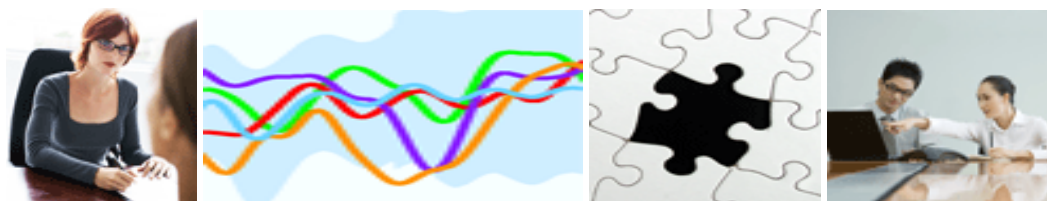


## BAG OM NYHEDERNE



### **Gør finanskrise rummelighed til en saga blot?**

*Marie Louise Rasmussen, chefkonsulent i Dansk Erhverv*

Vi har de sidste år haft en rekordlav ledighed i Danmark og en periode med høj økonomisk vækst. Det har betydet, at virksomhederne i jagten på kvalificeret arbejdskraft har haft overskud og ressourcer til at yde en ekstra indsats over for udsatte grupper uden for jobmarkedet. Men hvad sker der med rummeligheden, når finanskrisen rammer?

**Denne "Bag om Nyhederne" sætter fokus på hvad der sker med virksomhedernes sociale ansvar i en tid med økonomisk og finansiell usikkerhed.**

De seneste års højkonjunktur og mangel på arbejdskraft har stillet os over for nye krav til, hvordan vi opfatter arbejdskraftressourcen – og det har været en nyttig øjenåbner. For der er mange uudnyttede ressourcer at hente, når kompetencerne bruges rigtig.

Men hvad sker der så nu? Vil finanskrise få os alle til at glemme, hvorfor det er vigtigt at få alle dem, der kan og vil, i arbejde?

*Giver rummelighed mening under økonomisk ustabile tider?*

Giver det overhovedet mening at tale om rummelighed i den nuværende situation, og er det rimeligt at antage, at virksomhederne overhovedet skal interessere sig for rummelighed, når finanskrisen kradser?

Den mest indlysende konklusion kan umiddelbart synes at være nej. Men for en sund og velfungerende virksomhed, er det en alt for kortsigtet løsning at glemme

alt om rummelighed og inklusion. For på trods af dårlige konjunkturer lige nu og her, behøver man hverken et meget langt udsyn eller en avanceret lommeregner for at se, at Danmark fortsat står over for betydelige demografiske udfordringer på længere sigt.

## **Det politiske fokus på rummelighed bevares og mulighederne forbedres**

*Virksomhederne har gode erfaringer med en rummelig indsats*

Mange virksomheder har gjort sig en række erfaringer og er blevet yderst kompetente til at forvandle mennesker med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet til loyale og trofaste medarbejdere. De erfaringer og kompetencer bør på ingen måde gå i glemmebogen.

Hertil kommer de samfundsmæssige konsekvenser - økonomiske såvel som sociale - af at anbringe personer, som i princippet er arbejdsdygtige, mere eller mindre permanent uden for arbejdsmarkedet. Den korteste vej til arbejdsmarkedet bør være et grundmantra - et arbejdsliv kan ofte med stor fordel være en del af opkvalificeringen af den enkelte. Ikke bare slutresultatet.

*Flere politiske tiltag på vej*

Og der er da også flere politiske og strukturelle tiltag på vej i 2009, der forventes at fremme virksomhedernes muligheder for at arbejde med det rummelige arbejdsmarked. Arbejdsmarkedskommissionen barsler med et udspil medio 2009, og senere på året vil jobcentersystemet blive ændret, så ansvaret kommer til at ligge enstregnet i det kommunale beskæftigelsessystem. Det er altså langt fra så håbløst, som det umiddelbart kunne synes, for virksomhederne at bevare eller iværksætte et fokus på rummelighed i den nuværende situation.

Dog mangler vi stadig at sikre, at de mange erfaringer med inklusion på arbejdsmarkedet, som virksomhederne har gjort sig i løbet af det økonomiske opsving, cementeres som almen praksis i det danske beskæftigelsessystem - her kan vi sagtens gøre det bedre.

