

# Uudnyttet potentiale

Overblik over borgere på  
kanten af arbejdsmarkedet

# Indhold

---

<b>Forord</b>	<b>3</b>
<b>Læsevejledning</b>	<b>3</b>
<b>Faktuelt overblik over ydelser</b>	<b>4</b>
Kontanthjælp	6
Integrationsydelse	8
Uddannelseshjælp	10
Revalidering	12
Ledighedsydelse	14
Ressourceforløb	16
Jobafklaringsforløb	18
Selvforsørgende ledige	20
<b>Andre udfordringer end ledighed</b>	<b>22</b>
Misbrug	23
Psykisk funktionsnedsættelse	24
Fysisk funktionsnedsættelse	26
Udsatte unge	28
Hjemløse	30
Indvandrere og flygtninge	32
<b>Afrunding</b>	<b>35</b>
<b>Bilag</b>	<b>36</b>
<b>Noter</b>	<b>38</b>

## **8 stærke bud på, hvorfor der er potentiale i rekruttering fra kanten:**

- Et uudnyttet potentiale
- Social ansvarlighed skaber brand value og øger konkurrenceevnen
- Fremmer en stærk virksomhedskultur
- Giver loyale medarbejdere
- Skaber adgang til øremærkede midler
- Småjobs fremmer produktiviteten
- Indslusning og opkvalificering fremtidssikrer job til ufaglærte
- Samfundsøkonomisk værdi

# Forord *Social ansvarlighed styrker konkurrenceevnen*

Beskæftigelsen er rekordhøj i Danmark, og antallet af jobåbninger er stort. I oktober 2018 var ledighedsprocenten på 3,9 %. Den rekordlave ledighed betyder, at flere og flere virksomheder på tværs af brancher har rekrutteringsproblemer og dermed også potentiel risiko for produktionstab. Det skaber stærkere grobund og øget motivation for at gå nye veje i rekrutteringen. Med den fornødne inspiration, viden og støtte kan indslusning af borgere fra kanten af arbejdsmarkedet være løsningen på mange virksomheders rekrutteringsudfordringer.

*FN Verdensmål 8* handler om anstændige jobs og vækst. Og det handler om, at god forretningssans anno 2019 er mere end vækstrater og sorte tal på bundlinjen. Et bredt segment af kunder, både nationalt og globalt, efterspørger virksomheder og brands, der viser samfundsansvar og har taget aktiv stilling til måden, de driver forretning på. Medansvar og ansvarlighed bag produktionsformer, produkter og arbejdsmiljø skaber en bedre forretning. Derfor er der god økonomisk ræson for virksomhederne i at tænke bredere og mere langsigtet i deres indsats. Ved at rekruttere fra kanten og give de mennesker, der har brug for det, en ekstra hånd i forhold til at komme i beskæftigelse, får virksomhederne ikke alene den fornødne arbejdskraft. De bidrager også økonomisk til samfundet og tager et socialt ansvar, som stiller deres brand stærkt i et konkurrenceperspektiv<sup>1</sup>.

## Læsevejledning

Med dette overblik leveres et faktabaseret input til Rådet for Samfundsansvar og Verdensmåls indledende drøftelser og videre arbejde med social ansvarlighed og verdensmål relateret til beskæftigelse af borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Materialet er udarbejdet af Cabi i perioden november 2018 – februar 2019.

Rekruttering fra kanten skal give mening og have perspektiv for alle parter, dvs. både for den inkluderede, kollegerne, kerneopgaven og virksomheden. Undersøgelser har gang på gang vist evidens for, at aktive, virksomhedsrettede indsatser har størst positiv jobeffekt for udsatte grupper på kanten af arbejdsmarkedet<sup>2</sup>. Det rette match sker, når virksomhedens behov og den enkelte borger gensidigt matcher hinanden.

Selv om ledigheden er lav i Danmark, er der stadig en ledig arbejdsstyrke i samfundet – nærmere bestemt ca. 184.000 borgere, som med lidt ekstra hjælp kan komme i beskæftigelse. Ved at se på ydelsesgrundlag og livssituation kan man opnå viden om de forskellige udfordringer og potentialer, som de forskellige borgergrupper på kanten af arbejdsmarkedet har set i et beskæftigelsesmæssigt perspektiv. Det er fokus for nærværende overblik.

I afsnittet *Faktuelt overblik over ydelser* præsenteres nøgletal og karakteristika for borgere i de ydel-seskategorier, der oftest udgør forsørgelsesgrundlaget for borgere på kanten af arbejdsmarkedet med potentialer for beskæftigelse.

Ud fra bevidstheden om, at ledige på kanten typisk også har andre udfordringer end ledighed, præsenterer afsnittet *Andre udfordringer end ledighed* udvalgte livssituationer, der ofte kan gøre sig gældende for ledige på kanten. De enkelte livssituationer belyses ud fra et beskæftigelsesperspektiv med fokus på: Hvad er udfordrende i jobmæssig sammenhæng, og hvad kan virksomheden gøre for at opnå en vellykket rekruttering af denne borgergruppe?

Potentialet ved ansættelse af borgere på kanten uddybes yderligere i afsnittet *Afrunding*.

I bilaget er blikket rettet væk fra borgere på kanten over mod et view på den aktuelle rekrutteringssituation i Danmark i forhold til brancher og stillingsbetegnelser.

# Faktuelt overblik over ydelser

---

I de danske jobcentre skelner man mellem to hovedkategorier af ydelser. Det er hhv. *trangsbase*rede ydelser og *forsikringsbase*rede ydelser. Borgere på kanten af arbejdsmarkedet er som oftest borgere på trangsbase

I Danmark har vi et velfærdssystem, der fungerer som et net under den enkelte borger. Jo hurtigere nettet griber og kaster den enkelte borger tilbage på arbejdsmarkedet ved en opstået ledighed, jo bedre.

I Grundlovens § 75 stk. 1 og 2 lyder: *"Til fremme af almenvellet bør det tilstræbes, at enhver arbejdsduelig borger har mulighed for at arbejde på vilkår, der betrykker hans tilværelse. Den, der ikke selv kan ernære sig eller sine, og hvis forsørgelse ikke påhviler nogen anden, er berettiget til hjælp af det offentlige, dog mod at underkaste sig de forpligtelser, som loven herom påbyder"*.

Borgere i Danmark har pligt til at deltage i de aktiviteter, som jobcentret igangsætter, for at opnå beskæftigelse. I dette arbejde spiller de danske virksomheder en central rolle, da mange aktiviteter indebærer aktiviteter på virksomhederne som fx virksomhedspraktik, ressourceafklaringsforløb mv. Netop de aktive, virksomhedsrettede indsatser har størst beskæftigelsesmæssig effekt.

Jobcentret vurderer den enkelte borgers forsørgelsesgrundlag i ledighedsperioden på baggrund af en samlet vurdering af vedkommendes arbejdsevne. En borger kan være på forskellige ydelser hen over en ledighedsperiode.

På de næste sider præsenteres de trangsbase

Materialet præsenterer nøgletal og personaer for følgende ydelseskategorier:

- Kontanthjælp
- Integrationsydelse
- Uddannelseshjælp
- Revalideringsydelse
- Ledighedsydelse (ledige borgere visiteret til fleksjob)
- Ressourceforløbsydelse
- Jobafklaringsforløb (er på ressourceforløbsydelse)
- Selvforsørgende ledige.

2.801.000 personer i Danmark i alderen 16-64 er i beskæftigelse. Alle lønmodtagere i det offentlige og private er talt med uanset timetal.  
Næsten 646.000 personer modtager offentlig forsørgelse. Tallet inkluderer ikke de 321.700 personer i Danmark, der modtager SU.

### Samlet oversigt over offentlig forsørgede opgjort i fuldtidspersoner

	Antal fuldtidspersoner
<b>Ydelsesgrupper i alt</b>	<b>645.896</b>
A-dagpenge	77.941
Kontanthjælp	72.556
Integrationsydelse	16.432
Uddannelseshjælp	33.059
Revalidering	4.010
Forrevalidering	546
Ledighedsydelse	15.353
Sygedagpenge	57.718
Ressourceforløb	22.634
Jobafklaringsforløb	20.181
Fleksjob	74.359
Førtidspension	204.517
Efterløn	46.590
Selvforsørgede ledige	-

De udvalgte ydelseskategorier i overbliksmaterialet – markeret med farver i ovenstående tabel – tæller 184.000 borgere på kanten af arbejdsmarkedet med potentiale for beskæftigelse. De restende 462.000 borgere på offentlig forsørgelse i tabellen er ikke inddraget videre frem, da disse borgere enten modtager varige ydelser, forsikringsbaserede ydelser eller er beskæftigede i fleksjob.

Selvforsørgende ledige er ikke på offentlig forsørgelse, men medtages i det følgende, da denne gruppe vurderes at have potentiale for beskæftigelse.

Data på de følgende sider er fra Jobindsats.dk og fra august 2018.

### Førtidspension og skånejob

I august 2018 var der 204.517 førtidspensionister i Danmark. Tallet er faldet over de seneste år fra et ellers ret konstant niveau på omkring 250.000. Årsagerne er bl.a. reformen af førtidspension- og fleksjob fra 2013. Her blev tildelingskriterierne for førtidspension ændret, så den enkelte i højere grad end hidtil skal afklares i forhold til resterhvervsevne. Desuden er det blevet væsentligt vanskeligere at få en førtidspension, hvis man er under 40 år. I stedet er man i ressourceforløb og/eller har et fleksjob på få timer. Da andelen af førtidspensionister med en potentiel erhvervsevne er faldende, er de ikke inddraget i dette overblik.

Borgere, der har fået tilkendt førtidspension, og som ønsker at arbejde, kan søge kommunen om bevilning af et løntilskudsjob – også kaldet et skånejob. I 2010 havde 2,2% førtidspensionister et skånejob. Typisk er et skånejob i mindre omfang og med særlige opgaver, der tager hensyn til den enkeltes nedsatte arbejdsevne

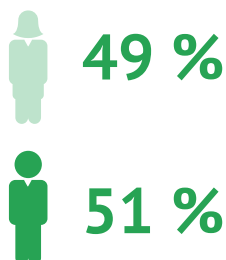
# KONTANTHJÆLP

Kontanthjælp er en offentlig ydelse til personer, der ikke er i stand til at forsørge sig selv eller deres familie.

