

Epinion

Job-bro til uddannelse

- Delanalyse af fidelitet blandt jobcentre i RCT-forsøget

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

29-06-2020



Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
1.1 Fidelitet på tværs af indsatsmodellens kerneelementer	4
2. Organisering	6
2.1 Mentorer og virksomhedskonsulenter har flere jobfunktioner	6
2.1.1 Virksomhedsaktiviteterne varetages af flere medarbejdergrupper.....	7
2.1.2 En gennemsnitlig arbejdsuge for mentorer og sagsbehandlere	8
2.2 Caseload blandt nøgle-medarbejdere i Job-bro til Uddannelse	9
3. Indsatsmodellen	10
3.1 Kerneelement 1: Alle unge skal have virksomhedsindsatser med mål og retning	10
3.1.1 Projekternes udbud af virksomhedsaktiviteter.....	10
3.2 Kerneelement 2: Alle unge skal have en Job-bro mentor	13
3.2.1 Job-bro mentorenes beredskab	13
3.2.2 Job-bro mentorenes rolle.....	16
3.3 Øvrige indsatsområder, der ikke er relateret til kerneelementer	19
4. Værdien af og forudsætning for succesfuld virksomhedspraktik	21

1. Indledning

Dette notat formidler resultaterne fra den surveybaserede dataindsamling, der leverer input til slut-evalueringen af den særlige indsats Job-bro til Uddannelse, der gives til uddannelses- og/eller aktivitetsparate unge i 11 deltagende kommuner.

Omdrejningspunktet for denne status er den justerede indsatsmodels to kernelementer:

- 1) Alle unge skal have virksomhedsindsatser med mål og retning.
- 2) Alle unge skal have en Job-bro mentor.

Notatet er baseret på to spørgeskemaundersøgelser, en midtvejs- og slutmåling, der er blevet stillet til alle projektledere og medarbejdere, der tager del i indsatsen i de 11 deltagende kommuner.

Respondentgrupperne består af følgende:

- Sagsbehandlere
- Mentorer (Job-bro mentorer/fastholdelsesmentorer)
- Virksomhedskonsulenter
- Projektledere

Midtvejsmålingen er gennemført ca. 15 måneder inde i projektperioden fra den 1. april til den 15. april 2019, mens slutmålingen er gennemført ca. 23 måneder inde i projektperioden fra den 20. december 2019 til 23. januar 2020.

I forbindelse med dataindsamlingerne har projektlederne i de 11 deltagende jobcentre leveret kontaktlister over samtlige medarbejdere, der indgår i indsatsen. I midtvejsmålingen har det samlede kontaktgrundlag bestået af 80 personer, hvoraf 70 har besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 87,5 pct. I slutmålingen har det samlede kontaktgrundlag bestået af 73 personer, hvoraf 66 personer har besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 90,4 pct.

Blandt alle respondenterne er 74 pct. "gengangere" og har således svaret på både midtvejs- og slutmålingen. Det er en forventelig andel og afspejler, at indsatsen kører over en længere periode, og at de enkelte jobcentre løbende må tilpasse bemandingen ift. medarbejderomsætning og andre organisatoriske forhold. Det er i den forbindelse vigtigt at holde sig for øje, at det er ledelsen i de enkelte jobcentre, der sætter de nærmere arbejdsbetingelser for sagsbehandlingen og dermed rammebetingelserne for, hvordan jobcenteret efterlever intentionerne i forsøget, hvorfor der i vid udstrækning må forventes en stor kontinuitet i sagsbehandlingsfokus uanset hvilke sagsbehandlere, der har svaret på spørgeskemaet.

I tabel 1 nedenfor fremgår en oversigt over antallet af respondenter i midtvejs- og slutmålingen ind-delt i stillingsbetegnelser. Med afsæt i respondenternes besvarelser af hvilke(n) stillingsbetegnelser, som aktuelt passer bedst på dem, er der dannet en kombineret medarbejderkategori, der består af medarbejdere, der både arbejder som mentor og virksomhedskonsulent.

