

NOTAT

30. oktober 2023
2022-11584

Bilag 3.2.2: Flere hænder til virksomhederne – en bæredygtig beskæftigelsesindsats

Formål

Bestyrelsen skal tage stilling til en indsats på i alt 160 mio. kr. med fokus på tiltag, der kan lette virksomhedernes rekrutteringsudfordringer. Indsatsen sigter mod at øge anvendelsen af såkaldt “substitution”, som indebærer at virksomhederne identificerer arbejdsopgaver med en karakter, der gør, at de kan løses af udfordrede ledige, hvorved der samtidig frigives værdifuld arbejdstid hos eksisterende medarbejdere. Det vurderes at være en effektiv metode til at identificere arbejdsopgaver, der kan løses af borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

Indsatsen gennemføres inden for rammerne af socialfondsprogrammets indsats målrettet social inklusion og styrket arbejdsmarkedsdeltagelse.

Baggrund og udfordring

Danmark står aktuelt i en situation, hvor virksomhederne oplever, at det er vanskeligt at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og hvor hele 10 pct. af virksomhedernes rekrutteringsforsøg er forgæves¹. Det er derfor aktuelt at se nærmere på, hvordan de omkring 150.000 borgere på kanten af arbejdsmarkedet kan medvirke til at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft².

Erfaringer viser, at opkvalificeringsindsatser og sociale og helbredsrettede indsatser ikke i sig selv bringer udfordrede ledige tættere på arbejdsmarkedet, men skal kombineres med en jobrettet indsats for at være effektiv³. Regeringens nedsatte reformkommission beskriver i deres rapport fra maj 2023 en udvikling, hvor lønnede timer i højere grad er blevet et centralt redskab i beskæftigelsesindsatsen for udfordrede ledige⁴. Derudover underbygger de nyeste analyser fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR, 2023), at løntimer til udfordrede ledige fører til varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Blandt langvarigt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der fik løntimer i 2017, havde knap 70 procent fortsat løntimer fem år senere. For en lignende gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der ikke fik job i 2017, var det til sammenligning kun godt 20 procent, der havde løntimer fem år senere⁵.

ERHVERVSSTYRELSEN

Vejlsøvej 29
8600 Silkeborg

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

ERHVERVS MINISTERIET

¹ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (juni 2023): Rekrutteringssurvey Rapport, juni 2023

² Cabi (2023): Virksomhedernes behov for og erfaringer med substitutionsstrategier

³ Cabi (2023): Virksomhedernes behov for og erfaringer med substitutionsstrategier

⁴ Reformkommissionen (2023): Nye Reformveje 3

⁵ STAR, 2023: Nye analyser: Løntimer hjælper udsatte ledige

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

Ophæng i strategien og programmet for Socialfonden Plus

En indsats målrettet at få borgere på kanten af arbejdsmarkedet i lønnede timer i virksomhederne vil bidrage til strategiens udviklingsspor 4: Øget diversitet og inklusion i virksomhederne, under signaturindsatsen Kvalificeret arbejdskraft i bestyrelsens strategi for 2024-27. Samtidig styrkes virksomhedernes rekrutteringsmuligheder i en tid med mangel på arbejdskraft, hvilket bidrager til mere robuste virksomheder, som er en central målsætning i bestyrelsens strategi. Ligeledes vil en landsdækkende indsats bidrage til målsætningerne ”enkel erhvervsfremme” og ”indsatser for hele landet”.

Indhold og målgruppe

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

Der indgår på nuværende tidspunkt tre projekter i bestyrelsen portefølje med fokus på substitution som virkemiddel til at styrke den grønne omstilling. Projekterne udspringer af annonceringen “En arbejdsstyrke til den grønne omstilling i små og mellemstore virksomheder” fra 2022⁶. De tre projekter er startet op for nylig og er derfor tidligt i deres forløb. De foreløbige erfaringer tyder dog på, at det ikke er vanskeligt at finde ledige borgere eller virksomheder, men det kræver en særlig indsats at finde det rette match imellem dem, særligt hvis borgerne er relativt langt fra arbejdsmarkedet. En ny indsats vil derfor både have fokus på, at målgruppen er i stand til at indgå i ordinære lønnede timer, og på at sikre det rette match mellem virksomhed og borger.

