

Deloitte.



Brug af registrerede socialøkonomiske virksomheder i beskæftigelsesindsatsen
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

9. oktober 2018

Indhold

Resume	3
Karakteristika ved socialøkonomiske virksomheder	3
Beskæftigelsesindsatsen i socialøkonomiske virksomheder	5
Hypoteser om virksomme mekanismer i virksomhedsindsatsen i registrerede socialøkonomiske virksomheder	6
1 Indledning	8
1.1 Afgrænsning af socialøkonomiske virksomheder	8
1.2 Undersøgelsens formål	8
1.3 Metode og datagrundlag	9
2 Socialøkonomiske virksomheder	10
2.1 Hvor mange socialøkonomiske virksomheder er der?	10
2.2 Hvem er de registrerede socialøkonomiske virksomheder?	11
2.3 Kendetegn ved de registrerede socialøkonomiske virksomheder	11
2.4 Socialøkonomiske virksomheders involvering i den kommunale beskæftigelsesindsats	13
2.5 Hvilke ydelser modtager borgere i beskæftigelsesforløb i socialøkonomiske virksomheder?	18
3 Beskæftigelsesindsatsen i socialøkonomiske virksomheder	20
3.1 Overordnet om datagrundlaget	20
3.2 Centrale resultater fra surveys	20
3.3 Virksomhedernes samarbejde med jobcentret	21
3.4 Tilgang til arbejdet med mål og delmål for forløbet	22
3.5 Tilgang til borgerens arbejdsopgaver	23
3.6 Tilgang til den øvrige understøttelse af borgerens forløb	24
4 Hypoteser om virksomme mekanismer	26
4.1 Kvalitativ analyse af borgerforløb i socialøkonomiske virksomheder	26
4.2 Fire hypoteser om virksomme mekanismer	28
4.3 Hypotese 1. Borgeren skal opleve tillid til sin kontaktperson	29
4.4 Hypotese 2. Borgeren skal mødes med fleksibilitet	31
4.5 Hypotese 3. Borgeren skal føle sig accepteret	32
4.6 Hypotese 4. Der skal være fokus på borgerens kompetencer og styrker	34
Bilag A. Metode til den kvantitative analyse	36
Datakilder	36
Tidsafgrænsning af populationen	37
Segmentering af registrerede socialøkonomiske virksomheder	38

Resume

Denne undersøgelse har til formål at etablere viden om, hvordan registrerede socialøkonomiske virksomheder indgår og anvendes i beskæftigelsesindsatsen i kommunerne, herunder særligt i den virksomhedsrettede indsats.

Socialøkonomiske virksomheder sælger i udgangspunktet varer og ydelser på lige fod med ordinære virksomheder, men har et tydeligere socialt eller samfundsmæssigt formål med virksomhedens drift – det kan for eksempel være at få flere udsatte borgere i arbejde, reducere madspild, udvikle lokalsamfundet eller forbedre miljøet. De socialøkonomiske virksomheder bruger som hovedregel overskuddet på at støtte egne sociale formål eller bidrage til sociale formål i det omgivende samfund.

Undersøgelsen afdækker, hvad der karakteriserer de socialøkonomiske virksomheder, som kommunerne samarbejder med, og hvordan de socialøkonomiske virksomheder indgår i den virksomhedsrettede indsats. Endelig undersøges det, om der kan identificeres særlige virksomme mekanismer i de socialøkonomiske virksomheders tilgang til arbejdet med udsatte borgere, der understøtter borgernes progression.

Karakteristika ved socialøkonomiske virksomheder

Socialøkonomi er en ubeskyttet titel og mange virksomheder taler om socialøkonomi – registrerede socialøkonomiske virksomheder er kun en lille delmængde

For at sikre et afgrænset og defineret analytisk grundlag for undersøgelsen er det i opdraget for undersøgelsen fastlagt, at der tages udgangspunkt i virksomheder registreret i Erhvervsstyrelsens database over socialøkonomiske virksomheder. I september 2017 udgjorde denne pulje 234 registrerede socialøkonomiske virksomheder. Socialøkonomi som begreb og virksomheder med et socialøkonomisk fokus kan dog ses i et bredere perspektiv. Flere analyser peger på, at der er væsentligt flere socialøkonomiske virksomheder end de registrerede. For eksempel anslog Mandag Morgen i 2010, at der er godt 45.000 professionelt organiserede socialøkonomiske virksomheder i Danmark. I et endnu bredere perspektiv kan ses på virksomheder, der anslås at have en CSR-strategi og dermed har fokus på at tage et socialt ansvar. Det estimeres her, at dette kan gælde op imod 120.000 virksomheder i Danmark (40 procent af det samlede antal virksomheder), jf. nedenstående illustration

Virksomheder i Danmark og forskellige niveauer af socialt orienterede virksomheder



De registrerede socialøkonomiske virksomheder udgør således en begrænset del af den samlede mængde virksomheder, der potentielt findes blandt socialt orienterede virksomheder, men er valgt til undersøgelsen for at sikre et fast defineret grundlag for analysen.

Blot halvdelen af de registrerede socialøkonomiske virksomheder (118 virksomheder) har mere end ½ års levetid og ansatte i virksomheden

Dykket yderligere ned i de 234 registrerede socialøkonomiske virksomheder viser analysen, at mange af de registrerede socialøkonomiske virksomheder enten er under etablering (mindre end et halvt år gamle) eller er foreninger, enkeltmandsvirksomheder eller andre virksomheder uden ansatte. Frasorteres disse virksomheder, er der 118 registrerede socialøkonomiske virksomheder tilbage, der for det første har eksisteret i minimum et halvt år på undersøgelsestidspunktet og for det andet enten har ansatte (ordinært eller i fleksjob) og/eller borgere i beskæftigelsesforløb i form af løntilskud, virksomhedspraktik eller vejledning/opkvalificering.

Segmentering af registrerede socialøkonomiske virksomheder efter alder og ansatte

Nej Ja



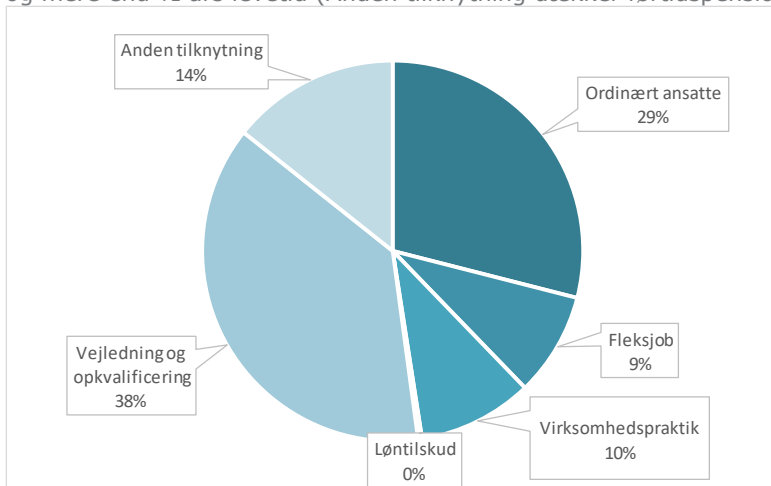
Kilde: Erhvervsstyrelsen (VIRK) og Registerdata

Mange af de etablerede socialøkonomiske virksomheder med ansatte lever af at levere beskæftigelsesindsats til kommunerne som anden aktør

Analysen af de registrerede virksomheder viser endvidere, at en del af de registrerede socialøkonomiske virksomheder indgår som samarbejdspartner i den kommunale beskæftigelsesrettede indsats. Primært med mange borgere i vejledning og opkvalificering, men også en del borgere i virksomhedspraktik. Omfanget af vejledning og opkvalificering indikerer, at flere af de registrerede socialøkonomiske virksomheder har beskæftigelsesindsats til kommunerne i form af vejledning og opkvalificeringsforløb, som en væsentlig del af det erhvervsmæssige grundlag. Det vil sige, at de fungerer som anden aktør i beskæftigelsesindsatsen.

Som det fremgår af nedenstående figur er halvdelen (48 pct.) af alle tilknyttede borgere i de 118 registrerede socialøkonomiske virksomheder med mere end 6 måneders levetid, tilknyttet i en beskæftigelsesrettet indsats i form af virksomhedspraktik eller vejledning og opkvalificering. Lidt mindre end en tredjedel (29 pct.) er ordinært ansatte. Ses alene på den halvdel af borgere, der er tilknyttet i en beskæftigelsesrettet indsats, er fire ud af fem borgere i vejledning og opkvalificeringsforløb, mens en ud af fem er i virksomhedspraktik.

Fordeling af tilknyttede borgere i de 118 registrerede socialøkonomiske virksomheder med ansatte og mere end ½ års levetid (Anden tilknytning dækker førtidspension, folkepension eller skånejob)



Top-15 over registrerede socialøkonomiske virksomheder med en levetid på mere end seks måneder med den største andel borgere i vejledning og opkvalificering

Samlet viser analysen således, dels at antallet af registrerede socialøkonomiske virksomheder i absolut antal er relativt begrænset, dels anvendes de registrerede socialøkonomiske virksomheder i vidt omfang direkte som leverandører af beskæftigelsesrettet indsats for kommunerne.

Top-15 over registrerede socialøkonomiske virksomheder med en levetid på mere end seks måneder med den største andel borgere i vejledning og opkvalificering

Virksomhedsnavn (som det fremgår af CVR)	Stiftelsesår	Antal tilknyttede borgere i alt (ansatte, beskæftigelsesforløb, førtids-/folkepensionister mv.)	Ordinært ansatte (inkl. SU)	Ansatte i fleksjob	Antal borgere i virksomhedspraktik ¹⁾	Antal borgere i vejledning og opkvalificering	Andel af alle tilknyttede i vejledning og opkvalificering
Socialøkonomisk Presseforening	2014	38	1-3	0	6	30	79%
FONDEN NORDVIRK	2013	25	6	0	0	18	72%
Humanta ApS	2016	7	1-3	1-3	0	5	71%
SydhavnsCompagniet, Settlementet i Kgs. Enghave	2003	33	7	0	1-3	23	70%
INCITA	1965	621	79	14	86	422	68%
Havredal Gamle Skole	1996	9	0	1-3	0	6	67%
ApS RE-CYKEL	2011	1-3	0	0	1-3	1-3	67%
Daghøjskolen Syd-vestjylland	1986	53	7	1-3	7	34	64%
FOKUS Folkeoplysning-Daghøjskolen	2000	223	26	1-3	15	139	62%
CONTRA A/S	2000	540	71	7	119	329	61%
VÆKSTHUSET DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND	1992	465	83	6	89	274	59%
Den selvejende institution Fontænehuset Furesø	2015	12	1-3	0	1-3	7	58%
Hjemløsning ApS	2015	11	1-3	0	1-3	6	55%
Udviklingsfonden Værftet	2004	17	4	0	1-3	9	53%
DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND HANS KNUDSEN INSTITUTTET	1964	460	91	1-3	24	237	52%

Kilde: Register over registrerede socialøkonomiske virksomheder, CVR, e-indkomst og DREAM

1) For virksomheder, der som en del af deres ydelser arbejder med placering af borgere i virksomhedspraktik, kan en af borgerne være i virksomhedspraktik på andre virksomheder end den registrerede socialøkonomiske virksomheder

Note: Der er generelt meget få borgere i løntilskud i de registrerede socialøkonomiske virksomheder, hvorfor disse ikke fremgår særskilt af tabellen.

Beskæftigelsesindsatsen i socialøkonomiske virksomheder

Kommunerne arbejder i begrænset omfang strategisk eller systematisk med brugen af socialøkonomiske virksomheder

Blandt de 60 kommuner, der har besvaret surveyen, svarer 27 % (16 kommuner), at de har en strategi for anvendelse af socialøkonomiske virksomheder. Af de 16 kommuner, der har en strategi, er den i 4 kommuner konkret forankret i forvaltningen, mens der i de resterende er tale om en politisk strategi om brug af socialøkonomiske virksomheder. Også i det konkrete samarbejde varierer det, hvorvidt jobcentrene er bevidste om, hvorvidt de anvender en ordinær eller en socialøkonomisk virksomhed i den virksomhedsrettede indsats. 49 procent svarer i meget høj eller høj grad, mens 28 procent svarer i nogen grad, og 23 procent svarer i mindre grad eller slet ikke.

Socialøkonomiske virksomheder har et positivt brand i kommunerne på trods af begrænset anvendelse til virksomhedsrettet indsats

De jobcentre, der har besvaret surveyen, vurderer generelt de socialøkonomiske virksomheders arbejde positivt på en række af de faktorer, som STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på er vigtige. Særligt positivt vægtes, at virksomhederne har forståelse for borgernes udfordringer og tilrettelægger forløb, der tager hensyn til borgernes ressourcer og udfordringer (81 procent svarer i høj grad), og at de tager hensyn til borgerens ønsker og behov (73 procent svarer i høj grad).

De registrerede socialøkonomiske virksomheder har således et positivt brand hos jobcentre, i forhold til hvad de kan bidrage med i den virksomhedsrettede indsats på trods af, at anvendelsen af virksomhederne til virksomhedsrettet indsats er begrænset.

Hypoteser om virksomme mekanismer i virksomhedsindsatsen i registrerede socialøkonomiske virksomheder

I den kvalitative forløbsanalyse undersøges det med udgangspunkt i faktiske borgerforløb, hvor der opnået progression i form af beskæftigelse, ordinære timer eller et stigende timetal, og om der kan identificeres hypoteser om virksomme mekanismer i de socialøkonomiske virksomheders indsats for borgere i virksomhedsrettet indsats (fleksjob, løntilskud og virksomhedspraktik). Analysen baseres på 21 borgerforløb. I 18 af sagerne er der foretaget interview med både borgere og fagpersoner, mens borgeren i tre af forløbene meldte fra, hvorfor der i tre af sagerne alene er foretaget interview med fagpersonerne.

Med afsæt i forløbsanalyserne er der identificeret en række mulige hypoteser om virksomme mekanismer, som ligger tæt op ad tidligere viden om virksomme mekanismer fra STARs opsamlinger af viden om progression i den almindelige virksomhedsindsats, men også hypoteser om nye mekanismer, som mere specifikt knytter sig til, at forløbet har været i en socialøkonomisk virksomhed.

Mange fællestræk med tidligere identificerede virksomme mekanismer i virksomhedsindsatsen

Særligt den første hypotese omkring betydningen af tillid mellem borger og kontaktpersonen i virksomheden lægger sig tæt op ad tidligere identificerede virksomme mekanismer. De tre sidste hypoteser har ligeledes elementer af tidligere identificerede virksomme mekanismer (for eksempel fleksibilitet i opgavetilrettelæggelsen, fokus på styrker og udpræget grad af medindflydelse på opgaverne). Men disse virksomme mekanismer ser også ud til at kunne forstærkes i de virksomhedsmiljøer, som de socialøkonomiske virksomheder kan tilbyde. For eksempel ved at borgerne oplever en udpræget grad af fleksibilitet, hvor arbejdstempo og deadlines løbende og på daglig basis kan tilpasses den enkeltes muligheder, oplevelsen af at mange andre har samme udfordringer som en selv, hvilket giver en større grad af accept og understøtter, at virksomhederne, som en væsentlig del af deres måde at arbejde på, søger at understøtte et særligt fællesskab. De fire hypoteser er beskrevet nærmere nedenfor.

Borgeren skal opleve tillid til sin kontaktperson

Hypotese 1 går på, at når borgeren opnår tillid til en kontaktperson i virksomheden, øges chancerne for, at borgeren opnår progression. Borgerens tillid til kontaktpersonen styrker virksomhedens mulighed for at tilpasse forløbet til borgerens behov og koordinere på vegne af borgeren. Dette styrker muligheden for, at borgerne bliver i forløbet og oplever fremgang, selvom de støder på udfordringer. Følgende tre punkter er centrale for, at borgerne oplever, at de har etableret en tillidsfuld relation til deres kontaktperson i virksomheden:

1. Borgerne oplever, at kontaktpersonen er interesseret i borgerens samlede situation.
2. Borgerne oplever, at kontaktpersonen uopfordret gør dem opmærksomme på deres støttebehov.
3. Borgeren oplever, at kontaktpersonen koordinerer med for eksempel jobcentret eller borgerens nærmeste leder.

Borgeren skal mødes med fleksibilitet

Hypotese 2 peger på, at når borgeren oplever stor fleksibilitet på arbejdspladsen, forøges chancerne for, at borgeren opnår progression. Borgerne har stort behov for en fleksibel hverdag, hvor arbejdsopgaverne kan tilpasses deres 'dagsform', og hvor det ikke italesættes negativt, når for eksempel arbejdstid og arbejdsopgaver ændres. Dette bevirker, at borgeren får ro til at fokusere på at arbejde med deres styrker og dermed opnår progression. Følgende to elementer er centrale for, at borgeren oplever fleksibilitet:

1. Borgeren kan træffe beslutning om/ændre på sin arbejdstid og arbejdsopgaver, uden at det påvirker virksomhedens produktion negativt.
2. Borgeren møder forståelse for ændrede planer med ingen/kort varsel.

