



NOTAT

Hovedkonklusioner i slutevalueringen af "Flere skal med"

17. december 2020

J.nr. 20/04197-1

IPAM
EHO

1. Slutevalueringens overordnede konklusioner

- Ved projektets start var der 27.000 borgere i målgruppen. De blev delt op i tre grupper:
 - Indsatsgruppen som skulle modtage en Flere skal med indsats (ca. 13.000 borgere svarende til 55 pct.)
 - Rehabiliteringsgruppen som skulle have deres sag forelagt for kommunens rehabiliteringsteam (ca. 8000 borgere svarende til 34 pct.)
 - Personer med alvorlige sociale og helbredsmæssige udfordringer som gør, at de ikke kan deltage i en aktiv beskæftigelsesindsats (ca. 6000 borgere svarende til 11 pct.)
- Resultaterne fra slutevalueringen viser, at borgerne er kommet tættere på arbejdsmarkedet i form af løntimer, uddannelse og virksomhedspraktik
 - Monitoreringsresultaterne viser, at 37 pct. af indsatsgruppen – ca. 4.800 personer – var i beskæftigelse, uddannelse, fleksjob eller virksomhedspraktik ved projektets afslutning.
 - Heraf var 12 pct. af indsatsgruppen – ca. 1.600 personer – helt afgået til job, uddannelse eller fleksjob.
 - Samtidig var 81 pct. af borgere i målgruppen for fleksjob, ressourceforløb eller førtidspension – ca. 6.300 personer – blevet afklaret videre fra kontanthjælpssystemet.
 - Slutevalueringen viser samtidig at gennem projektperioden har 72 pct. af indsatsgruppen – 10.152 personer – på et tidspunkt været i job, uddannelse eller virksomhedspraktik.
 - 84 ud af 88 kommuner har indfriet projektets resultatkrav om at minimum 40 pct. af indsatsgruppen skal være i virksomhedsrettet indsats, uddannelse eller lønede timer over en periode på 3 måneder.
- Resultaterne viser, at opnåelse af ordinære timer er nogenlunde den samme på tværs af køn, alder, etnicitet og uddannelse. Dette kan tolkes som, at der kan findes et arbejdsmarkedspotentiale bredt hos gruppen, og der ikke er grupper, som har en væsentlig lavere sandsynlighed end andre
- Indsatsmodellen ser ud til at virke. Der er en sammenhæng mellem kommunernes anvendelse af de seks kerneelementer og resultatopnåelsen. Fidelitetsanalyser viser en tendens til, at kommuner der i høj grad har anvendt indsatsmodellens kerneelementer, generelt også er de kommuner, som er lykkedes med at skabe bedre resultater for målgruppen.
- Brugen af virksomhedsforløb mv. samt ordinære timer har ikke været lige fordelt mellem kommunerne, og der har været en tendens til, at jo større kommunerne er, eller jo større volumen kommunerne har haft i indsatsgruppen, desto

sværere har det været at lykkes med både ordinære timer og virksomhedsforløb. Samtidig vurderer de store og mellemstore kommuner udbyttet af de centralt udbudte implementeringsgreb fra STAR højere end de små kommuner.

- Nogle af de vigtigste forudsætninger for at de gode resultater med indsatsmodellen er:
 - a. Tilstrækkelige medarbejderressourcer, særligt ift. lav sagsstamme
 - b. Opbakning til indsatsen hos medarbejderne
 - c. Ledelsesfokus, herunder ledelsessparring
 - d. STAR's monitoreringsrapporter, suppleret af lokal produktionsstyring
 - e. Kollegial sagssparring

2. Slutevalueringens specifikke konklusioner

Slutevalueringen peger på linje med midtvejsevalueringen på tre potentialer, som STAR og deltagerkommunerne bør have fokus på i det videre arbejde:

- A. Alle borgere skal have jobmål og et CV af høj kvalitet
- B. Jobformidleren skal bygge bro til arbejdsmarkedet
- C. Dialogen om lønnede timer skal understøttes

A. Alle borgere skal have jobmål og et CV af høj kvalitet

Det er en entydig vurdering blandt fagpersonerne i Flere skal med, at det bidrager positivt til forløbet, når der tales om ressourcer, ønsker og drømme. Drøftelserne af CV og jobmål understøtter dette fokus. Det bidrager til et skifte i borgernes perspektiv på egne fysiske og psykiske sygdomsbarrierer, og borgerne vokser af dialogen om egne ressourcer og muligheder.

