

FRA UDSAT TIL ANSAT SET FRA ET ARBEJDS- GIVER- PERSPEKTIV

HOVEDPUNKTER
OKTOBER 2016

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL



VÆKSTHUSETS
FORSKNINGSCENTER

Fra Udsat til Ansat – set fra et arbejdsgiverperspektiv.

Hovedpointer.

Væksthusets Forskningscenter.

1. udgave, 1. oplag 2016.

Denne udgivelse er udarbejdet af Væksthusets Forskningscenter.

Hovedrapporten er udarbejdet af Metropol, Institut for Socialt Arbejde.

Begge udgivelser kan downloades på www.vaeksthusets-forskningscenter.dk

Væksthusets Forskningscenter

Sundholmsvej 34, 2. sal

2300 København S

Indhold

Sådan får vi flere udsatte borgere i job	5
Hvem er de udsatte borgere?	6
Hvem er virksomhederne i undersøgelsen?	7
Det skal der til	9
At se hinanden an tager tid	9
Et godt match mellem borger og virksomhed er afgørende for succes	12
Arbejdsmarkedsparathed skabes på virksomhederne	13
Virksomhederne oplever gevinster og besparelser ved at ansætte udsatte borgere	15
Beslutninger om ansættelser træffes, dér hvor personer, behov og ideer mødes	17
Snak værditilførsel med arbejdsgiverne frem for rummelighed	19



Sådan får vi flere udsatte borgere i job

Det eneste redskab i beskæftigelsesindsatsen, der har dokumenterede positive beskæftigelseseffekter, er de virksomhedsrettede tilbud – virksomhedspraktikker og løntilskudsjob. Derfor spiller virksomheder rundt om i landet en meget central rolle, når beskæftigelsesindsatsen for udsatte borgere lykkes og udmønter sig i en reel ansættelse.

Tidligere har vi ikke vidst så meget om, hvordan arbejdsgiverne ser på samarbejdet med beskæftigelsessystemet, når de skal ansætte udsatte borgere i deres virksomhed. Væksthusets Forskningscenter har derfor i samarbejde med Professionshøjskolen Metropol undersøgt, hvad der betyder noget i de tilfælde, hvor en udsat borger og en arbejdsgiver er blevet enige om en fast ansættelse i virksomheden.

Fakta om aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere:

- Der er ca. 113.000 kontanthjælpsmodtagere i Danmark (over 30 år). Ca. 2/3 af dem er aktivitetsparate – altså borgere med problemer udover ledighed. Gruppen koster ca. 2,5 mia. kr. årligt i aktiv beskæftigelsesindsats.
- 63 pct. af alle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere har været på offentlig forsørgelse i mindst 80 pct. af tiden de forudgående 5 år.
- Blandt dem, der har været på kontanthjælp mellem 3-5 år, har ca. 28 pct. ikke fået en aktiv indsats det seneste år. 11 pct. har ikke fået en aktiv indsats de seneste 3 år.
- Virksomhedsrettede tilbud er det eneste redskab i beskæftigelsesindsatsen, der har dokumenterede positive beskæftigelseseffekter på tværs af forskellige grupper af udsatte borgere.
- Jo længere væk borgerne er fra arbejdsmarkedet, desto mindre bliver virksomhedsrettede tilbud brugt: 41 pct. af de jobparate kontanthjælpsmodtagere får en virksomhedsrettet indsats, mod 15 pct. af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

Kilde: Carsten Koch Udvalget 2015: Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet

HVEM ER DE UDSATTE BORGERE?

I undersøgelsen "Fra udsat til ansat – set fra et arbejdsgiverperspektiv" har vi interviewet repræsentanter fra 66 virksomheder, som alle har ansat en eller flere udsatte borgere. Udsatte borgere er personer, der har en lang anciennitet på offentlige ydelser, og som samtidig kan have helbredsmæssige, sociale, familiemæssige, boligmæssige og personlige udfordringer, der gør det svært for dem at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. I lovgivningsmæssig forstand er det kontanthjælpsmodtagere, der er kategoriseret som aktivitetsparate frem for jobparate, fordi de har problemer udover ledighed i en sådan grad, at de ikke umiddelbart er i stand til at varetage et arbejde.

