

Evaluering af Cabi

Hovedrapport - Juni 2020



Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	3
2. Samlede konklusioner og anbefalinger	4
2.1 Anbefalinger	5
3. Præsentation af Cabi.....	7
3.1 Cabis opgaver.....	7
3.1.1 Videns- og udviklingsrollen	7
3.1.2 Netværksrollen.....	9
3.1.3 Konsulentrollen	9
3.2 Cabis økonomi og finansiering	10
3.3 Cabis strategiske målsætninger	11
3.4 Cabis forandringsteori	11
Case: "Fra brændpunkt til beskæftigelse"	13
4. Cabis opfyldelse af det vedtægtsbestemte formål.....	14
4.1 Kendskab til og brug af Cabi	15
4.2 Brugernes tilfredshed med Cabi.....	21
4.3 Den oplevede effekt af Cabis indsatser.....	23
Case: Tag hånd om trivslen	28
5. Opfølgning på Cabis strategi.....	29
5.1 Strategiplan for Cabi 2016-2020	29
5.2 Cabis strategi 2019-2022.....	31
Case: Rekruttering fra Kanten	35
6. Cabis position på beskæftigelsesområdet nu og fremover	36
6.1 Virksomhedernes efterspørgsel efter Cabis ydelser	37
6.2 Cabi som aktør på beskæftigelsesområdet	39
6.3 Konsekvenser hvis Cabi ikke længere støttes med bevilling	43
7. Appendiks – beskrivelse af metode.....	45
7.1 Spørgeskemaundersøgelserne	45
7.2 Kvalitative interview med brugere og nøgleinteressenter	47
8. Appendiks – Cabis forandringsteori.....	48

1. Indledning

Epinion har i perioden februar til maj 2020 gennemført en evaluering af Cabis virksomhed med fokus på at analysere:

- I hvilken grad Cabi lever op til sine vedtægtsbestemte formål, dvs. efterse Cabis samlede aktiviteter og vurdere, hvorvidt Cabi opfylder sit formål,
- Hvordan Cabi opfylder sine strategiske pejlemærker og KPI'er for de to strategiplaner 2016-2020 og 2019-2022, og
- Hvilken rolle Cabi spiller på beskæftigelsesområdet nu og i fremtiden, herunder Cabis position, rollen som forandringsagent, hvilken forskel Cabi gør samt konsekvenser hvis bevillingsniveauet ikke fastholdes.

Hovedvægten i evalueringen er lagt på den del af Cabis virksomhed, der er helt eller delvist finansieret af grundbevilling.

Evalueringen baserer sig på en kombination af datakilder:

- Eksisterende, skriftligt materiale fra Cabi, herunder oversigter over og data for Cabis forskellige aktiviteter, tal for målopfyldelse, eksisterende projektevalueringer mv.
- Surveys til brugere i form af ledere i jobcentre (93 besvarelser) og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi (754 besvarelser).
- En kendskabsmåling via survey til et repræsentativt udsnit af danske virksomheder med 5+ ansatte (401 besvarelser). Når der i evalueringsrapporten henvises til besvarelserne i kendskabsmålingen, står det anført som fx 'xx pct af virksomhederne'. Når besvarelsen vedrører medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi, jf. ovenfor, vil det fremgå som 'xx pct. af medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi'.
- Interviews med brugere af Cabi fra virksomheder og jobcentre og stakeholdere i form af forskellige bevillingsgivere.

Dataindsamlingen er foretaget i det samme tidsrum, som Danmark har været lukket ned grundet Covid19. Dette har påvirket dataindsamlingen, men overordnet set anser Epinion det indsamlede data for at være tilstrækkelig validt til at drage konklusioner på baggrund af.

I det følgende findes i **kapitel 2** et resumé af evalueringens hovedkonklusioner samt anbefalinger. I tillæg hertil foreligger et mere detaljeret resumé af hovedkonklusionerne i et selvstændigt notat. I **kapitel 3** gennemgås Cabis virksomhed kort som afsæt for evalueringen. I **kapitel 4** gennemgår vi, hvordan Cabi lever op til sit vedtægtsbestemte formål, herunder virksomhedernes og jobcentrenes kendskab til og brug af Cabi, deres tilfredshed og oplevede effekt. I **kapitel 5** ser vi på Cabis strategiske målopfyldelse i de to seneste strategiperioder, og i **kapitel 6** ser vi på Cabis position på beskæftigelsesområdet nu og fremover. I **appendiks** har vi vedlagt Cabis forandringsteori samt en uddybende beskrivelse af evalueringens datagrundlag og metode.

2. Samlede konklusioner og anbefalinger

Samlet viser evalueringen, at Cabi som ét samlet videns- og udviklings-, netværks- og konsulenthus spiller en helt central rolle på beskæftigelsesområdet blandt sine brugere. De leverer ydelser af en høj kvalitet og med stor brugertilfredshed, og de opleves generelt at skabe en effekt i forhold til at forebygge sygefravær og nedslidning og at fastholde og inkludere udsatte på arbejdsmarkedet. Der opleves ikke at være andre aktører på området, der på samme måde som Cabi formår at formidle konkret og praksisnær viden om det rummelige arbejdsmarked og at skabe netværk mellem virksomheder, der fremmer lysten og evnen til at arbejde med socialt ansvar.

Cabis vedtægtsbestemte formål er at *"fremme rummeligheden på arbejdsmarkedet og virksomhedernes sociale ansvar ved som netværks- og videnshus at indsamle, systematisere og formidle viden samt facilitere virksomhedsnetværk."* Dette vurderes Cabi at leve op til. Der er i dag ca. 2.300 virksomheder, der anvender Cabi, og det samme gør 90 pct. af ledere i jobcentrene. Der er samtidig stor tilfredshed med aktiviteterne, og særligt blandt de brugere, der anvender flere ydelser, opleves, at Cabi qua sin høje faglighed og praksisnære viden medvirker til at få inkluderet og fastholdt flere udsatte og modvirket sygefravær og nedslidning på arbejdspladserne.

Blandt brugerne har Cabi fået positioneret sig som en helt central sparringspartner og vidensbank på beskæftigelsesområdet. For virksomhederne er det særligt de gratis ydelser, der efterspørges i form af viden og netværk. De anvender kun i mindre omfang konsulentytelserne, men sætter pris på muligheden for at kunne tilkøbe ekstra – skræddersyede - ydelser ved behov.

Særligt virksomhedsnetværket med dets 4.651 deltagende virksomheder og Cabis formidling af viden opleves at være nogle af de ydelser, der skiller Cabi ud fra andre aktører på beskæftigelsesområdet. Cabis høje faglige niveau samt evne til at være praksisnære både i tilrettelæggelsen af indhold i netværkene og formidlingen i øvrigt er en klar styrke og en ydelse, som brugerne peger på, at man ikke oplever på samme måde hos andre aktører. Samtidig udgør virksomhedsnetværkene en vigtig kanal til spredning af viden, værktøjer og metoder om det rummelige arbejdsmarked samtidig med, at disse virksomheder kan være sparringspartnere ift. udvikling af indsatser på området. Ingen andre aktører på beskæftigelsesområdet har en lignende kombination af ydelser.

Også effekten af, at Cabi har en blandet finansieringsform med delvis bevillingsfinansieret og delvis indtægtsdækket virksomhed, fremhæves som en styrke. For brugerne bidrager det til, at Cabi kan opretholde et højt vidensniveau, og at de når ud til alle uanset geografi. Samtidig kan Cabi udvikle indsatser på baggrund af fx fondsfinansiering, som primært er tilgængelig, fordi Cabi opererer som 'non-profit' virksomhed, og de udviklede indsatser kommunikeres frit via Cabis forskellige formidlingsplatforme, så de når ud til alle og ikke kun til de få.

Cabis nuværende strategi med øget fokus på virksomhederne og på effekten af, at flere virksomheder tager socialt ansvar, vurderes at være kommet godt fra start. Her er det vigtigt at holde fokus på at udbrede kendskabet til – og anvendelsen af - Cabi til endnu flere virksomheder med særligt fokus på de små- og mellemstore virksomheder, da disse anses for at have størst behov, givet at de har begrænsede ressourcer dedikeret til personaleområdet. Baseret på den høje brugertilfredshed blandt de nuværende brugere og relativt lave kendskab og anvendelse af Cabi blandt især små- og mellemstore virksomheder anses der at være et uforløst potentiale for Cabi i forhold til at gøre det lettere for disse virksomheder at påtage sig et socialt ansvar.

I figur 1 ses en oversigt over evalueringens hovedkonklusioner.

Figur 1: Oversigt over hovedkonklusioner

<p>1 Cabi fremmer rummeligheden på arbejdsmarkedet ved at give kommuner og virksomheder viden og inspiration</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ca. 10 pct. af virksomheder med 5+ ansatte kender Cabi, og halvdelen af dem bruger Cabi. Et stort flertal af jobcentre anvender ligeledes Cabi. • Brugerne anvender en bred palet af Cabis ydelser – i høj grad hjemmesiden, men også konferencer, nyhedsudsendelser, netværk mv. Særligt de gratis ydelser er efterspurgt. • Der er en meget høj tilfredshed blandt Cabis brugere, og Cabi fremhæves for sin evne til at målrette ydelser til brugernes behov og at være praksisnær i sin formidling. • Jo flere ydelser en virksomhed/jobcenter bruger, desto større effekt opleves Cabi at have. • Cabi skal bidrage til at få ~60 udsatte i 14 ugers beskæftigelse for, at satspuljebestillingen er tjent hjem. 	<p>2 Strategien er generelt 'on track' men der er uforløst potentiale i at øge kendskab og anvendelse i virksomheder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cabi har i den forgangne strategiperiode generelt opfyldt målet på pejlemærker om samarbejde med jobcentre og bruger-tilfredshed. • Omvendt er pejlemærker omkring virksomhedsindsatsen ikke indfriet. Som følge heraf er der i den nye strategiperiode øget fokus på Cabis virksomhedsindsats. • Målet om virksomhedernes anvendelse af Cabi er godt på vej, og det samme er antal konsulentopgaver for private virksomheder. • Virksomhedernes kendskab til Cabi er dog uændret, og det samme er antal virksomheder i Cabis netværk. • Tilsvarende er andelen af jobcentre, der anvender Cabi til at styrke samarbejdet med virksomheder, konstant. 	<p>3 Cabi er en helt central sparringspartner for sine brugere qua sin viden og sit netværk på beskæftigelsesområdet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mange virksomheder ønsker viden og redskaber til arbejdet med udsatte. • Cabi har etableret sig som en helt central sparringspartner i beskæftigelsesindsatsen særligt for jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi. • Cabi opleves som troværdige, professionelle og kompetente, og de har en særlig position qua deres netværk og vidensformidling. • Flere virksomheder sætter pris på koblingen mellem bevillingsfinansierede og markedsbaserede ydelser, da Cabi kan fastholde et højt vidensniveau, som formidles gratis, mens specifik rådgivning kan tilkøbes. Ligeledes sikrer det, at viden kan spredes til alle.
---	---	---

*”Jeg er glad for, at der findes nogen som Cabi. Det er fedt, at der er en aktør, som **man ikke nødvendigvis vidste, at man manglede.**”*
Virksomhed

2.1 anbefalinger

Baseret på evalueringen er det Epinions anbefaling, at Cabi:

- Fastholder de nuværende tre roller i form af videns- og udviklingsrollen, netværksrollen og konsulenthusrollen, da denne treenighed udgør en styrke i forhold til andre aktører på beskæftigelsesområdet.
- Fortsat arbejder på at udbrede kendskabet til og anvendelsen af Cabi særligt blandt små og mellemstore virksomheder. En bredere brug af Cabi blandt disse virksomheder vurderes at være den største løftestang, som Cabi kan påvirke, i forhold til at støtte virksomhederne i at tage socialt ansvar. Den nuværende kommunikationsstrategi og indsats vurderes at bidrage til dette. Det kan dog med fordel kvalitativt undersøges, hvorfor anvendelsesgraden er særligt lav blandt de små virksomheder – om det skyldes manglende behov, forkeret målretning af ydelser eller andre forhold.
- Holder fokus på at vedligeholde og udvikle VirksomhedsnetværkCabi til at omfatte flere virksomheder. Netværket er en af Cabis særlige styrker, og det er vigtigt, at virksomhederne kan se, hvad de får ud af at være med. Medlemmerne af netværket er generelt meget tilfredse med Cabi, så det bør overvejes, om de i højere grad kan inddrages som ambassadører med fokus på at fortælle, hvad de får ud af at deltage i netværket.
- Fastholder fokus på den kommunale beskæftigelsesindsats i forhold til at understøtte samarbejdet mellem denne og virksomhederne. Set fra virksomhederne er det en væsentlig støtte, når jobcentrene taler deres sprog, og fra jobcentrene er der også interesse i at få mere viden om virksomhedernes behov. Cabi spiller en væsentlig rolle som bindeled i at få det til at gå op i en højere enhed.
- Arbejder aktivt med at tænke forankring ind i de indsatser, hvor Cabi i dag spiller en aktiv rolle for at skabe forandring. Det gælder fx de forskellige temanetværk og i projekter, hvor Cabi varetager en konkret indsats. Her er det væsentligt at afstemme forventninger til Cabis rolle på kort og langt sigt og være med til at identificere, hvad der skal til for at en indsats kan bære sig selv, når Cabi ikke længere kan varetage den, eller alternativt hvad der skal

til, for at Cabi kan fortsætte med at spille en rolle, fx i form af deltagerbetaling. For nærværende tyder evalueringens resultater på, at eksempelvis de regionale netværk ikke er forankret i et omfang, som kan videreføres uden en fortsat indsats fra Cabi.

- I endnu højere grad har fokus på måling af effekt både i form af brugernes oplevede effekt af Cabis ydelser og decideret effektmåling af konkrete indsatser. Dette fordrer stringens i opstilling af mål og målepunkter og indsamling af data. Samtidig vil større fokus på effekter styrke Cabis mulighed for at sandsynliggøre egen nytteværdi for Cabis interessenter.

3. Præsentation af Cabi

Cabi er et netværks-, videns- og konsulenthus, der arbejder målrettet for et socialt ansvarligt arbejdsmarked ved at stille viden og værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme:

- Udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse.
- At flere får mulighed for at blive i job trods sygdom og handicap.
- Trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.

Cabis mission er således at fremme et arbejdsmarked med plads til flere, og ambitionen er at gøre det attraktivt og lettere for virksomheder at være socialt ansvarlige.

Som organisation har Cabi eksisteret siden 2002 som en selvejende institution med bevilling fra Beskæftigelsesministeriet. Bestyrelsen består af 10 medlemmer med repræsentanter for forskellige organisationer, herunder DA, FH, KL, Danske Handicaporganisationer, Lederne samt ledere i store og mindre virksomheder og den kommunale beskæftigelsesindsats.

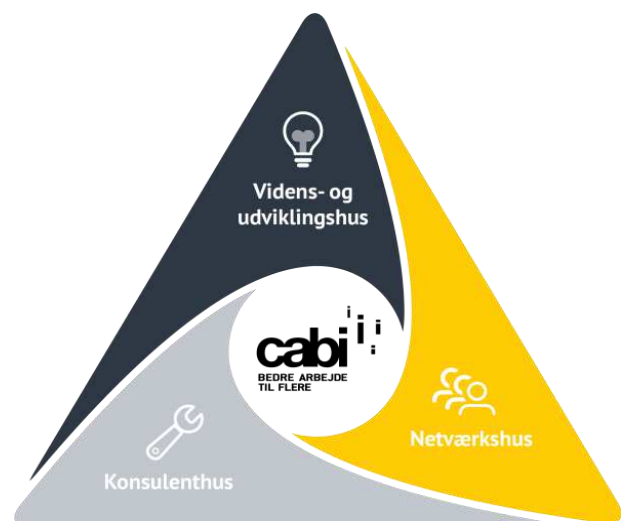
3.1 Cabis opgaver

Jævnfør sine vedtægter er Cabis virksomhed og opgaver centreret omkring 3 roller, jf. figur 2:

Figur 2: Cabis tre roller

- Videns- og udviklingshus, der indsamler, udvikler og formidler relevant og pålidelig viden til virksomheder og den kommunale beskæftigelsesindsats
- Netværkshus, som skaber rum for vidensdeling på tværs af virksomheder og den kommunale beskæftigelsesindsats
- Konsulenthus, som bidrager til at ændre adfærd i virksomheder og i den kommunale beskæftigelsesindsats

Ifølge Cabi er der synergi mellem de tre roller for eksempel ved, at viden, der opnås som led i et konsulentprojekt, kan spredes via Cabis videns- og formidlingsindsats eller via netværk og dermed komme flere virksomheder til gavn. Ligeledes bruger Cabi sin viden, metoder og redskaber udviklet som en del af videns- og udviklingshuset i både rollen som netværkshus og konsulenthus til at inspirere flere virksomheder og kommuner til handling, lige som Cabis redskaber er gjort frit tilgængelige for andre aktører, fx konsulenthus eller andre, der arbejder med indsatser rettet mod borgere og virksomheder inden for det rummelige arbejdsmarked.



3.1.1 Videns- og udviklingsrollen

I videns- og udviklingsrollen ligger en række opgaver og aktiviteter, der relaterer sig til generering af ny viden og formidling af viden om det rummelige arbejdsmarked. Det sker gennem en lang række formidlingsaktiviteter og projekter, der retter sig imod både Cabis primære brugere (virksom-

heder og kommuner) og andre typer af stakeholdere, herunder Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål, *jf. figur 3*. Disse opgaver løses i vidt omfang for grundbevillingen, men nogle udarbejdes også for fx fondsmidler, og de stilles gratis til rådighed via Cabis forskellige formidlingsplatforme.

Figur 3: Eksempler på aktiviteter inden for videns- og udviklingsrollen

Vidensformidling til virksomheder og kommuner	Vidensformidling til og for stakeholdere	Udvikling af metoder, redskaber og guides
<ul style="list-style-type: none"> Hjemmeside (cabiweb.dk) Nyhedsbreve (<i>Cabi Nyt og Nyhedsoverblik Cabi</i>) Posts på LinkedIn, Facebook og Twitter Presseindsats (debatindlæg, pressemeddelelser mv.) Publikationer: <ul style="list-style-type: none"> <i>Meningsfulde praktikbeskrivelser (2019)</i> <i>Når samtaler med medarbejdere er svære (2018)</i> <i>Skab fremmøde med sund arbejdspladskultur (2015)</i> Konferencer, temadage og webinarer fx: <ul style="list-style-type: none"> <i>CSR People Prize & Challenge</i> <i>Sygefraværskonference</i> <i>Cabi årskonference</i> Spørg Eksperten – gratis rådgivning til virksomheder og jobcentre om regler og løsninger inden for Cabis område 	<ul style="list-style-type: none"> Flere skal med - Temadage og aktionslæring til 20 kommuner landet over om "Styrkelse af den virksomhedsrettede indsats og lønnede timer til aktivitetsparate borgere" Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål: <ul style="list-style-type: none"> Afdækning og beskrivelse af muligheder for at fremme beskæftigelse for udsatte ledige gennem samarbejder/partnerskaber mellem SMV og social-økonomiske virksomheder Overblik over borgere på kanten (målgrupper) CV & Jobportalen, som er et satspuljeprosjekt, der har til formål at udvikle en portal, hvor virksomheder har mulighed for at rekruttere borgere, der kun kan arbejde få timer ugentligt. 	<ul style="list-style-type: none"> På vej – udvikling af erhvervsbaseret netværk i en kommune for at indlemme socialt udsatte unge i arbejdsfællesskabet Socialt frikort – udvikling og afprøvning af praksisnære modeller til, hvordan det sociale frikort, der giver socialt udsatte ret til skattefrit at tjene 20.000 kr. om året, kan blive en succes Huset – dialog- og screeningsværktøj om sygefravær Sygefraværsberegner – redskab til virksomheder til at sætte tal på omkostningen ved sygefravær Benchmark-modellen – mulighed for virksomheder for at benchmarke deres sociale indsats Den sociale beregner – værktøj til virksomheder til at udregne gevinst ved ansættelse af personer på kanten af arbejdsmarkedet Kom i gang med FNs Verdensmål – guide til virksomheder om verdensmål 8 Paragrafnøglen – formidling af revision af Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats

Som led i vidensformidlingsopgaven gennemfører Cabi en række forskellige aktiviteter, der har til formål at oplyse virksomheder og kommuner bredt om lovgivning, indsatser og redskaber i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Det gælder blandt andet kommunikationsindsatser i form af Cabis hjemmeside www.cabiweb.dk, nyhedsbreve samt tilstedeværelse på LinkedIn, Facebook og Twitter. Ligeledes arbejder Cabi via presseudsendelser på at øge opmærksomheden på forskellige dagsordener inden for det rummelige arbejdsmarked, fx i form af analyser og debatindlæg. Cabi har endvidere udgivet temapublikationer – senest en bog med værktøjer til ledere og personaleansvarlige til samtaler med medarbejdere om sygefravær. Publikationerne kan downloades gratis via hjemmesiden.

Hertil kommer, at Cabi arrangerer en række faste konferencer bl.a. om sygefravær og CSR samt forskellige temakonferencer og -dage, hvor emnerne varierer. Endelig har Cabi en telefonisk rådgivningslinje, Spørg Eksperten, hvor kommuner og virksomheder kan få vejledning om konkrete problemstillinger relateret til det rummelige arbejdsmarked.

I tillæg til denne vidensformidling har Cabi frem til og med 2019 serviceret Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) inden for rammerne af de årligt indgåede resultatkontrakter med udviklings- eller vidensindsatser. I 2019 blev der gennemført en ændring af Cabis vedtægter, så Cabi nu har samme relation som andre private modtagere af driftstilskud. Cabis anvendelse af grundbevillingen er derfor alene et anliggende for Cabi og dens bestyrelse – med en rapportering af anvendelsen i årsrapporten i overensstemmelse med Rigsrevisionens bestemmelser.

I 2018 blev Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA) lagt sammen med Dialogforum for Samfundsansvar og Vækst til det, der i dag er Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål i regi af Erhvervsministeriet. Ca. 1 mio. kr. årligt af Cabis bevilling blev i den henseende øremærket til at støtte Rådet inden for rammen af Cabis vedtægter, dvs. til arrangementer, aktiviteter mv. om det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale ansvar for udsatte borgere. Sekretariatsfunktionen blev ligeledes overført fra Cabi til Erhvervsstyrelsen, og Cabi overfører derfor årligt 0,7 mio. kr. til Erhvervsstyrelsen til sekretariatsbetjening af Rådet.

Som led i vidensformidlingen udvikler Cabi endelig en række forskellige redskaber og guides rettet imod virksomheder og kommuner i forhold til sociale indsatser, sygefravær, FNs verdensmål mv.

Særligt redskaberne omkring sygefravær og understøttelse af progressionsmålinger er meget anvendt, og det samme er den sociale beregner og benchmark-modellen, der måler, hvordan virksomheder placerer sig i forhold til hinanden omkring social ansvarlighed. Nogle af disse udviklingsindsatser er finansieret via fondsprojekter og er eksempler på synergien mellem Cabis roller, idet indsatser udviklet som led i Cabis konsulentrolle formidles via Cabis videns- og udviklingsrolle.

3.1.2 Netværksrollen

Indenfor netværksrollen varetager Cabi et stort netværk af virksomheder, der er interesseret i at arbejde med socialt ansvar, og som gennem netværket kan få inspiration til at udvikle og fremme egen praksis inden for arbejdet med inklusion og fastholdelse af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, trivselsdagsordenen mv.