Tabel 1: Oversigt over respondenter inddelt i stillingsbetegnelse¹

	Midtvejsmåling	Slutmåling
Sagsbehandlere	10	13
Mentorer	36	24
Virksomhedskonsulenter	7	4
Mentorer/Virksomhedskonsulenter	9	15
Projektledere	8	10
Total	70	66

I midtvejs- og slutmålingen er der anvendt samme grundspørgeskema, der har haft fokus på fidelitet på indsatsens kerneelementer, organiseringen af indsatsen, vurdering af indsatsgruppens evner mv. Slutmålingen har derudover indeholdt yderligere spørgsmål om medarbejdernes erfaringer af positive forandringer hos målgruppen, samt hvilke forudsætninger de ser som værende vigtigst for, at virksomhedspraktikken bliver succesfuld.

Dette notat er struktureret i fire kapitler: I kapitel 1 beskrives projekternes gennemsnitlige fidelitet på indsatsmodellen. I kapitel 2 belyses projekternes organisatoriske sammensætning omkring Job-bro til Uddannelse. Med udgangspunkt i de to kernelementer beskrives der i kapitel 3 projekternes arbejde med indsatsmodellen. I kapitel 4 afdækkes værdien af og forudsætning for succesfuld virksomhedspraktik.

1.1 Fidelitet på tværs af indsatsmodellens kerneelementer

Dette afsnit kortlægger hver enkelt af de 11 deltagende projekters gennemsnitlige fidelitet på indsatsmodellens to kernelementer i midtvejs- og slutmålingen.

Fideliteten måles gennem besvarelser på 13 udvalgte indikatorer, der tilsammen danner et formativt indeks, som belyser de to kerneelementer. I indekset indgår spørgsmål om brug af virksomhedspraktik, kvalitet i virksomhedspraktikker, strategisk fokus på virksomhedsaktiviteter, samarbejde om udplaceringer, brug af fastholdelsesstøtte mm.

Fidelitetsmålet bygger på flere indikatorer, fordi det vurderes, at det sikrer mere fyldestgørende belysning af de to kerneelementer. Samtidig sikrer det også øget robusthed overfor tilfældige udsving i besvarelserne, hvilket særligt kan opstå, når antallet af respondenter er lavt.

¹ Kategorisering i stillingsbetegnelse er foretaget på baggrund af surveybesvarelser og oplysninger fra projektlederne. I enkelte tilfælde er der sket en prioritering af stillingsbetegnelser, hvor mentor og virksomhedskonsulent er prioriteret højere end sagsbehandler, hvis en respondent både har identificeret sig som sagsbehandler og virksomhedskonsulent eller mentor.

De 13 indikatorer har varierende skalering og for at danne et balanceret mål, er der forud for udregning af fidelitet gennemført en reskaleret, så alle 13 indikatorer er skaleret fra 1 til 5, hvor 1 udtrykker en lav fidelitet, og 5 udtrykker en høj fidelitet.

I tabel 2 nedenfor kan projekternes gennemsnitlige fidelitetsmål ses i hhv. midtvejs- og slutmålingen. Som det fremgår, er der varierende udviklinger blandt de forskellige projekter, mens der på et samlet niveau ikke ses nogen markant udvikling mellem midtvejs- og slutmålingen.

Det surveybaserede fidelitetsmål har flere ligheder med erfaringerne, der er opsamlet som led i Deloitte's processtøtte ifm. projektet. Det ses i begge målinger, at den generelle spredning mellem kommunerne er begrænset, og begge opgørelser har Slagelse nederst og Ringkøbing-Skjern øverst. I Deloitte's processtøtteerfaringer ligger Esbjerg også helt i top, hvilket kun tildels kan genfindes i det surveybaserede fidelitetsmål.

Fidelitetsniveauet ligger relativt højt, hvilket indikerer, at medarbejderne i de enkelte projekter har vurderet, at de i høj grad har tilpasses deres indsats på en måde, hvor de kan opfylde de to overordnede kerneelementer for Job-bro til Uddannelse. Det er dog værd altid at holde sig for øje, at selvevalueringer kan være forbundet med usikkerhed, dels fordi respondenter kan vurdere samme indsats forskelligt, dels fordi respondenter kan have en tendens til at overvurdere de positive effekter/udviklinger.