Borgeren skal føle sig accepteret

Hypotese 3 viser, at når borgeren oplever, at føle sig accepteret, øges chancerne for progression. Borgerne beskriver en generel oplevelse af, at de på andre arbejdspladser/praktiksteder har skilt sig ud og har haft vanskeligt ved at knytte sociale relationer. Når virksomheden aktivt bidrager til, at medarbejderne accepterer hinanden, og der opstår et godt socialt miljø, øges sandsynligheden for progression. Følgende to elementer er centrale for, at borgeren føler sig accepteret:

1. Borgeren kan spejle sig i de øvrige medarbejdere og oplever, at det accepteres at have særlige behov.
2. Virksomheden har fokus på, at medarbejderne har et godt sammenhold ved at håndtere konflikter med det samme, og opfordrer medarbejderne til at løse opgaver sammen.

Der skal være fokus på borgerens kompetencer og styrker

Endelig siger hypotese 4, at når borgerne oplever, at der er fokus på deres styrker og kompetencer, øges sandsynligheden for progression. Borgerne oplever, at der i løbet af deres sygdoms-/ledighedsforløb gennemgående har været fokus på deres udfordringer. Denne oplevelse står i kontrast til deres oplevelse i den socialøkonomiske virksomhed, hvor virksomhederne har vendt deres svagheder til styrker. Ved at fokusere på borgerens styrker og kompetencer øges sandsynligheden for progression. Følgende tre elementer er centrale for, at borgerne oplever fokus på deres styrker og kompetencer:

1. Virksomheden afdækker borgerens kompetencer i et afstemt tempo.
2. Virksomheden fokuserer og bygger videre på borgerens eksisterende styrker og kompetencer.
3. Virksomheden lader borgeren have stor medindflydelse på arbejdsopgaverne.

1 Indledning

Denne undersøgelse har til formål at etablere viden om, hvordan socialøkonomiske virksomheder indgår og anvendes i beskæftigelsesindsatsen i kommunerne. Undersøgelsen afdækker, hvad der karakteriserer de socialøkonomiske virksomheder, som kommunerne samarbejder med, og sætter særligt fokus på, hvordan de socialøkonomiske virksomheder indgår i den virksomhedsrettede indsats. Endelig undersøges det, om der kan identificeres særlige virksomme mekanismer i de socialøkonomiske virksomheders tilgang til arbejdet med udsatte borgere, der understøtter borgernes progression.

Socialøkonomiske virksomheder sælger i udgangspunktet varer og ydelser på lige fod med ordinære virksomheder, men har et tydeligere socialt eller samfundsmæssigt formål med virksomhedens drift – det kan for eksempel være at få flere udsatte borgere i arbejde, reducere madspild, udvikle lokalsamfundet eller forbedre miljøet. De socialøkonomiske virksomheder bruger som hovedregel overskuddet på at støtte egne sociale formål eller bidrage til sociale formål i det omgivende samfund.

1.1 Afgrænsning af socialøkonomiske virksomheder

For at sikre et afgrænset og defineret analytisk grundlag for undersøgelsen tages udgangspunkt i virksomheder registreret i Erhvervsstyrelsens database over socialøkonomiske virksomheder. Virksomhederne registreres på baggrund af §5 i *Loven om registrerede socialøkonomiske virksomheder*. Af loven fremgår det, at en virksomhed skal opfylde fem kriterier for at leve op til definitionen af en socialøkonomisk virksomhed:

1. Have et socialt formål
2. Have en væsentlig erhvervsdrift
3. Være uafhængig af det offentlige
4. Have en inddragende og ansvarlig ledelse
5. Have en social overskudshåndtering.

Erhvervsstyrelsen står for registreringen af socialøkonomiske virksomheder og kontrollerer løbende, hvorvidt virksomhederne lever op til kravene for socialøkonomiske virksomheder.

1.2 Undersøgelsens formål

Denne undersøgelse har til formål at øge vidensniveauet om brugen af socialøkonomiske virksomheder i den virksomhedsrettede del af beskæftigelsesindsatsen.

Overordnet er der fokus på, hvad der kendetegner socialøkonomiske virksomheder, og i hvilket omfang de socialøkonomiske virksomheder indgår i den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats. For at komme nærmere en forståelse af dette, stilles der skarpt på, hvordan henholdsvis jobcentrene og de socialøkonomiske virksomheder selv vurderer, at de benytter sig af virksomme indsatser i beskæftigelsesindsatsen. Slutteligt fokuseres der på, om der kan identificeres særlige virksomme mekanismer i en række borgerforløb i socialøkonomiske virksomheder.

Undersøgelsen omfatter tre dele:

Del 1: Et overblik over populationen af registrerede socialøkonomiske virksomheder, der er relevante for den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats. Herunder en beskrivelse af de pågældende virksomheder og sammensætningen af de ansatte.

Del 2: En analyse af, hvordan socialøkonomiske virksomheder bidrager til beskæftigelsesindsatsen med udgangspunkt i surveys til henholdsvis jobcentre og socialøkonomiske virksomheder.

Del 3: En kvalitativ forløbsanalyse af virksomme mekanismer i en række borgerforløb, hvor der er skabt progression som følge af et forløb i en socialøkonomisk virksomhed.

1.3 Metode og datagrundlag

Undersøgelsen benytter sig af både kvantitative og kvalitative data. Hensigten med at kombinere disse forskellige datakilder er at komme rundt om de socialøkonomiske virksomheder og opnå en forståelse af både deres generelle virke og deres bidrag til beskæftigelsesindsatsen.

Det kvantitative datagrundlag består af relevante CVR-numre og tilhørende grundlæggende virksomhedsdata fra Erhvervsstyrelsens database over registrerede socialøkonomiske virksomheder samt registerdata på CPR-niveau rekvireret fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, herunder de fulde registre fra DREAM, plandata og eIndkomst. Derudover er der foretaget to forskellige spørgeskemaundersøgelser:

- En spørgeskemaundersøgelse blandt alle landets jobcentre
- En spørgeskemaundersøgelse blandt socialøkonomiske virksomheder, der er registreret i Erhvervsstyrelsens database over socialøkonomiske virksomheder.

Spørgeskemaundersøgelserne er gennemført i november 2017. Der er foretaget to runder af påmindelser om besvarelser til alle respondenter for at opnå den bedste mulige svarprocent. Nedenstående tabel viser svarprocenten for de to spørgeskemaundersøgelser.

Survey	Besvarelser
Jobcentre	63 % (60 jobcentre)
Socialøkonomiske virksomheder	31 % (63 virksomheder)

Ved at benytte os af registerdata til de beskrivende dele af analysen af socialøkonomiske virksomheder opnås et solidt og validt grundlag for denne del af analysen. Analyserne, af hvordan de socialøkonomiske virksomheder bidrager til beskæftigelsesindsatsen, baseres derimod overvejende på surveydata. Som det fremgår af ovenstående tabel, er datagrundlaget her begrænset og analysen derfor tilsvarende mere usikker. Datagrundlaget giver dog mulighed for at give en række indikationer på, hvor de socialøkonomiske virksomheder selv vurderer særligt at kunne bidrage til beskæftigelsesindsatsen, samt 60 jobcentres vurdering af samarbejdet med socialøkonomiske virksomheder.

2 Socialøkonomiske virksomheder

Dette kapitel har til formål at afdække karakteristika ved de registrerede socialøkonomiske virksomheder og de borgere, som de beskæftiger.

2.1 Hvor mange socialøkonomiske virksomheder er der?

Som nævnt i indledningen undersøges der i denne analyse virksomheder, som er registreret i Erhvervsstyrelsens database over socialøkonomiske virksomheder, og som dermed lever op til en række særlige krav. I september 2017 udgjorde denne pulje 234 registrerede socialøkonomiske virksomheder.

Socialøkonomi som begreb og virksomheder med et socialøkonomisk fokus kan dog ses i et bredere perspektiv. Flere analyser peger på, at der er flere socialøkonomiske virksomheder end de registrerede. Og at der også er en stor gruppe af virksomheder med et socialt formål, som kan være relevante for beskæftigelsesindsatsen. I 2010 anslog Mandag Morgen, at der er godt 45.000 professionelt organiserede socialøkonomiske virksomheder i Danmark¹, men der kan også anlægges et endnu bredere perspektiv ved at omfatte virksomheder, der anslås at have en CSR-strategi og dermed har fokus på at tage et socialt ansvar. Det estimeres her, at dette gælder godt 120.000 virksomheder i Danmark (40 procent af det samlede antal virksomheder). Det samlede antal virksomheder i Danmark og de forskellige eksempler på opførelser af socialt orienterede virksomheder er illustreret i nedenstående figur 1.

Figur 1. Virksomheder i Danmark og forskellige niveauer af socialt orienterede virksomheder



Kilde: Deloitte Consulting.

De registrerede socialøkonomiske virksomheder udgør således en begrænset del af den samlede mængde virksomheder, der potentielt findes blandt socialt orienterede virksomheder, men er valgt til undersøgelsen for at sikre et fast defineret grundlag for analysen.

¹ Mandag Morgen definerer en socialøkonomisk iværksætter eller virksomhed med følgende karakteristika: 1) socialt, miljømæssigt eller sundhedsmæssigt formål – det vil sige, forbedrer samfundsmæssige forhold og skaber social værdi 2) Innovativ – det vil sige, arbejder med nye produkter, services eller processer, 3) Professionelt organiserede – det vil sige, ikke udelukkende baseret på frivillig arbejdskraft, 4) Privat eller kollektivt ejet – altså ikke offentligt ejet, 5) Not-for-profit – det vil sige, geninvesterer eventuelt overskud for at fremme sociale formål.

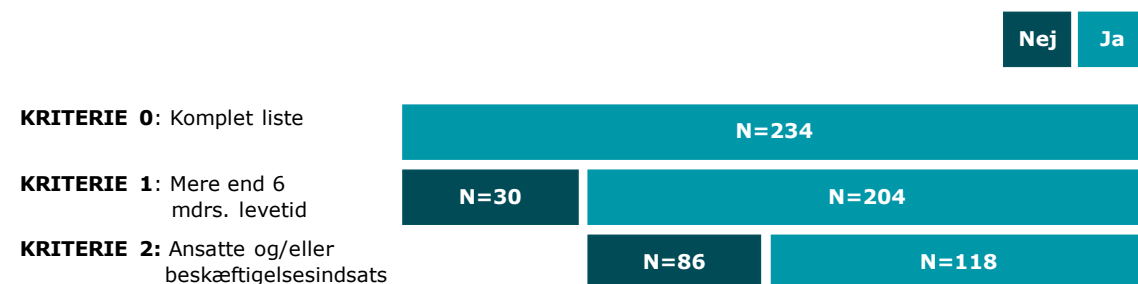
2.2 Hvem er de registrerede socialøkonomiske virksomheder?

En del af de 234 registrerede socialøkonomiske virksomheder er foreninger, fonde mv. Endvidere er der en del af de registrerede socialøkonomiske virksomheder under etablering, hvorfor det på dette tidlige tidspunkt i deres levetid ikke er muligt at analysere deres involvering på baggrund af registerdata. For at kunne vurdere de registrerede socialøkonomiske virksomheders involvering i den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats, søger analysen derfor i dette første trin at udsøge registrerede socialøkonomiske virksomheder, der har en produktion, som kan sammenlignes med ordinære virksomheder, og hvis involvering i den beskæftigelsesrettede indsats kan belyses via registerdata.

Dette gøres ved at undersøge, hvor mange virksomheder der for det første har eksisteret i minimum seks måneder på undersøgelsestidspunktet (kriterie 1), og dernæst, hvor mange af de registrerede socialøkonomiske virksomheder, der har enten ansatte (ordinært eller i fleksjob) og/eller borgere tilknyttet i løntilskud, virksomhedspraktik eller vejledning/opkvalificering (kriterie 2)².

På baggrund af disse to kriterier fås en segmentering af de registrerede socialøkonomiske virksomheder, som illustreret i Figur 2. I alt har 118 af de registrerede socialøkonomiske virksomheder således eksisteret i mere end seks måneder og har ansatte eller borgere i beskæftigelsesforløb.

Figur 2. Analysegrundlag – segmentering af registrerede socialøkonomiske virksomheder, Trin 1-4



Kilde: Erhvervsstyrelsen (VIRK) og Registerdata

2.3 Kendetegn ved de registrerede socialøkonomiske virksomheder

Geografisk har Københavns Kommune langt den største del af de registrerede socialøkonomiske virksomheder med mere end seks måneders levetid og ansatte i virksomheden. 41 af de 118 virksomheder er placeret i Københavns Kommune. Aarhus og Høje-Taastrup kommuner er de kommuner med næst flest registrerede socialøkonomiske virksomheder med henholdsvis 13 og 8 virksomheder.

Tabel 1. Geografisk tilhørsforhold for de registrerede socialøkonomiske virksomheder med mere end seks måneders levetid og ansatte

Kommune	Antal registrerede socialøkonomiske virksomheder med mere end seks måneders levetid og ansatte
Københavns Kommune	41
Aarhus Kommune	13
Høje-Taastrup Kommune	8

² Registrerede socialøkonomiske virksomheder, som ikke har ansatte (for eksempel visse typer foreninger eller enkeltmandsvirksomheder uden ansatte), men som har borgere i beskæftigelsesforløb, er medtaget.

Herning Kommune	5
Jammerbugt Kommune	5
Ballerup Kommune	3
Bornholm Kommune	3
Brønderslev Kommune	3
Odense Kommune	3
Slagelse Kommune	3
Aalborg Kommune	3
Esbjerg Kommune	2
Horsens Kommune	2
Kolding Kommune	2
Randers Kommune	2
Ringsted Kommune	2
Silkeborg Kommune	2
Ærø Kommune	2
Billund Kommune	1
Dragør Kommune	1
Frederiksberg Kommune	1
Gentofte Kommune	1
Helsingør Kommune	1
Holbæk Kommune	1
Holstebro Kommune	1
Mariagerfjord Kommune	1
Nyborg Kommune	1
Ringkøbing-Skjern Kommune	1
Skanderborg Kommune	1
Svendborg Kommune	1
Vesthimmerlands Kommune	1
Vordingborg Kommune	1
I alt	118

Kilde: Register over registrerede socialøkonomiske virksomheder, CVR, e-indkomst og DREAM.

De 118 socialøkonomiske virksomheder består af en række forskellige virksomhedstyper med aktiviteter og brancher, der spænder bredt. De største grupper er indenfor foreninger og fonde med sociale og velgørende formål (12 procent), undervisning (10 procent), sociale foranstaltninger (10 procent), andre organisationer og foreninger (8 procent) og revalideringsinstitutioner (7 procent). Disse fem branchekoder udgør således lige knap halvdelen af de 118 virksomheder.

Tabel 2. Registrerede socialøkonomiske virksomheder med en levetid på mere end seks måneder og ansatte fordelt på branche

Brancher	Antal virksomheder	Andel virksomheder
Foreninger, legater og fonde med sygdomsbekæmpende, sociale og velgørende formål	14	12%
Anden undervisning	12	10%
Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold	12	10%
Andre organisationer og foreninger	9	8%

Revalideringsinstitutioner	8	7%
Døgninstitutioner for personer med psykiske handicap	4	3%
Kombinerede administrationsserviceydelser	3	3%
Virksomhedsrådgivning og anden rådgivning om driftsledelse	3	3%
Anden restaurationsvirksomhed	2	2%
Andre former for institutionsophold	2	2%
Andre liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	2	2%
Arbejdsformidlingskontorer	2	2%
Detailhandel med andre varer via internet	2	2%
Hoteller	2	2%
Købmænd og døgnkiosker	2	2%
Plejehjem	2	2%
Specialskoler for handicappede	2	2%
Tv-virksomhed	2	2%
Vikarbureauer	2	2%
Øvrige brancher (31 forskellige brancher med en virksomhed per branche)	31	26%
I alt	118	100%

Kilde: Register over registrerede socialøkonomiske virksomheder, CVR, e-indkomst og DREAM.