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

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

- Modning af virksomheder – Det er væsentligt, at både virksomhedens medarbejdere og ledelse er parate til at modtage borgeren. Det er en vigtig forudsætning for en succesfuld indsats, at det bliver afdækket, hvad der er værdiskabende for virksomheden, og hvilke forhold der gør, at de vil medvirke i indsatsen. Fx adgang til arbejdskraft, at kunne håndtere flere ordrer, forbedret performance på S’et i ESG m.v.

⁶ De tre omtalte projekter er: “Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling”, “NextGen All Inclusive” og “Grøn omstilling – en nøglebrik til social bæredygtighed” Se bilag 3.2.3

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

Sekretariatet lægger op til, at virksomheder som led i indsatsen skal tilbydes at få udviklet deres kompetencer til dokumentation af social bæredygtighed. Dette kan bidrage til, at virksomhederne står bedre rustet ift. kommende ESG-dokumentationskrav⁷.

Lokale behov, muligheder og variationer

Der lægges op til at igangsætte en landsdækkende signaturindsats, der implementeres på tværs af landet. Indsatsen foreslås varetaget af en enkelt aktør, der indgår i et tæt partnerskab med andre relevante aktører med en geografisk forankring, der sikrer at indsatsen implementeres ensartet på tværs af landet. Dog er det samtidig væsentligt, at ansøgere kan demonstrere, hvordan der kan tages hensyn til lokale og regionale behov og udfordringer og eventuelle brancheforskelle, samt hvordan lokale aktører i relevant omfang kan indtænkes i eksekveringen af indsatsen.

I sekretariatets dialog med interessenter har flere tilkendegivet, at de vurderer, at en regional eller lokalt forankret indsats vil øge antallet af potentielle ansøgere og lette samarbejdet med det kommunale niveau, da kommunerne har mulighed for at være tilsagnsmodtager i mindre tværkommunale indsatser, hvilket ikke er sandsynligt i ét stort landsdækkende initiativ. Samtidig har flere sat spørgsmålstegn ved, om der findes én aktør, der kan løfte opgaven som operatør på et stort landsdækkende projekt. Sekretariatet har forsøgt at imødekomme problematikkerne ved at give ansøgere en lang ansøgningsperiode (3 mdr.), så potentielle ansøgere har mulighed for at danne et solidt partnerskab, der har kapacitet til at implementere indsatsen på tværs af landet og samtidig indgå de relevante lokale og regionale samarbejder. Fordelene ved en landsdækkende indsats er, at indsatsen bliver ensartet på tværs af landet, så alle virksomheder mødes af et enslydende tilbud. En landsdækkende indsats kan desuden i højere grad kommunikeres som en signaturindsats under bestyrelsens portefølje og bidrager til opfyldelse af de strategiske målsætninger om ”enkel erhvervsfremme” og ”indsatser for hele landet” i bestyrelsens strategi for 2024-2027.

⁷ Erhvervsstyrelsen (september 2023): Slutevaluering af Den Danske Socialfond 2014-2020

Koordinering

De eksisterende socialfondsprojekter, der specifikt arbejder med substitution af opgaver til ledige, er fokuserede indsatser, der tager udgangspunkt i en regional eller tværkommunal geografi⁸. En kommende nationalt dækkende indsats skal koordineres med disse eksisterende regionale indsatser, så der ikke opstår overlap i aktørernes tilbud til virksomhederne. Det gælder særligt i relation til rekruttering af virksomheder og deltagende borgere til projektet, hvor der kan forventes at være overlap i de geografiske områder, hvor de igangsatte projekter opererer. Der er allerede igangsat en proces med at skabe en koordinerings- og erfaringsudvekslingsgruppe blandt de tidligere igangsatte projekter, og det forventes, at et projekt under den nye indsats også skal indgå i dette arbejde.

Resultatskabelse

Indsatsen skal implementeres inden for rammerne af programmet for Socialfonden Plus vedr. indsats for social inklusion og styrket arbejdsmarkedsdeltagelse.

Baseret på tidligere erfaringer⁹ forventes det, at en indsats med det fulde afsatte støttebeløb vil kunne få op mod 2.000 deltagere ind i projektet, hvoraf op mod 1.200 af vil komme tættere på arbejdsmarkedet som et umiddelbart resultat af projektet. Heraf forventes 700 deltagere at komme i beskæftigelse¹⁰. Baseret på forventningerne fra igangsatte substitutionsprojekter, kan det forventes, at op mod 1.000 virksomheder vil kunne modtage tilskud som led i indsatsen.

