



# Den rummelige byggeplads

En guide til social beskæftigelse



## Den rummelige byggeplads - En guide til social beskæftigelse

Projektet er gennemført af Enemærke & Petersen a/s, med støtte fra den filantropiske forening Realdania som en del af projektet ”Social beskæftigelse – byggebranchens guide til at løfte socialt udsatte ind på arbejdsmarkedet”.

Publikationen er udarbejdet af Mette Skouenborg, Værdibyg, og Anders Strange Sørensen, Enemærke & Petersen a/s, og udgivet i samarbejde med Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar.

Tak til alle, der har bidraget til arbejdet, herunder en særlig tak til:

- Boliggården Helsingør
- Boligselskabet Sjælland Francisco Ortega, direktør for Udvikling & Partnerskaber
- Byg med unge-alliancen Mette Kristensen, Lone Thrane og Karin Parbst
- Byg til Vækst Susanne Toftager, sekretariatschef
- Cabi – Plads til flere i arbejde
- Enemærke & Petersen A/S Jan Roman Rohde, projektchef og Rosita Ahmadian, projektleder
- Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar Christina Schultz, sekretariatsleder
- Fællesbo Camilla Bjørn, projektleder

Foto:

Jonathan Weimar: Forside og side 33, 37, 47, 51

Frej Rosenstjerne: Side 31, 51

Enemærke & Petersen: Side 8, 9, 10

Byg til vækst: Side 21, 22, 23

Illustrationer: Side 7, 24, 41 af Jubel Design Studio

København 2022

# 5 gode råd

Social beskæftigelse er båret af:

- Prioritering og støtte fra ledelserne og organisationerne bag
- Samarbejde og tilgængelighed på tværs af aktører – fra byggeplads til jobcenter
- Klar organisering og ansvarsfordeling
- Simple og tydelige krav til indsatsen
- Anerkendelse af byggepladsens indsats

Den socialt bæredygtige byggeplads	1
Det bæredygtige byggeri er mere end solceller og grønne tage	3
Rammerne for social beskæftigelse	12
Social beskæftigelse kræver samarbejde på tværs af aktørerne	18
Sådan kommer bygherren godt i gang med social beskæftigelse	24
Socialt ansvar giver DGNB-point	32
Sådan kommer entreprenøren godt i gang med social beskæftigelse	38
Social beskæftigelse i praksis: Fra rekruttering til dagligdag	42
Dokumentation og evaluering af den sociale beskæftigelsesindsats	52
Hvad gør vi nu?	54
Værktøjskassen	55

# Den socialt bæredygtige byggeplads

Social beskæftigelse er ikke noget nyt – men det er et område, en ydelse, et udbudskriterie og en indsats, der stadig er ved at finde sine ben i byggeriet. Indtil nu har der været masser af sociale indsatser rundt omkring på de danske byggepladser, hvor både mindre håndværksmestre har håndteret det uden så meget formalia, og de almene bygherrer har haft det med gennem deres sociale og fysiske indsatser.

En af grundene til, at det ikke har været mere systematiseret skyldes, at det har været svært at putte de gode erfaringer i kasser. Ofte skyldes succeserne, at man har bevæget sig lidt udenfor linjerne og strakt sig det ekstra, om så det har været bygherren, entreprenøren, en boligsocial medarbejder, jobcenteret eller håndværkerne på byggepladsen. Social beskæftigelse handler i høj grad om at arbejde med mennesker, nogle gange dem, der også har det lidt svært – og derfor kan det også være udfordrende at sætte i system.

Derudover har den sociale bæredygtighed stået lidt i skyggen af den økonomiske og miljømæssige, men vi vil gerne med denne publikation, åbne for de muligheder, som de sociale indsatser rummer. Ikke kun for de borgere, der er på kanten af arbejdsmarkedet, og som nu får mulighed for at prøve kræfter med et arbejde og den ansvarsfølelse, der ligger heri. Det kan også have stor betydning for de kollegaer, der skal arbejde side om side med den socialt beskæftigede. Det kan være med til at skabe arbejdsglæde, energi, motivation og et godt arbejdsmiljø, da det er nemmere at se og føle den påvirkning indsatsen er med til at skabe for et andet menneske, sammenlignet med f.eks. betydningen af CO<sub>2</sub>-reduktionen ved valget af et specifikt byggemateriale.

Publikationen her er et udpluk af en række af de sidste års erfaringer med social beskæftigelse på tværs af aktører, organisationer og projekter i byggebranchen. I publikationen gives en introduktion til social beskæftigelse, samt værktøjer til hvordan både bygherrer, rådgivere og entreprenører kan arbejde med dette i praksis. Det er et forsøg på at skabe en ramme og et bud på et fundament for det videre arbejde med social beskæftigelse.

# GEVINSTER VED SOCIAL BESKÆFTIGELSE PÅ BYGGEPLADSEN

## SAMFUND

- Sænke arbejdsløsheden
- Øge trygheden og tilliden i området
- Få unge i job eller uddannelse
- Mindske kriminaliteten i området
- Hæve uddannelses- og indkomstniveau i området



## BRANCHE

- Rekruttere nye medarbejdere til branchen
- Afhjælpe mangel på arbejdskraft
- Være en branche, der går forrest og tager socialt ansvar



## INDIVID

- Trivsel og meningsfuldhed
- Tryghed og tillid
- Ejerskab, ansvar og stolthed
- Medborgerskab, netværk og udvikling
- Tolerancen med gener ved byggesagen øges
- Muligt springbræt til uddannelse



## VIRKSOMHED

- Tiltrække ny arbejdskraft
- Færre konflikter og klager
- Loyale medarbejdere
- God sammenhængende økonomi på byggesagerne
- Hærværk og tyveri på byggepladsen kan minimeres
- Styrkelse af CSR-profil





# Det bæredygtige byggeri er mere end solceller og grønne tage

Tendensen i byggebranchen er klar: Der er et markant øget fokus på bæredygtigt byggeri. Men det fokus skal ikke kun handle om klima og miljø, men også om, hvordan branchen agerer socialt og påvirker samfundet. Som bygherre, rådgiver, entreprenør og håndværker, er der et stort potentiale for, at de byggeprojekter, der udføres rundt om i landet, også er med til at sætte et socialt aftryk og efterlade områderne – ikke kun bygningsfysisk – men også socialt stærkere end før.

Hidtil har en stor del af byggeriets fokus på social bæredygtighed været centreret omkring programmeringen og arkitekturen, f.eks. i forhold til hvordan et byggeri eller byrum bidrager som en social platform og rækker ud til brugere og nærområde. I denne publikation, vil vi fokusere på udførelsesfasen, altså hvordan byggepladsen kan blive mere socialt bæredygtig og bidrage til en positiv udvikling ved at beskæftige borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

## Byggeriet kommer til at mangle hænder

Byggebranchen skriger på arbejdskraft og som det ser ud nu, vil manglen på faglærte kun stige. Byggebranchen kan allerede nu mærke det øgede arbejdspress og konkurrencen om hænder. Derfor er det vigtigt for branchen, at der tiltrækkes flere medarbejdere til byggeriet, men det er også nødvendigt for den enkelte virksomhed, at den skaber attraktive arbejdspladser, der kan fastholde medarbejderne på sigt.

Byggeriet er samlet set en kæmpe arbejdsplads, der allerede nu beskæftiger mange forskellige typer medarbejdere med mange forskelligartede arbejdsprocesser og -opgaver. En række af de daglige driftsopgaver på en byggeplads er både kompetencelette og kræver hverken faglig uddannelse eller særlige forudsætninger eller certificeringer for at kunne løses. Det kan være alt fra flytning og udpakning af materialer, til oprydning, rengøring eller demontering af f.eks.

lister eller andet. Opgaver, der skal løses for at byggeriet kan fungere og skride frem, men som kan håndteres af andre end de aktuelle fag på pladsen.

## Byggepladsen kan være grobund for social bæredygtighed

Samtidig med at byggeriet allerede nu og i fremtiden, kommer til at stå overfor medarbejdermangel, er der en stor gruppe borgere, der står helt udenfor eller på kanten af arbejdsmarkedet. Derudover er byggebranchen mange steder i landet baseret på netværk, hvilket ofte vil sige, at man som ledig skal have en indgangsvinkel eller kende nogen hos eksempelvis den lokale tømrermester for at kunne få et job. Dette

### EN SOCIAL INDSATS ER...

”... relateret til et byggeprojekt, der målrettet søger at bidrage til at løse udfordringer i lokalområdet i forhold til at skabe beskæftigelse, aktiviteter og interaktion med borgere og beboere, som udnytter byggepladsens potentiale som drivkraft, arbejdsplads og ressourcer i en afgrænset periode.”

Målet med social beskæftigelse kan være en kombination af:

- At få borgere udenfor arbejdsmarkedet i beskæftigelse eller videre til uddannelse
- At efterlade området (byggepladsen) socialt stærkere efter endt byggesag
- At skabe sammenhængskraft mellem beboere og byggesag
- At løfte kompetence-lette arbejdsopgaver på byggepladsen
- At entreprenøren bedre kan fastholde arbejdskraft i en tid med kamp om hænderne

kan være med til at holde potentielle nye medarbejdere, som ellers kunne være god arbejdskraft, ude af branchen. Social beskæftigelse handler derfor om at give personer udenfor arbejdsmarkedet mulighed for at komme i job. Dette gælder både langtidsledige, psykisk sårbare, veteraner, fysisk handicappede og unge, der ikke har været i job eller under uddannelse indenfor de seneste to år. Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) stod 76.600 (7,6 %) af de 15-29-årige, i 2020 uden arbejde eller igangværende uddannelse<sup>1</sup>. Byggepladsen har derfor potentiale for at være den åbne dør, der kan sluse denne gruppe af ledige (nogle gange med særlige udfordringer) ind på arbejdsmarkedet og måske endda videre til uddannelse.

## Social beskæftigelse er et potentiale for alle parter

Fordelene ved den sociale indsats på de danske byggepladser dækker bredt. Fra et samfundsmæssigt perspektiv, kan vi få flere udenfor arbejdsmarkedet – både unge og langtidsledige – i arbejde eller måske videre til uddannelse. Det kan være med til at sænke kriminalitet og hærværk i området samt øge trykningen i boligområdet. Beboernes tillid og tolerance til byggeprojektet og -pladsen forbedres, samarbejdet med de lokale beboere styrkes, og der opstår færre konflikter og klager. Bygherren kan f.eks. få gladere beboere og brugere samt styrket området socialt og økonomisk. Entreprenøren får glade og engagerede medarbejdere og løftet en række nødvendige opgaver. Dette kan være med til at rekruttere nye medarbejdere til en branche, der mangler arbejdskraft, og styrke branchen og virksomhedens image, som nogen der påtager sig et vigtigt socialt ansvar. For medarbejderne involveret i den sociale indsats, både på bygherre- og entreprenørside, betyder det en øget stolthed over det arbejde, man til dagligt udfører, at man også kan være med til at løfte et socialt ansvar. Det giver meningsfuldhed, trivsel og ejerskab, som kan være med til at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, i en tid hvor der er kamp

## SOCIAL BESKÆFTIGELSE BIDRAGER TIL ARBEJDET MED VERDENSMÅLENE

Ved at arbejde med social beskæftigelse på byggepladsen, bidrager man også til at imødekomme Verdensmålene 4, 8 og 10.

### Verdensmål 4: Kvalitetsuddannelse

Social beskæftigelse kan være en vej til at hjælpe udsatte grupper, enten med fysiske handicaps, psykisk sårbarhed eller sociale udfordringer, videre i uddannelse. Indsatsen kan være med til at motivere unge og voksne, der har relevante færdigheder, til at tage en faglig uddannelse, ved at prøve kræfter med arbejdet på byggepladsen, før de starter på en uddannelse. Derved er indsatsen med til at sikre, at flere unge og voksne opbygger de relevante færdigheder og kompetencer til at kunne komme videre i job.

### Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst

Indsatsen med social beskæftigelse kan være med til at sikre, at andelen af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse reduceres. Derudover kan indsatsen bidrage til, at der opnås en fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde uanset køn, etnicitet eller handicap, og hvor der sikres lige løn og arbejde af samme værdi.

### Verdensmål 10: Mindre ulighed

Ved at bidrage til at øge andelen af unge og voksne, der er i arbejde eller under uddannelse, bidrager den sociale beskæftigelse også til, at der opnås og fastholdes en gradvis indkomststigning for de 40 procent af befolkningen, der har den laveste indkomst.





om hænderne på byggepladserne. Og sidst, men ikke mindst, kan det betyde en verden til forskel for den borger, der får en fod indenfor på arbejdsmarkedet ved at komme i social beskæftigelse. At få ansvar og gå på arbejde hver dag, bidrager til, at medarbejderen føler sig inkluderet og stolt over at være en del af arbejdsstyrken. Samtidigt får disse borgere tilegnet sig arbejdserfaring og kompetencer, som kan være med til at styrke deres CV og hjælpe dem videre i job eller på uddannelse.

## DEN SOCIALE INDSATS KAN STYRKE ET SOCIALT "UDSAT" OMRÅDE

Indenfor det almene, kan den sociale beskæftigelsesindsats særligt være et afgørende parameter ift. at styrke boligområdet og påvirke, hvorvidt et område kategoriseres som "socialt udsat" eller ej. Udsatte boligområder bliver af Bolig- og Planstyrelsen kategoriseret som et boligområde, hvor to ud af fire parametre bliver opfyldt. Parametrene handler om tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelse, domme for overtrædelse af straffeloven, uddannelsesniveau og gennemsnitligt bruttoindkomstniveau.

I udsatte boligområders kamp for at ændre en negativ udvikling, der i værste fald kan betyde, at området ender på regeringens liste over udsatte områder, kan det være altafgørende at hjælpe de beboere, der står udenfor uddannelses- og arbejdsmarkedet i beskæftigelse eller uddannelse<sup>2</sup>.

**”Beskæftigelsen i området er noget af det, som vi kan gøre noget ved”.**

– Francisco Ortega, direktør for Udvikling & Partnerskaber i Boligselskabet Sjælland

<sup>2</sup> Læs mere om Bolig- og Planstyrelsens definition på udsatte og ghettoområder på deres [hjemmeside](#)

## Bygherre kan stille krav til social beskæftigelse

I mange år har indsatsen med at inddrage lokale beboere på kanten af arbejdsmarkedet i arbejdsstyrken på byggesager hovedsageligt været drevet af de almene bygherrer. Der har været krav om, at der på de helt store byggeprojekter skulle skabes arbejdspladser for

lokale beboere. På baggrund af de positive erfaringer, som både bygherrer, entreprenører og kommuner har oplevet med den sociale beskæftigelse, er turen nu kommet til, at vi skal sætte et bredere fokus på den sociale beskæftigelse, så det ikke kun er noget der er forbeholdt almene byggesager, men i lige så høj grad de private og offentlige, der også kan høste mange gevinster ved denne indsats.

### PRIVAT BYGHERRER

- Skabe synergi mellem den sociale og fysiske udvikling i et område
- Efterlade området socialt stærkere efter endt byggesag
- Hæve uddannelses- og indkomstniveauet i området
- Forhindre at afdelingen kommer på "parallelsamfundslisten" (tidl. "ghettolisten")
- Bidrage positivt til beboernes oplevelse af og dialog med byggesagen

### BYGHERRENS GEVINSTER VED SOCIAL BESKÆFTIGELSE

#### OFFENTLIGE BYGHERRER

- Styrke virksomhedens
- CSR- og brandingprofil
- Arbejde med og imødekomme verdensmålene 4, 8 og 10
- Bidrage til DGNB-certificering
- Bidrage til en positiv fortælling om byggesagen

#### ALMENE BYGHERRER

- Øge antallet af borgere i beskæftigelse eller under uddannelse
- Reducere behovet for indsatser for borgere udenfor arbejdsmarkedet
- Bidrage til en positiv fortælling om byggesagen
- Bidrage til DGNB-certificering

## EKSEMPLER PÅ SAMARBEJDER OG SOCIAL BESKÆFTIGELSESGAVER



### PROJEKTANSÆTTELSE PÅ BYGGESAGEN

Ansættelse af en eller flere personer i beskæftigelsesforløb på byggepladsen, som fx pladsmænd, arbejdsmand eller servicemedarbejder.

