fysiske handicaps. Kjeld Søndergaard, udviklingschef i virksomheden, nævner, at hans virksomhed fx har fundet en niche inden for det at føre regnskaber for mindre virksomheder. Han nævner også, at Huset Venture Nordjylland, beliggende i Aalborg, har fundet en tilsvarende niche inden for det at føre regnskaber for sogneråd og kirker i Nordjylland. Nicherne findes altså, men de skal selvfølgelig findes og opdyrkes.

Ved opstart af en socialøkonomisk virksomheder er der altså mange brikker i et puslespil, der skal gå op i en højere enhed. Ovenfor har vi fremhævet fire af disse meget vigtige forhold: den sociale mission, den gode forretningsidé, entreprenøren og medarbejderne. Hertil kommer et femte meget vigtigt forhold, som også skal være på plads, nemlig finansieringen.

## UDFORDRINGER I FORHOLD TIL FINANSIERING

Problemer med at skaffe finansiering til opstart og drift af virksomheden er en problemstilling, som vores interviewpersoner vender tilbage til gentagne gange. Langt de fleste af de virksomheder, vi har været i kontakt med, har i udgangspunktet fået en eller anden form for statslig eller kommunal støtte. Mange nævner, at deres virksomhed i en opstartsfasen har fået penge fra SATS-puljen og andre puljer, fx PUF-midler (Puljen til frivilligt socialt arbejde til fordel for socialt truede mennesker) eller fra EU-fonde. Både offentlig og/eller privat finansiel støtte er i de fleste tilfælde afgørende for at få startet virksomhederne.

## VIGTIGHEDEN AF EN GENNEMARBEJDET FORRETNINGSPLAN

Flere interviewpersoner nævner, at det ved opstart af en socialøkonomisk virksomhed er vigtigt at have en troværdig og gennemarbejdet forretningsplan. Det gælder både i forhold til offentlige puljer, men i høj grad også i forhold til private fonde. Det fremgår blandt andet af et interview med kommunikations- og marketingschef Henrik Riber fra virksomheden Allehånde, som driver cateringvirksomhed og i dag også en café og en kantine, hvor man beskæftiger døve kokke, kokkelever, chauffører, serveringspersonale mv. i forholdet 60 pct. døve/hørehæmmede og 40 pct. hørende.

Henrik Riber fortæller, at virksomheden først blev startet op efter omkring 5 års forberedelse. Det var imidlertid svært at få finansiering fra banken, da initiativtagerne ønskede at etablere virksomheden som en erhvervsdrivende fond, hvor et eventuelt overskud skulle tilbageføres til fonden. Derfor søgte de private fondsmidler og fik blandt andet penge fra A.P. Møllers Almene Fond til etableringen af Allehånde. Ifølge Henrik Riber var årsagen til, at de fik mange fondsmidler til opstart af virksomheden, at der var et seriøst partnerskab bag planerne i form af Døveforeningen af 1866 og nogle sociale entreprenører med en gennemarbejdet forretningsplan. Deres driftsbudget var meget realistisk, planlagt 5 år ud i fremtiden, og den nuværende direktør Simon Sheard (dåværende projektleder) havde drevet forretning i mange år. Fondsmidlerne var målrettet etableringen af virksomheden Allehånde og diverse investeringer i driftsinventar og var således med til at skabe en værdi i virksomheden, som medvirkede til, at man kunne få en kassekredit i banken. Virk-

somheden er fra etableringen drevet på markedsvilkår uden driftsstøtte fra private fonde eller offentlige puljer.

Blandt de interviewede virksomhedsrepræsentanter er der ikke mange, men dog enkelte, som selv har måttet kautionere for at opnå et lån til opstart af virksomheden. Det gælder fx Café Kaffegal beliggende i Aarhus, som er en café, hvor de ansætter psykisk sårbare mennesker på særlige vilkår. Caféen åbnede i 2010. Caféen fik i starten midler til det første år fra en udviklingspulje under Socialministeriet, men lokalerne var ikke klar, da de fik puljemidlerne. Derfor gik der 5 måneder, før de kunne åbne caféen. Puljemidlerne udløb i august 2010, og de nåede ikke at få caféen til at løbe rundt i de første 7 måneder, selvom det gik godt fremad med forretningen. Da projektmidlerne løb ud, var den eneste løsning, at foreningen bag Café Kaffegal, tog et lån i banken, hvor den daglige leder Brian Sørensen måtte kautionere for 250.000 kr. Hans kæreste måtte også kautionere for virksomheden, for at lånet kom i hus. Brian Sørensen vil ikke anbefale andre at kautionere på den vis, men det var simpelthen nødvendigt for at kunne videreføre virksomheden på et tidspunkt, hvor den var i god fremdrift, men endnu ikke økonomisk bæredygtig. Det var en forudsætning for, at det helt indledende etableringsarbejde ikke skulle falde på gulvet.

#### KAMPEN OM FONDSMIDLER

Flere interviewpersoner forklarer, at det kan være vanskeligt at overbevise en almennyttig fond om, at den skal støtte en socialøkonomisk virksomhed, fordi fondene fokuserer på, at disse virksomheder er for forretningsorienterede og ikke tilstrækkeligt almennyttige. Omvendt er det også vanskeligt at overbevise en bank om, at den skal yde et lån eller stille en kassekredit til rådighed for en socialøkonomisk virksomhed, fordi bankerne i mange tilfælde mener, at de socialøkonomiske virksomheder ikke er tilstrækkeligt forretningsorienterede. De socialøkonomiske virksomheder risikerer altså finansieringsmæssigt at falde ned mellem to stole – for forretningsorienterede til mange fonde, men for sociale for bankerne.

Dette er et alvorligt problem, fordi der til den løbende drift er behov for at kunne få et lån eller en kassekredit i en bank, og dette kan være vanskeligt. Hvad angår den løbende drift, gør der sig en særlig projektpsykologi og -kultur gældende blandt offentlige administratorer og private donorer og fonde. Den består i, at det er mest sjovt og interes-

sant at være med til at give penge til at starte projekter op, men mindre spændende at give penge til den løbende drift af virksomheder. Når virksomheden derfor er kommet ud over den helt indledende opstartsfasen, men fortsat er under etablering – stadig hvilende på et skrøbeligt økonomisk fundament – så risikerer den altså let at få alvorlige finansieringsmæssige problemer, fordi yderligere projektmidler er vanskelige at få. Det betyder, at de sociale entreprenører, som starter de socialøkonomiske virksomheder op, må ofre megen tid på fundraising ud over al den tid, det i øvrigt kræver at starte en virksomhed op.

Flere interviewpersoner peger på, at den økonomiske krise påvirker både offentlige støtteordninger og private fonde på den vis, at det er blevet sværere at få støtte. Det betyder blandt andet, at personer bag sociale og beskæftigelsesrelaterede projekter vinkler deres projektsøgninger, så de også kan søge fonde, der støtter kulturelle formål, mens omvendt projekter, der har et kulturelt formål, vinkles så de også har et socialt eller beskæftigelsesmæssigt perspektiv, så disse også kan ansøge fonde, der støtter disse formål. Der er med andre ord meget mere konkurrence om både de offentlige og private støttemidler. Adskillige af de virksomheder, vi har været i kontakt med, har dog klareret opstartsvanskelighederne og klarer sig herefter uden støtte fra puljer eller fonde.

## VIRKSOMHEDSMODELLER MED TO BEN

Som nævnt i indledningen til dette kapitel er mange socialøkonomiske virksomheder afhængige af både at kunne sælge arbejdsprøvnings- samt vejlednings- og opkvalificeringsforløb til det offentlige, dvs. til kommunale social- og sundhedsforvaltninger samt jobcentre som det ene ben, og at kunne afsætte andre ydelser og produkter til forbrugere, andre virksomheder eller det offentlige på almindelige markedsvilkår som det andet ben. Dermed baserer adskillige socialøkonomiske virksomheder deres økonomi på to overordnede komponenter: arbejdsprøvning, vejledning og opkvalificering betalt af det offentlige som den ene komponent og salg af andre ydelser og produkter på markedet i øvrigt som den anden.

## ARBEJDSPRØVNING, AFKLARING OG VEJLEDNING – DET ENEBEN

At lave vejledning- og opkvalificering giver for mange beskæftigelsesorienterede socialøkonomiske virksomheder god mening i forhold til deres sociale mission, som er at befordre inklusionen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Hvis de udsatte grupper skal kunne komme i enten job på særlige eller ordinære vilkår, kræver det i mange tilfælde en betydelig trænings- og opkvalificeringsindsats med fokus på både personlige og sociale ressourcer samt faglige kvalifikationer. At denne træning foregår med henblik på at få job i en virksomhed, hvor der er reel produktion af varer eller tjenesteydelser, har den fordel, at opkvalificeringen har et konkret mål. Der er i mange tilfælde et konkret job i den anden ende. Endvidere betyder det, at træningen også foregår således, at kursisterne konkret kan se, opleve og få erfaringer med produktionslivet i en dansk virksomhed.

Det er imidlertid meget forskelligt, i hvor høj grad virksomhederne er lagt an på at udvikle og afsætte sådanne forløb til kommunerne. For nogle virksomheder er det deres hovedindtægtskilde at lave arbejdsprøvnings-, afklaringsforløb for personer fra matchgruppe 2 og 3, kortere aktiveringsforløb, sygeindsatsen, fx for senhjerneskadede, rehabilitering, lærlingeuddannelse såsom EGU (erhvervsgrunduddannelse) og STU (særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse). De lever af at tilrettelægge sådanne helhedsorienterede forløb inden for afklaring, uddannelse, aktivering og praktik, mens produktionen af varer og tjenesteydelser til det øvrige marked fylder ret lidt. For andre virksomheder er det omvendt, her er afsætning og økonomi i højere grad forankret i salget af andre typer af varer og tjenesteydelser til private kunder, andre virksomheder (business-to-business) eller det offentlige.

Når nogle virksomheder fortrinsvis lever af at sælge forløb til det offentlige, kan dette skyldes, at virksomheden traditionelt fortrinsvis orienterer sig mod at udvikle og levere denne type forløb til det offentlige, men det kan også skyldes, at virksomhedens øvrige produktion, markedsføring og salg er i en opstartsfase. Derfor har denne type virksomheder endnu ikke større indtægter fra denne produktion. I denne opstartsfase er man måske også ved at 'forberede' arbejdskraften, altså træne en gruppe udsatte medarbejdere til at kunne varetage arbejdsopgaver inden for det forretningsfelt, som virksomheden satser på.



Derfor er det også meget afgørende for virksomheder i denne fase, at de har mulighed for at oprette forløb til udsatte potentielle medarbejdere og få betaling fra kommunerne for det – hvilket ikke altid kan lade sig gøre (se nedenfor).

#### PRODUKTION OG AFSÆTNING – DET ANDET BEN

Hvad angår anden produktion af varer og tjenesteydelser, så er der store forskelle på, hvor veletablerede forskellige socialøkonomiske virksomheder er på de respektive markeder, de sigter mod. De fleste virksomheder, SFI har fundet frem til som beskæftigelsesrelevante socialøkonomiske virksomheder, er små eller mellemstore virksomheder, dvs. med færre end 50 ansatte, og ingen af de virksomheder, som har medvirket i undersøgelsens interviewdel, er dominerende inden for de markeder, de opererer på. Mange af dem har ikke desto mindre en pæn omsætning set i forhold til deres størrelse og i det hele taget en god økonomi.

Det gælder fx en virksomhed som Telehandelshuset, som blev omtalt ovenfor. Connie Hasemann, leder af Telehandelshuset i Høje Taastrup, var endda blandt modtagerne af 'erhvervslivets nobelpris', Oslo Business for Peace Award, i maj 2013. Connie Hasemann og Telehandelshuset fik prisen for at have udviklet en bæredygtig forretningsmodel, der succesfuldt rehabiliterer og skaber job for mennesker med synshandicap inden for telemarketing og kundeservice.<sup>34</sup>

Vi fandt også i vores spørgeskemaundersøgelse frem til, at en række forskellige socialøkonomiske virksomheder havde en udmærket økonomi. Dette bekræftes også via flere af de interviews, vi har gennemført med virksomhedsrepræsentanter. Det kan altså lade sig gøre at drive velfungerende socialøkonomiske virksomheder på markedsvilkår, som kan tage konkurrencen op med andre virksomheder, der producerer lignende produkter.

Men der er også en række virksomheder, som kæmper hårdt for at få økonomien til at hænge sammen. Flere virksomhedsrepræsentanter mener, at der fra det offentliges side er mange pæne ord, men stadig for lidt handling i forhold til at støtte de socialøkonomiske virksomheder ved at aftage deres produkter. De mener, at der fortsat er mange offentlige institutioner, både statslige, regionale og kommunale, som kunne blive bedre til at anvende offentlige skatte kroner i form af offentlige udbud til at støtte socialøkonomiske virksomheder med de gavnlige virk-

---

34. Se <http://businessforpeace.no/2013-honourees/>, besøgt d.7.6.2013.

ninger, dette kan føre med sig, i form af bedre inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Det skal påpeges, at der faktisk er nogle offentlige instanser, som gerne vil gå foran. Både Københavns Kommune og Kolding Kommune vedtog i 2009-2010 strategier for socialøkonomiske virksomheder. Aarhus Kommune vedtog ligeledes en handlingsplan i juni 2012, der skal medvirke til at skabe bedre rammer for at etablere socialøkonomiske virksomheder (se også kapitel 2). Som det også fremgår af et notat fra CABI fra 2012, har mange kommuner allerede et samarbejde med socialøkonomiske virksomheder, og mange har planer om at udbygge deres samarbejde med disse virksomheder (Jensen & CABI, 2012).

## **FORENINGER OG FRIVILLIGE – RESSOURCER, DER KRÆVER RESSOURCER**

Som nævnt har mange socialøkonomiske virksomheder to ben at stå på i form af afsætning af forløb, fx arbejdsprøvning samt vejledning og opkvalificering til kommunerne som det ene ben og afsætning af varer og tjenesteydelser til andre dele af det private og offentlige marked som det andet ben. En del virksomheder har endnu et ben at stå på, idet de udspringer af eller er oprettet i tilknytning til en forening. Tilhørsforhold til en forening kan være endnu en kilde til økonomisk støtte, men også til politisk, symbolsk og social støtte til virksomheden og dens sociale mission og værdigrundlag; det sidste fx i form af frivilligt arbejde i virksomheden.

Igen er der meget store forskelle mellem virksomheder, der har en eller anden form for tilknytning til en forening. Omfanget og karakteren af foreningsindflydelse på virksomheden kan variere meget. Mange foreninger har aktiviteter ud over deres engagement i en socialøkonomisk virksomhed. Det gælder fx KFUM, der har oprettet en række socialøkonomiske virksomheder i relation til deres caféer og væresteder for socialt udsatte grupper. I andre tilfælde er foreningens primære aktivitet at drive den pågældende socialøkonomiske virksomhed. Det gælder fx for Foreningen Hus Forbi, der er oprettet med henblik på at udgive avisen Hus Forbi, som sælges af hjemløse over hele landet. Foreningen Hus Forbi har dog også en nær tilknytning til de Hjemløses landsorganisation (se nedenfor). I andre tilfælde igen har støtten fra en forening primært

symbolsk karakter. I nogle virksomheder har en tilknyttet handicaporganisation fx bestyrelsesposter i virksomheden. Det kan bidrage til at kvalificere virksomhedens arbejde og foreningens seriøsitet.

For en del virksomheder er det en fordel af have tilknytning til en forening, fordi det kan give forskellige typer af opbakning og støtte til virksomheden. Men det kan også rejse nogle organisatoriske udfordringer, når virksomhedens arbejdskraft både består af ordinært ansatte, udsatte grupper og mange frivillige. Det fortæller Merete Graabæk, leder af KFUM's Café Parasollen i Åbyhøj ved Aarhus. Café Parasollen har 5 ansatte, 45 frivillige, en række personer i samfundstjeneste og op til 8 i arbejdsprøvning. Café Parasollens bagland er KFUM's Sociale Arbejde, som er en landsdækkende organisation. Tilknyttet caféen er også den socialøkonomiske virksomhed Flexihands, som er et 4-årigt projekt ledet af en formidlingskonsulent, som er en af de 4 medarbejdere ud over lederen i Café Parasollen. I denne virksomhed, Flexihands, er der ansat 3 personer i skånejob – til rengøring, havearbejde samt produktion af smørebrød og andet inden for madlavning.

Merete Gråbæk oplyser, at det er en styrke, men også en udfordring, at der er mange frivillige i caféen. Det er nogle andre præmisser, de frivilliges arbejde foregår under end de ansattes, fordi de ikke får løn. Det er en stor udfordring at sørge for, at der er en sammenhæng i forhold til de mennesker, der kommer og arbejder i caféen. De folk, der er i arbejdsprøvning, er kun på caféen i 13 uger, og det er svært hele tiden at sige farvel til mennesker, man har arbejdet godt sammen med og har fået en relation til. Samtidig er det også en bred vifte af mennesker, der ikke alle er i stand til at yde lige meget. I den sammenhæng skal der skabes en balance og en følelse af, at arbejdsfordelingen ikke er uretfærdig, selvom folk løser forskellige typer og mængder af opgaver.

Rasmus Christensen, daglig leder af foreningen Hus Forbi, der udgiver avisen af samme navn, beretter ligeledes om fordele og udfordringer knyttet til, at en forening står bag virksomheden og udfordringer knyttet til, at der er mange frivillige tilknyttet virksomheden. Idéen og formålet med, at Hus Forbi er en forening, er, at virksomheden skal være så brugerejet og -styret som muligt. Medlemmerne skal have en reel mulighed for at få indflydelse, og der er det optimalt at være organiseret som en forening. Til gengæld er der nogle udfordringer i, at den bestyrelse, der er ansvarlig for driften, skal vælges hvert år på en generalforsamling,

som på en eller anden måde er meget stemningsbestemt. Kontinuiteten bliver derfor let udfordret.

Historisk set i Hus Forbi har der været utrolig meget udskiftning blandt medarbejderne. Det har derfor været svært at lægge en linje på det lange løb. Derfor har man for to år siden ændret foreningens vedtægter, så de Hjemløses Landsorganisation (Sand) nu har tre ud af fem pladser i bestyrelsen, mens de to sidste medlemmer vælges blandt de tilstedeværende sælgere på avisens generalforsamling. På den måde er avisen beskyttet mod de værste omvæltninger, men de hjemløse, der sidder i bestyrelsen, har fortsat rig mulighed for at få reel indflydelse.

Hvad angår ansatte, har foreningen Hus Forbi et lille sekretariat beliggende i København, en række tilknyttede freelancejournalister, som skriver til avisen, og herudover ca. 1.000 socialt udsatte, som sælger avisen på gaden. Avisen distribueres via ca. 40 distributionssteder, der fx kan være væresteder for socialt udsatte eller hjemløse, der drives af andre foreninger som fx Kirkens Korshær. Endvidere har foreningen mange frivillige tilknyttet på forskellige steder i organisationen. Rasmus Christensen fortæller, at:

Det er hamrende svært at få samspillet til at fungere godt mellem frivillige og ordinært ansatte. Det kræver en masse ressourcer, for man kan ikke i forhold til frivillige bare sætte sig tilbage og sige: Du får din løn, og tingene skal være klar og bare fungere.