Tabel 2: Projekternes gennemsnitlige fidelitet i midt- og slutmålingen

Kommune	Mitvejsmålingen	Slutmålingen
Esbjerg (N=6,6)	3,90	4,28
Holbæk (N=4,4)	4,41	4,16
Kalundborg (N=4,4)	3,75	4,07
København (N=4,6)	4,51	4,20
Lolland (N=6,4)	4,13	4,13
Næstved (N=6,6)	4,41	4,31
Odense (N=13,10)	3,90	4,08
Ringkøbing-Skjern (N=6,6)	4,35	4,52
Slagelse (N=8,7)	4,24	3,94
Varde (N=6,7)	4,17	4,16
Aalborg (N=7,6)	4,16	4,40
Total (N=70,66)	4,18	4,21

2. Organisering

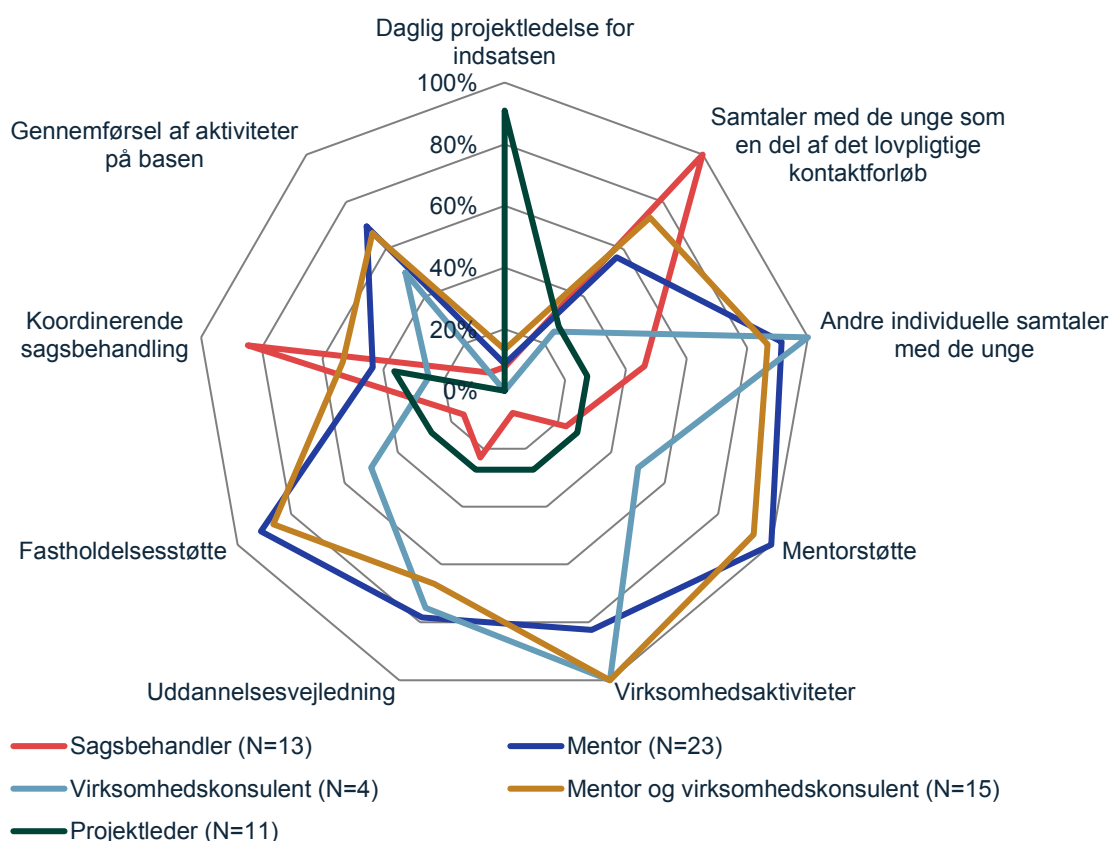
Dette kapitel belyser projekternes organisatoriske sammensætning af opgaveløsningen i Job-bro til Uddannelse, herunder medarbejdergruppernes arbejdsopgaver og ansvarsområder samt rollefordeling i det virksomhedsrettede arbejde. Kapitlet formidler også medarbejdernes selvrapporterede caseload.