Ansættelsesforhold kan eksempelvis være fra virksomhedspraktik, flexjob eller en ordinær ansættelse.



### GENBRUG AF BYGGEMATERIALER

Der er flere socialøkonomiske virksomheder der tilbyder hjælp til at forarbejde genbrugte byggematerialer, til fx møbler eller inventar.



### SAMARBEJDE MED TAMU\* - UDDANNELSERNE

TAMU har unge i uddannelse indenfor bl.a. bygningservice og rengøring, som har brug for jobs. Her er oplagte muligheder for byggepladser i at lave nogle samarbejder omkring beskæftigelse.

\*træningskolens arbejdsmarkedsuddannelse (TAMU)



### BEPLANTNING AF TRÆER OG BUSKE

Flere socialøkonomiske virksomheder tilbyder beplantning af træer og buske.



### STIL CSR-KRAV TIL DINE LEVERANDØRER

Tilføj csr-krav når du vælger dine serviceleverandører på byggesagen. Hvis du ikke selv kan ansætte personer i social beskæftigelse, er det muligt at stille krav til dine leverandører om, at de skal ansætte lokale beboere, til at løfte opgaven. Det samme kunne også gælde for madordninger, rengøring mv. hvor man kan stille krav til leverandøren eller til anvendelsen af socialøkonomiske virksomheder.



### GANGBROER, BORDE, BÆNKE ETC. TIL BYGGEPLADSEN

Der laves flere midlertidige konstruktioner ifbm. byggeprojekter, fx gangbroer, borde, bænke, overdækninger mm. Det er oplagt at en socialøkonomisk virksomhed bidrager med nogle standardprodukter her, evt. af genbrugsmaterialer. Her er samtidig mulighed for at etablere større produktion, gentagelse og take-back ordning.



### GENHUSNING OG FLYTNING

I forbindelse med mange byggeprojekter skal der genhuses beboere, og der er ofte store udgifter til flytning og genhusning, som er kompetencelet arbejde der kan lægges ud til beboere.



### OPSÆTNING AF BYGGEPLADSHEGN

Det er muligt at bruge en socialøkonomisk virksomhed til at udføre arbejde på byggepladsen, som er kompetencelet. Fx opbygning og opsætning af byggepladshegn

## Social beskæftigelse betyder en verden til forskel for den beskæftigede

Der er ingen tvivl om, at den sociale beskæftigelse kan bidrage med mange gevinster for bygherren, byggebranchen og i et samfundsperspektiv. Men alt andet lige, så kan det mest af alt, være livsomvæltende og en kæmpe mulighed for de mennesker, der får en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet. Indsatsen kan være den fornødne hjælpende hånd, der gør at den beskæftigede på sigt, kan blive en fast del af arbejdsmarkedet eller komme videre i uddannelse. Gennem den sociale beskæftigelse får den beskæftigede mulighed for at:

- Udvikle sig selv personlig og fagligt
- Opnå anerkendelse for sit arbejde og sine kvaliteter
- Opbygge selvværd og selvtillid
- Indgå i arbejdsfællesskabet og få forbilleder
- Opbygge et netværk
- Styrke CV og arbejdskompetencer
- Få motivation til (videre)uddannelse
- Blive rollemodel for søskende eller egne børn



### FÅ INSPIRATION I RAPPORTEN ”BYG DEM OP”

Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen har sammen med Kenneth Balfelt og Carlberg/Christensen i 2016 udgivet rapporten ”Byg dem op” som er en eksempelsamling på, hvordan man i udsatte boligområder kan skabe varige jobs til lokale beboere. Man kan læse mere om deres metode og cases i [publikationen](#).



### BYG-OP-MODELLEN

Byg-op startede som et projekt i 2012 under Det Boligsociale Fællessekretariat i Aarhus, hvor det var et samarbejde om sociale partnerskabsaftaler i almene byggeprojekter. Projektet er ophørt, men man kan læse mere om deres arbejde og metoder i [publikationen](#).

# Nadifo Nur Ali, beboer og service- medarbejder i skurbyen i Rosenhøj

”Jeg har boet i Rosenhøj i 11 år og i de sidste par år har jeg arbejdet i håndværkernes skurby. Jeg var frivillig i Nabohuset i Rosenhøj og så spurgte jeg Anette fra Byg Op: Kan jeg ikke få arbejde hos nogen af dem, der bygger? For jeg vil så gerne arbejde.

Nu er det mit job at passe på huset. Jeg er husmor her i skurbyen. Det er mig, der sætter morgenmad frem til byggefolkene, jeg rydder op bagefter og gør tallerkenerne rent. Er du godt klar over, at de håndværkere drikker 30 liter kaffe om dagen?

Jeg gjorde også rent i kombi-vognene, det var her beboerne gik på toilet og i bad, da deres badeværelser blev renoveret. Der var meget at gøre rent, men der var ingen klager til mig, de var rigtigt glade.

Der er nogen, der har spurgt mig: ”Kan du klare det? Så mange toiletter og alle de mænd.” Men det kan jeg godt klare.

Det er rigtig godt, at arbejde her i Rosenhøj – jeg er tæt på mit område og her kender jeg menneskene. Jeg kan hjælpe dem.

Før renoveringen var Rosenhøj rodet. I dag er det meget flot. Det har gjort en stor forskel og alle mennesker er glade for det.”





# Muhammad, beboer og ansat til at vande planter i Bispehaven

I boligafdelingen Bispehaven i Århus, blev Muhammad ansat af entreprenøren til at vande planter i de nyrenoverede gårdrum, frem til det tidspunkt hvor driften skulle overgå til bygherren.

Ved at blive ansat som timelønnet, ca. 6 timer om ugen, fik han et godt netværk, erfaring på CV'et og mulighed for at tjene egne penge.

Muhammed var glad for den anerkendelse, som han oplevede at han fik fra de andre unge i området, der synes at det var meget sejt, at han arbejdede hos entreprenøren. Han var især glad for arbejdstøjet og gik også med det i sin fritid. Jobbet hjalp ham med at tro på sig selv og ønskede efterfølgende at starte på et forberedende kursus til pædagoguddannelsen.





# Nasima Safi & Tahcill Paindazoye, beboere og ansat i Tryghedsrenoveringen i Bispehaven

”Jeg er glad for at være blevet ansat i en renovering, som er med til at gøre mit område til et tryggere område” fortæller Tahcill.

Ægteparret Nasima og Tahcill hjælper med at holde skurbyen og håndværkernes frokoststue pæn og ren. De var begge ansat af Enemærke & Petersen i Tryghedsrenoveringen i Bispehaven.

Ægteparret kommer fra Afganistan, men har boet i Bispehaven i ca. 13 år. Sammen har de fem børn, og som Nasima beskriver har jobbet hjulpet dem godt: ”Vores børn er glade for, at vi har fået et arbejde, og det hjælper også på økonomien. Jeg er også glad for, at mine arbejdstider er fleksible, og jeg selv kan planlægge mit arbejde.”

Nasima og Tahcill har lige gennemført et rengøringskursus på Aarhus Tech, og dermed både fået kursus og arbejds erfaring på CV’et, samt gode anbefalinger fra Enemærke & Petersen, som forhåbentlig kan hjælpe dem videre når byggesagen slutter.



# Rammerne for social beskæftigelse

## Hvem kan ansættes i social beskæftigelse?

Der er mulighed for at ansætte personer med meget forskellige forudsætninger i social beskæftigelse. Fælles er dog, at der er tale om en gruppe af personer, der på den ene eller anden måde, står på enten kanten af eller helt uden for arbejdsmarkedet. Det kan f.eks. være:

- Unge (der ikke er i job eller uddannelse)
- Flygtninge
- Langtidsledige
- Førtidspensionister
- Personer med fysisk handicap
- Personer med psykiske diagnoser
- Personer med plet på straffeattesten
- Veteraner

Læs mere om hvilke personer, der kan ansættes i social beskæftigelse, samt få vejledning og hjælp til, hvad du bør være opmærksom på ved de forskellige typer baggrund og ansættelser på [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk).

Da social beskæftigelse rummer en bred palet af personer med vidt forskellige forudsætninger, udfordringer og muligheder for at træde ind i et job, bør den enkelte virksomhed også beslutte, hvad man som arbejdsplads ønsker og har mulighed for at tilbyde på den enkelte byggesag.

Det er vigtigt, når man rekrutterer medarbejdere til et socialt beskæftigelsesforløb, at de har interesse for arbejdet og for branchen. Især når man starter indsatsen på en ny sag, er det vigtigt, at man ikke starter med at rekruttere personer med de største udfordringer.

## ANSÆTTELSE AF SOCIAL BESKÆFTIGELSE Gennem TREDJE AKTØR

Frem for selv at stå for rekrutteringen og ansættelsen af personer til den sociale beskæftigelse, kan entreprenøren også foretage et "socialt indkøb", dvs. indgå et samarbejde med en tredje aktør, som kan være en virksomhed med en særlig social profil, en beskæftigelsesindsats, en socialøkonomisk virksomhed el.lign., der har erfaring med rekruttering og beskæftigelse af borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Afhængig af hvilken indsats man arbejder med, kan entreprenøren have en større eller mindre rolle i den sociale beskæftigelse. Det kan f.eks. være indsatser som:

- FRAK ([www.frak.dk](http://www.frak.dk))
- High Five ([www.highfive.net](http://www.highfive.net))
- ComeBack ([www.come-back.dk](http://www.come-back.dk))
- Råt&Godt ([www.raatoggodt.dk](http://www.raatoggodt.dk))
- Byg til Vækst ([www.bygtilvaekst.dk](http://www.bygtilvaekst.dk))
- Jobplaneten ([www.jobplaneten.dk](http://www.jobplaneten.dk))
- Rengøringsfirmaer med en særlig social profil el.lign.
- Boligsociale indsatser
- .... Og mange flere

## Samarbejde med TAMU

Foruden de socialøkonomiske virksomheder, kan det også være en mulighed at samarbejde med TAMU-centrene omkring rekruttering og opkvalificering af medarbejderne før eller under ansættelsen.

## Hvad er en boligsocial indsats?

Boligsociale indsatser har til formål at forebygge og hjælpe boligområder med ikke at udvikle sig i en negativ retning. Typisk er boligsociale indsatser placeret i områder med mange almene boliger, hvor der er en større gruppe af udsatte beboere. Her arbejder indsatsen også med at styrke de udsatte beboere til at få bedre forudsætninger og livschancer, gennem bl.a. mentorforløb, brobygning til foreningsliv, fritidsjob, beskæftigelsesindsatser og forældrekurser

## Hvordan ansætter man en medarbejder i social beskæftigelse?

Den beskæftigede kan ansættes på flere forskellige måder. Nogle socialt beskæftigede kan med lidt opkvalificering og hjælp ansættes direkte i en almindelig ansættelse, enten på fuld- eller deltid. Derimod kan det være givende eller nødvendigt for andre, at den sociale beskæftigelse starter som en virksomhedspraktik eller som en ansættelse med løntilskud. Alternativt kan der også være mulighed for fleksjob.

Afhængigt af, hvordan den socialt beskæftigede bliver ansat, vil ansættelserne som oftest være timelønnede på det timetal, som den pågældende medarbejder kan administrere og holde til. Omfanget aftaler man indbyrdes med den beskæftigede og eventuelle øvrige relevante parter, som kommune, jobcenter, socialrådgiver mv.

Det er som udgangspunkt altid entreprenøren, der betaler timelønnen til de beskæftigede. Der kan dog være mulighed for at modtage støtte, i de tilfælde hvor den beskæftigede er i så udsat en position, enten psykisk eller f.eks. med tilknytning til kriminel baggrund, som gør at de kræver en særlig mentorordning. Muligheden for at modtage støtte, er altid noget der skal drøftes med den pågældende kommune i den individuelle sag, og er ikke en forudsætning for alle typer af social beskæftigelse.

Det er entreprenøren, der udarbejder og indgår ansættelseskontrakten med den pågældende medarbejder, men hvis der er tale om særlige ordninger eller behov, kan det være nødvendigt, at jobcenteret, kommunen eller den beskæftigedes socialrådgiver er involveret i forløbet og i kontakt med byggepladsen. Dette må dog altid vurderes i den enkelte sag, og der skal i den forbindelse tages højde for, om der er overenskomstmæssige forpligtelser, som skal efterleves.

**Virksomhedspraktik** er primært for personer, der har vanskeligt ved at opnå eller fastholde job på normale vilkår eller med løntilskud. Virksomhedspraktik er som hovedregel en kortvarig periode på maks. 4-6 uger, hvor der forud for ansættelsen aftales et præcist formål med praktikken. Så vidt muligt skal praktikken kombineres med eller kunne føre til, at personen ansættes ordinært som lønmodtager i et aftalt antal timer<sup>3</sup>.

**Ansættelse med løntilskud** er for personer der, som udgangspunkt, har været ledige i seks måneder. Dog er det muligt at komme i løntilskud fra første ledighedsdag, hvis man f.eks. er over 50 år, enlig forsøger eller ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse. Afhængigt af målgruppe og hvorvidt arbejdsgiveren er privat eller offentlig, er det muligt for den ledige at komme i job med løntilskud i 4-6 måneder. Arbejdstiden for den ansatte fastsættes individuelt og efter aftale. Pr. 1. januar 2021 vil en privat arbejdsgiver modtage 82,90 kr. pr. time i løntilskud til den ansatte, og en offentlig arbejdsgiver ville modtage 120,40 kr. pr. time<sup>4</sup>.

**Fleksjob** er et tilbud til personer, der pga. en varig eller væsentlig nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. Det er jobcentre, der beslutter om en person er berettiget til fleksjob. Ansættelse vil i så fald være under hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset. Kommunen yder tilskud til den ansattes løn som kompensation for den nedsatte arbejdsevne. Som udgangspunkt er fleksjob en midlertidig ordning, hvilket betyder at den ansattes arbejdsevne skal revurderes efter 4,5 år i job<sup>5</sup>.

**Ordinær del- eller fuldtidsansættelse** er som udgangspunkt formålet med ovenstående indsatser. Som en del af den sociale beskæftigelsesindsats er det derfor også altid muligt at ansætte personer direkte i en time-lønnet del- eller fuldtidsansættelse uden tilskud.

<sup>3</sup> Læs mere om virksomhedspraktik hos [Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering](#).

<sup>4</sup> Læs mere om ansættelser med løntilskud hos [Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering](#).

<sup>5</sup> Læs mere om fleksjob hos [Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering](#).

# CASE: Køge Kyst – et samarbejde på tværs af aktører

På byggepladsen ”Skibet” i Køge Kyst igangsatte bygherren Pension Danmark og entreprenøren Enemærke & Petersen et samarbejde med organisationen HighFive og den almene boligsociale indsats i Karlemoseparken, en almen boligafdeling, der ligger ca. 3-4 km. fra byggepladsen.

Aftalen gik ud på at rekruttere medarbejdere til den sociale beskæftigelse blandt boligafdelingens beboere. Derved kunne Pension Danmark bidrage til at løfte den sociale indsats og styrke det lokale kendskab samt skabe lokal opbakning og relationer til det nye byggeri ved at ansætte lokale beboere fra Karlemoseparken, der ellers var på kanten af arbejdsmarkedet.

## Er det både relevant for nybyggeri og renoveringsprojekter?

Der er selvfølgelig forskelle, der skal tages højde for, i forhold til mulighederne for at arbejde med social beskæftigelse på henholdsvis renoverings- og nybyggerisager. I renoveringssager af store bolig-ejendomme, er der f.eks. rig mulighed for at arbejde med beskæftigelsesmuligheder for ejendommens eller nabolærens beboere, da der ofte også er krav om, at denne specifikke målgruppe skal inkluderes. Dermed kan byggesagen bidrage til at styrke området socialt efterfølgende.