Som det er i dag, får aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere kun i begrænset omfang tilbudt virksomhedsrettede indsatser. De virksomhedsrettede tilbud er primært forbeholdt de ressourcestærke kontanthjælpsmodtagere, der bliver kategoriseret som jobparate.

Tallene ovenfor viser, at der er brug for, at jobcentrene tilbyder flere aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere en virksomhedsrettet indsats. Samtidig er det afgørende, at jobcentrene bruger de virksomhedsrettede indsatser på den rigtige måde, da en øget brug af redskabet i sig selv ikke giver en effekt.

For at jobcentrene kan bruge de virksomhedsrettede indsatser bedst muligt, er det vigtigt at vide, hvad der skal til, for at virksomhederne vil være med i indsatsen. Ikke kun i forhold til praktikforløb, men i forhold til konkrete ansættelser. Det vil øge sandsynligheden for, at de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere kommer i job.

HVEM ER VIRKSOMHEDERNE I UNDERSØGELSEN?

De 66 virksomheder i undersøgelsen har alle ansat en eller flere tidligere aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i et ordinært job eller et fleksjob på minimum 15 timer om ugen, alle i stillinger uden tidsbegrænsning. Virksomhederne er almindelige offentlige og private virksomheder. Socialøkonomiske virksomheder indgår ikke. Virksomhederne varierer på størrelse, branche, geografisk beliggenhed og medarbejdersammensætning. Undersøgelsen omfatter dog flest små og mellemstore virksomheder (< 50 ansatte), flest private virksomheder, og flest med en overvægt af faglærte og ufaglærte medarbejdere.

"Han skulle ligesom lige i et afklaringsforløb, hvor man så kunne indstille ham til, om han var egnet til et fleksjob eller ej. Det praktikforløb, det lavede vi her, og der fik vi så også mulighed for at se ham an. Omkostningsfrit kan man sige. Og det bekræftede os jo bare i, at han kunne fint passe hos os, og vi havde opgaver til ham, så det ville vi gerne tilbyde. Han har en relevant baggrund i forhold til det, og også en relevant faglig baggrund. Han har lavet noget helt andet, men egentlig opgaver som passer fint til os.

Han har været elektriker og vi er en elektronikvirksomhed, men det er jo ikke elektrikerarbejde. Det, den pågældende så har problemer med, det er sådan fysiske ting, omkring knæ blandt andet, og vi har jo ikke hårdt belastende arbejde hos os. Vi har overvejende små opgaver omkring montage, så der kunne vi udvise de skånehensyn, der skulle til, som man ikke kunne vise ham som elektriker."

(Arbejdsgiver fra en elektronikvirksomhed)



Det skal der til

På de følgende sider kan du læse et kort resumé af undersøgelsens 6 hovedpointer.

1. At se hinanden an tager tid.
2. Et godt match mellem borger og virksomhed er afgørende for succes.
3. Arbejdsmarkedsparathed skabes på virksomhederne.
4. Virksomhederne oplever gevinster og besparelser ved at ansætte udsatte borgere.
5. Beslutninger om ansættelser træffes, dér hvor personer, behov og ideer mødes.
6. Snak værditilførsel med arbejdsgiverne frem for rummelighed.

AT SE HINANDEN AN TAGER TID

Der er ikke nogen hurtige løsninger, når udsatte kontanthjælpsmodtagere skal ansættes i virksomhederne. Psykiske, fysiske og sociale problemer i rygsækken samt en historik med langvarig offentlig forsørgelse gør, at borgerne sjældent når hele vejen i mål og får job efter en eller to korte praktikperioder. Undersøgelsen viser, at det er det lange, seje træk på én virksomhed, der får udsatte kontanthjælpsmodtagere hele vejen ud i et job, som de med stor sandsynlighed kan fastholde.