2.1 Mentorer og virksomhedskonsulenter har flere jobfunktioner

I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at tilkendegive, hvilke jobfunktioner de varetager i forbindelse med Job-bro til Uddannelse.

I figur 2.1 visualiseres andelen af hver af de fem medarbejdergrupper, der i slutmålingen tilkendegiver at varetage en række oplyste jobfunktioner i forbindelse med indsatsen.

Figur 2.1: Varetagelse af jobfunktioner fordelt på medarbejderprofil



Note: Figuren viser andele, der har svaret 'ja' til oplyste jobfunktioner for spørgsmålet: "Hvilke jobfunktioner varetager du i jeres Job-bro indsats?". Slutmåling N=66.

Figuren viser, at der er forskel i antallet af jobfunktioner, som hver medarbejdergruppe typisk varetager. Projektledere og sagsbehandlere har få faste jobfunktioner, og står primært for den daglige styring af indsatsen og koordinerende sagsbehandling samt de lovpligtige samtaler med de unge. Mentorer, virksomhedskonsulenter og de medarbejdere, som er begge dele, varetager typisk flere jobfunktioner. Mentorerne varetager mentor- og fastholdelsesstøtten, men derudover tager de fleste også del i virksomhedsaktiviteter, aktiviteter på basen, ikke lovpligtige samtaler med de unge

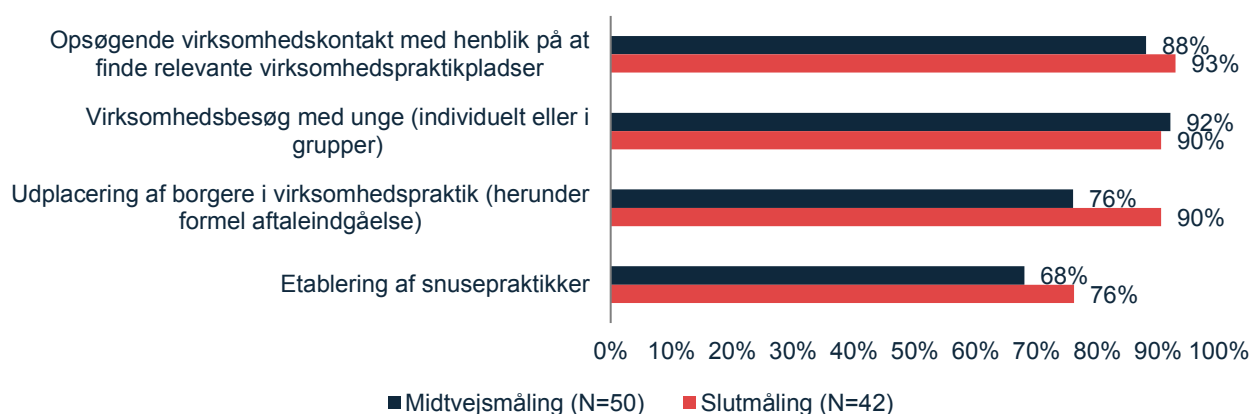
og uddannelsesvejledning. Virksomhedskonsulenterne varetager virksomhedsaktiviteter og ikke lovpligtige samtaler med de unge, og derudover tager de fleste også del i uddannelsesvejledningen.

Påtværs af projekterne ses der desuden nogen forskel i organiseringen og rollefordelingen mellem medarbejdere ift., hvordan indsatsen er tilrettelagt. Disse resultaterne er dog behæftet med en vis usikkerhed, da antallet af besvarelser er relativt lille, når det fordeles ud på de 11 projekter og fem stillingskategorier. Generelt kan det dog sammenfattes, at der har været flere måder at organisere sig på i projekterne, og at der som følge heraf og sp i en vis udstrækning har været forskellige rammevilkår for den enkelte mentor. I det følgende uddybes forskellige aspekter heraf.