Det samme gør sig ikke gældende ved nybyggeri, da der her ikke er beboere medmindre nybyggeriet sker i relation til eksisterende boligejendomme. Her vil der være behov for en tilgang, hvor den sociale beskæftigelse tænkes udover det pågældende område, der arbejdes i. Der skal dermed involveres et større lokalt, kommunalt eller regionalt opland. Der vil ikke nødvendigvis være de samme fordele omkring lokale ambassadører og accept af byggeriet, som ved renoveringsprojekter, men i stedet kan nybyg-projekter være en oplagt mulighed for at hjælpe kommune eller almene boligområder i nærheden med nogle af deres konkrete beskæftigelsesudfordringer.

## Hvad betyder byggesagens størrelse?

Størrelsen på byggesagen er ikke afgørende for, om der kan arbejdes med en social beskæftigelsesindsats eller ej. Alle byggeprojekter, store som små, kan have lige gode forudsætninger. Dog kan størrelsen på byggesagen påvirke, hvor mange ressourcer der er til stede på byggepladsen og dermed også omfanget af indsatsen, da der på en større byggesag vil være flere arbejdsopgaver og fag i gang på samme tid – og derfor også flere potentielle kompetencelette opgaver, der kan løses. Der vil altså være skala til forskel. Når det er sagt, så vil der i kraft af, at der er flere forskellige håndværksfag på en større sag, og dertilhørende eksponering også være en større sandsynlighed for, at kandidaterne finder netop det arbejde eller fag, der interesserer dem.

## Fokuser beskæftigelsesindsatsen på total- og hovedentrepriser

Det anbefales, at man fokuserer indsatsen med social beskæftigelse på total- og hovedentrepriser, da der her vil være én entreprenør, som har det primære ansvar for at engagere egne fag og eventuelle underentrepriser i indsatsen og i koordineringen med bygherren.

Umiddelbart anbefales det ikke, at man arbejder med en social beskæftigelsesindsats i fagentrepriser, da dette stiller et stort krav til byggeledelsen ift. at koordinere indsatsen med samtlige faggrupper, hvilket kan gøre indsatsen meget tung at arbejde med.



### BRUG DET BOLIGSOCIALE DANMARKSKORT

Som både entreprenør og bygherre, uanset om man er almen, offentlig eller privat, kan man få et overblik over eventuelle nærliggende boligsociale indsatser, som man evt. kan samarbejde med i den pågældende byggesag på [www.lbf.dk/det-bolig-sociale-danmarkskort](http://www.lbf.dk/det-bolig-sociale-danmarkskort).

**”Der er en form for berøringsangst på området for rådgiverne. Erfaringen er, at den bunder i mangel på viden på området. Som bygherre skal man selv gå forrest og udtænke en model for etableringen er lærepladser og ansættelse af udsatte ledige, som en integreret del af byggesagen. Det er vores opfattelse, at rådgiverbranchen generelt ikke kender meget til området og har derfor ikke mulighed for at bistå os med meget sparring i forhold til formulering af krav i udbudsmaterialet, dimensionering af måltal på området, organisering af indsatsen under byggesagen mv. For flere af vores sager har vi derfor trukket på vores advokat i stedet.”**

– Camilla Bjørn, projektleder, Fællesbo



# Kære Rådgivere

Vi har brug for jeres hjælp! Lige nu har bygherrerne selv bolden, når det kommer til at håndtere spørgsmålene omkring social beskæftigelse. Der er et stort behov, og en gylden mulighed for, at I påtager jer denne opgave og hjælper os med viden og med at definere rammerne, behovet og kravene til den sociale beskæftigelse.

Som rådgivere har I den fordel, at I kommer rundt på mange projekter og kan tage jeres erfaring med videre til nye projekter. Derfor efterspørger vi bygherrer nu, at I får denne vare på hylden, og er opsøgende ift. at indsamle viden og erfaringer på området, så vi bygherrer, der ikke har erfaring med selv at løfte den sociale beskæftigelse, kan tilkøbe os denne ydelse hos jer. Vi kan nå langt sammen, hvis I dygtiggør jer indenfor området og bringer den sociale beskæftigelse med til bordet, på lige fod med øvrige bæredygtighedsdagsordener, når vi snakker verdensmål, CSR, DGNB og socialt ansvar.

Vi anbefaler, at I f.eks. starter indenfor følgende områder, hvor vi typisk har brug for hjælp og rådgivning:

## Hvad kan vi og hvad må vi?

- Indblik i lovgivning og erfaringer med social beskæftigelse, herunder samarbejdet med kommuner, jobcentre mv.
- Vejledning og viden om forskellige måder at gøre det på. Hvad betyder det f.eks. om det bliver kørt gennem socialøkonomiske virksomheder, sociale indkøb, entreprenøren selv?
- Opstilling af målkrav og -kriterier, herunder hvordan krav kan formuleres i udbudsmaterialet?

## Håndtering i praksis

- Organisering og rollefordeling
- Sociale screeninger af området, byggesagen, byggepladsen og samarbejdspartnere: Hvilke muligheder er der?
- Håndtering af implementering hos medarbejderne og onboarding (bl.a. med buddy- og mentorordninger)
- Håndtering af dokumentation af effekt og værdiopfølgning

Kærlig hilsen  
*Bygherrerne*

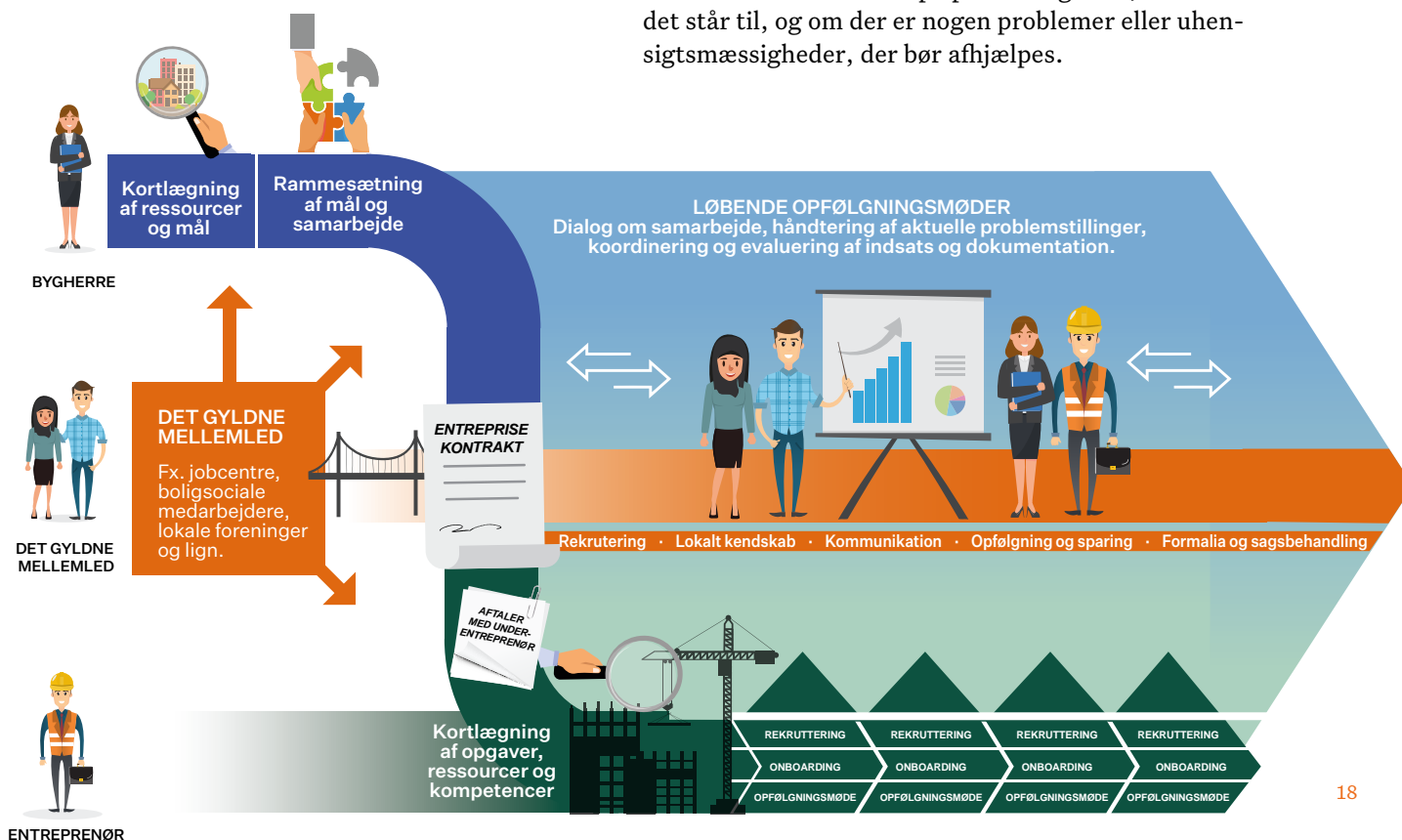
# Social beskæftigelse kræver samarbejde på tværs af aktørerne

## Samarbejdet kræver prioritering og tilgængelighed

Det kræver et tæt samarbejde og en løbende dialog mellem parterne, hvis man vil lykkes med at skabe social beskæftigelse. Det er vigtigt, at indsatsen prioriteres, og at samarbejdet organiseres. Derfor bør bygherren og entreprenøren planlægge løbende opfølgning og dialog omkring indsatsen, enten på eksisterende møder, hvor det prioriteres som et fast punkt eller på særskilte opfølgingsmøder. Dette kunne f.eks. være med seks ugers mellemrum. Det er vigtigt, at der både er tid til at drøfte status ift. målsætningerne, men også planlægning og håndtering af udfordringer, rekruttering mv. Den løbende opfølgning på indsatsen skal sikre, at motivation og momentum fastholdes, så der er flow i forløbet.

Det anbefales generelt, at relevante parter er repræsenteret på disse møder, dvs. entreprenørens byggeleder, jobcenteret, relevante aktører i lokalområdet og bygherren. Det giver mulighed for at følge op på mål og håndtering af indsatsen, så udfordringer og u hensigtsmæssigheder italesættes, og nødvendige justeringer kan tilpasses. Især ved større og længerevarende projekter, bør der nedsættes en decideret styregruppe for indsatsen, hvor der er repræsentanter fra hhv. bygherren, entreprenøren, kommunen, jobcenteret, boligforeninger og lokalsamfundet. Afhængig af projektets størrelse og løbetid, kan der i denne gruppe aftales halvårslige eller kvartalsvise møder, hvor parterne drøfter fremdrift og hvordan de lever op til indsatsens målsætninger, samt hvordan de bedste rammer skabes for at professionalisere og opkvalificere indsatsen.

Generelt anbefales det, at møderne omkring den sociale beskæftigelse afholdes på byggepladsen, enten i skurbyen eller hos bygherren. Det giver også mulighed for at komme rundt på pladsen og høre, hvordan det står til, og om der er nogen problemer eller u hensigtsmæssigheder, der bør afhjælpes.



## Bygherren bør overveje at allokere en ressource, der sikrer opfølgning og evaluering af indsatsen

For at sikre fremdrift og at samarbejdet kører smidigt, bør bygherren stærkt overveje at allokere en ressource, der følger den sociale indsats. På en række projekter har det vist sig afgørende, at der er én person, som har ansvar for, at der afholdes møder med et passende interval med de relevante parter, som f.eks. entreprenøren, kommunen, den boligsociale indsats mv., hvor eventuelle benspænd og udfordringer i samarbejde kan løses. Det kan også være til denne ressource, at entreprenøren melder ind med løbende dokumentation og statusopgørelser på, hvordan det står til med beskæftigelsesindsatsen og hvor mange, der har været igennem.

## ”Det gyldne mellemed” kan være brobygger på tværs af aktører

I samarbejdet mellem bygherren og entreprenøren, kan der være behov for et eller flere ”gyldne mellemed”, som er aktører, der hjælper med koblingen mellem parterne og den person, der skal i job på byggepladsen. Ofte har hverken bygherren eller entreprenøren de fornødne ressourcer og kompetencer til selv at iværksætte og løfte formidlingsopgaven og brobygningen mellem byggeplads og den, der skal ansættes. Det gyldne mellemed kan være boligsociale medarbejdere, socialøkonomiske virksomheder, lokale projekter og foreninger, eller andre aktører, der har særlig viden om lokalområdets beboere. Det kan også være personer med erfaring omkring at arbejde med målgruppen af personer på kanten af

arbejdsmarkedet, som f.eks. udsatte unge, flygtninge eller personer med fysiske eller psykiske handicap. Her kan det gyldne mellemed være helt afgørende i rekrutteringen af kandidater til byggepladsen. Derfor kan der på en sag være mange forskellige aktører i spil som det gyldne mellemed. Det er ikke et afgørende krav, men selvfølgelig en fordel, hvis de gyldne mellemed har kendskab til entreprenørens verden og de takter, der er i en byggesag.

## Få en ”makker” i kommunen og jobcenteret

I de indledende faser, kan det være afgørende, at bygherren, det gyldne mellemed og entreprenøren sammen får etableret en god kontakt til den pågældende kommunes beskæftigelses- og socialforvaltning og jobcenteret. Det kan være nødvendigt for parterne at have en vidensressource, der kender sagen, og som kan hjælpe med at afklare og besvare spørgsmål om f.eks. støtteordninger, formalia og lovgivning mv., men som også kan være en aktiv hjælp i rekrutteringen af medarbejdere.

Det er derfor vigtigt, at bygherren og entreprenøren i god tid orienterer jobcenteret om, at nu starter der en ny byggesag op, og at de over de næste x antal måneder eller år ønsker at ansætte y antal borgere i social beskæftigelse. Det er vigtigt at få etableret et godt samarbejde og en god dialog, og få drøftet de fremtidige rammer for jobskabelse og behov. Ofte kan der også findes lokale styregrupper, områdeindsatser eller lignende i kommunen, hvor det kan være en god idé, at bygherren og entreprenøren etablerer en kontakt.

**”Det handler om at øge ambitionsniveauet for, hvordan vi fælles kan blive bedre til at løse den her vigtige samfundsopgave på tværs af relevante aktører.”**

# CASE: Byg til Vækst

## ”Tricket er én indgangsvinkel”

Byg til Vækst er en netværksforening bestående af arbejdstagerne og arbejdsgiverne inden for bygge- og anlægsbranchen på Fyn, samt de fynske jobcentre og uddannelsessteder, der beskæftiger sig med branchen. Byg til Vækst arbejder for at skaffe arbejdskraft til den fynske bygge- og anlægsbranche, hvor de indgår aftaler med entreprenører og bygherrer om at åbne deres byggepladser for ”snusepraktikanter”. Målet er at opgradere den fynske arbejdskraftreserve, ved at gå på tværs af kommunegrænserne. Byg til Vækst agerer én indgang for de ti fynske jobcentre på de store byggepladser, som Byg til Vækst indgår aftaler med. Byg til Vækst understøtter og fremmer processer, der skal hjælpe Fyn til at få mest muligt ud af det fynske byggeboom ift. at få flere ledige fynboer til at tage et ordinært job i branchen eller tage en erhvervsuddannelse indenfor bygge- og anlægsfagene.

Byg til Vækst er en tovholderorganisation, der laver aftaler med private, statslige, og regionale bygherrer og totalentreprenører. En Byg til Vækst aftale indgås med en bygherre, hvorefter der i bygherrens udbud bliver indskrevet et krav til entreprenøren om at samarbejde med Byg til Vækst. Når Byg til Vækst er inde over et projekt, er det dem der faciliterer processen og skaber kontakten med de 10 lokale jobcentre og 3 erhvervsskoler vedr. rekruttering af snusepraktikanter og indgåelse af lærlingeforløb mv. Tovholderen hos Byg til Vækst screener, matcher og følger løbende op på, hvordan det går med snusepraktikanterne og byggepladsen. Aftalerne med Byg til Vækst er forpligtende og bindende for alle parter.

Særligt er det Byg til Vækst erfaring, at det er en stor kvalitet i samarbejdet mellem aktørerne og resultaterne af deres indsats, at de agerer tovholder og dermed udgør én indgangsvinkel for hhv. jobcentrene og byggepladsen, så det bliver nemt og smidigt.