Ifølge Cabis analyse¹¹ vurderes indsatsen at kunne imødekomme en del af virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft. De forventede resultater af indsatsen inkluderer bl.a. forøgede kompetencer hos både medarbejdere i de deltagende virksomheder samt hos de deltagende ledige borgere. I virksomhederne forventes ansættelse af ledige at frigive ressourcer hos eksisterende medarbejdere, hvilket vurderes at bidrage til øget omsætning. Ligeledes vurderes virksomhederne at kunne opnå en besparelse i deres rekrutteringsudgifter, både gennem samarbejde med de lokale jobcentre, og fordi der forventes en lavere medarbejderomsætning (både eksisterende medarbejdere og ansatte via substitution). Indsatsen vurderes at føre til øget beskæftigelse, øgede faglige såvel som sociale kompetencer hos de deltagende ledige, ligesom der er en samfundsmæssig besparelse, når flere går fra overførselsindkomst til lønede timer.

For at indfange den fulde resultatskabelse foreslås det, at ansøger – eventuelt i samarbejde med sekretariatet – beskriver en metode for progressionsmåling af deltagerne i form af projektspecifikke indikatorer. Det kan bl.a. indebære måling af deltagerens sociale og personlige kompetencer og faglige kvalifikationer, hvilket er faktorer, der forventes at have betydning for deltagerens varige tilknytning til arbejdsmarkedet¹². I slutevalueringen for Socialfonden 2014-2020 bemærkes

⁸ Se bilag 3.2.3 for beskrivelser af eksisterende indsatser med fokus på substitution.

⁹ Erhvervsstyrelsen (september 2023): Slutevaluering af Den Danske Socialfond 2014-2020

¹⁰ Det bemærkes, at tallene er behæftet med betydelig usikkerhed, da der er variationer i omkostninger pr. deltager i projekterne, som tallene baseres på. I vurderingen af kommende ansøgninger tages der højde for den nuværende højkonjunktur, da det kan betyde, at de ledige er længere fra arbejdsmarkedet end tidligere, hvilket kan få negativ betydning for det samlede forventede antal deltagere.

¹¹ Cabi (2023): Virksomhedernes behov for og erfaringer med substitutionsstrategier

¹² Væksthusets Forskningscenter (2011-2016): Beskæftigelsesindikatorprojektet

det, at projekternes reelle og langsigtede værdiskabelse kun i begrænset omfang indfanges af eksisterende resultatindikatorer, hvilket forsøges imødekommet med projektspecifikke indikatorer¹³.

Udvælgelseskræterier

Tabel 1. Udvælgelseskræterier

Målsætninger for decentral erhvervsfremme	Udvælgelseskræterier
Effekt – robuste virksomheder gennem kvalificeret arbejdskraft (0-50 point)	<p>Der vil under dette kræterium blive lagt følgende til grund for vurderingen:</p> <p>At projektet har en klar og sammenhængende effektkæde, herunder særligt sandsynliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At projektet bidrager til at styrke virksomhedernes arbejde med substitution af opgaver, så virksomheden får udspecificeret opgaverne og herigennem får frigivet ressourcer, og borgeren samtidig får tildelt relevante opgaver • At projektet styrker kompetencen hos ledelse og medarbejdere i virksomheder til at arbejde med rekruttering af borgere på kanten af arbejdsmarkedet og fastholde borgerne i beskæftigelse både inden for og efter projektdeltagelsen. <p>At der er en økonomisk fordelagtig sammenhæng mellem måltal for aktiviteter, output og resultater, jf. afsnit om resultatskabelse. Herunder vægtes det positivt, at det ansøgte budget indeholder en høj andel medfinansiering fra de økonomiske partnere i projektet, der betyder, at tilskudsprocenten bliver lavere end de maksimale 75 pct.</p> <p>At ansøger kan underbygge, hvordan projektets resultater og erfaringer forankres efter projektets afslutning.</p> <p>At ansøgningen underbygger, hvordan projektet bidrager til et øget arbejdsudbud, herunder at projektet imødekommer virksomhedernes behov for arbejdskraft.</p> <p>At projektets målgruppe er tydeligt beskrevet, og at ansøger har en klar og operationel plan for, hvordan deltagere fra målgruppen rekrutteres, og hvordan borger og virksomhed matches.</p>

¹³ Erhvervsstyrelsen (september 2023): Slutevaluering af Den Danske Socialfond 2014-2020