Arbejdsgiverne i denne undersøgelse opfatter det som udgangspunkt som risikobetonet at ansætte en udsat kontanthjælpsmodtager, der kommer ind "lige fra gaden". Virksomhederne har behov for en afklaring af, om vedkommende på en tilfredsstillende måde kan varetage de opgaver, der følger med jobbet, og om vedkommende kan indgå i virksomhedens sociale fællesskaber og samarbejdsrelationer. Eller – mere præcist – en afklaring af, om den udsatte kontanthjælpsmodtager efter en lærings- og udviklingsproces kan komme til at gøre det. Og den afklaring tager tid.

Alle ansættelser i denne undersøgelse er foregået som støttede ansættelsesforløb. De støttede ansættelsesforløb adskiller sig fra almindelige ansættelsesforløb ved mængden af information om kandidaten, der er til rådighed for arbejdsgiveren på ansættelsestidspunktet.

Ved en almindelig ansættelse træffer arbejdsgiveren beslutningen om ansættelse alene på baggrund af den viden, der er fremkommet via en ansøgning, en job-samtale og eventuelle tests og anbefalinger. Først efter ansættelsen finder den konkrete tilpasning mellem den ansatte og virksomheden sted. Arbejdsgiveren betaler løn i tilpasningsperioden.

I det støttede ansættelsesforløb finder den konkrete tilpasning mellem kandidat og virksomhed sted forud for ansættelsen gennem en grundig og langvarig "se-an-fase". Se-an-fasen finansieres helt eller delvist af det offentlige via ordninger som virksomhedspraktik, løntilskudsjob eller tilskud til virksomhedsmentor. Her træffer arbejdsgiveren beslutningen om ansættelse på baggrund af langt mere specifik viden om kandidaten. Ansættelsen bliver mindre risikobetonet, fordi samarbejdet allerede er afprøvet.

Figureerne herunder illustrerer de to forskellige strukturer i almindelige ansættelsesforløb, kontra støttede ansættelsesforløb:

Figur 1. Almindeligt ansættelsesforløb



Figur 2. Støttet ansættelsesforløb



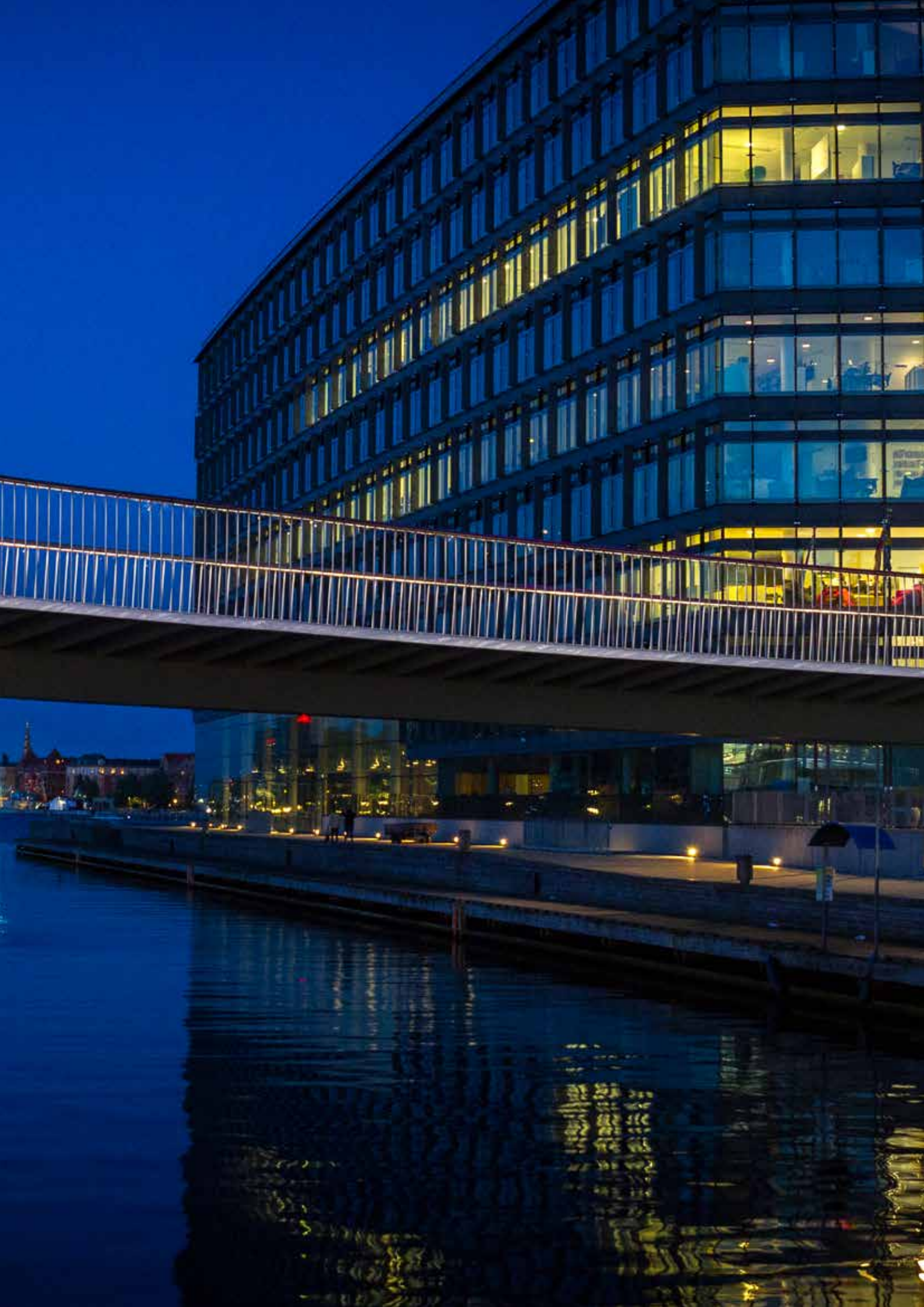
Ansættelserne i denne undersøgelse er alle en kulmination på en længerevarende "se-an-fase". Det er mest almindeligt, at arbejdsgiverne beskriver en se-an-fase på 1-2 år, men der er også mange, der beskriver se-an-faser på 6 måneder til 1 år. Enkelte arbejdsgivere omtaler korte se-an-faser på ned til 3 måneder, eller meget lange på op til 3 år.

At se-an-fasen er langvarig, skyldes, at den ikke bare handler om at konstatere, om en person kan passe til jobbet og passe ind i virksomheden.

Mange virksomheder går aktivt ind i et arbejde, der handler om, at personen kommer til at passe til og passe ind.

"Men når man har nogle folk, hvis man har nogle folk derude, som man gerne vil skubbe på fra kommunens side, så skal man ikke være bleg for den økonomiske støtte, den virksomhed skal have, for at kunne få de her folk skubbet ud af systemet, og så holde fast ved dem. Og så skal man nok fra systemets side også sige, at det er noget, der kræver mere end to måneder..., eller hvor lang tid man nu giver snoren derude..., fordi man får ikke nogen til at skrive under på en fastansættelse efter en eller to måneder, i hvert fald ikke i vores branche. Altså, det kræver en lang proces."

(Arbejdsgiver fra en transportvirksomhed)



ET GODT MATCH MELLEM BORGER OG VIRKSOMHED ER AFGØRENDE FOR SUCCES

Virksomhederne i undersøgelsen er villige til at samarbejde, men det er ikke ligegyldigt for dem, hvilken kontakthjælpsmodtager de får ud. Det er vigtigt for arbejdsgiverne, at borgeren på sigt kan matche virksomhedens jobkrav. Derfor ligger der et vigtigt arbejde i at matche borger og virksomhed helt individuelt. Der skal være et potentiale for, at borgeren kan håndtere jobfunktionen og passe ind i virksomhedens kultur.