# Abdi: ”Jeg begyndte som snusepraktikant – nu er jeg faglært murer”

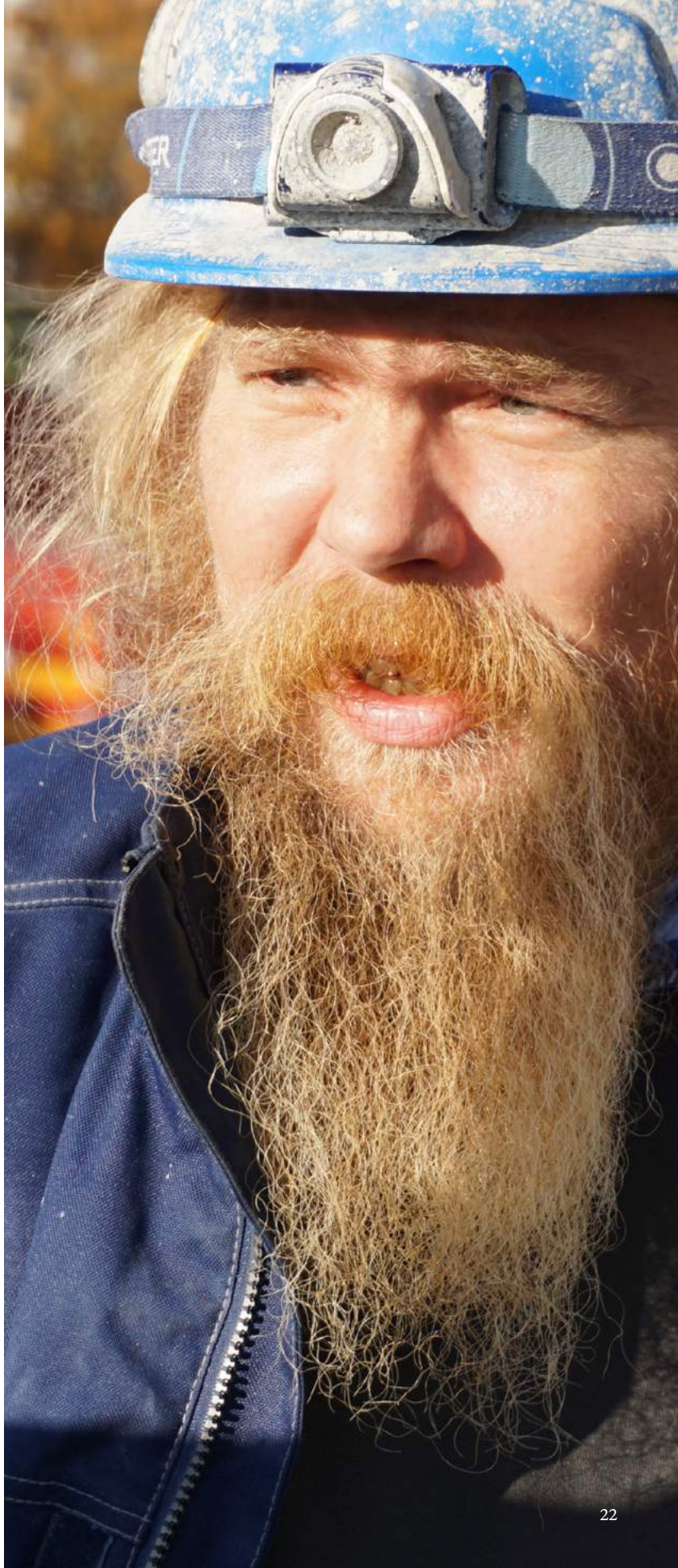
Abdi havde en drøm om at blive tømrer, men kunne ikke finde en læreplads. Som lokal beboer i Korsløkken, der stod overfor en gennemgribende renovering, blev han opmærksom på, at det var muligt at komme i snusepraktik på byggepladsen: ”Jeg synes, det var rigtig sjovt, at man kunne være med til at renovere sit eget boligområde! Det var virkelig et plus for mig”, fortæller Abdi. ”Og så gav snusepraktikken mig en mulighed for at prøve nogle fag af. Da jeg begyndte i praktikken, havde jeg jo helt klart en idé om, at jeg skulle være tømrer. Men i praktikken kom jeg til at prøve flere forskellige fag. Jeg syntes, det var sjovt at mure, så jeg tænkte: Hey, hvorfor ikke blive murer, hvis det er her, jeg kan få en læreplads? siger Abdi med et stort smil. ”De tog så godt imod mig på byggepladsen, og det gav mig simpelthen modet til at satse på murerfaget. Jeg blev udlært som murer i april 2019 hos Murermester Michael Rasmussen og er efterfølgende blevet der – men nu som murersvend. Så jeg har taget den lige vej fra snusepraktik til faglært murer med fast arbejde. Det havde jeg ikke lige regnet med, da jeg begyndte på Korsløkken”, slutter Abdi. Abdis succes med praktikken gav ikke bare et afkast for Abdi selv, men inspirerede også andre unge beboere fra området til at gå i gang med bygge- og anlægsfaget.





## Jeppe: ”Jeg fik et spark i røven her!”

Da Jeppe begyndte på sin snusepraktik i Korsløkkeparken, havde han otte år på kontanthjælp og ca. 20 aktiveringer og en masse kommunale aktiveringsprojekter med i bagagen. Så tiltroen til, at netop denne praktik ville tilføre noget nyt var ikke overvældende. Som lokal beboer i Korsløkken var snusepraktikpladsen dog lige udenfor døren. Det gjorde det sværere at blive væk. ”Der var jo folk, der regnede med, at jeg kom – og så er det altså svært at blive væk, når det foregår lige udenfor ens bolig”, fortæller Jeppe. Han gennemførte praktiken og gjorde det så godt, at han efterfølgende blev tilbudt et job hos Hansson & Knudsen. På spørgsmålet om, hvad der gjorde denne praktik anderledes end de mange foregående, svarer Jeppe meget ærligt: ”Jeg fik simpelthen et spark i røven her – og det var det, der skulle til for mig.”





## Adnan: ”Jeg vidste med mig selv, at jeg bare ikke ville på kontanthjælp”

Adnan var blandt de første snusepraktikanter på Korsløkken. Han havde egentlig en drøm om at blive automekaniker, men det lykkedes ikke rigtig at komme i gang. ”Jeg vidste med mig selv, at jeg bare ikke ville på kontanthjælp”, fortæller Adnan – og derfor tog han godt imod tilbuddet om at komme i snusepraktik på Korsløkken. Adnan viste hurtigt, at han ville noget med sin praktik, og derfor blev han opkvalificeret med et stilladskursus og et teleskoplæssercertifikat. Det gav bonus i form af et løntilskudsjob hos Guldfeldt – og senere en fastansættelse hos Hansson & Knudsen, hvor han arbejder som murerarbejdsmand i dag. ”Jeg er bare rigtig glad for den mulighed, jeg fik gennem en snusepraktik i Korsløkken – det gav mig job”.



# Sådan kommer bygherren godt i gang med social beskæftigelse

## Bygherren bør starte med en kortlægning af ressourcer og mål for den sociale beskæftigelse

Som bygherre bør du indledningsvist gøre dig nogle overvejelser om, hvordan den sociale beskæftigelsesindsats skal hænge sammen med selve byggeprojektet, og hvad du ønsker at få ud af indsatsen på den konkrete sag. Det er også vigtigt at overveje, hvordan det spiller sammen med organisationens øvrige indsats og strategier.

Uanset om der er tale om en renoveringssag eller et nybyggeri, anbefales det, at bygherren laver en indledende social kortlægning af den pågældende bebyggelse og/eller lokalområdet.

I den forbindelse kan det være en god idé, at I fra starten spørger jer selv om:

### Hvor ønsker I at sætte ind?

Er der særlige udfordringer eller muligheder i området? Hvordan ser beboersammensætningen ud, herunder antallet af beboere udenfor arbejdsmarkedet? Skal der f.eks. være fokus på jobskabelse for lokale beboere fra området, eller kan det også være fra lokalområdet mere bredt? Er der en særlig type jobs, man ønsker at skabe, f.eks. fritidsjob, fleksjob, praktik, fuld- eller deltidsstillinger?

### Hvad er målet for indsatsen, og hvornår er I lykkedes?

Har I særlige kvalitative eller kvantitative målsætninger for, hvornår I er lykkedes med indsatsen? Hvad skal indsatsen bidrage med ift. byggepladsens øvrige ansatte, områdets beboere og socialt beskæftigede? Har I en eksisterende strategi eller social profil, der påvirker eller skal kunne understøttes af indsatsen?

### Er der potentielle samarbejdspartnere i området, som I bør række ud til?

Foretag gerne en 360 grader screening af både lokalområdets og jeres organisations samarbejdspartnere, virksomheder, organisationer, aktiviteter, projekter,

aktører og indsats, som kan være med til at løfte opgaven med den sociale beskæftigelse, eller som kan hjælpe med f.eks. rekrutteringen. Er der eksisterende projekter, netværk eller indsats, der allerede virker, og som I kan bygge videre på eller samarbejde med?

### Er der, ved renovering, en stærk driftsorganisation eller boligsocial indsats med indgående kendskab til beboerne og lokalområdet, som I kan drage fordel af?

En stærk driftsorganisation, boligsocial indsats eller et område- og kvarterløft, kan være uundværlige i den sociale beskæftigelse. Derfor bør sådanne aktører inddrages så tidligt som muligt i de indledende drøftelser om den sociale beskæftigelse. Ofte ligger de lokale kræfter inde med et godt kendskab til beboerne i området og kan være en afgørende kommunikationskanal, da der allerede her er skabt tillid.

### Hvor skal indsatsen forankres i egen organisation?

Hvem har ansvaret for at følge op på den sociale beskæftigelse og evt. bistå entreprenøren ift. at skabe kontakt til beboere eller relevante aktører i området? Kan I selv løfte den sociale indsats, eller er der behov for samarbejdspartnere til at understøtte jeres arbejde?



### FÅ INSPIRATION TIL SOCIALE SCREENINGER

Søg inspiration til den sociale screening i publikationen "[Mennesket, boligen og lokalområdet – vejen til social bæredygtighed gennem renovering og nybyggeri](#)" udgivet af Teknologisk Institut for KAB.



### DEN SOCIALE BEREGNER SÆTTER TAL PÅ INDSATSEN

Som inspiration til at fastsætte indsatsens målsætning, kan man f.eks. bruge "Byggeriets sociale beregner", der kan hjælpe med at sætte kroner og ører på, hvad det har af økonomisk betydning for samfundet, at man løfter ledige i jobs. Læs mere og find værktøjet på [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk)

### SUCCESKRITERIERNE FOR EN SOCIAL BESKÆFTIGELSESINDSATS KUNNE F.EKS. OPSUMMERES PÅ FØLGENDE PARAMETRE:

1. Har indsatsen været med til at ”åbne byggepladsen op” og introducere flere til byggebranchen?
2. Har indsatsen på byggepladsen haft succes med at bringe de involverede videre i beskæftigelse eller uddannelse?
3. Har det været en god proces for både byggepladsens ansatte og de socialt beskæftigede?

### Bygherren skal sætte rammen for mål og samarbejde

Når du som bygherre har et godt overblik over egne målsætninger og det område, hvor I ønsker at sætte ind, er det tid til at overveje, hvordan samarbejdet omkring den sociale beskæftigelsesindsats skal udmøntes. Det er vigtigt, at man som bygherre tager stilling til den sociale beskæftigelse så tidligt som muligt, så ønsker og krav til indsatsen indarbejdes i udbuddet og aftaleforhold. Har man som bygherre f.eks. særlige ønsker, relevante samarbejdspartnere eller en boligsocial indsats som skal inddrages i den sociale beskæftigelsesindsats, bør disse også skrives ind i aftalerne. Disse kan både udgøre en ressource, men det kan også være afgørende for, hvordan man tænker organiseringen af indsatsen håndteret.

**”Det handler om at finde en krog ind i projektet, hvor vi i forvejen har nogle gode samarbejder, netværk eller boligsociale indsatser. Man bør, som det første, koble det op på de netværk som virker, og som allerede er etableret. Det kan være erhvervsfora, styringsdialog med kommunen og andre samarbejder. Lav en systematisk 360 graders screening af, hvor er vi henne ift. samarbejder – det behøver ikke kun være i boligområdet, men kan også være bredere og dække hele byen eller endda udenfor byen.”**

## Den sociale beskæftigelse skal med i kontraktvilkårene

Ved at gøre den sociale beskæftigelse til en aktiv del af udbudsmaterialet og kontrakterne, gør bygherren den sociale indsats til et forretningsparameter, der motiverer entreprenøren til at indtænke jobmuligheder til udsatte borgere på byggesagen. I udbuddet skal man være opmærksom på, og tydelig omkring, hvorvidt der stilles forpligtende krav til, at entreprenøren skal løfte den sociale beskæftigelsesindsats ud fra et klart defineret målkrav, eller om det udformes som en frivillig aftale. Jf. princippet om gennemsigtighed i Udbudsloven § 176, kræver en ”forpligtende aftale”, at der fastsættes et måltal. Det vil sige, at hvis bygherren ønsker en forpligtende aftale om f.eks. social beskæftigelse, så skal entreprenøren vide, hvad de forpligtiger sig til. Derfor skal det i udbudsmaterialet til en forpligtende aftale, tydeligt og klart fremgå, hvilke krav bygherren stiller til ansættelsen af ledige. Det vil sige, at der skal være klare måltal for indsatsen, da beskæftigelsen af ledige ellers kan være en ubekendt faktor, som kan gøre det usikkert for entreprenøren at opfylde kontakten, hvilket dermed påvirker tilbudsprisen og forstyrrer konkurrencen.

I forbindelse med den sociale beskæftigelsesindsats, kan det dog være svært for mange bygherrer at beskrive præcist, hvilke måltal man ønsker, at entreprenøren skal opfylde. Dette skyldes bl.a., at det

## ET BUD PÅ FASTSÆTTELSE AF MÅLTAL

Til trods for, at fastsættelsen af måltal, er et vigtigt aspekt for implementering af en beskæftigelsesindsats, er dette stadig lettere sagt end gjort. Det skyldes, at der endnu ikke findes ret meget tilgængeligt data på området.

I forsøget på at nærme os nogle generelle måltal, som bygherrerne og entreprenørerne kan tage udgangspunkt i, har vi undersøgt sammenhængen mellem entreprisens summen og jobskabelsen på en række alment boligrenoveringer. Byggesagerne er gennemført i perioden 2013-2017, og har haft entreprisensummer på mellem 49 og 753 mio. kr.6

På baggrund af disse erfaringer kan vi se, at man som gennemsnit kan forvente, at der:

- Etableres 1 beskæftigelsesforløb\* pr. 12 mio. kr. i entreprisen
- Ansættes 1 ny person (i social beskæftigelse) pr. 24 mio. kr. i entreprisen

\*Det skal forstås således, at en person godt kan gennemføre flere forskellige beskæftigelsesforløb på den samme byggeplads, f.eks. hvis medarbejderen først ansættes i virksomhedspraktik og derefter ansættes i en ordinær ansættelse.

**”Det handler om, at vi tager det her så alvorligt, at vi rammesætter indsatsen med konkrete mål. Det skal være noget hvor vi forpligtiger hinanden gensidigt – og så gør det bestemt ingenting, hvis entreprenørerne også begynder at konkurrere på at skabe resultater på den sociale bundlinje”**

– Francisco Ortega, direktør for  
Udvikling & Partnerskaber i Boligselskabet Sjælland

6 Læs mere i rapporten ”[Renovering og jobskabelse i udsatte boligområder](#)” fra 2018



fortsat er en forholdsvis ny ting, hvor der endnu ikke er gjort så mange erfaringer ift. hvor man lægger det rigtige snit. Indsatsen kræver ofte også en vis tilpasning til potentielle beskæftigede og hvilke typer af kompetencelette arbejder, der kan stilles til rådighed.