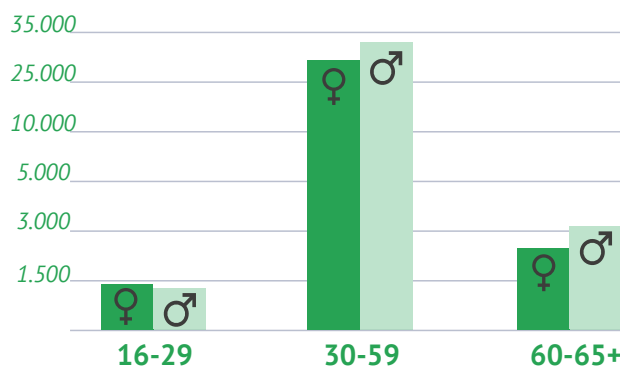
Modtagere af kontanthjælp inddeles i **jobparate (26 %)** og **aktivitetsparate (74 %)**.

ANTAL: **72.556**

## KØN:



## ALDER:



Som *jobparat kontanthjælpsmodtager* skal man hurtigst muligt have et job. Hvis det ikke lykkes inden for tre måneder, skal man arbejde for sin kontanthjælp.

Er man *aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager* har kommunen vurderet, at der er særlige forhold, som begrunder, at man har behov for ekstra hjælp og støtte til på længere sigt at komme i job. Hjælpen kan være i form af en virksomhedspraktik, løntilskud eller et vejlednings- og opkvalificeringsforløb. For nogles vedkommende tilbydes også en mentor.

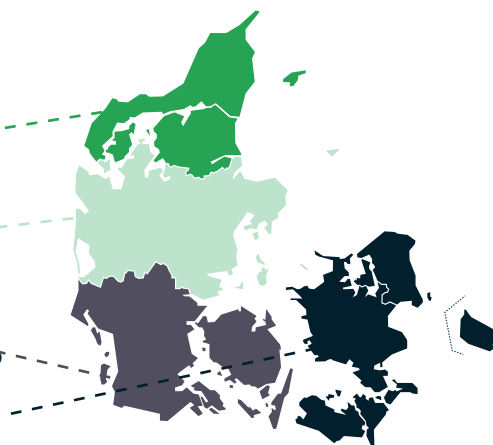
## GEOGRAFI:

Nordjylland: **9 %**

Midtjylland: **18 %**

Syddanmark: **22 %**

Hovedstaden-Sjælland: **51 %**



Ledige unge under 30 år uden uddannelse modtager uddannelseshjælp i stedet for kontanthjælp.

## Per 48 år.

Per er tidligere selvstændig i IT-branchen, men under finanskrisen måtte han lukke firmaet med et stort underskud. I de følgende år må Per afhænde sine personlige aktiver, hus, bil, sommerhus og lejlighed på Solkysten. Per bliver også skilt i samme periode. Han mister fodfæstet i en svær depression og har vanskeligt ved at se mening og formål med tilværelsen. I 2010 beslutter Per sig for at gå på gaden og har siden hen været hjemløs. Per har fået tilbud om en lejlighed, men har svært ved at opholde sig i lejligheden, da han ikke har penge til at møblere den.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Virksomhedspraktik kombineret med ordinære timer i f.eks. IT-branchen.
- Hjælp fra kommunen til at spare op af de ekstra lønkroner tjent ved ordinære timer, så Per så småt kan møblere sit hjem og komme fri af det stressende liv som hjemløs.
- Støttekontaktperson der kan hjælpe Per med et sundt indhold i tilværelsen i tiden efter endt praktik.

### Tip til kommende arbejdsgiver:

Forbered øvrige kollegaer på at lukke Per ind i det sociale fællesskab. Giv opgaver hvor der kan opnås succesoplevelser inden for en overskuelig ramme.

### Livssituation:



Psykisk funktionsnedsættelse



Hjemløshed

## Heidi 31 år.

Heidi er enlig mor til 3 børn. Heidi fik sit første barn allerede som 17-årig og fik i den forbindelse aldrig påbegyndt en ungdomsuddannelse. Det er ikke lykkedes Heidi at få fodfæste på arbejdsmarkedet siden. Børnenes fædre tager ikke del i opdragelsen af børnene. Den ene far har tilhold mod at nærme sig familien, og den anden far er rejst hjem til sit hjemland.

De få gange, Heidi har været i job, har været kortvarigt, da Heidi altid er blevet afskediget på grund af manglende fremmøde. Heidi har intet netværk, hverken familiært eller socialt, så når Heidis børn er syge, har hun ingen pasningsmuligheder. De manglende uddannelsesmæssige kvalifikationer gør det vanskeligt for Heidi at komme i betragtning til jobs, hvor der er den fornødne fleksibilitet i opgaveløsningen og dermed mulighed for at skabe sammenhæng som enlig mor til 3 børn.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Revalidering, kortere vejledning og opkvalificering eller voksenlæreordning. (Der findes som sådan ikke støtte til det manglende netværk, når børnene i øvrigt ikke har udfordringer. Der ville skulle hyres barnepige, hvilket kan være vanskeligt på en relativt lav ydelse).

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Fleksible mødetidspunkter og evt. mulighed for hjemmearbejde.

### Livssituation:



Udfordret socialt og har få faglige kvalifikationer

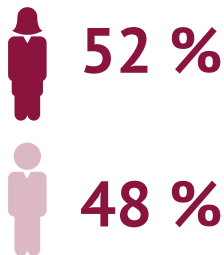
# INTEGRATIONSYDELSE

Personer der har opholdt sig lovligt i Danmark i sammenlagt mindst syv år inden for de seneste otte år, kan få kontanthjælp eller uddannelseshjælp, hvis de ikke kan forsørge sig selv. Har man opholdt sig i Danmark i kortere tid, kan man få integrationsydelse. Man skal opfylde samme betingelser for at modtage integrationsydelse som for at modtage kontanthjælp eller uddannelseshjælp. Dvs.

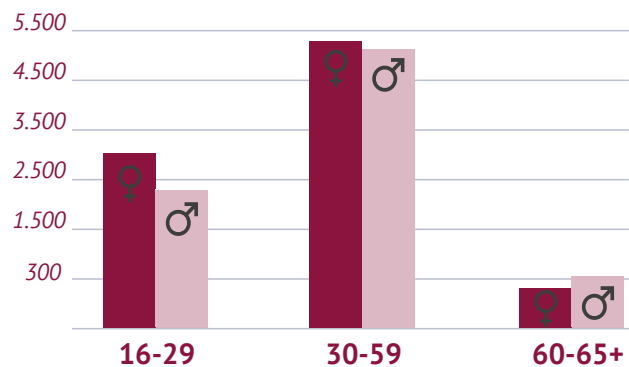
- Man har været ude for en social begivenhed, fx sygdom, arbejdsløshed eller ophør af samliv.
- Den sociale begivenhed har medført, at man ikke kan forsørge sig selv eller sin familie, og man forsørges ikke af andre.
- Behovet for forsørgelse kan ikke dækkes af andre ydelser, fx A-dagpenge eller pension.

ANTAL: **16.432**

KØN:



ALDER:

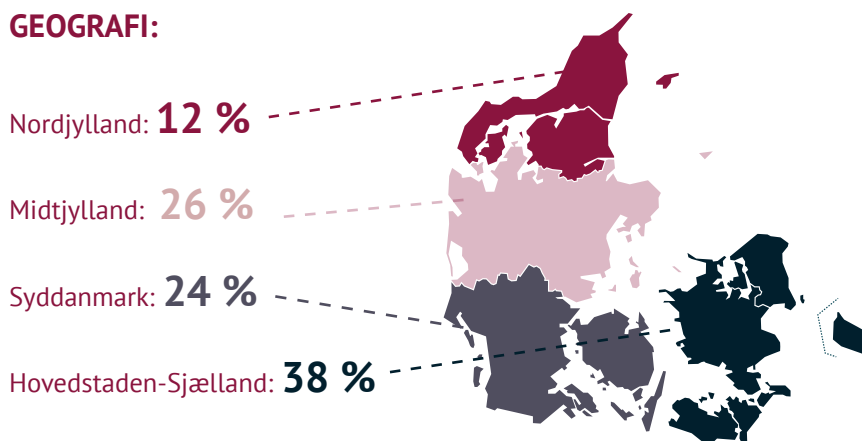


Med Finansloven for 2019 skifter integrationsydelsen navn til hhv. "Selvforsørgelsesydelses- og hjemrejseydelse" (nyankomne flygtninge) og "Overgangsydelse" (andre).

Ydelserne nedsættes med virkning fra 1. januar 2020 med den konsekvens, at borgere med børn mister 2.000 kroner om måneden, når de efter tre år i Danmark har optjent retten til en halv børne- og ungedydelse. Ifølge beregninger fra Udlændinge- og Integrationsministeriet har en enlig forsøger med to børn i dag et rådighedsbeløb på 7.200 kroner om måneden efter tre år i Danmark. Det vil fremover falde til 5.900 kroner om måneden. I takt med at borgeren optjener ret til en fuld børne- og ungedydelse, vil rådighedsbeløbet stige igen.

Kilde: Dansk Socialrådgiverforening

GEOGRAFI:





## Nasim 36 år.

Nasim kom til Danmark fra Syrien i 2016. hans kone og tre børn er stadig i Syrien. I Syrien arbejdede Nasim som mekaniker på et mindre værksted. Nasim har fået asyl i Danmark og bor nu i en mindre by i Vestjylland i en midlertidig bolig sammen med to andre flygtninge.

Nasims tanker kredser meget om familien hjemme i Syrien, og det betyder også, at det er svært for ham at koncentrere sig om danskundervisningen. Det er første gang Nasim skal prøve at lære et nyt sprog.

Nasim har ønsket at komme i praktik på et dansk autoværksted, og han har været i en enkelt praktik. Men det gik ikke godt – det var for svært for ham at falde til og indgå i arbejdsopgaverne. Nu tilbyder jobcentret en praktik på en produktionsvirksomhed, hvor de har montageopgaver på skiftehold. Her starter Nasim i job, selvom han synes det er uoverskueligt at komme frem og tilbage med offentlig transport, og han er usikker på, om det fører til varig beskæftigelse.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Danskundervisning
- Virksomhedspraktik

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Vær tydelig om, hvad målet med praktikken er, og hvad Nasim skal lære i praktikken. Tal dansk med ham, så han får trænet sit sprog. Vær opmærksom på at forklare, hvorfor I gør, som I gør lidt grundigere, end I ville gøre med en dansk praktikant, for flere ting end I måske tror, er ikke en selvfølge for Nasim.

### Livssituation:



Flygtning



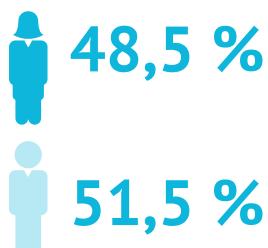
Psykisk funktionsnedsættelse

# UDDANNELSESHJÆLP

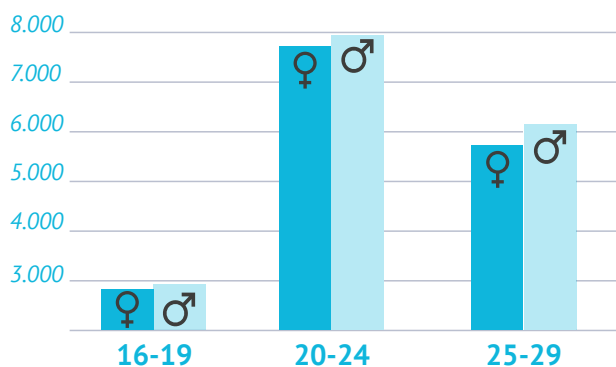
Ledige unge under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse kan modtage uddannelseshjælp, hvis de er i målgruppen for kontanthjælp.