*Også Dansk Erhverv har sat fokus på beskæftigelse af udsatte grupper*

Dansk Erhverv har selv forsøgt at holde momentum og cementere nogle af de gode erfaringer som almene praksisser. Det skete blandt andet i sidste uge ved konferencen "En chance til alle", der satte den enkeltes kompetencer i højsædet, primært i form af en jobbørs for personer med handicap. Konferencen var ikke en enkeltstående begivenhed, men en opsamling på en række konkrete initiativer og projekter, som Dansk Erhverv har lanceret. Projekterne har blandt andet omhandlet integration af nydanske kvinder, den korteste vej til arbejde for kontanthjælpsmodtagere og ubureaukratiske praktikperioder for folk med et handicap.

Idéen til initiativerne kom i kølvandet på aftalen "Velfærd i fremtiden", som Dansk Erhverv indgik med HK Handel, HK Privat og Nærings- og nydelsesforbundet (NFF) i 2007. Her blev parterne enige om at fremme beskæftigelsen for udsatte grupper på arbejdsmarkedet med specifikke handlingsplaner for sygefravær,

seniorer og integration gennem arbejdspladsen.

## **Ansvar for en rummelig indsats afhænger af den enkeltes arbejdsmarkedsparathed**

*Ansvar for en rummelig indsats afhænger af den enkeltes arbejdsmarkedsparathed*

Hvor ligger ansvaret for at rummeligheden ikke glemmes? Det er indlysende, at vi kommer længst ved at tænke og handle sammen, men den store udfordring er som altid at placere ansvaret: Virksomhed, individ eller jobcenter?

I sidste ende afhænger det af, hvor langt fra arbejdsmarkedet den enkelte person befinder sig. Er der for eksempel tale om en nyuddannet ressourcestærk person, der befinder sig i risikozonen på grund af et fysisk handicap, er det i høj grad op til den enkelte selv – naturligvis under forudsætning af, at virksomhederne har øjne for den enkeltes kompetencer snarere end begrænsninger. Her skal virksomheden og den potentielle medarbejder i videst mulig omfang klare sig selv.

*Jobcenteret spiller en stor rolle i de svageste tilfælde*

Men er der tale om en person med få kompetencer og svag tilknytning til arbejdsmarkedet, så ligger ansvaret i langt højere grad hos jobcenteret. Med en økonomisk krise og medfølgende fyringer, er risikoen nu, at jobcentrene drokler ned i indsatsen for at få de socialt udsatte i arbejde og fokuserer deres indsats mod de ”normale” og ”nemmere” ledige.

Det skal understreges, at for en virksomhed kan det være en stor udfordring at skabe plads til mennesker, som har begrænset erfaring med at være på arbejdsmarkedet. Det kræver en ekstra indsats fra virksomhedens side at rumme en ny medarbejder, der måske i en kortere eller længere periode ikke kan arbejde på fuld kraft. Uden støtte fra jobcentrene gennem en fokuseret og virksomhedsnær indsats, bliver det en vanskelig opgave for virksomheden at løse.

En medlemsundersøgelse blandt Dansk Erhvervs medlemmer viser, at de primære årsager til ikke at have ansatte, som tidligere har haft en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, er mangel på menneskelige ressourcer i virksomheder og mangel på (kvalificerede) henvendelser. Her spiller jobcentrene en helt afgørende rolle. At bruge en tredje aktør – mellem virksomhed og jobcenter – med specifikke kompetencer inden for en særligt målgruppe, for eksempel nydanske kvinder, har også givet positive resultater.

## **Der er gode støttemuligheder – men kendskabet skal øges**

*Der eksisterer allerede nyttige regler og støttemuligheder*

Hvor skal man som virksomhed starte, hvis man ønsker at iværksætte en rummelig indsats? Der findes allerede fornuftige initiativer, regler og støttemuligheder, og vurderingen er generelt, at der ikke er behov for mere lovgivning til fremme af det rummelige arbejdsmarked. Der er rådgivning og økonomisk støtte at hente for de virksomheder, for hvem det giver mening at gøre en ekstra indsats.

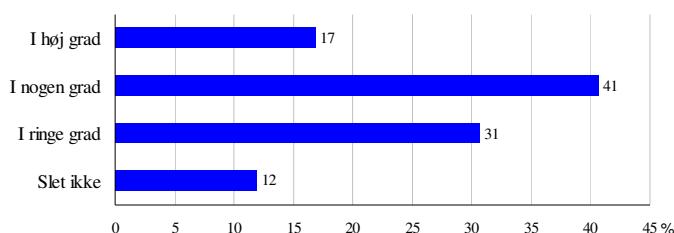
Men for at bruge de eksisterende støtteredskaber, er det en indlysende forudsætning, at virksomheden rent faktisk kender til dem. At vide, at der er støtte at hente kan gøre en betydelig forskel - ikke mindst når krisen trykker.

