



# PROJEKT LIVLINE

## Notat

**Analyse af barrierer for SME  
vedr. ansættelse af personer  
på kanten af arbejdsmarkedet**

## Indhold

Indhold og opsummering .....	2
Baggrund .....	3
Om undersøgelsen .....	3
Begrundelse for ansættelse .....	3
Erfaringer med ansættelse .....	3
Begrundelse for ikke at ansætte ..	4
Ansættelse i krise tider .....	4
Usikkerhed i virksomhederne .....	4
Bureaukrati .....	5
Kontakt til jobcentre .....	5
Behov for information .....	5
Påskøn virksomhederne .....	5

### NOTAT

Analyse af barrierer for SME vedr. ansættelse af personer på kanten af arbejdsmarkedet.

Analysen er en del af Projekt Livline.

Notatet er udarbejdet af konsulentfirmaet Bifrost for Det Midtjyske Netværk.

Projektet er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.



## Opsummering

Små og mellemstore virksomheder har generelt mange og gode erfaringer med ansættelse af personer på kanten af arbejdsmarkedet. 37 af 45 interviewede virksomheder har erfaringer hermed.

Krisen ændrer ikke virksomhedernes grundlæggende holdning til socialt ansvar. Men fyringer og ansættelsesstop begrænser muligheder for nyansættelser.

### Oplevede barrierer:

- Bureaukrati
- Manglende viden om muligheder
- Usikkerhed

### Muligheder:

- Mindre stive regler
- Jobcentrene mere opsøgende
- Samarbejde mellem myndigheder og virksomheder
- Netværksdannelse - livliner mellem erfarne og uerfarne virksomheder.

### Godt råd til andre virksomheder - Citat:

*'Prøv det - Hop ud i det og prøv det og bliv positiv overrasket'*

Se i øvrigt [www.projekt-livline.dk](http://www.projekt-livline.dk)

## Baggrund

Det Midtjyske Netværk ansøgte og fik bevilget midler fra AMS til Projektet Livline i 2008.

Projektets overordnede formål er 'at øge antallet af små og mellemstore virksomheder, der ansætter ledige på kanten af arbejdsmarkedet'.

Midlerne til at få flere ansatte i små og mellemstore virksomheder er:

- Analyse af de små og mellemstore virksomheders barrierer
- Udvikling af konkrete redskaber
- Hjælp til administration
- Livline/ makkerskab med erfarne virksomheder

Nærværende notat er en analyse af små og mellemstore virksomheders oplevede barrierer og muligheder i forhold til ansættelse af medarbejdere, der ikke umiddelbart kan opfylde arbejdsmarkedets krav.

Se i øvrigt [www.projekt-livline.dk](http://www.projekt-livline.dk), hvor der er '20 oftest stillede spørgsmål og svar', 'Link til nødvendige blanketter', 'Ordforklaringer', 'Tjekliste', 'Gode råd' samt kontaktadresse til formidling af livliner/erfarne virksomheder.

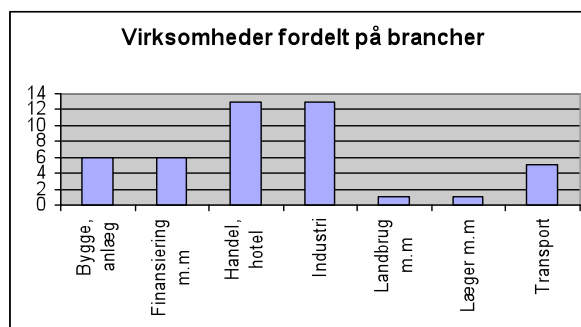
## Om undersøgelsen

I alt er 60 virksomheder med under 100 ansatte, alle medlemmer af Det Midtjyske Netværk, blevet kontaktet. I alt har 45 virksomheder deltaget i kvalitative telefoninterview. Interviewene blev foretaget i maj-juni 2009. Af de 45 virksomheder har 37 erfaringer med ansættelse i fleksjob, med løntilskud eller i virksomhedspraktik. 8 virksomheder har ingen erfaringer.

Andelen af virksomheder, der har erfaring med ansættelse af ledige på kanten af arbejdsmarkedet er højere end forventet. Det skyldes formodentligt, at Det Midtjyske Netværks er et netværk for virksomheder, som arbejder med rummelighed på arbejdsmarkedet. Det formodes derfor, at andelen med erfaring er større end blandt små og

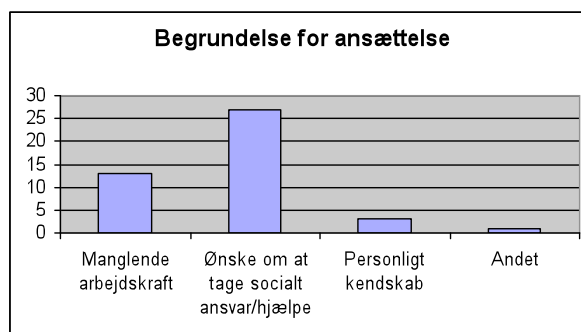
mellemstore virksomheder i Danmark generelt.