ANTAL: **33.059**

## KØN:



## ALDER:



Blandt de unge, der blev færdige med 9. klasse i 2016, er det forventningen, at 85 procent af pigerne får en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens det samme kun gælder for 77 procent af drengene. Ser man udelukkende på de videregående uddannelser forventes 5 ud af 10 drenge at tage en videregående uddannelse. Blandt pigerne er det 7 ud af 10.

Kilde: Undervisningsministeriets profilmodel baseret på Danmarks Statistiks registre.

## GEOGRAFI:

Nordjylland: **11 %**

Midtjylland: **26 %**

Syddanmark: **24 %**

Hovedstaden-Sjælland: **39 %**



## Jonas 22 år.

Jonas har ikke rigtig været i gang med noget, siden han gik ud af folkeskolen. Folkeskolen var ikke nogen god oplevelse for Jonas. For et par år siden gik han på en produktionsskole, men han ved stadig ikke rigtig, hvad han vil, og han har heller ikke troen på, at der er noget, han er god til. Han har været i et enkelt praktikforløb, som blev afbrudt. En af grundene var, at Jonas havde svært ved at komme op om morgenen. I forbindelse med at Jonas fik lagt en uddannelsesplan i jobcentret, blev han læsetestet. Testen viste, at han er læsesvag, og der er derfor planlagt et læsekursus for ham. Jonas har dog slet ikke lyst til at sidde på en skolebænk igen, og derfor har han fået en mentor, som skal støtte ham. Samtidig skal han også i virksomhedspraktik hos en gartner ved siden af undervisningsforløbet, for han kan bedre se sig selv være udendørs og bruge sin krop.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Læsekursus, som skal styrke Jonas' læsefærdigheder
- Virksomhedspraktik
- Mentor, som hjælper Jonas med at få styr på hverdagen og passe sit kursus og praktik

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Jonas har brug for at få opbygget en tro på, at der er noget, han kan, og at der også er brug for ham. Derfor vil det hjælpe Jonas at have en fast kontaktperson, som han kan blive tryk ved, og som kan give ham troen på, at han kan noget.

### Livssituation:



Udsat ung

# REVALIDERING

Revalidering består af en erhvervsrettet indsats og en løbende forsørgelsesydelse til personer med begrænsninger i arbejdsevnen, som har behov for omskoling og opkvalificering for at kunne forsørge sig selv og familien. Ved behov for nærmere afklaring kan jobcentret bevilge en forrevalidering.

ANTAL: **4.010**

## KØN:

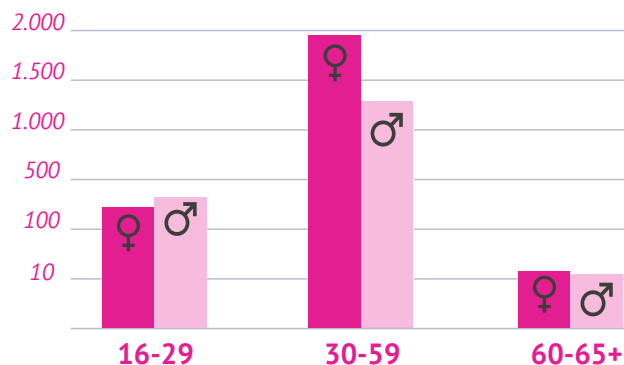


**56 %**



**44 %**

## ALDER:



Langt færre får revalidering. I 2007 blev over 16.000 bevilliget revalidering mod ca. 4000 i 2018. Revalidering er en dyr løsning, men med god effekt.

Hvis det er uklart, hvilket job eller uddannelse en revalidering skal pege hen imod, kan man blive henvist til forrevalidering. 546 borgere var i forrevalidering i august 2018. Under forrevalidering modtager borgeren den samme ydelse, som inden revalidering blev bevilget.

## GEOGRAFI:

Nordjylland: **14 %**

Midtjylland: **25 %**

Syddanmark: **24 %**

Hovedstaden-Sjælland: **37 %**



## Norma 35 år.

Norma er uddannet gartner, men efter fødslen af sit 3. barn udvikler hun svær leddegigt. Norma kan derfor ikke længere beskæftige sig inden for de håndværksmæssige fag, da hænder og fødder er blevet deforme. Det er vanskeligt at pege på andre brancher, hvor Norma kan udnytte sin erfaring som gartner uden at skulle udføre krævende fysisk arbejde. Revalidering er derfor relevant for Norma, da hun har brug for at uddanne sig inden for et bogligt fag, hvor hun kan udføre stillesiddende arbejde.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Uddannelse som socialrådgiver på revalideringsordningen.
- Personlig assistance 15 timer ugentligt, først til opgaveskrivning og siden til journalskrivning i jobsammenhæng.

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Ikke behov for særlige hensyn. Dog OBS for mulige hjælpemidler.

### Livssituation:



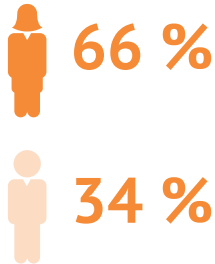
Fysisk funktionsnedsættelse

# LEDIGHEDSYDELSE (ledige visiteret til fleksjob)

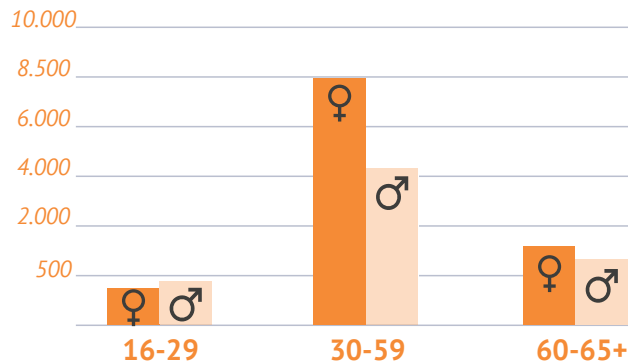
Ledighedsydelse gives til personer, der er visiteret til fleksjob, men som endnu ikke er i beskæftigelse. Fleksjob er job med offentligt tilskud til personer med varig og væsentligt nedsat arbejdsevne, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet.

ANTAL: **15.353**

KØN:



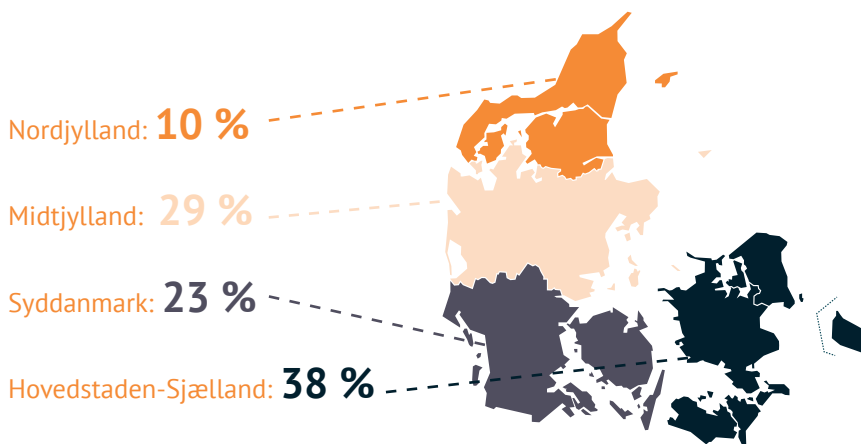
ALDER:



## Fleksjob

Med reformen af førtidspension og fleksjob indført i 2013 blev det muligt for virksomhederne at ansætte en person i fleksjob helt ned til få timer om ugen. Som ansat i fleksjob er man ansat på ordinære vilkår i det antal timer, det er muligt. Timetallet for ansættelsen aftales efter en vurdering af arbejdsevnen i det konkrete job. Arbejdsgiveren betaler kun for det arbejde, der udføres, mens kommunen udbetaler et supplerende tilskud.

GEOGRAFI:



## Dorte 45 år.

Dorte er uddannet frisør og har arbejdet i forskellige saloner i 15 år, inden hun valgte at blive selvstændig. Et par år efter oplevede Dorte, at hendes helbred begyndte at svigte. Efter flere sygeperioder blev det konstateret, at hun havde udviklet allergi over for de kemiske stoffer i hårplejeprodukterne. Hun var derfor tvunget til at opgive salonen og stoppe i faget. Nederlaget kombineret med sygdommen førte til en svær depression. Depressionen er nu behandlet, og Dorte har igen mod på arbejdsmarkedet. Sygdommen og de medfølgende symptomer – særligt koncentrationsbesvær og social fobi – har betydet, at hun for seks måneder siden blev tilkendt et fleksjob. Hun har endnu ikke fundet et job, og er derfor på ledighedsydelse.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Virksomhedspraktik i forskellige virksomheder med henblik på at finde et nyt arbejdsområde, hvor Dorte kan udfolde og forny sine kompetencer fx inden for servicefag.

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Klart definerede arbejdsopgaver og gerne delt i mindre delopgaver. Opmærksomhed på fysiske omgivelser i forhold til allergi. Mulighed for pauser/korte dage.

### Livssituation:



Fysisk funktionsnedsættelse



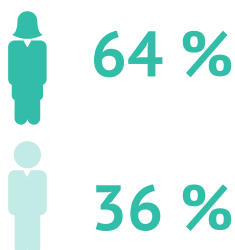
Psykisk funktionsnedsættelse

# RESSOURCEFORLØB

Ressourceforløb er et tilbud til personer, der er i risiko for at få tilkendt førtidspension. Indsatsen i ressourceforløbet skal være tværfaglig og sammenhængende og skal hjælpe personen på vej mod job eller uddannelse.