Arbejdsgiverne vil gerne møde de udsatte kontakthjælpsmodtagere og vurdere om matchet er godt, men de ønsker den første screening foretaget af virksomhedskonsulenterne. Når arbejdsgiverne oplever, at de bliver præsenteret for en relevant kandidat, er de mere trygge ved at gå videre med et afprøvningsforløb på deres virksomhed.

Det stiller krav til virksomhedskonsulenterne i jobcentrene og hos leverandørerne i beskæftigelsesindsatsen, som er dem, der typisk formidler den første kontakt mellem borger og virksomhed. Det er vigtigt, at virksomhedskonsulenterne gør sig umage med det første match, fordi det øger sandsynligheden for, at den udsatte kontakthjælpsmodtager bliver ansat på virksomheden i sidste ende.

I kontaktfasen skal virksomhedskonsulenterne både bruge deres kendskab til borgerne og deres kendskab til virksomhedernes arbejde for bedre at kunne matche den rette kandidat til den enkelte virksomhed. Helt konkret skal de vurdere, om den enkelte kandidats faglige kompetencer og kvalifikationer kan matche den enkelte virksomheds jobkrav på trods af eventuelle fysiske og psykiske begrænsninger. De skal også kende virksomhedernes forskellige kulturer og aktuelle ressourcer for at vurdere, om den udsatte kontakthjælpsmodtager kan komme til at passe ind blandt kollegerne og trives med en bestemt form for ledelse.

Et godt match er mere end at sørge for, at borgere med åbenlyse fysiske eller psykiske begrænsninger ikke bliver matchet med jobfunktioner, som indebærer, at deres skånebehov ikke kan imødekommes. Det handler eksempelvis også om matche borgeren, der gerne vil fortælle åbent og ærligt om sin fortid og eventuelle diagnoser, med arbejdsgiveren, der ønsker at kende hele baggrunden. Og omvendt at matche borgeren, der ikke ønsker at fortælle om sin fortid, med arbejdsgiveren, der vil vide mindst muligt for at kunne give borgeren en ny chance. Der er nemlig forskel på, hvad arbejdsgiverne vægter at få information om.

Et godt match bygger både på et indgående kendskab til den person, der måske skal påbegynde et beskæftigelsesrettet forløb i virksomheden (med fokus på kompetencer, udfordringer og personlige egenskaber), og på et indgående kendskab til den virksomhed, personen skal passe ind i, og de jobfunktioner, personen skal passe til.

ARBEJDSMARKEDSPARATHED SKABES PÅ VIRKSOMHEDERNE

Arbejdsmarkedsparathed bliver ifølge undersøgelsen til i den konkrete relation, der opstår mellem en udsat kontanthjælpsmodtager og en virksomhed, mens de ser hinanden an og lærer hinanden at kende. Borgeren gennemgår en udvikling i se-an-fasen, men virksomheden kan også gennemgå en udvikling. I nogle tilfælde ændrer virksomheden opfattelse af, hvad det er for en arbejdskraft, der er brug for, og hvilke udfordringer de kan håndtere.

Undersøgelsen giver anledning til at udfordre begrebet om "arbejdsmarkedsparathed" som summen af nogle generelle egenskaber, kompetencer og kvalifikationer hos borgeren, som sagsbehandleren i jobcentret kan bedømme graden af. I undersøgelsen er der adskillige eksempler på, at udsatte kontanthjælpsmodtagere bliver parate til et konkret job, fordi de gennem længere tid har indgået i et forpligtende samarbejde med en konkret virksomhed. At indgå i hverdagen på en arbejdsplads kan fremkalde en "kontekstbestemt parathed" hos borgeren.

At arbejdsmarkedsparathed er kontekstbestemt betyder, at den kun kan blive til i et samspil mellem borger og virksomhed. De udsatte kontanthjælpsmodtagere udvikler ikke deres kontekstbestemte parathed på jobcentret, når de er til samtale hos sagsbehandleren, eller når de deltager i et "vejlednings- og opkvalificeringsstilbud".