Det er altså ikke muligt at stille de samme krav til frivillige og ordinært ansatte, og det tager ressourcer at organisere deres samarbejde.

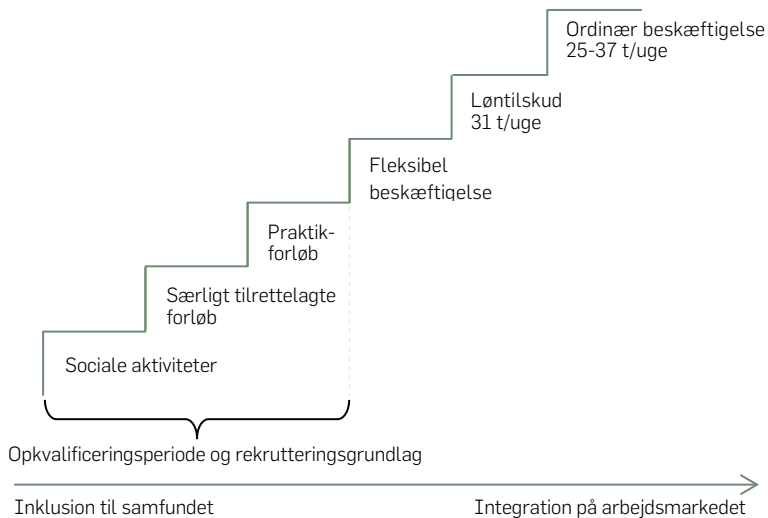
Frivillig arbejdskraft og tilknytning til foreninger kan altså klart udgøre ressourcer for en socialøkonomisk virksomhed. En forening kan bidrage til at forankre virksomhedens aktiviteter bredt i den målgruppe, som virksomhedens sociale mission vedrører. En forening kan også være en fortaler i offentligheden og i forhold til politikere og beslutningstagere for den sociale mission, som virksomheden også arbejder for. Men det kan også være en udfordring i forhold til professionel og effektiv virksomhedsdrift, hvis en forening og dens medlemsskare sidder for tungt på virksomheden og blander sig for meget i dens forretningsmæssige dispositioner. Så kan det blive svært at lede og udvikle virksomheden.

## FRA UDSAT TIL ANSAT – VIA GRADVIS INKLUSION

Inklusion i et almindeligt arbejdsliv, selv på en rummelig arbejdsplads, tager tid. Der er forskellige faser, som den udsatte meget ofte skal gennemløbe. Det kan indledningsvis handle om at opnå et mål af basal selv-tillid og tro på egne evner og at genvinde helt basal tillid til andre mennesker. Hertil kan komme tilpasning til en ny livssituation og gentænkning af egne muligheder på arbejdsmarkedet, hvis den pågældende fx har fået et alvorligt handicap, såsom et synshandicap eller er blevet kørestolsbruger. I denne fase handler det ofte også om at opnå nye faglige kompetencer, som giver fornyede muligheder for beskæftigelse. Endelig kan der følge en fase, hvor det handler om at prøve disse kompetencer af på en arbejdsplads og finde ud af 'om vingerne kan bære'.

FIGUR 7.1

Foreningen Qaravanes model for indslusning af marginaliserede indvandrerkvinder til arbejdsmarkedet.



Kilde: Foreningen Qaravane.

De faser, som mange medlemmer af udsatte grupper må igennem på vej mod et job på enten særlige eller ordinære vilkår, illustreres af den 6-trinsmodel for inklusion på arbejdspladsen, som foreningen Qaravane, der står bag virksomheden Place de Bleu, har udfærdiget med fokus på

inklusion af marginaliserede indvandrerkvinder (se figur 7.1). Place de Bleu beskæftiger som tidligere nævnt indvandrerkvinder med en svag uddannelsesmæssig baggrund og komplekse fysio-psyko-sociale problemer, der betyder, at disse kvinder meget ofte befinder sig uden for arbejdsmarkedet.

De første faser i Qaravanes model fokuserer på, at kvinderne skal 'inkluderes i samfundet' – dvs. i første omgang lære at begå sig på en arbejdsplads ved simpelthen at møde op og tage del i forskellige sociale aktiviteter. Det handler ifølge Trine Alette Pantou, leder af Place de Bleu, i høj grad om en "afmystificering af, hvad en arbejdsplads er" i kombination med en udvidelse af "kvindernes komfortzoner", altså sociale og arbejdsmæssige situationer, som de føler sig trygge ved. Herefter, hvis den enkelte er klar til det, kan hun få afklaret, aktiveret og opkvalificeret sine personlige og faglige kompetencer gennem særligt tilrettelagte forløb og virksomhedspraktikforløb.

Herfra er der en gradvis overgang til, at kvinderne varetager mere og mere ordinære arbejdsopgaver i virksomhedens produktion af tekstiler og håndarbejde og dermed bevæger sig i retning af en egentlig ansættelse i virksomheden – og dermed 'integration på arbejdsmarkedet'. Midlerne her er blandt andet det, som virksomheden kalder fleksibel beskæftigelse fra 5 til 25 timer pr. uge. Dette vil typisk sige kortere eller længere forløb, hvor kvinderne enten er på supplerende kontanthjælp, eller som selvforsørgede arbejder 2-3 dage om ugen alt efter virksomhedens økonomiske formåen. Herfra kan de overgå til et job med løntilskud af op til 31 timer pr. uge og senere måske ansættelse på ordinære vilkår fra typisk 25 til 37 timer om ugen. De enkelte trin i forløbet forudsætter selvfølgelig, at kvinderne selv dels er motiverede for det, dels kan holde til det fysisk og psykisk. Derudover skal det give mening for virksomheden, ligesom de relevante kommunale jobcentre skal være indstillet på det. Her er en af udfordringerne, at jobcentrene ikke altid vil/kan betale for disse forløb.

Qaravanes fleksible måde at tilrettelægge beskæftigelsesforløb og egentlig beskæftigelse på har indtil videre ført til, at tre marginaliserede indvandrerkvinder er blevet ansat på ordinære vilkår efter mange år i kontanthjælpssystemet.

Man skal være opmærksom på, at der ikke er nogen automatik i denne slags forløb og inklusionsprocesser. Det gælder for alle socialøkonomiske virksomheder, der søger at 'flytte udsatte til ansatte', at det kan

gå galt undervejs, hvis den enkelte ledige mister motivationen, falder tilbage fx i et alkohol- eller stofmisbrug, hvis jobcentret ikke vil støtte den pågældendes uddannelsesmæssige aktiviteter, eller hvis virksomheden eller andre relevante virksomheder ikke har økonomi og omsætning til at kunne ansætte den ledige efter et endt træningsforløb.

#### TRIVSEL OG IDENTITET – FOR DEN ENKELTE OG FAMILIEN

Hvis det lykkes at nå frem til enten job på særlige eller ordinære vilkår, så er det at kunne blive selvforsørgende noget, der kan have stor betydning for den ansattes identitet og trivsel. Flere virksomhedsledere gør opmærksom på, at arbejde betyder meget for folks identitet og selvværd. Personer, der tilhører udsatte grupper, vokser menneskeligt og fagligt med deres opgaver, ikke mindst hvis de kommer ind i en virksomhed, der går godt, og hvor de får mulighed for at føle sig som en del af noget større. Danmark er et arbejdssamfund, og det giver selvværd at kunne fortælle familie og venner, at man går på arbejde, løser opgaver og får en løn. I mange tilfælde kan det også have en gavnlig effekt i forhold til familien, herunder ægtefæller og børn, at far eller mor kommer ud af døren og i gang med meningsfuld beskæftigelse på præmisser, som han/hun kan håndtere.

Dette fremhæves også af Anne Østergaard, daglig leder af Café Sonja, der er en del af den socialøkonomiske virksomhed Settlementet på Vesterbro i København. Café Sonja beskæftiger mange mennesker med psykiske problemer, og Anne Østergaard siger, at det er vigtigt, at caféen *er og opfattes* som en rigtig virksomhed – både af hensyn til kunderne og af hensyn til de ansatte:

Det er vigtigt for salget, at kunderne føler, at de kommer ind på en virksomhed og ikke et værested. Det er vigtigt for de mennesker, der arbejder i caféen, at de, når de går ind ad døren, kan sige, at de er på arbejde. Det er vigtigt at kunne sige ”jeg har et arbejde”. Måske kan dem, der har børn, for første gang i lang tid sige ”mor skal på arbejde, eller far skal på arbejde”. Det er også vigtigt, når man møder ind, så er man på arbejde. Så skal man ikke sidde nede i hjørnet og fortælle om ens incest-oplevelser, eller om, hvor meget man har drukket i weekenden.

En række andre virksomhedsrepræsentanter bekræfter det at være i forløb som arbejdsprøvning eller egentlig beskæftigelse i en socialøkon-

misk virksomhed giver et alternativ, fx til kriminalitet, og en mulighed for at få en identitet og et tilhørsforhold. Dette gælder også for personer i arbejdsprøvning, der også får mulighed for at opbygge en arbejdsidentitet.

Det er så ikke altid, at disse personer har lyst til at fortælle andre ansatte eller kunder om, at de fx er i arbejdsprøvning. Her er det vigtigt at undgå, at personer i en sårbar position taber ansigt. For mange af de udsatte er det vigtigt, at der er en basal tryghed, og at de kan have tillid til ledelsen.

#### FRA SYGDOMSFÆLLESSKAB TIL ARBEJDSFÆLLESSKAB

Både ved opstart af en socialøkonomisk virksomhed og undervejs, når virksomheden rekrutterer nye medarbejdere fra udsatte grupper, kan der være behov for at ændre på kulturen blandt de involverede. Det beretter flere virksomhedsrepræsentanter, der har været med til at starte og drive socialøkonomiske virksomheder. Kulturen i virksomheden og blandt de ansatte skal i en del tilfælde ændres fra noget, der har karakter af 'værested eller fritidsklub' til en professionel og målrettet organisation med produktion og salg for øje. Måske var et værested eller et daghøjskoletilbud faktisk virksomhedens forløber, men det går ikke at bære den kultur og samværsform, der var i denne sammenhæng, med over i virksomheden.

Den daglige leder af Bornholms Mosteri, Morten Hansen, fortæller, at det i mange tilfælde handler om at få fokus væk fra et fællesskab, der handler om at fokusere på sygdom og svigt til kompetencer, engagement, selvstændighed og stolthed over at udrette noget og være med til noget. Som han siger om virksomheden Bornholms Mosteri og de ansatte:

Fællesskabet her i huset, det er et arbejdsfællesskab. På mange væresteder, der kommer man og ryger nogle smøger og drikker noget kaffe. Der kommer let til at være meget fokus på sygdommen. 'Hvor mange af de lyserøde piller får du? Jeg får 3, og du får 4? Hvad for en læge har du?' Det er slet ikke et tema her i huset. Der tages selvfølgelig personlige hensyn, fx hvis man har en dårlig dag. Det er stor hensyntagen blandt medarbejderne. Men det var noget, som folk skulle vænne sig til. De var vant til, at pædagogerne tænkte for dem. Her skal de tænke selv.



Mange andre virksomhedsrepræsentanter er ligeledes af den opfattelse, at det at indgå i et forpligtende og meningsfuldt arbejdsfællesskab kan bidrage til at ændre fokus for personer, der ellers har været vant til at fokusere på deres personlige problemer. Men det kan naturligvis være en længerevarende proces, som det også fremgår ovenfor.

Det skal her påpeges, at det heller ikke er alle grupper af udsatte, der er lige lette at passe ind i selv rummelige socialøkonomiske virksomheder. Her er virksomhedsrepræsentanterne dog ikke helt enige. Nogle mener, at alle grupper har et beskæftigelsespotentiale, hvis de gennemgår de rette forløb. Andre, særligt dem, der arbejder med personer med alvorlige psykiske problemer, hjerneskadede eller med aktive stofmisbrugere, er mere forbeholdne og siger, at disse personer kan være meget vanskelige at arbejde med og få til at passe ind i en virksomhed. Det gælder fx personer med borderline personlighedsforstyrrelse, som i kraft af deres sygdom kan finde på at undergrave personalets interne relationer.

## DE ORDINÆRT ANSATTE – UDFORDRINGER OG OPLEVELSER

De ordinært ansatte i en socialøkonomisk virksomhed står i mange tilfælde over for nogle udfordringer, de ikke ville møde i andre virksomheder. En af de basale udfordringer er, at de skal forstå og acceptere den organisation, de er blevet en del af. I nogle virksomheder, fx for blinde og svagtseende, skal de af og til fungere som seende assistance for de svagtseende og blinde kollegaer. Det kan være et spørgsmål om sikkerhed, idet der kan være maskiner, som en blind eller svagtseende ikke kan betjene uden assistance fra en person med normalt syn. I nogle tilfælde kan arbejde i en socialøkonomisk virksomhed også kræve en vis mental robusthed. Nogle personer, fx nogle psykisk syge, alkoholikere eller stofmisbrugere har ikke helt de samme sociale grænser som andre mennesker, eller de kan have en lavere stresstærskel – en kortere lunte – end andre. Det kan fx betyde, at de ordinære ansatte kan blive udsat for trusler.

I en række virksomheder, der beskæftiger og henvender sig til potentielt grænseoverskridende personer, får de ordinært ansatte tilbud om supervision ved enten en psykolog, coach eller lignende, hvor de har mulighed for at tale om den slags oplevelser og få faglig sparring i forhold til, hvordan de skal tackle dem. I mange virksomheder fungerer le-

delsen også som en 'ventil', hvor frustrerede medarbejdere kan lukke luft ud.

Der kan også være andre professionelle udfordringer for de ordinært ansatte i en socialøkonomisk virksomhed, idet der til tider kan være behov for at gå på kompromis med de faglige standarder og bruge tid på socialt arbejde, som disse ansatte i udgangspunktet ikke er uddannet til. Det kan fx dreje sig om professionelle kokke, der som en del af deres job må acceptere, at de på arbejdspladsen også skal være kontaktperson for en eller flere unge med hash-misbrugsproblemer.

Her er der imidlertid også forskel på virksomhederne. I nogle af virksomheder er processen vigtigere end produktet, fordi det handler om at flytte personer, der er meget langt væk fra arbejdsmarkedet lidt tættere på – i hvert fald som et første skridt. Her må fagligt uddannet personale nogle gange gå på kompromis med produktet. Andre virksomheder kan og vil ikke gå på kompromis med produktet i deres kerneforretning, for det er den, de lever af, og her kræver kunderne en vare eller en ydelse af en høj kvalitet. Her må udsatte grupper altså gennem grundig træning, før de 'slippes løs' i produktionen, fordi den acceptable fejlmargen ikke er særlig stor.

Selvom de ordinært ansatte i nogle typer af socialøkonomiske virksomheder af og til kan komme ud for hårde oplevelser eller opleve at måtte gå på fagligt kompromis, så beretter flere virksomhedsledere også, at de oplever, at det også bliver en meget meningsfuld livsstil for deres ordinært ansatte at arbejde i en socialøkonomisk virksomhed – med de menneskelige og professionelle udfordringer det til tider kan indebære. For de ordinært ansatte er også med til at realisere virksomhedens sociale mission og forretningspotentiale, hvilket kan opleves som meget meningsfuldt både menneskeligt og fagligt. Men det kræver selvfølgelig, at disse personer deler virksomhedens værdier og kan leve med de udfordringer, de møder i virksomheden.

## ORGANISATION OG STØTTEPERSONER

Socialøkonomiske virksomheder står altså over for en ganske kompleks opgave, når de skal have en organisation til at fungere med forskellige typer af udsatte grupper, ordinært ansatte med forskellig faglig baggrund, produktion, salg, pleje af kunderelationer mv.

En del virksomheder har et samarbejde med eller har ansat forskellige typer af støttepersoner, fx socialrådgivere eller pædagoger. I en virksomhed med døve kan der være behov for at have ansat tegnsprogs-tolke, der også kan være behjælpelige med at løse konflikter, hvis der opstår et kultursammenstød mellem døve- og høreverden. Uanset at social-økonomiske virksomheder typisk gerne vil have deres ansatte til at fokusere på deres kompetencer og arbejdsopgaver frem for deres udfordringer og problemer, så har nogle persongrupper alligevel nogle handicaps, fx blinde eller døve, som gør, at der er dele af de ordinært ansattes livsverden, de ikke kan tage del i og omvendt. Kulturmødet skal italesættes og oversættes, hvilket i nogle tilfælde også kan være en ledelsesopgave.

Nogle virksomheder har psykoterapeuter eller pædagoger ansat eller tilknyttet, som kan hjælpe ansatte med at bearbejde personlige problemer eller med at forbedre kommunikationen mellem forskellige grupper af ansatte. Andre virksomheder afholder sig til gengæld fra at ansætte den slags faggrupper, fordi de ønsker, at der som i andre 'normale' virksomheder skal være fokus på arbejdsprocesser, produkter og resultater frem for på personlige eller sociale problemer.

En af de første virksomheder i Danmark, der arbejdede på denne vis med et arbejdsmarkedsperspektiv for mennesker med kognitive funktionsnedsættelser, er TV Glad, der var de første i verden til at lave TV med udviklingshæmmede både foran og bag kameraet. TV Glad indgår i dag i Glad Fonden, som ud over TV-produktion også driver blandt andet Glad Design, der laver grafisk design og Glad Mad, der laver catering- og frokostordninger til virksomheder. Mikkel Holmbäck, der var med til at grundlægge TV Glad i 1999, fortæller, at et eksempel på denne nytænkning er, at Glad Fonden fra starten af ikke har ønsket at have pædagogisk personale ansat, da Glad Fonden arbejder i opposition til "behandlerlogikken" og den traditionelle pædagogiske tænkning i forhold til målgruppen.

I det hele taget er adskillige af de interviewede virksomhedsledere skeptiske over for det, de oplever som en offentlig behandlerkultur. Denne skepsis vedrører fx psykiatere, som efter nogles mening kan være for hurtige til at sygemelde medarbejdere, der efter disse ledere opfattelse ville have bedre af at komme på arbejde. Mange ledere af socialøkonomiske virksomheder har selv en baggrund inden for socialt eller pædagogisk arbejde, som de ofte trækker på i deres arbejde. Alligevel har en del af dem også brudt med denne baggrund og ser ofte det meningsfulde

arbejde i en socialøkonomisk virksomhed som en bedre kur for udsatte grupper end medicin, terapi og hospitalsindlæggelser.

## LEDELSE – MED EMPATI OG RETFÆRDIGHEDSSANS

Både det at være socialøkonomisk entreprenør, og det at være leder af en socialøkonomisk virksomhed kræver en række forskelligartede kompetencer. Socialøkonomiske virksomheder i Danmark er små eller mellemstore virksomheder med typisk 50-100 ansatte, og derfor er lederne ofte tæt involveret i personaleledelse af både ordinært og udsatte ansatte. Flere virksomhedsledere fortæller da også, at det er vigtigt, at man som leder kombinerer indlevelse og pædagogiske kompetencer med evnen til at lede en organisation og med forretningsforståelse.