ANTAL: **22.634**

## KØN:



## ALDER:



Et ressourceforløb er koordineret på tværs af sektorer og varer 1-5 år. Forløbet kan indeholde både beskæftigelsesrettede, uddannelsesrettede, sociale og sundhedsmæssige indsatser. Målet er altid, at borgeren får fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

## GEOGRAFI:

Nordjylland: **11 %**

Midtjylland: **21 %**

Syddanmark: **23 %**

Hovedstaden-Sjælland: **45 %**





## Ulrik 29 år.

Ulrik har siden teenageårene haft svær angst og periodisk massivt hashmisbrug. Som voksen har han haft gentagne psykoser, og han har talrige indlæggelser på psykiatrisk afdeling bag sig. Ulriks forældre blev skilt, da han var 15 år, og begge Ulriks forældre har ikke haft meget tid til ham. Derfor har Ulrik været meget overladt til sig selv med sin angst, og pga. en mangelfuld skolegang har han ringe faglige kompetencer. Ulrik har haft svært ved at profiteres af de tilbud, som jobcentret har givet ham gennem tiden, og det er ikke lykkedes at bringe Ulrik i job eller uddannelse. Ulrik har nu fået en mere håndholdt indsats i et ressourceforløb.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Virksomhedspraktik med tilknyttet mentor på virksomheden. Mentoren hjælper Ulrik med at møde til tiden og med de sociale relationer på virksomheden.
- Støtte i hjemmet i forhold til at arbejde med angst, struktur på hverdagen og misbrugsadfærd.

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Tydelige og overskuelige opgaver. Klar forventningsafstemning. Tålmodighed i forhold til fremmøde og effektivitet. Fast kontaktperson/mentor på virksomheden.

### Livssituation:



Psykisk funktionsnedsættelse



Udsat ung



Misbrug

# JOB AFKLARINGSFORLØB

Et jobafklaringsforløb er et helhedsorienteret, beskæftigelsesrettet forløb for sygemeldte, der ikke kan få forlænget sygedagpengene ud over 22 uger. Personer i jobafklaringsforløb modtager ressourceforløbsydelse.

ANTAL: **20.181**

## KØN:

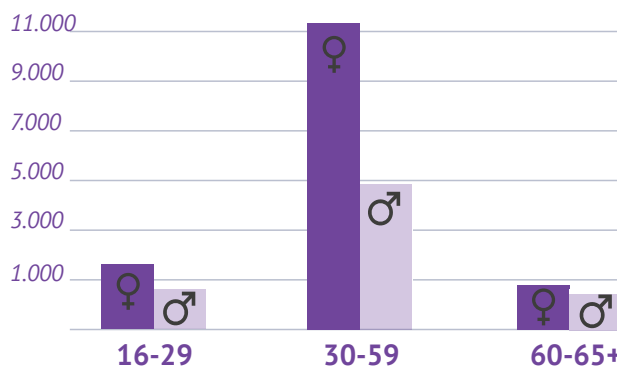


**69 %**



**31 %**

## ALDER:



## GEOGRAFI:

Nordjylland: **10 %**

Midtjylland: **28 %**

Syddanmark: **24 %**

Hovedstaden-Sjælland: **38 %**



## Anne 51 år.

Anne er uddannet jurist og har arbejdet hos Kammeradvokaten i 15 år. I et biluheld pådrog hun sig en rygskaade. Hun kan nu ikke længere få sygedagpenge og er opsagt hos Kammeradvokaten. Anne kan ikke længere arbejde med komplicerede arbejdsopgaver, da hun har vanskeligheder med koncentration og hukommelse. Begge en følge af de smerter, som rygskaaden permanent bevirker. Samtidig betyder det, at Anne ikke kan holde til det høje arbejdspress og timetal, som branchen byder.

### Tiltag for beskæftigelse:

- Virksomhedspraktikker i forskellige virksomheder med henblik på at finde et nyt arbejdsområde, hvor Anne fortsat kan gøre brug af nogle af de kvalifikationer, hun fortsat har, fx struktur og metodisk tilgang.
- Hjælpe midler ift. smerteaflastning.

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Klart definerede arbejdsopgaver. Variation i opgavetyperne, så kendskabet til formåen bliver bredest muligt. Flexibel tidsramme for udførelsen af opgaverne.

### Livssituation



Fysisk funktionsnedsættelse



Psykisk funktionsnedsættelse

# SELVFORSØRGENDE LEDIGE

Som selvforsørgende ledig modtager man ikke offentlig forsørgelse. I ledighedsperioden kan man få følgende tilbud gennem jobcentret:

- Vejlednings- eller opkvalificeringsforløb. Herunder afklaring.
- Virksomhedspraktik.
- Ansættelse med løntilskud.
- Undervisningsmaterialer, arbejdspladsindretning, arbejdsredskaber og mentor.
- Befordringsgodtgørelse.

Gruppen af selvforsørgende ledige er vokset fra 130.000 til 160.000 personer i perioden 2011-2018.

Kilde: Avisen.dk og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

## Hvem er de selvforsørgende ledige?<sup>3</sup>

Gruppen af borgere under betegnelsen selvforsørgende ledige spænder bredt:

### **Forsørges frivilligt af ægtefælle eller anden familie.**

Selvom der ikke er lavet egentlige studier af det, så vurderer man, at den største andel af gruppen frivilligt har valgt at være selvforsørgende, fordi de kan forsørges af en ægtefælle eller anden familie.

Andre kan måske nok have ønske om at modtage offentlig forsørgelse, men kan ikke pga. formue eller ægtefælens indkomst.

### **Forsørges frivilligt af forældre**

I gruppen af selvforsørgende findes også voksne børn, som stadig bor hos deres forældre og bliver forsørget af dem uden at have et arbejde selv eller være i gang med uddannelse.

### **Opfylder ikke krav til kontanthjælp eller dagpenge**

På grund af kontanthjælpsloftet og dagpengereformen vurderes det, at en stadig større del ryger af kontanthjælp eller dagpenge og ikke får et nyt forsørgelsesgrundlag. Mange af dem er derfor tvunget til at blive forsørget af deres ægtefæller eller familie.

### **Er hjemløs eller socialt udsat**

En lille gruppe af de selvforsørgende er også hjemløse og socialt udsatte. Det er både udenlandske hjemløse og danske hjemløse. Denne gruppe enten kan eller ønsker ikke at blive en del af det sociale system.

### **Er kriminel**

En del af gruppen består også af kriminelle eller mennesker, der arbejder sort. De ønsker ikke at kunne spores og har derfor fravalgt kontanthjælp og kontakt med det offentlige.

## Kaare 21 år.

Kaare mistede begge sine forældre, inden han fyldte 19 år. Hans forældre var begge arkitekter og efterlod sig en betragtelig formue. Kaare havde allerede inden forældrenes død et begyndende pillemisbrug, som er eskaleret til et heroinmisbrug.

Kaare har ikke fået færdiggjort sin ungdomsuddannelse trods stærke boglige evner. Hans store interesse er produktion af musik.

### Tiltag:

- Misbrugsbehandling med efterfølgende tilbud om bofællesskab.
- Mentorstøtte til færdiggørelse af ungdomsuddannelse. Målet kunne være en butiksuddannelse ved f.eks. Hi-Fi klubben
- Ansøgning om formueforvalter.

### Tip til en kommende arbejdsgiver

Kaare er en ung med et begrænset netværk, så han har behov for nærværende ledelse og støtte og ros i arbejdsopgaverne. Desuden er det vigtigt, at han inviteres ind i det kollegiale fællesskab og herigennem støttes i relationsskabelse.

### Livssituation:



Misbrug



Udsat Ung



Hjemløshed

## Hazal 36 år.

Hazal kom til Danmark for 13 år siden, da hun blev familiesammenført med Burak, som har boet og arbejdet her de sidste 20 år. I starten gik Hazal på sprogskole. Men så fik de tre børn, og siden har hun været hjemmegående. Hazal har ikke haft megen kontakt med det danske samfund i den periode, og hendes danske sprog er også dårligt, fordi hun ikke bruger det nok.

Da deres lejlighed efterhånden blev for lille til familien på fem, begyndte Hazal og Burak at snakke om, at Hazal måske skulle have et deltidsjob. Børnene er nu også så store, at Hazal godt kan være hjemmefra. Men alligevel er Hazal også meget usikker på det hele. Der er ingen jobmuligheder for Hazal på Buraks arbejdsplads, og de er ikke rigtig klar over, hvordan de skal gribe jobsøgningen an. Deres underbo har skaffet dem en kontakt ind i et større rengøringsfirma, hvor han er ansat. I snakken med firmaet foreslår de, at Hazal starter med en kort praktik, da hun aldrig har været på arbejdsmarkedet. Hazal og Burak tager efterfølgende kontakt til jobcentret for at få hjælp.

### Tiltag for beskæftigelse

- Virksomhedspraktik, hvor Hazal kan opbygge viden om at gå på job og afprøve kompetencer, samtidig med at virksomheden får øjnene op for Hazals kvalifikationer.
- Job med løntilskud kan være en åbning for Hazal i forhold til en ordinær stilling.

### Tip til en kommende arbejdsgiver:

Vær tydelig på, hvad målet med praktikken er, og hvad Hazal skal lære i praktikken. Tal dansk med hende, så hun får trænet sit sprog, og forklar rutiner grundigt. Det danske arbejdsmarked og den danske arbejdskultur er helt ny for Hazal. Derfor er gængse selvfølgeligheder ikke nødvendigvis selvfølgeligheder for Hazal.

### Livssituation



Indvandrere

# Andre udfordringer end ledighed

## - Livssituationer spiller ind på beskæftigelsen

Borgere på kanten har ofte også andre udfordringer end ledighed. Hyppigt ligger en bestemt hændelse eller livssituation til grund for ledigheden. Eller ledigheden kan have affødt en bestemt livssituation, der har vanskeliggjort tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Følgende livssituationer præsenteres i overblikket:

- Misbrug
- Psykisk funktionsnedsættelse
- Fysisk funktionsnedsættelse
- Udsatte unge
- Hjemløshed
- Indvandrere og flygtninge

Beskrivelserne i det følgende er udvalgte kategoriseringer og derfor ikke udtømmende. Parametre som fx ensomhed og sproglige eller sociale udfordringer kan også være medvirkende til, at et menneske befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet.

En anden hyppig årsag er manglende faglige kvalifikationer. Indførelsen af ny teknologi har ført til, at mange job forsvinder, og nye kommer til. Kravet til omstillingsparathed udfordrer særligt mennesker på kanten af arbejdsmarkedet<sup>4</sup>. På 20 år er mere end 300.000 ufaglærte job forsvundet<sup>5</sup>.

Ledighed trods de rette faglige kvalifikationer og ubesatte job peger som oftest på andre bagvedliggende udfordringer i et menneskes liv.

Fælles for de udvalgte livssituationer i overblikket er, at de er hyppigt forekommende for mennesker på kanten og går på tværs af ydelsesgrupper. En forståelse af livssituationerne er nyttig viden i arbejdet med at tilrettelægge den konkrete indsats, der kan flytte det enkelte menneske fra ledighed til job.