Derfor skal man overveje muligheden for at lave en mere frivillig aftale om den sociale beskæftigelsesindsats. Ved denne model forpligter entreprenøren sig til, i samarbejde med bygherren og eventuelle øvrige aktører, at indgå i dialog og definere rammerne og mulighederne for den sociale beskæftigelse – efter kontraktens indgåelse og i forbindelse med opstart af byggeriet. Den frivillige aftale sender stadig et signal om, at bygherren prioriterer den sociale beskæftigelse, og at indsatsen er et fælles projekt mellem bygherre og entreprenør. Ved denne model påtager bygherren sig i højere grad et ansvar for at motivere entreprenøren og fastholde fokus på indsatsen gennem projektet, da der ikke er et forpligtende måltal at holde indsatsen op imod. Dermed er entreprenøren også mindre forpligtet til at overholde aftalen om en social beskæftigelsesindsats.

### KLAUSULER MÅ IKKE STILLE KRAV TIL HVOR DE BESKÆFTIGEDE SKAL KOMME FRA

Hvis bygherren udbyder en social beskæftigelsesklause – dvs. et forpligtende krav til indsatsen, er det ikke muligt for bygherren at sætte særlige krav til, at indsatsen skal være målrettet lokale beboere. Dette vil i så fald være på kant med udbudsreglerne. Konkurrence- og Forbrugerstyrelsens skriver om ”ligebehandlingsprincippet” i sin vejledning om sociale klausuler fra 2018, at: ”... det vil være ulovligt at stille krav om ansættelser af elever fra en bestemt erhvervsskole eller et særligt geografisk område.”

Dermed vil det være nødvendigt at formulere aftalen omkring den sociale beskæftigelsesindsats som frivillig, hvis man som bygherre har særlige ønsker til, at indsatsen f.eks. skal fokusere på lokale beboere.



### SØG INSPIRATION I FBSA'S PARADIGME TIL EN BESKÆFTIGELSESCLAUSUL

Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar (FBSA) har, i samarbejde med advokatfirmaet Horten, udarbejdet et paradigme for en ”beskæftigelsesklause”<sup>7</sup>, der sætter krav om ansættelse af f.eks. langtidsledige og personer med nedsat arbejdsevne mv. Paradigmet er bygget op af moduler, hvor bygherren (ordregiveren) kan til- og fravælge den mere ”bløde” partnerskabstanke eller en ”hård” kontaktklause.

**Modul 1-3:** Understøtter en tidlig dialog med markedet for senere at sikre den bedst mulige opfyldelse af beskæftigelsesklause, så flest ledige beskæftiges

**Modul 4-8:** Her beskrives selve klause. Parterne kan aftale løbende at følge op på beskæftigelsesklause på byggemøderne på samme vis som arbejds- og lærlingeklausulerne.

**Modul 9-10:** Fokus på dokumentation og opfølgning, som entreprenøren er forpligtet til at opfylde på ordregivers/bygherres anmodning. Omfanget kan justeres afhængigt af formålet med dokumentation og kontraktens størrelse.

**Modul 11-12:** Her reguleres sanktionering af beskæftigelsesklause ved misligholdelse med henholdsvis ophævelse og/eller bod.

<sup>7</sup> Find paradigmet for beskæftigelsesklause i bilagssamlingen eller på FBSA's hjemmeside.



## Det er vigtigt at opsætte rammerne for organisering og implementering

Uanset om aftalen med entreprenøren er formuleret som en forpligtende klausul eller en mere frivillig aftale, så er det vigtigt, at bygherren kridter rammerne for samarbejdet og rolle- og ansvarsfordelingen op. Det kan f.eks. være ift. følgende forhold:

- Om entreprenøren skal udarbejde en liste over relevante kompetence-lette /ufaglærte arbejdsopgaver/jobfunktioner på pladsen, herunder hvilke forudsætninger de forskellige job vil kræve?
- Om der skal afholdes et fælles opstartsmøde hvor samarbejde, organisering og proces drøftes og aftales?
- Om der skal afholdes koordineringsmøder mellem bygherren, entreprenøren og evt. tredje aktør, herunder forventet omfang?
- Om entreprenøren skal stå for rekruttering, evt. i samarbejde med bygherren, jobcenteret eller en tredje aktør?
- Om entreprenøren skal stå for onboarding af de nye medarbejdere, herunder et løbende forløb med forventningsafstemning og opfølgingsdialog med den beskæftigede?
- Om det forventes, at entreprenøren sikrer en buddy-ordning på byggepladsen? Eller om der skal samarbejdes med kommunen/jobcenteret om en mentorordning?
- Om entreprenøren f.eks. skal afholde fejring af milepæle el. lign?
- Om entreprenøren skal dokumentere beskæftigelsesindsatsen, og i så fald hvordan, og skal det være med bestemte værktøjer?

## BYGHERRE BØR OVERVEJE FØLGENDE FØR DEN SOCIALE BESKÆFTIGELSESINDSATS RAMMESÆTTES:

- Kan du som bygherre fastsætte tydelige måltal for den sociale beskæftigelsesindsats?
- Ønsker du at stille krav til, at den sociale beskæftigelsesindsats skal fokuseres på f.eks. lokale beboere?
- Hvordan vil du som bygherre sikre en god dialog og koordinering mellem parterne?
- Har du særlige dokumentationskrav? Og hvordan vil du sikre en løbende opfølgning på overholdelse af målsætninger og evt. målkraft?
- Hvordan vil du sikre planlægning fra starten, så der ikke bliver truffet hurtige ”her og nu hovsa-løsninger”?



### BRUG LANDSBYGGEFONDENS NØGLETAL

Almene boligforeninger og kommuner kan hente boligsociale data vedr. de almene boligområder på ”[Beboerdata](#)” via Landsbyggefondens hjemmeside. Derudover kan øvrige aktører få adgang til enkelte nøgletal om boligområder via det offentligt tilgængelige værktøj ”[Tvillingeværktøjet](#)”, der også findes på Landsbyggefondens hjemmeside.

## EN LÆRLINGEKLAUSUL FORHINDRER IKKE EN SOCIAL BESKÆFTIGELSE INDSATS

Foruden den sociale beskæftigelsesindsats, findes der i branchen også øvrige typer af klausuler, som kan være en del af aftalen med entreprenøren. Det er vigtigt at have for øje, at en social beskæftigelsesindsats ikke blandes sammen med f.eks. lærlingeklausuler. Det er to forskellige ting, men det er altid muligt at have begge typer med i en aftale – også hvis lærlingeklausulen er forpligtende og den sociale beskæftigelse skulle være frivillig.

I byggeriet findes der bl.a. følgende type klausuler:

**Lærlingeklausuler** er krav til den del af opgaverne på en byggesag, der skal udføres af elever eller lærlinge.

**Arbejdsklausuler** er grundlæggende arbejdstagerrettigheder, dvs. løn- og ansættelsesvilkår.

**Klausuler i forhold til arbejdets udførelse mv.** henviser til krav til f.eks. arbejdsmiljø og boligforhold for håndværkerne.



## BYG MED UNGE-ALLIANCEN SOM DRIVKRAFT FOR EN LÆRLINGEINDSATS

Hvis man som bygherre, entreprenør eller rådgiver, har spørgsmål eller brug for hjælp til at skabe flere lærlingepladser på sin byggesag, kan man søge hjælp i hos Bygherreforeningens indsats ”Byg med unge-alliancen” og de værktøjer, som de har udarbejdet hertil.

Byg med unge-alliancen arbejder for at skabe flere lærepladser og dermed uddanne flere faglærte håndværkere på de danske byggepladser. Læs mere om Byg med unge-alliancen og søg hjælp og inspiration i deres arbejde og værktøjer på deres [hjemmeside](#).

# Søg inspiration i FællesBo's eksempel på en udbudstekst til en frivillig aftale om social beskæftigelse:

## FRIVILLIGT PARTNERSKAB OM BESKÆFTIGELSESFREMMENDE TILTAG/ANSÆTTELSE AF LEDIGE

"FællesBo ser gerne, at der etableres et partnerskab med den vindende entreprenør om etablering af beskæftigelsesfremmende tiltag på byggesagen.

Entreprenøren er derfor senest 6 uger efter kontraktindgåelse forpligtet til at deltage i et indledende møde med bygherre samt øvrige samarbejdspartnere om muligheden for at etablere beskæftigelsesfremmende tiltag i forbindelse med entreprisen. Ved beskæftigelsesfremmende tiltag menes ansættelse af ledige, som har vanskeligt ved at komme ind på det ordinære arbejdsmarked.

Ved indgåelse af aftale med bygherren om ansættelse af ledige fastsættes et fælles mål for indsatsen, herunder indsatsens organisering, opfølgning og evaluering.

Det er en forudsætning, at det er personer, der både har behov for og lyst til at arbejde. Det skal dermed ikke være de tungeste ledige, men personer, som er interesseret i og motiveret for at arbejde og kan komme afsted om morgenen.

Det kan være jobs inden for formidling, madlavning, rengøring, affaldshåndtering og andre ufaglærte "gå til hånd jobs", der giver værdi på byggepladsen såsom pladsmand, affaldshåndtering mv. Det kan være fleksible jobs, småjobs, fritidsjobs eller varige jobs. Ofte vil de ledige tilbydes et opkvalificerende eller brancheafklarende praktikforløb på mellem 4 og 13 ugers varighed. I visse tilfælde kan der tilbydes mentorordning fra jobcentret. Praktikken kan f.eks. efterfølges af job, løntilskud eller uddannelse.

Inden mødet fremsender entreprenøren en liste over de (ufaglærte) jobfunktioner/opgaver, der efterspørges i forbindelse med byggeriet, så den kommunale beskæftigelsesindsats i samarbejde med den boligsociale indsats kan danne sig et overblik over mulige kandidater.

Muligheden for ansættelse af ledige i forbindelse med entreprisen herom indgår ikke som led i udvælgelses- eller tildelingskriterierne under udbuddet, og vil derfor ikke indgå i bygherrens/ordregivers vurdering af entreprenørens tilbud.

Ved indgåelse af aftale med bygherren vil indsatsen, efter aftale med entreprenøren, organiseres som en del af lærlingeindsatsen jf. ovenstående uddannelsesklausul. Bygherre samt øvrige samarbejdspartnere agter at etablere en organisation, der støtter op om indsatsen, laver løbende opfølgning samt sikrer entreprenørens engagement og motivation."





# Socialt ansvar giver DGNB-point

Hvis man som bygherre har valgt at DGNB-certificere sit byggeri, så er det muligt at hente ekstra point ved at inkludere en social beskæftigelsesindsats i certificeringen. Den sociale beskæftigelse er integreret i afsnittet ”Proces kvalitet” (PRO), som en del af kriterigruppen, der vedrører planlægning af byggeprojektet (PRO1), og mere specifikt i kriteriet PRO1.4 ”Bæredygtighed i entrepriseudbud”, der vægter 1,9% af den samlede score.

Formålet med kriteriet er at integrere bæredygtighedsaspekter i udbudsmaterialet for at sikre, at bæredygtighed prioriteres og indarbejdes i det færdige byggeri. Når bæredygtighedsaspekter benyttes som grundlag for tildeling af ordren, kan bygningens bæredygtighedsmæssige kvaliteter øges, idet beslutninger om projektkvaliteten ikke udelukkende baseres på økonomiske overvejelser. Integration af bæredygtighedsaspekter i udbudsmaterialet betyder, at entreprenører udvælges og ordretildeles med udgangspunkt i samme bæredygtighedsmål.

## Indikatorer

Kriteriet er overordnet fordelt på to indikatorer; 1.1 Omfang af integration af bæredygtighedsaspekter i udbudsmateriale og 1.2 Krav til sociale indsatser i udbudsmateriale. Som udgangspunkt kan der opnås 100 point, med mulighed for yderligere 10 ekstra point gennem en cirkulær-økonomi bonus (genanvendelse og genbrug); indikator 1.3 Cirkulær økonomi-bonus. I følgende vil vi fokusere på indikator 1.2 Krav til sociale indsatser i udbudsmateriale og den supplerende indikator Re 1.2 Innovationsområde, som giver mulighed for at hente pointene på en alternativ forpligtende social indsats. En social indsats kan sikre 50 point alene.

## For dig, som *har* haft krav til en social beskæftigelsesindsats med i dit udbudsmateriale (indikator 1.2)

For at kunne opnå point for den sociale beskæftigelse i DGNB-certificeringen, skal bygherren kunne dokumentere sin indsats via uddrag fra udbudsmaterialet, hvori integrationen af sociale indsatser via enten forpligtende eller frivillige indsatser tydeligt fremgår. Det er et krav, at aftalen om den sociale indsats overordnet set indeholder følgende elementer, som er samlet i en drejebog for aftalen:

### 1. Indhold af social beskæftigelsesindsats:

- Social klausul eller frivillig aftale om beskæftigelse og uddannelse i forbindelse med projektet
- Beskrivelse af mål for jobskabelse (f.eks. antal praktikpladser, ordinære jobs, løntilskudsstillinger mv.)
- Beskrivelse af målgruppen for den sociale indsats (f.eks. unge med særlige udfordringer eller ledige beboere i nærområdet (ved frivillige aftaler) mv.)
- Beskrivelse af, hvordan indsatsens resultater dokumenteres
- Organisering af indsatsen med tydelig angivelse af, hvilken aktør (projektleder), der har ansvar for gennemførelse og drift af den sociale indsats
- Beskrivelse af opgaver og ansvarsområder for parterne i det tværgående partnerskabsarbejde (inkl. roller for bygherre, entreprenør(er), byggeleder, projektleder, kommune, erhvervsskoler mv.)



## 2. Krav til mentor:

Mentoren kan enten være en ekstern aktør (f.eks. fra jobcenteret el. lign) eller intern, hvis entreprenøren besidder denne kompetence og kapacitet.

- Tilknytning af mentor med ansvar for udarbejdelse af strategi for rekruttering af målgruppen (f.eks. via samarbejde med jobcenter, erhvervsskoler mv.)
- Tilknytning af mentor med ansvar for skabelse af konkrete praktik-/jobtilbud via tæt kontakt til projektets centrale aktører
- Beskrivelse af fastholdelsesindsats, hvor den tilknyttede mentor løbende kan yde støtte til både praktikanter og beskæftigede, samt arbejdsgiveren

## 3. Procedure for løbende opfølgning af resultater:

- Ansvarlig aktør (projektleder) for indsatsen dokumenterer opnåede resultater minimum årligt til bygherre og entreprenør(er)

## 4. Finansiering:

- Øremærkning af økonomiske midler til gennemførelse og drift af den sociale indsats skal indgå i udbudsaftalen
- Beskrivelse af økonomi og finansiering (inkl. eventuel medfinansiering af timer el.lign. fra centrale aktører som jobcenter, erhvervsskoler mv.)
- Afsøgning af muligheder for tilskudsordninger og aftaler med kommunen

## INDIKATOR OVERSIGT IFT. SOCIALE INDSATSER

<b>"Bæredygtighed i entrepriseudbud"</b> <i>dækker over:</i>	<b>1.2 Krav til sociale indsatser i udbudsmateriale</b>  Kravene i udbuddet forpligter virksomhederne til at igangsætte sociale indsatser i forbindelse med det konkrete projekt. Den sociale indsats skal fokusere på beskæftigelse og uddannelse.
	<b>Re 1.2 Innovationsområde</b>  Der kan gives point for alternative, forpligtende sociale indsatser med fokus på beskæftigelse, uddannelse, integration, fastholdelse på arbejdsmarkedet eller lignende.

## For dig, der *ikke* fik et krav om en social beskæftigelsesindsats med i dit projekt fra starten (indikator Re 1.2)

Hvis du som bygherre ikke fik krav til social beskæftigelse med i dit udbud fra starten af projektet, eller blot ønsker at arbejde med en anden tilgang til social beskæftigelse, har du her mulighed for, at der kan gives point for: alternative, forpligtende sociale indsatser med fokus på beskæftigelse, uddannelse, integration, fastholdelse på arbejdsmarkedet eller lign.

Bygherren kan bevidst vælge at stille krav om, at der skal gennemføres en alternativ forpligtende social indsats, som derved adskiller sig fra den beskrevet i pkt. 1.2, fordi bygherren mener, at det har en større værdi for projektet. Kravet kan enten være formuleret i udbudsmaterialet, eller være et punkt til diskussion, når udbuddet er gennemført. Det vigtige er, at aftalen og den sociale beskæftigelsesindsats er gennemført.