Virksomhedsnetværk Cabi har i dag 6.226 medlemmer fra 4.651 unikke virksomheder, hvilket er en årlig stigning på ~1 pct. siden 2018. En del af disse indgår i 10 netværksgrupper, som Cabi faciliterer i forskellige regioner, der primært arbejder med socialt ansvar generelt, men der er også opstået nogle, der arbejder med FNs verdensmål.

Indtil oprettelsen af Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål i 2018 varetog Cabi sekretariatet for Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA), der ved sin nedlæggelse med udgangen af 2017 bestod af 15 primært store, private virksomheder. VFSA's primære opgave var at rådgive beskæftigelsesministeren om det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale ansvar, men det spillede også en rolle i forhold til at inspirere andre virksomheder til at arbejde med socialt ansvar. For fortsat at have virksomhederne som sparringspartnere i at fremme arbejdet med udbredelse af socialt ansvar, har Cabi som led i sin netværksrolle etableret et Advisory Board med repræsentanter for 19 virksomheder, hvoraf en del af de virksomheder, som var medlemmer af VFSA, indgår.

Endvidere arbejder Cabi med at facilitere samarbejde mellem kommuner og virksomheder og indgår i partnerskaber med forskellige organisationer i form af fx interesseorganisationer, brancheorganisationer og faglige organisationer. Disse partnerskaber er medvirkende til, at Cabi kan indsamle viden og nå længere ud med sin viden end ved kun at bruge Cabis egne kommunikationskanaler og netværk. Endelig deltager Cabi i styregrupper, Advisory Boards og lignende for herigenem at stille sin ekspertise til rådighed i udvikling af indsatser hos andre aktører mv.

3.1.3 Konsulentrollen

Som konsulenter arbejder Cabi med projekter inden for de vedtægtsbestemte formål efter reglerne om indtægtsdækket virksomhed, hvor fællestrækket er, at ydelserne er betalt af kunden.

Projekterne spænder over blandt andet facilitering og rådgivning om indsatser rettet imod det rummelige arbejdsmarked, samt afholdelse af kurser og kompetenceudvikling for kommuner og virksomheder, herunder eksempelvis kurser rettet imod den kommunale beskæftigelsesindsats i bedre at forstå virksomhedernes behov, og hvordan samarbejdet med virksomhederne kan styrkes.

Hertil kommer udvikling, formidling eller evaluering af indsatser, fx i form af fonds- eller puljestøttede projekter. I figur 4 er anført eksempler på disse projekter, der både i form og indhold spænder vidt fra udarbejdelse af pjecer til facilitering og processtøtte eller opsøgende arbejde med at udvide kendskabet til ordninger eller redskaber.

Figur 4: Eksempler på konsulentprojekter løst af Cabi inden for de sidste 4 år

Fremme udsattes mulighed for job og uddannelse	Trivsel og forebyggelse af nedslidning
<ul style="list-style-type: none"> Kompensation til flere – finansieret af Handikappuljen. Mulighed for at flere personer med psykisk funktionsnedsættelse kan komme i job gennem tværfaglig kompetenceudvikling, vidensdeling, aktionslæring, viden om kompenserende ordninger og øget information til og inddragelse af lokale virksomheder. Rekruttering fra Kanten – finansieret af A.P.Møllerske Støttefond. Sammen med en række partnere, herunder Lollands og Guldborgsund Kommuner vil Cabi etablere en virksomhedsdrevet beskæftigelsesindsats med det formål at få flere udsatte borgere i job. Samtidig skal indsatsen dæmpe virksomhedernes mangel på arbejdskraft. Klar til Start – Fakta og Fonden Unges Uddannelsescenter. Cabi er evaluator og sparringspartner på et projekt, der har til formål at opkvalificere personer med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) på minimum et moderat funktionsniveau. Forløbet finder sted på virksomheder med efterfølgende jobgaranti og drives af 11 partnere, som har placeret en pædagogisk vejleder på daglig basis i virksomhederne. 	<ul style="list-style-type: none"> Sporskifteprojekt - CO-Industri og DI : Opsøgende arbejde med at udbrede kendskabet til muligheden for sporskifte for medarbejdere i nedslidningstruede brancher indenfor industri og fødevarer. Projektet er en udløber af industriens overenskomster og har til formål at sikre, at medarbejdere, der er i risiko for nedslidning eller er nedslidte, gennemfører et sporskifteforløb, der kan fastholde dem på arbejdsmarkedet. Tag hånd om trivslen - Velliv Foreningen. Projektet skal medvirke til at give små og mellemstore virksomheder viden og værktøjer til at sætte fokus på trivslen på arbejdspladserne og medarbejdernes mentale sundhed. Pjece: Forebyg og håndter sygefravær - Industriens Branchearbejdsmiljøråd. Fokus på forebyggende indsats overfor sygefravær som led i at skabe et godt og trygt arbejdsmiljø.

3.2 Cabis økonomi og finansiering

Cabis samlede omsætning lå i 2019 på 31,4 mio. kr., *jf. tabel 1*. Ca. 55 pct. udgøres af en grundbevilling på finanslovens § 17.51.11.10, hvoraf knap halvdelen (8,7 mio. kr.) bortfalder med udgangen af 2020.

Satspuljebevillinger til konkrete projekter på § 17.51.11.20 tegner sig for ca. 6-8 pct. af omsætningen, og den øvrige del af omsætningen kommer fra opgaver løst for kunder på almindelige markedsvilkår. Som det fremgår af tabellen, har fordelingen mellem de forskellige finansieringstyper været relativt konstant over årene.

Tabel 1: Oversigt over Cabis omsætning, herunder bevilling

Type	Omsætning 2017		Omsætning 2018		Omsætning 2019	
	1.000 kr.	Andel (%)	1.000 kr.	Andel (%)	1.000 kr.	Andel (%)
Bevilling*	17.788	56	17.506	58	17.697	56
Satspulje**	2.588	8	1.781	6	2.230	7
Markeds-/puljefinansieret	11.453	36	10.792	36	11.464	37
I alt	31.819	100	30.079	100	31.391	100

* Heraf udgøres ca. 8,7 mio. kr. af grundbevilling fra satspuljen, der udløber efter 2020.

** Veteranprojekt og CV & Jobportal (FL § 17.51.11.20). Bevillingen udløber efter 2020.

Grundbevillingen finansierer som udgangspunkt Cabis arbejde inden for videns-, udviklings- og netværksrollerne, men givet synergien mellem Cabis forskellige roller indgår der også fx videns- og udviklingsindsatser i projekter, der løses på markedsvilkår. Ligeledes inddrages virksomhederne i markedsfinansierede projekter, i særdeleshed dem, der er fonds- eller puljefinansierede.

Dele af Cabis grundbevilling går til udgifter til Cabis kommunikationsindsats, herunder hjemmeside, nyhedsbreve og artikler/posts, arbejdet med virksomhedsnetværk, rådgivningsfunktionen Spørg Eksperten, udarbejdelse af publikationer, uddeling af CSR-prize mv. Godt halvdelen af grundbevillingen er bevillet ud af Beskæftigelsesministeriets finanslovsbevilling, og knap halvdelen er bevillet via satspuljeaftalerne i 2017 og senest i 2019. Den del af grundbevillingen, der er finansieret via satspuljebevillingen, løber til og med 2020, hvorefter den bortfalder.

Den særskilte satspuljebevilling går til et projekt, der har til formål at hjælpe veteraner uden en fast tilknytning til arbejdsmarkedet med at få kontakt til virksomhederne, samt at udvikle en CV & Jobportal, så virksomheder nemt kan søge efter borgere, der kan arbejde få timer ugentligt. Også denne bevilling udløber i 2020, da projektet afsluttes.

De **markeds- og puljefinansierede projekter** gennemføres indenfor Cabis hovedformål og omfatter opgaver, som Cabi løser for virksomheder, jobcentre og andre, fx fonde, erhvervsorganisationer

og lignende. Det kan være alt fra større flerårige indsatser, fx 'Sporskifteprojektet' eller 'Tag hånd om trivslen' til kurser og oplæg for virksomheder og jobcentre, jf. beskrivelsen af konsulentrollen. Nogle af fondsprojekterne medfinansieres af Cabi ud af grundbevillingen, fx hvis de har et udviklingsigte og derfor kan udbredes til andre efterfølgende, eller hvis der er tale om en fondsbevilling, hvor fonden kræver medfinansiering fra Cabi.¹

3.3 Cabis strategiske målsætninger

Cabi har i efteråret 2018 formuleret en ny strategi for 2019-2022. Strategien bygger videre på den tidligere strategiplan 2016-2020 og indeholder et øget virksomhedsrettet fokus samtidig med, at der er mere fokus på den effekt, som Cabi, jf. forandringsteorien, søger at opnå. Det afspejles blandt andet i, at Cabis vision/ambition er ændret fra at være *"den foretrukne partner for jobcentre og virksomheder i deres indsats for at skabe plads til alle på arbejdsmarkedet"* til i dag at være: *"at gøre det attraktivt og lettere for flere virksomheder at være socialt ansvarlige arbejdspladser."*

Også de strategiske pejlemærker i de to strategiperioder afspejler, at fokus for Cabi i dag i højere grad er virksomhedsrettet, og at arbejdet med jobcentrene er fokuseret på at bistå dem med at styrke deres samarbejde med virksomhederne.

I pejlemærkerne for strategien 2016-2020 indgår 2 pejlemærker med fokus på jobcentrene, hvor målet er, at flere jobcentre skal samarbejde med Cabi som metodeudvikler og konsulenthus samt anvende Cabi til at styrke samarbejdet med virksomhederne. Hertil kommer målsætninger om at øge kendskabet til Cabi blandt virksomheder og at udvide antallet af aktive medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi. Endelig indgår et strategisk pejlemærke omkring en kontinuerlig høj bruger-tilfredshed.

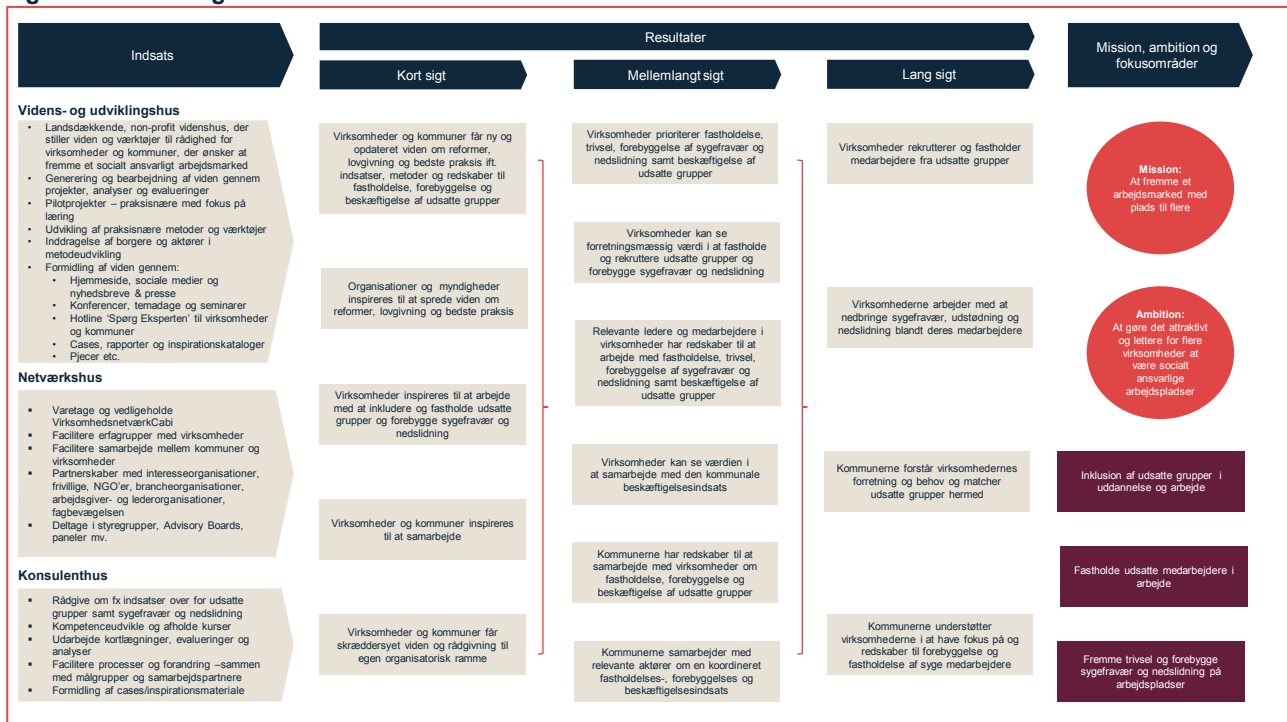
Da målopfyldelsen i den tidligere strategi viste, at målene omkring jobcenterindsatsen i høj grad var nået, er der i den nye strategi i højere grad fokus rettet imod virksomhederne og på effekterne af Cabis arbejde. Her lægges der vægt på, at antallet af virksomheder, der anvender Cabis viden og værktøjer stiger, og at flere virksomheder arbejder bedre med socialt ansvar, herunder igennem jobcentrene. Endvidere er der fortsat fokus på at øge andelen af kommuner, der bruger Cabi til at styrke deres samarbejde med virksomhederne. Endelig har Cabi i den nye strategi fokus på at øge antallet af opgaver, der bliver løst for private virksomheder, og at øge den andel af timeomsætningen, der er markedsfinansieret, bl.a. for at kunne fastholde og styrke Cabis samlede vidensindsamling og -formidling.

3.4 Cabis forandringsteori

Cabi arbejder for at fremme de vedtægtsbestemte formål gennem de overfor beskrevne indsatser, der resulterer i en række resultater på kort, mellem og langt sigt. I figur 5 er Cabis forandringsteori visualiseret med de forventede sammenhænge mellem indsatser og resultater. Forandringsteorien illustrerer også synergien mellem Cabis forskellige indsatser, idet de på mange måder fremmer opnåelsen af de samme resultater både på kort, mellemlangt og langt sigt.

¹ I 2017 udgjorde medfinansiering 197.749 kr., i 2018 469.196 kr., og i 2019 880.779 kr. svarende til hhv. 1,1 pct., 2,7 pct. og 5,0 pct. af grundbevillingen i de respektive år.

Figur 5: Forandringsteori for Cabis indsatser



I evalueringen ser vi på de resultater, som Cabi ønsker at opnå. Det inkluderer en vurdering af kendskabet til og brugen af Cabi blandt brugere og virksomheder samt tilfredsheden med Cabis ydelser og den oplevede effekt blandt brugere og andre interessenter. I de følgende kapitler analyserer vi disse forhold på basis af det indsamlede data.

For at belyse Cabis virksomhed på en anden måde har vi mellem hvert kapitel valgt at dykke ned i tre konkrete cases, der viser forskellige elementer af Cabis arbejde. De tre cases er valgt, så de tematisk dækker Cabis forskellige emneområder samtidig med, at de indeholder flere af Cabis virkemidler, som derved belyses lidt nærmere i praksis.

Case: ”Fra brændpunkt til beskæftigelse”

Som led i udmøntningen af satspuljen i 2017 blev der afsat midler frem til og med 2020 til et projekt, der har til formål at afprøve og udvikle metoder og redskaber til at få ledige veteraner ind på arbejdsmarkedet. Cabi er ansvarlig udfører af projektet, som forløber i 4 spor:

1. **Nedsættelse af regionale taskforces** med virksomheder, kommunale aktører og veteranforeninger. Formålet med taskforces er at binde relevante aktører i veteranindsatsen sammen med virksomheder og i fællesskab sætte mål og skabe initiativer til, at ledige veteraner inden for deres geografiske område kommer i ordinær ansættelse, praktik eller støttet beskæftigelse. Der er pt. nedsat 6 regionale taskforces.
2. **Opkvalificering af kommunale veterankoordinatorer.** Formålet med denne del af indsatsen er at dele viden mellem veterankoordinatorer i de enkelte kommuner på 4 årlige netværksarrangementer. Blandt veterankoordinatorerne har der dog ikke været tilstrækkelig efterspørgsel efter beskæftigelsesfaglig viden, så denne del af projektet er sat i bero.
3. **Udvikling af CV- og karriereafklaringsværktøj til veteraner.** Formålet med værktøjet er at hjælpe veteraner med at oversætte deres militære kompetencer til et civilt arbejdsmarked og bibringe dem viden og afklaring om mulige karriereveje udenfor Forsvaret. Ifølge den foreløbige evaluering af projektet har værktøjet været en hjælp for veterankoordinatorerne i deres arbejde med veteranerne.
4. **Formidlingsplatform.** Cabi har formidlet projektet via sine forskellige kommunikationsplatforme. Dels en indgang via cabiweb.dk ”Veteraner i job”, hvor al materiale om indsatsen kan findes, herunder værktøjer, inspirationscases og arrangementer rettet imod virksomheder, veteraner samt frivillige og fagprofessionelle.

En af de fagprofessionelle, der har arbejdet sammen med Cabi i projektet, roser Cabis evne til at formidle viden på en måde, som taler til de fagprofessionelle: *”Mange har meget stor viden, men ikke nødvendigvis evne til at formidle – at gå fra viden til værktøj [...] Der er mange ph.d.-projekter og fagfolk, som vi ikke føler for; det er for langt væk, et forkert sprog og det ikke er et værktøj. Cabi er ret eminent til at tage viden og gøre det til noget, som ligger godt i hånden på fagfolk.”*

Tilsvarende roses Cabi for at bibringe de fagprofessionelle i veteranindsatsen viden om, hvad de skal gøre for at kommunikere veteranernes kompetencer, så de matcher virksomhedernes behov: *”Man kan godt ringe til en virksomhed og få dem til at ansætte en veteran for deres gode hjerte skyld. Men det bliver ikke en god ansættelse medmindre, at begge parter går smilende ud af lokalet. [...] Men vi skal sammen yde noget, hvilket kræver, at man forstår, hvordan virksomheder tænker, og hvordan man formidler kompetencer set fra virksomhedernes synspunkt – det har Cabi altså beriget os rigtigt meget med.”*

Da projektet løber indtil ultimo 2020, er det endnu ikke færdigevalueret. En midtvejsevaluering har peget på foreløbige resultater af virkningen af Cabis indsats, der bl.a. handler om styrkede netværk og øget viden om udfordringer, kapaciteter og tilgange til veteranindsatsen, herunder en øget forståelse af veterangruppens forskelligartethed. Projektet forventes færdigevalueret i sommeren 2020.

4. Cabis opfyldelse af det vedtægtsbestemte formål

Kapitlets hovedkonklusioner

Cabi fremmer rummeligheden på arbejdsmarkedet ved at give kommuner og virksomheder viden, redskaber og inspiration til handling, og flere oplever, at Cabi har betydning for deres arbejde med det rummelige arbejdsmarked.

- Knap 5.000 (9,5 pct.) virksomheder med 5+ ansatte kender Cabi, og halvdelen af dem bruger Cabi. Kendskabet til – og anvendelsen af - Cabi stiger med virksomhedsstørrelse, og hhv. 15 og 17 pct. af de mellemstore og store virksomheder anvender i dag Cabi.
- Mange jobcentre anvender ligeledes Cabi. 90 pct. af lederne tilkendegiver således at anvende Cabi i deres arbejde.
- Brugerne anvender en bred palet af Cabis ydelser – i høj grad hjemmesiden, men også konferencer, nyhedsudsendelser, netværk mv. De gratis ydelser er efterspurgt af særligt virksomhederne, og kun relativt få virksomheder køber sig til skræddersyede konsulentytelser fra Cabi.
- Cabi har i de seneste år arbejdet aktivt med formidling på hjemmeside og sociale medier og har opnået en stor stigning i antal brugere/følgere. Samtidig er engagementet højt med mange klik, delinger og likes.
- Der er en meget høj tilfredshed blandt Cabis brugere, og Cabi fremhæves for sin evne til at målrette ydelser til brugernes behov og at være praksisnær i sin formidling.
- Effekten af Cabis ydelser er vanskelig at opgøre, da Cabi virker indirekte via kommunerne og virksomhederne. Godt en tredjedel af både ledere i jobcentre og medlemmer af Virksomhedsnetværk Cabi mener, at Cabi har medvirket til, at flere er inkluderet eller fastholdt i arbejde, og at flere virksomheder arbejder med at forebygge nedslidning og sygefravær. I to af Cabis projekter, hvor der er målt på effekt, viser resultaterne, at væsentligt flere borgere blev enten indsluset eller fastholdt i ordinær beskæftigelse eller løntilskud end det, der var forudsat ved indsatsens begyndelse.
- Samlet set ville Cabi via sin indsats kun skulle få ca. 60 udsatte personer i 14-ugers ordinær beskæftigelse for, at driftstilskuddet fra satspuljen på 8,7 mio. kr. samfundsøkonomisk er tjent hjem. Dette anses for sandsynligt.

Jf. §3 i Cabis vedtægter er det Cabis formål at *”fremme rummeligheden på arbejdsmarkedet og virksomhedernes sociale ansvar ved som netværks- og videnshus at indsamle, systematisere og formidle viden samt facilitere virksomhedsnetværk.”*

Hvorvidt Cabi opfylder sit formål afhænger primært af 3 faktorer:

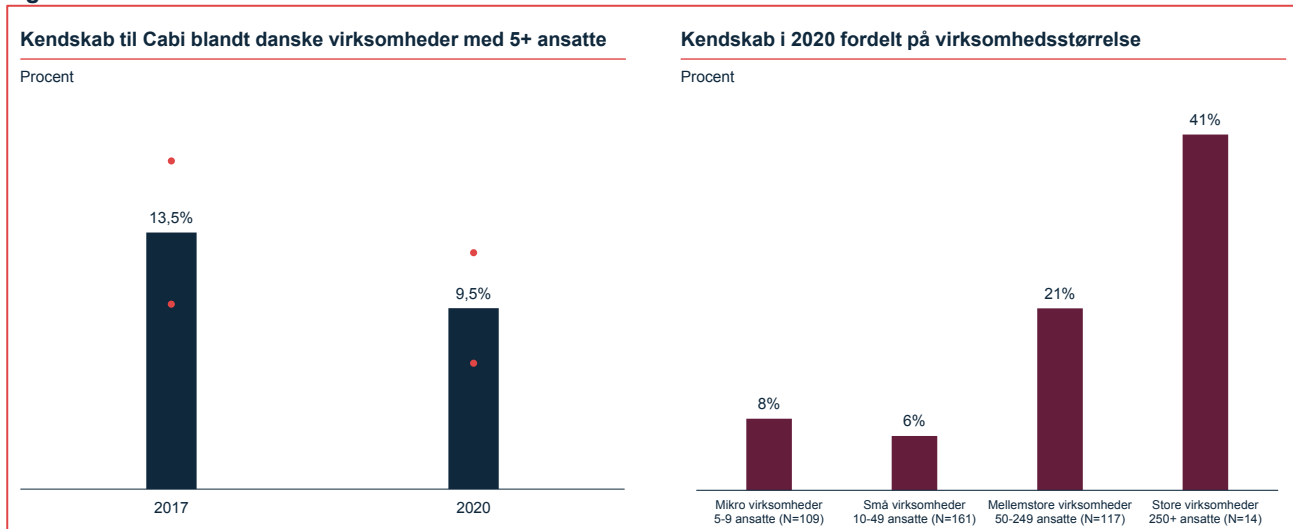
1. Hvor mange virksomheder og jobcentre kender og anvender Cabis viden og netværk?
2. Hvor tilfredse er de med de ydelser, de modtager fra Cabi?
3. Oplever virksomhederne og jobcentrene, at Cabis indsats bidrager til at fremme rummelighed og socialt ansvar, dvs. oplever de, at Cabis arbejde har en effekt?