”

*Det betyder helt utroligt meget for et menneske at have et job, og måske især for mennesker med nedsat arbejdsevne (...) Et job giver den enkelte stolthed og identitet, så jeg oplever som arbejdsgiver for folk i fleksjob udelukkende ansatte, som er særligt motiverede og fagligt selvfølger lige så dygtige som fuldtidsansatte”.*

Inge Bak, direktør i Huset Venture



## Misbrug

Misbrug kan defineres som adfærd, der er kendetegnet ved et brugsmønster af rusmiddel eller lægemiddel, som medfører fysisk, psykisk eller social skade<sup>6</sup>.

### Fakta

585.000 danskere har et skadeligt alkoholforbrug, mens 140.000 er afhængige af alkohol<sup>7</sup>. Af de 140.000 er langt de fleste ikke socialt udsatte, men er i en potentiel risikoposition.

Det seneste skøn over antallet af stofmisbrugere i Danmark er fra 2009 og er på 33.000 personer. Center for Rusmiddelforskning vurderer dog, at antallet snarere er 70.000-90.000. Cirka 16.000 af dem er i behandling for deres misbrug<sup>8</sup>.

Misbrug har mange dimensioner og går på tværs af samfundslag, livssituationer og indkomstgrundlag. Mange borgere, der er afhængige af alkohol eller stoffer, har et mere eller mindre skjult misbrug, og mange er i beskæftigelse. De allermest udsatte borgere i samfundet (52.000 personer) har et misbrug kombineret med psykiske lidelser og evt. andre komplekse problemer som kriminalitet og hjemløshed<sup>9</sup>.

### Misbrug og jobcentret

Et jobcenter skal forholde sig til en ledig borgers beskæftigelsessituation. I dette arbejde tages også højde for sociale forhold, da det kan påvirke personens evne til at passe et arbejde eller en uddannelse. Praksis på jobcentre varierer i forhold til identifikation af misbrug og involvering i igangsættelse af behandling. En borger har ikke pligt til at oplyse jobcentret om et eventuelt misbrug, da alle borgere har ret til anonym alkoholbehandling og - som udgangspunkt - også anonym stofbehandling<sup>10</sup>.

### Misbrugspolitik i virksomhederne

Både i relation til kommende og eksisterende medarbejdere er det hensigtsmæssigt, at alle virksomheder har en misbrugspolitik at holde sig til, både forebyggende og hvis et problem opstår. En misbrugspolitik bør have regler for:

- Omgang med alkohol i arbejdstiden
- Brug af narkotiske stoffer i arbejdstiden
- Andre misbrug
- Regler for, hvornår et forbrug er acceptabelt, og hvornår der er tale om misbrug
- Hvilke hjælpemuligheder, arbejdspladsen stiller til rådighed ved et problem
- Konsekvenser ved overtrædelser af regelsættet.

Det er økonomisk set væsentligt billigere at sende en medarbejder i behandling, frem for at skulle afskedige, ansætte og oplære en ny medarbejder. Udgifter til behandling er fradragsberettigede for arbejdspladsen, og medarbejderen bliver ikke beskattet af værdien af behandlingen<sup>11</sup>.

### Hent inspiration og viden

*Den svære samtale*

[www.cabiweb.dk/publikationer/den-svaere-samtale/](http://www.cabiweb.dk/publikationer/den-svaere-samtale/)



## Psykisk funktionsnedsættelse

En psykisk funktionsnedsættelse kan dække over mange forskellige lidelser og niveauer for udfordringer. Nogle mennesker med en psykisk funktionsnedsættelse kan have problemer med at klare sig socialt og praktisk i kortere eller længere perioder og kan derfor have behov for individuel støtte og behandling. Andre er i ordinær ansættelse og lever et hverdagsliv uden kontakt til behandlesystemet og de socialfaglige tilbud.

I mange tilfælde kan en medarbejder, der har eller har haft en psykisk funktionsnedsættelse, yde en arbejdsindsats af mindst samme faglige kvalitet som andre medarbejdere, hvis blot der foretages nogle ret enkle tilpasninger af rammerne og kulturen på arbejdspladsen. Åbenhed om psykisk funktionsnedsættelse og brug af hjælpemidler som fx handicapkompenserende ordninger er et vigtigt skridt på vejen.

### Fakta:

181.000 personer i Danmark har en psykisk lidelse. 41.000 af disse har en svær psykisk lidelse og 140.000 har en moderat<sup>12</sup>. 10,7% mænd og 15,5% kvinder angiver at have et dårligt psykisk helbred<sup>13</sup>.

Forsørgelsesgrundlaget for personer med en psykisk lidelse varierer meget. Det skyldes, at man kan have en psykisk funktionsnedsættelse og være i ordinært job, men man kan også være psykisk sårbar i en grad, så man aldrig har været på arbejdsmarkedet. Ledige borgere med en svær psykisk lidelse er som oftest kontanthjælpsmodtagere eller på førtidspension.

### Særlige udfordringer?<sup>14</sup>

Borgere med en psykisk funktionsnedsættelse kan fx være udfordrede på en arbejdsplads i forhold til:

- Kontaktskabelse og opbygningen af sociale relationer
- Troen på at kunne klare et arbejde
- Overblik over arbejdsopgaver og deadlines.

### Ny kollega - hvad kan virksomheden gøre?<sup>15</sup>

Eksempler på gode råd til at håndtere psykisk funktionsnedsættelse hos nuværende eller kommende kollega:

- Diskutér rammerne for medarbejdere med psykisk funktionsnedsættelse på arbejdspladsen, fx skånehensyn
- Mød som udgangspunkt den enkelte medarbejder med psykisk funktionsnedsættelse på lige fod med alle andre
- Spørg medarbejderen, hvad han eller hun behøver for at trives på arbejdspladsen
- Lav en grundig jobbeskrivelse
- Udpeg evt. mentorer
- Gentænk arbejdsopgaver og sammensæt stillingsprofiler på nye måder
- Tag hånd om det sociale og inviter den nye kollega med ind i fællesskabet både på og udenfor arbejdet.



### **Hvad er en psykisk funktionsnedsættelse?**

En psykisk funktionsnedsættelse er en forringelse af en persons evne til at fungere kognitivt, følelsesmæssigt eller fysisk som følge af en psykisk lidelse. Psykiske funktionsnedsættelser kan være medfødte eller komme af kemobehandling, psykisk lidelse, alvorlig stress, opmærksomhedsforstyrrelser, blodpropper eller anden alvorlig sygdom.

### **Handicapkompenserende ordninger**

Når en borger har et handicap, er der forskellige ordninger, som giver mulighed for at kompensere for udgifter og særlige hensyn forbundet med ansættelse af personen. Ordningerne kaldes handicapkompenserende ordninger og består af:

- Personlig assistance til erhverv
- Personlig assistance til efter- og videreuddannelse
- Hjælpemidler (arbejdspladsindretning, arbejdsredskaber, fysiske og digitale)
- Isbryderordning
- Mentor
- Fortrinsadgang for handicappede

Kilde: Specialfunktionen Job & Handicap, 2018

### **Hent inspiration og viden**

*Kompensation til flere – psykiske vanskeligheder er en funktionsnedsættelse, der kan kompenseres*  
[www.cabiweb.dk/cabis-projekter/kompensation-til-flere/](http://www.cabiweb.dk/cabis-projekter/kompensation-til-flere/)

*Klar til start - unge med ASF kan udvikle og benytte deres særlige kompetencer til at varetage et job*  
<https://klartilstart.dk/>

*Skal inklusion og socialøkonomi være en del af din forretning?*  
<https://www.cabiweb.dk/media/2409/e-bog-socialoekonomi-nov-2018.pdf>



## Fysisk funktionsnedsættelse

Usikkerhed forbundet med, at en person har en fysisk funktionsnedsættelse og dermed er "anderledes" end de øvrige, kan få en arbejdsgiver til at fravælge en kvalificeret jobsøgende med et fysisk handicap. Omvendt kan frygten for, at virksomheden ikke kan tilpasse arbejdsforholdene til særlige behov, få en ledig med en fysisk funktionsnedsættelse til at droppe at ansøge om jobbet.

### Fakta:

Omkring 780.000 personer i Danmark har efter egen vurdering et handicap eller længerevarende helbredsproblem. Af disse har omkring 40 % (305.000 personer) et mobilitetshandicap – en fysisk funktionsnedsættelse (dvs. problemer med arme eller hænder, ben eller fødder, ryg eller nakke, inkl. gigtproblemer). En fysisk funktionsnedsættelse kan være medfødt eller opstå senere i livet pga. en ulykke eller sygdom.

Beskæftigelsen for personer med mobilitetshandicap var i 2016 på 56 % sammenlignet med 79 % for personer uden. 39 % af personerne med mobilitetshandicap var uden for arbejdsstyrken sammenlignet med 16 % af personerne uden handicap<sup>16</sup>.

Forsørgelsesgrundlaget for langtidsledige borgere med en fysisk funktionsnedsættelse er ofte ledighedsydelse eller kontanthjælp. Borgere med svært fysisk handicap er ofte på førtidspension.

### Særlige udfordringer?<sup>17</sup>

En række problemstillinger kan være udslagsgivende for ledighed hos borgere med en fysisk funktionsnedsættelse. Fx:

- Fysisk tilgængelighed – kun offentlige arbejdspladser har en forpligtigelse til at sikre tilgængelighed for alle. Ombygning er bekostelig, hvis den kun er møntet på én person.
- Private virksomheder modtager få ansøgninger fra borgere med en fysisk funktionsnedsættelse.
- Et ekstraordinært tiltag fra arbejdsgivers side (fx ombygning) kan kræve forventning om ekstraordinære kvalifikationer hos arbejdstager (ekstra værdi ved ansættelse af personen). Det kan stille store krav, som særligt kan være svære at honorere for nyuddannede.
- Gensidig uvidenhed om behov og krav: Arbejdsgiver lægger stor vægt på faglige kvalifikationer ved ansættelse af personer med en fysisk funktionsnedsættelse. Ansøger lægger vægt på personlige kompetencer for at normalisere sig selv.
- Strukturelle udfordringer.

### Uddannelse er vigtigere for personer med handicap (psykisk og fysisk)

Personer med handicap, der har en lang videregående uddannelse, har næsten samme sandsynlighed for at være i beskæftigelse som andre. Men personer med handicap, som ikke har en kompetencegivende uddannelse, har næsten 40 procent lavere sandsynlighed for at være i beskæftigelse.

Kilde: <https://vive.dk/2018/01/handicappede-faar-endnu-svaerere-ved-faa-job-fremover/>



*Der er en direkte årsagssammenhæng mellem det at have en uddannelse og evnen til positivt at kunne håndtere et opstået handicap i forhold til ens job og sociale liv”.*

Steen Bengtsson,  
seniorforsker, Emeritus ved VIVE

#### Ny kollega - hvad kan virksomheden gøre?

- Start evt. ansættelsesforløbet med en praktik, hvor virksomheden og borgeren med en fysisk funktionsnedsættelse kan lære hinanden at kende og tilpasse opgaverne, så de matcher den enkeltes forudsætninger og den fysiske indretning på arbejdspladsen
- Opstil klare rammer og mål – men inddrag opfølgingsmøder, så der er mulighed for justering af arbejdsopgaver i forhold til arbejdsevne
- Mød som udgangspunkt den enkelte medarbejder med fysisk funktionsnedsættelse på lige fod med alle andre i forhold til kollegialt fællesskab, arbejdskultur mv.