2.1.1 Virksomhedsaktiviteterne varetages af flere medarbejdergrupper

I surveyen er medarbejdere, som arbejder med virksomhedsaktiviteter, blevet spurgt til hvilke typer af virksomhedsaktiviteter de varetager, og resultaterne præsenteres i figur 2.2, hvor udviklinger mellem midtvejs- og slutmålingen også fremgår.

Figur 2.2: Varetagelse af virksomhedsaktiviteter



Note: Figuren viser andele, der har svaret 'ja' til oplyste virksomhedsaktiviteter for spørgsmålet: "Hvilke virksomhedsaktiviteter varetager du i jeres Job-bro indsats?". Midtvejsmåling N=66 og slutmåling N=42.

I både midtvejs- og slutmålingen er opsøgende virksomhedskontakt (hhv. 88 pct. og 93 pct.) og virksomhedsbesøg med de unge (hhv. 92 pct. og 90 pct.) den aktivitet, som flest medarbejdere, der arbejder med området, varetager. I slutmålingen ses det desuden, at 90 pct. af medarbejderne arbejder med udplacering af borgere i virksomhedspraktik, hvilket er en stigning på 14 pct.-point fra midtvejsmålingen (76 pct.). Andelen af medarbejderne inden for området, der arbejder med etablering af snusepraktikker, er steget med 8 pct.-point fra 68 pct. i midtvejsmålingen til 76 pct. i slutmålingen.

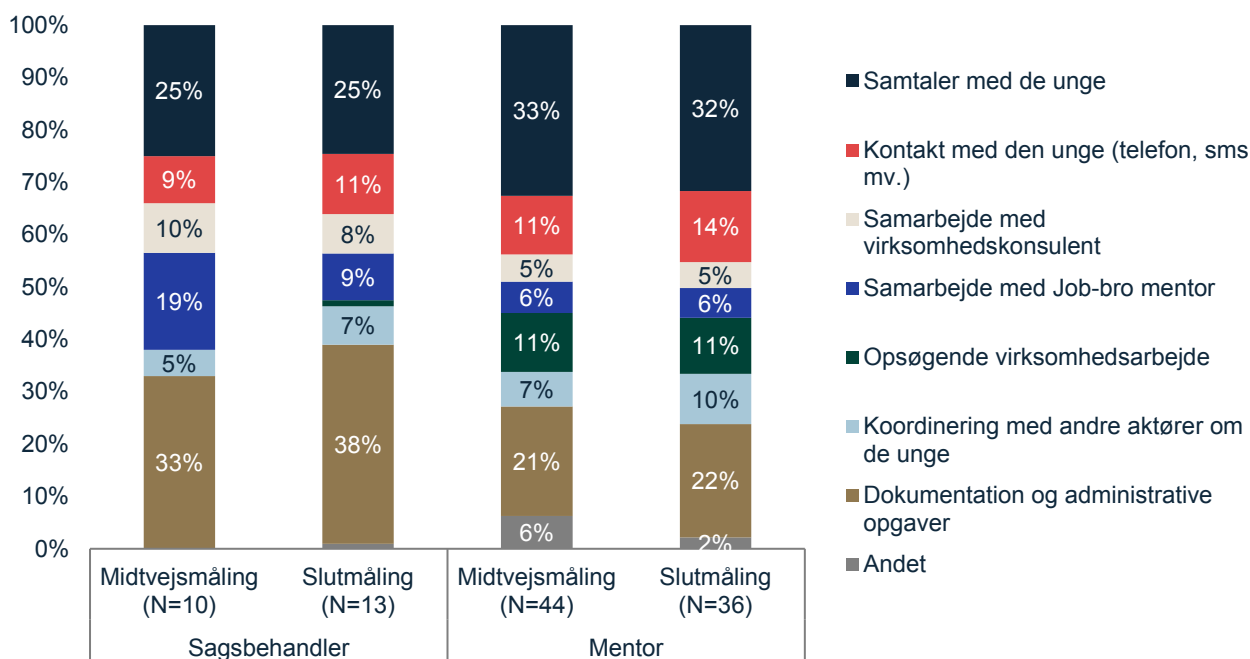
Overordnet fremgår det af resultaterne, at de medarbejdere, der håndterer virksomhedsaktiviteter, generelt varetager flere typer af virksomhedsaktiviteter i indsatsen, og at flere medarbejdere er begyndt at varetage de mere kontrakttunge dele af virksomhedsaktiviteterne – udplacering i virksomhedspraktik og etablering af snusepraktik. Det er dog vigtigt at pointere, at selvom metoden til at arbejde med virksomhedsaktiviteter har ændret sig, er det ikke ensbetydende med, at det har medført, at flere unge kommer i virksomhedspraktik.