Det betyder også, at det kan være svært at overføre arbejdsmarkedsparathed fra én kontekst til en anden. Nogle kompetencer er bundet til bestemte relationer, bestemte steder og bestemte funktioner. De kompetencer vil helt eller delvist skulle genlæres i en ny jobkontekst. En udsat kontanthjælpsmodtager kan blive jobparat på én virksomhed og få fast job der, mens han andre steder ikke ville være jobparat og passe ind trods træning og opkvalificering.

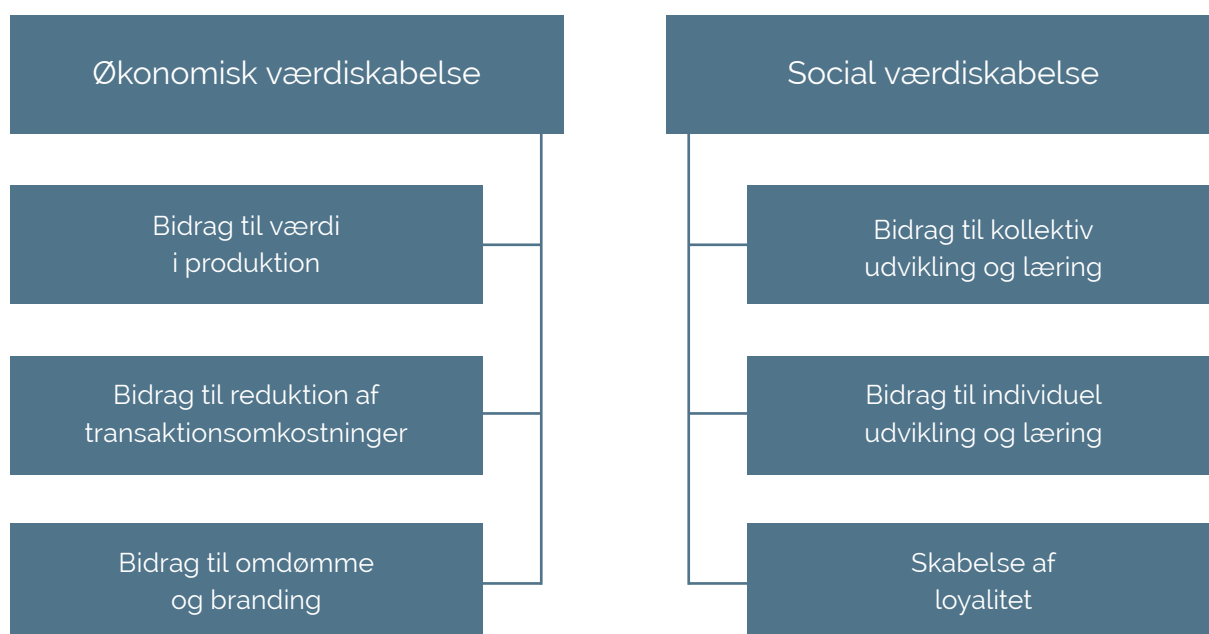
Arbejdsmarkedsparathed er ikke en absolut størrelse. Parat er man altid i relation til noget bestemt. Udsatte kontanthjælpsmodtagere kan godt blive parate i forhold til en bestemt jobfunktion, på en bestemt virksomhed, i en bestemt periode af deres liv, uden at de er parate til hele arbejdsmarkedet.



VIRKSOMHEDERNE OPLEVER GEVINSTER OG BESPARELSER VED AT ANSÆTTE UDSATTE BORGERE

Arbejdsgiverne fremhæver forskellige former for social og økonomisk værdiskabelse som resultater af at have ansat en udsat kontanthjælpsmodtager. Udover tilførsel af værdi giver det støttede ansættelsesforløb også en mulighed for besparelser i virksomheden. De økonomiske udgifter, der er forbundet med rekruttering til almindelige ansættelser, kan blive mindre.