I dette afsnit gennemgår vi disse tre faktorer for at vurdere, om Cabi kan siges at leve op til sit vedtægtsbestemte formål.

4.1 Kendskab til og brug af Cabi

9,5 pct. af danske virksomheder med 5+ ansatte, svarende til knap 5.000 virksomheder, kender til Cabi. Kendskabet til Cabi stiger med virksomhedsstørrelse, så ca. 515 af de store virksomheder (~40 pct.) kender Cabi, mens det samme gør sig gældende for 1.512 (6 pct.) små virksomheder og 1.333 (21 pct.) mellemstore virksomheder, *jf. figur 6*. Siden 2017 har kendskabet vist en faldende tendens, men givet statistisk usikkerhed er dette ikke signifikant, dvs. det kan bero på tilfældighed.

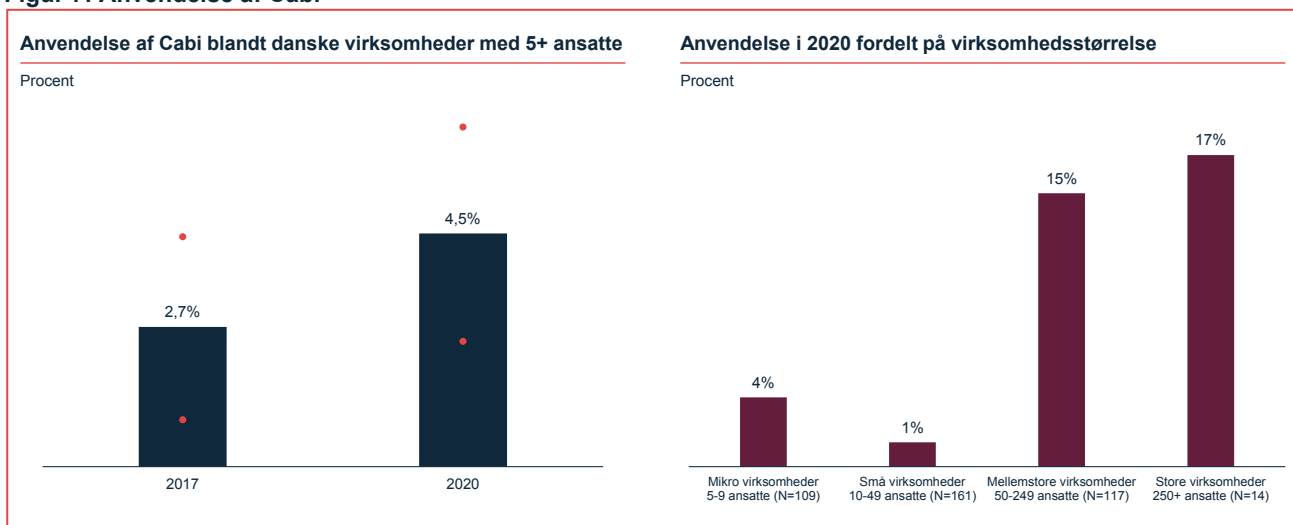
Figur 6: Kendskab til Cabi blandt danske virksomheder



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder. Konfidensinterval på 9,7%-17,2% i 2017-målingen, og 6,6%-12,4% i 2020-målingen. Det reelle antal virksomheder, der kender Cabi er estimeret til 1576 for virksomheder med 5-9 ansatte, 1512 for virksomheder med 10-49 ansatte, 1333 for virksomheder med 50-249 ansatte og 514 for virksomheder med 250+ ansatte.

Blandt de virksomheder med 5+ ansatte, der kender Cabi, er det knap halvdelen, der svarer, at de anvender Cabi, *jf. figur 7*. Ud af alle virksomheder svarer det til, at ca. 2.300 virksomheder (4,5 pct.), anvender Cabis viden, ydelser og produkter – eller i hvert fald er vidende om, at de anvender Cabis ydelser. Ligesom for kendskab stiger anvendelsen af Cabi med virksomhedsstørrelse.

Figur 7: Anvendelse af Cabi



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder. Konfidensinterval på 0,9%-4,4% i 2017-målingen, og 2,4%-6,5% i 2020-målingen. Det reelle antal virksomheder, der har anvendt Cabi er estimeret til 742 for virksomheder med 5-9 ansatte, 329 for virksomheder med 10-12 ansatte, 974 for virksomheder med 50-249 ansatte og 219 for virksomheder med 250+ ansatte.

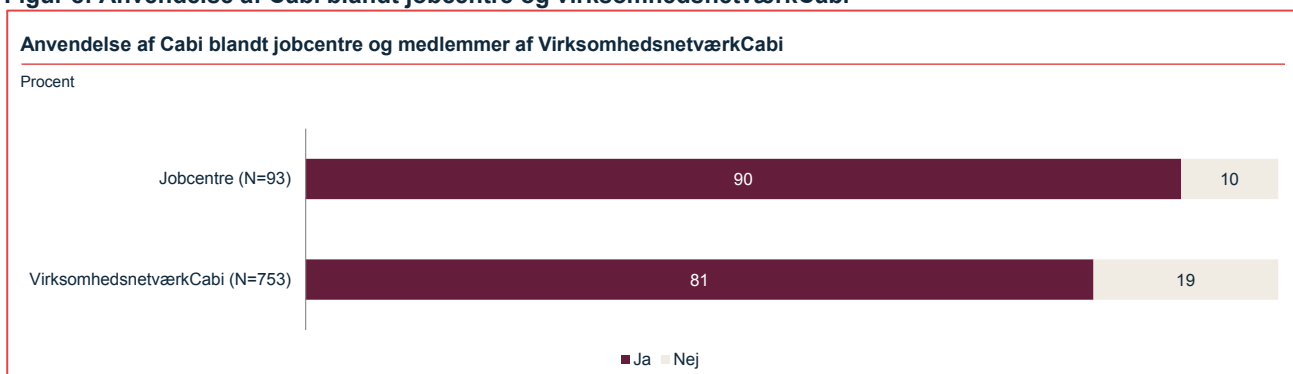
Den største anvendelse af Cabis ydelser findes blandt mellemstore og store virksomheder, hvor hhv. 15 og 17 pct. anvender Cabi. Det svarer til, at ca. hver sjette af disse virksomheder anvender Cabi, hvilket er en høj anvendelsesgrad i lyset af de mange aktører på beskæftigelsesområdet, herunder ikke mindst mange private konsulentbureauer, der arbejder inden for forskellige ledelses-, HR- og CSR-dagsordener.

Det kan tyde på, at det særligt er de mellemstore og store virksomheder, der finder Cabis ydelser relevante, hvilket er logisk givet, at de har det største antal ansatte og dermed også typisk vil være blandt dem, der kan rumme at løfte et socialt ansvar. Ligeledes er der i disse virksomheder typisk en eller flere dedikerede ressourcer, der arbejder med personaleområdet, og som vil være en indgang til Cabis ydelser. Særligt for de mellemstore virksomheder bemærkes det, at anvendelsesgraden i forhold til kendskabsgraden er høj, hvilket kan tyde på, at Cabi her kan udgøre en form for specialiseret vidensbank, som den person, der arbejder med personaleområdet, kan få sparring fra i fravær af en mere specialiseret, intern HR-afdeling.

Blandt de små virksomheder, der har mellem 10-49 ansatte, er det kun 1 pct., der anvender Cabi, trods det at 6 pct. kender Cabi. Det kan tyde på, at disse virksomheder i mindre grad finder det relevant at anvende Cabi – fx på grund af et begrænset antal medarbejdere, eller fordi Cabis redskaber i mindre grad taler til ledere af de små virksomheder. Fælles for disse observationer er, at der anses at være et uforløst potentiale i at øge kendskabet til og anvendelsen af Cabi blandt de små og mellemstore virksomheder, der i mindre grad har etablerede HR-afdelinger og derfor kan have større behov for viden og sparring i forhold til konkrete problemstillinger særligt hvad angår fastholdelse af udsatte medarbejdere eller forebyggelse af sygefravær og nedslidning. Det kan i den forbindelse være væsentligt at identificere, hvilke faktorer hæmmer brugen af Cabi blandt de små virksomheder.

Blandt ledere i jobcentre og medlemmer af Virksomhedsnetværk Cabi er det hhv. 90 pct. og 81 pct., der har anvendt Cabis ydelser. Cabis udbredelse i jobcentrene og tag i medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi er således meget markant, *jf. figur 8*.

Figur 8: Anvendelse af Cabi blandt jobcentre og virksomhedsnetværkCabi



Kilde: Epinion: Surveys til jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

Dem, der bruger Cabis ydelser, anvender generelt en bred palet af ydelser, *jf. figur 9*.

Figur 9: Brugernes anvendelse af Cabis forskellige ydelser

De typer af Cabis ydelser, som virksomheder og jobcentre anvender			
Procent	Jobcentre (N=84)	VirksomhedsnetværkCabi (N=612)	Virksomheder (N=27)
Cabis hjemmeside	74	52	78
Inspirations- og værktøjskataloger, pjecer og rapporter	60	36	22
Konferencer, workshops og/eller oplæg	43	63	46
Kurser og kompetenceudvikling	39	23	37
Cabis nyhedsudsendelser	36	39	29
Skræddersyede konsulentydelse	31	5	2
Virksomhedsnetværk Cabi	26	51	22
Spørg Eksperten	7	4	8
Anden ydelse	10	5	18

Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

Cabis hjemmeside, www.cabiweb.dk, er blandt de mest anvendte ydelser og i top blandt både ledere i jobcentre og virksomheder generelt. Også konferencer, workshops og/eller oplæg afholdt af Cabi, er anvendt på tværs af alle brugergrupper. Blandt de mindst anvendte ydelser er telefonhotlinen 'Spørg Eksperten', hvilket kan hænge sammen med et begrænset kendskab til denne mulighed, eller at de fleste brugere kan finde svar på deres spørgsmål på hjemmesiden.

Det bemærkes, at Cabis konsulentfunktion er meget lidt anvendt af virksomhederne, og det er kendetegnede, at deres brug af Cabi primært er rettet imod de ydelser, som Cabi gratis eller for en mindre deltagerbetaling stiller til rådighed. I de kvalitative data fremhæver særligt nogle af de små og mellemstore virksomheder, at de ikke i stort omfang har mulighed for at prioritere midler til at betale sig til rådgivning omkring det rummelige arbejdsmarked.

” For et lille hus som os, vil det gøre, at vi ikke kan købe ydelserne. Det har vi ikke råd til. Jeg bliver tilbudt at være med i netværk hele tiden, men vores kompetenceudviklingspenge bruges til reel efteruddannelse af medarbejdere, så det ville desværre blive valgt fra. ”

Virksomhed

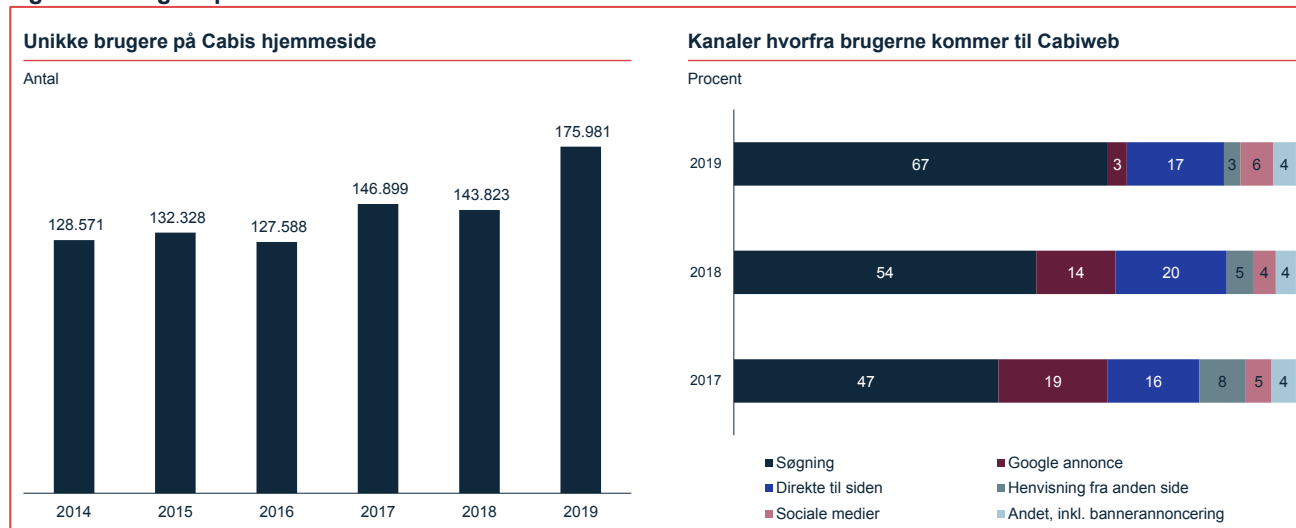
I det følgende ser vi nærmere på brugen af ydelser indenfor de to af Cabis roller, der primært er bevillingsfinansierede: videns- og udviklingsrollen samt netværksrollen.

Brugen af Cabis videns- og udviklingsindsats

Aktiviteter inden for Cabis videns- og udviklingsrolle spiller en stor rolle for både lederne i jobcentre og virksomhederne, herunder hjemmesiden, konferencer, nyhedsudsendelser og Spørg Eksperten.

I de senere år har Cabi arbejdet med at styrke sin eksponering gennem pressen, nyhedsbreve, sociale medier – særligt LinkedIn og Facebook – og deres hjemmeside cabiweb.dk. Mellem 2014 og 2019 steg antallet af besøgende på hjemmesiden med 36 pct. til knap 176.000 i 2019, jf. figur 10. Stigningen var særligt markant mellem 2018 og 2019, hvor Cabi tiltrak 22 pct. flere besøgende til hjemmesiden. Det er også værd at bemærke, at der siden 2017 er sket et markant skifte i, hvor brugerne af hjemmesiden kommer fra, så flere i dag kommer via direkte søgning og færre via Google annoncer, da det kan være en indikation på, at anvendelsen af Cabis hjemmeside er steget blandt de virksomheder, der kender til Cabi.

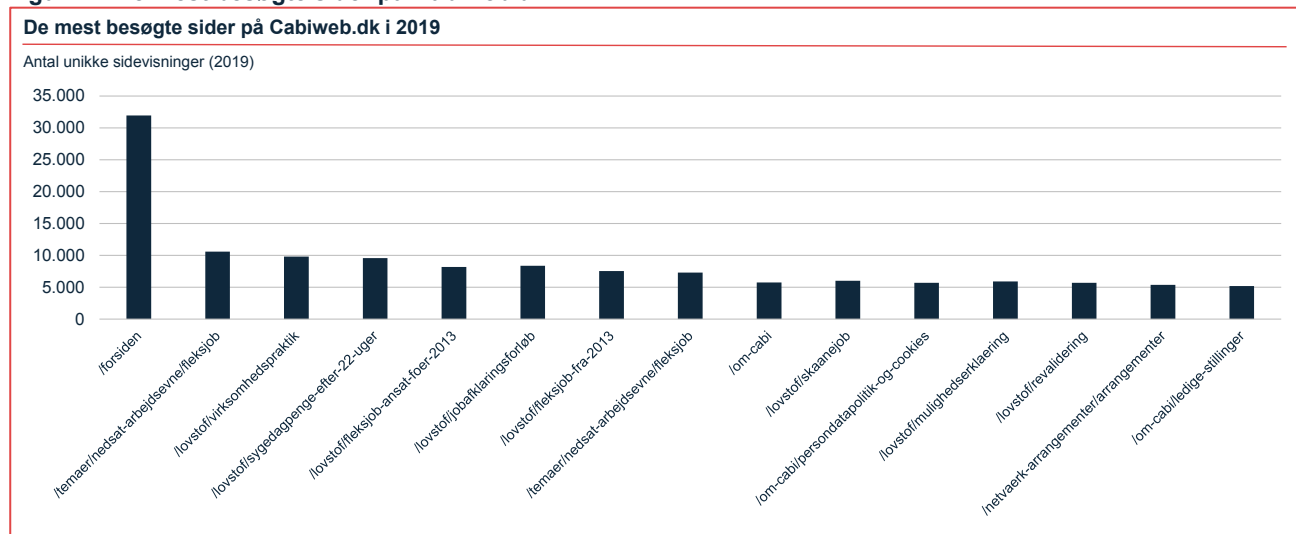
Figur 10: Brugere på Cabiweb



Kilde: Data fra Cabi

Særligt siderne på cabiweb.dk med lovstof er meget besøgte. 8 ud af de 15 mest besøgte sider (inkl. forsiden) var lovstofsider om alt fra virksomhedspraktik og jobafklaring til sygedagpengeregler og mulighedserklæringer, jf. figur 11. Samtidig er brugernes gennemsnitlige tidsforbrug på disse sider højt med 3,5-5 minutter pr. side. Det vidner om, at brugerne læser og forholder sig til den information, som Cabi deler på disse sider.

Figur 11: De mest besøgte sider på Cabiweb.dk



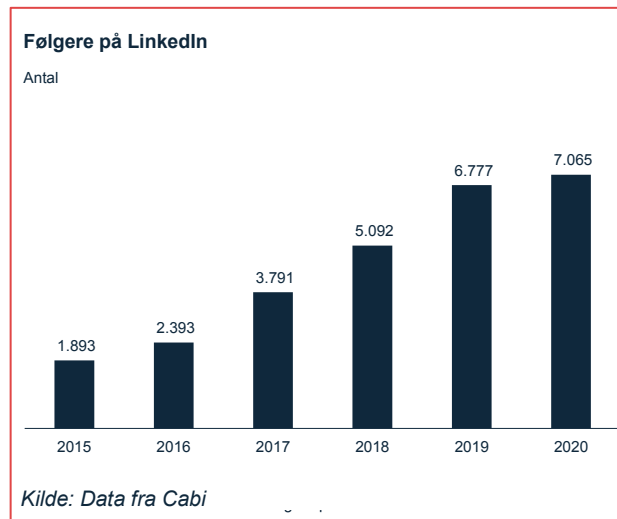
Kilde: Data fra Cabi

Ligeledes har Cabi arbejdet med at udvikle sine nyhedsbreve, og der er i dag godt 9.600 abonnenter på nyhedsbreve fra Cabi. Set i forhold til tilsvarende nyhedsbreve udmærker Cabi sig ved meget høje åbnings- og klikrater, der generelt ligger på hhv. ca. 55 og 15-17 pct. Mere end halvdelen af nyhedsbrevsmottagerne åbner således mailen, og hver 6. læser minimum én af artiklerne i nyhedsbrevet.

Også Cabis *reach* på de sociale medier har oplevet en stor fremgang i de senere år. Særligt indsatsen på LinkedIn har været en succes med en stigning på 5.172 følgere siden 2015, jf. figur 12, og også andelen af likes, delinger og kommentarer ligger højt, hvilket indikerer, at Cabi med sine opslag rammer følgernes behov og interesse.

Også i presseindsatsen ligger Cabi over benchmark både blandt alle brugere af MyNewsDesk og i sammenligning med specifikt institutioner i offentlig sektor og blandt konsulenthuse. På alle parametre – antal opslag, åbningsrate, læsetid – ligger Cabi over gennemsnit. Lige som for den digitale kommunikationsindsats vidner dette om, at Cabi formår at kommunikere viden, der scorer højt på relevans og formidling, dvs. at læseren både åbner og læser kommunikationen fra Cabi.

Figur 12: Følgere på LinkedIn

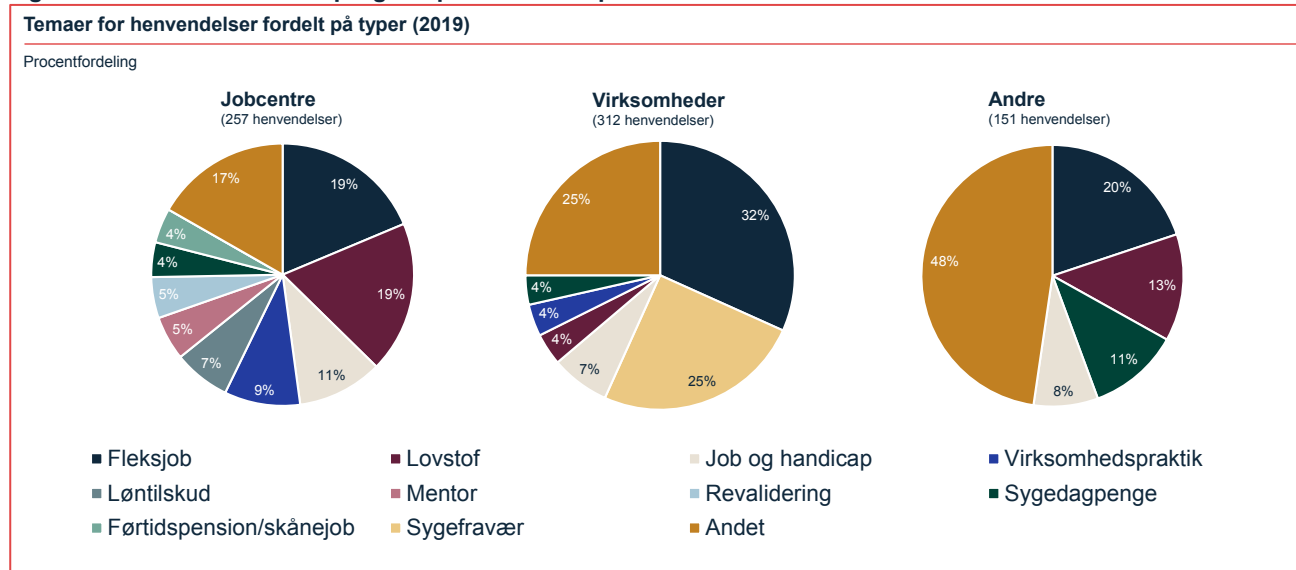


Generelt vurderes Cabis kommunikationsindsats – ikke mindst den digitale kommunikation - at udgøre en styrkeposition, der giver et afsæt for at styrke kendskabet til og brugen af Cabi – også selv om det ikke har omsat sig i en øget kendskabsgrad endnu. Væsentligt her er også, at Cabi i sin kommunikationsindsats har ejerledere og partnere i virksomheder med under 50 ansatte og HR-professionelle i de mellemstore virksomheder som centrale målgrupper, og netop disse målgrupper anses for at have det største potentiale for øget kendskab til og anvendelse af Cabi.

En del af Cabis videns- og udviklingsindsats består ligeledes af at afholde konferencer og oplæg. Sidste år gennemførte Cabi 48 arrangementer og konferencer, herunder en årlig konference med uddeling af CSR-pris. Arrangementerne omhandlede alt fra emner som stress og trivsel til fremtidens arbejdsmarked, arbejdskultur og FN's verdensmål. Konferencerne afholdes geografisk spredt og online, hvilket giver så mange virksomheder som muligt adgang til at deltage. Dermed sikres det, at også virksomheder, der ligger uden for de store byer, får mulighed for at deltage uden, at rejsetiden og -omkostningen bliver for stor.

Endelig er der telefonhotlinen 'Spørg Eksperten', hvor 700-800 brugere årligt ringer ind for at få råd og vejledning til konkrete problemstillinger i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Medarbejdere i jobcentre og virksomheder tegner sig for ca. 80 pct. af alle henvendelser, og de resterende kommer fra foreninger og lignende. For alle typer af henvendelser er spørgsmål om fleksjob det største tema, og mange efterspørger også rådgivning om lovstof og job og handicap. Virksomhederne efterspørger i høj grad også vejledning om sygefravær, jf. figur 13.