Hvad angår det første, de pædagogiske kompetencer, kræver ledelse af medarbejdere, der fx kan have en IQ på 60, at man har en stor tålmodighed. Man kan ikke komme med en masse instruktioner og forvente, at medarbejderen derefter udfører opgaverne, som han/hun fik besked på. Man må i stedet komme med instruktioner til én simpel opgave ad gangen. Også i andre sammenhænge må man som leder tænke over arbejds gange og instruktioner og fx have billeder frem for tekst som instruktion på maskiner, hvis der er mange ordblinde blandt medarbejderne. Men som en anden virksomhedsleder beretter, så bliver det at lede medarbejdere med forskellige typer af funktionsnedsættelser efterhånden en ubevidst kompetence; man vænner sig til denne ledelsesopgave.

Man skal endvidere kunne rumme sine medarbejders forskelligheder og være ærlig i sine relationer. Man skal i nogle tilfælde også kende sine medarbejders tærskler, fx stresstærskler, bedre end de selv gør, fordi medarbejderne ikke altid selv er bevidste om deres grænser. Det kan, som en virksomhedsrepræsentant fortæller, være ligesom med gamle mennesker, der inde i deres hoveder stadig er unge, selvom de ikke magter det samme som tidligere. Her kan der altså være behov for, at ledelsen påtager sig at indrette organisationen således, at der er plads til den enkeltes behov. Men der er også visse grænser for dette. I en virksomhed har man således et 'mindsteindgrebsprincip', der handler om at tage højde for borgerens behov, men ikke mere end højst nødvendigt, så arbejdspladsen ikke hele tiden skal omstruktureres.

Flere ledere fremhæver, at ledelsesopgaven i en socialøkonomisk virksomheder efter deres opfattelse egentlig ikke adskiller sig så meget fra tilsvarende opgaver i andre virksomheder. I en socialøkonomisk virksomhed handler ledelse eksempelvis også om at få løst daglige arbejdsopgaver til tiden og om at kunne hæve sig op og have overblik og idéer om, hvor virksomheden skal hen. Det handler også om at løse konflikter og sørge for, at der eksisterer en opfattelse af retfærdighed.

Flere virksomhedsledere fortæller også om, at de har måttet fyre folk. Det kan ske, hvis en medarbejder, ordinær eller udsat, ikke opfører sig ordentligt over for andre medarbejdere, ikke agerer i overensstemmelse med virksomhedens værdier eller ikke leverer det arbejde, som den pågældende er ansat til. Nogle personer kommer et stykke af vejen i retning af inklusion på arbejdsmarkedet, men mangler alligevel fx motivation eller kompetencer til at løfte arbejdsopgaver på det påkrævede niveau. En virksomhedsleder fortæller, at han så taler med den pågældende om, at det så alligevel var bedst for denne at ”komme på værestedet” og ikke i virksomheden. En anden leder påpeger, at virksomheden ikke er ren filantropi. Man skal og kan ikke tvinge folk, og der er også en forretning, som skal passes.

## **SAMARBEJDET MED DET OFFENTLIGE OG LOVGIVNING**

### **SAMARBEJDE**

Stort set alle 15 virksomhederne, vi har været i kontakt med, har en eller anden form for mere eller mindre velfungerende samarbejde med det offentlige. Dette samarbejde kan antage forskellige former og være mere eller mindre udbygget og formaliseret. Nogle virksomheder har et uformelt, men velfungerende samarbejde om at tage imod enkelte ledige til vejledning, opkvalificering mv., mens andre har meget mere omfattende og formaliserede samarbejder, der kan involvere driftstilskud, driftsoverenskomster, partnerskabsaftaler eller samarbejde baseret på, at virksomheden har vundet et udbud fra jobcentret.

### **STORE VIRKSOMHEDER – HAR FLERE TANGENTER AT SPILLE PÅ**

Hvor udbygget og formaliseret dette samarbejde er, hænger i et vist omfang sammen med virksomhedernes størrelse og anciennitet. Relativt store socialøkonomiske virksomheder, som har været på banen gennem

en længere årrække, har typisk et mere omfattende og i nogle tilfælde også mere formaliseret samarbejde med det offentlige end mindre forholdsvis nystartede virksomheder. De store socialøkonomiske virksomheder er typisk også mere positive over for samarbejdet med kommunen end de mindre virksomheder. Her er der dog nogle undtagelser, for der er også nogle mindre virksomheder, som både har en driftsoverenskomst med kommunen og får et driftstilskud. Disse virksomheder er typisk også mere positive over for kommunen end de virksomheder, som ikke har kunnet opnå en sådan driftsoverenskomst eller lignende tilskud.

Slotssøbadet i Kolding er en af disse store socialøkonomiske virksomheder i vores undersøgelse. Slotssøbadet drives af en erhvervsdrivende fond, og virksomheden er både et badeland og en svømmehal, ligesom virksomheden har et wellness-center, et konferencecenter og en anden svømmehal i den sydlige del af Kolding Kommune. Det hele kører afdelingsvist, men er én stor virksomhed, der i dag beskæftiger ca. 110 medarbejdere totalt set, hvoraf en del er på deltid, mens ca. 35 er faste fuldtidsmedarbejdere. Virksomheden tager endvidere udsatte borgere ind i forløb og har også mange ansatte i fleksjob, løntilskudsjob til førtidspensionister mv. Virksomheden har ti forskellige områder, disse kan komme ind i: vaskeri, værtinde på badestuedelen, wellness, teknisk afdeling, hvor der er meget med kørsel eller andre tekniske opgaver, svømmehal, hvor man kan arbejde med livredning og sikkerhed, rengøring, reception, administration, madlavning mv.

Om samarbejdet med kommunerne siger souschef i Slotssøbadet, Edvard Køhrsen, at dette er blevet opbygget gradvist:

Opgaverne for kommunen er opstået, fordi virksomheden altid har haft det mål, at vi gerne vil hjælpe andre. Aftalerne har ikke tidligere været formaliseret, men kommunen har stort set altid fået et ja, hvis de har henvendt sig. Slotssøbadet har kun sagt nej til nogen, hvis vi ikke har haft opgaver inden for lige det, den person gerne ville, for det er skabt til at mislykkes, og så er det bedre at sige nej. For nogle år siden er det så blevet sådan, at vi har lavet nogle decideret formaliserede aftaler med kommuner, jobcentre og også med nogle uddannelsesinstitutioner om praktik og lignende. Det er noget, der er kommet stille og roligt, det er ikke noget, vi bevidst har søgt.

Her er samarbejdet med en række kommuner og forskellige institutioner altså opstået stille og roligt. Virksomheden har i øvrigt eksisteret gennem

en længere årrække, men det er først gennem de seneste års tid, at man selv er blevet opmærksom på, at den er en socialøkonomisk virksomhed. Edvard Køhrsen er endvidere af den opfattelse, at hvis man gjorde det mere attraktivt at være en socialøkonomisk virksomhed, så ville nogle af beskæftigelsesprojekterne i kommunen droppes, og på den måde kunne der spares mange penge.

Andre store socialøkonomiske virksomheder, vi har været i kontakt med, har også forholdsvis omfattende samarbejde med en, flere eller mange kommuner. Nogle af dem har vundet udbud om at etablere forløb for udsatte ledige, hvilket giver retten til at være leverandør til kommunen. Det er dog ikke en garanti for, at kommunen lægger et bestemt antal opgaver i form af forløb i virksomheden, og derfor giver det kun en relativ sikkerhed for indtægter. Større socialøkonomiske virksomheder, hvis økonomi i høj grad afhænger af forløb for kommunen, kan altså også godt være i en risikabel økonomisk situation, og flere af dem ønsker sig mere formaliserede aftaler med kommunerne, der giver en større økonomisk forudsigelighed.

#### MINDRE VIRKSOMHEDER – ER MERE UDSATTE

De mest udsatte socialøkonomiske virksomheder – og dem, der typisk oplever samarbejdet med kommunen som problematisk – er de små virksomheder. De har typisk færre personaleressourcer til at indgå i forhandlinger med kommunen og også en mere skrøbelig økonomi, der fx betyder, at de kan have svært ved at overleve, hvis de skal vente halve eller hele år på at få refusion fra kommunen, efter at de har haft ledige i forskellige forløb.

Nogle mindre virksomheder oplever, at de bruger rigtig mange ressourcer – og megen tid – på at kontakte kommunen. Dette beror i nogle tilfælde på, at jobcentrenes medarbejder selv er i tvivl om reglerne for støtte til forløb til udsatte ledige. Virksomhedslederne peger også på, at det i princippet er gratis eller meget billigt for virksomhederne at ansætte nogen i virksomhedspraktik eller med løntilskud, men det er det alligevel ikke, fordi det er en stor arbejdsbyrde, og disse medarbejdere kan være ressourcekrævende at oplære. Flere virksomhedsledere mener, at de offentlige systemer, herunder jobcentrene mangler fleksibilitet og forståelse for den sociale og beskæftigelsesmæssige innovation, som finder sted i socialøkonomiske virksomheder.

Manglende fleksibilitet kan fx dreje sig om, at personlig assistance normalt bevilliges af det offentlige som én bestemt assistent til én bestemt person med et handicap et bestemt antal timer pr. uge. Men i en virksomhed med flere handicappede blandt de ansatte kunne det måske være mere hensigtsmæssigt at samle disse assistent-timer og betalingen til én person, der så kan assistere flere forskellige ansatte med handicaps.

Manglende fleksibilitet handler også, ifølge flere virksomhedsledere, om forløbenes længde. Det tage ofte længere tid at afklare og opkvalificere udsatte ledige end den tid, kommunerne vil afsætte til og finansiere særligt tilrettelagte forløb. Kommunerne er også begyndt at fokusere på en hurtigere afslutning af tilbud om beskyttet beskæftigelse efter § 103 i serviceloven. Kommunerne har således ofte en anden forståelse end en virksomhed af, hvor hurtigt man kan få en borger til at gå fra et § 103-tilbud til et job med løntilskud, og hvad det kræver af virksomheden i forhold til omsætning og tilpasning. Flere virksomhedsledere mener, at det er en god idé at bruge folks ressourcer, således som de nye kontanthjælps- og førtidspensionsreformer lægger op til, men at det er vigtigt, at virksomhederne har mulighederne for at skabe rammerne for, at det kan lade sig gøre.

Det er dog også forhold, som er fælles for små og store socialøkonomiske virksomheder. Er der noget begge typer af virksomheder frygter, så er det omskiftelige politiske vinde – både kommunalt- og nationalt. Kommunalpolitisk drejer det sig blandt andet om bekymringer for, om bevillingerne pludselig hører op. Nationalt handler det om ændringer i beskæftigelseslovgivningen, som gør det svært for virksomhederne at vide, særligt hvilke tilskud de kan få til at træne eller ansætte udsatte ledige og hvor længe.

#### LOVGIVNINGEN OG DENS FORVALTNING

Hvad angår den eksisterende lovgivning med relevans for socialøkonomiske virksomheder, ser vores interviewpersoner en række udfordringer og problemer, som opregnes nedenfor.

#### RIMELIGHEDSKRAVET

Den mest vedvarende og hårde kritik rettes mod rimelighedskravet (forholdstalsreglerne) i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, som regulerer, hvor mange personer der må være ansat på særlige vilkår på arbejdspladsen set i forhold til antallet af personer i ordinær beskæftigelse. Reglerne



berører mere specifikt personer i virksomhedspraktik og i løntilskudsjob, herunder løntilskudsjob til førtidspensionister.<sup>35</sup> Intentionen med disse regler i lovgivningen er, at personer fx i løntilskud ikke må fortrænge ordinært ansatte. Disse regler gælder for private virksomheder, så de ikke får en urimelig konkurrencefordel i forhold til andre private virksomheder ved at opnå offentlig støtte til nogle medarbejders løn.

Ikke desto mindre er der hård kritik fra mange ledere af social-økonomiske virksomheder af disse regler, fordi de udsatte grupper, som virksomhederne sigter mod at beskæftige, har nedsat arbejdsevne, som gør, at det i mange tilfælde kun kan lade sig gøre at have dem ansat, hvis virksomheden får tilskud til lønnen. Flere virksomheder har oplevet at have haft personer i fx særligt tilrettelagte forløb, og når disse forløb var tilendebragt, og virksomheden og den ledige gerne ville videreføre indsatsen i form af en virksomhedspraktik eller et løntilskudsjob, så kunne dette ikke lade sig gøre på grund af forholdstalskravene. Dette kan altså være et problem for den enkelte ledige. Men det kan også være et problem for virksomhederne, da reglerne kan hæmme deres ekspansion, hvis deres organisation og produktion er særligt lagt an på at fungere med udgangspunkt i at ansætte udsatte grupper i støttet beskæftigelse. En virksomhed, som eksempelvis har investeret i særligt udstyr, software mv., som kan betjenes af personer med et fysisk handicap, vil måske gerne udvide medarbejderstaben af personer med dette fysiske handicap, så denne investering kan forrentes optimalt, men dette kan disse regler bremse.

Flere virksomhedsledere bruger stærke negative ord om disse regler – også fordi reglerne forhindrer virksomhederne i at lave nogle virksomhedspraktikker, som er relevante for udsatte grupper, hvor folk kan sammenligne sig med ligesindede. Personer, der har fysiske handicaps eller er skrøbelige psykisk, har ofte behov for at komme ind i virksomheder, hvor der netop er mange ligesom dem selv – hvor de kan spejle sig i personer, der som dem selv har haft vanskeligt ved både at få styr på deres eget liv og at komme ind på arbejdsmarkedet. Det betyder ikke, at de skal ud i en virksomhed (eller et beskæftigelsestilbud), hvor der kun er personer som dem selv. Mange udsatte har, ifølge virksomhedslederne, godt af at komme ud på en arbejdsplads, hvor der er andre 'ikke-udsatte' ansat på helt almindelige vilkår. Men rimelighedskravene (forholdstalsreglerne) opleves alligevel som for restriktive, og derfor

---

35. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 48 og § 62.

mener nogle virksomhedsledere, at kommunerne ikke får det ud af virksomhedspraktikkerne, som de kunne. Hvis de i højere grad kunne anvende virksomhedspraktik i forhold til de udsatte grupper, ville de (kommunerne) i øvrigt også kunne få en højere refusion, end de ellers får i relation til vejledning og opkvalificering i henhold til lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 32.

Rimelighedskravet (forholdstalsreglerne) gælder for private virksomheder, men de er ikke lige så restriktive for offentlige arbejdspladser, idet disse ikke producerer varer, som skal afsættes på almindelig markedsvilkår. Derfor kan offentlige arbejdspladser have flere ansatte i virksomhedspraktik eller løntilskud pr. ordinært ansatte, end private virksomheder kan. Her kan forholdstalsreglerne blive en hæmsko, når en virksomhed skal overgå fra at være et kommunalt støttet beskæftigelsesprojekt til at blive en privat virksomhed. Hvis virksomheden undervejs i denne proces har trænet medarbejdere og opbygget arbejdsgange og produktion baseret på fx mange ansatte i løntilskudsjob for førtidspensionister, så er det vanskeligt for virksomheden at leve op til disse regler, når den bliver en privat virksomhed. I realiteten vil det betyde, at virksomheden skal fyre de fleste af sine ansatte fra de udsatte grupper, hvorved virksomheden mister en vigtig del af sin arbejdsstyrke, samtidig med at ofte flere års socialt og beskæftigelsesorienteret arbejde blandt fysisk handicappede, psykisk syge mv. går tabt.

#### UDBUDSREGLER

Flere virksomhedsledere retter ligeledes kritik af den måde, hvorpå det offentlige iværksætter udbud i henhold til LAB. Dette betyder, ifølge nogle af kritikerne, at det i en årrække er bestemte større leverandører, der har vundet retten til at udbyde traditionelle forløb, og de nyere socialøkonomiske virksomheder har svært ved at komme ind på dette marked. Blandt virksomhederne er der dog forskellige tolkninger af, om det er lovgivningen og reglerne, der er noget galt med, eller om det er kommunernes forvaltning af reglerne. Nogle virksomhedsledere mener således, at kommunerne faktisk godt i højere grad kunne købe enkeltpladser hos (mindre) virksomheder uden om udbudsaftalerne, mens andre mener, at det er de overordnede udbudsregler, der er et problem.

Flere virksomhedsledere mener, at det sociale aspekt burde indgå som krav, når det offentlige udfærdiger udbud og indgår indkøbsaftaler. Det offentlige burde gå foran ved i højere grad at placere opgaver i

virksomheder, der bidrager til at løfte sociale og beskæftigelsesmæssige udfordringer, ligesom det offentlige burde indse, at de socialøkonomiske virksomheder i forvejen ofte står i en vanskelig konkurrencesituation over for virksomheder, der ikke tager et samfundsansvar i samme omfang ved at ansætte udsatte grupper.

#### ANDRE FORSLAG

Et andet forslag til at forbedre de socialøkonomiske virksomheders økonomi lyder, at man også på anden vis burde lave økonomiske incitamenter for socialøkonomiske virksomheder i form af fx momsreducering. Virksomhederne skal ikke helt fritages, men de kunne, lyder det, godt hjælpes mere på vej, når de løfter et socialt ansvar på det niveau, de gør.

Endnu et anstødspunkt i forhold til lovgivningen går på, at førtidspensionister hører under lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Der burde være en særlov, fordi førtidspensionister ikke har de samme muligheder for at komme i virksomhedspraktik. Mange virksomheder vil være skeptiske over for at ansætte en førtidspensionist direkte i et løntilskudsjob til førtidspensionister. Derfor kunne virksomhedspraktikken fungere som en slags prøveperiode, og det er ikke muligt i dag.

Endelig lyder et kritikpunkt også, at det er vanskeligt at ændre virksomhedsform. Hvis en virksomhed er oprettet som et kooperativ i form af et SMBA (Selskab med begrænset ansvar), så er det meget vanskeligt at ændre det til et A/S (aktieselskab). Det betyder nemlig, at virksomheden skal nedlægges og genoprettes, og i den proces skal halvdelen af virksomhedens egenkapital betales i skat til staten, hvilket kan være problematisk i forhold til virksomhedens overlevelse og dermed også fremtidige sikring af dens ansatte.

#### FORSKELLIG FORVALTNING AF REGLERNE

Adskillige virksomhedsledere giver udtryk for, at det er stærkt problematisk, at det kan være svært at lave aftaler med kommunerne og i nogle tilfælde også svært at få betaling for de ydelser, som de leverer til dem. Der er dog store forskelle på kommunerne – eksempelvis på Aarhus og København. Flere repræsentanter fra virksomheder, der er beliggende i Aarhus eller omegn, giver således udtryk for, at Aarhus kommune er meget velvilligt indstillet over for socialøkonomiske virksomheder, gerne visiterer udsatte borgere til forløb i disse virksomheder og betaler for

disse forløb, selvom der godt kan gå lang tid, før en virksomhed får refusion for fx en gennemført arbejdsprøvning.

I København giver flere virksomhedsrepræsentanter udtryk for, at det er anderledes. Her holder kommunen sig fortrinsvis, når det handler om at visitere svage ledige til kortere eller længere forløb vedrørende vejledning og opkvalificering, til de store aktører, som har vundet kommunens udbudsrunder på dette område. Det betyder, at mindre socialøkonomiske virksomheder, der også er interesserede i at udbyde og få betaling for denne type aktiviteter, og for hvem det kan være et spørgsmål en nødvendig indtægtskilde i en etableringsfase, har svært ved at komme ind på dette marked. Ifølge virksomhedsrepræsentanter fra København er det EU's udbudsregler, som er en hæmsko her. Disse regler lægger begrænsninger på, hvem kommunen kan handle med, når først en opgave har været udbudt. Samtidig vækker det undren, at det tilsyneladende godt kan lade sig gøre i Aarhus kommune at placere vejlednings- og opkvalificeringsforløb hos socialøkonomiske virksomheder, der ikke har vundet et større kommunalt udbud.