Figur 3. Økonomisk og social værdiskabelse



Både før og efter selve ansættelsen skaber den udsatte kontanthjælpsmodtager værdi for sin arbejdsgiver. Den sociale værdi bliver skabt, når arbejdsgiveren eller andre ansatte får noget retur som følge af den individuelle udvikling, den udsatte kontanthjælpsmodtager gennemgår i virksomheden. Det kan eksempelvis være, at oplæringen er med til at udvikle kompetencer hos kolleger, eller er med til at udvikle nye positive samværsformer i virksomheden. Arbejdsgiverne fremhæver også en særlig loyalitet blandt de medarbejdere, som er rekrutteret via støttede ansættelsesforløb. Den loyalitet har værdi for arbejdspladsen både socialt og økonomisk.

Ved at løse opgaver i virksomhedens produktion skaber de udsatte kontanthjælpsmodtagere økonomisk værdi. De skaber også økonomisk værdi ved, at virksomheden kan brande sig som socialt ansvarlig og dermed kan tiltrække flere kunder.

Flere af undersøgelsens virksomheder har af forskellige årsager svært ved at skaffe arbejdskraft, eller ved at finde arbejdstagere, der er interesserede i arbejde af få timers varighed eller i arbejdsdagens ydertimer. De virksomheder fremhæver, at der er tid og penge at spare ved at efterspørge arbejdskraft via støttede ansættelsesforløb. Beskæftigelsessystemet tilbyder i praksis at overtage nogle af de omkostninger og den usikkerhed, de ellers har i forbindelse med rekruttering.

Omkostninger og usikkerhed minimeres, når virksomhederne rekrutterer via støttede ansættelsesforløb. Arbejdsgiveren skal ikke bruge ressourcer på at slå stillinger op, læse ansøgninger og afholde jobsamtaler. Og det allerede afprøvede samarbejde giver arbejdsgiveren større sikkerhed for, at kandidaten passer til virksomhedens jobkrav.

"Og det er faktisk ikke fordi, vi ikke vil have en almindelig ansat i stedet for, men nogle gange, så er det bare fuldstændig umuligt, og vi har faktisk prøvet at få en almindelig ansat, som der så var endnu mere galt med, end dem vi fik fra [navn på anden aktør]. Og det er irriterende, fordi dem vi får fra [navn på anden aktør] har nogle gange et problem, hvor de siger: 'Jamen vi har sådan og sådan. Benet virker ikke, armen virker ikke'. Hvis du hiver en ind udefra, så siger de 'alt virker'! Og så går de i gang, og så er der ikke noget, der virker."

(Arbejdsgiver fra en rengøringsvirksomhed)

BESLUTNINGER OM ANSÆTTELSE TRÆFFES, DÉR HVOR PERSONER, BEHOV OG IDEER MØDES

I undersøgelsen er ansættelser af udsatte kontanthjælpsmodtagere sjældent et resultat af lange gennemtænkte beslutningsprocesser. Ansættelserne er ofte et resultat af tilfældige sammenfald. De konkrete beslutninger om ansættelser træffer arbejdsgiverne i en hverdag, hvor pludseligt opståede behov bliver dækket med de ressourcer, som arbejdsgiverne har inden for rækkevidde.

En ansættelse kræver en jobåbning. En jobåbning kan opstå, fordi en stilling skal genbesættes, eller fordi medarbejderstaben skal udvides på grund af flere kundeordrer. En jobåbning kan også opstå, når en virksomhed opdager et behov for at få udført nogle opgaver, som ingen har udført før. Det kan virksomheden være villig til at bruge lønkroner på, fordi det frigør andre medarbejders arbejdskraft, så de medarbejdere bliver mere effektive i deres opgaver. Investeringen i en ansættelse tilfører dermed værdi.

En ansættelse kræver også en egnet kandidat. Når virksomheder samarbejder med udsatte kontanthjælpsmodtagere, kan den situation opstå, at den egnede kandidat allerede befinder sig på virksomheden i en virksomhedspraktik eller et løntilskudsjob. Resultatet kan blive, at jobbet går til den udsatte kontanthjælpsmodtager frem for en kandidat udefra.