2.4 Socialøkonomiske virksomheders involvering i den kommunale beskæftigelsesindsats

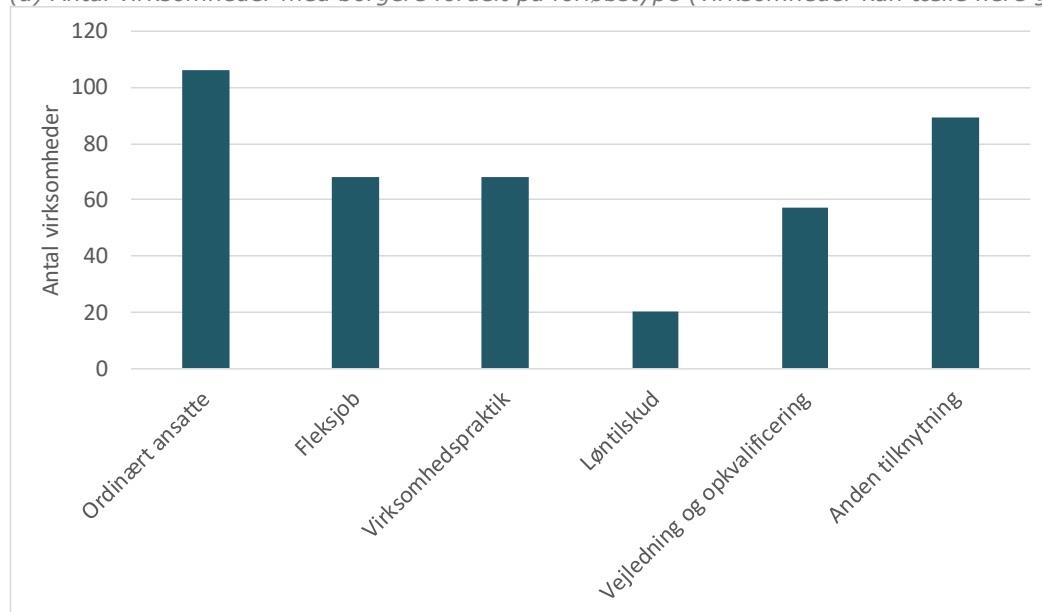
Analysen af de registrerede virksomheder viser, at en del af de registrerede socialøkonomiske virksomheder indgår som en tæt partner i den kommunale beskæftigelsesrettede indsats. Dels med mange borgere i særligt vejledning og opkvalificering, men også en del borgere i virksomhedspraktik. Omfanget af vejledning og opkvalificering indikerer dog, at flere af de registrerede socialøkonomiske virksomheder i et vist omfang har beskæftigelsesindsats til kommunerne i form af vejledning og opkvalificeringsforløb, som en væsentlig del af det erhvervsmæssige grundlag. Det vil sige, at de fungerer som anden aktør i beskæftigelsesindsatsen.

Som det fremgår af nedenstående figurer 4a og 4b, så er der dog andelsmæssigt lidt flere registrerede socialøkonomiske virksomheder, der har borgere i virksomhedspraktik, end virksomheder, der har borgere i vejledning og opkvalificering. 58 procent af de 118 registrerede socialøkonomiske virksomheder har borgere i virksomhedspraktik, mens lige under halvdelen (48 procent) har borgere i vejlednings- og opkvalificeringsforløb.

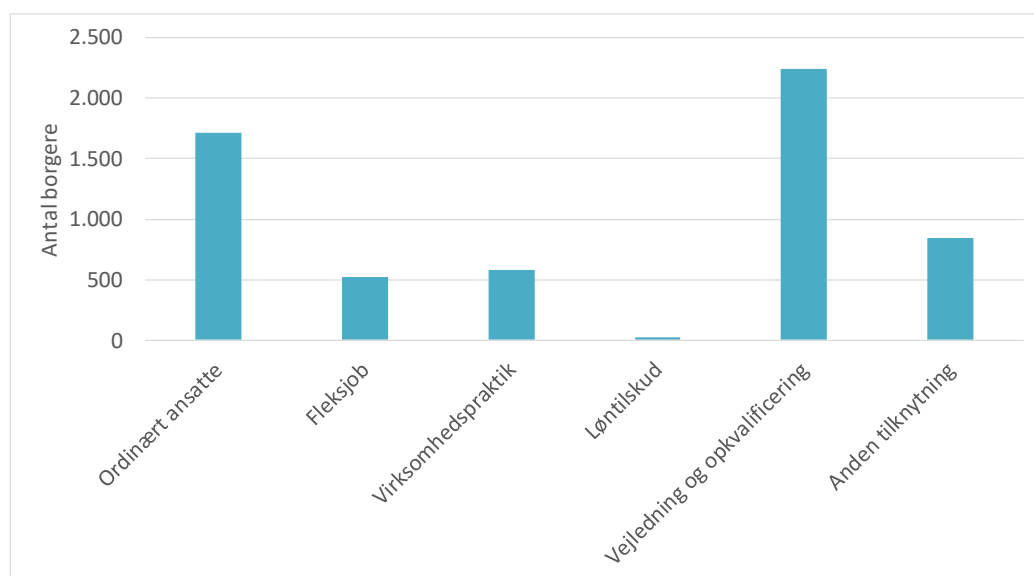
Ses der derimod på antallet af borgere i beskæftigelsesrettede forløb i de registrerede socialøkonomiske virksomheder er langt størstedelen i vejlednings- og opkvalificeringsforløb. Fire ud af fem borgere i beskæftigelsesrettede forløb i de socialøkonomiske virksomheder er i vejledning og opkvalificeringsforløb, mens en ud af fem er i virksomhedspraktik.

Figur 3. Registrerede socialøkonomiske virksomheders involvering i beskæftigelsesindsatsen (n=118 virksomheder)

(a) Antal virksomheder med borgere fordelt på forløbstype (virksomheder kan tælle flere gange)



(b) Antal borgere i virksomhederne fordelt på forløbstype



Kilde: Registerdata.

Note: Anden tilknytning dækker over alle borgere, der er tilknyttet virksomheden, men som ikke er ordinært ansatte (uden støtte eller på SU), ansatte i fleksjob, borgere i virksomhedspraktik, løntilskud eller i vejledning- og opkvalificering. Disse borgere er typisk på førtidspension, folkepension eller i skånejob (førtidspensionister i støttet beskæftigelse).

Af de 118 virksomheder defineret ovenfor udgør antallet af borgere i vejledning og opkvalificering mere end 10 procent af alle tilknyttede borgere i 48 virksomheder. Tilsvarende udgør antallet af virksomheder, hvor antallet af borgere i vejledning og opkvalificering udgør mindre end 10 procent af alle tilknyttede borgere i virksomheden, 70 virksomheder. I 41 virksomheder er det mere end 20 procent, mens det i 32 virksomheder er mere end 30 procent af de tilknyttede borgere, der er i vejledning og opkvalificering.

Af nedenstående tabel fremgår den fulde liste af socialøkonomiske virksomheder med en levetid på mere end seks måneder. Tabellen er sorteret efter andelen i vejledning og opkvalificering ud af de tilknyttede borgere i virksomheden. Tabellen er baseret på oplysninger fra CVR-registret samt oplysninger fra DREAM og eIndkomst om tilknyttede borgere. Det vil sige både borgere i ordinær ansættelse, ansatte i fleksjob eller på SU, og borgere i vejledning og opkvalificering samt i virksomhedspraktik eller løntilskud.

Tabel 3. Registrerede socialøkonomiske virksomheder med en levetid på mere end seks måneder (sorteret efter antal borgere i vejledning og opkvalificering)

Virksomhedsnavn (som det fremgår af CVR)	Stiftelsesår	Antal tilknyttede borgere i alt (ansatte, beskæftigelsesforløb, førtids-/folkepensionister mv.)	Ordinært ansatte (inkl. SU)	Ansatte i fleksjob	Antal borgere i virksomhedspraktik ¹⁾	Antal borgere i vejledning og opkvalificering	Andel af alle tilknyttede i vejledning og opkvalificering
Socialøkonomisk Presseforening	2014	38	1-3	0	6	30	79%
FONDEN NORDVIRK	2013	25	6	0	0	18	72%
Humanta ApS	2016	7	1-3	1-3	0	5	71%
SydhavnsCompagniet, Settlementet i Kgs. Enghave	2003	33	7	0	1-3	23	70%
INCITA	1965	621	79	14	86	422	68%
Havredal Gamle Skole	1996	9	0	1-3	0	6	67%
ApS RE-CYKEL	2011	1-3	0	0	1-3	1-3	67%
Daghøjskolen Sydvestjylland	1986	53	7	1-3	7	34	64%
FOKUS Folkeoplysning-Daghøjskolen	2000	223	26	1-3	15	139	62%
CONTRA A/S	2000	540	71	7	119	329	61%
VÆKSTHUSET DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND	1992	465	83	6	89	274	59%
Den selvejende institution Fontænehuset Furesø	2015	12	1-3	0	1-3	7	58%
Hjemløsning ApS	2015	11	1-3	0	1-3	6	55%
Udviklingsfonden Værftet	2004	17	4	0	1-3	9	53%
DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND HANS KNUDSEN INSTITUTTET	1964	460	91	1-3	24	237	52%
CAFE FRIDA ApS	2014	12	5	1-3	0	6	50%
Carlos'Kitsch'en IVS	2015	6	1-3	0	1-3	1-3	50%
VIRKSOMHEDSPORTEN A/S	2012	214	31	46	18	105	49%
SUPERWERK A/S	2008	27	1-3	10	1-3	13	48%
FORENINGEN KULTURGYNGEN	1987	42	4	5	1-3	20	48%
AKTIVINDSATS ApS	2012	88	6	8	32	41	47%
DEN ERHVERVSDRIVENDE FOND MAGLEBY SKOLECENTER	1999	70	27	1-3	4	32	46%
FONDEN GRANTOFTEGAARD	2001	75	21	1-3	1-3	33	44%
Fonden Settlementet på Vesterbro	1999	125	35	18	11	54	43%
Skiftesporret ApS	2015	7	0	1-3	1-3	1-3	43%
Den Selvejende Institution Erhvervsskolen Vestjylland	2009	41	13	5	1-3	17	41%
special minds ApS	2009	158	39	18	1-3	65	41%
POPPELGÅRDENS PRAKTISKE JORD-	2011	10	1-3	0	0	4	40%

Virksomhedsnavn (som det fremgår af CVR)	Stiftelsesår	Antal tilknyttede borgere i alt (ansatte, beskæftigelsesforløb, førtids-/folkepensionister mv.)	Ordinært ansatte (inkl. SU)	Ansatte i fleksjob	Antal borgere i virksomhedspraktik ¹⁾	Antal borgere i vejledning og opkvalificering	Andel af alle tilknyttede i vejledning og opkvalificering
BRUGSSKOLE A/S							
Huset Venture Midtjylland	1999	244	9	104	15	94	39%
DEN SELVEJENDE INSTITUTION "FONDEN NØRRE VESTERSKOV"	2001	26	11	1-3	0	10	38%
CASA ROSSO ApS	2010	31	16	1-3	1-3	11	35%
HJORDDAL KØBMANDSHANDEL A.M.B.A.	2012	21	11	1-3	0	7	33%
Foreningen Sct. Hans Have	2014	6	1-3	0	0	1-3	33%
Indvandrer Kvindecen-tret	1983	58	31	4	1-3	17	29%
Dagtilbuddet Kilden	2008	45	15	1-3	1-3	13	29%
GAIA Akademi	2013	7	5	0	0	1-3	29%
FONDEN UNGES UD-DANNELSESCENTER, STU - SÆRLIGT TIL-RETTELagt UNGDOMS-UDDANNELSE	2007	50	27	1-3	6	14	28%
GLAD FONDEN	2003	180	79	10	21	50	28%
Københavns Bybi Forening	2010	4	1-3	0	0	1-3	25%
DROP UD ApS	2014	79	28	1	6	16	20%
LIVa - Forening mod skadevirkninger af prostitution	2011	15	8	0	1-3	1-3	20%
CAFE PARASOLLEN VIBY	1994	17	1-3	4	1-3	1-3	18%
SUMAK F.M.B.A.	2015	17	1-3	5	5	1-3	18%
MØLTRUP OPTAGEL-SESHJEM	1964	142	36	24	1-3	21	15%
Fonden Hedehuset	1984	56	37	1-3	1-3	8	14%
Huset Venture - Danmark	2008	50	1-3	39	0	6	12%
Huset Venture Nordjylland	2007	42	5	31	0	5	12%
Aktiv Integration ApS	2000	57	15	0	23	6	11%
SKELHØJE KØBMANDS-GAARD ApS	2014	11	1-3	6	1-3	1-3	9%
Institut for Telemarke-ting ApS	2016	13	8	1-3	0	1-3	8%
DEN ERHVERVSDRI-VEFOND BLINDES ARBEJDE	1984	72	10	13	0	5	7%
WØ. ApS	2016	15	11	1-3	0	1-3	7%
C:NTACT-FONDEN	2006	34	27	0	0	1-3	6%
STERK ApS	2014	26	3	20	1-3	1-3	4%
RÅD OG DÅD SMBA	2006	44	7	6	1-3	1-3	2%
DEN SOCIALE UDVIK-LINGSFOND	1999	139	121	8	0	1-3	1%
Dorthe Mariehjemmet	1976	149	136	1-3	5	1-3	1%
Hertha Bofællesskaber og Værksted	2013	81	34	1-3	1-3	0	0%
Filskov Friplejehjem	2009	75	57	1-3	9	0	0%
Velling Koller S/I	2013	56	29	12	5	0	0%
AFUK'S Produktions-skole	2003	50	42	1-3	0	0	0%
FONDEN KØBENHAVNS	2007	48	41	1-3	1-3	0	0%

Virksomhedsnavn (som det fremgår af CVR)	Stiftelsesår	Antal tilknyttede borgere i alt (ansatte, beskæftigelsesforløb, førtids-/folkepensionister mv.)	Ordinært ansatte (inkl. SU)	Ansatte i fleksjob	Antal borgere i virksomhedspraktik ¹⁾	Antal borgere i vejledning og opkvalificering	Andel af alle tilknyttede i vejledning og opkvalificering
MADHUS							
MUSHOLMFONDEN	1999	48	38	1-3	0	0	0%
Stiftelsen Købmandsgården	1983	48	17	5	0	0	0%
BYGGEFIRMAET LOGIK & CO. ApS	2001	41	34	1-3	1-3	0	0%
Foreningen FRAK	2015	34	34	0	0	0	0%
SKOVSGÅRD HOTEL	1999	30	9	1-3	1-3	0	0%
DSI Rosenbedet Brande	2014	29	1-3	10	0	0	0%
KÆRBYGÅRD ApS	2013	28	23	0	0	0	0%
ChangeMakers	2011	23	1-3	1-3	1-3	0	0%
Tella Consultants IVS	2015	22	18	0	0	0	0%
fødevarerBanken	2009	20	12	1-3	1-3	0	0%
Café Parasollen Aalborg	1989	20	9	6	1-3	0	0%
Center for Digital Pædagogik S/I	2016	17	11	0	1-3	0	0%
SOCIALØKONOMISK CYKELKOMPAGNI ApS	2012	15	12	1-3	0	0	0%
Høje-Tåstrup Miljø- og EnergiCenter	1995	13	2	6	1-3	0	0%
DeltagerDanmark ApS	2015	11	11	0	0	0	0%
FORENINGEN HUS FORBI	1997	11	9	1-3	0	0	0%
FAIRTRADE MÆRKET DANMARK FONDEN	1999	11	9	0	1-3	0	0%
FONDEN BORNHOLMS MIDDELALDERCENTER	1996	11	5	1-3	1-3	0	0%
Allan Severinsen I/S	2009	11	9	0	0	0	0%
Fonden Morgencafé for Hjemløse	2014	9	7	0	0	0	0%
ANTV, Anerkendende tv	1992	9	4	4	1-3	0	0%
Den lille virksomhed ApS	2016	8	1-3	0	7	0	0%
Den Socialøkonomiske Virksomhed Den Gamle Smedje i Saltum ApS	2015	7	1-3	1-3	0	0	0%
NORDISK FOND FOR MILJØ OG UDVIKLING	1999	6	5	0	1-3	0	0%
Urd & Co ApS	2016	6	1-3	1-3	1-3	0	0%
BEVAR IVS	2015	6	0	6	0	0	0%
YESCPH CO. IVS	2016	5	4	0	1-3	0	0%
Gallo Gartneriet	1990	5	1-3	0	0	0	0%
BISTAD	2012	5	1-3	1-3	1-3	0	0%
GENVIRK IVS	2014	5	1-3	1-3	1-3	0	0%
GALLO-HUSET	1997	5	1-3	1-3	0	0	0%
Fri Bogholderi S/I	2013	5	1-3	1-3	1-3	0	0%
BIBIANA_Danmark	2011	4	4	0	0	0	0%
FRYSHUSET DENMARK ApS	2015	4	4	0	0	0	0%
Fonden Comeback Industries	2015	4	4	0	0	0	0%
Social Invest IVS	2016	4	1-3	0	0	0	0%
Rub & Stub Group ApS	2016	1-3	1-3	0	1-3	0	0%

Virksomhedsnavn (som det fremgår af CVR)	Stiftelsesår	Antal tilknyttede borgere i alt (ansatte, beskæftigelsesforløb, førtids-/folkepensionister mv.)	Ordinært ansatte (inkl. SU)	Ansatte i fleksjob	Antal borgere i virksomhedspraktik ¹⁾	Antal borgere i vejledning og opkvalificering	Andel af alle tilknyttede i vejledning og opkvalificering
Comeback Cleaning IVS	2016	1-3	1-3	0	0	0	0%
Fonden Filmtalent	2016	1-3	1-3	0	0	0	0%
Det Sociale Vaskeri ApS	2015	1-3	1-3	1-3	1-3	0	0%
Godt i Gang IVS	2016	1-3	0	0	0	0	0%
Mentalt Sundhedscen-ter IVS	2015	1-3	1-3	0	1-3	0	0%
Fonden De Åbne Rum	2013	1-3	1-3	0	0	0	0%
SIVIL IVS	2016	1-3	1-3	0	0	0	0%
Fase2 ApS	2017	1-3	1-3	0	0	0	0%
YOUNG GLOBAL PIO-NEERS ApS	2014	1-3	1-3	0	0	0	0%
Dansk Røde Kors Høje-Taastrup Afd.	1995	1-3	0	0	1-3	0	0%
DANSSIMULATOREN ApS	2012	1-3	1-3	0	0	0	0%
UPDESIGN ApS	2014	1-3	1-3	0	0	0	0%
Den erhvervsdrivende Fond Det Levende Køkken	2014	1-3	1-3	0	0	0	0%
On Time Transport IVS	2016	1-3	1-3	0	0	0	0%
At danse med livet ApS	2015	1-3	0	0	1-3	0	0%
Bøje Falsig IVS	2016	1-3	0	0	1-3	0	0%
Andelsforening Nørrebro daghøjskole a.m.b.a	2016	1-3	0	0	1-3	0	0%
Dansk overskudslager	2016	1-3	0	0	0	0	0%
Holbæk Sprog Integration Kulturc.	1999	1-3	0	0	0	0	0%

Kilde: Register over registrerede socialøkonomiske virksomheder, CVR, e-indkomst og DREAM

Note: Der er generelt meget få borgere i løntilskud i de registrerede socialøkonomiske virksomheder, hvorfor disse ikke fremgår særskilt af tabellen.