Innovationsområdet, Re 1.2 giver under alle omstændigheder nogle gode muligheder for, at både bygherren og entreprenøren kan sikre point under dette kriterie. Det er vigtigt at være opmærksom på, at disse point godt kan hentes på bagkant, til trods for, at det IKKE har været en del af udbudsmaterialet. Det handler om, at der iværksættes en indsats, som forpligter parterne og som kan dokumenteres. Indsatsen skal være rettet mod en målgruppe af borgere, som ellers har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet eller i uddannelse.

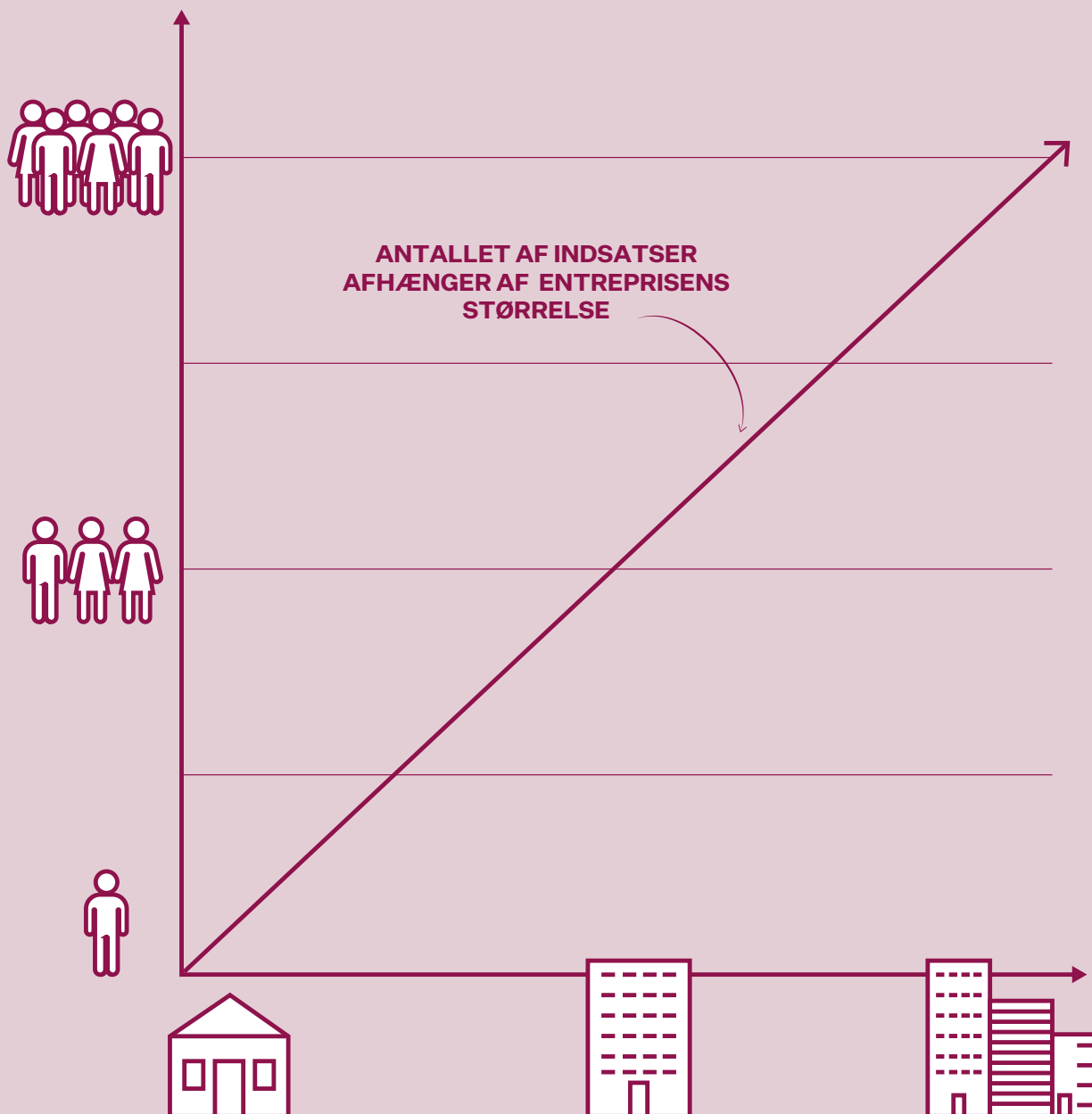
## LÆRLINGE OG ERHVERVSPRAKTIK FOR SKOLEELEVER GIVER IKKE DGNB-POINT:

For at opnå DGNB-point for en social indsats, er det afgørende, at indsatsen beskæftiger sig med personer helt på kanten af, eller udenfor, arbejdsmarkedet. For at opnå point, er det altså ikke tilstrækkeligt med f.eks.:

- Lærlingeindsats: En del bygherrer arbejder med uddannelsesklausuler, der beskriver krav til antallet af lærlinge på byggesagen. Dette tæller ikke med som en alternativ social indsats, da målgruppen dermed ikke betragtes som udfordret ift. at komme i uddannelse eller ind på arbejdsmarkedet.
- Erhvervspraktik for skoleelever: Flere entreprenører og håndværkere er gode til at afholde erhvervspraktik for folkeskoleelever, hvor elever arbejder med et håndværk i en uge. Dette tæller heller ikke som en alternativ social indsats, da denne målgruppe heller ikke betragtes som udfordret ift. at komme i uddannelse eller ind på arbejdsmarkedet.

## ENTREPRENØREN KAN VÆRE MED TIL AT SKABE MERVÆRDI, VED AT MINDE BYGHERRERNE OM DERES MULIGHEDER FOR SOCIAL BESKÆFTIGELSE

Som entreprenør har du mulighed for at hjælpe bygherren ”på bagkant”. Du kan komme med merværdi til projektet ved at sige: ”Kære bygherre, jeg kan se, at I ikke fik social beskæftigelse med i udbuddet, men der er faktisk ”nemme” point at hente og god værdi for projektet og dets medarbejdere, ved at implementere det nu – også selvom byggesagen allerede buldrer afsted.”



# Eksempler på alternative sociale indsatser, som sikrer 50 TLP:

## **NY DAGINSTITUTION, ENTERPRISESUM PÅ 40 MIO. KR.**

På en byggesag for opførelse af en ny daginstitution, bestilte entreprenøren 100 meter gangbro hos STARK, som har produktet 'GENBRO'. Disse gangbroer er udført i samarbejde med Comeback, der er en virksomhed, som er specialiseret i at hjælpe marginaliserede unge mænd, i alderen 16-35 år, med at tage ansvar for egen udvikling.

Den sociale indsats blev dokumenteret ved:

- Arbejdsseddel fra Comeback, som specificerer timeforbrug og antal personer, der har arbejdet på sagen samt faktura
- Billede fra produktion og af det færdige resultat

## **RENOVERING AF ALMEN BOLIGAFDELING, ENTERPRISESUM PÅ 250 MIO. KR.**

På denne byggesag, hvor man skulle renovere en almen boligafdeling, bestilte entreprenøren 400 meter gangbro hos FRAK, der er en socialøkonomisk virksomhed, som arbejder med at skabe beskæftigelse for unge på kanten, og gøre dem gode til at arbejde.

De unge får sved på panden, penge på lommen og erfaringer på CV'et. Udover produktionen af gangbroerne, stod FRAK og de unge også for montagen af gangbroerne på byggepladsen. Derudover har byggeledelsen været i tæt dialog med den lokale boligsociale enhed i området, som fandt et par unge, der fik fritidsjob på byggesagen, hvor de skulle hjælpe med opsætning af byggepladshegn og banner omkring byggepladsen. Entreprenøren ansatte yderligere to lokale beboere, som henholdsvis pladsmand og servicemedarbejder på byggepladsen i ordinære ansættelser, og valgte samtidig en rengøringsvirksomhed, som ansatte en beboer fra området.

Den sociale indsats blev dokumenteret ved:

- Arbejdsseddel fra FRAK, som specificerer timeforbrug og antal personer i beskæftigelse på sagen på henholdsvis produktion og montage samt faktura
- Billeder fra produktions- og montageproces samt det færdige resultat
- Aftalegrundlag omkring fritidsjobs og aflønning
- Oversigtstegning af byggepladshegn og banner, som viser arbejdsopgave og omfang
- Billeder fra montageproces
- Ansættelseskontrakt og jobbeskrivelse for ordinære ansættelser af beboere på byggepladsen





# Sådan kommer entreprenøren godt i gang med social beskæftigelse

## Kig indad og se på hvordan I kan løse opgaven

Når du som entreprenør opstarter et projekt, hvori der ligger en frivillig aftale eller social klausul, er det vigtigt, at du gør dig nogle indledende overvejelser omkring, hvordan du vil løfte kravet om den sociale beskæftigelse. Som entreprenør har du umiddelbart følgende tre muligheder:

**Du kan selv stå for opgaven i din egenproduktion;** det vil sige, at du selv står for dialogen og ansættelsen af medarbejderne.

**Du kan stille krav til dine underentreprenører;** det vil sige indarbejde i aftalerne, at dine underentreprenører har ansvar for at løfte et ansvar med den sociale beskæftigelse.

**Du kan samarbejde med en tredje aktør (f.eks. socialøkonomiske virksomheder, boligsociale virksomheder eller jobcentre;** det vil sige foretage et ”socialt indkøb” hos f.eks. en socialøkonomisk virksomhed, der har erfaring med rekruttering og beskæftigelse af borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

Det anbefales, at du som entreprenør, gør dig nogle indledende overvejelser om, hvordan du kan og ønsker at løfte opgaven med den sociale beskæftigelse, før du påbegynder dit arbejde:

- Hvordan tænker I at håndtere implementeringen af den sociale beskæftigelse? Besidder virksomheden selv de nødvendige kompetencer til at rekruttere og implementere den sociale arbejdskraft, eller der behov for supplerende hjælp udefra?
- Har I egenproduktion og er medarbejderne orienteret mod og involveret i målsætninger og tanker om social beskæftigelse?
- Hvordan håndteres samarbejdet med eventuelle underentreprenører? Er det indarbejdet i kontrakterne eller skal der laves tillæg til kontrakterne med underentreprenørerne?
- Har I et godt overblik over folkene på pladsen og er der ildsjæle, som kunne være gode mentorer?
- Hvilke opgaver skal løses på pladsen? Hvor er der behov?
- Har I selv en direkte kontakt til kommunen/jobcenteret? Eller er det nødvendigt først at opdyrke?
- Er der lokale indsatser, aktører eller netværk, som I bør kontakte og få en indledende snak med?  
– Forhør jer gerne hos bygherren.

**”Hvis du vil tage et socialt ansvar, og vil det her, så skal du gøre det helhjertet og open-minded, og ikke kun for at overholde bygherrens forpligtigelse. Du skal tage ansvaret og opgaven på dig.”**

## Det skal være tydeligt for medarbejdere og samarbejdspartnere at socialt ansvar prioriteres

Som entreprenørvirksomhed er det vigtigt, at man allerede i rekrutteringen af medarbejdere, både på håndværker-, ledelse- og chefniveau, og i aftalerne med underentreprenørerne, gør det tydeligt, at det sociale ansvar er en vigtig opgave. Det skal være klart, at det skal prioriteres, og at det er en integreret del af byggesagen, som alle har en rolle i – særligt hvis nogen har et bestemt ansvar ift. at implementere den sociale indsats. Det er vigtigt, at både ledelse og håndværkerne på pladsen får et indblik i de muligheder og den værdi, der ligger i den sociale beskæftigelse, så det ikke udelukkende bliver set som en ”byrde”, der skal løftes grundet et kontraktvilkår med bygherre. Det er også vigtigt, at hele byggeteamet er opmærksom på, hvordan det kan bidrage til især indkøringen og fastholdelsen af den socialt beskæftigedes motivation. Derfor skal både projektleder og byggeledelse være opmærksomme på at hjælpe med at organisere forholdene, så det ikke er den enkelte håndværker, der skal løfte ansvaret for indkøringen. Der er nødvendigt med en åben dialog om, at det vil kræve ekstra ressourcer og tid – også fra den enkelte håndværker, der skal være buddy for den socialt beskæftigede, men at det på sigt gerne skulle ”udvikle” sig til en hjælp og ekstra ressource.

## DET MENINGSFULDE ARBEJDE

For at føle medarbejdertilfredshed og trivsel, er det vigtigt for os mennesker, at vi har en oplevelse af, at vores arbejde er meningsfuldt. Som medarbejder handler det om, at man føler, at man skaber værdi og bidrager til noget større. Det kan både være ens individuelle arbejdsopgaver, der bidrager med denne følelse, men det kan også være følelsen af, at ens arbejdsplads som helhed bidrager med noget vigtigt og afgørende. Derfor kan arbejdet med den sociale bæredygtighed være betydningsfuldt for byggepladsens øvrige medarbejdere, da deres indsats og daglige omgang med de socialt beskæftigede kan være afgørende for en succesfuld onboarding og videre tilknytning til arbejdsmarkedet.

## Tænk i arbejdsopgaver og ikke så meget i stillinger

For at det ikke virker som en uoverskuelig opgave at skulle sammensætte en stilling til en socialt udsat, kan man med fordel tænke i arbejdsopgaver frem for stillingsbetegnelser. Ved at kigge på de kompetencelette opgaver, der allerede ligger hos de eksisterende medarbejdere og funktioner, som endda kan være forstyrrende for deres arbejdsflow, kan man hurtigt skabe en pulje af opgaver som er nødvendige at få løst, men som sagtens ville kunne løses af en anden – måske endda med fordel.

Det er vigtigt, at social beskæftigelse ikke bliver opfattet som en byrde for byggepladsen og de eksisterende medarbejdere. Virksomheden bør inddrage og informere tillidsmand og forventet akkordholder om, at der indgår socialt beskæftigelse på pladsen. Det anbefales, at de udførende på pladsen, f.eks. på et morgenmøde el.lign., inddrages i at skabe en pulje af arbejdsopgaver, som kan løses af de socialt beskæftigede. Derved får medarbejderne øje for, at det ikke er en trussel mod deres akkorder og arbejde, men faktisk er en hjælp og en mulighed for at videregive opgaver, som ikke umiddelbart giver dem energi, som ødelægger deres byggeflow, eller som bare med fordel kunne løses af en anden. En afledt effekt er også, at samarbejdet og relationen til den socialt beskæftigede bliver styrket, da det er tydeligt for den enkelte håndværker, at de faktisk kan være med til at løfte opgaver af deres skuldre og lette arbejdet.



### SKAB OVERBLIK OVER POTENTIELLE ARBEJDSOPGAVER OG FORUDSÆTNINGER

Opdel gerne arbejdsopgaverne i kategorier for at skabe overblik over hvilke kompetencer, der er behov for, og hvad det kræver af introduktion til medarbejderen<sup>8</sup>:

**Opgaver uden særlige forudsætninger** kræver ikke andet end en almindelig introduktion (f.eks. rengøring, opvask, fejning, udpakning af materialer, affaldssortering el.lign.)

Til denne snak med håndværkerne, kan man f.eks. med fordel strukturere snakken ud fra:

- Er der småopgaver som med fordel kunne løftes fra jer over til en anden (f.eks. noget oprydning, flytning af materialer, sortering af affald, dialog med øvrige beboere osv.)? Kig gerne på de opgaver, der ikke giver jer energi.
- Hvor lang tid anslås det, at der skal bruges på opgaven om ugen?
- Kræver opgaverne nogen form for intern oplæring eller faglighed/formel uddannelse?
- Kræver opgaverne særlige forudsætninger (f.eks. at kunne tale dansk, at være fysisk rørig eller at være psykisk robust mv.?)
- Hvem skal den beskæftigede referere til? Kræver det en ”mentor” eller ”buddy” på pladsen? Find gerne en ildsjæl på pladsen, der kan hjælpe den nye godt i gang.
- Har håndværkerne på pladsen brug for hjælp til at inkludere den beskæftigede? Og er der behov for, at der afsættes tid til intern erfaringsudveksling og evaluering af, hvordan det går med den sociale beskæftigelse og gode fif til samarbejdet?