Virksomhederne er udvalgt geografisk, størrelsesmæssigt og branchemæssigt bredt. Der er således virksomheder fra hele Region Midt og fra 5-100 ansatte fordelt på alle brancher.



## Begrundelse for ansættelse

Virksomheder med erfaring med ansættelse af personer, som ikke umiddelbart kan honorere arbejdsmarkedets krav, er blevet bedt om at begrunde ansættelsen. Godt 2/3 begrunder ansættelsen med ønsket om at tage et socialt ansvar. Knap 1/3 angiver mangel på arbejdskraft som begrundelse.



## Erfaringer med ansættelse

Virksomheder, som har erfaringer med ansættelse af personer, som ikke umiddelbart kan opfylde arbejdsmarkedets krav, er blevet bedt om at vurdere ansættelserne. Virksomhederne har både gode og mindre gode erfaringer. 2/3 af virksomhederne har meget gode erfaringer.

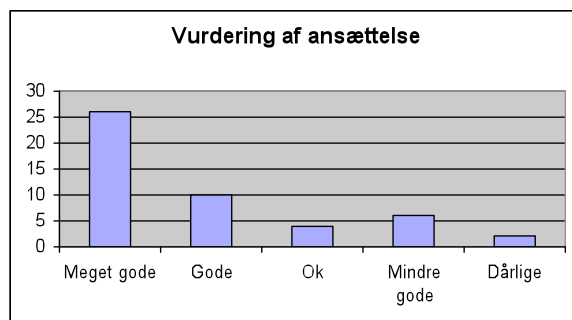
'Råd til andre virksomheder' - citat

*'Få utroligt loyale og stabile medarbejdere'*

*'Hav tålmodighed - det betaler sig. Ofte får man gode medarbejdere'*

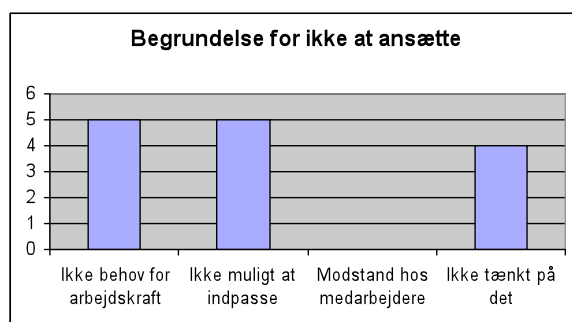
*'Definer småjobs - som kan betyde at nogle mennesker har noget at stå til og gå hjem fra'*

Kun meget få virksomheder har dårlige erfaringer.



### Begrundelse for ikke at ansætte

8 af interviewvirksomhederne har ingen erfaringer med ansættelse af personer, der ikke umiddelbart kan honorere arbejdsmarkedets krav. Virksomhederne er blevet spurgt om deres begrundelse herfor. Virksomhederne angiver flere begrundelser. Begrundelserne er, at der ikke er behov for arbejdskraft, ikke muligt at indpasse eller de ikke har tænkt på det. Ingen angiver modstand hos medarbejdere, som begrundelse.



### Ansættelse i krise tider

Virksomhederne er blevet spurgt om, deres virksomhed er ramt af den finansielle krise, og dernæst hvordan det påvirker deres holdning og muligheder for at ansætte medarbejdere, der ikke umiddelbart kan honore-

re arbejdsmarkedets krav. Med ganske få undtagelser er de fleste virksomheder påvirket af krisen.

### Citat

*'Der er to svar på det spørgsmål. Enten siger man, at man kan mærke krisen - eller også lyver man'*

Virksomhederne har ikke i højere grad fyret medarbejdere i fleksjob eller med løntilskud end øvrige medarbejdere. Men fyringer/stop for ansættelse medfører, at virksomhederne hverken kan eller vil tage ledige i virksomhedspraktik eller ansætte med løntilskud. Det er ikke muligt rent lovgivningsmæssigt og af hensyn til de øvrige medarbejdere. Da en 1/3 af de virksomheder, som har erfaring med ansættelse af ledige, som ikke umiddelbart kan honorere kravene, begrundede ansættelsen med behov for arbejdskraft, og 5 ud af 8 virksomheder begrundede manglen på erfaring, med at de ikke har behov for arbejdskraft, kan der forventes en nedgang i antallet af ansættelser i en tid med krise og arbejdsløshed.

### Usikkerhed i virksomhederne

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvad man er usikker på, når man ansætter ledige, som har været ledige i gennem længere tid eller som ikke umiddelbart kan forventes at opfylde virksomhedens krav.