1) For virksomheder, der som en del af deres ydelser arbejder med placering af borgere i virksomhedspraktik, kan en af borgerne være i virksomhedspraktik på andre virksomheder end den registrerede socialøkonomiske virksomheder

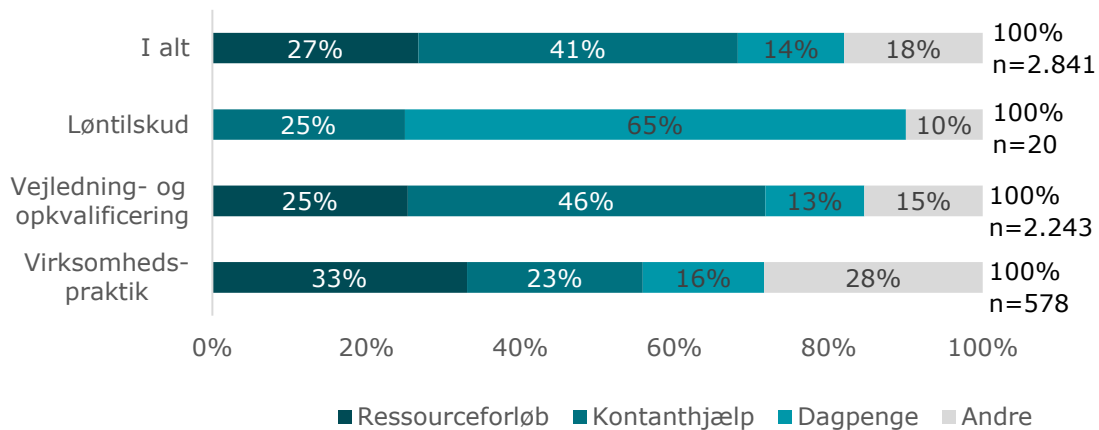
2.5 Hvilke ydelser modtager borgere i beskæftigelsesforløb i socialøkonomiske virksomheder?

I nedenstående figur 5 (a) og (b) zoomes der yderligere ind på borgerne i virksomhedsrettede forløb eller i vejledning og opkvalificering i henholdsvis (a) registrerede socialøkonomiske virksomheder og i (b) ordinære virksomheder. For hver af virksomhedsgrupperne vises, hvorvidt borgerne i disse forløb modtager henholdsvis kontanthjælp, dagpenge/sygedagpenge, er i ressourceforløb eller modtager øvrige ydelser. De øvrige ydelser dækker primært over borgere, der er i jobafklaring, revalidering, modtager ledigheds- eller integrationsydelse.

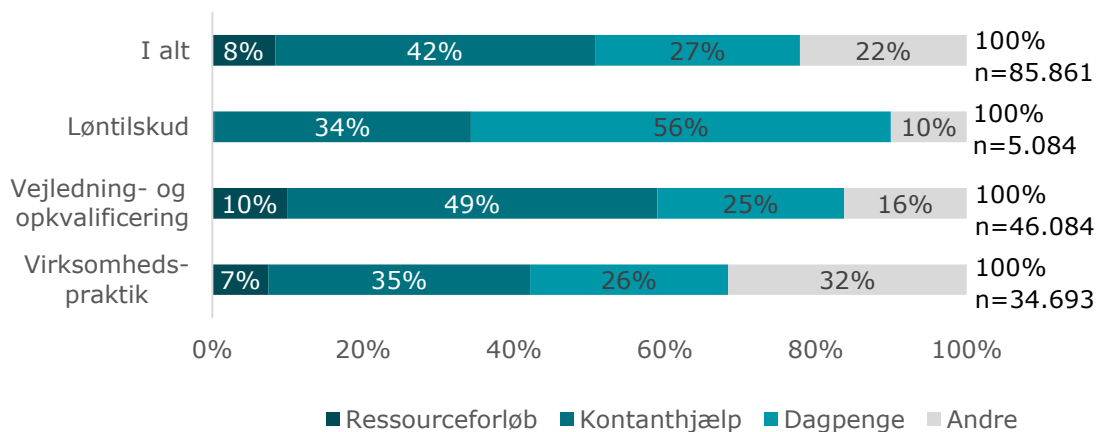
Som det fremgår af figurene, er en større andel af borgerne i vejledning og opkvalificering samt i virksomhedspraktik i de socialøkonomiske virksomheder i ressourceforløb (i gennemsnit 27 procent af borgerne) sammenholdt med de ordinære virksomheder, hvor en væsentlig mindre andel af borgerne i vejledning og opkvalificering og virksomhedspraktik er i ressourceforløb (8 procent af borgerne).

Figur 4.

(a). Virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats kombineret med social ydelse, socialøkonomiske virksomheder (n=118 virksomheder, 2.841 observationer)



(b). Virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats kombineret med social ydelse, ordinære virksomheder (n=152.671 virksomheder, 85.861 observationer)



Kilde: Registerdata (Plandata, eIndkomst, DREAM-data).

Note: Anden tilknytning dækker over borgere i jobafklaring, revalidering, på ledighedsydelse eller jobklar integrationsydelse.

3 Beskæftigelsesindsatsen i socialøkonomiske virksomheder

På baggrund af surveybesvarelser gives der i dette kapitel et billede af, hvordan kommunerne og de registrerede socialøkonomiske virksomheder vurderer samarbejdet om beskæftigelsesindsatsen, og hvordan de socialøkonomiske virksomheder vurderer tilgangen til borgerne.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har de seneste år indsamlet viden om, hvad der på tværs af indsatstyper bidrager til, at borgere opnår progression i et virksomhedsrettet forløb i retning af ordinære timer og beskæftigelse. Progression i virksomhedsforløbet kan for eksempel være ordinære timer, fleksjob, eller progression i timetal. I denne undersøgelse er de socialøkonomiske virksomheder blevet spurgt til, hvordan de selv oplever at arbejde med de forskellige progressionsfaktorer. De progressionsfaktorer, der er spurgt til, er udvalgt, så de relaterer sig til indsatsen og det daglige arbejde med borgeren i den socialøkonomiske virksomhed og ikke til for eksempel jobcentrets arbejde. Kapitlet er bygget op med fire afsnit, der hver især medvirker til at belyse, hvordan jobcentre og de socialøkonomiske virksomheder selv oplever at bidrage til beskæftigelsesindsatsen:

1. Virksomhedernes samarbejde med jobcentret
2. Tilgang til arbejdet med mål og delmål for forløbet
3. Tilgang til borgerens arbejdsopgaver
4. Tilgang til den øvrige understøttelse af borgerens forløb

3.1 Overordnet om datagrundlaget

I surveyanalysen er der set på, dels hvordan kommunerne oplever brugen af socialøkonomiske virksomheder i den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats, samt hvordan de socialøkonomiske virksomheder selv oplever at kunne bidrage til indsatsen i forbindelse med virksomhedsrettede tilbud. Som det fremgår af del 1, er erfaringerne med virksomhedsindsatsen i socialøkonomiske virksomheder begrænset. Dette kan være medvirkende til, at der er relativt få respondenter i de gennemførte surveys, hvorfor svarene fra surveys alene er indikative i forhold til de jobcentre, socialøkonomiske virksomheder og borgere, der har erfaringer med virksomhedsindsats i socialøkonomiske virksomheder:

- 60 jobcentre har svaret, hvoraf 32 svarer, at de har haft borgere i løntilskud eller virksomhedspraktik indenfor det seneste år, og 16 svarer, at de har en strategi for brugen af socialøkonomiske virksomheder.
- 63 socialøkonomiske virksomheder har svaret, hvoraf 11 aktuelt har borgere i løntilskud, 23 har borgere i virksomhedspraktik, og 24 har borgere i fleksjob (den samme virksomhed kan således tælle med op til tre gange).

3.2 Centrale resultater fra surveys

Blandt de kommuner, der har besvaret surveyen, er de væsentligste resultater, at hver fjerde har en egentlig strategi for anvendelse af socialøkonomiske virksomheder. Af de få kommuner, der har en strategi, er den i hvert fjerde af tilfældene forankret i forvaltningen, mens den i tre ud af fire er politisk vedtaget. Også i det konkrete samarbejde varierer det, hvorvidt jobcentre er bevidste om, hvorvidt de anvender en ordinær eller en socialøkonomisk virksomhed i den virksomhedsrettede indsats. 49 procent svarer i meget høj eller høj grad, mens 28 procent svarer i nogen grad, og 23 procent svarer i mindre grad eller slet ikke.

De jobcentre og de socialøkonomiske virksomheder, der har besvaret spørgsmålene, vurderer generelt de socialøkonomiske virksomheders arbejde positivt på en række af de faktorer, som STARS opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på er vigtige. Særligt positivt vægtes, at virksomhederne har forståelse for borgernes udfordringer og tilrettelægger forløb, der tager hensyn til borgernes ressourcer og udfordringer (81 af jobcenterbesvarelsenerne siger i høj grad), og at de tager hensyn til borgerens ønsker og behov (73 procent svarer i høj grad). De socialøkonomiske virksomheder lægger særlig vægt på, at de tilrettelægger arbejdsopgaver med hensyn til borgerens evner og kompetencer (85 procent svarer i høj grad) og borgerens funktionsnedsættelse (74 procent svarer i høj grad), samt at formålet med forløbet er kendt af alle parter, og at de løbende taler med borgeren om sammenhængen mellem arbejdsopgaver, formål og delmål (70 procent svarer i høj grad). Endvidere angiver 79 procent af de socialøkonomiske virksomheder, at de oplever, at det efter aftale med jobcentret i nogle forløb er muligt at opjustere timetallet for virksomhedspraktikken eller løntilskuddet.

Samlet vurderer Deloitte, at resultaterne af den kvantitative deskriptive analyse samt analysen af surveys indikerer, at de registrerede socialøkonomiske virksomheder anvendes i begrænset omfang i forbindelse med virksomhedsrettet indsats, og at jobcentre ikke systematisk har en strategi for eller er bevidste om, hvornår der samarbejdes med en socialøkonomisk eller en ordinær virksomhed. Samtidig vurderer Deloitte dog, at de socialøkonomiske virksomheder har et positivt brand hos jobcentre, i forhold til hvad de kan bidrage med i den virksomhedsrettede indsats.

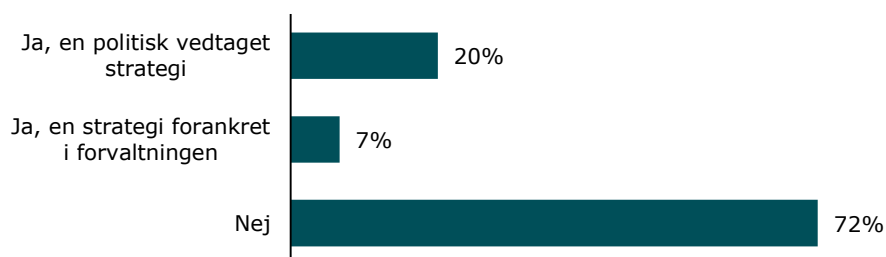
I det følgende gennemgås en række af de væsentligste surveyresultater.

3.3 Virksomhedernes samarbejde med jobcentret

STARS opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger blandt andet på, at samarbejdet mellem jobcentret og den virksomhed, hvor en borger er i enten virksomhedspraktik, løntilskud eller fleksjob, er et helt centralt element i at skabe progression for borgeren. Et godt samarbejde indeholder flere komponenter, men især forventningsafstemning om borgerens udfordringer og ressourcer, samarbejde om mål og midler til at rykke borgeren og løbende drøftelse af borgerens udvikling, har vist sig væsentligt.

Helt overordnet er det kun hver fjerde kommune, der har en samlet politisk vedtaget strategi for brugen af socialøkonomiske virksomheder. Af de få kommuner, der har en politisk vedtaget strategi, er den kun i hvert fjerde af tilfældene forankret i forvaltningen.

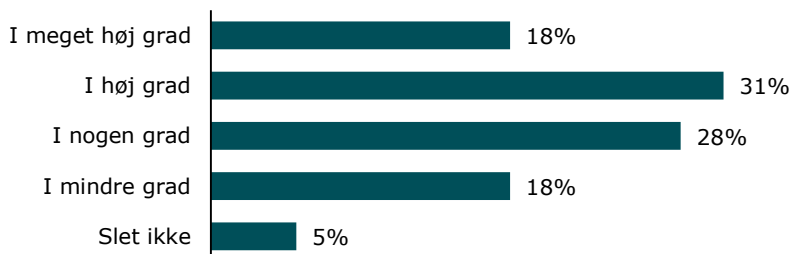
Figur 5. Har jeres kommune en strategi for brugen af socialøkonomiske virksomheder? (N=60)



Kilde: Jobcentersurvey.

Selvom der ikke ligger en klar strategi for brugen af de socialøkonomiske virksomheder giver en del af kommunerne dog selv udtryk for, at de er bevidste om, hvornår de samarbejder med en socialøkonomisk virksomhed. Adspurgte hertil, angiver lige under halvdelen (49 procent) af kommunerne, at de i høj eller meget høj grad er bevidste om, at de samarbejder med en socialøkonomisk virksomhed. Omvendt angiver hver fjerde kommune, at de i mindre grad eller slet ikke er bevidst om, hvorvidt de samarbejder med socialøkonomiske virksomheder.

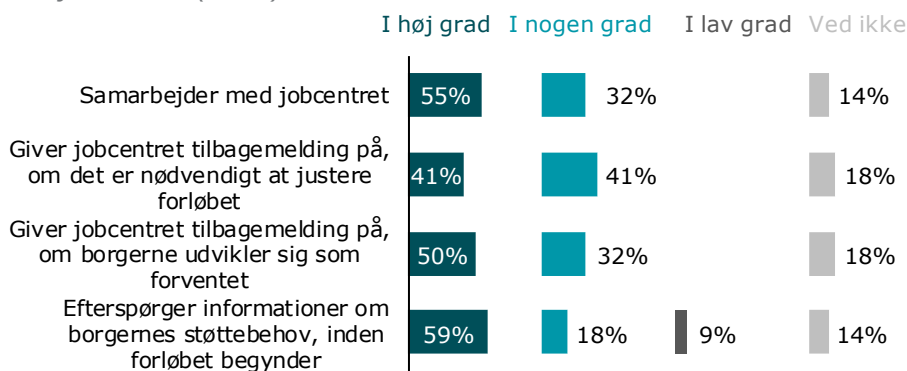
Figur 6. I hvilken grad er I bevidste om, hvorvidt I anvender en ordinær eller socialøkonomisk virksomhed til en virksomhedsrettet indsats? (N=39)



Kilde: Jobcentersurvey.

STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på, at en væsentligt forudsætning for, at borgeren oplever progression i deres virksomhedsrettede forløb, er, at der er en god og løbende dialog mellem jobcentret og virksomheden om borgerens situation og udvikling. Af de jobcentre, der har besvaret spørgsmålet, vurderer henholdsvis 59 og 55 procent, at de socialøkonomiske virksomheder efterspørger informationer om borgernes støttebehov inden forløbet begynder og generelt samarbejder med jobcentret. Lidt færre vurderer, at de socialøkonomiske virksomheder giver tilbagemeldinger på, om borgeren udvikler sig som forventet (50 procent), og om det er nødvendigt at justere forløbet (41 procent). Det er dog værd at bemærke, at mange jobcentre ikke har besvaret dette spørgsmål, og at 14-18 procent af dem, der har besvaret, anvender kategorien *ved ikke*.