#### Ordblindhed (dysleksi)

*Ordblindhed er en funktionsnedsættelse. Der er ikke et præcist tal for, hvor mange i Danmark, der er ordblinde. Forventeligt er det 7%. Ordblindhed er en specifik form for læse-skrivevanskelighed, der ikke er afhængig af intelligens eller andre indlæringsmæssige forhold.*

*Der ydes handicapkompenserende støtte til læse- og skrivestøttende programmer og redskaber.*

Kilde: Nota

#### Hent inspiration og viden:

Vidensdeling skal få flere bevægelsehandicappede i beskæftigelse

<https://vive.dk/2017/10/vidensdeling-skal-faa-flere-bevaegelsehandicappede-beskaeftigelse/>

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og lov om kompensation til handicappede i erhverv  
[www.cabiweb.dk/lovstof/handicappedes-rettigheder/](http://www.cabiweb.dk/lovstof/handicappedes-rettigheder/)



## Udsatte unge

En stor gruppe unge mellem 15 og 24 år lever uden for fællesskaberne på uddannelserne, på arbejdsmarkedet og i civilsamfundet. De lever et liv på kanten af samfundet og kan risikere at komme til at leve et helt liv som udsatte. Det er unge, der har behov for en særlig uddannelses- og beskæftigelsesmæssig indsats.

Et langt liv på overførelsesindkomster *eller* et langt liv på arbejdsmarkedet er to scenarier med vidt forskellige perspektiver og konsekvenser – mest af alt for den enkelte unge, men også for samfundet.

Tilknytning og opkvalificering af den unge i samarbejde med en virksomhed og evt. uddannelsessted kan være udslagsgivende for, at den unge kommer tilbage på sporet, og det kan danne grobund for, at virksomheden får en stærk arbejdskraft i mange år fremover.

### Fakta

- 41.385 udsatte børn og unge mellem 12 og 22 år får mindst én social foranstaltning eller er anbragt uden for hjemmet.
- 23.140 unge på 25 år har ikke gennemført en ungdomsuddannelse. Det svarer til ca. 30 % af årgangen.
- 9.384 unge under 20 år har et stofmisbrug.
- 2.331 under 30 år er hjemløse.
- 5.000 unge pr. årgang mellem 25 og 29 år har ikke inden for de sidste to år haft tilknytning til arbejdsmarkedet eller været under uddannelse.
- 54.250 børn og unge på 14-30 år er i behandling i psykiatrien.

Kilde: Unge på kanten, Mandag Morgen og Bikubenfonden 2018

### Særlige udfordringer?

En række karakteristika for udsatte unge går på tværs af deres øvrige livssituationer:

- Mangel på nære relationer med andre unge og med voksne. Ofte har de problematiske familieforhold og svage sociale netværk.
- Hverdagsmestring i forhold til at håndtere praktiske gøremål, styre økonomi og strukturere hverdagen er vanskelig.
- Lavt selvværd og mangel på handlekraft.
- Meget begrænset viden om arbejdsmarkedet, samfundet og jobmuligheder.

### Ny kollega - hvad kan virksomhederne gøre?

- Inddrag den unge i det sociale på arbejdspladsen – ofte er de udsatte unge ensomme og savner venner på deres egen alder.
- Tildel den unge en mentor, der kan udgøre en stabil voksenrelation i hverdagen på virksomheden.
- Giv hjælp til at strukturere opgaver og deadlines.
- Giv anerkendelse for løste opgaver og hjælp den unge med at se egen succes ved løste opgaver.
- Udvis tålmodighed og træn færdigheder.

## **Lovgivning - det formelle system rundt om den unge**

Kommunen, ofte Børne- og Ungeafdelingen, har ansvaret for at tilbyde den nødvendige støtte til udsatte unge under 18 år. Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) har ansvaret for at tilbyde uddannelses- og erhvervsvejledning til elever i 7.-10. klasse samt unge under 25 år, der ikke er i job eller uddannelse.

Kommunen kan bl.a. tilbyde den unge praktikforløb hos offentlige eller private arbejdsgivere. UU kan tilbyde brobygningsforløb og særlige støtteordninger inden for rammerne af det almindelige uddannelsessystem. Hvis denne indsats ikke vurderes at være tilstrækkelig, kan jobcentret inddrages.

Jobcentret kan tilbyde udsatte unge under 18 år praktikforløb med godtgørelse, tillægssydler, hjælpemidler og mentorordning. Når den unge fylder 18 år, overgår hovedansvaret til jobcentret.

### **Praktikforløb for udsatte unge**

Kommunen kan formidle praktiktilbud for udsatte unge under 18 år hos en offentlig eller privat arbejdsgiver og udbetale en godtgørelse til den unge.

Kilde: [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk)

## **Hent inspiration og viden**

*Socialt ansvar i renoveringer af udsatte boligområder*

<https://www.cfbu.dk/udgivelser/renovering-og-jobskabelse-i-udsatte-boligomraader/>

*Opgang 2*

<https://opgang2.dk/Ungdomsspor/Om-UNGDOMSSPOR.aspx>

*High:five*

<https://www.highfive.net/>

*På vej – erhvervsnetværk hjælper udsatte unge i job*

<http://paa-vej.dk/>



## Hjemløshed

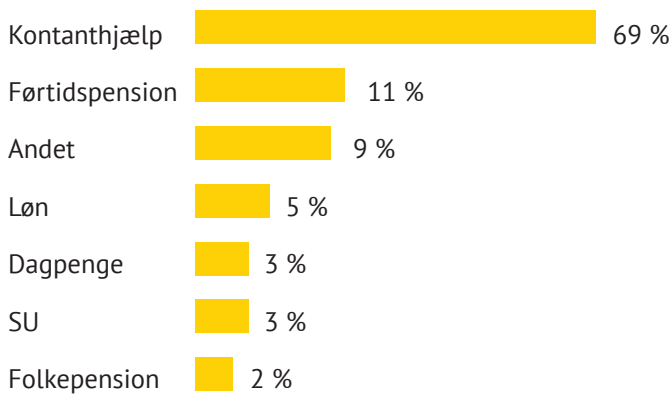
Hjemløshed i Danmark handler om meget mere end manglen på et tag over hovedet. Bag hjemløshed ligger ofte alvorlige sociale problemer - som psykisk sygdom, fattigdom, misbrug og dårlige sociale netværk. En del hjemløse har faktisk en bolig, men de kan ikke finde ud af at være i den. Andre er blevet sat ud af deres bolig, fordi de ikke kan betale deres regninger.

Mange af de unge, som i dag er hjemløse, ligner måske ikke umiddelbart hjemløse. Det er sårbare unge, som ofte er startet med at sove rundt omkring på sofaer hos bekendte, for så til sidst at ende på gaden eller på et herberg.

### Fakta:

6600 er hjemløse i Danmark<sup>18</sup>. Over en tredjedel er unge. Antallet af hjemløse mellem 18 og 29 år er mere end fordoblet på 8 år<sup>19</sup>.

### Hjemløse fordelt på indkomstgrundlag i 2017<sup>20</sup>:



### Det sociale frikort

Det sociale frikort giver ret til at tjene en årlig skattefri arbejdsindkomst på op til 20.000 kr. udover personfradrag og beskæftigelsesfradrag mv. Det vil øge rådighedsbeløbet for borgere med socialt frikort med ca. 8.000 kr. årligt. Indkomst tjent i forbindelse med det sociale frikort medfører ikke reduktion i forsørgelsesydelse.

Målgruppen for ordningen er hjemløse, der er over 25 år, og som gør brug af forsorghjem eller herberger samt såkaldte gadesovere. Denne gruppe af borgere er nogle af de mest udsatte og sårbare voksne i det danske samfund. Mange har en ustabil boligsituation.

Kilde: Regeringen 2018

For nogle hjemløse giver muligheden for brug af *Det sociale frikort* en økonomisk indtjening, der gør, at de har penge på lommen til de følgende dages forbrug. Spørger man de hjemløse selv, så er det, der betyder allermest ved udsigt til at arbejde dog, at de dermed er med til at løse rigtige opgaver for en rigtig virksomhed. Heri ligger nemlig både anerkendelse og værdighed, en grad af tilhørsforhold og identitet i det samfundsfællesskab, som de ellers føler sig udenfor.

### **Særlige udfordringer?**

En person, der lever som hjemløs, er en udsat borger og som oftest meget langt fra arbejdsmarkedet. Livs- og helbredsmestring vil for manges vedkommende skulle komme forud for at tale beskæftigelse i traditionel forstand. Tilhørsforhold til en arbejdsplads kan dog være et afgørende skridt på vejen væk fra udsathed.

### **Ny kollega - hvad kan virksomheden gøre?**

Indslusning af en hjemløs borger stiller krav til en virksomheds rummelighed og fleksibilitet i opgaveløsningen. I forhold til *Det sociale frikort* vil muligheden for, at den hjemløse kan kigge forbi til forefaldende arbejde fx 2-4 timer 1-2 gange ugentligt, være en rigtig god start. Helt centralt vil også være tilknytningen af en mentor i virksomheden.

### **Hent inspiration og viden**

*Hjemløshed i Danmark. oversigt og nøgletal*  
<https://www.sfi.dk/temaer/hjemloeshed/>

*Socialt frikort til socialt udsatte*  
<https://www.cabiweb.dk/media/2455/undersoegelsesrapport.pdf>



## Indvandrere og flygtninge

På mange arbejdspladser er mennesker, der er kommet til Danmark som flygtninge eller indvandrere, en værdsat del af medarbejderstaben. Desværre er der også en del, som har svært ved at få eller fastholde et job. Bevæggrundene er ofte manglende kendskab til dansk sprog eller dansk arbejdspladskultur.

Ud over ordinær ansættelse og de almindeligt udbredte ansættelser på særlige vilkår - som virksomhedspraktik og løntilskud - kan nyankomne flygtninge og familiesammenførte bl.a. bruge ordninger som: sprogpraktik, mentorordning, integrations- og oplæringsstillinger samt integrationsuddannelsen (IGU). IGU er en 2-årig uddannelse med lønnet praktik på en virksomhed kombineret med skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse<sup>17</sup>.

### Uudnyttet potentiale

Ikke-vestlige indvandrere på kontanthjælp har ofte sprogproblemer og er generelt dårligere uddannede end etniske danskere på kontanthjælp. Til gengæld har ikke-vestlige indvandrere et bedre helbred og lider af færre sociale problemer. Eksperters bag ny rapport vurderer derfor, at der er uudnyttet potentiale. Sprog og uddannelse kan tilegnes via opkvalificering. Det er vanskeligere at håndtere helbredsudfordringer og sociale problemer.