Figur 13: Henvendelser for Spørg Eksperten fordelt på tema



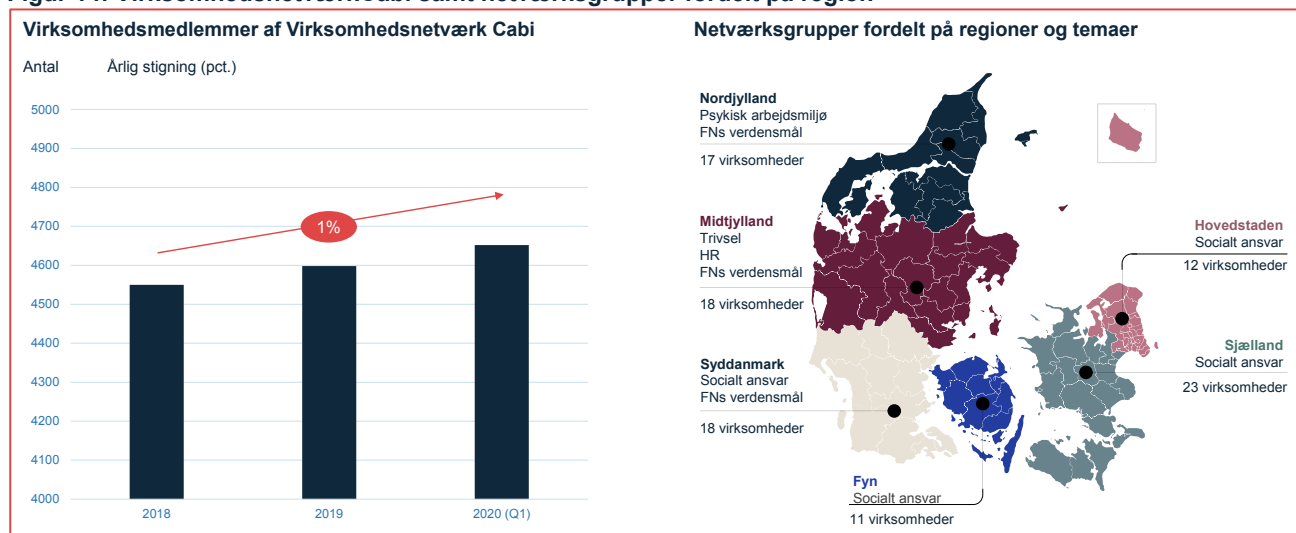
Kilde: Data fra Cabi; kategorien 'andet' er slået sammen af temaer med under 10 årlige henvendelser.

Netværksrollen

4.651 virksomheder er i dag medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi, hvilket er en årlig stigning på ~1 pct. siden 2018, jf. figur 14. I disse virksomheder indgår i alt 6.226 personer i netværket, da samme virksomhed kan have flere medarbejdere tilknyttet netværket.

Cabis virksomhedsnetværk er generelt en af de ydelser, som flere brugere fremhæver som noget særligt ved Cabi. Gennem sit virksomhedsnetværk har Cabi en stærk platform for at få virksomheder i tale – både i forhold til at kommunikere til virksomhederne om tiltag til at fremme det rummelige arbejdsmarked og i forhold til at hente viden fra virksomhederne, der fx kan bruges i udviklingen af nye indsatser eller tilrettelæggelse af myndighedsindsatsen på området.

Figur 14: VirksomhedsnetværkCabi samt netværksgrupper fordelt på region



Kilde: Data fra Cabi

Som del af VirksomhedsnetværkCabi er der desuden etableret 10 netværksgrupper, som Cabi faciliterer i forskellige regioner, der primært arbejder med socialt ansvar bredt. Dog er der også opstået tre netværk, der arbejder med FNs verdensmål. Netværkenes temaer er fastsat 'bottom-up', dvs. det er virksomhederne, der ud fra interesse bestemmer temaet for netværket, og Cabis rolle

består i etableringen af netværket, hvis der er tilstrækkelig interesse blandt virksomhederne og at facilitere de enkelte møder.

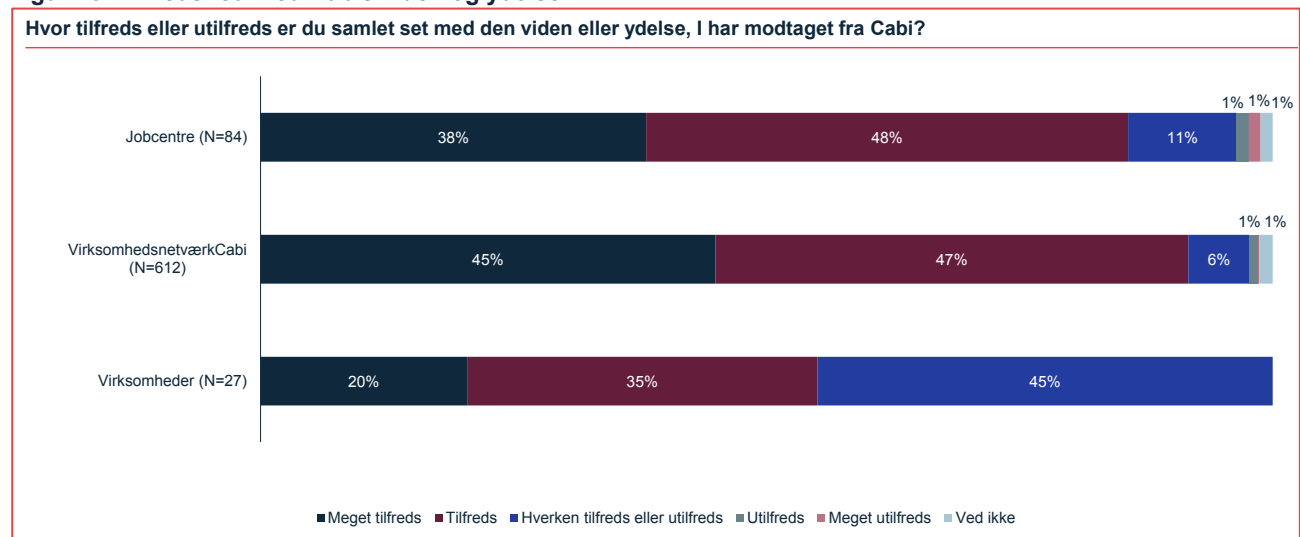
I disse netværksgrupper har virksomhederne mulighed for at mødes 3-4 gange om året og drøfte konkrete problemstillinger. Medlemmerne fastsætter selv temaerne for de enkelte møder – i samspil med Cabi – hvorefter møderne arrangeres og faciliteres af Cabi og afholdes på de enkelte virksomheder. Nogle af de interviewede brugere fremhæver, at de i netværksgruppen oplever at oparbejde en fortrolighed, der gør, at de kan sparre med hinanden og lade sig inspirere. Ligeledes er Cabi gode til at skabe forbindelse til eksterne oplægsholdere, fx andre virksomheder, der har arbejdet med nogle af de temaer, som virksomhederne i netværket er interesserede i.

For at skabe rum til, at flere virksomheder kan deltage i netværk, arbejder Cabi ud fra en strategi om, at hvert netværk typisk faciliteres 4-6 gange, hvorefter forventningen er, at virksomhederne selv kan føre netværket videre. Dette er dog kun i begrænset omfang omsat til praksis endnu.

4.2 Brugernes tilfredshed med Cabi

Cabis brugere udviser generelt en meget høj grad af tilfredshed med Cabis ydelser. 86 pct. af lederne i jobcentrene og 92 pct. af medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi er tilfredse eller meget tilfredse med Cabis ydelser, og blot 1-2 pct. erklærer sig utilfredse eller meget utilfredse, *jf. figur 15*. Dette er en høj score, når man ser på tilfredshedsmålinger generelt. Blandt virksomhederne generelt er tilfredsheden lidt lavere, men det skal først og fremmest ses som et resultat af, at relativt flere svarer neutralt. Også blandt virksomhederne er meget få decideret utilfredse. Det bemærkes dog, at virksomhedssurveyen rummer meget få observationer på dette spørgsmål, hvorfor resultatet skal tolkes varsomt.

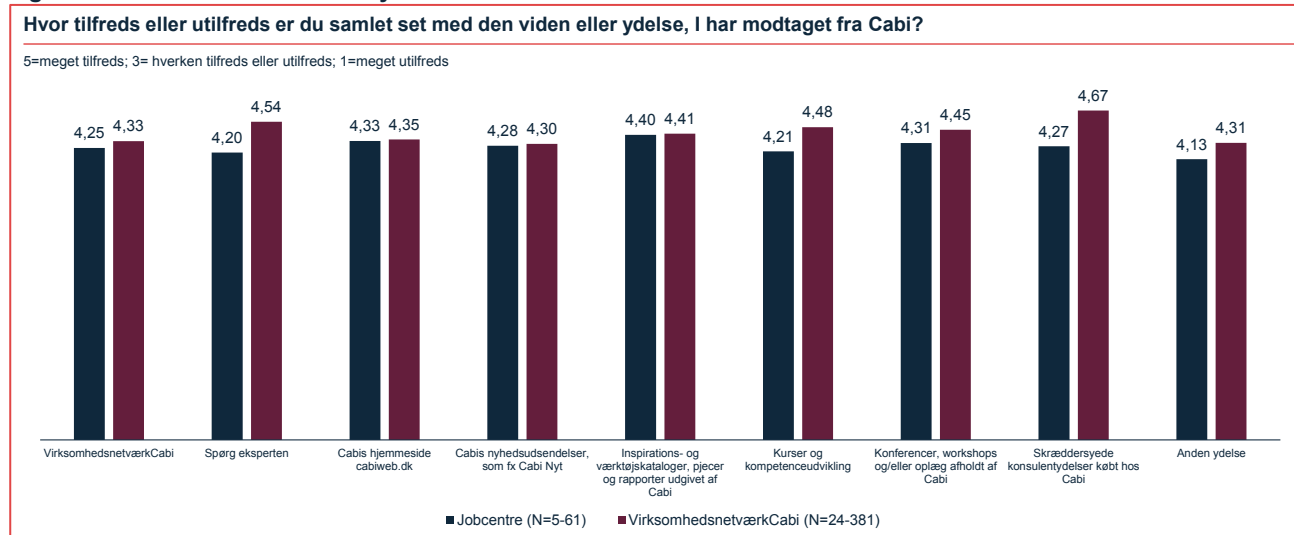
Figur 15: Tilfredshed med Cabis viden og ydelser



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

Den høje tilfredshed gør sig gældende på tværs af Cabis forskellige ydelser, *jf. figur 16*. Virksomhederne i VirksomhedsnetværkCabi er generelt mest tilfredse med kurser og kompetenceudvikling, og også brugen af Spørg Eksperten og skræddersyede konsulenttydelser scorer højt i tilfredshed, om end det er baseret på et lavt antal besvarelser, da brugen af disse ydelser ikke er særligt udbredt. Jobcentrenes tilfredshed er størst for Cabis forskellige inspirations- og værktøjskataloger og Cabis hjemmeside.

Figur 16: Tilfredshed med Cabis ydelser



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

Den høje tilfredshed med Cabi afspejler sig også i de gennemførte brugerinterview. Her udtrykker flere stor tilfredshed med Cabi i forhold til de forskellige ydelser, som de har anvendt. Givet den høje grad af tilfredshed bør brugerne derfor ses som et aktiv i udbredelsen af kendskabet til Cabi, idet de kan virke som ambassadører for andre virksomheder. Det kan eksempelvis være ved at være medunderskriver af eller eksempler i debatindlæg, artikler på SoMe etc.

Brugerne af Cabis ydelser fremhæver særligt ydelsernes/aktiviteternes relevans og faglige niveau. I flere brugerinterviews fremhæves også Cabis evne til at formidle viden via sine forskellige platforme, herunder specifikt i forhold til ny lovgivning. Oplevelsen er, at Cabi er gode til at formidle deres viden praksisnært med brug af konkrete eksempler på brugen af forskellige ordninger, fx fra virksomheder i netværket. Det skyldes bl.a., at Cabi opleves som en aktør, der har meget stor viden om virksomhederne – en viden, de formår at bringe i spil både i forhold til andre virksomheder og i forhold til jobcentrene. Et jobcenter fremhæver Cabis evne til at hjælpe dem til at blive bedre at forstå virksomhedernes behov og skabe gode match med udsatte borgere og de stillinger, virksomhederne har. Konkret roses også Cabis evne til at anvende rigtige cases i deres kommunikation, og tilsvarende opleves det som nemt at søge viden frem via Cabis hjemmeside.

” Cabi er gode til at forklare mig og andre, hvordan tilskuds- og refusionsordninger fungerer i praksis [...] De bruger eksempler fra den virkelige verden: I x virksomhed har man gjort det, og i y virksomhed har man arbejdet med denne type medarbejder. Jobcentrene er for deres del dårlige til at sælge egne ydelser. ”

Virksomhed

Også en jobcenterrepræsentant fremhæver Cabis evne til at formidle relevant og brugbar viden. Her roses Cabi for at tænke netværk ind i kommunikationen, fx når de husker at henvise virksomhederne til de lokale jobcentre for konkret vejledning.

” Nu her i Corona-krisen, så laver de lige en superskarp og letforståelig grafik om de nye sygedagpengeregler og lægger på LinkedIn. Fantastisk. De sørger også lige for at henvise arbejdsgiverne til de lokale jobcentre for den konkrete vejledning. Det er en måde at spille hinanden gode på. ”

Jobcenter

Der er generelt også stor tilfredshed med VirksomhedsnetværkCabi. Hhv. 86 og 88 pct. af hhv. ledere i jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi er tilfredse eller meget tilfredse med netværket. Denne tilfredshed kommer også til udtryk i brugerinterviewene, hvor brugerne særligt peger på en god sammensætning af virksomheder i netværket og en god facilitering af møder – både i forhold til de diskuterede temaer, oplægsholdere og i forhold til at understøtte virksomhederne i at mødes og udveksle erfaringer om udfordringer og indsatser i forhold til inklusion og fastholdelse.

” Værdien af netværket er, at jeg bliver opmærksom på ting, som rører sig i andre virksomheder, og om der er ting, vi skal kigge nærmere på. Cabi har været gode til at hente nogen ind, som de kender – typisk fra andre virksomheder. De er gode inspirationskilder. ”

Virksomhed

Nogle af de virksomheder, der har deltaget i faciliterede netværk gennem Cabi, har dog oplevet, at facilitering er ophørt grundet medarbejderudskiftning, og at de fremover selv skal stå for at facilitere netværket. Et par virksomheder er bekymrede for, at et ellers velfungerende netværk af virksomheder vil have vanskeligt ved at fortsætte uden fortsat facilitering af Cabi. Hvis ingen har et ansvar for at indkalde til møder, fastsætte dagsorden, styre tidspunkt og oplægsholdere, opleves der at være en reel risiko for, at netværket over tid vil ophøre med at mødes. Givet at Cabi har en intention om, at de fysiske netværk fremover kun skal faciliteres i en periode for herefter at blive selvkørende, ses der at være behov for en klar forventningsafstemning i forbindelse med netværkets opstart og undervejs, således det ikke kommer bag på virksomhederne, at de selv skal overtage rollen som facilitatorer, og således at de føler sig klædt på til at overtage faciliteringen.

Givet både udvalget af Cabis forskellige formidlingsindsatser og virksomhedsnetværkene og brugernes høje tilfredshed er det vurderingen, at Cabi via disse indsatser skaber et grundlag for kommunernes og virksomhedernes arbejde med det rummelige arbejdsmarked i overensstemmelse med Cabis forandringsteori. Således har alle parter adgang til løbende og opdateret viden og redskaber i arbejdet med det rummelige arbejdsmarked, og de inspireres til at arbejde med området, herunder virksomhederne i sig selv og i form af et øget fokus på samarbejde mellem kommuner og virksomheder.

4.3 Den oplevede effekt af Cabis indsatser

En ting er at anvende Cabi – og at være tilfreds med de ydelser, som Cabi udbyder – noget andet er, om virksomhedernes og jobcentrenes anvendelse af Cabi også resulterer i en effekt, så flere udsatte bliver inkluderet eller fastholdt i arbejde, og færre bliver syge og nedslidte.

Den direkte effekt af Cabis indsatser er vanskelig at opgøre, da Cabi i sine indsatser altovervejende agerer igennem kommuner eller virksomheder. Effekten af Cabis indsats bliver derfor højst indirekte, jf. forandringsteorien, hvor Cabi giver virksomheder og jobcentre viden og redskaber til at udføre den direkte indsats på en måde, der fører til øget effekt. Det betyder også, at effekten af en

indsats (eller manglen på samme) både kan henføres til Cabi og virksomheden eller jobcenteret - eller alle tre. Endelig - som én af respondenterne bemærker i de kvalitative interviews - sker der ikke altid en 'kreditering' af Cabis arbejde, når viden eksempelvis spredes mellem virksomhederne i netværket, hvilket gør, at effekten af Cabis indsatser kan undervurderes.

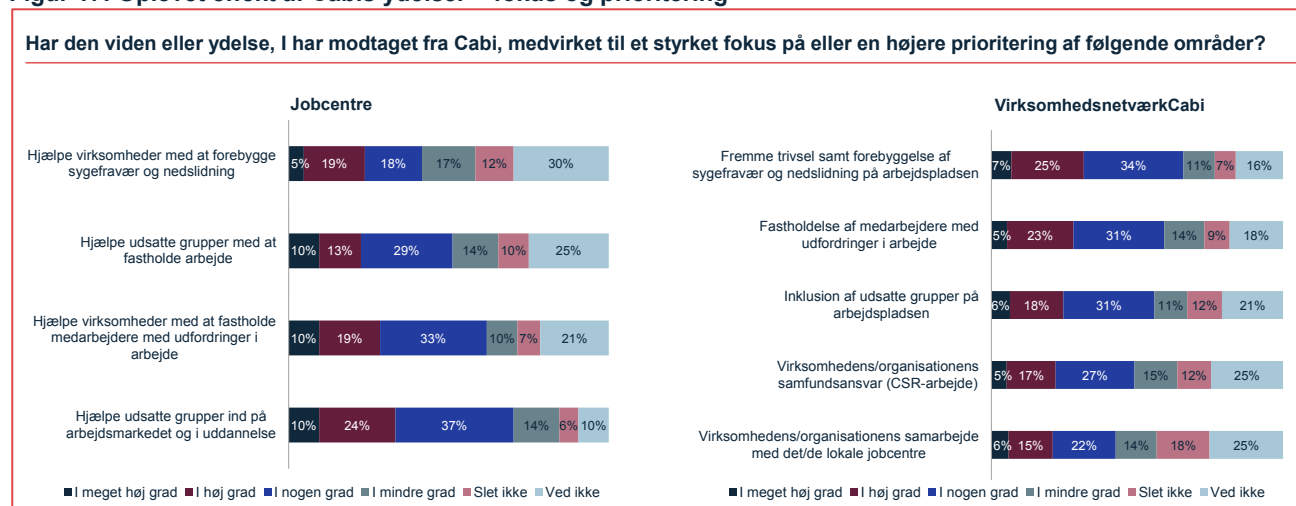
Via survey er Cabis brugere – både ledere af jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi – spurgt ind til deres oplevede effekt af Cabis viden og ydelser på tre forskellige parametre:

1. Om Cabis viden eller ydelser har medvirket til styrket fokus på eller højere prioritering af inklusion og fastholdelse af udsatte grupper eller forebyggelse af sygefravær og nedslidning?
2. Om Cabis viden eller ydelser har givet redskaber til at arbejde bedre med disse områder?
3. Om Cabis viden eller ydelser har medvirket til, at flere udsatte er inkluderet eller fastholdt i arbejde, at flere arbejder med at forebygge sygefravær og nedslidning, og at flere jobcentre og virksomheder samarbejder?

Generelt er brugerne meget delte på disse spørgsmål, hvor gennemsnittet på de fleste spørgsmål ligger et sted mellem 'i mindre eller nogen grad'. Dette ses også ved, at en relativt stor andel ikke tager stilling til spørgsmålet.

På spørgsmålet om, hvorvidt Cabis viden og ydelser bidrager til styrket fokus på og prioritering af områder inden for det rummelige arbejdsmarked svarer 70 pct. af ledere i jobcentre og 55 pct. af medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi, at Cabi i nogen, høj eller meget høj grad har medvirket til at øge fokus på at *inkludere* udsatte grupper på arbejdsmarkedet/arbejdspladsen, *jf. figur 17*. Og mellem 50 og 60 pct. af begge grupper mener i nogen, høj eller meget høj grad, at Cabi har styrket jobcentrets/virksomhedens fokus på at *fastholde* udsatte grupper i arbejde. Blandt virksomhederne er der også 65 pct., der i samme grad erklærer sig enige i, at Cabi har styrket deres fokus på forebyggelse af sygefravær og nedslidning.

Figur 17: Oplevet effekt af Cabis ydelser – fokus og prioritering

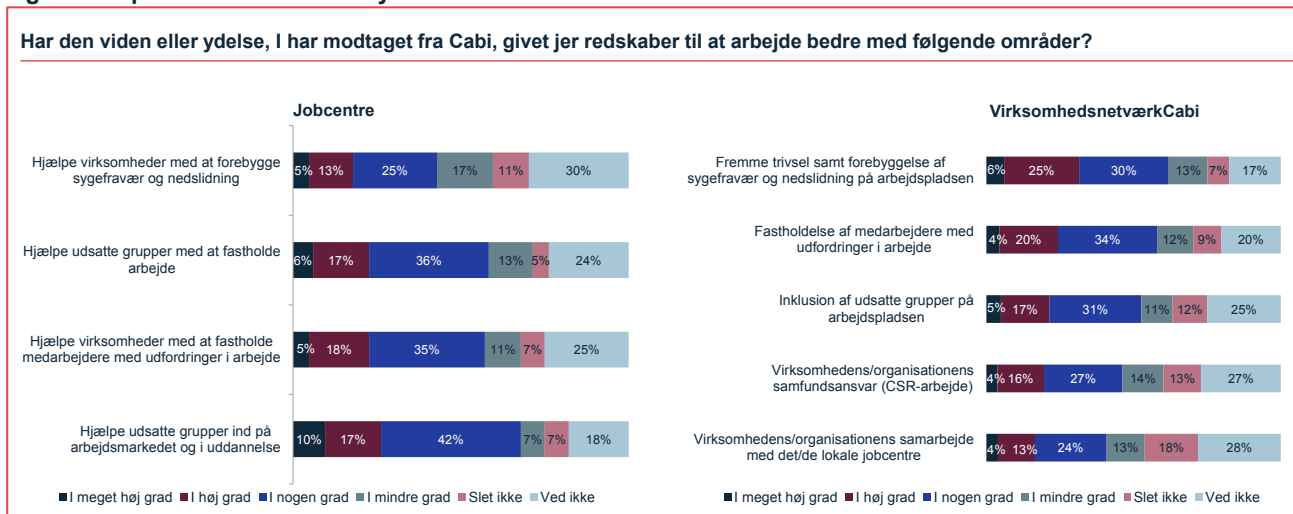


Kilde: Epinion: Surveys til jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

På spørgsmålet om, hvorvidt ledere af jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi har fået redskaber til arbejdet med det rummelige arbejdsmarked gælder det tilsvarende, at knap 70 pct. af ledere i jobcentre og godt 50 pct. af medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi i nogen, høj eller meget høj grad oplever at have fået redskaber til at *inkludere* udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og knap 60 pct. af begge oplever at have fået redskaber til at *fastholde* udsatte grupper i arbejde, *jf. figur 18*. Også her er det værd at bemærke, at virksomhederne erklærer sig i højst grad

enige i, at de har fået redskaber af Cabi til at forebygge sygefravær og nedslidning på arbejdspladsen. Dette kan være en effekt af fx 'Tag hånd om trivslen'-projektet eller Sporskifte-projektet, der begge har fokus på netop dette emne.