Figur 7. I hvilken grad afspejler følgende udsagn socialøkonomiske virksomheders samarbejde med jobcentret? (N=22)



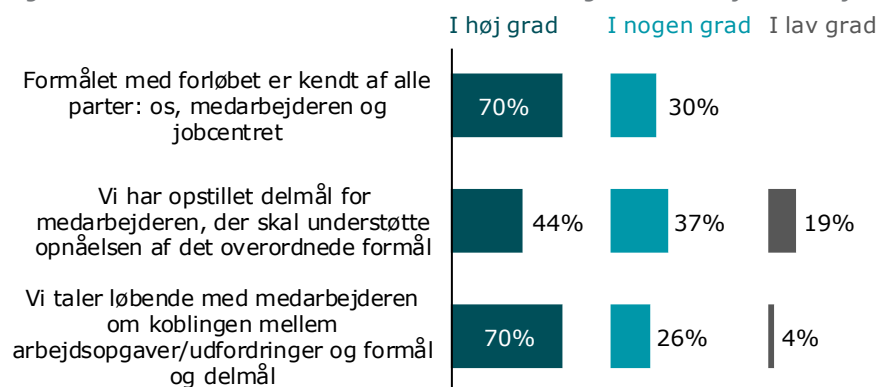
Kilde: Jobcentersurvey.

3.4 Tilgang til arbejdet med mål og delmål for forløbet

STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på, at det er vigtigt, at der opstilles både overordnede resultatmål for forløbet og processuelle mål for, hvordan resultatmålene nås. Derudover bør der følges op på målene.

Af figuren nedenfor fremgår det, at 70 procent af de socialøkonomiske virksomheder vurderer, at formålet med et virksomhedsrettet forløb i høj grad er kendt af alle parter; både virksomheden, borgeren og jobcentret, og tilsvarende vurderer 70 procent, at de løbende taler med borgeren om koblingen mellem arbejdsopgaver, formål og delmål. Derimod svarer de socialøkonomiske virksomheder lidt mindre positivt på spørgsmålet om, hvorvidt der er opstillet delmål, der understøtter det overordnede formål. 44 procent svarer i høj grad, men det er samtidig hver femte, der omvendt svarer i lav grad.

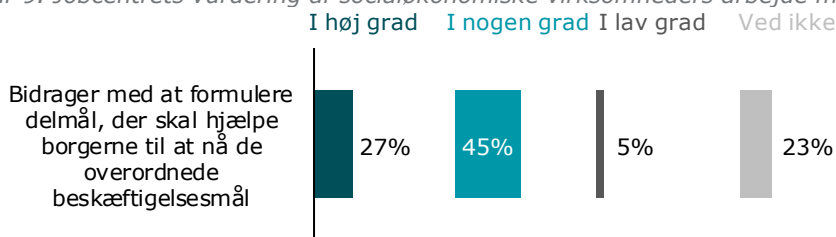
Figur 8. Socialøkonomiske virksomheders vurdering af samarbejdet med jobcentret (N=27)



Kilde: Survey til socialøkonomiske virksomheder.

Blandt de jobcentre, der har besvaret surveyen, er billedet, i forhold til hvorvidt de socialøkonomiske virksomheder bidrager til formulering af delmål for borgerne, lidt mindre positivt end virksomhedernes egen vurdering. Som det fremgår af figuren nedenfor, angiver 27 procent af de jobcentre, der har besvaret surveyen, at socialøkonomiske virksomheder i høj grad bidrager til at formulere delmål, mens 45 procent svarer, at dette kun sker i nogen grad. Også på dette spørgsmål er det næsten hvert fjerde jobcenter, der svarer *ved ikke/ej relevant*.

Figur 9. Jobcentrets vurdering af socialøkonomiske virksomheders arbejde med mål (N=22)

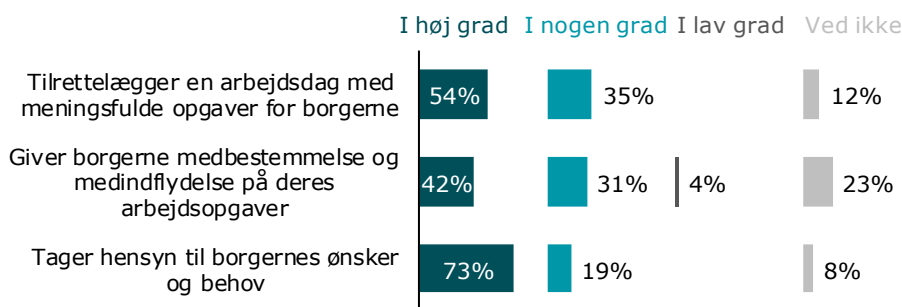


Kilde: Jobcentersurvey.

3.5 Tilgang til borgerens arbejdsopgaver

STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på, at det er essentielt for borgernes progression, at borgerne selv fremsætter ønsker til arbejdsopgaver, bidrager til opgavernes tilrettelæggelse, og at opgaverne af borgeren opfattes som reelle og meningsfulde. Når jobcentrene vurderer, hvorvidt de socialøkonomiske virksomheder giver borgeren medindflydelse på deres arbejdsopgaver, angiver 42 procent, at det i høj grad er tilfældet, mens 31 procent svarer i nogen grad. Hver fjerde af de jobcentre, der har besvaret surveyen, har ikke har set sig i stand til at vurdere, hvorvidt de socialøkonomiske virksomheder giver borgerne medbestemmelse og har svaret *ved ikke/ikke relevant*.

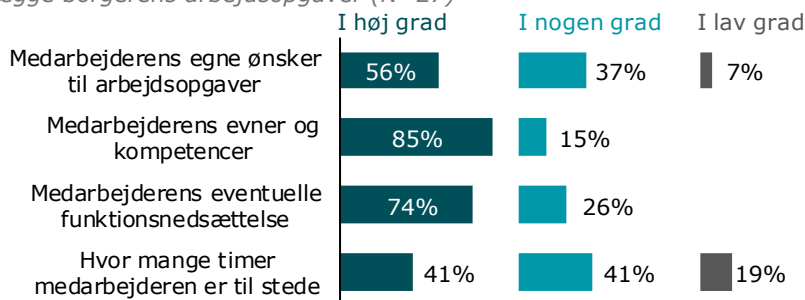
Figur 10. Jobcentrets vurdering af, hvordan socialøkonomiske virksomheder arbejder med borgeren (N=26)



Kilde: Jobcentersurvey.

Som det fremgår nedenfor, angiver langt de fleste socialøkonomiske virksomheder, at det er borgerens kompetencer og funktionsnedsættelse, der er vigtigst i forhold til at tilrettelægge borgerens arbejdsopgaver. Henholdsvis 85 og 74 procent af virksomhederne har svaret dette. Over halvdelen (56 procent) af de socialøkonomiske virksomheder, der har besvaret surveyen, svarer dog også, at medarbejdernes egne ønsker til arbejdsopgaver i høj grad er afgørende for, hvordan borgerens arbejdsopgaver tilrettelægges, når de er i virksomhedspraktik eller løntilskud.

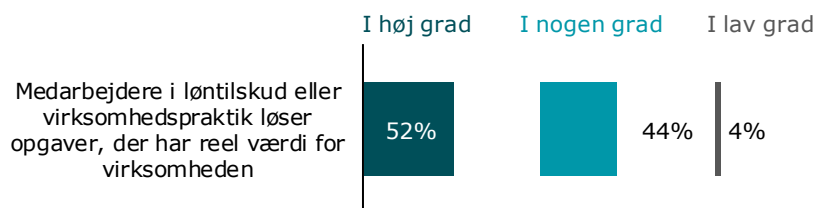
Figur 11. Socialøkonomiske virksomheders vurdering af, hvad der vigtigst i forhold til at tilrettelægge borgerens arbejdsopgaver (N=27)



Kilde: Survey til socialøkonomiske virksomheder.

Hvad angår borgerens bidrag til virksomheden, angiver lidt over halvdelen af de socialøkonomiske virksomheder, at borgere i løntilskud eller virksomhedspraktik løser opgaver, der har reel værdi for virksomheden. Det er i tråd med STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen, der peger på, at det er væsentligt for borgeren, at de har en oplevelse af, at de bidrager meningsfuldt til virksomheden.

Figur 12. I hvilken grad oplever I, at de medarbejdere, I har i løntilskud eller virksomhedspraktik, løser opgaver, der har reel værdi for virksomheden? (N=27)



Kilde: Survey til socialøkonomiske virksomheder.

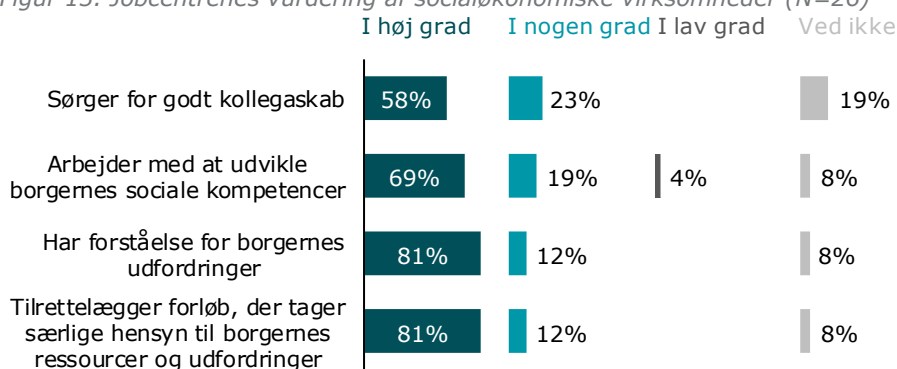
3.6 Tilgang til den øvrige understøttelse af borgerens forløb

For en stor del af de udsatte borgere, der igennem en virksomhedspraktik, en løntilskudsansættelse eller et fleksjob skal integreres på arbejdsmarkedet, gælder det, at de har stået

udenfor arbejdsmarkedet i en længere periode. STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på, at det er vigtigt, at borgerens skånebehov imødekommes, og at borgeren har en fast kontaktperson i virksomheden, som de har tillid til. Endvidere er det vigtigt, at virksomheden har særligt fokus på, at borgeren opnår en positiv relation til de øvrige medarbejdere i virksomheden, og at de løser opgaver i samarbejde med de ordinært ansatte.

De jobcentre, der har besvaret surveyen, vurderer, at de socialøkonomiske virksomheder i deres arbejde med borgerne i høj grad tilrettelægger forløb, der tager særligt hensyn til borgernes ressourcer og udfordringer (81 procent), og har forståelse for borgernes udfordringer (81 procent). Lidt færre jobcentre har vurderet, at de socialøkonomiske virksomheder i høj grad arbejder med at udvikle borgerens sociale kompetencer (69 procent) og sørge for godt kollegaskab (58 procent).

Figur 13. Jobcentrenes vurdering af socialøkonomiske virksomheder (N=26)



Kilde: Jobcentersurvey.

De socialøkonomiske virksomheder svarer også selv, at de tilrettelægger indsatsen med en tæt støtte til den enkelte borger. 69 procent af de socialøkonomiske virksomheder angiver selv, at de i alle forløbene har tilknyttet en fast kontaktperson/mentor til borgeren, 96 procent svarer, at den faste kontaktperson/mentor har en særlig rolle i forhold til at borgeren opbygger en god relation til de øvrige kolleger, og 67 procent svarer, at de i høj grad tilrettelægger arbejdet, så borgeren arbejder sammen med de ordinært ansatte i virksomheden.

STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på, at det er vigtigt for progression hos borgeren, at der i dialogen mellem virksomheden og jobcentret er fokus på borgerens timetal og på om timetallet kan opjusteres. 79 procent af de socialøkonomiske virksomheder angiver i den forbindelse, at de oplever, at det efter aftale med jobcentret i nogle forløb er muligt at justere timetallet for virksomhedspraktikken eller løntilskuddet op. 57 procent af de socialøkonomiske virksomheder svarer, at de opjusterer timetallet i mere end halvdelen af forløbene i virksomhedspraktik eller løntilskud.

4 Hypoteser om virksomme mekanismer

I dette kapitel identificeres hypoteser om mulige virksomme mekanismer i indsatsen i socialøkonomiske virksomheder på baggrund af analyse af cases, hvor borgere i virksomhedspraktik eller løntilskud i en socialøkonomisk virksomhed har opnået progression.

4.1 Kvalitativ analyse af borgerforløb i socialøkonomiske virksomheder

Som analyserne i de foregående kapitler har vist, er antallet af registrerede socialøkonomiske virksomheder dels relativt begrænset, dels anvendes de registrerede socialøkonomiske virksomheder forskelligt i den beskæftigelsesrettede indsats. En gruppe af de socialøkonomiske virksomheder ser ud til overvejende at blive brugt til vejledning og opkvalificering, hvilket kan indikere, at virksomhedernes primære formål er at indgå som leverandør i den kommunale beskæftigelsesindsats. Der er dog også i disse virksomheder borgere i fleksjob og i egentlig virksomhedsrettet indsats i form af virksomhedspraktik. Herudover er der en gruppe af registrerede socialøkonomiske virksomheder, der primært samarbejder med den kommunale beskæftigelsesindsats om egentlig virksomhedsrettet indsats på lige fod med ordinære virksomheder.

De jobcentre, der har besvaret surveyen, er ikke altid bevidste om, hvorvidt de samarbejder med en socialøkonomisk virksomhed. Det er endvidere heller ikke muligt på baggrund af datagrundlaget at sige noget om, hvorvidt de socialøkonomiske virksomheder er bedre eller dårligere til den virksomhedsrettede indsats end ordinære virksomheder. Men både jobcentrene og de socialøkonomiske virksomheder vurderer, at de socialøkonomiske virksomheder gør det godt på en række af de parametre, som STARs opsamlinger af viden om progression i virksomhedsindsatsen peger på er vigtige for progression.

I den kvalitative forløbsanalyse undersøges det derfor med udgangspunkt i borgerforløb, hvor der opnået progression, om der kan identificeres hypoteser om virksomme mekanismer i de socialøkonomiske virksomheders indsats for borgerne.

4.1.1 Datagrundlag – udvælgelse af sager

Forløbsanalyserne tager udgangspunkt i, at fagfolk og borgere beskriver det faktiske forløb med udgangspunkt i en række nedslagspunkter, fremfor at de alene svarer på spørgsmål om, hvordan de vurderer udfaldet, eller hvad der har været virksomt i forløbet. Herefter søges hypoteserne om virksomme mekanismer udledt faktuel og analytisk.

For at finde relevante borgerforløb er der udvalgt kommuner, der har én eller flere socialøkonomiske virksomheder i kommunen, samt adskiller sig på kommunestørrelse og geografisk placering. Således indgår to store kommuner, der har relativt mange socialøkonomiske virksomheder, og to mellemstore kommuner, der har færre socialøkonomiske virksomheder.

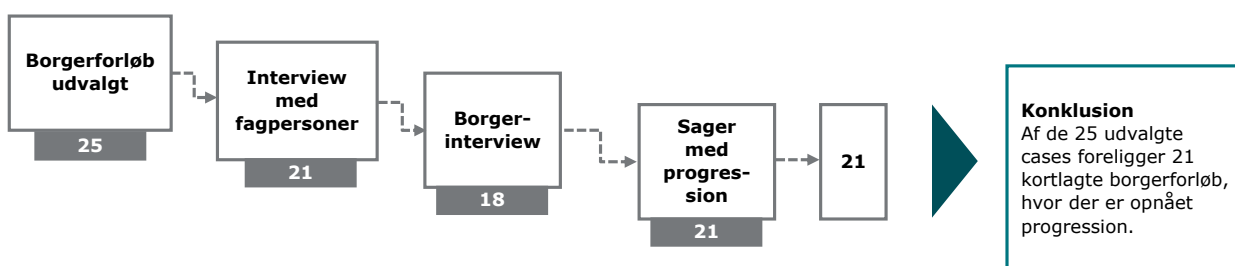
Herefter har teamledere/sagsbehandlere i jobcentrene i de udvalgte kommuner udvalgt fem til seks cases pr. kommune, der lever op til følgende kriterier:

- Borgeren har været i enten virksomhedspraktik, løntilskud eller fleksjob i en registreret socialøkonomisk virksomhed indenfor det seneste år.
- Borgeren skal tilhøre en udsat gruppe, karakteriseret ved minimum et af følgende:
 - At borgeren har været ledig i mere end fire år

- At borgeren har en historik med mange afbrudte virksomhedsrettede forløb og kortvarig tilknytning til arbejdsmarkedet
- At borgeren har andre problemer end ledighed (for eksempel i forhold til helbred, misbrug, familieliv og social trivsel).
- Borgeren har opnået progression på én eller flere af følgende måder:
 - Borgeren har opnået ordinære timer eller ordinær beskæftigelse efter forløbets afslutning
 - Borgeren er steget i timetal i sit virksomhedsrettede forløb.