Kilde: Ikke vestlige indvandrere, karakteristika, jobparathed og aktive indsatser, Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet 2018.

### Særlige udfordringer?

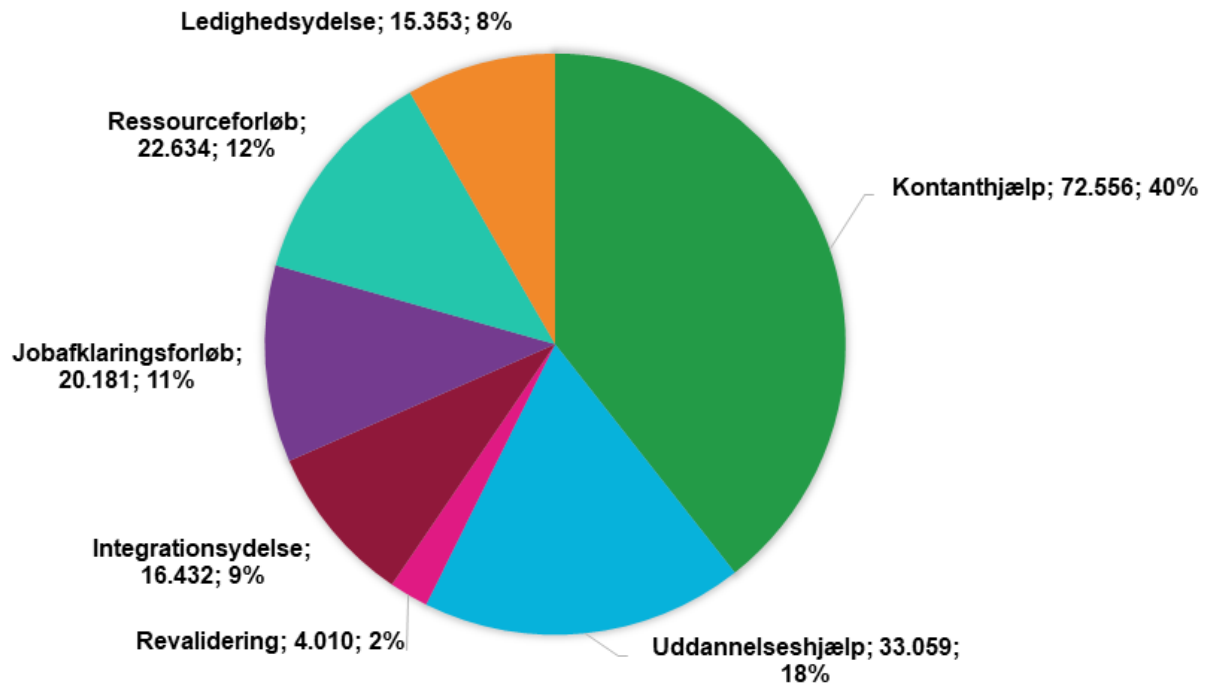
Borgere med en flygtninge- eller indvandrerbaggrund kan fx være udfordrede på en arbejdsplads i forhold til:

- Manglende viden om dansk arbejdspladskultur – organisering og ledelse, køn, uskrevne regler mm.
- Sproglige barrierer og -misforståelser
- Forskelligheder i sygdomsforståelse på tværs af kulturer
- Barriererne for beskæftigelse af flygtninge- og indvandrerkvinder tager sig på nogle områder anderledes ud end for flygtninge- og indvandrer mænd. For kvindernes vedkommende kan familiemønstre, negativ social kontrol og kulturelt betingede kønsspørgsmål være udfordrende for adgangen til og indslusningen på arbejdsmarkedet.



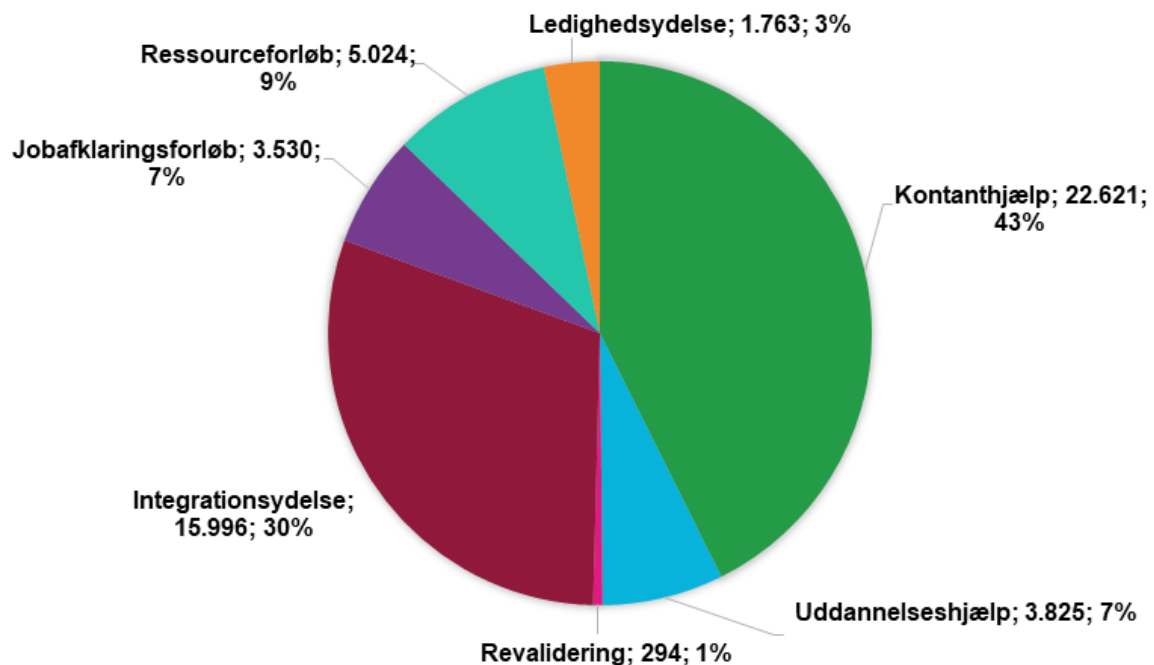
## Udvalgte ydelseskategorier (2018)

- fordelt på samlet antal (fuldtidspersoner) og pct.



## Udvalgte ydelseskategorier "Anden oprindelse end dansk" (2018)

- fordelt på samlet antal (fuldtidspersoner) og pct.



Kategorisering "Anden oprindelse end dansk" tæller i alt 53.053 personer.

### **Ny kollega - hvad kan virksomheden gøre?**

Ved ansættelse af en kommende kollega med flygtninge- eller indvandrerbaggrund er der en række tiltag, der kan fremme en vellykket indslusning:

- Vær grundig i forberedelsen. Sørg for bred opbakning og tal igennem, hvad det kræver af kolleger og ledelse.
- Afgør hvem der tager imod og oplærer den nye kollega.
- Giv den nye kollega en fast sprogmakker og evt. også en faglig og social mentor.
- Lav tidligt en kompetenceafklaring gennem drøftelse af uddannelsesniveau og overførbare erfaringer og kvalifikationer.
- Anerkend og tal åbent om kulturforskelle – fx relateret til køn, sygdomsforståelse og sprog.
- Vær tydelig om krav og forventninger. Opstil mål og delmål, så den nye kollega ved, hvad han eller hun skal, og drøft evt. løbende opkvalificeringsmuligheder.

### **Hent inspiration og viden**

*Integration i virksomheden – viden og værktøjer*

[www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-virksomheden/](http://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-virksomheden/)

*Virksomheder integrerer flygtninge - erfaringer fra Virksomhedsforum for Socialt Ansvar*

[http://vfsa.dk/wp-content/uploads/VFSA\\_Idekatalog\\_flygtninge2.pdf](http://vfsa.dk/wp-content/uploads/VFSA_Idekatalog_flygtninge2.pdf)

*Bydelsmødre – bygger bro mellem samfund og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund*

<https://bydelsmor.dk/>

# Afrunding *Der er uudnyttet potentiale i rekruttering fra kanten*

Overbliksmaterialet har givet indsigt i ydelsesgrupper og livssituationer for borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Denne indsigt er central i vurderingen af, hvor tæt eller hvor langt fra arbejdsmarkedet en given borger eller borgergruppe er og, i relation hertil, hvad der skal til for at opnå arbejdskraft.

Ofte vil det være en god ide at rekruttere gennem jobcentret. De kan hjælpe med at finde de rette kandidater og bistå med praktiske og administrative ting omkring ansættelsen.

I mange tilfælde handler vellykket rekruttering fra kanten om tilpasset onboarding, oplæring i det at være på en arbejdsplads og en forståelse i virksomhederne af, at gevinsten kommer på den lidt længere bane.

## 8 stærke bud på hvorfor der er potentiale i rekruttering fra kanten

- **Et uudnyttet potentiale:** Mennesker med særlige udfordringer kan sagtens være lige den arbejdskraft en virksomhed mangler.
- **Øger konkurrenceevnen:** Ofte skal virksomheder arbejde hårdt for at adskille sig fra konkurrenterne. Social ansvarlighed og kommunikationen om tiltag, værdier og politik på CSR-området kan give fordele på flere fronter: Det kan øge konkurrenceevnen over for kunder og det kan motivere og tiltrække andre medarbejdergrupper.
- **Skaber stærk og meningsfuld kultur:** Rummelighed på arbejdspladsen skaber stolthed og motivation. Den øger trivsel, driver ledelsesudvikling og tilfører nye talenter til organisationen<sup>22</sup>.
- **Loyale medarbejdere:** Når mennesker får chancen og ser sig selv løfte en opgave, giver det særligt motiverede og loyale medarbejdere.
- **Adgang til øremærkede midler:** I det danske beskæftigelsessystem er mange midler øremærket til opkvalificering og uddannelse af ledige og ufaglærte. Virksomheder i hele Danmark kan få del i puljerne ved at indtænke mennesker, der har brug for opkvalificering eller er uden for arbejdsmarkedet.
- **Småjobs øger produktiviteten:** Et fokus på opgaver frem for traditionelle stillinger er et socialt ansvar, der giver mening for forretningen. Ved at se på opgaver frem for stillinger bliver det tydeligere, hvordan og til hvad virksomheden kan rekruttere medarbejdere, som i udgangspunktet ikke kan udfylde en traditionel stilling. Det giver mulighed for at pakke opgaver anderledes, rokere rundt på medarbejdere og frigive ressourcer andre steder. Småjobs kan fx være inden for serviceopgaver, rengøring og lageropgaver<sup>23</sup>.
- **Opkvalificering sikrer job til ufaglærte:** Ufaglærte på kanten af arbejdsmarkedet kommer længere og længere væk fra et job, hvis deres kompetencer ikke løbende vedligeholdes og opkvalificeres. Kun gennem indslusning og opkvalificering kan ufaglært arbejdskraft fremtidssikres og fortsat løfte vigtige opgaver<sup>24</sup>.
- **Samfundsøkonomisk værdi:** Beskæftigelse skaber mening og økonomisk frihed for den enkelte, værditilvækst for virksomheder, øgede skatteindtægter og kommunale besparelser.