Denne kritik rejses altså, selvom flere kommuner (se kapitel 2), herunder både Aarhus og Københavns Kommune, har udfærdiget strategier med henblik på at styrke indsatsen til fordel for socialøkonomiske virksomheder. Nogle virksomhedsledere mener imidlertid, at der længe har været megen tale om, at det offentlige i højere grad skulle støtte og prioritere socialøkonomiske virksomheder, men at der mangler handling og konkrete lovgivningsmæssige og administrative initiativer.

En af de interviewede virksomhedsledere fortæller, at når en ledig handicappet med nedsat arbejdsevne henvender sig til virksomheden, så spørger de altid til, hvilken kommune den pågældende er bosat i. På den vis har de på forhånd et indtryk af, hvilken opbakning fra kommunen til træning og opkvalificering den pågældende kan forvente. Da træningsforløb i den pågældende virksomhed kan vare mellem 3 måneder og 2 år, afhængigt af hvor svært handicappet den pågældende er, har dette betydning for virksomhedens chancer for at hjælpe den pågældende ind på arbejdsmarkedet, enten i denne eller andre virksomheder. Der er altså nogle af de udsatte, som denne og andre virksomheder ikke kan hjælpe, fordi nogle kommuner ikke prioriterer eller ikke kan finansiere de relevante opkvalificeringsforløb i socialøkonomiske virksomheder.

## BETALING OG RESTANCER

Det fremgår endvidere både af vores interviews og af vores spørgeskemaundersøgelse, at en del virksomheder var stærkt frustrerede over, at kommunerne i en del tilfælde ikke betaler for de ydelser, de har fået leveret – eller først betaler, efter at virksomhedernes medarbejdere har brugt tid på at rykke for betaling.

Et sted i spørgeskemaundersøgelsen kunne respondenterne selv beskrive deres udfordringer og problemer ved samarbejdet med kommunerne. Her er, hvad fem forskellige virksomhedsrepræsentanter havde skrevet:

- ”Beslutningstid, sjofling af betalinger, mangel på viden”.
- ”Kommunerne bruger os som ’bank’. Vi må ofte vente længe på vores refusioner. Især fra de store kommuner”.
- ”Generelt er det min opfattelse, at de udsatte borgere ikke modtager den støtte, de har behov for”.
- ”Jobcentre virker pressede”.
- ”Borgerne har meget sammensatte problemer. Kommunernes (her tænkes især på København) medarbejdere sidder på hvert sit snævre fagområde og kan ikke/må ikke tænke helhedsorienterede + bureaukrati”.

Flere interviewpersoner giver udtryk for, at de oplever, at kommunerne er pressede økonomisk for øjeblikket, og at de formodentlig er ved at reorganisere deres indsats på beskæftigelsesområdet efter reformer af fleksjobordningen, kontanthjælpssystemet og førtidspensionsområdet. Derfor er jobcentrene langsomme til at visitere udsatte grupper til forløb i socialøkonomiske virksomheder. Ikke desto mindre er der altså betydelige forskelle på, hvordan kommunerne tackler denne situation i forhold til køb af og betaling for forløb i de socialøkonomiske virksomheder.

## FREMTIDSPERSPEKTIVER

Trods alle de udfordringer socialøkonomiske virksomheder står over for, må man sige, at de interviewede virksomhedsledere ser forholdsvis optimistisk på fremtiden.

## VIRKSOMHEDERNES EGEN FREMTID

Ser vi først på virksomhedernes egen fremtid, så mener de fleste virksomhedsledere, vi har interviewet, at deres egen virksomhed også findes om 5 år. Nogle mener, at virksomheden vil have nogenlunde den form, den har i dag, men de fleste mener, at virksomheden vil være vokset til den tid og have flere afdelinger (kantiner, caféer, butikker) eller mange flere kunder (grossister, andre erhvervskunder eller privatkunder). I de fleste tilfælde forestiller virksomhedsejerne sig, at dette vil foregå i Danmark, men enkelte mener, at det godt kunne foregå i udlandet.

Enkelte virksomhedsledere fortæller om, at de er blevet opfordret til at søge at etablere tilsvarende virksomheder eller åbne afdelinger i udlandet. Andre har allerede en række forretningskontakter i udlandet, som de regner med at opdyrke og afsætte produkter til. Der er også nogle, som mener, at deres specifikke virksomhedstype vil findes i mange flere kommuner, end de gør i dag.

Der er dog også enkelte virksomhedsledere, som siger, at de frygter, at virksomheden må dreje nøglen om meget snart – fx hvis de ikke får yderligere støtte fra fonde eller kontrakter med nye (store) kunder. Frygten for at måtte lukke virksomheden beror i nogle tilfælde også på nogle af ovenstående lovgivnings- og forvaltningsmæssige barrierer. Nogle virksomhedsrepræsentanter frygter således at måtte lukke på grund af forholdstalsreglerne, fordi de ikke kan ansætte tilstrækkeligt med personer med løntilskud til at drive virksomheden og fx opretholde åbningstider, der er lange nok til, at der i løbet af dagen kan komme tilstrækkeligt med kunder i butikken. Det, at kommunerne er restriktive i forhold til at købe enkeltpladser i henhold til LAB-loven, spiller også ind som en barriere her.

Flere ledere af socialøkonomiske virksomheder ser deres egen virksomheds fremtid som tæt forbundet til, hvordan lovgivningen udvikler sig på dette område. Flere gør opmærksom på, at når politikerne ændrer på beskæftigelses- og sociallovgivningen, så påvirker det i mange tilfælde *direkte* forretningsgrundlaget for socialøkonomiske virksomheder. Her er det vigtigt, at virksomhederne kan nå at følge med og omstille sig – fx når kommunerne satser på, at færre personer skal i beskyttet beskæftigelse, og flere skal i fleksjob.

## SOCIALØKONOMI – EN DEL AF VELFÆRDSSTATENS FREMTID?

Flere virksomhedsledere mener, at de socialøkonomiske virksomheder er en vigtig del af velfærdsstatens fremtid, fordi disse virksomheder ofte kan løse opgaver i forhold til beskæftigelse af udsatte grupper på en anden og mere effektiv måde, end det offentlige selv kan. Det offentlige får altså mere for pengene ved at bruge nogle af dem på kortere eller længerevarende støtte til beskæftigelse i socialøkonomiske virksomheder frem for at bruge dem på beskæftigelsesprojekter i kommunalt regi. Indtjeningen kommer fra muligheden for at beskatte virksomhedernes overskud samt fra besparelserne i form af højere beskæftigelseschancer for de udsatte ledige samt færre sygedage og hospitalsindlæggelser.

Kjeld Søndergaard fra Huset Venture i Midtjylland har den vision, at langt flere kommunale opgaver skal kunne løses efter en socialøkonomisk model, også inden for fx plejehjemsområdet. Ifølge Kjeld Søndergaard er socialøkonomiske virksomheder gode til at løse opgaver, som egentligt er et offentligt ansvar, men hvor det er hensigtsmæssigt, at opgaven løses baseret på et sundt forretningsgrundlag af en organisation, der drives som en privat virksomhed. Hans vision er, at kommunalbestyrelserne skal have et administrativt ansvar for løsning af mange opgaver, men selve opgaveløsningen skal lægges ud i selvstændige enheder. Det sikrer en bedre innovationskraft og økonomisk ansvarlighed ved, at det er virksomheder, som har ansvaret. Og konkurrence sikrer, at de også udnytter pengene ordentligt. For ”hvis økonomien ikke er i orden, så lukker skidtet,” som Kjeld Søndergaard siger.

## FORSKELLIGE MODELLER FOR SOCIALØKONOMI

Flere ledere af socialøkonomiske virksomheder er tilhængere af, at flere offentlige opgaver løses i regi af socialøkonomi, men med en understregning af det sociale aspekt og geninvestering af overskuddet som et grundprincip. Det er altså ikke en privatøkonomisk eller klassisk kapitalistisk tankegang, de er tilhængere af på dette område. De er ikke tilhængere af, at ejere eller aktionærer tjener penge på at løse disse, som de ser det, offentlige opgaver.

Der findes dog forskellige modeller for socialøkonomi – og tilgrænsende virksomhedsformer. Bornholms Mosteri er tidligere omtalt i dette kapitel, men man kan dog diskutere, om virksomheden egentlig er en socialøkonomisk virksomhed. Når virksomheden er med i denne undersøgelse skyldes det, at virksomheden i lang tid har været på vej til at

blive solgt ud af Bornholms regionskommune og dermed privatiseret. Dermed var det altså uklart, hvilken form virksomheden ville blive videreført som.

Virksomheden startede i 2007 som et beskæftigelsesprojekt under psykiatri og handicap for at skabe arbejdspladser til personer langt fra arbejdsmarkedet. Det har virksomheden faktisk gjort og samtidig med stor succes bevæget sig ind på markedet for saft, most og cider. Mens virksomheden var et kommunalt projekt, blev den anklaget af andre saftproducenter for konkurrenceforvridning, men sidst på foråret 2013 solgte kommunen virksomheden til to private investorer, A. Espersen A/S, en stor bornholmsk fiskeindustrivirksomhed, og Restaurant Kadeau, en gourmetrestaurant beliggende på Bornholm og i København. Samtidig fik virksomheden tilført kapital fra den Sociale Kapitalfond. Ifølge Morten Hansen, daglig leder af Bornholms Mosteri, har de nye investorer forpligtet sig til, at mindst 50 pct. af de ansatte i virksomheden fortsat fremover skal komme fra udsatte grupper, mens 20 pct. af overskuddet fra virksomheden skal gå til en fond, der skal oprette nye arbejdspladser til udsatte grupper.

De private investorer skal dog også have et udbytte af den kapital, de har investeret, og dermed lever Bornholms Mosteri næppe op til den klassiske definition på en socialøkonomisk virksomhed, hvor det hele eller det meste af overskuddet investeres i virksomheden eller formålet. Ifølge Morten Hansen er virksomheden da heller ikke, i kraft af de nye principper, efter hvilke virksomhedens skal videreføres, en egentlig socialøkonomisk virksomhed, men snarere en virksomhed, der tager et stort socialt ansvar.

Men virksomheden er interessant her, fordi den rejser spørgsmålet om grænserne for socialøkonomi. Dette spørgsmål har praktisk relevans for, som Morten Hansen peger på, kan det være vanskeligt at finde private investorer, som har lyst til at investere i en virksomhed, hvis de ikke kan få et afkast af deres investering. Hvis man skal udvikle en socialøkonomisk virksomhed, kan det altså blive vanskeligt at gøre dette inden for rammerne af socialøkonomi.

Man kan derfor også spørge, om en virksomhed nødvendigvis skal investere det hele eller det meste af sit overskud i formålet eller virksomheden for at være en socialøkonomisk virksomhed, hvis virksomheden geninvesterer dele af dette overskud heri – og i øvrigt med succes



ansætter udsatte grupper i virksomheden? Dette spørgsmål om socialøkonomiens grænser skal blot rejses her, men ikke følges yderligere.

## SAMMENFATNING

I dette kapitel har vi analyseret udfordringer knyttet til det at starte og drive en socialøkonomisk virksomhed baseret på 15 interviews med repræsentanter for disse virksomheder. Socialøkonomiske virksomheder er lige så forskellige som andre virksomheder, men har dog også nogle fælles udfordringer.

Hvad angår opstart af en socialøkonomisk virksomhed, viser interviewene, at flere forhold skal være på plads, for at dette kan ske med succes. Virksomheden skal ikke blot have en social mission, men det er også meget vigtigt, at der er en social entreprenør med et stort 'drive' og god forretningsforståelse. Endvidere er det en fordel, hvis der er tid til at træne virksomhedens målgruppe, de udsatte personer, som den sigter mod at ansætte, og at finde et forretningsområde, der udgør en niche, som virksomheden kan udfylde.

Det er også en udfordring at sikre tilstrækkelig finansiering til opstarten. Det kræver blandt andet en god forretningsplan at kunne overbevise private fonde om, at de skal støtte en ny virksomhed. Her kan det også være en fordel, at virksomheden er tilknyttet en forening, der arbejder med den udsatte målgruppes vilkår – fx en forening for personer med fysiske handicaps eller psykiske lidelser. Når de første fonds- eller puljemidler er opbrugt, kan det imidlertid være meget vanskeligt at finde yderligere støttemuligheder, og der er i det hele taget hård konkurrence om offentlige og private midler.

Mange socialøkonomiske virksomheder baserer deres forretning på to typer af hovedaktiviteter: Salg af forløb til afklaring, vejledning og opkvalificering af udsatte ledige og lignende til jobcentre og produktion og salg af øvrige produkter og tjenesteydelser til både private og offentlige kunder. Nogle virksomheder støtter mere på det ene ben end på det andet. Nye mindre virksomheder kan have stærkt brug for at kunne sælge pladser til det offentlige, både for at kunne sikre sig nogle opkvalificerede medarbejdere og som en indtægtskilde i en opstartsfasen. For andre virksomheder er forretningsgrundlaget primært salg af andre varer og tjenesteydelser, og en række af de medvirkende virksomheder demon-

strerer, at det godt kan lade sig gøre at have primært udsatte grupper ansat og stadig få forretningen til at løbe godt rundt.

Bag en række socialøkonomiske virksomheder står der foreninger, og en del har også frivillige tilknyttet virksomheder. Fordelene ved dette kan bestå i, at foreninger og frivillige kan repræsentere ressourcer for virksomheden. Til gengæld kan en forening også blande sig på en uhensigtsmæssig måde i virksomhedens drift, og at ledelsen kan komme til at bruge mange kræfter på at få samspillet mellem ansatte og frivillige til at fungere godt.

At gå fra udsat til ansat er ofte en proces, der forløber over flere faser – og som let kan gå galt undervejs. Ifølge flere virksomhedsledere er det ikke let at få alle medlemmer af udsatte grupper til at passe ind i en socialøkonomisk virksomhed, og man skal heller ikke tvinge folk.

For de ordinært ansatte kan der også være en række udfordringer ved at arbejde i en socialøkonomisk virksomhed – fx vilje til at gå på faglige kompromisser. Det kan dog også være meget meningsfuldt for de ordinært ansatte, som kan være med til at realisere virksomhedens sociale og forretningsmæssige mission.

Det samme gælder for lederne af disse virksomheder, der også er nødt til at kunne udvise empati, retfærdighedssans kombineret med evnen til at drive virksomheden på et sundt forretningsmæssigt grundlag og til at træffe svære beslutninger.

Mange virksomheder, særligt de store, har et udmærket samspil med kommunale jobcentre samt social- og sundhedsforvaltninger. En del mindre virksomheder kritiserer dog, at det offentlige er langsomt med at udbetale refusioner for forløb, hvilket kan være et stort problem for en lille virksomhed med en stram økonomi. Virksomhederne kritiserer også forholdstalsreglerne, som de finder for restriktive, og kommunernes forvaltning af udbudsreglerne og salg af enkeltpladser. Flere kommuner er velvilligt indstillede over for socialøkonomiske virksomheder, men en del virksomhedsledere mener, at de mangler at udmønte velviljen i praktiske initiativer.

Trods udfordringerne er de fleste virksomhedsledere overbeviste om, at deres virksomhed også findes om 5 år, ligesom flere mener, at socialøkonomi er en vigtig del af velfærdsstatens fremtid.

## METODE

I dette kapitel gennemgår vi metoderne anvendt i forbindelse med vores indsamling af data til rapporten. Først præsenterer vi den metode, som blev anvendt til at identificere kontaktoplysninger på socialøkonomiske virksomheder, en såkaldt 'sneboldsindsamling'. Dernæst følger nogle metodiske overvejelser, herunder en bortfaldsanalyse, knyttet til den spørgeskemaundersøgelse, som vi har foretaget blandt de virksomheder, vi identificerede i sneboldsindsamlingen. Herefter præsenterer vi de registre og data, som vi har anvendt til vores registerbaserede analyse af virksomheder, der har mange personer fra udsatte grupper ansat, defineret som personer der tidligere har tilhørt kontanthjælpssystemets match-gruppe 2 og 3. Endelig præsenterer vi de kvalitative metoder, der blev anvendt i forbindelse med interviews med 15 repræsentanter for socialøkonomiske virksomheder.

### **IDENTIFICERING AF SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER**

I Danmark findes der ikke noget samlet og validt register over socialøkonomiske virksomheder. Formålet med denne rapports første delundersøgelse har derfor været at identificere populationen af offentligt

kendte socialøkonomiske virksomheder og derefter indhente kontaktoplysninger (adresse, e-mail, telefonnummer) og CVR-numre på disse virksomheder. De indhentede oplysninger er brugt i forbindelse med udsendelse af et spørgeskema og til gennemførelse af registeranalyser. Det skal understreges, at rapporten har fokus på en særlig type af socialøkonomiske virksomheder, som blandt andet skal have et beskæftigelsesmæssigt formål og ansætte udsatte ledige eller have dem i virksomhedspraktik eller forskellige former for forløb. Dermed skal det antal socialøkonomiske virksomheder, som er et resultat af den første delundersøgelse, heller ikke læses som en opgørelse af samtlige socialøkonomiske virksomheder i Danmark, men derimod en opgørelse af en særlig type af socialøkonomiske virksomheder.

Vi har, for at opnå en så dækkende kortlægning af området som muligt, anvendt en kombination af forskellige metoder til identificeringen af virksomhederne: internetsøgninger, kontakt til nøglepersoner på området samt telefonisk og skriftlig kontakt til jobcentre, social- og sundhedsforvaltninger, lokale erhvervservices og socialøkonomiske virksomheder. I første trin af identifikationsprocessen har vi taget kontakt til relevante eksperter og ressourcepersoner på området. Efter at have været i dialog med fx Center for Socialøkonomi, CABI, Den Sociale Kapitalfond, Erhvervsstyrelsen, Dansk Erhverv og forskere på området har vi udarbejdet en bruttoliste over kendte socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Denne bruttoliste har vi efterfølgende foretaget en internet-screening af med henblik på at frasortere virksomheder, som falder uden for undersøgelsens definition af socialøkonomiske virksomheder.

I andet trin af identifikationsprocessen har vi taget kontakt til jobcentre og social- og sundhedsforvaltninger i alle landets kommuner. Formålet hermed har været at få information om de socialøkonomiske virksomheder, som kommuner og jobcentre har kendskab til og eventuelt samarbejder med. Vi har rettet henvendelse til samtlige 98 kommunale social- og sundhedsforvaltninger og 91 jobcentre. Syv mindre kommuner har ikke eget jobcenter, men arbejder i stedet typisk tæt sammen med deres nabokommuner. Mens nogle deler kontaktoplysninger med den nabokommune, de samarbejder med, har andre selvstændige kontaktoplysninger. I de tilfælde, hvor kommunerne har selvstændige kontaktoplysninger, har vi kontaktet dem ad denne vej, mens kontakten i de øvrige tilfælde er foregået via nabokommunen. Dette betyder, at vi samlet set har rettet henvendelse til 95 kontaktpersoner på jobcentrene.