I alt er på denne baggrund udvalgt 25 borgerforløb, hvoraf det sammen med de udvalgte kommuner har været muligt at kortlægge 21 borgerforløb. I 18 af sagerne er der foretaget interview med både borgere og fagpersoner, mens borgeren i tre af forløbene meldte fra, hvorfor der i tre af sagerne alene er foretaget interview med fagpersonerne. Samlet set baserer analysen sig på 21 kortlagte borgerforløb, hvor der er opnået progression hos borgeren efter forløbet.

Figur 14. Oversigt over kortlagte borgerforløb



De 21 kortlagte borgerforløb fordeler sig med 11 borgere i virksomhedspraktik, 5 borgere i løntilskud og 5 borgere i fleksjob. De 21 borgere var i virksomhedsrettet forløb i 5 forskellige socialøkonomiske virksomheder.

Virksomhed 1 og 2 er mellemstore virksomheder med mindre end 60 borgere tilknyttet (ansatte og i virksomhedsforløb). Virksomhed 1 har ingen vejlednings- og opkvalificeringsforløb, mens ca. 1 ud af 10 af de tilknyttede borgere i virksomhed 2 er i vejledning- og opkvalificeringsforløb. Begge virksomheder har fleksjobbere og modtager løbende borgere i virksomhedspraktik.

Virksomhed 3, 4 og 5 har flere borgere tilknyttet med mere end 150 borgere. I alle 3 virksomheder er mere end 40 pct. af de tilknyttede borgere i vejledning- eller opkvalificeringsforløb.

4.1.2 Gennemførelse af interview

Der er gennemført besøg i de fire kommuner, hvor der er foretaget semistrukturerede interview med borgere og fagpersoner (enten den kommunale sagsbehandler eller borgerens kontaktperson i virksomheden) om hvert enkelt af de udvalgte borgerforløb. I én kommune er interviewene gennemført på jobcentret, mens de i de øvrige kommuner er gennemført i de socialøkonomiske virksomheder, hvor borgeren enten har eller har haft sin daglige gang.

Som beskrevet i indledningen, tager forløbsanalysen udgangspunkt i, at fagfolk og borgere *med egne ord* beskriver det faktiske forløb med afsæt i en række nedslagspunkter. For at sikre at tendenserne ikke blot forekommer, fordi borger og fagfolk bedes forholde sig til dem, er der ikke stillet hypotesedrevne spørgsmål, men kun åbne eller uddybende spørgsmål. Interviewene var baseret på et på forhånd optegnet borgerforløb med nedslagspunkter. Her er stillet åbne spørgsmål om forløbet fra der træffes beslutning om, at borgeren skal i forløb i en socialøkonomisk virksomhed til forløbet afsluttes med nedslag de steder, hvor interviewpersonerne beskriver centrale oplevelser. Det betyder, at interviewpersonerne ikke er blevet

spurgte direkte om vigtigheden af bestemte forhold, for eksempel at de fik medindflydelse på deres arbejdsopgaver, men at de på egen hånd har fremhævet det.

4.1.3 Analysemetode

Alle interviewene er kodet med udgangspunkt i en kodestruktur, der følger det optegnede borgerforløb. Herefter er det undersøgt, i hvor mange cases bestemte udsagn og hændelser går igen, for eksempel at borgerne både oplevede, at der blev taget hensyn til deres skånebehov, og at der blev lyttet til deres ønsker til arbejdsopgaver. De afdækkede tendenser er herefter kategoriseret efter, hvor stærke de er, det vil sige, i hvor mange borgerforløb de går igen. På denne baggrund har det været muligt både at finde hypoteser om kendte mekanismer, som ligger tæt op ad tidligere viden om virksomme mekanismer fra STARs opsamlinger af viden om progression i den almindelige virksomhedsindsats, men også hypoteser om nye mekanismer, som mere specifikt knytter sig til, at forløbet har været i en socialøkonomisk virksomhed.

4.2 Fire hypoteser om virksomme mekanismer

På baggrund af analysen er der opstillet fire hypoteser om progression. Alle fire hypoteser bygger på tendenser i interviewdata med fagpersoner og borgere om de 21 analyserede borgerforløb. En tendens er identificeret, når en specifik kombination af udsagn om oplevelser, handlinger og hændelser går igen i en vis andel af de 21 borgerforløb.³

De fire hypoteser er beskrevet nærmere i oversigten nedenfor.

Nr.	Hypotese	Beskrivelse	Konkretisering og målepunkter
1.	Når borgeren opnår tillid til en kontaktperson i virksomheden , øges chancerne for, at borgeren opnår progression.	Borgerens tillid til kontaktpersonen styrker virksomhedens mulighed for at tilpasse forløbet til borgernes behov og koordinere på vegne af borgeren. Dette styrker muligheden for, at borgeren bliver i forløbet og oplever fremgang, selvom de støder på udfordringer.	Følgende tre punkter er centrale for, at borgerne oplever, at de har etableret en tillidsfuld relation til deres kontaktperson i virksomheden: <ol style="list-style-type: none"> 1. Borgeren oplever, at kontaktpersonen er interesseret i borgerens samlede livssituation. 2. Borgeren oplever, at kontaktpersonen uopfordret gør opmærksom på borgerens skånebehov. 3. Borgeren oplever, at kontaktpersonen koordinerer med eksempelvis jobcentret eller borgerens nærmeste leder.
2	Når borgeren oplever stor fleksibilitet på arbejdspladsen , øges chancerne for, at borgeren opnår progression.	Borgerne har stort behov for en fleksibel hverdag, hvor arbejdsopgaverne kan tilpasses deres dagsform, og hvor det ikke italesættes negativt, når for eksempel arbejdstid og arbejdsopgaver ændres. Dette bevirker, at borgeren får ro til at fokusere på at arbejde med deres styrker og dermed opnår progression.	Følgende to elementer er centrale for, at borgeren oplever fleksibilitet: <ol style="list-style-type: none"> 1. Borgeren kan træffe beslutning om/ændre på sin arbejdstid og arbejdsopgaver, <u>uden</u> at det påvirker virksomhedens produktion negativt. 2. Borgeren møder forståelse for ændrede planer med ingen/kort varsel.
3	Når borgeren oplever, at føle sig accepteret , øges chancerne for progression.	Borgerne beskriver en generel oplevelse af, at de på andre arbejdspladser/praktiksteder har skilt sig ud og har haft vanskeligt ved at knytte sociale relationer. Når virksomheden aktivt bidrager til, at medarbejderne accepterer hinanden, og der opstår et godt socialt miljø, øges sandsynligheden for progression.	Følgende to elementer er centrale for, at borgeren føler sig accepteret: <ol style="list-style-type: none"> 1. Borgeren kan spejle sig i de øvrige medarbejdere og oplever, at det accepteres at have særlige behov. 2. Virksomheden har fokus på, at medarbejderne har et godt sammenhold ved at håndtere konflikter med det samme og opfordre medarbejderne til at løse opgaver sammen.

³ Når minimum mellem halvdelen og to tredjedele af respondentgruppen har givet samme udsagn.

4	Når borgeren oplever, at der er fokus på deres styrker og kompetencer , øges sandsynligheden for progression.	Borgerne oplever, at der i løbet af deres sygdoms-/ledighedsforløb gennemgående har været fokus på deres udfordringer. Denne oplevelse står i kontrast til deres oplevelser i den socialøkonomiske virksomhed, hvor virksomhederne har vendt deres svagheder til styrker. Ved at fokusere på borgerens styrker og kompetencer øges sandsynligheden for progression.	Følgende tre elementer er centrale for, at borgerne oplever fokus på deres styrker og kompetencer: <ol style="list-style-type: none"> 1. Virksomheden afdækker borgerens kompetencer i et afstemt tempo. 2. Virksomheden fokuserer og bygger videre på borgerens eksisterende styrker og kompetencer. 3. Virksomheden lader borgeren have stor medindflydelse på arbejdsopgaverne.
---	--	---	---

De identificerede mulige hypoteser om virksomme mekanismer ligger tæt op ad tidligere viden om virksomme mekanismer fra STARs opsamlinger af viden om progression i den almindelige virksomhedsindsats. Men der er også hypoteser om nye mekanismer, som mere specifikt knytter sig til, at forløbet har været i en socialøkonomisk virksomhed.

Særligt den første hypotese omkring betydningen af tillid mellem borgeren og kontaktpersonen i virksomheden lægger sig tæt op ad tidligere identificerede virksomme mekanismer. De tre sidste hypoteser har ligeledes elementer af tidligere identificerede virksomme mekanismer (for eksempel fleksibilitet i opgavetilrettelæggelsen, fokus på styrker og en udpræget grad af medindflydelse på opgaverne). Men disse virksomme mekanismer ser også ud til at kunne forstærkes i de virksomhedsmiljøer, som de socialøkonomiske virksomheder kan tilbyde, eksempelvis ved at borgerne oplever en udpræget grad af fleksibilitet, hvor arbejdstempo og deadlines løbende og på daglig basis kan tilpasses den enkeltes muligheder, og oplevelsen af at mange andre har samme udfordringer som en selv, hvilket giver en større grad af accept og understøtter at virksomhederne som en væsentlig del af deres måde at arbejde på søger at understøtte et særligt fællesskab.

4.3 Hypotese 1. Borgeren skal opleve tillid til sin kontaktperson

På tværs af de analyserede borgerforløb fremstår tillid til en kontaktperson som en meget væsentlig årsag til progression. I 16 ud af 18 borgerforløb fremhæver borgeren, at de i udfordrende situationer i forløbet oplevede, at de blev mødt med tillid fra en kontaktperson i virksomheden, og at tillidsrelationen er afgørende for, at situationen udviklede sig positivt. På samme måde knytter 18 ud af 21 fagpersoner borgerens progression til, at der var tillid mellem borgeren og kontaktpersonen, og at borgeren generelt havde tillid til virksomheden. Tendensen kan på den baggrund karakteriseres som stærk.

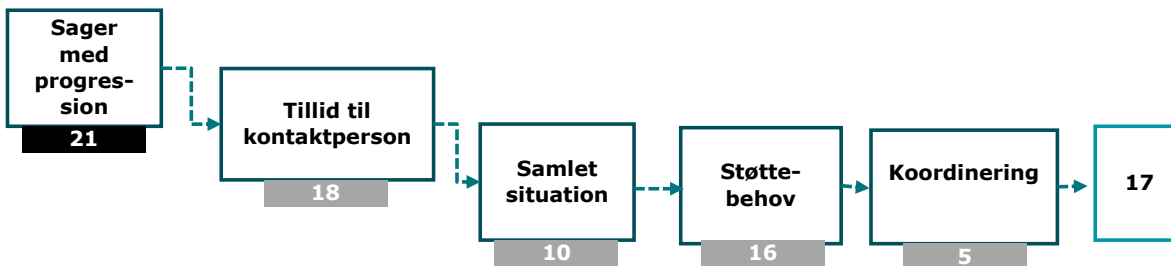
Når borgeren beskriver, hvordan tillid konkret kommer til udtryk i relationen til deres kontaktperson, stilles relationen ofte i kontrast til tidligere oplevelser i enten andre virksomheder eller i jobcentret: *Jeg føler for første gang i alt det her, at jeg kan være ærlig omkring, hvordan jeg har det over for X (kontaktperson), og at jeg ikke skal tænke over, om hun tror på mig, eller det er så dejligt at kunne få hjælp af X (kontaktperson), jeg har ikke oplevet før, at nogen har hjulpet mig så hurtigt.*

Når udsagnene om borgerens konkrete oplevelser med tillid sættes i relation til hinanden, tegner der sig følgende tre elementer, som både borgere og fagpersoner knytter til en tillidsrelation:

1. Kontaktpersonen har opmærksomhed på borgerens samlede situation.
2. Kontaktpersonen er opmærksom på borgerens støttebehov.
3. Kontaktpersonen koordinerer på vegne af borgeren.

Figuren nedenfor viser opgørelsen af kombinationen af at udtrykke oplevelsen af en tillidsfuld relation og borgerens beskrivelse af, hvordan tilliden kommer til udtryk.

Figur 15. Opgørelse af borgerens oplevelse af tillid



Figuren viser
 Ud af 21 kortlagte borgerforløb, hvor der er oplevet progression, fortæller 18 borgere, at de havde tillid til en kontaktperson i virksomheden. Heraf beskriver 17 denne oplevelse med en eller flere af de fire underelementer.

Når interviewmaterialet analyseres nærmere, tegner der sig følgende billede af, hvorfor de tre elementer er afgørende for at opbygge en tillidsfuld relation mellem borger og kontaktperson.

Opmærksomhed på borgerens samlede situation

Analysen viser, at borgerne sammenkæder opbygning af en tillidsrelation med, at kontaktpersonen i dialogen med borgeren ikke blot er opmærksom på, hvordan de løser deres opgaver og praktikaliteter, men også er opmærksom på deres samlede livssituation. For eksempel fremhæver borgerne, at det har stor betydning for dem, at kontaktpersonen spørger til eksempelvis deres sygdomsforløb eller deres børns trivsel og tilbyder dem støtte, når de oplever vanskeligheder udenfor arbejdspladsen. De kobler samtidig denne mulighed for at få støtte direkte til, at de selv føler et større ansvar for at passe deres arbejde, når kontaktpersonen har fokus på deres generelle trivsel. Derudover fremhæver borgerne, at det er væsentligt, at kontaktpersonen *af sig selv* er opmærksom på, om ændret adfærd fra borgerens side har sammenhæng med borgerens privatliv, spørger til det og tilbyder sin støtte. Samtidig er det vigtigt, at tilliden opbygges over tid, og at borgeren ikke presses til at fortælle om for eksempel vanskelige familieforhold, men får mulighed for at åbne op over en periode. Konkret har de fleste af de borgere, der oplever den tillidsfulde relation, haft faste møder med deres kontaktperson (for eksempel en gang om ugen) og fremhæver, at det faste format har været vigtigt.

Opmærksomhed på borgerens støttebehov

En del borgere kobler også tillidsrelationen til, at kontaktpersonen er opmærksom på, om borgeren har skånebehov, og hvordan virksomheden kan imødekomme det. Skånebehovene er ofte meget lavpraktiske – borgeren kan eksempelvis have brug for en hvilebriks eller støjdæmpende udstyr – men det væsentlige er, at kontaktpersonen af sig selv opfordrer borgeren til at tage hensyn til skånebehovet. Derudover er det væsentligt, at borgeren føler sig troet på, når borgeren fortæller kontaktpersonen, at vedkommende har brug for eksempelvis flere pauser eller noget bestemt udstyr. Samtidig er det væsentligt, at de oplever, at kontaktpersonen reagerer hurtigt på deres behov.

Koordinering for borgeren

I de kortlagte borgerforløb oplever borgerne generelt, at de skal leve op til mange krav fra 'systemet', og at det har været tilfældet i hele deres ledigheds- eller sygdomsperiode. De knytter som regel denne oplevelse til jobcentret og/eller socialforvaltningen, hvor de fremhæver, at de har oplevet manglende koordinering i forhold til deres sag og situation. Som kontrast hertil fremhæver en del af borgerne, at de i den socialøkonomiske virksomhed oplevede, at kontaktpersonen var i stand til at koordinere med for eksempel deres sagsbehandler, hvilket ledte til, at de fik konkret hjælp til noget, de havde efterspurgt i en længere periode. Dette beskrives både som en stor lettelse, men også som en kontrast til deres relation til andre fagpersoner, der ikke på samme måde har kunnet hjælpe dem til at skabe overblik over deres sag.

4.4 Hypotese 2. Borgeren skal mødes med fleksibilitet

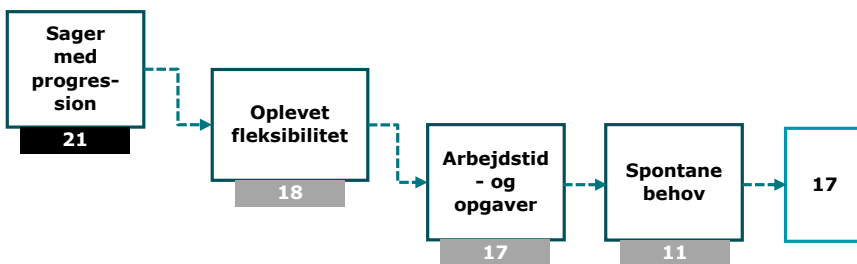
I interviewmaterialet ses der en meget stærk tendens til, at både borgerne og fagpersonerne kobler fleksibilitet til borgernes progression. Således går udsagn knyttet til fleksibilitet igen hos 17 ud af 18 borgere og i alle 21 interview med fagpersoner. Ligesom ved tillid, udtrykker borgerne, at den fleksibilitet og rummelighed, de har oplevet, står i kontrast til tidligere oplevelser på arbejdsmarkedet. Eksempler herpå er følgende citater fra interviewene: *Jeg har tidligere været i fleksjob i en anden virksomhed, men de forstod ikke, at jeg ikke kunne arbejde lige så hurtigt, som de andre. Her er der ingen, der presser mig til at arbejde hurtigere eller blive længere og Jeg kan nogle gange få det skidt, mens jeg for eksempel sidder til et møde eller spiser frokost med de andre. Så kan jeg bare gå, det er der ikke nogen, der synes, er underligt. Sådan ville det jo ikke være på andre arbejdspladser.*

Når borgernes udtalelser om fleksibilitet og rummelighed kobles med beskrivelser af handlinger og begivenheder, tegner der sig følgende elementer, der skal til for at borgeren oplever fleksibilitet:

1. Flexibilitet, hvad angår arbejdstid og arbejdsopgaver
2. Flexibilitet, hvad angår spontane behov.

Figuren nedenfor viser opgørelsen af kombinationen af, at borgeren udtrykker oplevelsen af fleksibilitet og borgerens beskrivelse af, hvordan fleksibiliteten konkret kommer til udtryk.