Figur 18: Oplevet effekt af Cabis ydelser – redskaber

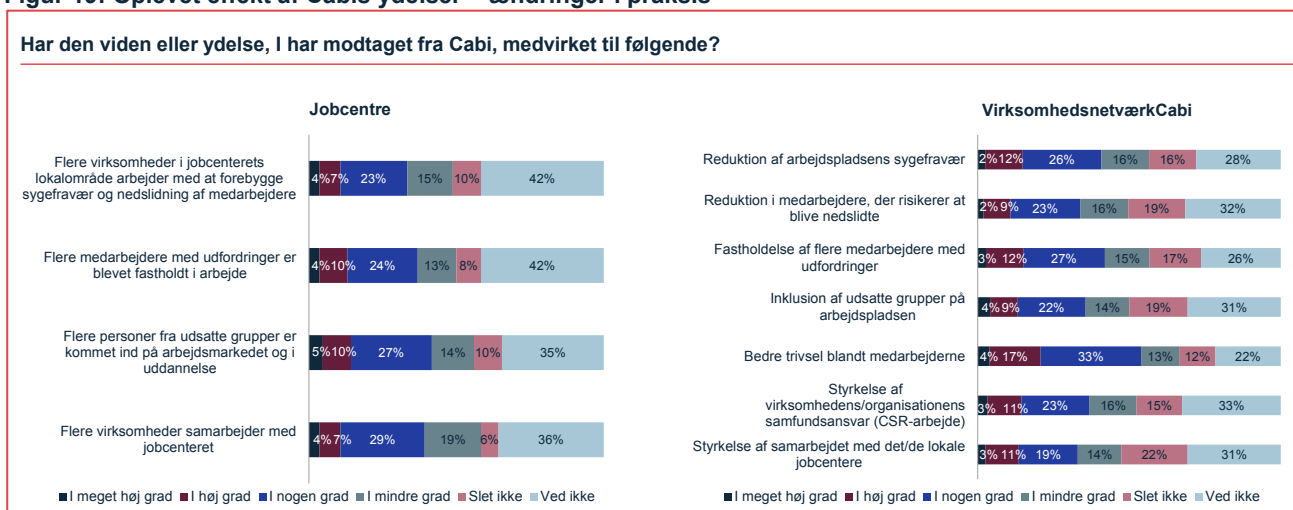


Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

På spørgsmålet om en mere direkte effekt af Cabis arbejde – at flere udsatte er fastholdt/kommet i arbejde mv. er der en større andel, der svarer i 'mindre grad' eller 'slet ikke' på dette spørgsmål, og tilsvarende er andelen af brugere, der har valgt ikke at tage stilling til dette spørgsmål stor. Det kan skyldes, at det typisk opleves som vanskeligere for en respondent at tage stilling til effekten for andre, end det er at tage stilling til, om man selv har fået viden eller redskaber.

Mellem 35 pct. og 42 pct. af ledere i jobcentre mener, at Cabi i nogen, høj eller meget høj grad har medvirket til at flere er inkluderet eller fastholdt i arbejde, og at flere virksomheder arbejder med at forebygge sygefravær og nedslidning. Mellem 20 og 30 pct. mener det i mindre grad eller slet ikke, jf. figur 19. Et tilsvarende mønster ses for medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi.

Figur 19: Oplevet effekt af Cabis ydelser – ændringer i praksis



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

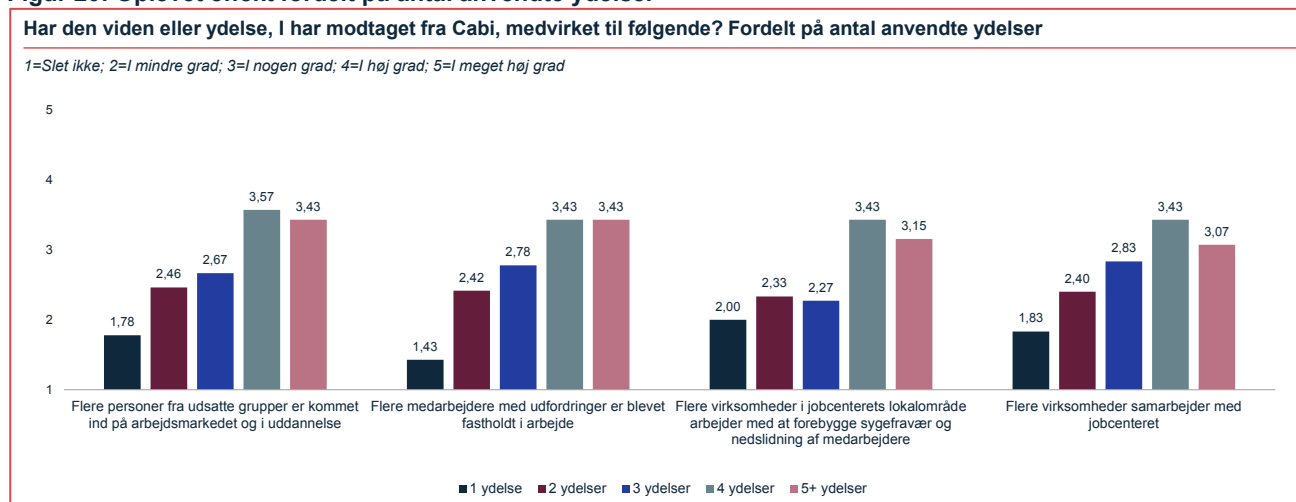
I Cabis forandringsteori ligger der under de langsigtede resultater, at *virksomheder* rekrutterer og fastholder medarbejdere fra udsatte grupper og arbejder med at forebygge sygefravær og nedslidning; og at *kommunerne* forstår virksomhedernes behov, så de kan matche udsatte grupper med virksomhederne, og at de formår at understøtte virksomhederne i at have fokus på og redskaber til at forebygge sygefravær og nedslidning.

For virksomhederne viser resultaterne ovenfor, at Cabi generelt er lykket med at understøtte dem i de langsigtede mål. De oplever lidt større effekt hvad angår sygefravær, nedslidning og fastholdelse af udsatte medarbejdere end hvad angår inklusion, hvilket er naturligt givet at virksomheder oftere vil have fokus på eksisterende medarbejdere.

Lederne i jobcentrene har generelt vanskeligt ved at vurdere omfanget af de ændringer, der finder sted ude i virksomhederne – fastholdelse og det forebyggende arbejde med sygefravær og nedslidning, mens de i noget større grad vurderer, at Cabi har medvirket til at flere udsatte grupper er kommet i arbejde, og at flere virksomheder samarbejder med jobcenteret. Netop samarbejdet mellem jobcentrene/kommunerne og virksomheder er et fokuspunkt i Cabis strategi 2019-2022, og det er værd at holde fortsat fokus på dette i Cabis fremadrettede arbejde.

Bag tallene for den oplevede effekt ligger dog, at der er en sammenhæng mellem jobcenterledernes og virksomhedernes vurdering af Cabis effekt og antallet af Cabis ydelser, som de anvender. Jo flere ydelser, de bruger, desto højere vurderer de Cabis effekt. Bag vurderingen af effekt ligger således, at effekten af en isoleret ydelse, fx et nyhedsbrev eller en konference, ikke opleves at være særligt stor, men hvis en virksomhed/et jobcenter anvender en bred palet af Cabis ydelser, oplever de en større grad af effekt, *jf. figur 20*.

Figur 20: Oplevet effekt fordelt på antal anvendte ydelser



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

I de kvalitative interview, hvor virksomheder og jobcentre har haft mulighed for at sætte flere ord på vurderingen af effekt, tilkendes generelt, at Cabis indsatser *har* understøttet dem med øget viden eller redskaber til forskellige indsatser for udsatte og nedslidte, og de oplever, at Cabi har en effekt, uden at den dog kan omsættes til et tal. Flere henviser til, at Cabi i sit arbejde med dem har inspireret dem til at arbejde på en anden måde, fx i forhold til sygefraværsindsatsen eller det at arbejde tættere sammen med jobcentre i forhold til inklusion og fastholdelse.

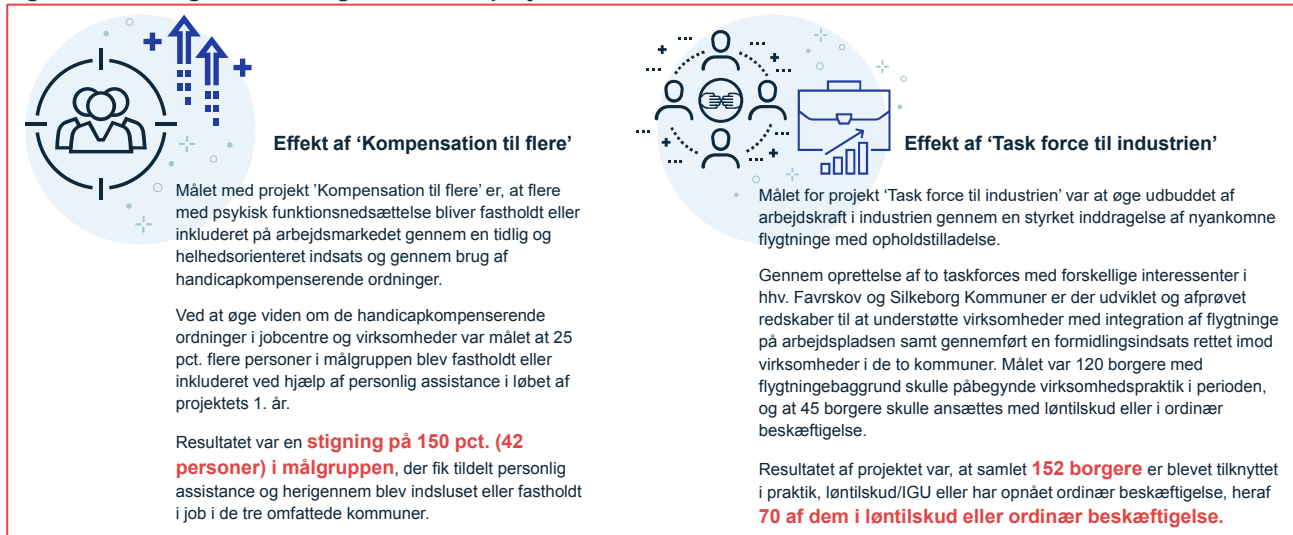
” I Aalborg kommune har de lanceret ”små jobs med mening”, og jeg er mere disponeret og det har mere lyst til at kigge ind i, efter jeg er blevet inspireret af Cabi, Cabi er også med til at bygge bro mellem de offentlige jobcentre og vores indsatser lokalt (i virksomheden, red.). Vi har fx haft god effekt af at have jobcentrene med til samtale med sygemeldte medarbejdere. Det er helt sikkert en afledt effekt af, at jeg har været i dialog med Cabi.”

Virksomhed

Cabi er opmærksom på behovet for at kunne følge med i effekten af deres indsatser. I to gennemførte projekter, hvor Cabi spillede en mere direkte rolle i forhold til indsatsen, er der gennemført en

måling af projektets effekt ved eksterne evaluatore. Det drejer sig blandt andet om projekterne 'Task force til industrien', hvor målet var at få flere flygtninge i beskæftigelse, og 'Kompensation til flere', hvor målet var øget brug af handicapkompenserende ordninger. I begge tilfælde viser slut-evalueringerne, at projekternes målsætninger er mere end opfyldt, og at langt flere borgere i mål-grupperne er inkluderet eller fastholdt i beskæftigelse end forudsat, *jf. figur 21*.

Figur 21: Oversigt over måling af effekt i 2 projekter



Kilde: Evalueringsrapporter fra hhv. Cowi og LG Insight

Hvis man ser disse resultater i relation til, hvor mange udsatte Cabi skal bidrage med at få i beskæftigelse i forhold til deres bevillingsniveau, svarer det til 57-63 personer, hvis man alene ser på den satspuljebevilling, der står til at bortfalde, og 118-131 personer, hvis man ser på Cabis samlede grundbevilling i 2020.² Beregningerne er baseret på en rapport fra Kora fra 2015, der viser effekten af at få forskellige grupper af udsatte – langtidsledige, ledige med kommunikationshandicap og ledige med psykiske lidelser – og der er vel at mærke tale om en effekt af at få disse grupper beskæftigelse i blot minimum 14 sammenhængende uger.

Set i lyset af data fra de to projekter med effektmåling og antallet af virksomheder og jobcentre, der anvender Cabi, og som oplever, at Cabi har en effekt på deres arbejde, anses det for sandsynligt, at der er en samfundsøkonomisk gevinst af Cabis arbejde, der overstiger bevillingen.

² Epinions beregninger baseret data fra Koras rapport fra 2015: Potentialeberegninger af beskæftigelse for udsatte ledige. Beregningen er baseret på de samlede samfundsøkonomiske gevinster for 3 grupper af ledige (langtidsledige, ledige med psykiske lidelser og ledige med kommunikationshandicap), der har været i beskæftigelse i mindst 14 sammenhængende uger.

Case: Tag hånd om trivslen

Projektet "Tag hånd om trivslen" tilbyder vejledning til små og mellemstore private virksomheder omkring forebyggelse og håndtering af sygefravær og stress blandt medarbejdere. Projektet løber i perioden 2018-2021 og er støttet med godt 3,8 mio. kr. af Velliv Foreningen, som arbejder for at fremme mental sundhed i Danmark, samtidig med, at Cabi medfinansierer med midler fra grundbevillingen.

Målet med projektet er at nå ud til 2.600 små og mellemstore virksomheder og give dem praksisnær viden om, hvad der fremmer et godt psykisk arbejdsliv og trivsel blandt medarbejderne. Samtidig skal lederne i virksomhederne have konkrete og handlingsorienterede værktøjer og viden om, hvordan de håndterer situationen, når en medarbejder fx bliver sygemeldt med stress.

Som led i projektet indgår en række forskellige aktiviteter rettet imod virksomhederne, og som både indbefatter Cabi som formidler af viden og som netværksaktør. Projektet involverer derfor mange af de redskaber, som Cabi har i sin værktøjskasse:

- Gennemførelse af minimum 70 oplæg om mental sundhed samt etablering af 12 erfagrupper, hvor virksomheder kan udveksle erfaringer om psykisk arbejdsmiljø.
- Telefonisk hotline med gratis råd og vejledning om virksomhedernes konkrete udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Forventningen er, at 650 virksomheder vil gøre brug heraf.
- Et rejsehold af konsulenter, der kan komme ud til virksomhederne til yderligere rådgivning og coaching, fx i form af facilitering af en 1½ times workshop om psykisk arbejdsmiljø. 130 virksomheder forventes at blive omfattet.
- Redskaber og casebeskrivelser via Cabis hjemmeside, der omhandler forebyggelse og håndtering af stress og sygefravær. Det er eksempelvis sygefraværsberegneren, der viser hvad sygefravær koster for virksomheden, dialogværktøjer mv.

En virksomhed, der har haft besøg af en konsulent fra Cabi til at facilitere et dialogmøde om stress fortæller:

"Som leder var jeg lidt nervøs i forhold til stress. Jeg har aldrig haft en stress-sygemelding og aldrig ønsket at have det. Men på et tidspunkt er man nødt til at forholde sig til det, når man er et sted uden jobsikkerhed, og i stedet for at krydse fingre for, at det aldrig sker, hvordan kan vi så forebygge. Jeg var til en stor konference med Cabi og hørte der om Velliv-projektet. Så fik vi arrangeret en halv dag med Cabi, hvor de stillede os en masse spørgsmål og fik medarbejderne til at tænke med. Det kom der 6 arbejdsgrupper ud af, som kørte i næsten 1 år. De kom bl.a. frem til, hvordan vi skaber en "vi-følelse", når vi vækster; hvad er feedback for os; og vi har fået indført en lampe, som lyser rødt, når man er i fordybelse. Vi har nu gennemført en undersøgelse, hvor vi er gået fra, at 38 pct. havde oplevet sig stresset inden for de sidste to måneder til 13 pct."

5. Opfølgning på Cabis strategi

Kapitlets hovedkonklusioner

Strategien er generelt 'on track' men der er et uforløst potentiale i at øge kendskab og anvendelse i virksomheder.

- Cabi har i den forgangne strategiperiode leveret solidt på sine mål omkring samarbejde med jobcentre og brugertilfredshed. Der er generelt en høj andel af jobcentre, der anvender Cabi, herunder anvender dem med fokus på samarbejde med virksomhederne, og som det også ses i kapitel 3 er brugertilfredsheden meget høj.
- Omvendt er pejlemærkerne omkring virksomhedsindsatsen ikke indfriet. Blandt andet er kendskabet til Cabi blandt virksomheder ikke øget som forudsat, og ej heller antallet af aktive medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi. Begge har i strategiperioden ligget på et konstant niveau.
- I den nye strategiperiode er der øget fokus på Cabis virksomhedsindsats, da man allerede har godt fat i kommunerne. Selv om det er meget tidligt i strategiperioden, er der indikationer på, at målene om virksomhedernes anvendelse af Cabi er godt på vej.
- Virksomhedernes kendskab til Cabi er dog uændret, og det samme er antal virksomheder i Cabis netværk, og data kan derfor ikke understøtte, at flere virksomheder tager socialt ansvar som følge af Cabis indsats. Givet den høje brugertilfredshed og en stigende tendens til at anvende Cabi blandt virksomheder vurderes der at være et uforløst potentiale ved at øge kendskabet til Cabi.
- Endelig er andelen af jobcentre, der anvender Cabi til at styrke samarbejdet med virksomheder i form af bl.a. oplæg, kurser eller forløb foreløbigt konstant på knap 40 jobcentre, hvilket ikke understøtter, at der er sket en udvikling på dette område. Det skal dog ses i lyset af, at ca. 90 pct. af ledere i jobcentrene anvender Cabi – blot i form af andre ydelser end oplæg, kurser mv., men hvor ydelserne kan omhandle viden om betydningen af et stærkt virksomhedssamarbejde.

Cabi står lige nu imellem to strategier, hvor strategien for 2016-2020 formelt udløber i indeværende år, men hvor den i 2018 blev erstattet af en ny strategi for 2019-2022, som pt. er i sin vorden. For at vurdere Cabis opfyldelse af sin strategi er det nødvendigt både at se på målopfyldelsen af den gamle strategi til og med 2018, og hvordan det ser ud med den nye strategi.

5.1 Strategiplan for Cabi 2016-2020

Strategien for 2016-2020 indeholdt 5 strategiske pejlemærker og 6 primære KPI'er. De strategiske pejlemærker er:

1. 50 pct. af jobcentrene samarbejder med Cabi som metodeudvikler og konsulenthus
2. 70 pct. af jobcentrene anvender Cabi til at styrke deres samarbejde med virksomheder
3. 30.000 virksomheder med 2 eller flere ansatte kender Cabi

4. 4.000 aktive medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi
5. 85 pct. af kunderne er tilfredse eller meget tilfredse med opgaveløsningen

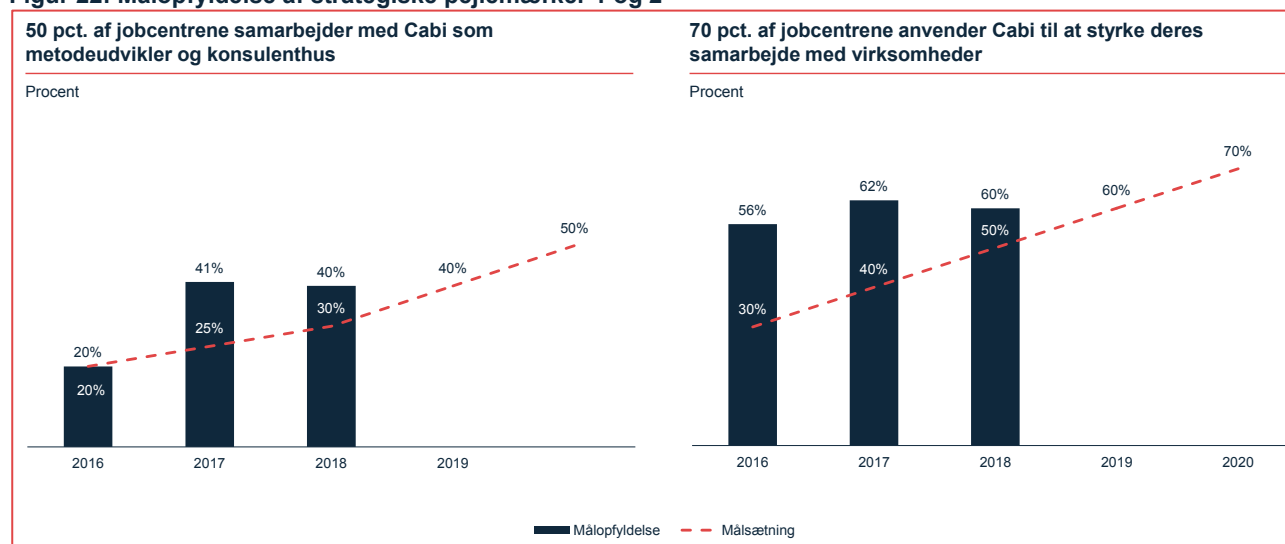
I det følgende gennemgås opfyldelsen af de strategiske pejlemærker enkeltvis og KPI'erne samlet, da de strategiske pejlemærker giver en mere væsentlig indikation af, om Cabi er på vej i den ønskede strategiske retning. Det bemærkes dog, at idet Cabi fik ny strategi i efteråret 2018, er 2018 det seneste år, hvori der er foretaget indsamlet data til opfølgning på de strategiske pejlemærker.

Vurderet målopfyldelse

De strategiske pejlemærker, der omhandler jobcentrenes samarbejde med og anvendelse af Cabi, har i strategiens første år udviklet sig markant, *jf. figur 22*. Andelen af jobcentre, der samarbejder med Cabi som metodeudvikler og konsulenthus, er således steget fra 20 pct. i 2016 til 40 pct. i 2018 – en stigningstakt som gør, at – såfremt strategien var uændret – måtte det forventes, at målet var nået i 2020.

Også andelen af jobcentre, som anvender Cabi til at styrke samarbejdet med virksomheder, ligger over det fastsatte måltal i de tre år, der er målt på strategien. Der er i perioden sket en mindre stigning, men andelen har samlet set over de tre år været nogenlunde konstant på ~60 pct.