Opbygning af en rummelig arbejdspladskultur kræver ledelsesmæssig prioritering. Med en strategisk tilgang til arbejdet med social ansvarlighed i drift, værdisæt og rekruttering kan en virksomhed opbygge en viden-kapital på området. Praksis viser, at vedligeholdte indsatser for social ansvarlighed øger succesraten for vellykkede rekrutteringer fra kanten.

## Bilag: Aktuelle nøgletal for rekrutteringssituationen i Danmark

### Hvilke brancher mangler arbejdskraft?

Rekrutteringssituationen fordelt på RAR (De Regionale Arbejdsmarkedsråd) og brancher, 4. kvartal 2018<sup>25</sup>.

Brancher	RAR Hovedstaden	RAR Sjælland	RAR Fyn	RAR Syddjyland	RAR Vestjylland	RAR Østjylland	RAR Nordjylland	Hele landet
Industri	940	1.170	450	1.180	610	1.310	1.070	6.740
Bygge og anlæg	1.550	670	630	800	470	880	570	5.590
Handel	3.830	1.320	970	1.130	530	1.610	1.650	11.060
Transport	1.440	550	80	460	50	470	420	3.490
Hoteller og restauranter	1.750	590	320	800	70	560	680	4.790
Information og kommunikation	1.070	30	90	80	10	380	120	1.780
Finansiering og forsikring	380	110	20	90	20	140	10	780
Ejendoms handel og udløjning	680	90	10	110	30	100	640	1.700
Vidensservice	1.920	390	40	190	80	660	250	3.530
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	2.560	1.850	740	1.090	200	1.570	670	8.690
Offentlig administration, forsvar og politi	1.410	260	70	330	180	340	160	2.810
Undervisning	840	200	270	200	90	380	190	2.180
Sundhed og socialvæsen	3.320	1.310	400	840	370	1.800	780	8.850
Kultur og fritid	410	80	10	100	30	210	20	860
Andre serviceydelser mv.	690	130	250	190	50	400	210	1.920
Uoplyst aktivitet	190	70	40	250	40	50	40	680
Andet	110	230	100	170	80	100	460	1.250
Alle brancher	23.090	9.050	4.490	8.010	2.910	10.960	7.940	66.700

## Stillinger med stor jobsomsætning

Forgæves rekrutteringsrate for de 40 største stillingsbetegnelser, 4. kvartal 2018<sup>26</sup>.

Stilling	Forgæves rekrutteringsrate	Antal forgæves rekrutteringer	Stilling	Forgæves rekrutteringsrate	Antal forgæves rekrutteringer
Butiksassistent	16%	2.220	Kontormedhjælper	13%	280
Rengøringsassistent	25%	3.790	Akademisk medarbejder	19%	340
Folkeskolelærer	8%	450	Læge	10%	80
Social- og sundhedsbistandshjælper	31%	1.700	Account manager	28%	890
Kontorassistent	4%	440	Programmer og systemudvikler	32%	860
Pædagogmedhjælper	13%	450	Socialrådgiver	17%	270
Lager- og logistikmedarbejder	20%	1.120	Bogholderi- og regnskabsassistent	18%	830
Social- og sundhedsassistent	26%	3.510	Mekaniker	38%	1.800
Tømrer	28%	890	Køkkenmedhjælper	32%	1.110
Kok	30%	1.890	Fabrikarbejder	25%	380
Sygeplejerske	22%	960	Service tekniker, rengøring og ejendomsservice	24%	250
Elektriker	28%	1.650	Ernæringsassistent	6%	210
Butiksmedhjælper	27%	1.720	Murer	36%	400
Salgskonsulent	26%	730	VVS-montør	53%	630
Chauffør, fragt, distribution, blanded kørsel	29%	2.520	Jurist	30%	420
Handicaphjælper	11%	230	Specialarbejder, jord og beton	44%	450
Pædagog	13%	1.150	Serveringsmedarbejder	28%	230
Projektleder	20%	1.030	Cafémedarbejder	26%	210
Tjener	36%	1.040	Ekspedient	14%	190
Bogholder	13%	150	Specialarbejder, byggeri	60%	790

## Noter

1 Den yngste generation på arbejdsmarkedet – unge mellem 24-34 år – efterlyser virksomheder, der er med til at løse verdens problemer. Det viser en stor international undersøgelse foretaget af Deloitte blandt 10.000 unge fordelt på 36 lande. Konklusionen lyder: "To prosper over time, every company must not only deliver financial performance, but also show how it makes a positive contribution to society". Millennial Survey 2018, Deloitte.

2 Viden om effekter og indsatser for ledige og andre personer på overførelsesindkomster, STAR, juni 2018

3 Avisen.dk på baggrund af vidensindsamling fra Preben Brandt (Projekt Udenfor), Jacob Arendt (Rockwool Fonden), Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Jann Sjursen (Rådet for Socialt Udsatte).

4 Jf. fx McKinsey-rapporten A Future that Works: the Impact of Automation in Denmark, maj 2017. Baseret på de historiske erfaringer med indførelse af ny teknologi på det danske arbejdsmarked forventes det, at automatiseringen vil medføre fortsatte tilpasninger af produktionen, som skaber nye jobmuligheder og øget velstand, men som også vil stille krav til omstillingsevnen hos dem, som mister deres job.

5 Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2017, [https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae\\_andelen-af-ufaglaerte-paa-arbejdsmarkedet-er-halveret-paa-20-aar.pdf](https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_andelen-af-ufaglaerte-paa-arbejdsmarkedet-er-halveret-paa-20-aar.pdf)

6 [www.socialebegreber.dk](http://www.socialebegreber.dk)

7 Alkoholforbrug i Danmark, Sundhedsstyrelsen, 2008

8 <https://www.udsatte.dk/indsatsomrader/misbrug/>

9 Når udsatte borgere møder velfærdssystemet, VIVE 2018

10 Servicelovens § 101 a

11 Ligningslovens § 30

12 Når udsatte borgere møder velfærdssystemet, VIVE 2018

13 Tal til psyken. Fakta om psykisk sygdom og helbred, Psykiatrifonden 2018 og Danskernes sundhed, Den nationale sundhedsprofil 2017, Sundhedsstyrelsen 2018.

Sundhedsstyrelsen lægger sig i forlængelse af WHO's definition af mental sundhed som "en tilstand af trivsel, hvor individet kan udfolde sine evner, kan håndtere dagligdags stress, på frugtbar vis kan arbejde produktivt, samt er i stand til at yde bidrag til samfundet" juni 2018.

14 Virksomme elementer på vejen til job, AU og Væksthusets Forskningscenter 2018

15 Arbejdsplads for alle, KL og Forhandlingsfællesskabet 2017

16 Bevica projektet, Aalborg Universitet <https://www.fhb.aau.dk/projekt/>

17 Undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet, Dansk Handicap Forbund 2015

18 Hjemløshed i Danmark 2017. National kortlægning, VIVE 2017

19 KRAKA 2018

20 Hjemløshed i Danmark 2017. National kortlægning, VIVE 2017

21 Arbejdspladser for alle, KL og Forhandlingsfællesskabet 2017

22 Supermangfoldighed styrker forretningen, ISS og CBS 2018

23 Småjobs på ned til seks timer om ugen kan være med til at sikre, at kontanthjælpsmodtagere ikke bliver ramt af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen. *225-timersreglen*: Hvis man har modtaget kontanthjælp, uddannelseshjælp eller integrationsydelse i sammenlagt et år i løbet af de sidste tre år, skal man have arbejdet mindst 225 timer inden for de seneste 12 kalendermåneder for at få fuld kontanthjælp. Ellers vil ens ydelse blive sat ned, og er man gift, kan den helt bortfalde. Kun almindeligt understøttet arbejde tæller med. Ikke virksomhedspraktik eller løntilskud. *Kontanthjælpsloftet* er en grænse for, hvor meget man samlet set kan få i særlig støtte, boligstøtte og kontanthjælp, uddannelseshjælp eller integrationsydelse.

24 <https://www.logistikkompagniet.dk/kompetenceudvikling-fremtidssikrer-ufaglaert-arbejdskraft/>

25 Rekrutteringssurvey, kvartalsrapport 4. kvartal 2018, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

26 Rekrutteringssurvey, kvartalsrapport 4. kvartal 2018, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

”

*Det har i mange år været en del af vores DNA, at vi tager os af psykisk sårbare. Som leder er det min rolle at gøre det let for dem at arbejde. Der skal ikke være problemer foran dem. Fx kan det at have ansvar for gæster være et problem, og så lader jeg dem udføre andre opgaver i stedet. At hjælpe mennesker med udfordringer, der fx er ansat efter en virksomhedspraktik, giver loyale medarbejdere, og så er det en helt ubeskrivelig belønning at se lyset i deres øjne blive tændt igen.”*

Lis Ladegaard Jacobsen,  
leder af Restaurant Dronning Louise,

[https://www.youtube.com/watch?v=VA9MzSK0q-U&index=4&list=PLe6aKkHft9vuPjIXcsluDTJKOsI\\_x8V6e](https://www.youtube.com/watch?v=VA9MzSK0q-U&index=4&list=PLe6aKkHft9vuPjIXcsluDTJKOsI_x8V6e)

”

*Vi har lavet et konkret set-up, der hedder ”JobFabrikken”. Det er et område inde midt i fabrikken, hvor vi kan tilbyde de nye medarbejdere (fra kanten) en tilværelse i virkeligheden, og hvor vi kan træne dem og gøre dem arbejdsklar. Alle medarbejdere, der kommer ind hos os, behandles ens, og de medarbejdere, der er i huset, er vant til at tage imod ny arbejdskraft. Vi ved, at alle kan noget, og det er vigtigt for vores lokalområde, at vi er med til at give mennesker nye kompetencer. Vi har fastansat 20 % af de medarbejdere, vi har haft igennem JobFabrikken”.*

Michael Ranch Kornum,  
direktør Scaniro

[https://www.youtube.com/watch?v=V-8ZWj2aRJO&list=PLe6aKkHft9vuPjIXcsluDTJKOsI\\_x8V6e&index=1](https://www.youtube.com/watch?v=V-8ZWj2aRJO&list=PLe6aKkHft9vuPjIXcsluDTJKOsI_x8V6e&index=1)