Nogle gange kommer jobåbningen først. Det kan eksempelvis være rengøringsfirmaet, der skal udvide på grund af flere ordrer. Andre gange kommer den egnede kandidat først. Et eksempel fra undersøgelsen er den udsatte kontanthjælpsmodtager, der bringer nye IT-kompetencer ind på plejehjemmets kontor, og bliver medansvarlig for, at administrationen går fra at arkivere fysisk til at arkivere elektronisk. Moderniseringen frigør ressourcer fra det administrative personale, som bliver mere effektive, og der bliver råd til at oprette en fast stilling til borgeren.

Når tilfældigheder også er en faktor, kan virksomhedskonsulenterne ikke styre, om der vil komme en jobåbning for den konkrete kontanthjælpsmodtager i den konkrete virksomhed. Men et godt match, hvor jobperspektivet på virksomheden er drøftet på forhånd, er med til at øge sandsynligheden for, at en ansættelsesmulighed kan opstå – også tilfældigt. Samtidig er ansættelsesmuligheder et tema, som arbejdsgiver, borger og virksomhedskonsulent løbende bør diskutere. Her spiller virksomhedskonsulenterne en afgørende rolle, da de skal være med til at sikre, at systemet ikke fastholder udsatte kontanthjælpsmodtagere i praktikker uden jobperspektiv.

At undersøge virksomhedens fremtidige behov for rekruttering er en vigtig del af det gode match mellem borger og virksomhed. Virksomhedskonsulenterne kan gøre et vigtigt forarbejde ved på forhånd at drøfte borgernes fremtidige ansættelsesmuligheder med arbejdsgiverne, og lade det indgå i overvejelserne om det gode match.



SNAK VÆRDITILFØRSEL MED ARBEJDSGIVERNE FREM FOR RUMMELIGHED

Som samfund ser vi ofte på virksomheders ansættelse af udsatte borgere som et udtryk for virksomhedernes rummelighed. Rummelighed som begreb peger på, at virksomhederne påtager sig "belastninger" og "omkostninger", når de skal inkludere personer med forskellige udfordringer på deres arbejdsplads. Med den tilgang er virksomhedskonsulenterne nødt til at tale til virksomhedernes sociale ansvar, fordi de udsatte kontanthjælpsmodtagere ses som "en byrde" eller "en opgave".

I undersøgelsen ser det anderledes ud. Her er det sociale ansvar ikke arbejdsgivernes eneste begrundelse, når de forklarer, hvorfor de ansætter udsatte kontanthjælpsmodtagere. Alle arbejdsgivere fortæller, at de på forskellig vis får noget værdifuldt ud af ansættelsen. Når virksomhederne ansætter en udsat kontanthjælpsmodtager, gør de det, fordi det kan betale sig. Det skaber værdi.

Arbejdsgiverne fortæller om forskellige former for værdi. Det kan eksempelvis være den udsatte kontanthjælpsmodtager, der har sproglige udfordringer, men som gør effektivt og grundigt rent på plejehjemmet. Eller den udsatte kontanthjælpsmodtager, der via sine tvivlsspørgsmål og højlydte undren, bidrager til faglig refleksion og nye måder at gøre tingene på i den kommunale forvaltning. Undersøgelsen viser, at det ikke er fremmed for arbejdsgiverne at tale om, hvilken værdi deres (potentielle) ansatte skaber. De er vant til at forholde sig til både den økonomiske og den sociale bundlinje i deres virksomhed.

Det er derfor vigtigt, at virksomhedskonsulenterne kan fremføre argumenter for et godt match, som bygger på værdiskabelse frem for rummelighed. Det er vigtigt at kunne tale virksomhedernes sprog, når virksomheder og udsatte kontanthjælpsmodtagere skal matches. Arbejdsgiverne vil hellere investere i en værditilførsel i deres virksomhed frem for at kaste ressourcer i et rummelighedsprojekt.

Dialoger om værdiskabelse er mere frugtbare for et samarbejde end dialoger om rummelighed. Arbejdsgiverne vil hellere høre om potentielle medarbejdere, der kan skabe værdi, end om potentielle medarbejdere, der skal rummes på grund af særlige udfordringer og skånebehov.