2.1.2 En gennemsnitlig arbejdsuge for mentorer og sagsbehandlere

Dette afsnit belyser, hvordan sagsbehandlere og mentorerne fordeler deres tid på en række opgavetyper i en gennemsnitlig arbejdsuge.

I figuren nedenfor er fordelingen på oplyste arbejdsopgaver i en gennemsnitlig arbejdsuge vist for hhv. sagsbehandlere og mentorer, som tager del i Job-bro til Uddannelse.

Figur 2.3: Tid fordelt på arbejdsopgaver på en gennemsnitlig uge



Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålet: "Angiv, hvor stor en andel af din tid du bruger på hver enkelt arbejdsopgave i en gennemsnitlig arbejdsuge". Midtvejsmåling N=54 og slutmåling N=49.

Figuren viser, at der mellem midtvejs- og slutmålingen ikke er nogen betydelig udvikling i mentorernes arbejdsuge, mens der for sagsbehandlerne bliver brugt mindre tid på samarbejde med mentorer og mere tid på dokumentation og administrative opgaver. Denne udvikling kan dog skyldes, at behovet for samarbejde har været mindre sidst i projektperioden.

Den opgave, der fylder mest i sagsbehandlernes arbejdsuge, er dokumentation og administrative opgaver med 38 pct. i slutmålingen efterfulgt af samtaler med de unge med 25 pct. Blandt mentorerne er det samtaler med de unge, der fylder mest med 32 pct. efterfulgt af dokumentation og administrative opgaver med 22 pct. I forhold til tid anvendt på opsøgende virksomhedsarbejde fremgår det, at sagsbehandlerne ikke anvender tid på dette i deres daglige arbejde, mens mentorerne i både midtvejs- og slutmålingen bruger 11 pct. af deres tid på det opsøgende arbejde.

Hvis man sammenholder mentorerne og sagsbehandlernes tid anvendt på administrative opgaver overfor fx netop det opsøgende virksomhedsarbejde, som er et centralt element i indsatsen, er der på baggrund af survey noget, der peger i retning af, at administrationsopgaver generelt optager en relativt stor del af arbejdsdagen for de fagprofessionelle, hvilket levner mindre tid til andre opgaver.

Endvidere viser figuren også, at der er en relativt stor forskel på, hvordan projekterne har organiseret sig omkring et af indsatsens helt centrale kerneelementer. I nogle projekter er der "sammenfald"

i stillingen som mentor og virksomhedskontakten, mens det i andre projekter er forskellige ansatte, der varetager disse opgaver.