Resultater

- **Flere har i dag et CV.** 52 ud af 70¹ (≈74 pct.) kommuner vurderer, at mindst 60 pct. af borgerne i indsatsgruppen i dag har et CV. Nulpunktsmålingen: 3 ud af 80 kommuner (≈4 pct.)
- **Flere har i dag et konkret jobmål.** 48 ud af 70 kommuner (≈ 69 pct.) vurderer, at mindst 60 pct. af borgerne i indsatsgruppen i dag har et konkret jobmål. Nulpunktsmålingen: 2 ud af 73 (≈ 3 pct.).
- **Der er fortsat er en del borgere, som mangler jobmål og et CV af høj kvalitet.**

Potentialer og anbefalinger til det videre arbejde:

Evaluators casebesøg hos kommunerne peger på:

- Løbende ledelsestilsyn, sagssparring og observation af samtaler kan bidrage til at styrke den faglige dialog om værdien af CV og jobmål.
- Disse værktøjer kan også bidrage til at sikre et fokus på, at CV og jobmål er dynamiske værktøjer, og at der er løbende fokus på at anerkende og se muligheder for at opdatere CV'et
- Udvikling af medarbejders evne til at spotte og oversætte borgerens personlige kompetencer til jobrettet kompetencer, kvalitetsstandarder og sagssparring kan bidrage til at styrke kvaliteten i CV og jobmål.

¹ Målt via survey. Ikke alle 88 deltagende kommuner har svaret.

B. Jobformidleren skal bygge bro til arbejdsmarkedet

For at jobformidleren kan bygge bro til arbejdsmarkedet, skal han/hun ”gå på to ben”, dvs. både skabe en tæt og tillidsbaseret relation til borgeren og have viden om det lokale arbejdsmarked og adgang til et veludbygget virksomhedsnetværk.

Resultater

- **Flere har samme jobformidler gennem forløbet.** 62 ud af 71 kommuner (≈ 87 pct.) vurderer, at borgerene i høj grad, eller meget høj grad vil opleve at have den samme jobformidler gennem hele forløbet. Nulpunktsmålingen: 33 ud af 80 kommuner (≈ 41 pct.).
- **Det er blevet lettere at komme i kontakt med jobformidler.** 39 ud af 71 kommuner ($=55$ pct.) oplever, at deres borgere i meget høj grad har let ved at komme i kontakt med deres jobformidler. Nulpunktsmålingen: 6 ud af 80 kommuner ($=7,5$ pct.).
- **Jobformidlere har større kendskab til det lokale arbejdsmarked.** I 59 ud af 71 kommuner ($=83$ pct.) vurderer de personlige jobformidlere i høj eller meget høj grad at have viden om det lokale arbejdsmarked. Nulpunktsmålingen: 57 ud af 79 kommuner (≈ 72 pct.).
- **Flere jobformidlere har adgang til et veludbygget netværk af virksomheder.** 57 ud af 70 kommuner ($=81$ pct.) vurderer, at de i høj eller meget høj grad har adgang til et veludbygget netværk af virksomheder. Nulpunktsmålingen: 50 ud af 80 kommuner (≈ 63 pct.)^[1].
- **Jobformidler støtter i højere grad borger med at opsøge og kontakte relevante virksomheder.** 62 ud af 69 kommuner (≈ 90 pct.) vurderer, at de i høj eller meget høj grad hjælper borgeren med at opsøge og kontakte relevante virksomheder. Nulpunktsmålingen: 23 ud af 79 kommuner (≈ 29 pct.).