Figur 22: Målopfyldelse af strategiske pejlemærker 1 og 2

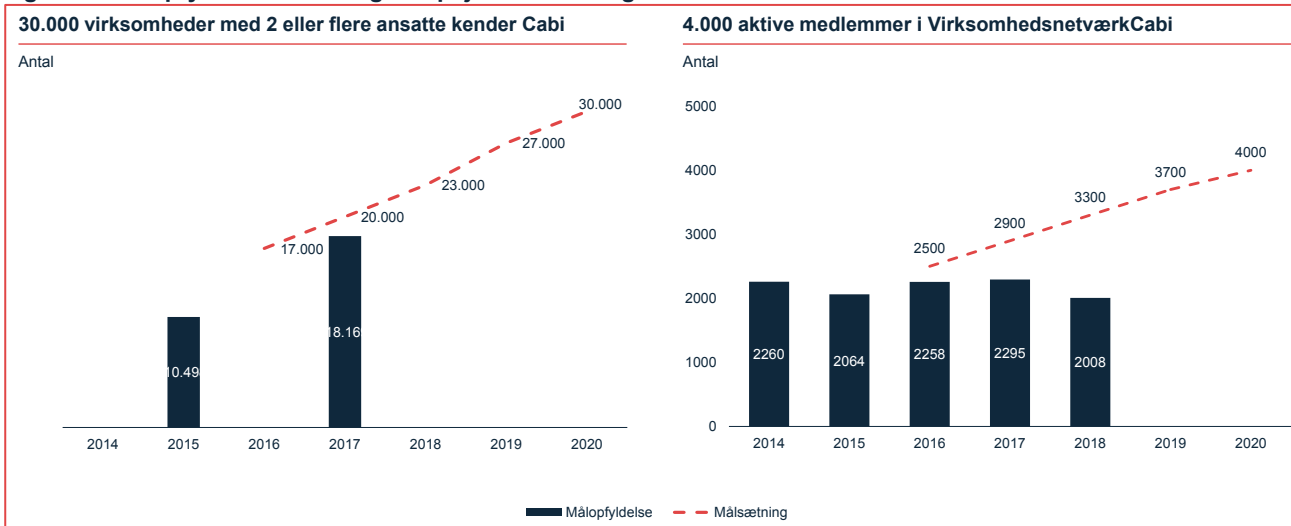


Kilde: Data fra Cabi

Rettes opmærksomheden mod de virksomhedsrettede pejlemærker ligger målopfyldelsen under niveau i perioden, *jf. figur 23*. Hvad angår kendskabet til Cabi, ligger måltallet en smule under målsætningen i 2017, men der er ikke indikation i kendskabsmålingen gennemført i 2020 af, at antallet af virksomheder med kendskab til Cabi er steget svarende til målsætningen om en stigning på godt 60 pct. fra 2017 til 2020. Kendskabet i 2020 er således målt til at være på niveau med 2017. Givet at virksomheder er en meget heterogen målgruppe, som det kan være vanskeligt at kommunikere samlet til, anses det ikke for usædvanligt, at kendskabsgraden er konstant.

Ligeledes gælder det, at antallet af *aktive* medlemmer i VirksomhedsnetværkCabi, dvs. unikke deltagere i arrangementer/konferencer, netværks- og sparringsgrupper mv., er faldet let i perioden og dermed ikke steget som forudsat.

Figur 23: Målopfylde af strategiske pejlemærker 3 og 4

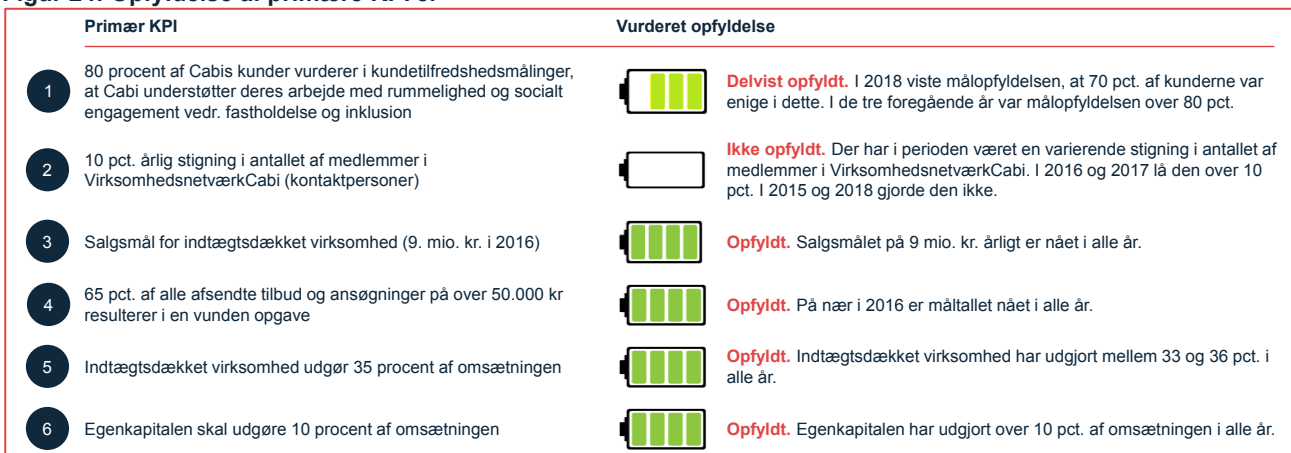


Kilde: Data fra Cabi

Det sidste pejlemærke handler om brugertilfredshed med Cabis opgaveløsning. Her viser Cabis indsamlede data en meget høj brugertilfredshed med Cabis forskellige arrangementer. Således har tilfredsheden ligger på mellem 98 og 100 pct. hvert år siden 2016. Dette understøttes som nævnt af Epinions indsamlede data, der også viser en generelt meget høj brugertilfredshed.

Også for de primære KPI'er er der en høj målopfylde på nær for målet om at nå en 10 pct. årlig stigning i antal medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi, jf. figur 24. Det skal dog bemærkes, at implementeringen af EU's persondataforordning i 2018 mange steder indebærer fornyet samtykke til opskrivning i medlemspaneler, nyhedsbreve mv., hvilket kan have påvirket antal medlemmer.

Figur 24: Opfyldelse af primære KPI'er



Kilde: Data fra Cabi

5.2 Cabis strategi 2019-2022

I Cabis strategi 2019-2022 ligger hovedfokus på virksomhederne, og jobcentrene indgår i højere grad som understøttende forandringsagent i virksomhedernes indsats. I den nuværende strategi fremgår således, at Cabis ambition nu er at: "at gøre det attraktivt og lettere for flere virksomheder at være socialt ansvarlige arbejdspladser." Denne ændring af strategien kan ses i lyset af den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet i de senere år, hvor der særligt har været fokus på de virksomhedsrettede indsatser. Det følger i tråd med den generelle viden og evidens på området, som viser, at virksomhedsrettede indsatser har størst effekt.

I Cabis strategi 2019-2022 indgår lige som i den foregående strategi 5 pejlemærker og 6 primære KPI'er. De strategiske pejlemærker er:

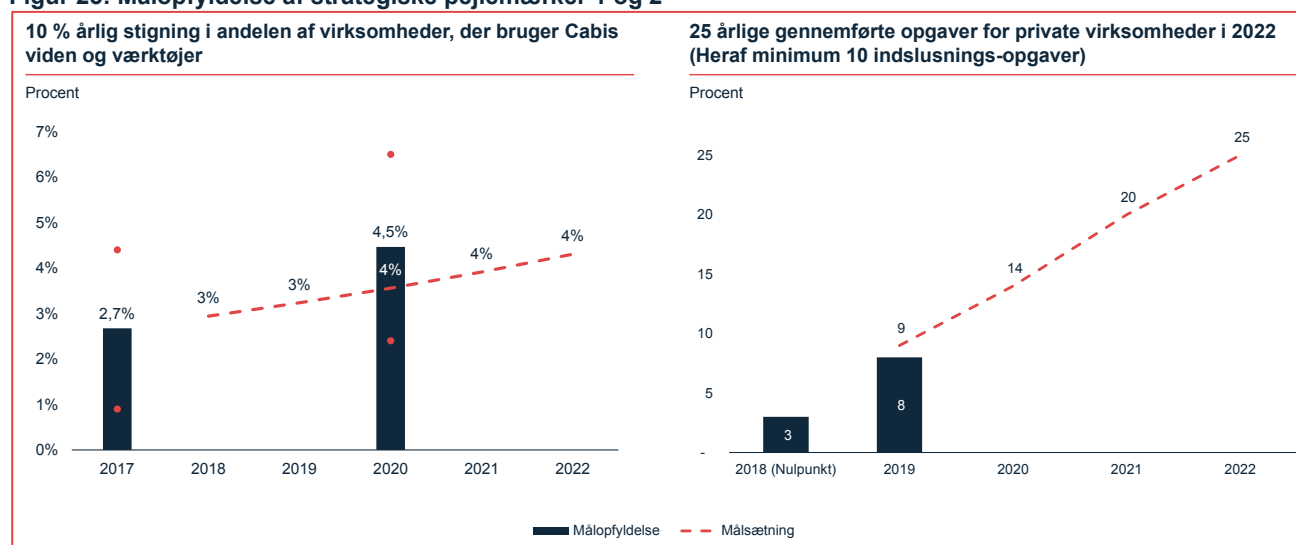
1. 10 pct. årlig stigning i andelen af virksomheder, der bruger Cabis viden og værktøjer
2. 25 årlige gennemførte konsulentopgaver for private virksomheder i 2022, heraf min. 10 indslusningsopgaver
3. Flere virksomheder arbejder med socialt ansvar – også gennem jobcentre
4. 80 unikke kommuner (svarende til 85 pct.) bruger årligt Cabi til at styrke deres samarbejde med virksomheder
5. 49 pct. af timeomsætningen er hentet eksternt/markedsfinansieret

Vurderet målopfyldelse

Hvad angår pejlemærket om andelen af virksomheder, der anvender Cabis viden og værktøjer, har der været en stigende tendens siden 2017 fra 2,7 pct. til 4,5 pct., *jf. figur 25*, men stigningen er dog ikke statistisk signifikant. Målsætningen anses dog for at være på vej i den rigtige retning.

Det samme gælder for gennemførelsen af opgaver for private virksomheder, der med 8 løste opgaver ligger lige under måltallet for 2019 på 9 opgaver. Det er dog et betydeligt hop fra 3 opgaver i 2018.

Figur 25: Målopfyldelse af strategiske pejlemærker 1 og 2

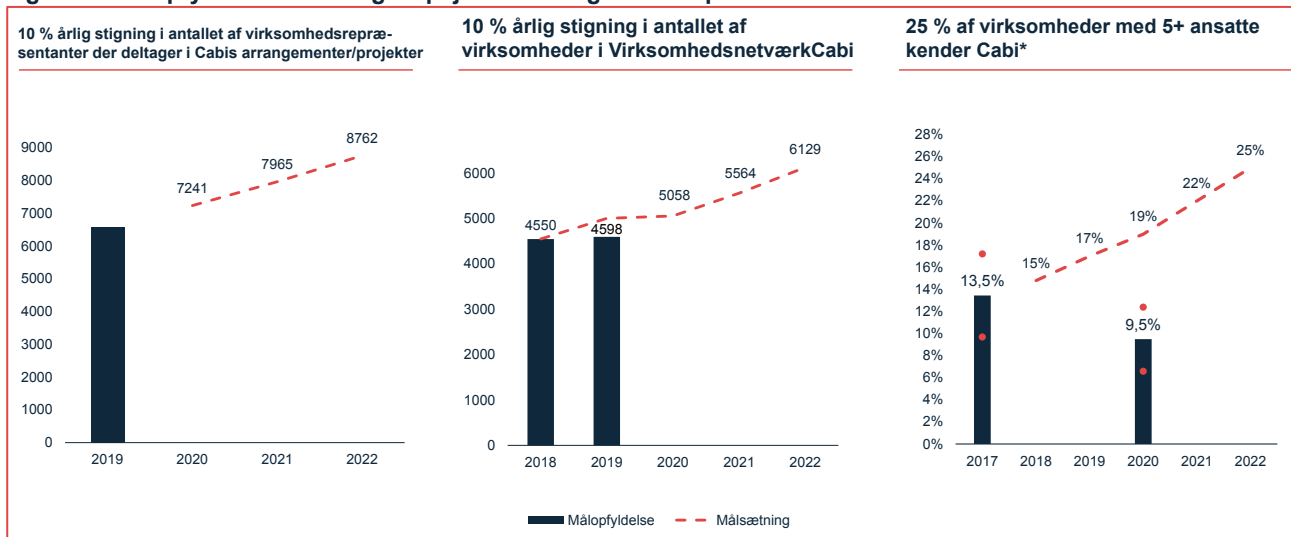


Kilde: Data fra Cabi og Epinions virksomhedssurvey

Vurderingen af målopfyldelsen af det 3. strategiske pejlemærke - at flere virksomheder arbejder med socialt ansvar - baserer sig på tre af de primære KPI'er, der omhandler, at flere virksomhedsrepræsentanter deltager i Cabis arrangementer, at antallet af virksomheder i Virksomhedsnetværk-Cabi stiger, og at flere virksomheder kender Cabi.

En foreløbig opgørelse af de tre KPI'er kan ikke understøtte, at flere virksomheder arbejder med socialt ansvar. Det skyldes, at antallet af virksomheder i Virksomhedsnetværk-Cabi er omtrent uændret, og det samme er kendskabet til Cabi, *jf. figur 26*. Der er endnu ikke data for udviklingen i antal virksomhedsrepræsentanter, der deltager i Cabis arrangementer/projekter.

Figur 26: Målopfylde af strategisk pejlemærke 3 gennem 3 primære KPI'er



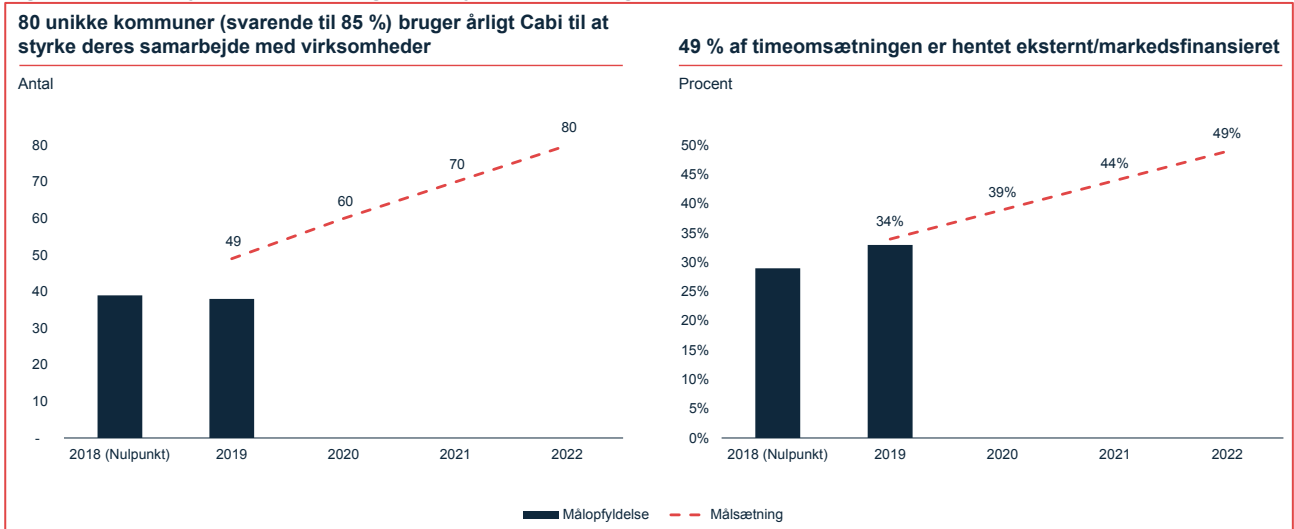
Kilde: Data fra Cabi. Note: Kendskabsmålet er opgjort for virksomheder med 5+ ansatte. Baseline for 2017 er ændret tilsvarende.

Baseret på den høje brugertilfredshed med Cabis ydelser og oplevede effekt vurderes der at være et uforløst potentiale i at udvide virksomhedernes kendskab til og anvendelse af Cabi, herunder i forhold til at deltage i VirksomhedsnetværkCabi. Det gælder i særlig grad de små og mellemstore virksomheder, hvor kendskabet til Cabi ikke er særligt stort, og hvor de qua deres størrelse vil få meget ud af at blive understøttet i deres indsats for at skabe en rummelig arbejdsplads. Dette ligger også i tråd med Cabis kommunikationsstrategi, der har disse som primære målgrupper.

For så vidt angår Cabis understøttelse af jobcentrene i deres samarbejde med virksomhederne ligger denne andel på niveau med tidligere år, jf. figur 27. 38 ud af de 94 jobcentre, svarende til ca. 40 pct., havde i 2019 enten modtaget oplæg, kurser eller forløb med fokus på virksomhedssamarbejde eller kontaktet Spørg Eksperten om samme. Med til dette hører dog, at 90 pct. af ledere i jobcentrene anvender Cabi ydelser generelt, hvilket også indeholder formidling af viden omkring samarbejde med virksomheder blot ikke i form af oplæg mv. Det er fortsat meget tidligt i strategiperioden, men det tilsiger, at det fortsat er nødvendigt at have fokus ikke blot på jobcentrene generelt, men specifikt i at understøtte dem i deres samarbejde med virksomhederne for herigennem understøtte ambitionen om at gøre det lettere for virksomhederne at tage socialt ansvar.

Andelen af den eksternt finansierede timeomsætning ligger foreløbigt på ca. 33 pct., hvilket foreløbigt er i tråd med den forudsatte målsætning i strategien.

Figur 27: Målopfylde af strategiske pejlemærker 4 og 5



Kilde: Data fra Cabi

I forhold til de øvrige primære KPIer ligger de alle med en foreløbig opfyldelsesgrad på over 100 pct., dvs. de er overopfyldt i forhold til måltallet for 2019 men ikke nødvendigvis for 2022, jf. figur 28. Da der er tale om en meget lille tidsserie, er det endnu for tidligt at se, hvordan målopfylde udvikler sig i de kommende år. Der bør derfor fortsat være fokus på disse KPIer. I særlig grad fremhæves betydningen af KPI nr. 2 omkring effektmålinger. Jf. afsnittet ovenfor om oplevet effekt vurderes det at være en fordel, at Cabi har fokus på netop måling af effekten af sin indsats for på den måde at kunne følge med i og fokusere sine indsatser.

Figur 28: Opfyldelse af primære KPIer



Kilde: Data fra Cabi

Case: Rekruttering fra Kanten

Virksomheder på Lolland-Falster står i de kommende år foran at mangle arbejdskraft som følge af bl.a. store infrastrukturprojekter i området (Femern-forbindelsen) samt stigende tilvækst af virksomheder til området. Samtidig er det et område, som har en stor gruppe af udsatte, ledige borgere, hvoraf en betydelig del med støtte og de rette jobåbninger forventes at kunne bidrage aktivt til arbejdsmarkedet.

En række lokale aktører – jobcentrene Lolland og Guldborgsund, Business Lolland-Falster, 3F og Erhvervspark Lolland - er derfor gået sammen med Cabi og LG Insight for via nye metoder og samarbejdsformer at udnytte virksomhedernes behov for arbejdskraft til at skabe jobåbninger til de udsatte borgere.

Projektet adskiller sig fra andre beskæftigelsesinitiativer ved at tage udgangspunkt i virksomhedernes behov og derudfra etablere jobs og træningsbaner til de udsatte borgere. Der arbejdes med at påvirke virksomhederne til at finde opgaver, som borgerne kan løse, og tage et socialt ansvar ved at inkludere og ansætte dem i deres virksomhed. Virksomhederne klædes bl.a. på til at arbejde med sidemandsoplæring af borgerne, og de virksomheder der ønsker det, kan blive klædt på til at arbejde mere strategisk med CSR og FNs verdensmål.

Cabis rolle er sammen med LG Insight at udvikle og facilitere videndelingstværværktøjer, udviklingsdage, metodeudvikling sammen med de lokale partnere, samt kompetenceudvikling og arrangementer for de lokale virksomheder. De lokale parter gennemfører de lokale aktiviteter, som består af virksomhedsbesøg, etablering af træningsbaner og job, mindre arrangementer, samt samtaler og eventuelle understøttende aktiviteter med borgerne. Eksempelvis er der tilknyttede sundhedsfagligt personale på jobcentret som kan hjælpe borgere og virksomheder, hvis der er behov for det.

I tillæg hertil står Cabi for formidlingen af projektet i tæt samarbejde med partnerne, så kendskab, metoder, forretningsmodeller, gode historier mv. spredes lokalt og landsdækkende, herunder gennem brug af Cabis forskellige formidlingskanaler - cabiweb.dk, nyhedsbreve, presseindsats og netværk – samt via de øvrige aktørers hjemmesider.

Projektet forløber i perioden 2018-2021 og er støttet af den A.P. Møllerske Støttefond. Målet er, at mindst 850 borgere får tilknytning til arbejdsmarkedet gennem konkrete forløb i virksomheder, heraf skal 550 personer opnå beskæftigelse på ordinære vilkår. Derudover skal mindst 400 virksomheder deltage i indsatsen. I foråret 2020 har over 400 virksomheder allerede taget imod borgere, og der er etableret mindst 100 job med lønnede timer.

Projektet evalueres af det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE, midtvejs og ved afslutningen af projektperioden. Midtvejsevalueringen forventes færdig i sommeren 2020. Ved evalueringen ses blandt andet på indsatsens beskæftigelseseffekt og virksomhedernes gevinst ved at inkludere de udsatte grupper på arbejdspladsen. Hvis projektet bliver en succes, kan den indhentede viden og erfaring udbredes til andre dele af Danmark. Nogle af de interviewede brugere har allerede udtrykt interesse for projektet for at se, om metoderne anvendt her vil kunne anvendes i deres del af landet også.

Kilde: Cabis hjemmeside, KLs hjemmeside, A.P.Møllers Støttefonds hjemmeside og Danske Kommuner samt Epinions interview.

6. Cabis position på beskæftigelsesområdet nu og fremover

Kapitlets hovedkonklusioner

Cabi er en helt central sparringspartner for sine brugere qua sin viden og sit netværk på beskæftigelsesområdet. Kombinationen af ydelser findes ikke på samme måde andre steder, og det vil være savnet, hvis bevillingen bortfalder.

- Virksomhederne ønsker at arbejde med socialt ansvar og vil gerne have viden og værktøjer til at arbejde med inklusion og fastholdelse af udsatte grupper og forebyggelse af sygefravær og nedslidning.
- Cabi har etableret sig som en helt central sparringspartner i beskæftigelsesindsatsen særligt for jobcentrene og VirksomhedsnetværkCabi. For jobcentrene er Cabi den næstmest søgte sparringspartner, og for medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi er Cabi *den* mest søgte sparringspartner – foran jobcentrene og branche-/interesseorganisationer. Næsten 3 ud af 4 medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi og halvdelen af lederne i jobcentrene vil i høj eller meget høj grad anbefale Cabi til andre.
- Cabi opleves som troværdige, professionelle og kompetente. De har en særlig styrke og særkende i forhold til andre aktører i form af deres formidlingsmæssige kompetencer – herunder en forståelse af virksomhederne og deres behov og formidlingen af denne til fx jobcentre – samt de etablerede virksomhedsnetværk med virksomheder, der er villige til at bidrage med input til og udvikling af beskæftigelsespolitiske indsatser. For virksomhederne er det også en styrke, at Cabi er én indgang til viden om det rummelige arbejdsmarked.
- Cabis bevillingsfinansiering opleves af brugerne som noget, der bl.a. bidrager til, at Cabi kan opretholde et højt vidensniveau, og at de når ud til alle uanset geografi. I fondsfinansierede projekter kan det være en fordel eller betingelse, at der indgår medfinansiering, og her kan Cabis bevilling være med til at skabe basis for en multiplikator-effekt, hvor viden og værktøjer udviklet fx via et fondsprojekt kan spredes til andre via Cabis kommunikationsplatforme og netværk. Fra bevillingsgivers side følges der op på, at der ikke sker konkurrenceforvridning i forhold til andre aktører.
- Cabis brugere blandt både virksomheder og kommuner anser det for et tab, hvis Cabis bevilling reduceres, og indsatsen dermed reduceres. Det at have gratis adgang til viden og redskaber af høj kvalitet og netværk med andre virksomheder har en værdi i arbejdet med at inkludere og fastholde udsatte og forebygge sygefravær og nedslidning. Givet de samfundsøkonomiske gevinster ved at få udsatte ledige i arbejde, anses det for sandsynligt, at de opnåede resultater overstiger investeringen i form af Cabis bevilling.