**Opgaver, som kræver intern oplæring** det kan f.eks. være dialog med borgere, betjening af specifikke systemer el.lign.

**Opgaver, som kræver en faglighed eller formel uddannelse** som f.eks. brancheintroducerende kurser, førstehjælp, brandbekæmpelse, truckkørekort, tele-skoplæssercertifikat mv.

<sup>8</sup> Hent skabelonen til opgaveoverblik på [Værdibygs hjemmeside](#)

## Der kan og skal stilles krav til den beskæftigede

Før man går i gang med rekrutteringen og udarbejdelse af eksempelvis jobopslag mv., er det vigtigt at gøre sig nogle overvejelser omkring, hvilke krav der skal stilles til kandidaterne. Er der krav, som er forudsætninger for jobbet og dermed skal fremgå af jobopslaget, eller er det behov som er mere fleksible og som entreprenøren kan hjælpe med at imødekomme før eller efter, at den beskæftigede er startet. Dette kunne f.eks. også gælde vedr. en forventningsafstemning af møde- og arbejdstider. Er der et fast skema som den beskæftigede skal passe ind i og overholde, eller er der fleksibilitet ift. at aftale mødetider? Det er vigtigt med en dialog og klar aftale, da det for nogen kan det være bedre med færre dage med mange timer, og for andre er det bedre med flere dage med færre timer.

### Generelle krav:

- Møde op og passe de aftale arbejdstider
- Holde aftaler og melde afbud ved f.eks. sygdom
- Tage del i fællesskabet

### Konkrete krav til opgaver:

- Kræver jobbet særlige faglige kompetencer, basale håndværksfærdigheder eller at den beskæftigede er fortrolig med håndværktøj, så vedkommende fx kan lave midlertidige afspærring, rækværk el.lign. (fx ved job som pladsmand, arbejdsmand eller håndværkshjælper)?
- Kræver jobbet særlige certificeringer indenfor fx sikkerhed, køre- eller truckkort mv.? – Eller er det noget som kandidaten kan få hjælp til gennem entreprenøren (fx ved job som pladsmand, arbejdsmand eller håndværkshjælper)?
- Skal man være opmærksom på, om den beskæftigede har særlige allergier (eksempelvis ved rengøring)?
- Kræver jobbet, at man har et særligt kendskab til lokalområdet, eller er særligt udadvendt og åben ift. dialog med andre (fx ved job som informationsarbejder mv.)?

## UNDGÅ ARBEJDSULYKKER

Det er vigtigt, at den beskæftigede instrueres i arbejdet, så det udføres fuldt sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Da frekvensen for arbejdsulykker ofte er høj for nye, der kommer på en byggeplads, kan det også kræve øget opmærksomhed fra kollegaerne i den første tid, da nogle beskæftigede kan være ivrige for at vise ”hvad de duer til”, og måske glemmer at tage højde for de korrekte sikkerhedsforanstaltninger ift. tunge løft mv.

# Social beskæftigelse i praksis: Fra rekruttering til dagligdag

## Jobbeskrivelser kan hjælpe til rekrutteringen

Når den indledende dialog parterne imellem er på plads, og entreprenøren har et første overblik over de opgaver, der skal løses på byggepladsen, timetal og forudsætninger for at kunne løse de beskrevne opgaver, skal der udarbejdes jobbeskrivelser og -annoncer. Til dette arbejde kan det være godt, at entreprenøren søger hjælp hos de(t) gyldne mellemlid, jobcenteret mv. ift. hvordan man målretter jobbeskrivelsen til den ønskede målgruppe. Det kan både være ift. sproglige barrierer, eller hvilke kanaler, der bør kommunikeres igennem. Hvis indsatsen f.eks. er fokuseret på en boligafdeling, kan man hænge opslaget op i opgangene, på viceværtens kontor eller i beboerhuset. Den kan også omdeles, eller formidles på lokalt intranet, byggeavis, nyhedsbrev eller i forbindelse med byggesagens informationsmøder for beboerne. Omvendt skal man kommunikere bredere ud, hvis indsatsen ikke er fokuseret på lokalområdet. Så kan det være, at der hænges sedler op, uddeles opslag mv. på opslagstavlen hos den lokale købmand, i diverse aktivitetscentre eller lokale Facebook-grupper mv. hvor der er gennemstrømning af mange mennesker.

## Entreprenøren kan høste frugter ved at være opsøgende i sin rekruttering

Findes der enten relevante aktører og netværk i området eller en boligsocial indsats, er det et godt sted at henvende sig i rekrutteringen. Det handler om at komme i kontakt med de nøglepersoner, der har et bredt kendskab til beboerne. Derudover kan der være behov for, at entreprenøren i større eller mindre grad er opsøgende i sin rekruttering. Ofte vil dette finde sted i den indledende fase og med de første par beskæftigede. Når først entreprenøren har gjort sig bemærket i området, så beboere og naboer er opmærksomme på, at byggesagen er i gang og gerne vil ansætte lokale beboere, vil der også i højere grad være beboere, der selv henvender sig, hvis de mangler et job.

Det er vigtigt, at indsatsen kommer godt i gang, så byggepladsen får nogle succesoplevelser med den sociale beskæftigelse og kandidater, som kan være lidt mere selvkørende, hvorefter man kan bringe nogle lidt mere udsatte kandidater i spil.

**”Det kræver noget ekstra at ansætte en borger, der måske ikke kender til arbejdsmarkedet spilleregler – men til gengæld kan du få en ufattelig loyal medarbejder”**



# Top-5: Der hvor det ofte går galt

## **Manglende forventningsafstemning**

Det er vigtigt, at der allerede i den indledende dialog og løbende igennem ansættelsen er en forventningsafstemning mellem byggelederen/kontaktpersonen på byggesagen og den beskæftigede ift.: Hvad kræver jobbet og hvad forventer vi af hinanden for at kunne have et godt samarbejde og læringsforløb?

## **Utydelige rammer og manglende kontaktperson**

På en byggeplads går tingene hurtigt, og det er derfor vigtigt, at der allerede fra starten er udpeget en kontaktperson eller en mentor/"buddy", som kan hjælpe den beskæftigede godt i gang, og som kan hjælpe med at finde svar på eventuelle spørgsmål.

## **Opstarten trækker ud og der går for lang tid**

Hvis der går for lang tid fra der indgås aftale om beskæftigelsesforløb med den beskæftigede til, at vedkommende starter på byggepladsen, risikerer man, at motivationen forsvinder og vedkommende føler sig fanget i "systemet". Derfor er det vigtigt med kort tid fra aftale til opstart.

## **Manglende dialog med byggepladsen og opbakning i hele projektgruppen**

Det er vigtigt, at hele byggepladsen og projektgruppen – fra byggeledelse til pladsmand er orienteret og anses som en del af indsatsen. Det er vigtigt, at alle bakker op og kan se værdien af den sociale beskæftigelsesindsats – både ift. det sociale ansvar og ift. at få løftet en række opgaver.

## **Manglende opmærksomhed på, at du ikke nødvendigvis får en "grydeklar" medarbejder**

En social beskæftigelsesindsats kræver ressourcer og rummelighed. Det er vigtigt, at man som arbejdsgiver er bevidst om, at indsatsen kan kræve, at man giver lidt mere elastik ift. den beskæftigede. Man skal acceptere lidt mere end man ellers ville – så man ikke fyrer vedkommende, første gang han eller hun måske ikke møder op til tiden. Det er dog stadig vigtigt at sætte tydelige krav og rammer.

## Der må ikke gå for lang tid fra aftale til opstart

Det er vigtigt at komme hurtigt i gang. Det vil sige, at når der først er etableret kontakt til personer, der kan ansættes i social beskæftigelse, er det vigtigt, at de hurtigt kommer i arbejdstøjet ude på byggepladsen og får ansvar for en eller flere opgaver. Da en del af de personer, der ansættes i social beskæftigelse, har været i systemet i lang tid – og derfor også været ind og ud af op til flere indsatser, er det vigtigt, at de ikke mister motivationen, hvis de skal igennem en lang bureaukratisk øvelse med ventetid og uklarheder. Her er det vigtigt med det gode tætte samarbejde mellem entreprenør, kommune/jobcenter og øvrige relevante aktører, så afklaring og aftaler kan falde på plads hurtigt.

## Det er vigtigt med en inkluderende onboarding på byggepladsen

Som entreprenør er det vigtigt at være opmærksom på, at det kræver noget ”andet” at ansætte en person på kanten af arbejdsmarkedet, end en ”grydeklar” medarbejder som har været på arbejdsmarkedet i mange år og som kender spillereglerne. Som arbejdsgiver skal man derfor gøre sig nogle overvejelser omkring, hvad man ønsker at få ud af indsatsen og hvordan man tænker at håndtere det. Man skal

kunne stille krav til de beskæftigede, men også være indstillet på, at det kræver lidt ekstra, da det kan være en person, der aldrig har været på eller kender til det danske arbejdsmarked. Derfor er det vigtigt, at man også er indstillet på, at det kan kræve en vis vedholdenhed, så man ikke blot opgiver samarbejdet, så snart vedkommende begår en fejl eller f.eks. ikke møder på arbejde som aftalt. Men det betyder ikke, at man ikke skal stille krav. Det er vigtigt at være præcis i sin kommunikation med den beskæftigede, så man også gør det tydeligt for dem, at det f.eks. er vigtigt, at de møder til tiden og at deres kollegaer og byggepladsen er afhængige af deres arbejdsindsats.

Det motiverer de beskæftigede at skulle møde op et sted og få at vide, at du har et ansvar og at din hjælp er en vigtig funktion. Også selvom ansvaret f.eks. er for én enkelt ting, som f.eks. at kørepladerne på en strækning ligger korrekt og at vejen er ryddet og farbar. Det bidrager med ansvarsfølelse, både for arbejdet og deres kollegaer. Parterne bør også være opmærksomme på, at det er vigtigt, at man ikke starter med de ”tungeste” kandidater først.

## DET MENINGSFULDE ARBEJDE

For at føle medarbejdertilfredshed og trivsel, er det vigtigt for os mennesker, at vi har en oplevelse af, at vores arbejde er meningsfuldt. Som medarbejder handler det om, at man føler, at man skaber værdi og bidrager til noget større. Det kan både være ens individuelle arbejdsopgaver, der bidrager med denne følelse, men det kan også være følelsen af, at ens arbejdsplads som helhed bidrager med noget vigtigt og afgørende. Derfor kan arbejdet med den sociale bæredygtighed være betydningsfuldt for byggepladsens øvrige medarbejdere, da deres indsats og daglige omgang med de socialt beskæftigede kan være afgørende for en succesfuld onboarding og videre tilknytning til arbejdsmarkedet.

## Rummeligheden skal også have plads til fejlmatch

Når man indgår i arbejder med social beskæftigelse, er det vigtigt at være opmærksom på, at succesraten også er afhængig af, hvorvidt det er et godt match parterne imellem – det vil sige byggepladsen, kommunen, de boligsociale medarbejdere og den beskæftigede, samt de arbejdsopgaver, som skal løses. Der vil altid være en risiko for, at matchet ikke fungerer, at der ikke er et godt samspil eller onboardingen ikke lykkedes. Det er derfor vigtigt, at alle involverede aktører er bevidste om, at der er risiko for at matchet bare ikke er der, og at beskæftigelsesindsatsen dermed rammer ved siden af. Derfor er det også vigtigt, at parter er indstillet på at tage ved lære og prøve igen med nye erfaringer.

## Håndværkerne på pladsen skal anerkendes for deres store arbejde med de sociale indsatser

Det er vigtigt at huske på og anerkende, at håndværkernes arbejde er deres fag – ofte på akkord. Det vil sige, at de er der for at bygge eller renovere en bygning. Da det reelt er håndværkerne på pladsen, der kommer til at tage imod den, der skal i arbejde i en social beskæftigelsesindsats, er det også dem, der løfter en stor del af det daglige arbejde med indsatserne på pladserne. Det er derfor også enormt vigtigt at anerkende dem for det store arbejde de gør, og det sociale ansvar de tager.

**”Det er vigtigt at huske på, at håndværkerne er på arbejde – de er ikke socialpædagoger. Det skal man respektere. Men på trods af det, er størstedelen af alle håndværkere åbne og tager alle mulige ind. Jeg synes virkelig at mange i branchen tager et stort ansvar og nogle gange er det helt rørende, det de gør. For de behøvede jo ikke gøre sådan en indsats. Jo, bygherren og entreprenøren, men ikke håndværkerne – og det er jo dem der laver størstedelen af arbejdet. Så det er enormt vigtigt, at de får en anerkendelse. Det er et kæmpe socialt ansvar de tager.”**

– Susanne Toftager, sekretariatschef i Byg til Vækst

## **Det giver tilhørsforhold at have det samme arbejdstøj som resten af pladsen, og blive inviteret med til arrangementerne**

En del af målgruppen for social beskæftigelse har været i beskæftigelsessystemet i mange år, og kan derfor opleve følelsen af ”at sidde fast i systemet” og være en brik, der bliver flyttet rundt på. Det er derfor vigtigt, især også ved kortere praktikforløb, at den beskæftigede får en følelse af at have en funktion på byggepladsen.

Når man tager imod en ny medarbejder i social beskæftigelse på byggepladsen, er det derfor vigtigt at sørge for, at de føler sig som en del af fællesskabet, og huske at invitere dem med til møder og fællesarrangementer. Derudover er det vigtigt, at man sørger for, at de har det samme og nødvendige arbejdstøj og -udstyr, som f.eks. sikkerhedssko mv. Det giver en positiv oplevelse og et tilhørsforhold for den beskæftigede at være i den samme ”uniform” og ligne de andre på arbejdspladsen. Hvis byggepladsen tager kontakt til jobcenteret, vil de nogle gange være behjælpeligt med at betale udgifterne hertil.

**”Da jeg på et tidspunkt manglede en rengøringsdame til en sag, gik jeg en tur i området, hvor jeg mødte nogle lokale kvinder og spurgte om de kunne tænke sig at få et rengøringsjob? Der var ingen af dem, der havde tid eller helbred til det, men de kendte en som kunne være interesseret. På den måde fik jeg hurtigt ansat en i jobbet. Man skal være opsøgende, men det kan også være igennem lokale aviser, beboerblade eller opslag i opgangene”**

– Rosita Ahmadian, projektleder i E&P







## Udnyt de gode relationer som ”buddies”

Ved at styrke de sociale relationer gennem den sociale beskæftigelse, øger man også chancen for, at den beskæftigede bliver knyttet godt og trygt til byggepladsen og dermed fastholder motivationen for arbejdet. Derfor kan det være en god ide at udpege en eller flere af de eksisterende medarbejdere, som har en særlig motivation og social tilgang til den sociale beskæftigede som ”buddies”. Det vil sige, at de har et særligt ansvar for at være i dialog med den beskæftigede og hjælpe med indkøringen, men også være den, som vedkommende kan gå til, hvis de har spørgsmål eller praktiske udfordringer med at få hverdagen til at fungere ift. arbejdet. Det er dog vigtigt, at de medarbejdere, der her påtager sig et ekstra ansvar, ikke står alene med denne opgave. Der skal være opbakning i ledelsen og en nem vej ind til at få hjælp til at løse spørgsmål og udfordringer, hvad end det er opgaver, der hører til byggepladsen eller kommunen/jobcenteret.

## Der skal være fokus på personlig udvikling, ros og anerkendelse

Når man ansætter en socialt beskæftiget, er det vigtigt, at man går ind i det med et åbent mindset, hvor man ikke kun er fokuseret på at skulle have løst nogle konkrete opgaver, men også er opmærksom på at se, hvor den person som man får ind er, og finde frem til hvad de er gode til og brænder for. Ofte kan det være godt at afprøve nogle forskellige opgaver, så man finder frem til, hvad der giver dem god energi, og hvor de brænder igennem, så de kan få nogle succesoplevelser. Derfor betyder det også meget, at de får at vide, at de gør det rigtigt og får anerkendelse for deres arbejde. Det giver selvtillid og en følelse af at være ”ønsket”.