Figur 16. Udsagnskæde for oplevelse af fleksibilitet



Figuren viser

Ud af 21 kortlagte borgerforløb, hvor der er oplevet progression, fortæller 18 borgere, at de oplevede fleksibilitet i virksomheden. Heraf beskriver 17 borgere denne oplevelse med en eller flere af de fire underelementer.

Når interviewdata analyseres nærmere, fremkommer der viden om, hvorfor borgere og fagpersoner oplever fleksibilitet som væsentligt for progression, og hvordan de kobler de to elementer til den overordnede oplevelse af at blive mødt med fleksibilitet.

Fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver

Analysen viser, at borgerne oplever, at deres arbejdsopgaver og arbejdstid tilrettelægges på en måde, så det ikke er afgørende for virksomhedens produktion, om arbejdsopgaverne løses på en bestemt måde og på et bestemt tidspunkt. Dette opleves som en stor lettelse for borgerne. Konkret betyder det, at borgeren eksempelvis ved, at vedkommende ikke er den eneste, der er ansvarlig for en bestemt opgave, og at borgeren kan sige fra overfor opgaven, hvis den viser sig for vanskelig. Her fremhæver både borgere og fag-

Case 1. Flexibilitet

X er en mand i 40'erne, der har en mellemlang videregående uddannelse og tidligere har arbejdet fuld tid som økonom. Efter en rygoperation kunne han ikke arbejde fuld tid og fik efter arbejdsprøvning mv. bevilliget fleksjob og overgik gik til fleksjob i den virksomhed, han havde arbejdet i længe. Det fungerede ikke, fordi de ikke udviste forståelse for, at han ikke var i stand til det samme som tidligere, og fordi det blev vanskeligt for ham at holde arbejdstiden på det aftalte antal timer. Han får derfor fleksjob i en socialøkonomisk virksomhed, der sælger regnskabsydelser. I jobbet bliver han positivt overrasket over, at han selv kan sige til og fra i forhold til arbejdsopgaver, og at kulturen er markant anderledes, hvad angår tilgangen til arbejdsopgaver og deadlines.

X: Jeg oplever, at hvis jeg ikke når mine ting, så vælter verden ikke. Det gør en kæmpe forskel for mig, at jeg ikke bliver presset til at levere noget hurtigere, end jeg kan. Her er et stort sikkerhedsnet, fordi der altid er nogen, der kan overtage. Jeg kan til enhver tid sige til min chef, at jeg er nødt til at gå tidlige, eller jeg kan ringe om morgen og sige, at min ryg driller. Og det gode er, at jeg havde frygtet, at sådan en virksomhed ikke var særlig seriøs. Men det er de, de har bare indrettet det på en måde, så det kan lade sig gøre, at vi afleverer noget i god kvalitet, selvom nogen har været væk.

X beskriver, at han oplever, at han i løbet af sin tid i virksomheden får sin faglige selvtilid tilbage, fordi han ikke bliver presset til at tage flere timer eller løse opgaverne hurtigt. På den måde oplever han, at hans kompetencer er relevante og kan bidrage til at løse substantielle opgaver, selvom han ikke kan arbejde på samme måde, som før han blev syg.

personer, at der er bedre muligheder for dette i socialøkonomiske virksomheder end i andre typer af virksomheder. Dette skyldes, at virksomhederne i mindre grad har fokus på profit, og at produktionen som følge deraf er tilrettelagt på en måde, så deadlines eksempelvis kan skubbes.

Fleksibilitet i forhold til borgerens spontane behov

Udover at borgerne har behov for at deres arbejdsopgaver og arbejdstid kan indrettes fleksibelt, uden at det påvirker virksomhedens produktion negativt, fremhæver borgerne også, at det er nødvendigt, at aftaler kan ændres med meget kort eller ingen varsel. Årsagen hertil er, at borgerne oplever, at deres fysiske eller psykiske udfordringer ind i mellem forhindrer dem i at kunne planlægge og overholde deres aftaler. Mange af dem har udfordringer, der viser sig spontant (for eksempel angst eller smerter, der opstår på tilfældige tidspunkter), hvorfor netop fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver er meget væsentlig. På samme måde understreger virksomhederne, at de er meget bevidste om at tilrettelægge arbejdsopgaverne sådan, at det eksempelvis ikke gør nogen forskel, om opgaven løses den ene eller anden dag, og at de sørger for, at mange i virksomheden har kendskab til de samme opgaver, så de kan dække for hinanden.

Casen ovenfor illustrer et borgerforløb, hvor fleksibilitet i forhold til arbejdstid, arbejdsopgaver og spontane behov hos borgeren har været helt afgørende for borgerens progression. Borgerens sprogbrug, når vedkommende beskriver tilgangen til sine arbejdsopgaver (*verden vælter ikke, hvis jeg ikke når det*) er meget gennemgående for de borgere, der fremhæver fleksibilitet. Samtidig fremhæver de også, ligesom X i casen, at når de ikke presses af deadlines, øges deres faglige selvtillid, og de oplever, at det er muligt at være god til faglige opgaver, uden at opgaverne skal løses i højt tempo.

4.5 Hypotese 3. Borgeren skal føle sig accepteret

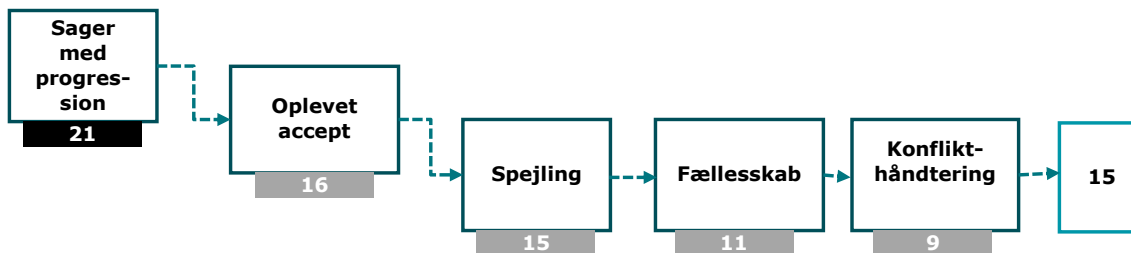
Analysen af interviewmaterialet viser, at der er en stærk tendens til, at borgerne har følt sig accepteret og inkluderet i virksomheden. Ligesom med de foregående elementer, italesættes denne oplevede accept i modsætning til tidligere oplevelser i andre virksomheder. En stor del af borgerne fremhæver, at de i andre virksomheder har haft en oplevelse af at skille sig ud og være anderledes end de øvrige medarbejdere. Dette har blandt andet knyttet sig til, at de havde andre rammer for arbejdet, end deres kolleger (for eksempel færre arbejdstimer eller anvendte hjælpemidler), men i de fleste tilfælde knytter det sig til en følelse af skille sig ud socialt, fordi de eksempelvis er ramt af sygdom eller har udfordringer i deres privatliv. Flere af borgerne har tilmed diagnoser, for eksempel autisme, der bevirker, at det kan være vanskeligt for dem at forstå sociale koder på en arbejdsplads. Når borgerne fortæller om deres opstart i den socialøkonomiske virksomhed, nævner de, at de var bekymrede for, at følelsen af at være anderledes ville gentage sig. I stedet oplevede de, at de kunne være sig selv og at virksomheden aktivt forsøgte at fremme en rummelig kultur, hvor der er plads til forskelligheder. Eksempelvis fremhæver en borger at: *På alle andre arbejdspladser, jeg har været på, har der været en masse sladder. Her er der aldrig nogen, der taler bag hinandens ryg. Vi har alle vores at slås med, så det er der ikke nogen grund til, og Ledelsen her er rigtig god til at sikre, at vi alle sammen kommer godt ud af det med hinanden. På den led er det den bedste arbejdsplads, jeg har været på. Alle har deres udfordringer, men vi sidder ikke og taler om sygdom hele dagen. Men vi accepterer hinanden, og at de andre har deres at slås med.*

Når borgernes udtalelser om at føle sig accepteret kobles med beskrivelser af handlinger og begivenheder, tegner der sig følgende elementer, som skal til for at borgeren oplever accept:

1. Borgeren kan spejle sig i de øvrige medarbejdere.
2. Konflikter løses hurtigt og med respekt for den enkeltes udfordringer.
3. Opgaverne løftes i flok.

Figuren nedenfor viser opgørelsen af kombinationen af, at borgeren udtrykker oplevelse af accept og borgerens beskrivelse af, hvordan det konkret kommer til udtryk.

Figur 17. Udsagnskæder til accept



Figuren viser

Ud af 21 kortlagte borgerforløb, hvor der er oplevet progression, fortæller 16 borgere, at de oplevede at blive accepteret i virksomheden. Heraf beskriver 15 denne oplevelse med en eller flere af de tre underelementer.

Når interviewdata analyseres, fremkommer der viden om, hvorfor borgere og fagpersoner knytter det at føle sig accepteret til spejling, fællesskab og konflikt-håndtering, og årsags-sammenhængen mellem underelementerne og accept bliver tydeligere.

Borgeren kan spejle sig i de øvrige medarbejdere

Analysen viser, at 15 af de interviewede borgere fremhæver, at de kan spejle sig i den øvrige medarbejdergruppe på en anden måde, end de har kunnet på andre arbejdspladser. Her er socialøkonomiske virksomheder ofte anderledes end ordinære virksomheder på den måde, at en større del af medarbejderne har forskellige udfordringer. Derudover arbejder enkelte socialøkonomiske virksomheder med helt specifikke målgrupper, for eksempel borgere med autisme, hvor de ordinært ansatte har stor målgruppespecifik viden, der gør det muligt at 'indrette' arbejdsprocesserne efter, at en stor del af medarbejderne har den samme diagnose. I disse virksomheder har borgerne en ekstraordinær mulighed for at spejle sig i hinandens udfordringer og forudsætninger, hvilket fremhæves af både borgere og fagpersoner som en stor lettelse for borgerne. For en stor del af virksomhederne har borgerne dog ikke de samme udfordringer, men en lignende social dynamik opstår, fordi de kan spejle sig i, at de andre også har udfordringer. Borgerne beskriver, at der er mange af deres kolleger, hvor de ikke har kendskab til kollegaens præcise problematik, men hvor de kan se og fornemme, at vedkommende også kæmper med noget. Dette kobler de til en følelse af at være 'normale i det unormale', som én borger udtrykker det.

Virksomheden arbejder mod at skabe fællesskab

Når der kigges ned i interviewene, ses det, at både borgere og fagpersoner kobler virksomhedens indsats for at skabe et rummeligt fællesskab sammen med en oplevelse af, at den enkelte accepteres. Borgerne fremhæver, at de oplever, at virksomheden løbende italesætter fællesskabet som det bærende element på arbejdspladsen, og at de i stedet for at fremme konkurrence kolleger i mellem fokuserer på, at opgaverne samlet set løftes i flok. Ligeledes oplever borgerne, at der ikke – i modsætning til på andre arbejdspladser – er fokus på forfremmelser. Som en borger udtrykker det, er der *ikke nogen her, som skal gøre karriere*. Som tidligere nævnt, er arbejdsopgaverne ofte tilrettelagt, så borgerne kan overtage hinandens opgaver, hvilket fremmer samarbejdet. Derudover understreger både borgere og fagpersoner, at virksomhederne har fokus på et godt socialt fællesskab mellem kollegerne og forsøger at fremme det ved hjælp af sociale arrangementer, fællesspisning og så videre. Borgerne fortæller selv, at fællesskabet har meget stor betydning for deres trivsel, eksempelvis af denne borger: *Det er fantastisk at have kolleger igen efter mange år uden. Bare det at kunne sige god weekend og snakke med nogen i løbet af dagen. Det får mig til at føle, at jeg bidrager med noget og er helt normal*.

Virksomheden håndterer konflikter hurtigt og med respekt for den enkelte

Analysen viser, at relativt mange borgere har oplevet konfliktsituationer i løbet af deres forløb i den socialøkonomiske virksomhed, men at virksomhedens måde at håndtere konflikten på var medvirkende til, at de udviklede sig positivt. Denne oplevelse står i kontrast til tidligere oplevelser i deres liv. I nogle af tilfældene har konflikterne drejet sig om medarbejderen og en overordnet/en kontaktperson, og i nogle tilfælde har det drejet sig om en konflikt mellem medarbejdere. Uanset konfliktens omdrejningspunkt beskriver borgerne med en enslydende sprogbrug, at konflikten blev håndteret hurtigt, og at virksomheden respekterede både

deres og modpartens synspunkt og kom med helt konkrete løsningsforslag. Derudover beskriver flere borgere, at de har oplevet, at en kollega opfører sig uhensigtsmæssigt overfor dem, hvorefter deres kontaktperson taler situationen igennem med dem og forklarer, hvad der kan være årsag til, at kollegaen reagerede, som denne gjorde. Samlet set beskriver borgerne, at dette fokus på at skabe forståelse for hinandens udfordringer sikrer et godt arbejdsmiljø.

4.6 Hypotese 4. Der skal være fokus på borgerens kompetencer og styrker

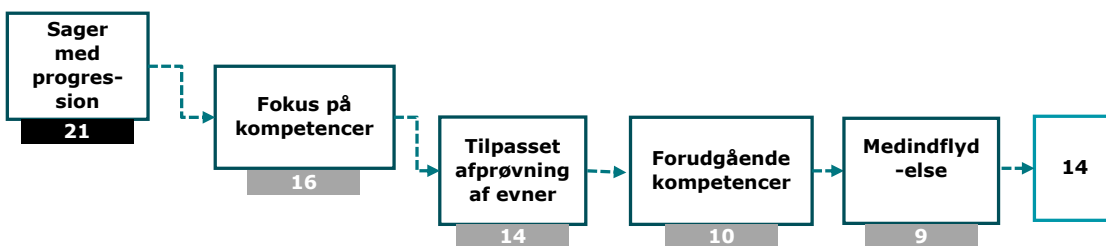
Analysen viser, at der er en stærk tendens til, at borgere, der har opnået progression, har oplevet, at virksomheden har fokus på deres kompetencer og styrker. Således kobles progression til fokus på kompetencer og styrker i 16 ud af 18 borgerinterview, og i 19 ud af 21 interview med fagpersoner fremhæves det, at der har været fokus på borgerens kompetencer og styrker frem for svagheder og udfordringer. Både borgere og fagpersoner oplever, at når der fokuseres på borgerens kompetencer og styrker, kan borgeren bidrage med mere end antaget, hvilket styrker borgerens selvtillid. Samtidig giver det borgerne en oplevelse af, at de kan bidrage substantielt til arbejdspladsen og at deres tilstedeværelse gør en forskel. Eksempelvis fremhæver en borger: *Hver gang jeg havde løst en opgave, var jeg i tvivl om, om det virkelig bare var det. Så fik jeg opgaver, der var sværere og sværere. Det var super fedt, at de bare var så sikre på, at jeg kunne lære mere og mere, og en anden fremhæver, at de udfordrer mig hele tiden mere og mere, men samtidig følger de op på, om jeg kan klare det. Og de fortæller mig, at hvis der er en opgave, jeg ikke kan finde ud af, jamen så ved vi det, og så kan du så meget andet.*

Når borgernes og fagpersonernes udtalelser om fokus på kompetencer kobles til konkrete beskrivelser af handlinger og begivenheder, tegner der sig følgende elementer, som skal til for at borgeren oplever, at deres kompetencer er i fokus:

1. Borgeren oplever, at deres evner afprøves i et tilpas tempo.
2. Der tages udgangspunkt i borgerens forudgående kompetencer og motivation.
3. Borgeren har medindflydelse på arbejdsopgaverne.

Figuren nedenfor viser opgørelsen af kombinationer af, at borgeren udtrykker oplevelse af fokus på kompetencer og beskrivelse af, hvordan det konkret kommer til udtryk.

Figur 18. Udsagnskæder for fokus på kompetencer



Figuren viser
 Ud af 21 kortlagte borgerforløb, hvor der er oplevet progression, fortæller 16 borgere, at de oplevede, at der var fokus på deres kompetencer i virksomheden. Heraf beskriver 14 denne oplevelse med en eller flere af de tre underelementer.