Indledningsvis har vi rettet telefonisk henvendelse til den eller de personer i kommunerne og jobcentrene, som har ansvar for kontakt og samarbejde med de lokale virksomheder. Hvis det efter gentagne kontaktforsøg ikke er lykkedes at komme i kontakt med den relevante person, har vi sendt en mail til pågældende med en kort beskrivelse af undersøgelsen og en opfordring til at bidrage med oplysninger. I de fleste tilfælde er vi blevet viderestillet til en leder eller mellemlider, som fx jobcenterchefen, afdelingslederen for virksomhedsteamet, arbejdsmarkedschefen eller socialchefen.

I tredje trin af identifikationsprocessen har vi rettet henvendelse til lokale erhvervsservices over hele landet. De lokale erhvervsservices varetager den personlige virksomhedssparring for kommunerne og har blandt andet til formål at hjælpe og guide iværksættere og virksomheder i forbindelse med opstart, drift og udvikling. Det skal nævnes, at ikke alle kommuner har en erhvervsservice, og at nogle kommuner deler erhvervsservice med nabokommunen. Vi har i alt været i kontakt med 71 erhvervsservices, som er identificeret gennem de fem Regionale Væksthuse: Væksthus Hovedstadsregionen, Væksthus Midtjylland, Væksthus Nordjylland, Væksthus Sjælland og Væksthus Syddanmark. Kontakten til de lokale erhvervsservices er foregået på samme måde som kontakten til jobcentre og social- og sundhedsforvaltninger, dvs. såvel telefonisk som skriftligt (pr. mail). Når vi har ringet op, har vi kort præsenteret undersøgelsen og bedt om at komme til at tale med den person, som medarbejderne selv vurderede, havde den største viden på området. I de fleste tilfælde er vi blevet viderestillet til erhvervschefen eller til en erhvervs-konsulent eller virksomhedsvejleder.

De første tre trin i indsamlingsprocessen er foregået sideløbende og er forløbet over en periode på ca. en måned fra midt januar til midt februar 2013.

Fjerde og sidste trin i processen har fundet sted efterfølgende og er baseret på sneboldsmetoden, hvor kontakten til en socialøkonomisk virksomhed har ført til en ny kontakt og så fremdeles. På baggrund af de allerede indsamlede oplysninger har vi taget kontakt til de identificerede socialøkonomiske virksomheder med et tosidet formål: Dels har vi ønsket en afklaring af, om de pågældende virksomheder kunne defineres som socialøkonomiske ud fra rapportens definition. Dels har vi ønsket svar på, om virksomhederne havde kendskab til andre socialøkonomiske virksomheder, som endnu ikke var blevet identificeret. I de tilfælde, hvor

der er blevet henvist til andre virksomheder, er disse ligeledes blevet kontaktet og screenet. Med enkelte undtagelser har vi kontaktet direktøren for den enkelte virksomhed direkte eller er blevet stillet om til pågældende efter den indledende præsentation af undersøgelsen.

TABEL 8.1

Oversigt over kontakt og tilbagemeldinger fra jobcentre, social- og sundhedsforvaltninger samt lokale erhvervsservices. Kontaktforsøg, tilbagemeldinger og procent.

Aktører	I alt kontaktet	Tilbagemeldinger	Tilbagemeldingsprocent
Jobcentre	95	69	73
Social- og sundhedsforvaltninger	98	53	54
Erhvervsservices	71	58	82

Tabel 8.1 er en oversigt over, hvor mange jobcentre, social- og sundhedsforvaltninger og erhvervsservices vi har kontaktet i forbindelse med undersøgelsen, samt hvor mange tilbagemeldinger vi har fået, og hvad tilbagemeldingsprocenten er. Ud af de 95 kontaktpersoner på jobcentre, vi har rettet henvendelse til, har vi fået en tilbagemelding fra 69, hvilket giver en tilbagemeldingsprocent på 73. For social- og sundhedsforvaltningerne er tilbagemeldingsprocenten 54, mens den er 82 for de lokale erhvervsservices. Ud af de jobcentre, vi har fået en tilbagemelding fra, har 30, svarende til 44 pct., henvist til potentielle socioøkonomiske virksomheder enten inden for eller uden for kommunen. For social- og sundhedsforvaltningerne er tallet 18, svarende til 34 pct., mens det er 23 for de lokale erhvervsservices, svarende til 40 pct. Det skal understreges, at det drejer sig om henvisninger til virksomheder, som kontaktpersonerne har vurderet relevante for undersøgelsen. Ved den efterfølgende internetscreening og kontakt til virksomhederne er nogle af disse sorteret fra, fordi de faldt uden for rapportens definition af socialøkonomiske virksomheder. I opgørelsen indgår ikke henvisninger til virksomhedscentre, som er sorteret fra.

I alt har vi identificeret 129 virksomheder, som vi har vurderet falder inden for rapportens definition af socialøkonomiske virksomheder, og som derfor efterfølgende har modtaget et spørgeskema. Henvisningerne til de 129 virksomheder kommer fra en lang række forskellige kilder, og i mange tilfælde har vi fået oplysning om samme virksomheder fra flere forskellige kilder. Nogle af de primære kilder er: Center for Soci-

aløkonomi, CABI, lokale erhvervsservices, kommuner (herunder jobcentre og social- og sundhedsforvaltninger), Erhvervsstyrelsen og andre socialøkonomiske virksomheder. Der er naturligvis ingen garanti for, at den fremkomne liste er fuldstændig dækkende. Tværtimod må det antages, at der er socialøkonomiske virksomheder, som det ikke er lykkedes at finde frem til i identifikationsprocessen. Med den grundige og systematiske tilgang, der er anvendt i afdækningen af området, er det dog vores vurdering, at undersøgelsen giver et forholdsvist realistisk billede af omfanget af den særlige type af socioøkonomiske virksomheder i Danmark, der er fokus på i rapporten.

## **SURVEYEN**

Vi valgte at indsamle oplysninger fra de 129 lokaliserede socialøkonomiske virksomheder ved hjælp af et struktureret spørgeskema – en survey. SFI Survey udsendte således i uge 10 i 2013 en mail med et link til en webbaseret survey til de 129 virksomheder. Telefonrykningen påbegyndtes i uge 12 og afsluttedes i uge 15. I surveyen bad vi om en række faktuelle oplysninger, fx hvor mange medarbejdere virksomheden havde i støttet beskæftigelse, i virksomhedspraktik eller forskellige former for forløb, ligesom vi spurgte ind til overskud og omsætning. En internet-survey er en ganske hensigtsmæssig måde at indhente sådanne oplysninger, fordi de nævnte oplysninger evt. skal findes frem undervejs, som skemaet besvares. En større andel af virksomhederne undlod dog at besvare skemaet, hvorfor vi telefonisk rykkede dem for en besvarelse. Herefter valgte nogle at besvare skemaet elektronisk, andre blev interviewet telefonisk.

## **BORTFALDSBESKRIVELSE**

104 virksomheder af de 129 mulige virksomheder besvarede skemaet enten på internettet eller pr. telefon, jf. tabel 10.1. Det svarer til en svarprocent på godt 80, hvilket er en meget pæn svarprocent blandt virksomheder.

TABEL 8.2

Resultat af henvendelse til 129 socialøkonomiske virksomheder. Antal og procent

Resultat	Antal	Procent
Gennemført	104	80,6
Nægtet	4	3,1
Ikke truffet	1	0,8
Virksomheden ophørt	1	0,8
Telefonnummer virker ikke	4	3,1
Dobbelt udtrukket	2	1,6
Hævder udfyldt/vil udfylde webskema	5	3,9
Har ikke social-/beskæftigelsesmæssigt formål	7	5,4
Anden årsag ikke en socialøkonomisk virksomhed	1	0,8
Beregningsgrundlag	129	129

5 virksomheder kunne ikke træffes, eller telefonnummeret virkede ikke. 4 virksomheder, som vi fik kontakt med, nægtede at deltage i undersøgelsen, mens 5 virksomheder hævdede, at de havde udfyldt skemaet eller ville gøre det. 2 virksomheder mener at være udtrukket 2 gange til undersøgelsen, hvilket nok dækker over, at en anden del af virksomheden også deltager i undersøgelsen. Her lykkedes det ikke den telefoniske interview at få forklaret og få virksomhedens accept af, at hvert udsendt spørgeskema skulle besvares alene for og af den virksomhed, som er beliggende på den pågældende adresse. Andre virksomheder, som er en del af en koncern eller lignende flerhed af virksomheder, forstod og accepterede dette. 8 virksomheder – svarende til godt 6 pct. af de kontaktede – tilkendegav, at de ikke havde et socialt eller beskæftigelsesmæssigt formål med deres virksomhedsdrift eller på anden måde ikke mente at være en socialøkonomisk virksomhed.

Eftersom der ikke er flere end 129 virksomheder i alt i vores undersøgelse, er det ikke muligt at sige noget kvalificeret om, hvorvidt svar-tilbøjeligheden er særlig stor inden for visse brancher eller virksomhedsformer.

Man kunne også spørge, hvor mange virksomheder med forskellige CVR-numre deltager i undersøgelsen? Og fra hvor mange af dem foreligger der mindst ét besvaret spørgeskema? Nærmere inspektion viser, at de 129 virksomheder repræsenterer 115 forskellige CVR-numre. Blandt disse er der mindst ét bevaret spørgeskema fra 96 virksomheder med forskellige CVR-numre, svarende til en svarprocent på godt 83 pct. udregnet på denne måde.



## REGISTERDATA OG OPARBEJDNING AF DATA.

I dette afsnit beskriver vi datakilderne til registeranalyserne i kapitel 6, som er en række registre fra Danmarks Statistik. Endvidere omtales oparbejdningen af data til de data, som vi har anvendt i analyserne i samme kapitel.

### REGNSKABSREGISTRE HOS DANMARKS STATISTIK

Danmarks Statistik udvikler og vedligeholder regnskabsstatistik for private byerhverv i deres registre, som det er muligt at købe sig adgang til. Det har SFI benyttet sig af i forbindelse med denne undersøgelse, hvor vi har købt os adgang til regnskabsoplysninger for perioden 2008 til 2010. 2010 er det seneste år, hvor der er regnskabsoplysninger tilgængelige hos Danmarks Statistik.

Med private byerhverv forstås sekundære og tertiære erhverv. Det vil blandt andet sige bygge og anlæg, handel, industri og service. Registerne er fuldt dækkende for sekundære og tertiære erhverv. Hertil skal lægges statslige selskaber inden for de to erhvervsområder, selvom de ikke er private. Primære erhverv som landbrug er således ikke med i registerne, og det er selskaber fra den finansielle sektor heller ikke. Inden for denne afgrænsning er alle ejerformer repræsenteret, såsom fx A/S, APS, enkeltmandsvirksomhed, interessentselskab mv.

Kildegrundlaget for regnskabsstatistikken er oplysninger fra SKAT og en repræsentativ stikprøve blandt landets byerhverv. I hvert tilfælde gælder nogle specielle betingelser for at indgå i registerne.

Oplysninger fra SKAT bygger på indberetninger fra selskaber med en årsomsætning mellem 0,5 og 100 mio. kr. og en omsætning mellem 0,3 og 25 mio. kr. for personligt ejede virksomheder. Kriteriet for at deltage i stikprøven er, at virksomheden har ansatte svarende til mindst 5 årsværk. På denne måde sikrer Danmarks Statistik sig, at selskaberne i registerne er reelt aktive og ikke af 'hobbymæssig karakter'.

### BEARBEJDNING AF REGISTERDATA

Sigtet med opgørelserne er at sige noget om de virksomheder, som beskæftiger udsatte personer på arbejdsmarkedet. Året 2010 er det seneste år, hvor der foreligger regnskabstal for virksomheder. Regnskabsoplysningerne er derfor for året 2010 og stammer fra registret FIRE. Fra dette register kan beregnes fx den samlede værditilvækst og det samlede over-

skud i alle danske virksomheder. En sådan opgørelse passer rimeligt med de opgørelser, som Danmarks Statistik offentliggør over værditilvækst og overskud i danske virksomheder. Regnskabsoplysningerne fra registret FIRE er kørt sammen med virksomhedsoplysningerne i registret FIRM, der blandt andet indeholder en opgørelse over antal beskæftigede arbejdere i november 2010. Opgørelsen over beskæftigede arbejdere i de enkelte virksomheder stammer fra registeropgørelserne i IDA og indgår i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Et mindre antal virksomheder har opgørelser for værditilvækst og overskud, men har ingen beskæftigede, og disse virksomheder er udeladt i opgørelserne.

Oplysningerne om beskæftigede stammer fra eIndkomstregistret. Dette register indeholder oplysninger om lønudbetalinger, timetal, dato for ansættelse, dato for ophør af ansættelse m.m. for alle lønmodtagere i Danmark. Opgørelserne i registeret er foretaget for hver enkelt måned. Registeret er meget stort og nødvendiggør en afgrænsning af data til analysen. Vi har valgt at analysere beskæftigelsen i november 2010, hvad der muliggør en sammenligning af beskæftigelsen fra eIndkomstregistret med beskæftigelsen fra registeropgørelserne i IDA. Nogle arbejdere optræder flere gange i eIndkomstregistret, blandt andet hvis de har været ansat i mere end én virksomhed, eller hvis de har været ansat mere end én gang i den samme virksomhed i november 2010. I dette kapitels opgørelser indgår lønmodtagerne kun én gang: Vi har valgt alene at medtage ansættelsesperioden med det højeste timetal i november 2010. Der medtages alene observationer med positive lønudbetalinger og et positivt antal arbejdstimer. I alt 2.608.263 lønmodtagere opfyldte disse kriterier for beskæftigelse i november 2010.

Opgørelsen fra eIndkomstregistret er herefter kørt sammen med virksomhedsoplysningerne i FIRE-FIRM. Et mindre antal virksomheder, lidt over 300, har ansat lønmodtagere ifølge opgørelsen i IDA, men har ingen lønmodtagere i eIndkomstregistret i november 2010. De fleste af disse virksomheder er ganske små, og de er udeladt i opgørelserne. I alt 1.339.083 lønmodtagere var beskæftigede i virksomheder, som var omfattet af retningslinjerne om indberetning af regnskab til Danmarks Statistik (altså lidt over halvdelen af det samlede antal lønmodtagere beskæftiget i november 2010 ifølge registreringerne i eIndkomstregistret).

Opgørelserne over udsatte personer på arbejdsmarkedet stammer fra DREAM-registret. Vi har foretaget opgørelserne i perioden for-

ud for i november 2010, nemlig følgende kvartaler: 4. kvartal 2009, 1. kvartal 2010, 2. kvartal 2010 og 3. kvartal 2010. Hvis en person har været registreret som hørende til matchgruppe 2 eller 3 i ét af disse kvartaler, regnes den pågældende som hørende til udsatte personer på arbejdsmarkedet. Nogle ledige skifter matchgruppe over kvartalerne. Her har vi anvendt den regel, at hvis en ledig én gang er blevet tildelt kategori 3 i løbet af de fire kvartaler, rubriceres den pågældende til matchkategori 3, og hvis en ledig én gang i løbet af de fire kvartaler er blevet tildelt kategori 2, men ikke matchgruppe 3, rubriceres den pågældende til matchkategori 2.

Opgørelserne over personer ansat med løntilskud i november 2010 stammer også fra DREAM-registret. Dette register er ugebaseret, og vi har foretaget opgørelserne for følgende uger i 2010: uge 44, uge 45 uge 46, uge 47 og uge 48. Hvis en lønmodtager har været ansat med løntilskud i én eller flere af disse uger, opgør vi den pågældende til at have været ansat med løntilskud i november 2010.

Opgørelserne fra DREAM-registret er kørt sammen med opgørelserne fra eIndkomst-registret og FIRE-FIRM-registrene. Resultatet er et register over lønmodtagere med tilhørende virksomhedsoplysninger for hver enkelt lønmodtager. Dette register bruges som udgangspunkt til at danne et register med virksomhedsoplysninger.

Registret med virksomhedsoplysninger indeholder antal beskæftigede i virksomheden, antal udsatte beskæftigede, antal beskæftigede med løntilskud, værditilvæksten per arbejder (produktiviteten), den gennemsnitlige timeløn i virksomheden, m.m. Dette register indeholder både IDA-opgørelsen af antal beskæftigede i de enkelte virksomheder i november 2010 og en opgørelse af antal beskæftigede i de enkelte virksomheder på baggrund af oplysningerne i eIndkomst-registret for november 2010. De to opgørelser af beskæftigelsen i de enkelte virksomheder i november 2010 passer rimeligt sammen, selvom der selvsagt er visse afvigelser. Det er dette register med virksomhedsoplysninger, som danner udgangspunkt for de fleste af opgørelserne i kapitel 6.

## KVALITATIVE INTERVIEWS

Til at supplere den viden vi har fået om de socialøkonomiske virksomheder gennem spørgeskemaundersøgelsen og registeranalyserne, har vi lavet kvalitative interviews med i alt 15 virksomheder – 14 af de virk-

somheder, der har besvaret skemaet, samt en virksomhed, som ikke havde besvaret dette.

Ved udvælgelsen af disse virksomheder lagde vi vægt på, at de interviewede virksomheder skulle adskille sig fra hinanden på en række vigtige parametre – såsom størrelse, geografisk beliggenhed, typer af ansatte, økonomisk situation mv.

Derfor udvalgte vi blandt andet virksomhederne med udgangspunkt i deres besvarelser af en række forskellige spørgsmål i spørgeskemaet. Disse spørgsmål omhandlede virksomhedernes levetid, deres økonomiske situation, deres tilhørsforhold til det offentlige og til foreningslivet, deres ansatte og deres oplevelse af lovgivningen og samarbejdet med det offentlige.

Således har vi både interviewet virksomheder under opstart og mere etablerede virksomheder for at genere viden om, hvad der skal til for at etablere og konsolidere en socialøkonomisk virksomhed. Vi har interviewet virksomheder, som har oplevet problemer med at få økonomien og finansieringen til at hænge sammen, og virksomheder, som ikke har oplevet de store problemer i den henseende, for at få en bedre forståelse af, hvilke specifikke økonomiske udfordringer socialøkonomiske virksomheder står over for.

Ligeledes har vi interviewet virksomheder, der er udsprunget af det offentlige, virksomheder, der er tilknyttet foreninger, og virksomheder, der uafhængige af både det offentlige og diverse foreninger, for at opnå forståelse for de socialøkonomiske virksomheders eksistensgrundlag. Vi har interviewet virksomheder, der har ansatte med mindre alvorlige handicaps, sygdomme eller social problemer, og virksomheder, der har ansatte med mere alvorlige og komplekse problemer, idet vi har forestillet os, at det alt andet lige må være lettere at drive en forretning i førstnævnte tilfælde. Endelig har vi interviewet virksomheder med forskellige opfattelser af den eksisterende lovgivning og samarbejdet med det offentlige sektor. Dette gjorde vi med henblik på bedre at forstå, hvad der ligger bag og kunne være med til at forklare disse forskelle i synet på lovgivning og samarbejdet med jobcentre og kommuner.

De fleste socialøkonomiske virksomheder ligger i større danske byer, og vi har derfor lavet flest interviews i henholdsvis København, Aarhus og Aalborg, men vi har også lavet interviews i Kolding, Høje Taastrup og på Bornholm. Alle interviews undtagen det på Bornholm er lavet ved personligt fremmøde. Interviewet med virksomheden beliggen-

de på Bornholm er lavet over telefonen. Interviewene har været mellem tre kvarter og en time og er lavet med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide. Vi har lavet referater af alle interviews. Alle citater er sendt til godkendelse hos de personer, der er interviewet, før de er brugt i rapporten.