Potentialer og anbefalinger til det videre arbejde

Casebesøg i kommunerne peger på følgende anbefalinger til, hvordan det virksomhedsrettede fokus kan få endnu større plads hos jobformidleren:

- Udvikling af medarbejderes kompetencer ift. virksomhedsarbejdet, herunder skabe et godt match mellem borger og virksomhed.
- Organisering i miniteams af medarbejdere med forskellige kompetencer, der kan støtte hinanden i opgaver, eller etabler løbende møder mellem de medarbejdere, som har stor erfaring i den udgående kontakt, og de medarbejdere, som er nye i det.
- Der kan opstilles måltal for besøg på virksomheder, virksomhedsplaceringer og andelen af placeringer med ordinære timer osv., hvilket kan skabe rammerne for, at der afsættes den nødvendige tid til det.

C. Dialogen om lønnede timer skal understøttes.

Resultaterne peger på, at det har været svært for kommunerne at få indbygget ordinære timer i aftaler med virksomheder og tage en dialog med virksomheder om ordinære timer. Udfordringerne ligger bl.a. i de personlige jobformidlers kompetencer til at gå i dialog med virksomhederne om ordinære timer og deres oplevelse af muligheder for at opdyrke nyt netværk. Ledere og medarbejdere vurderer dog, at

inddragelse af ordinære timer sker i større omfang i slutevalueringen end ved nul-punktsmålingen.

Resultater

- **Arbejdsaftalerne indeholder progression, og der er sket et løft i indarbejdelsen af ordinære timer.** 51 ud af 65 kommuner (≈ 78 pct.) angiver, at progression indgår i over 60 pct. af arbejdsaftalerne. 27 ud af 64 (≈ 42 pct.) kommuner har samtidig en klar aftale om ordinære timer i mere end 60 pct. af arbejdsaftalerne. Nulpunktsmålingen: 0 ud af 79 kommuner.
- **Jobformidleren følger tættere op på virksomhedsforløb, og der er større fokus på lønnede timer i opfølgningen:** 41 ud af 49 kommuner (pct.) vurderer at der i høj eller meget høj grad følges tæt op på borgerne i virksomhedsforløb.
- **Borgere har en fast kontaktperson på virksomheden.** 61 ud af 63 kommuner (97 pct.) vurderer, at borgeren har en fast kontaktperson på virksomheden. Midtvejsevalueringen: 70 ud af 80 kommuner (87 pct.)

Potentialer og anbefalinger til det videre arbejde

Casebesøg hos kommunerne peger på følgende anbefalinger til, hvordan arbejdet med ordinære timer kan understøttes hos medarbejderne:

- Sikre, at alle jobformidlere har overblik over og adgang til virksomhedsnetværket og skab overblik over, hvilke virksomheder der vil samarbejde om job, lønnede timer etc.
- Genforhandl samarbejdsaftaler/partnerskabsaftaler med virksomheder på ledelsesniveau – med afsæt i et 'jobsigte' frem for 'praktiksigte'
- Skab overblik over virksomheder, som jobcentret ikke har samarbejdet med tidligere, og hvor der må forventes rekrutteringsbehov – og lav en kontaktstrategi.
- Drøft løbende formål og mål med ordinære timer ift. kerneopgaven – og hvordan ordinære timer virker motiverende for borgeres deltagelse i en virksomhedsrettet indsats.
- Tilbyd kompetenceudvikling i mødeledelse og forhandlingsteknik, der understøtter dialogen med arbejdsgiver og borger gennem kursusaktivitet, side-mandsoplæring, makkerpar mv.
- Understøt supplementberegningen ved at aftale procedure med ydelsesafdeling – fremsendelse af lønseddel direkte til ydelse, jobformidler o.l.