Når der ses nærmere på interviewdata, fremkommer der viden om, hvorfor borgere og fagpersoner knytter fokus på borgerens kompetencer til at tilpasse afprøvningen af borgerens evner, have fokus på borgerens kompetencer og sikre borgerens medindflydelse.

Tilpasset afprøvning af evner

Som det fremgår, fremhæver 14 borgere, at de oplevede, at de fik testet grænserne for deres kompetencer i et afstemt tempo i virksomheden. Konkret foregik det ved, at borgeren løbende fik nye opgaver, der var sværere end de foregående, men at borgeren fik god til at forsøge at løse opgaven og blev opfordret til at forsøge ad flere omgange. I nogle tilfælde viste det sig at være muligt, mens det i andre tilfælde ikke gjorde. Når det lykkes, talte de med deres kontaktperson om, hvad der havde sikret opgaveløsningen, og hvordan de i fæl-

lesskab kunne sikre, at også de næste opgaver ville lykkes. Når det ikke lykkedes, blev det italesat som positivt, at det nu var afsøgt, om det var muligt for borgeren at løse den slags opgaver, og ikke som en fiasko, at borgeren ikke kunne løse opgaven. Samlet set oplevede borgerne, at deres evner og kompetencer blev testet på en positiv måde, hvor de løbende opdagede, at de kunne mere, end de havde forventet.

Fokus på forudgående kompetencer

Langt størstedelen af de interviewede borgere har tidligere været på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår, og en stor del er faglærte. De har dog alle været væk fra arbejdsmarkedet i en længere periode på grund af fysiske, psykiske eller sociale udfordringer og har på den baggrund en oplevelse af, at de er kommet langt væk fra deres faglighed. En stor del af

borgerne har været i arbejdsprøvninger, virksomhedspraktikker og lignende før forløbet i den socialøkonomiske virksomhed og fremhæver, at først i den socialøkonomiske virksomhed oplevede de, at de 'genopdagede' deres kompetencer. I nogle tilfælde er det fordi, at den socialøkonomiske virksomhed producerer noget, de har en faglig baggrund indenfor (for eksempel regnskab eller programmering). Men i det fleste tilfælde er det fordi, at virksomheden har afsat tid til at tale tilbundsgående med dem om, hvad de tidligere har været gode til, og har tilrettelagt arbejdsopgaverne på en måde, der har gjort det muligt at anvende deres kompetencer. Dette har betydet, at borgerne er blevet mere bevidste om deres stærke sider.

Medindflydelse på arbejdsopgaver

En del borgere kobler også direkte medindflydelse på deres arbejdsopgaver til en oplevelse af, at der er fokus på deres kompetencer. Medindflydelse er relevant, både når borgeren 'testes' i forskellige opgaver, og når borgeren skal have aktiveret sine 'gamle' kompetencer. Borgerne beskriver, at det har stor værdi, at de selv er med til at beslutte, hvilke arbejdsopgaver de skal løse. Det giver dem en oplevelse af, at deres holdning tæller, og det øger deres selvtillid. Især lægger borgerne vægt på, at det er væsentligt, at virksomheden/kontaktpersonen reagerer positivt på, at de selv kommer med forslag til nye opgaver. Konkret beskriver borgerne, at medindflydelsen skal foregå løbende og eksempelvis kan sikres ved ét fast møde om ugen mellem dem og deres kontaktperson om deres opgaver.

Ovenfor beskrives en case, hvor alle tre underelementer til fokus på kompetencer samlet set har været afgørende for, at borgeren har oplevet progression. Som det fremgår af casebeskrivelsen, oplever borgeren, at virksomheden har fokus på at vende borgerens udfordringer til styrker og at de konkret afprøver både arbejdsopgaver og rammerne om arbejdet. Samtidig har de fokus på, at de styrker, borgeren har med, skal i spil (koncentrationsevne og detaljeorientering), og at disse styrker skal anvendes til arbejdsopgaver, hvor de tilfører stor værdi til opgaveløsningen. Samtidig er hele forløbet præget af, at borgeren er medinddraget og at borgerens ønsker bliver lyttet til. Dette er i sidste ende medvirkende til, at borgeren har opnået så megen faglig selvtillid, at denne søger et andet job. Også i den forbindelse søger borgeren den socialøkonomiske virksomheds hjælp og oplever, at deres tro på borgernes kompetencer er afgørende.

Case 2. Kompetencer

X er en mand, der er diagnosticeret med autisme. Han har tendens til at fortabe sig i detaljer, når han løser en arbejdsopgave, og han har svært ved at planlægge og koordinere. Han er også sensitiv, hvad angår lyde og lugte, og har ind i mellem svært ved at overskue det sociale på arbejdspladsen. Da han startede i virksomheden, havde de en meget struktureret proces, hvor de kortlagde opgavetyper og rammer, der gjorde det muligt for ham at fungere.

X: Jeg prøvede en masse forskellige opgaver indenfor it, og til sidst kunne jeg mærke, at jeg faktisk var rigtig god til mange dele af opgaverne. Derudover prøvede vi en hel masse forskellige ting i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. Så sad jeg i storrum, så alene og så i storrum igen, men med ryggen til de andre. Jeg talte hele tiden med min kontaktperson om, hvordan de forskellige ting påvirkede mig, og vi skrev det ned. Så jeg blev meget mere bevidst om, hvad jeg var god til, og hvordan jeg kan bidrage, og jeg opdagede også, at mine evner til at gå i dybden og koncentrere mig var en stor fordel. Jeg havde virkelig ikke troet, at jeg kunne finde en arbejdsplads, hvor det kunne komme til at fungere så godt. Indtil da havde alle talt om, hvor mange udfordringer der er, når man har autisme. Så jeg troede, at alt ville være en udfordring.

X beskriver, at han oplever, at han i løbet af sin tid i virksomheden begynder at tro på, at han godt kan bidrage på trods af sin diagnose, og afledt af dette styrkes hans selvtillid. Efter forløbet hos den socialøkonomiske virksomhed får X et job på nedsat tid hos en ordinær virksomhed, der er kunde hos den socialøkonomiske virksomhed. Hans kontaktperson fra den socialøkonomiske virksomhed hjælper ham forberede sig til samtalen og de har stadig kontakt.

Bilag A. Metode til den kvantitative analyse

I det følgende bilag vil den metodiske tilgang bag den kvantitative del af analysen blive beskrevet. Herunder vil dataudtræk og populationsafgrænsning blive gennemgået.

Datakilder

Det kvantitative datagrundlag bag analysen består af relevante CVR-numre og tilhørende grundlæggende virksomhedsdata fra Erhvervsstyrelsens database over registrerede socialøkonomiske virksomheder samt registerdata på CPR-niveau rekvireret fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, herunder de fulde registre fra DREAM, plandata og eIndkomst.

Erhvervsstyrelsen står for registrering af socialøkonomiske virksomheder og opdaterer løbende listen, når socialøkonomiske virksomheder henholdsvis åbner og lukker. Primo september 2017 blev listen over registrerede socialøkonomiske virksomheder trukket fra Erhvervsstyrelsens hjemmeside og af denne liste fremgår i alt 234 virksomheder, som værende socialøkonomiske virksomheder.

Sammen med disse virksomheders CVR-numre er der trukket en række basale virksomhedsinformationer, herunder virksomhedsform, geografisk placering, branche og stiftelsesdato.

Det har ikke været muligt at foretage et fyldestgørende træk på virksomhedernes finansielle stamdata, da en stor del af virksomhederne ikke har pligt til at oplyse dette, og informationerne er således ikke systematisk tilgængelige for analysen.

Med henblik på at opnå indgående viden om de socialøkonomiske virksomheder er disse grundlæggende virksomhedsdata blevet beriget med registerdata trukket hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Data er blevet beriget med følgende tre registre:

1. *Plandata*

Plandatasættet indeholder en række informationer på samtlige borgere, der har haft en 'Min plan' hos en jobcenter under et givent ledighedsforløb. I datasættet fremgår det således, hvilken virksomhed borgeren har været tilknyttet i et givent forløb samt hvor længe forløbet har varet. Registret rummer information om borgere, der har været i fleksjob, løntilskud, virksomhedspraktik eller vejledning og opkvalificering.

2. *eIndkomst*

Datasættet eIndkomst indeholder en række informationer på samtlige borgere, der har modtaget en lønudbetaling fra en virksomhed. I datasættet fremgår det på månedsbasis (fra den 1. til den 30./31. i pågældende måned), hvilken virksomhed borgeren har været tilknyttet samt om borgeren har været i virksomheden i et udstøttet job, i et fleksjob, i løntilskud eller i et skånejob, samt hvor mange timer per uge borgeren har arbejdet.

3. *DREAM*

DREAM-data indeholder en lang række informationer på samtlige borgere, der på et givent tidspunkt i deres liv har modtaget en offentlig ydelse (herunder SU, sygedagpenge, barselsdagpenge osv.). I datasættet fremgår borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet på ugentlig basis, det vil sige, om borgeren er ordinært ansat, ansat i fleksjob, modtager en offentlig ydelse eller andet.

Formålet med at berige de grundlæggende virksomhedsdata med registerdata er at opnå viden om virksomhedernes tilknyttede borgere i forløb, hvilke karakteristika der gør sig gældende for disse borgere mv. Derfor er registrene trukket for samtlige borgere, der er tilknyttet en socialøkonomisk virksomhed – både de borgere, der er tilknyttet virksomheden i en ordinær ansættelse samt de borgere, der er tilknyttet i et virksomhedsrettet forløb, i vejledning og opkvalificering mv.

I både plandata og eIndkomst-data er det muligt at se, hvilke CVR-numre borgerne er tilknyttet, og derfor er alle borgere, der er tilknyttet et af de 234 CVR-numre trukket ud af disse to registre. Årsagen til, at der er behov for to datatræk – et fra begge registre – er, at de ikke er gensidigt udelukkende. Borgere ansat på ordinære vilkår vil eksempelvis ikke fremgå af plandata, mens borgere i vejledning og opkvalificering eller i virksomhedspraktik eksempelvis ikke vil fremgå af eIndkomst. Da analysen søger at afdække den fulde sammensætning af tilknyttede borgere, er der således behov for borgere tilknyttet CVR-numrene i begge registre.

Efter de enkelte borgere med tilknytning til en socialøkonomisk virksomhed er fundet i de to registre, er de samme borgere således fundet i DREAM for at tilføje yderligere information om borgerne.

Tidsafgrænsning af populationen

I datatrækkene indgår alle borgere tilknyttet en socialøkonomisk virksomhed i uge 11, 2017. Datasættet er tidsmæssigt afgrænset til at indeholde data fra uge 11, 2015 til og med uge 11, 2017. At det netop er uge 11, der tages udgangspunkt i i samtlige dataudtræk, skyldes, at denne uge vurderes at kunne give et retvisende gennemsnitligt billede af antal tilknyttede borgere i en socialøkonomisk virksomhed, da den i de respektive år ikke er præget af ferie eller helligdage.

Begrænsningen ved dette datagrundlag skal findes i afgrænsningen af tidsperioder i de tre datasæt. De tre datasæt opererer alle med forskellige afgrænsninger med hensyn til tid. Som nævnt optræder en borger i plandata, hvis denne i forbindelse med en ledighedsperiode kommer i et forløb eller vejledning og opkvalificering hos en virksomhed i en afgrænset tidsperiode. Perioden kan variere i længde, men man kan i data se, om borgeren var tilknyttet en virksomhed på et givent tidspunkt (i denne analyses tilfælde i uge 11 det givne år).

En borger optræder i eIndkomst med en indkomst og en tilknytning til arbejdsmarkedet på månedsbasis. Det vil sige, at hvis borgeren i løbet af en given måned har været i en et ansættelsesforhold, hvor borgeren har modtaget en indkomst, vil borgeren figurere i dette register, som værende ansat i virksomheden den pågældende måned – også selvom det blot var den første/sidste/midterste uge af måneden. Det er således ikke til at se, om borgeren har været ansat i den pågældende virksomhed i lige netop uge 11.

DREAM-data opgøres på en helt tredje måde, hvori borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet opgøres på ugebasis. Heri er det således muligt at se, præcist hvordan borgeren indgik på arbejdsmarkedet i uge 11 det givne år, men dog ikke i hvilken virksomhed ansættelsen eller forløbet fandt sted.

Begrænsningen opstår således i, at borgere, der er opgjort som værende ansat hos en socialøkonomisk virksomhed i eIndkomst, potentielt ikke er ansat i lige netop uge 11. Det vil sige, at den konkrete tilknytning til arbejdsmarkedet, som DREAM-data viser for borgeren i uge 11, potentielt ikke foregår hos en socialøkonomisk virksomhed, men at borgeren enten i ugen før eller efter har været tilknyttet en socialøkonomisk virksomhed. Det er således en nødvendig forudsætning for analysen at antage, at hvis en borger i den måned, hvori uge 11 optræder, står oplyst som værende ansat hos en socialøkonomisk virksomhed, så er den tilknytning og de aktiviteter, der fremgår af DREAM-data foregået i den pågældende socialøkonomiske virksomhed.

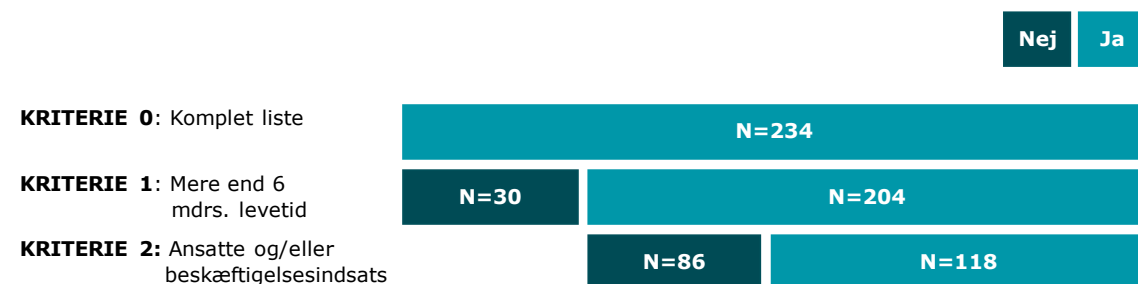
Der kan i øvrigt findes uoverensstemmelser mellem data i de tre registre om borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet (sandsynligvis som resultat af registreringsfejl), og det vil der-

for igennem hele analysen være DREAMs opgørelse af borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet, der tages udgangspunkt i.

Segmentering af registrerede socialøkonomiske virksomheder

I nedenstående figur er segmenteringen på baggrund af ovenstående kriterier illustreret.

Figur 19. Analysegrundlag, Trin 1-3



Kilde: Erhvervsstyrelsen (VIRK) og Registerdata

Frasorterede virksomheder ved kriterie 1:

Ved kriterie 1 frasorteres nystartede virksomheder, der er startet efter uge 11, 2017. Da virksomhederne er forholdsvis nyetablerede, er grundlæggende virksomhedsdata ikke tilgængelige, og det er derfor ikke muligt at sige noget om, hvad det er for en række virksomheder, udover at størstedelen (23 ud af de 30 virksomheder) er registreret som værende 'Andre organisationer og foreninger', mens de andre fordeler sig på øvrige brancheformer såsom fonde, restauranter m.fl.

Frasorterede virksomheder ved kriterie 2:

Ved kriterie 2 frasorteres de virksomheder, der ikke har borgere tilknyttet i Plandata eller i eIndkomst-data. Registerdata viser således, at disse 86 virksomheder hverken har borgere tilknyttet i beskæftigelsesforløb eller har borgere i konkrete ansættelser. Virksomhederne er gennemsnitligt 3,6 år gamle og godt halvdelen af virksomhederne (45 ud af de 86 virksomheder) er registreret som værende 'Andre organisationer og foreninger', mens fem af virksomhederne er foreninger og fonde, og de resterende 36 fordeler sig på forskellige øvrige branchetyper. Størstedelen af virksomhederne (40 ud af de 86 virksomheder) er frivillige organisationer, mens 13 af virksomhederne er kategoriseret som værende iværksætterselskaber. De resterende virksomheder er fordelt på en række forskellige virksomhedstyper. For få af virksomhederne er det muligt at tilgå grundlæggende virksomhedsdata og på baggrund af disse få observationer fremgår det, at den gennemsnitlige egenkapital er -54.000 kr. (18 observationer), mens den gennemsnitlige soliditetsgrad ligger på -31 % (16 observationer), hvilket indikerer vanskelige forhold for virksomhederne. De få observationer fra de finansielle nøgletal bidrager alt andet lige til en del af forklaringen på, hvorfor virksomhederne ingen borgere har tilknyttet i registerdata.



Deloitte i Danmark

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risk advisory, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 245.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for Deloitte Touche Tohmatsu Limited, der er et britisk selskab med begrænset ansvar (DTTL), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL (der også betegnes Deloitte Global) leverer ikke selv ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.dk/Om-Deloitte for en udførlig beskrivelse af DTTL og dets medlemsfirmaer.