# BILAG

## BILAG 1 DELTAGENDE PERSONER OG VIRKSOMHEDER I DEN KVALITATIVE UNDERSØGELSE

Personer og virksomheder, der har deltaget i de kvalitative interviews og virksomhedernes beliggenhedskommuner:

- Henrik Riber, ansvarlig for marketing og kommunikation, Allehånde, Københavns Kommune.
- Kirsten Espedal, direktør, Blindes Arbejde, Københavns Kommune.
- Morten Hansen, direktør, Bornholms Mosteri, Bornholms Regionskommune.
- Brian Sørensen, stifter og daglig frivillig manager, Café Kaffegal by ChangeMakers, Aarhus Kommune.
- Merete Graabæk, leder, Café Parasollen/Flexi Hands, Aarhus Kommune.
- Rasmus Wexøe Kristensen, sekretariatsleder, Foreningen Hus Forbi, Københavns Kommune.
- Sanne Gutkin, leder, Frida Kahlo Huset, Aarhus Kommune.
- Karsten Bendix, udviklings- og produktchef, HKI – Hans Knudsen Institutet, Københavns Kommune.

- Kjeld Søndergaard, udviklingschef, Huset Venture – Midtjylland, Aarhus Kommune.
- Charlotte Kragh, projektleder, Kaffé Fair, Aalborg Kommune.
- Trine Pantan, leder, Place de Bleu, København Kommune.
- Anne Østergaard, leder af Café Sonja, Settlementet – Sidegadeprojektet, Københavns Kommune.
- Edvard Køhrsen, souschef, Slotssøbadet, Kolding Kommune.
- Connie Hasemann, direktør, og Rasmus Duus, kommunikation og udvikling, Telehandelshuset, Høje-Taastrup Kommune.
- Mikkel Holmbäck, administrerende direktør, TV-Glad Fonden, Københavns Kommune.



## BILAG 2 BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 4

---

### BILAGSTABEL B2.1

Virksomheder fordelt efter, hvorvidt de på undersøgelsestidspunktet havde én eller flere medarbejdere med et fysisk handicap ansat. Procent.

---

Ja	31,3
Nej	68,7
Ved ikke	0,0
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	99

---

---

### BILAGSTABEL B2.2

Virksomheder fordelt efter, hvorvidt de på undersøgelsestidspunktet havde én eller flere medarbejdere med en hjerneskade eller udviklingshæmning ansat. Procent.

---

Ja	17,2
Nej	81,8
Ved ikke	1,0
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	99

---

---

### BILAGSTABEL B2.3

Virksomheder fordelt efter, hvorvidt de på undersøgelsestidspunktet havde én eller flere medarbejdere, hvis primære diagnose var en psykisk lidelse eller et psykisk handicap, ansat. Procent.

---

Ja	40,4
Nej	56,6
Ved ikke	3,0
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	99

---

## BILAGSTABEL B2.4

Virksomheder fordelt efter, hvorvidt de på undersøgelsestidspunktet havde medarbejdere ansat, der var eller havde været hjemløse, alkoholikere, narkomaner eller prostituerede. Procent.

Ja	26,3
Nej	67,7
Ved ikke	6,1
I alt	100,0
Beregningsgrundlag	99

## BILAGSTABEL B2.5

Virksomhederne fordelt efter, om de har forskellige former for udsatte medarbejdere ansat. Procent.

Medarbejdere med fysisk handicap	En medarbejder	53,3
	To medarbejdere eller derover	46,7
	I alt	100,0
	Beregningsgrundlag	30
Medarbejdere med hjerneska- de/udviklingshæmning	En medarbejder	31,3
	To medarbejdere eller derover	68,8
	I alt	100,1
	Beregningsgrundlag	16
Medarbejdere, hvis primære diag- nose er en psykisk lidelse/et psykisk handicap	En medarbejder	39,5
	To medarbejdere eller derover	60,5
	I alt	100,0
	Beregningsgrundlag	28
Medarbejdere, der er eller har været hjemløse, alkoholike- re/narkomaner/prosituerede	En medarbejder	61,5
	To medarbejdere eller derover	38,5
	I alt	100,0
	Beregningsgrundlag	26

Anm.: Procentandelene summer ikke alle til 100,0 på grund af afrunding. Beregningsgrundlagene afspejler antallet af virksomheder, der har angivet et antal udsatte medarbejdere fra en af de i tabellen anførte udsatte grupper.

I bilagstabel B2.1 ses antallet af medarbejdere i fire udsatte grupper, som virksomhederne har oplyst, at de havde ansat på tidspunktet for surveyundersøgelsen, opdelt i kategorierne ingen medarbejdere, én medarbejder og to medarbejdere eller derover. Tabellen viser, at flest af de virksomheder, der på undersøgelsestidspunktet enten havde medarbejdere med et fysisk handicap eller medarbejdere, der var eller havde været hjemløse/alkoholikere/narkomaner/prostituerede, ansat, havde én medarbejder fra disse grupper ansat. Det ses ligeledes, at flest af de virksomheder, der enten havde medarbejdere med en hjerneskade eller udviklingshæmning eller en psykisk lidelse eller et psykisk handicap, havde to eller flere medarbejdere fra disse grupper ansat.

## BILAG 3 BILAGSTABELLER TIL KAPITEL 5

### BILAGSTABEL B3.1

Socialøkonomiske virksomheds omsætning fordelt efter deres grundlæggelsesår. Procent.

Omsætning i 1.000-kroner	Året for virksomhedens grundlæggelse:			I alt
	1900-1999	2000-2009	2010-	
-10	2	5	10	17
11-20	0	3	2	5
21-50	2	5	10	17
51-100	7	3	2	12
101-500	13	10	8	32
500-	3	12	3	18
I alt	27	38	35	100
Antal virksomheder	16	23	21	60

1. 5 af virksomhederne har angivet omsætningen for hele koncernen, som de er en del af.

### BILAGSTABEL B3.2

Socialøkonomiske virksomheders samlede omsætning fordelt på branche.

Branche	Omsætning i 1.000-kroner	Andel af samlet omsætning i procent
Landbrug m.m.	250	1
Fremstilling	10.101	26
Engros og detail	1.553	4
Transport m.m.	25	0
Hotel og restauration	3.053	8
Information og kommunikation	4.932	12
Privat service	120	0
Offentlig produktion	19.584	49
I alt	68.475	100
Beregningsgrundlag		65

### BILAGSTABEL B3.3

Socialøkonomiske virksomheders samlede omsætning fordelt efter virksomheds-  
type.

Virksomhedstype	Omsætning i 1.000-kroner	Andel af samlet omsætning i procent
Enkeltmandsvirksomhed	1.372	2
Interessentskab	19	0
Aktieselskab	10.004	15
Anpartsselskab	3.388	5
Fond	230	0
Erhvervsdrivende fond	5.637	8
Forening	35.991	53
Frivillig forening	145	0
Andelselskab (-forening) med begrænset ansvar	0	
Forening eller selskab med begrænset ansvar	8.100	12
Øvrige virksomheder	3.329	5
I alt	68.475	101
Beregningsgrundlag		65

1. Omsætningen er opgjort enten for egen virksomhed eller koncernen.

## BILAG 4 LOVGIVNING OG REGLER VEDRØRENDE ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR OG MATCHGRUPPER

I dette bilag beskriver vi lovgivning og regler vedrørende ansættelse på særlige vilkår samt matchgruppesystemet, som omtales i mange af rapportens kapitler.

### TILBUD OG JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I dette afsnit beskriver vi lovgivning og regler vedrørende de forskellige tilbud, som målgrupperne for de socialøkonomiske virksomheder kan få. Regelsættet for disse job er kompliceret, hvorfor vi holder os til hovedprincipperne for deres anvendelse i virksomhederne. Det skal understreges, at det er muligt at få de samme tilbud i 'almindelige' offentlige og private virksomheder og ikke kun i socialøkonomiske virksomheder.

De fleste af tilbuddene er et led i den aktive beskæftigelsesindsats og bliver anvendt efter reglerne i loven af samme navn (Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, også kaldet LAB-loven). Dette gælder vejledning og opkvalificering, løntilskudsjob, virksomhedspraktik, fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister.

Et enkelt job på særlige vilkår, nemlig beskyttet beskæftigelse, falder dog ikke ind under LAB-loven, men under lov om social service. Personer får tilbudt dette job, fordi de ikke falder ind under tilbuddene i loven om aktiv beskæftigelsesindsats.

Under beskrivelsen af hver kategori af tilbud angiver vi målgruppen og formålet med denne kategori. Herefter kommer vi ind på særlige forhold, som gælder for de enkelte tilbud. Efter beskrivelsen af alle tilbuddene beskriver vi, hvordan disse kan kombineres med andre tilbud, fx mentorordningen, sådan at det beskæftigelsesmæssige sigte sikres bedst muligt.

### LØNTILSKUDSJOB

Målgrupperne for disse job er ledige kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere, både de, som er arbejdsparate, og de, som ikke er det. Hertil kommer personer, som er tilkendt revalidering,<sup>36</sup> personer, som er

---

36. Personer i revalidering på en arbejdsplads har typisk visse begrænsninger i arbejdsvevnen, som skal afprøves, afklares eller udvikles på arbejdspladsen.

ramt af alvorlig sygdom, og personer, som er tilkendt førtidspension. En særlig målgruppe er personer, som er i et ressourceforløb. Dette er en helt ny ordning, som vi beskriver særskilt på linje med de andre job på særlige vilkår.

Som det hedder i lov om aktiv beskæftigelsesindsats, får ledige tilbudt et løntilskudsjob, hvis de har behov for 'oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer' (lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 52, 2013). Man skal have været ledig i mindst 6 måneder for at komme i betragtning til et løntilskudsjob hos en privat arbejdsgiver. Samme tidsperiode gælder for modtagere af sygedagpenge. For førtidspensionister handler det primært om at opnå eller fastholde beskæftigelse i et job, hvor der tages højde for deres nedsatte arbejdsevne.<sup>37</sup> Handicappede med en uddannelse af mindst 18 måneders varighed kan også få tilbudt et løntilskudsjob, hvis det kan hjælpe dem med at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Løntilskudsjobbet er tidsbegrænset. Som hovedregel kan det være i op til et år, alt afhængig af den pågældendes persons behov. Førtidspensionister er undtaget fra denne regel, idet deres løntilskudsjob ikke er underlagt nogen tidsbegrænsning. Personer i et revalideringsforløb har også mulighed for at være ansat i et løntilskudsjob i en længere periode end et år.

Reglerne om løntilskud er komplicerede, men ideen er, at dette tilskud skal anspore arbejdsgivere til at ansætte personer i sådanne job, således at disse personer får en fremtid på arbejdsmarkedet. I et løntilskudsjob i det private skal lønnen svare til den overenskomstmæssige løn på det pågældende arbejdsområde, mens lønnen i et offentligt løntilskudsjob højest må udgøre satsen for dagpenge eller kontanthjælpen.

Beskrivelsen ovenfor af løntilskudsjobbet bygger på den generelle anvendelse af ordningen. Imidlertid er det vigtigt at huske på, at socialøkonomiske virksomheder har som et af deres væsentligste formål at beskæftige personer, som har problemer ud over ledighed. Derfor retter deres løntilskudsjob sig overvejende mod personer, som er tilkendt revalidering eller førtidspension, er ramt af alvorlig sygdom, eller er udsatte ledige, som har svært ved at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan selvfølgelig ikke udelukkes, at der er ansat ledige uden andre pro-

---

37. Det vil sige, at disse job tilrettelægges efter førtidspensionisternes skånebehov, som kan afhænge af deres sygdom eller sociale problemer. Typisk er det også et deltidsjob.

blemer end ledighed efter denne ordning i de socialøkonomiske virksomheder, men det er formentlig ikke et særlig udbredt fænomen.

#### VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Ud over målgrupperne nævnt under beskrivelsen af løntilskudsjob gælder ordningen vedrørende virksomhedspraktik også for personer tilkendt fleksjob, når de modtager ledighedsydelse, fordi de er arbejdsløse.

Formålet med virksomhedspraktik-ordningen er ifølge loven om aktiv beskæftigelsesindsats at 'afdække eller optræne de involverede personers faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål' (Lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 42, 2013). Disse personer får tilbuddet om virksomhedspraktik, fordi de på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer har svært ved at få arbejde på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud.

Som hovedregel er en virksomhedspraktik betydeligt kortere end et løntilskudsjob. I udgangspunktet varer praktikken i 4 uger, men mangler personen erhvervserfaring, eller har personen særligt svært ved at opnå ordinær beskæftigelse eller bestride et løntilskudsjob, kan perioden være 4 til 13 uger. Efter en konkret vurdering kan perioden forlænges op til 26 uger. For personer under revalidering kan længden af praktikken fastsættes efter et individuelt skøn af behovet, dvs. længere end 13 uger.

En virksomhedspraktikant får sin hidtidige ydelse, dvs. dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge eller ledighedsydelse. Da arbejdsgiveren ikke udbetaler løn, ydes der ikke noget løntilskud til arbejdsgiveren, som altså heller ikke har nogen lønudgifter i forbindelse med denne form for ansættelse/praktik.

#### RIMELIGHEDSKRAVET OG REGLEN OM MERBESKÆFTIGELSE

Der findes endvidere regler for, hvor mange der samtidigt må være i løntilskud og virksomhedspraktik i forhold til antallet af ordinært ansatte i en virksomhed – i lovgivningen kaldet rimelighedskravet, sommetider også kaldet forholdstalsreglen. I udgangspunktet siger reglen, at der altid må være én person i løntilskud eller virksomhedspraktik i en virksomhed. Herudover er princippet, at der må være en person i løntilskudsjob eller virksomhedspraktik for hver 5 ordinært ansatte, når der er under 50 ordinært ansatte på arbejdspladsen, og herefter en for hver 10 ordinært ansatte. Det er muligt at fravige reglen for førtidspensionister, der er ansat i løntilskud i offentlige virksomheder, hvis virksomheden kan godtgøre, at

førtidspensionisten gennem løntilskuddet vil opnå eller fastholde beskæftigelse. Reglen gælder ikke for personer, som er ansat i et fleksjob. Personer i fleksjob tæller heller ikke med som ordinært ansatte. Personer ansat efter lov om seniorjob er også undtaget fra reglen

En anden vigtig regel er reglen om merbeskæftigelse, som kun gælder for løntilskudsjob. Ifølge den skal løntilskudsjob medføre en merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Merbeskæftigelsen beregnes forskelligt for private og offentlige virksomheder, og vi omtaler kun reglens udformning for private, da socialøkonomiske virksomheder er private virksomheder. For disse virksomheder beregnes merbeskæftigelsen på grundlag af det gennemsnitlige antal ansættelser de seneste 12 måneder. Hertil kommer en bestemmelse om, at løntilskudsjobbet ikke må erstatte et job, hvor en medarbejder er fratruddet eller afskediget inden for de seneste 3 måneder.

#### VEJLEDNING OG OPKVALIFICERING

Målgrupperne for vejledning og opkvalificering er i princippet de samme som for virksomhedspraktik, men i denne sammenhæng er det kun kontanthjælpsmodtagere med *problemer ud over ledighed*, som er relevante. I loven om en aktiv beskæftigelsesindsats kan vejledning og opkvalificering for denne gruppe bestå af særlig tilrettelagte kurser og uddannelsesforløb og som led heri praktik, danskundervisning og vejlednings- og afklaringsforløb (Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, 2013). Disse aktiviteter skal forbedre lediges faglige, sociale eller sproglige kompetencer, så de bliver stillet bedre på arbejdsmarkedet.

Det er muligt for socialøkonomiske virksomheder at tilbyde sådanne uddannelsesaktiviteter. De kan selv tage initiativ til dem, men de kan også afgive tilbud på projekter, som kommunerne sætter i udbud, fordi de ønsker en særlig indsats over for en bestemt målgruppe. For den nævnte målgruppe er der ikke nogen tidsbegrænsning på, hvor længe denne uddannelsesaktivitet må vare. Imidlertid må produkter produceret som led i denne ordning ikke være konkurrenceforvridende.

#### FLEKSJOB

Målgruppen for fleksjob-ordningen er personer, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, men som stadig har en restarbejdsevne, som de kan udnytte på arbejdsmarkedet. Som regel bliver fleksjobbet tilrettelagt efter de særlige skånebehov, de involverede personer har – fx mindre



arbejdstid, mindre belastende job, hyppige pauser mv. bestemt af karakteren og alvoren af deres sygdom eller sociale problem i forhold til det konkrete job.

Lovgivningen vedrørende fleksjob blev ændret fra 1. januar 2013, og vi skelner i det følgende mellem den gamle ordning og den nye ordning, fordi der i dag kan være ansatte i socialøkonomiske virksomheder efter begge ordninger, hvilket vil fremgå af beskrivelserne af de to ordninger. I beskrivelsen lægger vi vægt på de afgørende forskelle mellem de to ordninger.

Ansatte i fleksjob *efter den gamle ordning* har fået tildelt deres fleksjob, fordi deres arbejdsevne er vurderet til at være væsentligt og varigt nedsat. Arbejdsgiverne udbetaler overenskomstmæssig løn til personerne ansat i et fleksjob hos dem, men får et offentligt tilskud til lønnen, som kompenserer for den nedsatte arbejdsevne. Størrelsen af løntilskuddet er bestemt af mindstelønnen. Arbejdsgiveren får halvdelen eller to tredjedele af mindstelønnen i tilskud.<sup>38</sup> Hvad angår fleksjobbets varighed, så er personer i princippet i ordningen, indtil de når pensionsalderen på 65 år, altså uden tidsbegrænsning. Der forekommer dog en årlig opfølgning, hvor jobcentret spørger arbejdsgiver og personen i fleksjob, om der er sket nogen ændring i arbejdsevnen.

Personer ansat efter den gamle ordning fortsætter i denne ordning, selvom den nye er trådt i kraft. Skifter de imidlertid jobfunktion eller arbejdsplads, skal den nye ansættelse følge reglerne for den nye ordning.

*Den nye ordning* er væsentligt anderledes end den gamle ordning. En vigtig ændring er fastlæggelsen af arbejdstiden, hvor det nu er blevet lettere at komme i et fleksjob, selvom man kun kan arbejde meget få timer om ugen. En anden væsentlig ændring er aflønningen. Ifølge den nye ordning skal personer i fleksjob have betaling for det arbejde, de udfører. Den løn udbetaler arbejdsgiveren. Denne lønindtægt suppleres med et fleksløntilskud til den ansatte udbetalt af kommunen. Dette beløb kan maksimalt udgøre 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengene. Flexløntilskuddet nedtrappes, i takt med at man yder mere, og ens lønindtægt stiger. Når lønindtægten er 36.330 kr. før skat (satsen for 2012), bortfalder flexløntilskuddet helt. Hermed er indbyggeret et incitament til at yde en

---

38. Arbejdsgiveren kan godt udbetale en højere løn end mindstelønnen, men afholder så selv hele udgiften til denne del af lønnen. Den højere løn kan være et krav i henhold til overenskomsten.

større indsats, hvis man får det bedre, idet ens lønindtægt stiger, i takt med at man øger arbejdsindsatsen.