<p>Tilbyde indsatser for hele landet (0-30 point)</p>	<p>Der vil under dette kriterium blive lagt følgende til grund for vurderingen:</p> <p>At ansøger beskriver og sandsynliggør, at indsatsen indebærer mulighed for aktiviteter, der er relevante og tilgængelige for virksomheder i hele landet.</p> <p>At ansøger kan redegøre for et relevant geografisk bredt partnerskab med velbeskrevet rollefordeling.</p> <p>At ansøger sandsynliggør en effektiv model for, hvordan projektet i praksis vil tage højde for lokale og regionale behov, herunder hvordan lokale aktører inddrages.</p>
<p>Forenkle fremtidens erhvervsfremme (0-20 point)</p>	<p>Der vil under dette kriterium blive lagt følgende til grund for vurderingen:</p> <p>At projektet i relevant omfang er koordineret med de eksisterende indsatser på erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesområdet, så overlap undgås, og så det er enkelt for virksomhederne at navigere i det samlede aktørsystem og udbud af indsatser.</p> <p>At ansøger beskriver, hvordan de i praksis koordinerer med og henviser til øvrige relevante initiativer og aktører, herunder hvor det er hensigtsmæssigt, fx det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) eller Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR).</p> <p>At det er enkelt at deltage i indsatsen, herunder at det er administrativt enkelt og let tilgængeligt for projektets målgruppe.</p>

Ansøger skal samlet opnå minimum 65 point for at komme i betragtning, og ansøger skal opnå mindst 50 pct. af det maksimale antal point på hvert kriterium. Derudover vil vurderingen bero på en samlet helhedsvurdering ud fra de ovennævnte kriterier og formålet med annonceringen.

Potentielle ansøgere

Relevante ansøgere til indsatsen kan være operatører i form af private eller offentlige aktører, vidensinstitutioner, konsulenthuse, NGO'er, kommuner, jobcentre m.fl. Det er et krav, at ansøgningens samlede partnerskab kan skabe en landsdækkende indsats.

Kommunerne spiller en væsentlig rolle i indsatsen, da de ledige skal rekrutteres fra de kommunale jobcentre. Udover at virksomhederne får en gevinst ved at deltage i indsatsen, vil kommunerne ligeledes forventes at opnå en besparelse, når flere borgere går fra overførselsindkomst til lønnede timer. Derfor ønskes et betydeligt kommunalt engagement i projektet, gerne i form af medfinansiering fra kommunale partnere og interessetilkendegivelser fra kommuner på tværs af landet.

Erhvervshusene har en særlig rolle i erhvervsfremmesystemet i forhold til indsigt i virksomhederne og deres behov. Det er sekretariatets vurdering, at inklusion af borgere på kanten af arbejdsmarkedet, og herunder en substitutionsindsats, ikke vil ligge i naturlig forlængelse af erhvervshusenes kerneopgaver, og de vurderes derfor ikke at kunne være operatører. Erhvervshusene kan dog i denne indsats indgå i partnerskabet og have en rolle i rekruttering af virksomheder til indsatsen, vejledning vedr. forretningsudvikling mv. Her kan andre erhvervsaktører som fx den lokale erhvervsservice også være relevant.

Økonomi

Der er afsat op til følgende beløb fra hhv. Socialfonden Plus samt de decentrale erhvervsfremmemidler til indsatsen:

Socialfonden Plus	Decentrale erhvervsfremmemidler (DEM)	Samlet
90 mio. kr.	70 mio. kr.	160 mio. kr.

Der lægges op til, at den gennemsnitlige medfinansieringsprocent inkl. DEM kan være op til 75 pct. Den endelige medfinansieringsprocent vil bl.a. afhænge af ansøgningens fordeling mellem Sjælland (max EU-støtteprocent på 60 pct.) og resten af landet (max EU-støtteprocent på 40 pct.), da støtteprocenten varierer. Der lægges op til en projektperiode på tre år.

Indsatsen vil udmønte knap 43 pct. af det samlede beløb afsat til social inklusionsindsatser i Socialfonden Plus-programmet. Her er 31,5 pct. af midlerne øremærket til overgangsregion Sjælland. Det vurderes derfor hensigtsmæssigt at stille krav om, at 31,5 pct. af de igangsatte projektaktiviteter skal komme virksomheder og borgere i Region Sjælland til gavn.

Videre proces

Hvis bestyrelsen godkender idébeskrivelsen, vil en annoncering forventeligt blive offentliggjort i januar 2024 med ansøgningsfrist i april 2024.

Ansøgningerne forventes behandlet på bestyrelsens møde den 17. september 2024.