*Begrænset kendskab til støttemulighederne*

En medlemsundersøgelse, som Dansk Erhverv har gennemført blandt et tilfældigt udsnit af sine medlemsvirksomheder, viser at der er stor forskel på kendskabet til støttemulighederne. Som det fremgår af tabellen herunder, har kun 17 % af de adspurgte virksomheder et godt kendskab til de muligheder, der er for at hente hjælp hos blandt andet jobcentrene, når man ønsker at ansætte folk med særlige behov eller ringe arbejdsmarkedstilknytning.

Dette tyder på, at informationsindsatsen over for virksomhederne ikke er tilstrækkelig omfattende eller tilpas målrettet. Og det er afgørende for den rummelige indsats, at de eksisterende regler og støttemuligheder bliver indrettet og formidlet på en letforståelig og ubureaukratisk måde.

I hvilken grad har du/ virksomheden kendskab til mulighederne for via kommunen/ jobcentret at opkvalificere og støtte personer med svag tilknytning til arbejdsmarkedet?



## Det er vigtigt at medarbejdere inddrages i indsatsen

*Sociale kompetencer og opbakning fra øvrige medarbejdere er afgørende*

Udover manglende kendskab til støttemulighederne kan sociale spændinger på arbejdspladsen en anden barriere for om en rummelig indsats bliver en succes.

Det er ikke altid uproblematisk for en ledelse at få en ny og atypisk medarbejder til at falde til på arbejdspladsen. Ikke mindst i krisetider kan almindelige medarbejdere blive usikre på deres egen position på arbejdspladsen, og tolerancen over for, at det bliver taget særlige hensyn til svage medarbejdere, kan være lavere. Og det er da også netop det sociale samspil og medarbejdernes opbakning, der er afgørende for virksomhedernes interesse for at ansætte udsatte grupper. Det ses af tabellen herunder, som bygger på Dansk Erhvervs medlemsundersøgelse.

Denne barriere kan normalt overkommes ved at medarbejderne inddrages og høres løbende, når nye "svagere" medarbejdere skal inkluderes i virksomheden

---

**Hvad kan øge virksomhedens interesse for at ansætte en person, som tidligere har haft svag tilknytning til arbejdsmarkedet (flere svarmuligheder)?**

---

At den pågældende er i stand til at fungere socialt på arbejdspladsen	62 %
At der er opbakning til ansættelsen blandt virksomhedens øvrige medarbejdere	49 %
At kommunen/ jobcentret oplyser grundigt om mulighederne og forudsætningerne for at ansætte den pågældende	43 %
At der er løbende støtte fra kommunen/ jobcentret	40 %
At personen bliver visiteret af en jobkonsulent, som har vurderet, at den pågældende er arbejdsparat	38 %
At den pågældendes diagnose er af mildere karakter	24 %
At den pågældende allerede er arbejdsprøvet via job på en anden arbejdsplads	13 %

---

## **Rummelighed kan aflæses på bundlinjen**

Tilbage står et væsentligt spørgsmål: Kan den rummelige indsats betale sig for den enkelte virksomhed?

Der blev i 2007 gennemført et sammenfattende studie på baggrund af en række tidligere studier, der viste, at ansvarlige tiltag samlet set har en positiv – om end beskeden – effekt på virksomhedens bundlinje (Joshua D. Margolis, Hilary Anger ELfenbein & James P. Walsh (2007): ”Does it pay to be good? A metaanalysis and redirection of research on the relationship between corporate social and financial performance”).

Ved også at indtænke grupper med svag tilknytning til arbejdsmarkedet øger virksomhederne deres rekrutteringsgrundlag, og ofte er resultatet en loyal og stabil medarbejder. Med den demografiske udvikling vi går i møde inden for en overskuelig årrække er det altafgørende, at både virksomhederne og det offentlige system fokuserer på at få så mange hænder som muligt ud på arbejdsmarkedet.

Selv i en tid med økonomisk ustabilitet kan det således give god mening for virksomheder at udvise et socialt engagement. Ikke kun af hensyn til virksomhedens bundlinje og de udsatte grupper, men også til gavn for den løbende pleje af omdømmet og for at imødekomme forbrugernes krav.