Hertil kommer, at det første fleksjob er gjort midlertidigt (5 år). Er man under 40 år, vil man efterfølgende kunne få sin bevilling forlænget for 5 år ad gangen, hvis betingelserne fortsat er opfyldt. Personer over 40 år kan efter det første fleksjob få tildelt et permanent fleksjob, hvis det vurderes, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et omfang, så overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed, og man fortsat opfylder betingelserne for fleksjob.

Hvor man efter den gamle ordning umiddelbart kunne få tilkendt et fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, skal man nu også forinden have været ansat på sin arbejdsplads under overenskomstens sociale kapitler eller i 12 måneder. En undtagelse herfra er, hvis man har været udsat for en akut opstået (alvorlig) skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Jobcentret skal løbende følge op på fleksjobbet for at vurdere, om der er sket ændringer i arbejdsevnen. Første opfølgning skal ske efter 2½ år (midtvejs) i den første fleksjobperiode. Herefter skal der hvert 2½ år foretages sådan en opfølgning. Personerne i et fleksjob er samtidig forpligtet til at meddele jobcentret, hvis der sker ændringer i deres ansættelsesforhold. Sigtet er, at man så vidt muligt hele tiden skal udnytte arbejdsevnen bedst muligt i fleksjobbet.

#### JOBROTATION

Ordningen med jobrotation giver virksomhederne mulighed for at ansætte en vikar i samme periode, hvor en af virksomhedens egne medarbejdere deltager i et uddannelsesforløb. Vikaren kan være en dagpengemodtager eller kontanthjælpsmodtager, som har været ledig i mindst 3 måneder. Ledige, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, kan også blive vikarer, når de har været ledige i 3 måneder.

Virksomheden har ret til en jobrotationsydelse betalt af jobcentret. Samtidig skal virksomheden betale overenskomstmæssig løn til vikaren og skal herudover sikre, at gældende overenskomster overholdes i forbindelse med ansættelsen.

## RESSOURCEFORLØB

Ressourceforløbet er en helt ny ordning fra 1. januar 2013, som er målrettet personer med komplekse problemer, hvor kommunen vurderer, at andre indsatser ikke vil føre til en tilknytning til arbejdsmarkedet.<sup>39</sup> Vurderingen er, at disse personer har behov for en særlig tilrettelagt indsats for at komme ind på arbejdsmarkedet. Ressourceforløbet gælder således for personer, som vurderes at have et arbejdsmarkedspotentiale, og ikke for personer, hvor det er åbenbart formålsløst at udvikle deres arbejdsevne, og hvor førtidspension er eneste mulighed.

Som et led i ressourceforløbet bliver personerne tilbudt en tværgående, helhedsorienteret indsats koordineret af den samme sagsbehandler. Indsatsen kan bestå af beskæftigelsestilbud, sociale tilbud og sundhedsmæssige tilbud, som den koordinerende sagsbehandler kombinerer afhængigt af behov. Beskæftigelsestilbuddet kan foregå på en virksomhed og dermed også en socialøkonomisk virksomhed, parallelt med de andre indsatser.

Den politiske baggrund for ordningen var blandt andet et ønske om at reducere tilgangen, særligt af personer under 40 år, til førtidspension.<sup>40</sup> De forbedrede muligheder for at komme i fleksjob i få timer om ugen skal blandt andet ses i lyset af, at denne jobtype skal være en mulighed for denne gruppe af personer.

Ressourceforløbet kan have en varighed fra 1 til 5 år. Unge under 40 år skal have tilbuddet gentagne gange, så længe det vurderes, at det er muligt at udvikle deres arbejdsevne. De gentagne forløb skal ses i lyset af, at unge i udgangspunktet ikke kan få tilbudt førtidspension, før de er fyldt 40 år, med mindre deres arbejdsevne slet ikke kan udvikles. Personer over 40 år kan også tilbydes ét ressourceforløb, og hvis personen ønsker det, kan kommunen tilbyde mere end et forløb.

Beskæftigelsestilbuddene under ressourceforløbet sker som løn-tilskudsjob eller virksomhedspraktik og er derfor underlagt betingelserne, som gælder for de to ordninger, jf. ovenfor.

---

39. Det er en betingelse, at disse andre indsatser er afprøvet, fx revalidering, virksomhedspraktik.

40. Det hedder fx på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside om ressourceforløbene, at: ”Ressourceforløb skal sikre, at personer, som er i risiko for at komme på førtidspension, får udviklet arbejdsevnen”, se [www.bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Ressourceforloeb/Hvad%20er%20ressourceforloeb.aspx](http://www.bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Ressourceforloeb/Hvad%20er%20ressourceforloeb.aspx), besøgt d.8.7.2013.

## BESKYTTET BESKÆFTIGELSE OG SÆRLIG TILRETTELAGTE

### BESKÆFTIGELSESFORLØB

Beskyttet beskæftigelse og særligt tilrettelagte beskæftigelsesforløb er to forskellige ordninger efter lov om social service for personer, som ikke kan benytte andre beskæftigelsestilbud. Personer, der får tilbudt beskyttet beskæftigelse, har betydelige fysiske, psykiske eller sociale problemer, mens personer, der får tilbudt særligt tilrettelagt beskæftigelse, primært har alvorlige sociale problemer. Formålet med de to former for beskæftigelse er at give de pågældende samme muligheder og samme livskvalitet som andre personer (se også Bengtsson & Mateu 2009).

Det er kommunen, som beslutter, om der tilbydes beskyttet beskæftigelse. Kommunen kan vælge at benytte sine egne beskæftigelsestilbud, men i princippet er det muligt at oprette beskyttet beskæftigelse og særligt tilrettelagt beskæftigelsesforløb i alle typer af virksomheder.

Aflønningen følger nogle ganske særlige regler for hvert af disse to typer af job.<sup>41</sup> Aflønningen i forbindelse med beskyttet beskæftigelse er så vidt muligt bestemt af arbejdsindsatsen, men ellers på baggrund af en vurdering i det enkelte tilfælde. Hvis indsatsen er meget beskeden, kan der fastsættes en arbejdsdusør, som skal være på mindst 5 pct. af mindstelønnen af overenskomsten på det pågældende område. Selvom en person er i eksternt beskyttet beskæftigelse i en privat virksomhed, så er det stadig kommunen, som står for udbetaling af lønnen. I forbindelse med særligt tilrettelagt beskæftigelsesforløb er det også kommunen, der står for aflønningen, og det er kommunalbestyrelsen, som bestemmer størrelsen af lønnen. For begge typer af job gælder det, at lønnen kan gives oven i fx en førtidspension.

Der er principielt ikke nogen grænser for, hvor mange der kan være i beskyttet beskæftigelse eller særligt tilrettelagt beskæftigelse i en virksomhed, men det er stadig kommunen, som står for visitationen. Endvidere siger loven, ”at produktion udført ved beskyttet beskæftigelse ikke må påføre andre virksomheder ubillig konkurrence” (Lov om Social Service, 2012, LBK 810, § 106).

### TILBUD OM HJÆLPEMIDLER, MENTOR MV.

Lovgivningen åbner endvidere muligheder for støtte til forskellige hjælpemidler, personlig assistance mv. I henhold til lov om en aktiv beskæf-

---

41. Bekendtgørelse af lov om aflønning af befordringsudgifter mv. i beskyttet beskæftigelse, særligt tilrettelagt beskæftigelsesforløb og aktivitets- og samværstilbud (Socialministeriet, 2011).

tigelsesindsats kapitel 14 kan personer i forskellige typer af forløb, fx revalidering eller ressourceforløb, få støtte til hjælpemidler, mentor mv. I henhold til § 112 i lov om social service skal kommunalbestyrelsen yde støtte til hjælpemidler til personer med varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, når hjælpemidlet blandt andet er nødvendigt for, at den pågældende kan udøve et erhverv. Det kan fx være hjælpeværktøjer til ordblinde eller andet kompenserende it-udstyr, i det omfang beskæftigelsesministeriets regler ikke dækker.

Hertil kommer, at der kan foregå en parallel socialfaglig indsats, samtidig med forløbet på arbejdspladsen – fx misbrugsbehandling, en eller anden form for lægelig behandling, familierådgivning, mentorstøtte eller en anden indsats. Det gælder ikke mindst i forbindelse med personer, som har alvorlige problemer ud over ledighed, fx personer i et ressourceforløb.

Afslutningsvis skal det understreges, at vi har beskrevet ordninger, som var gældende under dataindsamlingsperioden i foråret 2013. Imidlertid sker der mange ændringer på området i øjeblikket. Fleksjobordningen er som nævnt lige blevet omlagt, ressourceforløbet er kommet til, og flere af reglerne for tildelingen af kontanthjælp bliver nu ændret som følge af forårets (2013) aftale om reform af kontanthjælpen (Beskæftigelsesministeriet, 2013). Blandt andet skal jobparate kontanthjælpsmodtagere fremover arbejde for kontanthjælpen efter senest 3 måneders ledighed, og kommunerne får ikke refusion til udgifter i forbindelse med 'opkvalificering og vejledning' under de første 24 måneders ledighed, bortset fra rene uddannelsesaktiviteter. Lige nu ser et udvalg på hele aktiveringsområdet, hvorfor det ikke kan udelukkes, at ordningerne med løntilskudsjob og virksomhedspraktik i et eller andet omfang bliver justeret inden for den nærmeste fremtid.

## MATCHGRUPPER

Jobcentrene har igennem en årrække inddelt deres målgrupper i matchgrupper, når de skal afgøre, hvilken indsats en person skal have. Placeringen i en matchgruppe og den tilhørende indsats er bestemt af, hvilken problemstilling personen har. Vi beskriver matchgrupper, netop fordi de fortæller, hvilke problemstillinger der kendetegner personer, som kommer i job på særlige vilkår hos en socialøkonomisk virksomhed.

Frem til starten af 2010 brugte jobcentrene en inddeling i fem matchgrupper, men fra udgangen af 1. kvartal 2010 'lagde man dem

sammen', sådan at der i dag kun er tre kategorier.<sup>42</sup> Det er modellen med de tre kategorier, vi tager udgangspunkt i. Nedenfor beskriver vi kort de tre matchgrupper, men vi angiver indledningsvis kort deres 'overskrifter', så man se, hvordan de hænger sammen:

- Matchgruppe 1 er for jobklare borgere.
- Matchgruppe 2 er for indsatsklare, men ikke jobklare borgere.
- Matchgruppe 3 er for dem, som heller ikke er indsatsklare og derfor midlertidigt passive.<sup>43</sup>

#### MATCHGRUPPE 1

Når personer kategoriseres som match 1, er det fordi jobcentret vurderer, at de er klar til at tage et arbejde inden for 3 måneder. Det gælder ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere, personer, som er tilkendt fleksjob, men er ledige, og sygedagpengemodtagere,<sup>44</sup> hvor det er oplagt, at de vil blive arbejdsklare i løbet af 3 måneder. Som udgangspunkt kan alle disse grupper opnå ansættelse i en socialøkonomisk virksomhed. Det gælder også ledige borgere på ledighedsydelse, som virksomheden kan ansætte i et fast fleksjob. De midlertidige ansættelser på særlige vilkår gælder for de andre grupper. Typiske eksempler er ledige personer med et alkoholproblem, et psykisk problem eller længere ledighed bag sig, som ikke desto mindre vurderes klar til at tage et arbejde. Indsatsen kan bestå af en virksomhedspraktik i 2 måneder på en socialøkonomisk virksomhed, som er egnet til at hjælpe sådanne personer med deres problemer, samtidig med at de yder en arbejdsindsats.

#### MATCHGRUPPE 2

Denne matchgruppe rummer samme målgrupper som personer i matchgruppe 1. Imidlertid kan personer i denne gruppe ikke tage et arbejde inden for 3 måneder, men deres problemer er dog ikke mere alvorlige, end at de kan deltage i en beskæftigelsesrettet indsats. De vil typisk skulle

---

42. Matchgruppe 1 i den ny model svarer til matchgrupper 1,2 og 3 i den gamle model, matchgruppe 2 i den nye til 4 i den gamle, og matchgruppe 3 i den nye til 5 i den gamle.

43. Beskrivelsen følger i store træk pjecen *Matchmodel – sådan og derfor* (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2009a), Arbejdsmarkedsstyrelsens notat *Ny matchmodel – hvorfor og hvordan* (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2009b) samt Bekendtgørelse om matchvurdering, Lovtidende A, 2011.

44. I sygedagpengeloven benyttes ikke udtrykket matchgruppe, men i stedet visitationsgruppe. Forskellen mellem de to ordninger er dog lille, og i alt offentligt materiale på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside benyttes sygedagpengemodtagere som et blandt flere eksempler på, hvordan jobcentrene skal bruge matchmodellen over for forskellige målgrupper.

deltage i en af ordningerne beskrevet i sidste afsnit: vejlednings- og afklaringsforløb, virksomhedspraktik eller løntilskudsjob.

Ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere placeres for eksempel i denne gruppe, hvis de har et aktivt og alvorligt misbrug. Utilpassede unge falder som regel også ind under denne kategori. Sygdomsramte, fx personer med en psykisk lidelse, hører til her, når diagnosen er usikker, når længden af sygdomsforløbet er usikkert, og når deres arbejdsevne er truet. Endelig kan personer tilkendt et fleksjob indplaceres her, hvis deres problemer er så alvorlige, at de ikke umiddelbart kan tage et fleksjob, men først har behov for en beskæftigelsesrettet indsats, som kan hjælpe dem videre.

I nogle tilfælde har disse personer behov for en sideløbende indsats ved siden af beskæftigelsestilbuddet på virksomheden. Det kan fx dreje sig om samtaler hos en psykolog, behandling for et misbrug eller familierapi. Det afgørende er, at den samlede indsats har et beskæftigelsesrettet sigte, så deres fremtid på arbejdsmarkedet sikres bedst muligt.

### MATCHGRUPPE 3

Personer i denne gruppe har så store problemer, at de ikke kan tage et arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats. De er midlertidigt passive og får kun tilbudt samtaler på jobcentret om deres situation.

Eksempler på personer, som jobcentret placerer i denne matchgruppe, er kræftramte, hvor behandlingsforløbet sætter dem ude af stand til at deltage i nogen som helst aktiviteter. Stofmisbrugere, hvis liv slet ikke hænger sammen, fordi deres dagligdag udelukkende handler om at få deres behov for stoffer dækket, placeres også her. Et sidste eksempel er personer med en alvorlig psykisk lidelse, som betyder, at de dårligt kan være sammen med andre mennesker og derfor ikke kan være en del af et kollegialt fællesskab på en arbejdsplads.

For nogle af disse personer ender deres sag med førtidspension, mens andre senere opnår tilknytning til arbejdsmarkedet. Fx kan forløbet for personen med en alvorlig psykisk lidelse være bestemt af behandlingen i sundhedssystemet, og det er det, som al indsats koncentrerer sig om. Det kan være, at pågældende får det bedre, bliver indplaceret i matchgruppe 2 og sendt ud i en virksomhedspraktik.

Som det sidste eksempel viser, er placeringen i en matchgruppe ikke en permanent størrelse. For at se dynamikken i brugen af grupperingen, giver vi et par yderligere eksempler. Personer, som i første om-

gang placeres i matchgruppe 2, kan få løst deres problemer ved at deltage i en virksomhedspraktik og herefter blive klar til at tage et ordinært job som matchgruppe 1'er. Omvendt kan personer i matchgruppe 1 vise sig at have nogle problemer, der skal løses, før de kan tage imod et job. De placeres derfor i matchgruppe 2, hvorefter de med den passende indsats kan 'vende tilbage' til matchgruppe 1. Tankegangen bag matchgrupperingen er netop løbende at tilpasse indsatsen til den aktuelle problemstilling, som kendetegner borgeren.

Afslutningsvis skal nævnes, at den nyligt vedtagne kontanthjælpsreform betyder, at kontanthjælpsmodtagere over 30 år og unge med en uddannelse ikke skal matchgruppeplaceres af jobcentre fra næste år. I stedet skal jobcentret visitere dem efter, om de er jobparate eller aktivitetsparate, jf. Aftale om en reform af kontanthjælpssystemet – flere i uddannelse og job (Beskæftigelsesministeriet, 2013).



# LITTERATUR

- Albæk, K. & Sørensen, B.E. (1998): "Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-91". *Economic Journal*, 108, s. 1750-1771.
- Austin, R.D. & J. Busquets (2008): "Managing Differences (Innovations Case Discussion: Specialisterne)". *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 3(1), s. 28-35.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2009a): *Ny matchmodel – sådan og derfor*. Pjece. Oktober 2009. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2009b): *Ny matchmodel – hvorfor og hvordan?* Notat af 21. december 2009. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2011): *Bekendtgørelse om matchvurdering, Lovtidende*. BEK nr. 1410 af 28.12.2011. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet (2013): *Aftale om en reform af kontanthjælpsystemet – flere i uddannelse og job*. København.
- Biernacki, P. & Waldorf, D. (1981): "Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling", *Sociological Methods & Research*, 10, 2, s. 141-163.
- Brink Thomsen, L., H. Holt, S. Jensen & F. Thuesen (2011): *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2011*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 11:43.

- Defourny, J. & M. Nyssens (2010): "Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences". *Journal of Social Entrepreneurship*, 1(1), s. 32-53.
- Ellerbæk, L. S., V. Jakobsen, S. Jensen, H. Holt (2012): *Virksomheders sociale engagement: Årbog 2012*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 12:35.
- Erhvervs- og Vækstministeriet (2012): *Udviklingen i kreditmuligheder i Danmark, Erhvervs- og vækstministeriet*, december 2012.
- Hulgård, L., L. Bisballe, L.L. Andersen & R. Spear (2008): *Alternativ beskæftigelse og integration af socialt udsatte grupper. Erfaringer fra Danmark og Europa*. Roskilde: Center for Socialt Entreprenørskab, RUC & Rådet for Socialt Udsatte.
- Hulgård, L. & L.L. Andersen (2012): "Socialt Entreprenørskab – Velfærdsafvikling eller arenaer for solidaritet?". *Dansk Sociologi*, 4, s. 11-28.
- Jensen, E. & CABI (2012): *Fokus på socialøkonomiske virksomheder*. CABI.
- Juul, S. (2002): *Modernitet, velfærd og solidaritet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen (2011): *Vejledende udtalelse om mulighederne for at tilgodese socialøkonomiske virksomheder ved udbud*. Se [www.kfst.dk/index.php?id=30256](http://www.kfst.dk/index.php?id=30256). Besøgt 2-7-2013.
- Kristensen, C.J. & P. Rasmussen (2012): "Gæsterektorernes forord. Social Innovation og socialt entreprenørskab". *Dansk Sociologi*, 4, s. 5-9.
- Københavns Kommune (2010): *Forslag til strategi for socialøkonomiske virksomheder*. Økonomiforvaltningen. Notat 03-05-2010.
- Mandag Morgen (2010): *Velfærdens iværksættere – en dansk strategi for socialt iværksætteri*. Mandag Morgen A/S, København.
- Munkør, M, & Geert L. Christensen (2013): *Stadig kredittørke i erhvervslivet*. København: Dansk Erhvervs Perspektiv.
- Nyssens, M. (2006): *Social enterprise, at the crossroads of market, public policies and civil society*. London New York, NY: Routledge.
- Petersen, B. (2012): "Socialøkonomiske virksomheder på beskæftigelsesområdet". *Uden For Nummer*, 25, s. 4-9.
- Regeringen (2010): *National Civilsamsfundsstrategi. En styrket inddragelse af civilsamsfundet og frivillige organisationer i den sociale indsats*. København: Socialministeriet.