Det beskæftigelsespolitiske landskab udgøres af en lang række aktører, der hver især og på forskellige vis arbejder for at fremme rummeligheden på arbejdsmarkedet. Det gælder en række myndigheder med Beskæftigelsesministeriet og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering som de primære, men også de regionale arbejdsmarkedsråd og den kommunale beskæftigelsesindsats,

herunder jobcentrene, hvor sidstnævnte er de primære udførende myndighedskraft i beskæftigelsesindsatsen. Hertil kommer en lang række af store og små organisationer og social-økonomiske virksomheder samt private konsulenthuse, der hver især spiller ind i forskellige dagsordener omkring rummelighed lige fra branche-/arbejdsgiverforeningernes lovgivnings- eller politiske bistand til medlemsvirksomheder til private aktørers udvikling af konkrete indsatser rettet imod borgere eller processtøtte til jobcentre og virksomheder.

Hertil kommer aktører med mere specifikt fokus på arbejdsmiljørelaterede aspekter, som også har relevans i denne forbindelse, fordi indsatserne også her har til hensigt at forebygge nedslidning, sygefravær osv. Først og fremmest er der Arbejdstilsynet, som udover sin tilsynsførende rolle også står bag en række formidlingsindsatser, samt andre aktører som eksempelvis Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø, og også brancheorganisationer, fagforbund og private konsulenthuse spiller her en rolle.

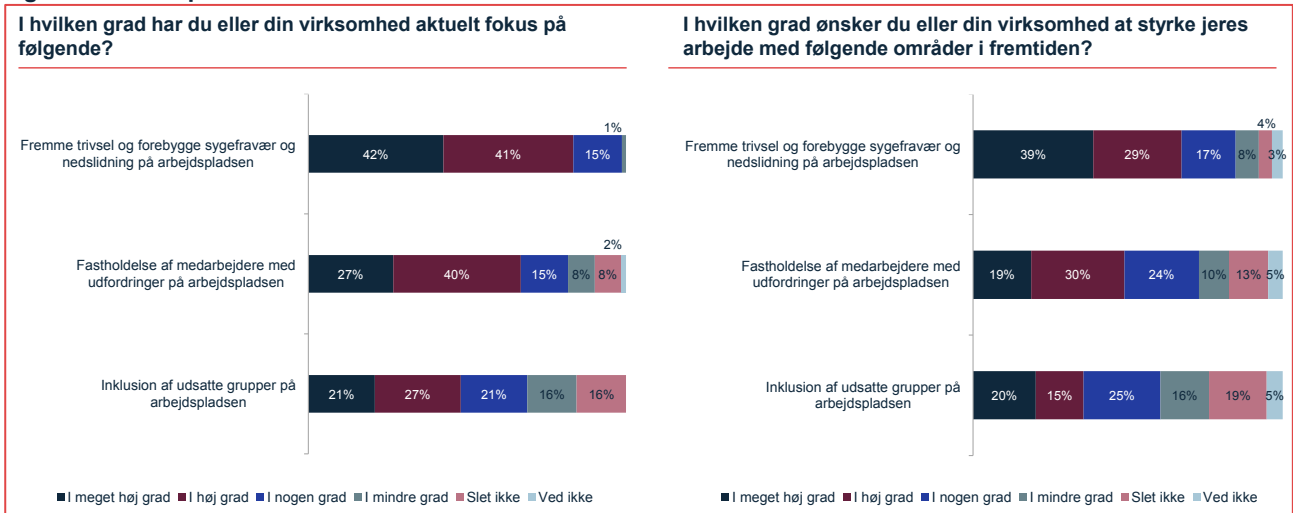
Centralt står ligeledes virksomhederne, da det i sidste ende er dem, der skal evne at skabe arbejdspladser, der kan inkludere og fastholde udsatte medarbejdere og modvirke mistrivsel, sygefravær og nedslidning, ofte i samarbejde med jobcentre. Dette er også blandt de langsigtede mål i Cabis arbejde, jf. forandringsteorien og Cabis strategi. Som anført tidligere følger dette fint i tråd med de seneste års udvikling på beskæftigelsesområdet med fokus på de virksomhedsrettede indsatser. Afgørende for denne indsats er, at virksomhederne både har fokus på - og kan se nytten i - at være socialt ansvarlige og bliver støttet i indsatsen for at være en rummelig arbejdsplads, så udsatte grupper kan inkluderes eller fastholdes i arbejde. En vurdering af Cabis position på beskæftigelsesområdet afhænger blandt andet af, i hvilken grad virksomhederne efterspørger de ydelser Cabi tilbyder, dvs. om socialt ansvar er et fokusområde for dem, og noget de ønsker at arbejde med. Samtidig hænger det også sammen med, hvordan Cabi bliver oplevet blandt sine brugere og stakeholdere i forhold til andre aktører på området, dvs. kan Cabi noget særligt, som - hvis det faldt bort - vurderes at få betydning for indsatsen for fremme et arbejdsmarked med plads til flere.

6.1 Virksomhedernes efterspørgsel efter Cabis ydelser

Evalueringen er gennemført i april og maj 2020, som var et tidspunkt, hvor dagsordenen på beskæftigelsesområdet gik fra at være præget af diskussioner om mangel på arbejdskraft inden for visse sektorer/områder til en Covid19-præget situation, hvor fokus i højere grad er rettet imod virksomhedernes usikkerhed med en faktisk og forventet stigende ledighed til følge.

Man kunne forvente, at i en sådan situation ville virksomhedernes fokus blive rettet imod andet end at fremme socialt ansvar. Til trods for dette tilkendegiver mange virksomheder, at de i høj eller meget høj grad har fokus på at tage socialt ansvar, jf. figur 29. Det gælder i helt særlig grad at fremme trivsel og forebygge sygefravær og nedslidning på arbejdspladsen. Her angiver 83 pct. af alle virksomheder i det generelle virksomhedssurvey at have høj eller meget høj grad af fokus herpå. Noget mindre fokus er der på at fastholde medarbejdere med udfordringer på arbejdspladsen (67 pct.) og mindst på at inkludere udsatte på arbejdspladsen (48 pct.).

Figur 29: Fokus på socialt ansvar i virksomheder

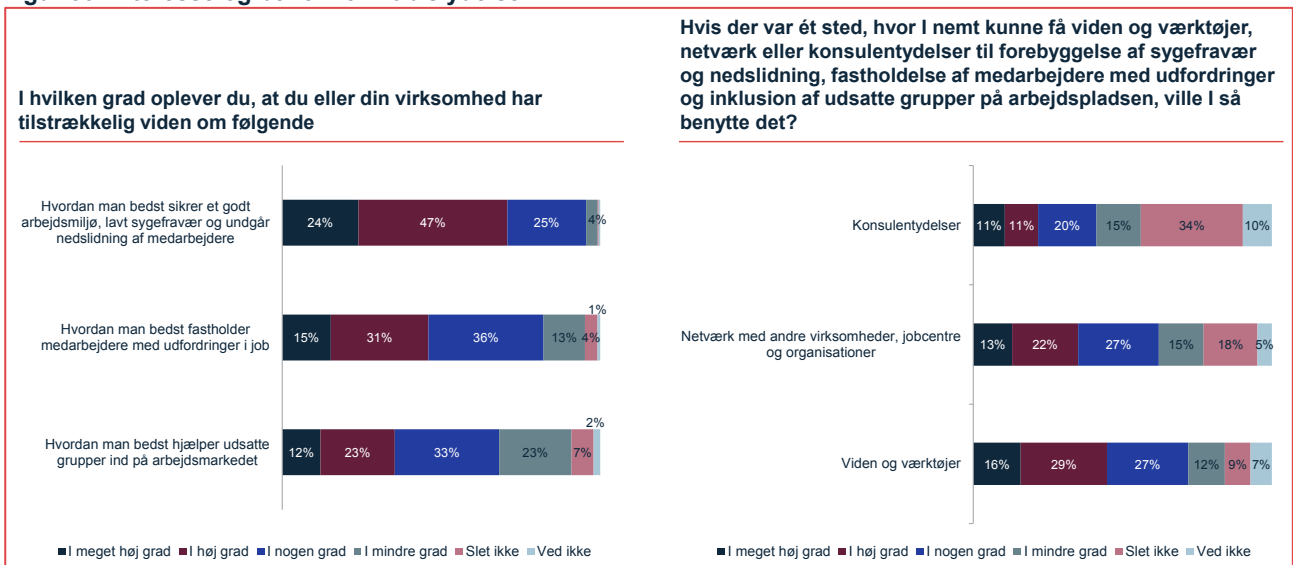


Kilde: Epinion: Survey til virksomheder

En del virksomheder ønsker også at styrke deres arbejde med socialt ansvar – igen med trivsel og forebyggelse af sygefravær og nedslidning som det primære emne, de ønsker at styrke, hvilket gælder for 68 pct. af virksomhederne. Det er kendetegnende, at virksomhedernes hovedfokus i dag er på arbejdet med trivsel, sygefravær og nedslidning og i mindre grad at fastholde og i særdeleshed inkludere udsatte personer på arbejdsmarkedet. I virksomhedsoptik kan dette give god mening, da det som tidligere anført må anses for naturligt, at virksomheder prioriterer at fastholde eksisterende medarbejdere frem for at rekruttere og inkludere nye.

Det skal bemærkes, at netop området om arbejdsmiljø, sygefravær og nedslidning er det område, som 3 ud af 4 virksomheder mener, at de i høj eller meget høj grad har tilstrækkelig viden om, jf. figur 30. Det kan skyldes, at emner som arbejdsmiljø og trivsel behandles af en række aktører fx Arbejdstilsynet og flere private konsulentbureauer. I lidt mindre omfang oplever virksomhederne at have viden om, hvordan man hhv. fastholder medarbejdere med udfordringer i arbejde (46 pct.) og inkluderer udsatte grupper på arbejdsmarkedet (35 pct.).

Figur 30: Interesse og behov for Cabis ydelser



Kilde: Epinion: Survey til virksomheder, det sidste spørgsmål er kun stillet til virksomheder, der ikke kender Cabi.

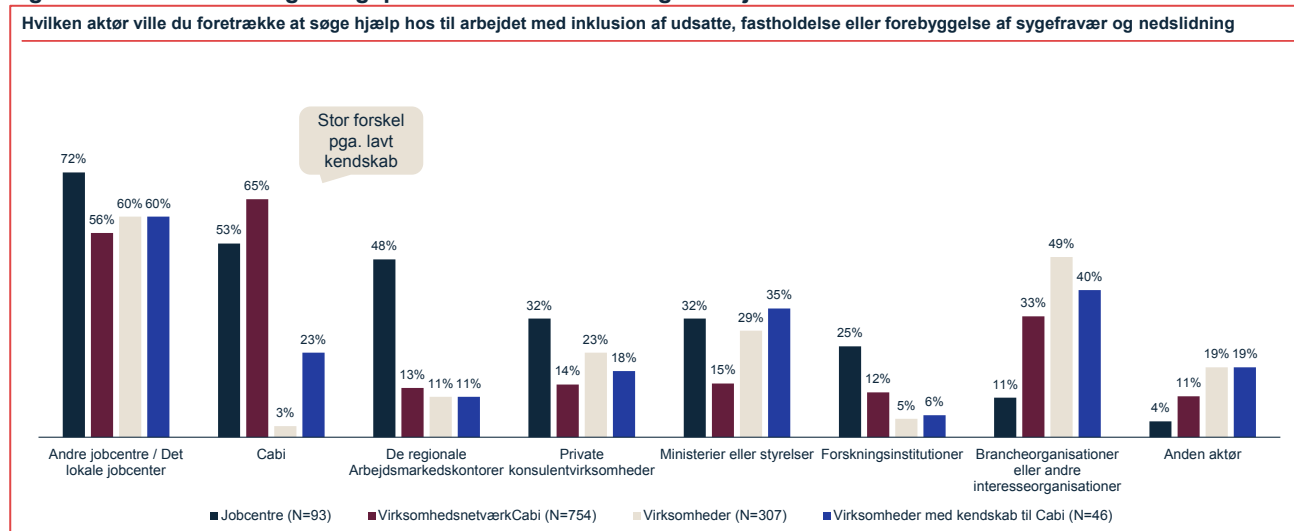
Viden til trods vurderer flere virksomheder, der ikke kender til Cabi, at de ville benytte det, hvis der var ét sted, hvor man let kunne få viden og værktøjer til arbejdet med det rummelige arbejdsmar-

ked. De søger primært viden og værktøjer samt netværk og kun i mindre grad efter konsulentbistand. Virksomhederne har således et behov for en aktør som Cabi – men det forudsætter, at de kender til Cabi.

6.2 Cabi som aktør på beskæftigelsesområdet

Blandt sine brugere i både kommuner og VirksomhedsnetværkCabi har Cabi fået placeret sig som en central sparringspartner i indsatsen for det rummelige arbejdsmarked. Cabi er den foretrukne sparringspartner for medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi, og den næstmest foretrukne blandt jobcentre, *jf. figur 31*.

Figur 31: Foretrukne rådgivningspartnere ift. det rummelige arbejdsmarked



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi. Mulighed for at vælge op til tre aktører.

For medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi er det interessant at bemærke, at Cabi er den mest foretrukne sparringspartner efterfulgt af jobcentrene. Hver tredje vender sig ligeledes mod deres relevante brancheorganisation eller lignende for sparring. Til gengæld er der kun få, der angiver at ville søge støtte hos nogle af de mange andre aktører på området, herunder de regionale arbejdsmarkedsråd, ministerier/styrelser, konsulentvirksomheder mv. Dette tyder på, at Cabi blandt medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi har fået placeret sig helt centralt som en aktør, der kan give sparring og rådgivning på niveau med eller bedre end offentlige myndigheder, brancheorganisationer mv.

Også for jobcentrene har Cabi etableret sig som en central spiller. Ganske naturligt vender jobcentrene sig i høj grad mod hinanden for sparring og rådgivning ift. det rummelige arbejdsmarked, men herefter er Cabi deres foretrukne partner. Dette er en markant udvikling siden Rambølls evaluering i 2016, hvor kun 3-4 pct. af ledere i jobcentrene angav at ville søge støtte hos Cabi ift. indsatsen for udsatte medarbejdere. Dengang var de øvrige aktører, ministerier, private konsulentfirmaer, ministerier mv., i langt højere grad efterspurgt af jobcentrene end Cabi. Selv om spørgsmålene i de to evalueringer er stillet lidt forskelligt, vurderes det, at der er tale om et markant skifte, hvor Cabi siden 2016 har fået placeret sig som en ledende aktør inden for det at understøtte jobcentrene i deres arbejde med det rummelige arbejdsmarked.

Billedet er til gengæld mere blandet, når vi ser på virksomheder generelt. Her er Cabi blot en ud af flere aktører, som man vil vende sig imod for rådgivning og sparring. Som for både jobcentrene og til dels medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi vil man primært vende sig imod jobcentrene for sparring. Men herefter adskiller det sig, da virksomhederne generelt i højere grad vil søge hjælp hos ministerier og styrelser eller brancheorganisationer i forhold til det rummelige arbejdsmarked.

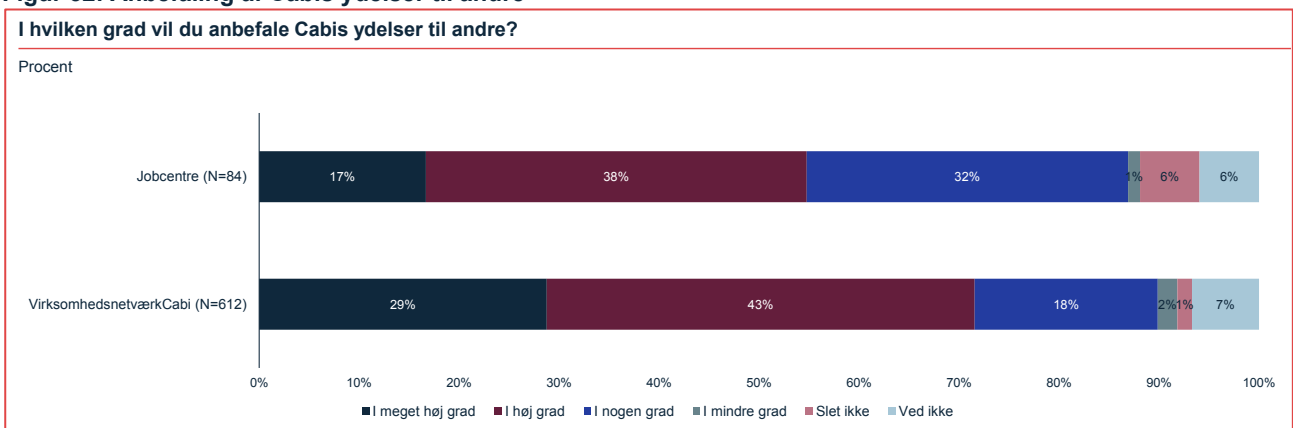
Forudsat, at der ikke er en skæv profil blandt de virksomheder, der er medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi kontra virksomheder generelt, kan dette støtte, at der er et potentiale i at øge brugen af Cabis viden og værktøjer blandt virksomheder generelt og at øge kendskabet til Cabi blandt virksomheder.

” For mig er det vigtigt, at Cabi er til for Danmark. Det er et rigtig vigtigt sted at have. Det er det eneste videnshus, som prøver at sætte kød og blod på det, som for mange virksomheder kan være rigtig svært at forstå: Hvorfor skal man tage én ind, der ikke har været på arbejdsmarkedet de sidste 15 år? ”

Virksomhed

Cabis rolle som sparringspartner viser sig også ved, at næsten 3 ud af 4 medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi i høj eller meget høj grad vil anbefale Cabis ydelser til andre, jf. figur 32. Det samme gør sig gældende for over halvdelen af ledere i jobcentre, dog svarer 6 pct. af dem, at de 'slet ikke' vil anbefale Cabi.

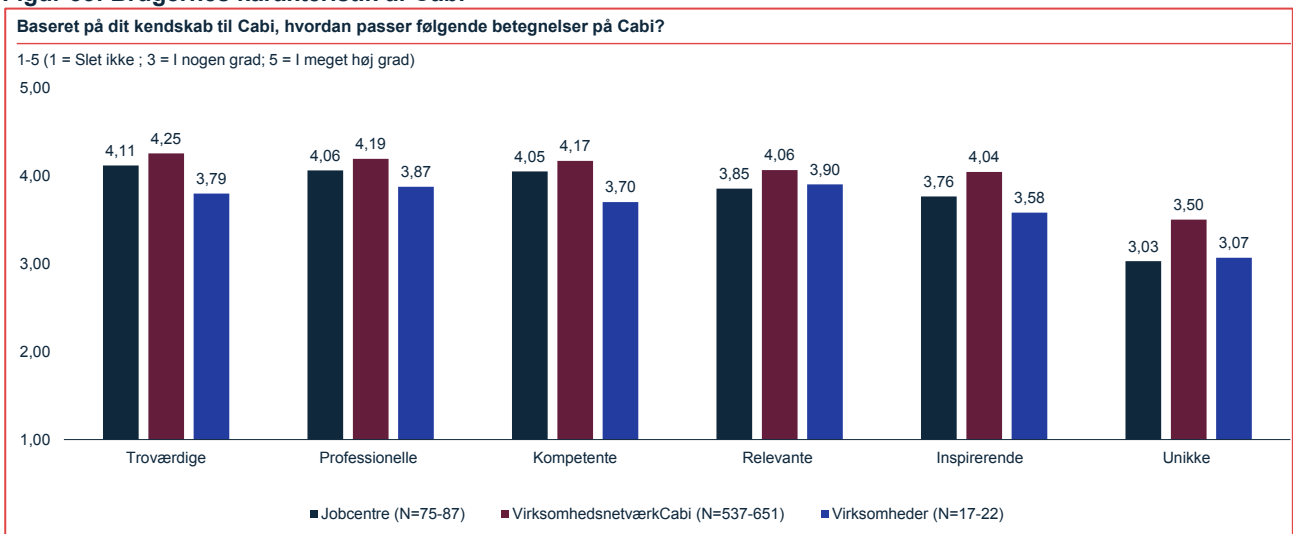
Figur 32: Anbefaling af Cabis ydelser til andre



Kilde: Epinion: Surveys til jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi.

Cabis position som en central aktør på beskæftigelsesområdet blandt medlemmerne af VirksomhedsnetværkCabi og jobcentrene hænger sammen med, at de i høj grad opleves som troværdige, professionelle og kompetente, jf. figur 33.

Figur 33: Brugernes karakteristik af Cabi



Kilde: Epinion: Surveys til virksomheder, jobcentre og medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi. 'Ved ikke'-besvarelser er frasorteret i udregningen af gennemsnit.

Også i brugerinterviewene er der høj grad af enighed om, at Cabi leverer ydelser på et fagligt højt niveau, og at de i deres rådgivning fremstår både troværdige og professionelle.

Som beskrevet i afsnit 3.2. er det Cabis formidlingsmæssige kompetencer og virksomhedsnetværkene, der fremhæves som Cabis styrker, og som noget, der gør Cabi særlige. Selv om der findes et stort antal aktører på området, der hver især formidler viden om lovgivning og praksis omkring det rummelige arbejdsmarked – STAR, jobcentrene, branche-/arbejdsgiverorganisationer mv. - så kan Cabi noget særligt med at få viden gjort brugbart for virksomhederne og kommunerne ved at anvende eksempler og konkrete cases og dermed være praksisnære i deres kommunikation til kommuner og virksomheder om, hvad de kan gøre for at understøtte det rummelige arbejdsmarked. Selv om flere brugere angiver, at de også anvender de andre kilder, fx STAR, arbejdsgiverorganisationer eller Retsinformation, så er Cabi et praksisnært supplement til de andre kilder.

Som formidlingsaktør har Cabi ligeledes den fordel, at de er én indgang til viden om det rummelige arbejdsmarked. Virksomheder – særligt de geografisk spredte – oplever, at det ikke altid er en hjælp at rådføre sig med jobcentrene, da der kan være store forskelle på formidlingen af viden på tværs af landets 94 jobcentre, og det er derfor ikke altid nemt at finde svar på sine spørgsmål. De oplever, at Cabi er et sted at starte for at finde viden, og Cabi henviser så til de enkelte jobcentre for konkret vejledning på en udfordring, fx i forhold til en specifik medarbejder.

Også Cabis virksomhedsnetværk udgør en særlig styrkeposition, som ikke findes andre i samme form hos andre aktører på beskæftigelsesområdet. Cabis tætte kobling til virksomhederne og deraf følgende solide forståelse af virksomhedernes behov inden for arbejdet med det rummelige arbejdsmarked anses for at være et særkende ved Cabi. Samtidig arbejder Cabi netop på at formidle denne forståelse for virksomhedsbehov til jobcentrene og på den måde støtte deres samarbejde med virksomhederne. Ligeledes kan virksomhedsnetværkene udgøre en potentiel 'rugekasse' af villige virksomheder, der er interesserede i at bidrage til rummelighedsdagsordenen med input eller som 'laboratorium' for udvikling af indsatser.

Også for virksomhederne opleves Cabis netværk som en styrke. Flere interviewede brugere peger således på, at selv om der findes andre aktører på beskæftigelsesområdet, der faciliterer CSR-netværk mod betaling, så tilbyder disse netværk ikke den samme kobling mellem en høj faglighed og praksisnær viden fra danske virksomheder og jobcentre, som Cabis netværk. Oplevelsen er, at betalingsnetværk i højere grad formidler inspiration fra forskere eller internationale CSR-erfaringer, men ikke på samme måde inddrager virksomhederne i erfaringsudvekslingen.

Cabis særlige bevillingsmæssige konstruktion

Givet det, at Cabis videns- og udviklingsrolle og netværksrolle er dem, der i videst omfang er finansieret af grundbevilling, er en bevillingskonstruktion med delvis grundbevilling og delvis indtægtsfinansieret med til at understøtte Cabis særlige position på beskæftigelsesområdet.