Det er vigtigt at have øjne for, at hvis de vil mere og går med nogle drømme, så skal de også have mulighed for at få mere ansvar og blive opkvalificeret, fx med forskellige kurser eller certificeringer. Det kan være at tilbyde dem et kursus indenfor rengøring eller andet, så de får bevis på det de kan, som de kan tage med videre. Det er vigtigt ikke at fastholde de socialt beskæftigede i de samme roller og tænke i fastlåste stillinger, som at ”nu er du ansat til at ligge køreplaner, så det skal du gøre de næste tre år”. Det er vigtigt at bidrage til muligheden for, at den beskæftigede udvikler sig, og opbygger ressourcer og kompetencer til et fremtidigt liv på arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt at have øje på deres behov og ønsker og være lyttende og inviterende til dialog om, hvor de befinder sig, og om de er klar til videre udvikling eller er tilpas i nuværende funktion. Det handler om at være åben for at give mere og mere ansvar.

### HOLD LØBENDE SAMTALER MED DEN SOCIALT BESKÆFTIGEDE

Som arbejdsgiver skal man, som med alle andre ansatte, afholde samtaler omkring, hvordan den beskæftigede ønsker at udvikle sig i det nuværende job. Hvad er målene for fremtiden, og er der noget den beskæftigede gerne vil blive bedre til? Det er vigtigt, at arbejdsgiveren bistår og kan være med til at understøtte de mål, som den beskæftigede har, herudover evt. supplere med kurser og kompetenceopbygning.



## INSPIRATION OG VÆRKTØJER TIL EN GOD BUDDY-ORDNING

Find værktøjer til, hvordan både buddy og virksomhedsledelsen bliver klædt godt på til en buddy-ordning og håndterer og sikrer en god onboarding på [www.corolab.dk](http://www.corolab.dk).

### En buddy er en kollega, der:

- Hjælper med at introducere arbejdspladsen, dens kultur og kollegaer og bygger bro til arbejdsfællesskabet
- Har regelmæssige samtaler med den beskæftigede og følger op på dennes udvikling og kompetencebehov

- Står til rådighed for spørgsmål og er lyttende, guidende og motiverende ift. at understøtte den beskæftigede i at tro på sig selv
- Hjælper med skabe struktur på arbejdsdagen og hjælpe til, at den beskæftigede kan løse sine opgaver og dygtiggøre sig
- Tager kontakt til jobcenter eller chef ved behov

### En skal buddy IKKE:

- Agere psykolog eller social mentor
- Løse den beskæftigedes opgaver

**”Når vi får unge mænd ind som pladsmænd, starter vi med at tilknytte dem en allerede ansat pladsmand. Han hjælper med at introducere dem til arbejdsopgaverne og det samarbejde det kræver at holde byggepladsen ryddet og klar. Over tid plejer det at gå helt af sig selv, at de stille og roligt får øjnene op for hvad det er de egentlig gerne vil, eller hvad der kunne være fedt og hvilke opgaver der burde blive løst. Så henvender de sig fx om, at det synes det kunne være fedt at komme på kursus og få et truckcertifikat, da de synes det er mega sejt. Over tid får de mere ansvar og bliver selvkørende.”**

– Rosita Ahmadian, projektleder i E&P

## Send medarbejderne godt videre i deres fremtidige arbejdsliv

Når byggesagen slutter, er det også vigtigt at have for øje, hvordan man får sendt de beskæftigede godt videre. Man kan f.eks. hjælpe med at tage kontakt til andre byggesager i virksomheden eller med samarbejdspartnere, hvor der kan være brug for hænder. Det kan også være ved at skrive en god anbefaling og hjælpe dem med at udarbejde et CV og indsamle eventuelle certifikater og kursusbeviser mv. som de har fået gennem ansættelsen.

Det er ikke altid, at det lykkes at hjælpe dem videre, og det kan også være, at det er noget, der tager tid. Man er som arbejdsgiver selvfølgelig ikke forpligtet til at sørge for, at de kommer videre i job efter

projektets afslutning, hvilket også er vigtigt at være tydelige omkring i ansættelsen. De bliver ansat på den specifikke sag, og når den er færdig, kan de ikke garanteres fortsat arbejde. Der kan være udfordringer med blot at overflytte dem til en ny sag, da der her f.eks. kan være ønske om, at det er lokale, der først og fremmest skal ansættes.

Jobbet skal gerne være med til at give den beskæftigede et netværk, og mange af dem er rigtig gode til selv at henvende sig igen og spørge, om de kan få mere arbejde et nyt sted. Uanset om man kan hjælpe dem videre eller ej, er det vigtigt, at de har fået arbejds erfaring. Det er en god start på det videre arbejdsliv, at de har noget på CV'et og måske været ansat det samme sted i tre år og gode anbefalinger og kursusbeviser.

**”Vi havde en kvinde der havde haft et rengøringsjob hos os gennem byggesagen. Efter byggesagen sluttede begyndte hun at studere, men hun ville fortsat gerne have nogle timer hos os. Da hun blev ved med at henvende sig, blev der fundet et rengøringsjob til hende på en byggesag i nærheden af hvor hun boede, hvor hun kunne arbejde 6 timer om ugen ved siden af studiet.”**



**FRAK**



# Dokumentation og evaluering af den sociale beskæftigelsesindsats

## Dokumentation og evaluering skal sikre fortsat fokus

For på sigt at fastholde et fokus på den sociale indsats og social beskæftigelse, er det vigtigt, at dokumentation og effektevalueringer prioriteres, indsamles og drøftes løbende. Denne dokumentation kan især være vigtig, hvis f.eks. den sociale indsats anvendes i en DGNB-certificering eller som afrapportering til den pågældende ledelse, bygherre eller i CSR-rapporter. Evalueringen skal både være med til at videreudvikle, hvordan vi kan blive bedre til at understøtte indsatsen, men det skal også være med til at skabe legitimitet for de ekstra ressourcer, der afsættes til fx løn, indkøring af medarbejder, mentorarbejde mv. Derudover er det også vigtigt, at fx byggepladsens øvrige medarbejdere orienteres om de resultater, der skabes med den sociale indsats, da dette kan være med til at understøtte deres fortsatte indsats ift. den sociale beskæftigelse.

## De resultater, der er svære at måle, har også en værdi

I den løbende evalueringer, er det vigtigt også at have fokus på de resultater, der kan være svære at måle på. Data er vigtigt, men det er også vigtigt at få de individuelle historier med i erfaringsopsamlingen. Selvom en person måske ikke ender i fast arbejde, kan det være, at indsatsen har resulteret i en personlig udvikling, som kan være med til at understøtte vedkommendes videre vej mod arbejdsmarkedet. Dette er positive resultater, som statistikken ikke nødvendigvis tager højde for. Derfor er det godt at bruge de løbende sparringsmøder omkring indsatsen til at drøfte og få indblik i nogle af de resultater, som indsatsen også medfører, så man skaber sig det fulde billede.

Det er selvfølgelig vigtigt, at man både i indsamlingen og behandlingen af denne data, er opmærksom på, at man overholder GDPR-reglerne, og at man ikke indsamler data eller videreformidler oplysninger, som er private og personfølsomme.

## DOKUMENTATIONEN AF DEN SOCIALE INDSATS KAN F.EKS. BESTÅ AF:

- Arbejdssedler fra eventuelle underentreprenører eller socialøkonomiske samarbejdspartnere, der specificerer timeforbrug, antal ansatte i beskæftigelse på sagen samt faktura
- Billeder fra arbejdet, produktionen og det færdige resultat
- Jobbeskrivelse og aftalegrundlag for evt. ansættelse og aflønning
- Oversigtsplaner, beskrivelser mv. over opgaven og arbejdets omfang



## BRUG VÆRDIBYGS SKABELONER TIL LØBENDE INDSAMLING AF DATA OG DOKUMENTATION

På [www.vaerdibyg.dk](http://www.vaerdibyg.dk) kan du finde skabeloner, som enten kan bruges direkte eller være inspiration til, hvordan den løbende dokumentation kan indsamles i et skema, som kan bruges til både løbende statusdrøftelser og skabe overblik over indsatsens omfang.

På hjemmesiden finder du hhv. en skabelon til dokumentation på [én enkelt sag](#) og en skabelon til dokumentation på [tværs af flere byggesager](#).



## Sæt tal på indsatsen

Ved at indtaste den indsamlede data i Den sociale beregner, kan de involverede parter få sat tal på den samfundsmæssige minimumsgevinst, der er ved at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Den sociale beregner udregner skattegevinsten og sparede udgifter til den offentlige forsørgelse, hvis fx en person på kontanthjælp el. lign bliver ansat på byggepladsen. Den sociale beregner er et godt supplement til evalueringen af indsatsen. Beregneren kan bl.a. bruges til:

- At få sat tal på samfundsansvaret og den minimumsgevinst, som indsatsen bidrager til samfundet med
- Viden og inspiration i forhold til den konkrete gevinst, der er ved at indtænke social beskæftigelse i sagen
- Data til at understøtte fortællingen om indsatsens og virksomhedens sociale ansvar, som kan anvendes til både udbud og tilbudsgivning, års- og CSR-rapportering, DGNB-certificering, kommunikation, presse og anden formidling.

### HUSK OGSÅ AT EVALUERE, HVAD INDSATSEN BETYDER FOR BYGGEPLADSEN:

- Medarbejdertilfredshed og -trivsel
- Samarbejde
- Arbejdsmiljø
- Hærværk på byggepladsen
- Kommunikation med byggesagens berørte (fx beboere, naboer mv.)



#### HJÆLP TIL EVALUERING AF INDSATSEN

På Cabi's [hjemmeside](#) kan du finde et kort spørgeskema, der kan hjælpe dig til evaluering af indsatsen og gode råd til, hvordan du kan gøre det bedre, der hvor det gik mindre godt.



#### DEN SOCIALE BEREGNER

Få hjælp til at sætte kroner og ører på samfunds betydningen af den sociale indsats og at ledige ender i job. Læs mere og find værktøjet [www.cabiweb.dk](http://www.cabiweb.dk).

# Hvad gør vi nu?

Vi har i publikationen her, præsenteret et udpluk af de sidste års erfaringer, i et forsøg på at skabe en ramme og et bud på et fundament for det videre arbejde med social beskæftigelse.

Der er nu behov for, at den sociale indsats etableres som en disciplin blandt alle byggeriets aktører. Vi er også nysgerrige på at følge de erfaringer, der bliver gjort i de kommende år. Kan vi f.eks. blive skarpere på nogle faste måltal og bedre til at stille de rette krav til indsatsen? Og vil entreprenørerne udnytte muligheden for de supplerende DGNB-point og minde bygherrerne om at få den sociale beskæftigelse med i sagen, også selvom de skulle have glemt det i udbudet? Og vil det være en vare som rådgiverne i højere grad får på hylden?

Vi glæder os til at følge udviklingen, og håber at byggeriets praktikere vil være med til at sætte den sociale beskæftigelse på samfundsdagsordenen og inspirere andre ved at dele de gode eksempler.

# Værktøjskassen

## DET BOLIGSOCIALE DANMARKSKORT

Få et overblik hvor i landet, der er boligsociale indsatser som man evt. kan samarbejde med i ens byggesag.

[www.lbf.dk/det-boligsociale-danmarks-kort/](http://www.lbf.dk/det-boligsociale-danmarks-kort/)

## LANDSBYGGEFONDENS NØGLETAL

Almene boligforeninger og kommuner kan hente boligsociale data vedr. almene boligområder på ”Beboerdata” via Landsbyggefondens hjemmeside. Øvrige aktører kan få adgang til enkelte nøgletal om boligområder via det offentligt tilgængelige værktøj ”Tvillingeværktøjet”, der også findes på LBF’s hjemmeside.

[www.lbf.dk/selvbetjening/beboerdata/](http://www.lbf.dk/selvbetjening/beboerdata/)  
[www.twintool.lbf.dk](http://www.twintool.lbf.dk)

## BYG MED UNGE-ALLIANCEN SOM DRIVKRAFT FOR EN LÆRLINGE-INDSATS

Hvis man som bygherre, entreprenør eller rådgiver, har spørgsmål eller brug for hjælp til at skabe flere lærlingepladser på sin byggesag, kan man søge hjælp hos Byg med unge-alliancen og de værktøjer, som de har udarbejdet hertil.

[www.bygherreforeningen.dk](http://www.bygherreforeningen.dk)

## INSPIRATION TIL SOCIALE SCREENINGER

Søg inspiration til den sociale screening i publikationen ”Mennesket, boligen og lokalområdet – vejen til social bæredygtighed gennem renovering og nybyggeri” udgivet af Teknologisk Institut for KAB.

[www.teknologisk.dk](http://www.teknologisk.dk)

## DEN SOCIALE BEREGER

”Byggeriets sociale beregner” kan bruges som hjælp til at sætte kroner og ører på, hvilken økonomisk betydning det har for samfundet, at man løfter ledige i jobs.

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

## FORENINGEN FOR BYGGERIETS SAMFUNDSANSVARS (FBSA) PARADIGME TIL EN BESKÆFTIGELSESKLAUSUL

FBSA har, i samarbejde med advokatfirmaet Horten, udarbejdet et paradigme for en ”beskæftigelsesklause”, der sætter krav om ansættelse af f.eks. langtidsledige og personer med nedsat arbejdsevne mv.

[www.byggerietssamfundsansvar.dk](http://www.byggerietssamfundsansvar.dk)

## FÆLLESBO’S EKSEMPEL PÅ UDBUDSTEKST TIL EN FRIVILLIG AFTALE OM SOCIAL BESKÆFTIGELSE

Brug evt. FællesBo’s eksempel som inspiration til formulering af en udbudstekst vedr. en frivillig aftale om social beskæftigelse. Se side 35

## BYG DEM OP

Læs mere om cases og metoder til lokal jobskabelse og community building i udvalgte boligområder i rapporten her.

[www.kennethbalfelt.org/byg-dem-op](http://www.kennethbalfelt.org/byg-dem-op)

## BYG-OP-MODELLEN

Læs mere om projektet og deres metoder i publikationen.

[www.fs-aarhus.dk/wp-content/uploads/Byg-Op-modellen.pdf](http://www.fs-aarhus.dk/wp-content/uploads/Byg-Op-modellen.pdf)

## SKABELON TIL OVERBLIK OVER POTENTIELLE ARBEJDSOPGAVER OG FORUDSÆTNINGER

Brug skabelonen til at skabe overblik over potentielle arbejdsopgaver ved at opdele dem i kategorier afhængigt af, hvilke forudsætninger og kompetencer de kræver af medarbejderen.

[Skab overblik over arbejdsopgaver](#)

## BLIV KLÆDT GODT PÅ TIL EN BUDDY-ORDNING

Læs mere og find værktøjer til at både buddy og virksomhedsledelsen bliver klædt godt på til en buddy-ordning med CORO.

[www.corolab.dk](http://www.corolab.dk)

## SKABELONER TIL LØBENDE INDSAMLING AF DATA OG DOKUMENTATION

Brug skabelonerne enten direkte eller inspiration til, hvordan den løbende dokumentation kan indsamles i et skema, som kan bruges til både løbende status-drøftelser og skabe overblik over indsat-sens omfang. Der findes hhv. en skabelon til dokumentation på én enkelt sag og en skabelon til dokumentation på tværs af flere byggesager.

[Dokumentationsskabelon - En enkelt sag](#)  
[Dokumentationsskabelon - Flere sager](#)

## EVALUERING AF INDSATSEN

På Cabi’s hjemmeside kan du finde et kort spørgeskema, der kan hjælpe dig til evaluering af indsatsen og gode råd til, hvordan du kan gøre det bedre der, hvor det gik mindre godt.

[www.byggerietssocialeberegner.dk](http://www.byggerietssocialeberegner.dk)

Denne publikation er udarbejdet med udgangspunkt i Enemærke & Petersens erfaringer med sociale beskæftigelsesindsatser. Indsatserne er sket på tværs af aktører, organisationer og projekter i byggebranchen. I publikationen gives der en introduktion til social beskæftigelse, samt værktøjer til hvordan både bygherrer, rådgivere og entreprenører kan arbejde med dette i praksis.