- Ridley-Duff, R. & M. Bull (2011): *Understanding Social Enterprise. Theory & Practice*. Los Angeles: SAGE.
- Socialministeriet (2011): *Bekendtgørelse om aflønning og befodringsudgifter m.v. i beskyttet beskæftigelse, særligt tilrettelagte beskæftigelsesforløb og aktivitets- og samværstilbud, Lovtidende*. BEK nr. 483 af 19.5.2011. København: Socialministeriet.
- Spear, R. (2008): "Alternative Employment and Integration of Socially Disadvantaged People in Europe". I: L. Hulgård m.fl. (red.): *Alternativ beskæftigelse og integration af socialt udsatte grupper*. Roskilde: Center for Socialt Entreprenørskab, RUC & Rådet for Socialt Udsatte, Roskilde, s. 67-82.
- Thuesen, F., S. Jensen, H. Holt & L.B. Thomsen (2010): *Virksomhedernes Sociale Engagement. Årbog 2010*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. 10:28.
- Wüsching, B. (2012): "Socialøkonomiske virksomheder – derfor er de vigtige at forstå". *Uden For Nummer*, 25, s. 16-25.

## CITEREDE HJEMMESIDER

- Kaffefair (2013):  
<http://www.kaffefair.dk>. Besøgt den 4.7.2013
- Telehandelshuset (2013):  
<http://www.telehandelshuset.dk>. Besøgt den 4.7.2013
- Lokalavisen Tåstrup (2013):  
<http://dinby.dk/lokalavisen-taastrup/telehandelshuset-har-voksevaerk>. Besøgt den 4.7.2013
- Huset Venture (2013):  
<http://www.husetventure.dk> Besøgt den 4.7.2013
- Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen (2013):  
<http://www.kfst.dk/udbudsomraadet/regler-og-vejledninger-mm/vejledende-udtalelser/2011/vejledende-udtalelser/vejledende-udtalelser-om-mulighederne-for-at-tilgodese-socialoekonomiske-virksomheder-ved-udbud>. Besøgt den 1.7 og 2.7.2013
- Center for Socialt Entreprenørskab – Roskilde Universitet (2013):  
<http://www.ruc.dk/forskning/forskningscentre/cse>. Besøgt den 28.5.2013

Center for Socialøkonomi (2013):

<http://www.socialokonomi.dk/cso/index.php?page=forside1>.

Besøgt den 28.5.2013

Socialt Udviklingscenter SUS (2013):

<http://www.sus.dk>. Besøgt den 28.5.2013

Den Sociale Kapitalfond (2013):

<http://www.densocialekapitalfond.dk>. Besøgt den 28.5.2013

Århus Kommune (2013):

<http://www.aarhus.dk/da/omkommunen/nyheder/2012/Juli/Aarhus-vil-fremme-socialoekonomisk-ivaerksaetteri.aspx>. Besøgt

den 7.6.2013

Erhvervs- og Vækstministeriet (2013):

<http://www.evm.dk>. Besøgt den 1.7.2013

Beskæftigelsesministeriet (2013):

<http://www.bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Ressource-forloeb/Hvad%20er%20ressourceforloeb.aspx>. Besøgt den 8.7.2013

## SFI-RAPPORTER SIDEN 2012

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 12:01 Lyk-Jensen, S.V., A. Glad, J. Heidemann & M. Damgaard: *Soldater efter udsendelse. En spørgeskemaundersøgelse*. 117 sider. e-ISBN: 978-87-7119-075-5. Netpublikation.
- 12:02 Lausten, M., H. Hansen, A.-K. Mølholt, K.S. Vammen & A.-C. Legendre: *Forebyggende foranstaltninger 14-17 år. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 5*. 235 sider. ISBN: 978-87-7119-078-6. e-ISBN: 978-87-7119-079-3. Vejledende pris: 230,00 kr.
- 12:03 Rostgaard, T., T.N. Brunner & T. Fridberg: *Omsorg og livskvalitet i plejeboligen*. 150 sider. ISBN: 978-87-7119-080-9. e-ISBN: 978-87-7119-081-6. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:04 Mølholt, A.-K., S. Stage, J.H. Pejtersen & P. Thomsen: *Efterværn for tidligere anbragte unge. En videns- og erfaringsopsamling*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-082-3. e-ISBN: 978-87-7119-083-0. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 12:05 Ellerbæk, L.S. & A. Høst: *Udlejningsredskaber i almene boliger. En analyse af brugen og effekterne af udlejningsredskaber i almene boligområder*.

- 258 sider. ISBN: 978-87-7119-084-7. e-ISBN: 978-87-7119-085-4. Vejledende pris: 250,00 kr.
- 12:06 Høgelund, J.: *Effekter af den beskæftigelsesrettede indsats for sygemeldte. En litteraturoversigt*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-086-1. Netpublikation.
- 12:07 Rasmussen, P.S. & P.S. Olsen: *Positiv adfærd i læring og samspil (PAL5). En evaluering af en skoleomfattende intervention på 11 pilot-skoler*. 159 sider. ISBN: 978-87-7119-087-8. e-ISBN: 978-87-7119-088-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:08 Fridberg, T. & M. Damgaard: *Frivillige i hjemmeværnet 2011*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-089-2. e-ISBN: 978-87-7119-090-8. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:09 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann & A. Glad: *Soldater – før og efter udsendelse. En analyse af motivation, økonomiske forhold og kriminalitet*. 164 sider. e-ISBN: 978-87-7119-091-5. Netpublikation.
- 12:10 Bengtsson, S.: *Vækstfaktorer på det specialiserede socialområde*. 120 sider. ISBN: 978-87-7119-092-2. e-ISBN: 978-87-7119-093-9. Vejledende pris: 120,00 kr.
- 12:11 Dines, A., V. Jakobsen, V.M. Jensen, S.S. Nielsen, S., K.C.Z. Pedersen, D.S. Petersen & K.M. Thorsen: *Indsatser for tosprogede elever. Kortlægning og analyse*. 162 sider. e-ISBN: 978-87-7119-094-6. Netpublikation.
- 12:12 Christensen, E.: *Nakuusa – vi vil og vi kan. En opfølgning på Youth Forum i Ilulissat 2011*. 48 sider. e-ISBN: 978-87-7119-096-0. Netpublikation.
- 12:13 Christensen, E.: *Nakuusa – piumavugut saperatalu. 2011-mi ilulissani Youth Forum pillugu nangitsineq*. 50 sider. e-ISBN: 978-87-7119-097-7. Netpublikation.
- 12:14 Larsen, M. & L.S. Ellerbæk: *Evaluering af jobplanen. Nuværende og kommende pensionisters kendskab til og betydning af reglerne for at arbejde*. 111 sider. ISBN: 978-87-7119-100-4. e-ISBN: 978-87-7119-101-1. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:15 Larsen, M., H.B. Bach & A. Liversage: *Pensionisters og efterlønsmodtageres arbejdskraftpotentiale. Fokus på genindtræden*. 181 sider. ISBN: 978-87-7119-102-8. e-ISBN: 978-87-7119-103-5. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:16 Ottosen, M.H. & S. Stage: *Deleborn i tal. En analyse af skilsmissebørns samvær baseret på SFI's børneforløbsundersøgelse*. 111 sider. ISBN:

- 978-87-7119-104-2. e-ISBN: 978-87-7119-105-9. Vejledende pris: 110,00 kr.
- 12:17 Nilsson, K. & H. Holt: *En vurdering af arbejdsskadestyrelsens fastholdelsecenter. Kommuners, fagforeningers, arbejdsgivers og forsikringselskabers erfaringer med fastholdelsescentret*. 89 sider. ISBN: 978-87-7119-106-6. e-ISBN: 978-87-7119-107-3. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 12:18 Holt, H: *Lokal løn på kommunale arbejdspladser. Forskelle i kvinders og mænds løn*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7119-108-0. Netpublikation.
- 12:19 Bengtsson, S. & M. Røgeskov: *Et liv i egen bolig. Analyse af bostøtte til borgere med sindslidelser*. 145 sider. ISBN: 978-87-7119-109-7. e-ISBN: 978-87-7119-110-3. Vejledende pris: 140,00 kr.
- 12:20 Graversen, B: *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige. En litteraturoversigt*. 72 sider. e-ISBN: 978-87-7119-112-7. Netpublikation.
- 12:21 Albæk, K., H.B. Bach & S. Jensen: *Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige. En litteraturoversigt*. 68 sider. e-ISBN: 978-87-7119-114-1. Netpublikation.
- 12:22 Jensen, T.G., K. Weibel, M.K. Tørslev, L.L. Knudsen & S.J. Jacobsen: *Måling af diskrimination på baggrund af etniske oprindelse*. 134 sider. ISBN: 978-87-7119-115-8, e-ISBN: 978-87-7119-116-5. Vejledende pris: 130,00 kr.
- 12:23 Madsen, M.B. & K. Weibel: *Delt viden. Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere*. 152 sider. ISBN: 978-87-7119-117-2. e-ISBN: 978-87-7119-118-9. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 12:24 Lyk-Jensen, S.V., J. Heidemann, A. Glad & C.D. Weatherall: *Danske hjemvendte soldater. Soldaternes psykiske sundhedsprofil før og efter udsendelse*. 210 sider. e-ISBN: 978-87-7119-119-6. Netpublikation.
- 12:25 Lausten, M., H. Hansen, K.S. Vammen & K. Vasegaard: *Forebyggende foranstaltninger 18-22 år. Dialoggruppe – Om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 6*. 164 sider. ISBN: 978-87-7119-121-9. e-ISBN: 978-87-7119-122-6. Vejledende pris: 160,00 kr.
- 12:26 Lauritzen, H.H., R.N. Brünner, P. Thomsen & M. Wüst: *Ældres ressourcer og behov. Status og udvikling på baggrund af Ældredatabasen*. 180 sider. ISBN: 978-87-7119-123-3. e-ISBN: 978-87-7119-124-0. Vejledende pris: 180,00 kr.

- 12:27 Høst, A.K, T. Fridberg, D.L. Stigaard & B. Boje-Kovacs: *Når fogeden banker på. Fogedsager og effektive udsættelser af lejere*. 422 sider. ISBN: 978-87-7119-125-7. e-ISBN: 978-87-7119-126-4. Vejledende pris 420,00 kr.
- 12:28 Nielsen, H., A. Mølgaard & L. Dybdal: *Procesevaluering af boligsociale indsatser. Delrapport 2. Kvalitativ kortlægning af Landsbyggefondens 2006-2010-pulje med fokus på projektorganisering og samarbejde*. 118 sider. e-ISBN: 978-87-7119-127-1. Netpublikation.
- 12:29 Andrade, S.B.: *Levekår i dansk landbrug. Analyse af sammenhænge mellem risikofaktorer og dyrvernssager i landbruget fra 2000 til 2008*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-128-8. e-ISBN: 978-87-7119-129-5. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 12:30 Ottosen, M.H. (red.): *15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra femte dataindsamling af forløbsundersøgelsen af børn født i 1995*. 348 sider. ISBN: 978-87-7119-130-1. e-ISBN: 978-87-7119-131-8. Vejledende pris: 340,00 kr.
- 12:31 Bach, H.B.: *Arbejdsmarkedsparathed og selvforsørgelse*. 36 sider. e-ISBN: 978-87-7119-133-2. Netpublikation.
- 12:32 Christensen, E. & A.P. Langhede: *Evaluering af psykologhjælp til børn på krisecentre*. 61 sider. ISBN: 978-87-7811-197-5. Netpublikation. Udgivet af Ankestyrelsen og SFI.
- 12:33 Termansen, T. & C.S. Sonne-Schmidt: *Forebyggende fysisk træning til ældre. En undersøgelse af effekten af en kort træningsindsats på aldres fysiske funktionsevne*. 64 sider. ISBN: 978-87-7119-135-6. e-ISBN: 978-87-7119-136-3. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 12:34 Hansen, H., P.R. Skov & K.M. Sørensen: *Støtte til udsatte børnefamilier. En effektmåling af familiebehandling og praktisk pædagogiske støtte*. 112 sider. e-ISBN: 978-87-7119-137-0. Netpublikation
- 12:35 Ellerbæk, L.S., V. Jakobsen, S. Jensen & H. Holt: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2012*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-138-7. e-ISBN: 978-87-7119-139-4. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 12:36 Jakobsen, T.B., S.V. Lyk-Jensen & D.L. Stigaard: *Lige muligheder – metodisk grundlag for en effektevaluering. Evalueringsrapport 2*. 82 sider. e-ISBN: 978-87-7487-140-0. Netpublikation.
- 13:01 Kjeldsen, M.M., H.S. Houlberg & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2012*. 176 sider. ISBN: 978-87-7119-141-7. e-ISBN: 978-87-7119-142-4. Vejledende pris: 170,00 kr.



- 13:02 Liversage, A, R. Bille & V. Jakobsen: *Den danske au pair-ordning*. 281 sider. ISBN: ISBN 978-87-7119-143-1. e-ISBN: 978-87-7119-144-8. Vejledende pris 280,00 kr.
- 13:03 Oldrup, H., A.K. Høst, A.A. Nielsen & B. Boje-Kovacs: *Når børnefamilier sættes ud af deres lejebolig*. 222 sider. ISBN: 978-87-7119-145-5. e-ISBN: 978-87-7119-146-2. Vejledende pris: 220,00 kr.
- 13:04 Lausten, M., H. Hansen & V. M. Jensen: *God praksis i forebyggende arbejde – samlet evaluering af dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse*. 173 sider. ISBN: 978-87-7119-147-9. e-ISBN: 978-87-7119-148-6. Vejledende pris: 170,00 kr.
- 13:05 Christensen, E.: *Ilasiq. Evaluering af en bo-enhed for udsatte børn*. 75 sider. ISBN: 978-87-7119-149-3. e-ISBN: 978-87-7119-150-9. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:06 Christensen, E.: *Ilasiq. Meeqqanut aarlerinartorsiortunut najugaqatigiiffimmik nalilersuineq*. 88 sider. ISBN: 978-87-7119-151-6. e-ISBN: 978-87-7119-152-3. Vejledende pris: 70,00 kr.
- 13:07 Lausten, M., D. Andersen, P.R. Skov & A.A. Nielsen: *Anbragte 15-åriges hverdagsliv og udfordringer. Rapport fra tredje dataindsamling af forløbsundersøgelsen af anbragte børn født i 1995*. 153 sider. ISBN: 978-87-7119-153-0. e-ISBN: 978-87-7119-154-7. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:08 Luckow, S.T. & V.L. Nielsen: *Evaluering af ressource- og risikoskema. Tidlig identifikation af kriminalitetstruede børn og unge*. 90 sider. e-ISBN: 978-87-7119-156-1. Netpublikation.
- 13:09 Winter, S.C. & V.L. Nielsen (red.): *Lærere, undervisning og elevpræstationer i folkeskolen*. 265 sider. e-ISBN: 978-87-7119-158-5. Netpublikation.
- 13:10 Kjeldsen, M.M., & J. Høgelund: *Handicap og beskæftigelse i 2012. Regionale forskelle*. 59 sider. ISBN: 978-87-7119-159-2. e-ISBN: 978-87-7119-160-8. Vejledende pris: 60,00 kr.
- 13:11 Manuel, C. & A. K. Jørgensen: *Systematic review of youth crime prevention intervention – published 2008-2012*. 309 sider. e-ISBN: 978-87-7119-161-5. Netpublikation.
- 13:12 Nilsson, K. & H. Holt: *Halvering af dagpengeperioden og akutpakken. Erfaringer i jobcentre og A-kasser*. 80 sider. e-ISBN: 978-87-7119-162-2. Netpublikation.

- 13:13 Nielsen, A.A. & V.L. Nielsen: *Evaluering af projekt SAMSPIL. En uddvidet modregruppe til unge udsatte mødre*. 66 sider. e-ISBN: 978-87-7119-163-9. Netpublikation.
- 13:14 Graversen, B.K., M. Larsen & J.N. Arendt: *Kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*. 146 sider. e-ISBN: 978-87-7119-168-4. Netpublikation
- 13:15 Bengtsson, S. & S. Ø. Gregersen: *Integrerede indsatser over for mennesker med psykiske lidelser. En forskningsoversigt*. 106 sider. ISBN: 978-87-7119-169-1. e-ISBN: 978-87-7119-170-7. Vejledende pris: 100,00 kr.
- 13:18 Vammen, K.S. & M.N. Christoffersen: *Unge selvskade og spiseforstyrrelser. Kan social støtte gøre en forskel?* 156 sider. ISBN: 978-87-7119-173-8. e-ISBN: 978-87-7119-174-5. Vejledende pris: 150,00 kr.
- 13:21 Benjaminsen, L. & H.H. Lauritzen: *Hjemløshed i Danmark 2013. National kortlægning*. 182 sider. ISBN: 978-87-7119-179-0. e-ISBN: 978-87-7119-180-6. Vejledende pris: 180,00 kr.
- 13:22 Jacobsen, S. J., A. H. Klynge & H. Holt: *Øremærkning af barsel til fadre. Et litteraturstudie*. 82 sider. ISBN: 978-87-7119-181-3. e-ISBN: 978-87-7119-182-0. Vejledende pris: 80,00 kr.
- 13:23 Thuesen, F., H. B. Bach, K. Albæk, S. Jensen, N. L. Hansen & K. Weibel: *Socialøkonomiske virksomheder i Danmark. Når udsatte bliver ansatte*. 216 sider. ISBN: 978-87-7119-183-7. e-ISBN: 978-87-7119-184-4. Vejledende pris: 210,00 kr.
- 13:27 Holt, H. & K. Nilsson: *Arbejdsfastholdelse af skadelidte medarbejdere. Virksomhedernes rolle og erfaringer*. 100 sider. ISBN: 978-87-7119-191-2. e-ISBN: 978-87-7119-192-9. Vejledende pris: 100,00 kr.

# SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHEDER I DANMARK

## NÅR UDSATTE BLIVER ANSATTE

Socialøkonomiske virksomheder er virksomheder, der har et socialt formål udover at sælge varer eller tjenesteydelser. Denne rapport belyser socialøkonomiske virksomheder i Danmark, der arbejder med inklusion af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Hvor mange er der, og hvad karakteriserer virksomhederne og de ansatte?

Undersøgelsen finder 115 socialøkonomiske virksomheder fordelt på 129 arbejdssteder, hvilket er færre end hidtil antaget. Virksomhederne er alle små eller mellemstore, men er indbyrdes ret forskellige. En spørgeskemaundersøgelse blandt virksomhederne viser bl.a. at nogle er meget rettet mod private kunder på markedet, andre er bygget op omkring foreninger og frivillige, og andre igen er tættere knyttet til det kommunale beskæftigelsessystem.

I interview peger virksomhedslederne på, at det er hårdt at drive en socialøkonomisk virksomhed, og især beskæftigelseslovens krav og EU's udbudsregler vurderes at begrænse virksomhederne.

Undersøgelsen indeholder også en registeranalyse af private virksomheder, som har mindst 20 procent udsatte ansat.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet og Social- og Integrationsministeriet.