Nogle brugerne af Cabi peger på, at Cabi ved at være delvist bevillingsfinansieret kan opretholde en høj kvalitet i opgaveløsningen, hvor de fremstår neutrale i deres rådgivning qua det, at deres udgangspunkt ikke er salg af ydelser. De opleves at tage udgangspunkt i virksomhedens eller kommunens behov og tilretter deres rådgivning herefter. Samtidig anvender de netværkstankegangen aktivt ved at henvise til andre aktører på området, fx til andre jobcentre eller virksomheder, der har arbejdet med en bestemt indsats. Cabi bliver dermed oplevet som en neutral part, der ikke har andre interesser end at støtte virksomheden eller jobcenteret i deres arbejde.

” I kraft af den konstruktion, som Cabi har, ligger der en forpligtelse til at sikre kvaliteten. Det betyder, at de ikke går ind i noget, som de ikke kan stå på mål for. Der er nogle af de private aktører, som kan sælge sand i Sahara og så ikke levere på det. Hvis Cabi siger, at de ikke kan levere, så tager de ikke opgaven. Det har jeg mere respekt for end nogen, der siger, at det kan de sagtens. ”

Jobcenter

Samme pointe understøttes af flere, der oplever det som en fordel, at Cabi har mulighed for at opbygge en 'grundkerne' af viden, som finansieres af staten, og hvor der ikke er et kontinuerligt indtjeningskrav, der kan kompromittere opbygningen af den viden. Som nogle stakeholdere også påpeger, er det dog en balancegang, idet det er væsentligt at sikre, at der ikke sker konkurrenceforvridning i forhold til de private aktører, der også opererer på området. Fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings side er der derfor stor opmærksomhed på at tydeliggøre hvilke aktiviteter, der er bevillingsfinansierede, og hvilke der ikke er, og at sikre opfølgning på førstnævnte.

” De er pengene værd. Men hvis de samtidigt skal kunne have ro på og byde ind, hvor de ser behov uden at skulle levere en opgave hver anden måned, som de får penge for, så kræver det en eller anden form for grundbevilling. Det kræver, at der er nogle, som sørger for, at de findes. Det er ligesom et busselskab. Hvis man skal tjene alle penge selv, ville man sætte busser ind mellem Aarhus og København. Ingen gider at sætte busser ind mellem Maribo og en anden by. ”

Virksomhed

Som citatet ovenfor også antyder, er der også i et geografisk perspektiv en fordel i, at Cabi er en dels bevillingsfinansieret; dels indtægtsdækket virksomhed. For kommunerne betyder det, at de uanset geografisk beliggenhed kan få støtte af Cabi til samme pris. Der er således ikke forskellig prissætning alt efter, hvor store rejseomkostningerne er. Her kan nogle udkantkommuner ellers godt opleve, at de har vanskeligt ved at få konsulenthuse til at byde på opgaver grundet store rejseomkostninger. Tilsvarende prioriterer Cabi også at udbyde konferencer og temadage rundt om i landet – og ikke kun i de store byer, hvilket giver adgang til viden for alle virksomheder, uanset hvor de ligger i landet - en fordel, som en enkelt virksomhed i undersøgelsen fremhæver.

I forhold til fondsstøtte er den blandede finansieringskonstruktion også i nogle tilfælde en fordel – eller decideret betingelse – for støtte, fx fra nogle almennyttige fonde. Her har det betydning, at der er tale om en non-profit-organisation, dvs. at fonden har sikkerhed for, at bevillingen går til et almennyttigt formål, og i nogle tilfælde kan der indgå et krav om medfinansiering, som i givet fald finansieres via Cabis grundbevilling efter aftale med Cabis bestyrelse. Da en del af disse projekter omhandler metodeudvikling, giver Cabis særlige position projektets resultater en form for multiplikator-effekt, hvor de opnåede resultater og viden kan spredes via Cabis formidlingsindsats – hjemmesiden, nyhedsbreve mv. – og/eller via virksomhedsnetværkene. Som det ses i det beskrevne projekt 'Rekruttering fra Kanten' vil indsatsen her – såfremt slutevalueringen viser, at den har opnået de forventede resultater – via Cabis mellemkomst kunne spredes til andre dele af landet, der kan have tilsvarende udfordringer med mangel på arbejdskraft kombineret med en høj andel af borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Blandt de mange aktører på beskæftigelsesområdet vurderes der ikke at være nogen, der på samme måde har det reach til både kommuner og virksomheder, som Cabi har, og som derfor er i stand til at inspirere og påvirke til handling.

Endelig er der blandt virksomhederne – særligt de små og mellemstore - flere, der anser det for en fordel, at Cabi både stiller viden og redskaber gratis til rådighed for virksomheder (og jobcentre), og at de også kan stille op som konsulenter, hvis virksomheden har behov for at tilkøbe ekstraydelser. Dette skal ses i lyset af, at evalueringen netop viser, at virksomhederne efterspørger Cabis gratisydelse og kun i mindre grad ønsker at købe sig til bistand omkring tilrettelæggelsen af en rummelig arbejdsplads.

” Cabis styrke er, at de favner bredt, og at de er rettet imod virksomhederne. Særligt som lille eller mellemstor virksomhed er man skræmt over udgiften til rådgivning, men Cabi gør viden tilgængelig for alle. Og når så man er kommet i gang med en indsats, kan man koble mere på. Men det vigtige er, at der er adgang til viden. ”

Virksomhed

6.3 Konsekvenser hvis Cabi ikke længere støttes med bevilling

Selv om det er vanskeligt at kvantificere effekten af Cabis indsats i beskæftigelsesindsatsen, er der ikke tvivl om, at flere af Cabis brugere anser Cabi for spille en central rolle for arbejdet med trivsel, fastholdelse og inklusion af udsatte personer, og at en del af dette skyldes, at Cabi er delvist bevillingsfinansieret, da det er med til at opretholde et højt vidensniveau i Cabi. På tværs af både jobcentre og private og offentlige virksomheder anfører flere, at de ville opleve det som et tab, hvis Cabi ikke kunne bestå på samme vis fremover.

To store virksomheder udtrykker det sådan, at de oplever det som en form for samfundskontrakt mellem staten og virksomhederne at have et sted som Cabi, der virker for at fremme virksomhedernes lyst til og mulighed for at tage socialt ansvar, og at der ikke vurderes at være andre aktører, der på samme måde kan tage dette op. Her henviser de blandt andet til deres oplevelse af, at hverken STAR eller jobcentrene formår at engagere virksomhederne til at løfte indsatsen for det rummelige arbejdsmarked.

” Hvis man har planer om at reducere Cabi yderligere, så er det tåbeligt. Så har man ikke længere den troværdighed og sandkasse, hvor fagligheden og beskæftigelsesområdet er kombineret med en masse villige virksomheder og eksperimenteringslyst. Så forsvinder rigtig meget vidensudvikling, vidensdeling og tillid som indgangsvinkel til, at flere vil prøve noget med sygefravær, psykisk sårbar mv. Det vil bortfalde, for staten har 0 i troværdighed og jobcentrene minus 20. ”

Virksomhed

Samtidig er det vurderingen, at den position, som Cabi i de senere år har opbygget, med en solid videns- og formidlingsplatform – i form af hjemmesiden, nyhedsbreve, sociale medier mv. og virksomhedsnetværkene – vil blive markant påvirket af en halvering af grundbevillingen. Det vil påvirke det udviklingsarbejde og vidensformidling, som Cabi laver, og faciliteringen af erfaringer mellem virksomheder indbyrdes og mellem virksomheder og jobcentre. Hvis den del af Cabis virksomhed falder væk, er det sandsynligt, at det vil få en negativ betydning for virksomhedernes parathed og evne til at arbejde med at inkludere og fastholde udsatte grupper og forebygge sygefravær og nedslidning og kommunernes evne til at understøtte virksomhederne i selvsamme.

Ligeledes er der et jobcenter, der fremhæver, at qua aftalen mellem staten og kommunerne om at nedbringe forbruget af eksterne konsulenter, vil kommunerne stå med den udfordring, at der ikke vil være en aktør, der som gratisydelse kan facilitere erfaringsudveksling mellem kommuner og udfordrer dem i forhold til egen praksis.

” Vi har en kommuneaftale med staten om, at vi skal nedbringe antallet af eksterne konsulenter, og at kommunerne skal bruge hinanden. Så er vi nødt til at have en samtale om, hvordan vi laver vores ' eget Cabi'. For vi har brug for nogen til at hjælpe os med at fjerne skyklapperne for øjnene. [...] Jeg er med på, at kommunerne har kompetencer, og vi kan blive bedre til at understøtte hinanden i forskellige sammenhænge – men vi er simpelthen nødt til at blive udfordret udefra og ind. ”

Jobcenter

Cabi har fået skabt sig en plads som en central aktør inden for det rummelige arbejdsmarked blandt sine brugere i virksomheder og kommuner. Der er dog også virksomheder, der tilkendegiver, at de om nødvendigt forventer at kunne finde en erstatning for Cabis ydelser blandt nogle af de mange andre aktører på beskæftigelsesområdet. Det vil muligvis ikke være af samme kvalitet som hos Cabi, men man er fortrøstningsfuld i forhold til, at man kan finde støtte til arbejdet med det rummelige arbejdsmarked andetsteds. Dette udtrykkes også af en stakeholder, der peger på, at Cabi leverer solidt og fint på en vigtig dagsorden, men at det kan være svært at se, at deres indsats er afgørende for arbejdet med det rummelige arbejdsmarked.

” Jeg synes ikke, de har en rolle, som ville gøre, at der faldt noget bort, som er et 'must have'. Men der ville være en aktør mindre, der spiller fornuftigt på en dagsorden, som betyder noget. Det ville jo på en eller anden måde være et tab. Men om det kan måles og vejes i forhold til, om indsatsene ville være dårligere for borgerne [...] eller om kommunerne ville have dårligere muligheder for at tilrettelægge deres indsats – det tror jeg ikke. ”

Stakeholder

Dette leder imidlertid tilbage til spørgsmålet om, at det er vanskeligt direkte at måle effekten af Cabis arbejde, da Cabi som sagt ikke arbejder direkte mod borgerne, men arbejder via virksomheder og kommuner, og at Cabis arbejde ikke altid krediteres, fx når virksomheder inspirerer hinanden uden direkte at involvere Cabi. Ser man i stedet på antallet af medlemmer af Virksomhedsnetværk-Cabi og ledere i jobcentrene, som oplever, at Cabis indsats har en effekt, og det relativt lave antal udsatte, som Cabi skal bidrage til at få i beskæftigelse i forhold til deres bevillingsniveau, er det evaluators vurdering, at Cabi med stor sandsynlighed samfundsøkonomisk tjener sig hjem.

7. Appendiks – beskrivelse af metode

Rapporten er baseret på en kombination af kvantitative og kvantitative data, som er indsamlet i perioden marts til maj 2020, henholdsvis:

- Tre spørgeskemaundersøgelser blandt ledere i jobcentre, medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi og et repræsentativt udsnit af danske virksomheder med 5+ ansatte.
- I alt 17 kvalitative dybdeinterview med brugere i hhv. jobcentre og private og offentlige virksomheder samt udvalgte stakeholdere.

Dataindsamlingen er foretaget i det samme tidsrum, som Danmark har været lukket ned grundet Covid19. Dette har ganske naturligt påvirket dataindsamlingen, som har forløbet over længere tid end normalt. Samtidig har det været vanskeligere at få fat på særligt virksomhederne i forhold til at indhente svar. Overordnet set anser Epinion dog det indsamlede data for at være tilstrækkelig validt til at drage konklusioner på baggrund af.

7.1 Spørgeskemaundersøgelserne

Den kvantitative dataindsamling består af tre forskellige spørgeskemaundersøgelser, som illustreret i oversigten herunder.

Survey til jobcentre

93 gennemførte interview blandt ledere i jobcentre ud af et samlet kontaktgrundlag på 224 personer, det svarer til en svarprocent på 42 pct.

Survey til netværk

754 gennemførte interview med medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi ud af et samlet kontaktgrundlag på 5955, hvilket svarer til en svarprocent på 13 pct.

Survey til virksomheder

401 gennemførte interview med virksomheder ud af en stikprøve på 4000 virksomheder.

Det bemærkes, at alle tre spørgeskemaundersøgelser er gennemført i perioden den 25. marts til den 18. maj, dvs. sammenfaldende med, at store dele af Danmark har været lukket ned eller arbejdet hjemmefra grundet COVID19. Dette har naturligt nok vanskeliggjort dataindsamlingen, og derfor formodentlig også betydet, at svarvilligheden har været mindre end under normale omstændigheder. Fx har det været vanskeligere at træffe respondenterne i virksomhedssurveyen end normalt. De indhentede svar vurderes dog at være tilstrækkeligt valide til at bære de konklusioner, som er draget i rapporten ovenfor.

Survey til ledere i jobcentre

Kontaktgrundlaget for undersøgelsen blandt ledere i jobcentre er lavet af Cabi og overleveret til Epinion. Kontaktgrundlaget har bestået af 224 personer, hvor af alle havde en e-mail tilknyttet, og 161 havde et telefonnummer tilknyttet. I nogle tilfælde har kontaktoplysningerne været generelle indgange til det jobcenter, den relevante leder arbejder på.

93 ledere har besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 42 pct. 26 af de deltagende ledere er jobcenterchefer, 47 er afdelingsledere og de resterende 20 er teamledere, koordinatore eller lignende.

Dataindsamlingen blandt ledere i jobcentre er foregået trinvis, hvor lederne først er blevet kontaktet via e-mail med en invitation til undersøgelsen, derefter blevet tilsendt op til to påmindelser om undersøgelsen, og til sidst er lederne blevet kontaktet telefonisk. I forbindelse med den telefoniske

kontakt har det været muligt for lederne både at besvare undersøgelsen direkte over telefonen eller få tilsendt en ny invitation til undersøgelsen på e-mail.

Efter afslutningen af dataindsamlingen er der foretaget en kvalificering af de gennemførte interview, hvor enkelte besvarelser er blevet fjernet fx ved urealistisk gennemførelsetid.

Survey til medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi

Kontaktgrundlaget for undersøgelsen blandt medlemmer af VirksomhedsnetværkCabi er blevet overleveret fra Cabi til Epinion. Kontaktgrundlaget har bestået af 5955 medlemmer, og alle medlemmer havde en e-mail tilknyttet.

754 medlemmer har besvaret undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 13 pct. Af de deltagende medlemmer arbejder lidt over halvdelen (53 pct.) for en privat virksomhed, mens 42 pct. arbejder for en offentlig virksomhed, og 5 pct. arbejder for en virksomhed, der både er privat- og offentlig. Derudover arbejder 53 pct. af medlemmerne, der har svaret på undersøgelsen, for en virksomhed med 100 eller flere ansatte, 31 pct. arbejder for en virksomhed med 10-99 ansatte og 17 pct. arbejder for en virksomhed med 1-9 ansatte.

Medlemmerne i VirksomhedsnetværkCabi er blevet kontaktet via e-mail med invitation til undersøgelsen, og efterfølgende blevet tilsendt op til tre påmindelser om undersøgelsen. Cabi har desuden udsendt nyhedsbreve til netværket, der har gjort medlemmerne opmærksom på undersøgelsen.

Efter afslutningen af dataindsamlingen er der foretaget en kvalificering af de gennemførte interview, hvor enkelte besvarelser er blevet fjernet fx ved urealistisk gennemførelsetid.

Virksomhedssurvey med et repræsentativt udsnit af danske virksomheder med 5+ ansatte

Kontaktgrundlaget for virksomhedsundersøgelsen er lavet af Epinion på baggrund af et CVR-udtræk af alle danske virksomheder med 5 eller flere ansatte. Epinion har dannet en stikprøve i forbindelse med undersøgelsen på 4000 ud af population på 51.281 virksomheder.

Ud af stikprøven på 4000 har 401 virksomheder besvaret undersøgelsen. Alle besvarelser er gennemført af HR-ledere hos virksomhederne.

Indsamlingen af svar fra virksomheder er sket igennem Epinions Callcenter, hvor Epinions interviewere har kontaktet virksomhederne og gennemført interview med virksomhedernes HR-ledere. En udfordring i forbindelse med indsamlingen har været lokalisere og rekruttere HR-lederne i virksomhederne, da det initiale telefonnummer ofte har været til virksomhedens reception.

Efter afslutningen af dataindsamling er der foretaget en kvalificering af de gennemførte interview, og foretaget en vægtning af det indsamlede data. Vejeprocessen medvirker til at korrigere eventuelle skævheder i det indsamlede data, så undersøgelsens resultater kan anses som repræsentative for alle virksomheder med 5 eller flere ansatte. Den anvendte vejematrice har kombineret branchetilhørsforhold og virksomhedsstørrelse.

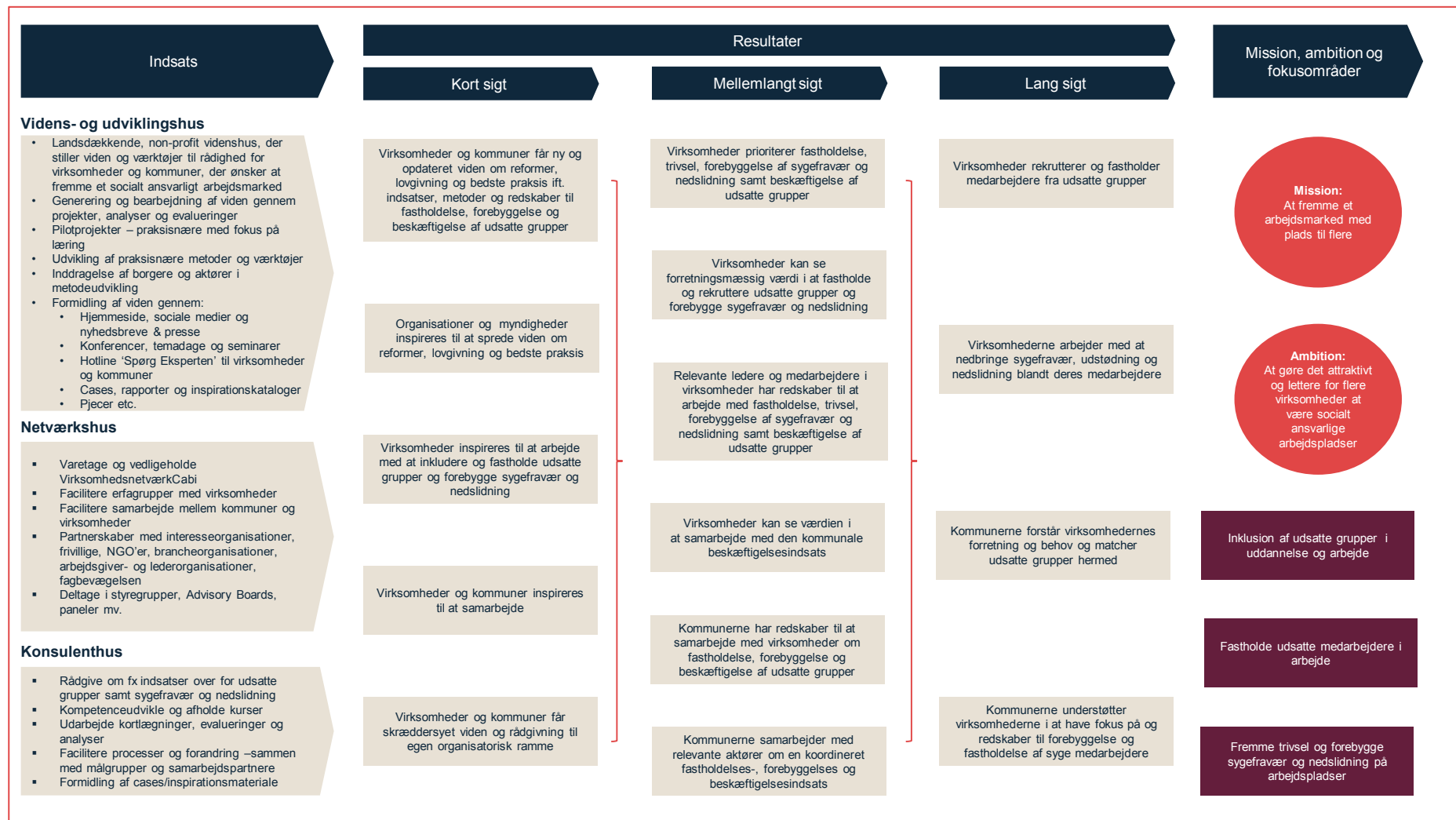
7.2 Kvalitative interview med brugere og nøgleinteressenter

Personerne til de kvalitative interview er udvalgt af Epinion på baggrund af en bruttoliste over personer og virksomheder fra Cabi. Interviewene er gennemført både blandt brugere af Cabi – jobcentre og private og offentlige virksomheder samt centrale stakeholdere og videnspersoner med relation til Cabi. Herudover er der gennemført enkelte afklarende interview med medarbejdere hos Cabi.

Interviewene er gennemført som semi-strukturerede interview efter spørgeguides, der er udarbejdet af Epinion og kommenteret af Cabi. Der er udarbejdet separate spørgeguides til hhv. jobcentre, virksomheder og stakeholdere men med fælles temaer mv.

Givet COVID19-situationen er alle interviews gennemført som telefoninterviews på mellem 30-45 minutters varighed. Interviewene er optaget og efterfølgende transskriberet. Herefter er der gennemført en kvalitativ indholdsanalyse, hvor teksten er kategoriseret inden for undersøgelsens temaer, som eksempelvis anvendelse, tilfredshed, oplevet kvalitet, oplevet effekt, synergi mv.

8. Appendiks – Cabis forandringsteori



Epinion Aarhus

Hack Kampmanns Plads 1-3
8000 Aarhus C
Denmark

T: +45 87 30 95 00

E: aarhus@epinionglobal.com

Epinion Brussel

Brussel nationaal bus 25
1930 Zaventem
Belgium

E: contact@epinionglobal.com

Epinion Copenhagen

Ryesgade 3F
2200 Copenhagen N
Denmark

T: +45 87 30 95 00

E: copenhagen@epinionglobal.com

Epinion Hamburg

Ericusspitze 4
20457 Hamburg
Germany

T: +43 (0)699 13180416

E: hamburg@epinionglobal.com

Epinion London

D'Albiac House (room 1015-1017)
Cromer Road, Heathrow central
area, Hounslow, TW6 1SD

T: +44 (0) 7970 020793

E: london@epinionglobal.com

Epinion Malmö

Adelgatan 5
21122 Malmö
Sweden

E: contact@epinionglobal.com

Epinion Oslo

Biskop Gunnerus Gate 14
0185 Oslo
Norway

T: +47 90 17 18 99

E: oslo@epinionglobal.com

Epinion Singapore

60 Paya Lebar Road
#08-43 Paya Lebar Square
Singapore

E: contact@epinionglobal.com

Epinion Stavanger

Klubbgaten 4
4006 Stavanger
Norway

T: +47 90 17 18 99

E: stavanger@epinionglobal.com

Epinion Stockholm

Terminal 4 plan 4
Office no. 4309B
19045 Stockholm/Arlanda
Sweden

E: contact@epinionglobal.com

Epinion Vienna

Hainburgerstrasse 20/7
1030 Kefnna
Austria

T: +43 (0)699 13180416

E: kefnna@epinionglobal.com

Epinion Vietnam

11th Fl, Dinh Le Building,
1 Dinh Le, Dist. 4, Hcmc
Vietnam

T: +84 28 38 26 89 89

E: hcmc@epinionglobal.com