De områder, som virksomhederne er usikre på kan sammenfattes under følgende hovedoverskrifter:

- Hvad skal vi overveje inden vi går i gang?
- Hvor meget skal vi vide?
- Hvad gør vi, hvis der opstår problemer?
- Hvordan hænger det sammen økonomisk?

Virksomhederne er selv blevet spurgt om, hvordan de har løst problemstillingen. Deres spørgsmål/usikkerhed er også blevet forelagt andre virksomheder. Under hvert af de 20 spørgsmål er gengivet løsningsforslag.

Resultaterne fra denne del af undersøgelsen er gengivet på hjemmesiden [www.projekt-livline.dk](http://www.projekt-livline.dk) under menu-punktet '20 spørgsmål og svar'. Det er også en pdf fil, som kan downloades.

### Bureaukrati

Bureaukrati og stive regler er den oftest nævnte barriere af virksomhederne. Det er især de små - og mere håndværksprægede virksomheder, som opfatter administrationen som besværlig.

**'Råd til myndigheder' - Citat**  
*'Afskaf bureaukrati - det afskærer især de små virksomheder'*

Et af de områder, som nævnes konkret, er i forbindelse med udbetaling af lønrefusion både til ansatte med løntilskud og i fleksjob, hvor arbejdsgiveren skal udfylde skemaer med fraværssage. Det opfattes som dobbelt arbejde, idet sygefraværet er angivet tidligere. Finansiering af mentorstøtte med løndokumentation opfattes også som bureaukratisk og kontrollerende. I stedet opfordres til en aftale om et fast beløb. Der klages også over for langsommelig sagsbehandling og udbetaling af refusion.

Det er langt fra alle virksomheder, som har oplevet bureaukrati. Nogle jobkonsulenter har samlet alle papirer og blanketter. Dette letter den administrative byrde.

På hjemmesiden, der er udarbejdet som en del af Projekt Livline, er derfor links til KL's blanketservice med alle relevante blanketter.

### Kontakt til jobcentre

Virksomhederne opfordrer jobcentrene til at være mere opsøgende i forhold til små og mellemstore virksomheder.

**'Råd til myndigheder' - Citat**  
*'Vær mere udad farende og kontakt SME - Her er et stort potentiale'*

Den personlige kontakt vurderes som vigtigst. Det er væsentligt, at jobkonsulenten kender virksomhederne og

følger op på kontakter. Job konsulenten skal være god til at lytte til virksomhedernes behov og få virksomheder til at beskrive jobfunktioner. Nogle virksomheder gør også opmærksom på, at virksomhederne ikke kan magte alt og er en forretning.

**'Råd til myndigheder' - Citater**  
*'De skal forstå, at virksomheder er forretning og ikke velgørenhed. Vi ansætter ikke pga. følelser.'*

*'Der skal være realitetssans i forhold til hvad virksomheden og den udsatte magter'*

Virksomhederne fremhæver, at en fast kontaktperson, hvor man kan få hjælp, hvis der er problemer og opfølgningssmøder, som væsentlige.

### Behov for information

Virksomhederne er blevet spurgt, om de har behov for mere information. Generelt føler virksomhederne sig godt informeret. Den personlige kontakt med jobcenter/kommune er den væsentligste. Det er vigtigt, at kommunen ikke 'oversælger', men er åben og ærlig om evt. begrænsninger og problemstillinger i forhold til den konkrete person. Nogle virksomheder efterlyser viden om konkrete problemstillinger som eksempelvis alkoholmisbrug og DAMP. Der er i nogle tilfælde også behov for faktuelle informationer eksempelvis regneeksempler om timepris ved tilskud til fleksjob og muligheder for støtte til hjælpemidler. Information kan gives enten i form af foldere eller informationsmøder. Der er ikke et entydigt svar på hvilken form, der er mest hensigtsmæssig, idet nogle fremhæver møder eller erfaringsgrupper, hvorimod andre mener, der ikke er tid til møder.

### Påskøn virksomhederne

Virksomhederne tror, det vil motivere virksomhederne, hvis kommunerne viser deres påskønnelse af virksomhedernes indsats ved lokale priser. Kommunerne kan også bakke virksomhederne op ved at danne lokale netværk mellem virksomheder. Det Midtjyske Netværk har gode erfaringer med lokale netværk.

Forelagt idéen om livline - en kontakt til en erfaren virksomhed, som man kan kontakte for at få hjælp - bliver vurderet som en god idé. Næsten 3/4 af de interviewede virksomheder tilbyder således sig selv som livline. De indgår i en kontaktdatabase, hvor fra Det Midtjyske Netværk kan formidle kontakter til virksomheder, der ønsker en livline. Det anbefales at etablere 'livliner' i hele landet.