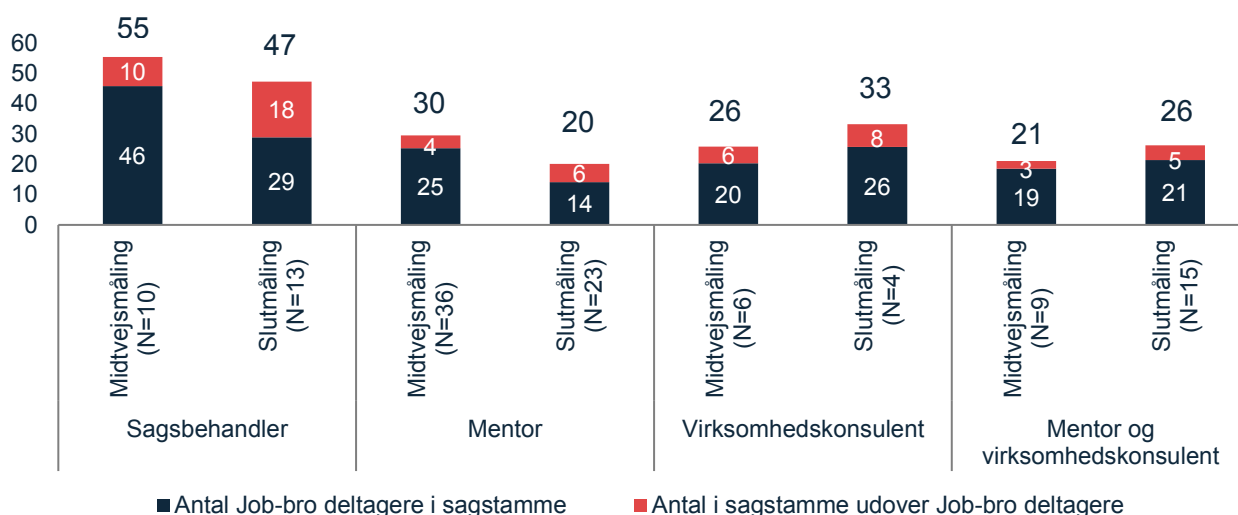
2.2 Caseload blandt nøgle-medarbejdere i Job-bro til Uddannelse

Følgende afsnit afdækker medarbejdernes caseload. I dataindsamlingen er medarbejderne blevet bedt om at vurdere antallet af unge, de aktuelt har i deres sagsstamme, samt hvor mange af disse unge, der aktuelt er en del af Job-bro til Uddannelse.

I figur 2.4 præsenteres det gennemsnitlige caseload for medarbejdergrupperne i midtvejs- og slutmålingen. Der er både målt et caseload på unge, som deltager i Job-bro til Uddannelse og et caseload på resterende ledige. Som det fremgår af figuren nedenfor, spænder caseload relativt bredt på tværs af medarbejdergrupperne. Sagsbehandlerne har gennemsnitligt det største caseload, mens mentorer har det laveste caseload i slutmålingen.

Som figur 2.4 illustrerer, har medarbejdergrupperne gennemsnitligt en lille andel af deres sagsstamme, som ikke aktuelt er en del af Job-bro til Uddannelse.

Figur 2.4: Caseload fordelt på medarbejdergrupper



Note: Figuren viser gennemsnit for spørgsmålene: "Hvor mange borgere har du aktuelt i din sagsstamme (tæl alle borgere med – også uden for Job-bro-indsatsen)?" og "Hvor mange af disse unge er aktuelt en del af Job-bro-indsatsen". Midtvejsmåling N=61 og slutmåling N=55.

Mellem midtvejs- og slutmålingen har der været nogen forskel i udviklingerne i caseload på tværs af stillingsbetegnelser. Sagsbehandlerne har i gennemsnit haft 8 færre borgere, men af deres borgere har relativt flere været deltagere i Job-bro til Uddannelse. Blandt mentorerne har der også været et fald i det totale caseload. Resultaterne for gennemsnitligt caseload skal dog tages med et vis forbehold, da det i høj grad kan påvirkes af enkelte medarbejdere, fordi antallet af respondenter i de enkelte stillingskategorier er relativt lavt.

På tværs af de 11 deltagende projekter kan der identificeres forholdsvis stor variation i det gennemsnitlige selvrapporterede caseload. Projektet, med det laveste caseload i slutmålingen, har gennemsnitligt 17 borgere i medarbejdergruppernes sagsstamme, mens projektet med det højeste caseload har 47 borgere i medarbejdergruppernes sagsstamme. Jævnfør erfaringerne fra Deloitte's proces-

støtte i projektet, er der dog ikke nogen umiddelbar sammenhæng mellem kommunernes gennemsnitlige caseload og andel af deltagergruppen, der opnår at komme i virksomhedspraktik i løbet af projektperioden.

3. Indsatsmodellen

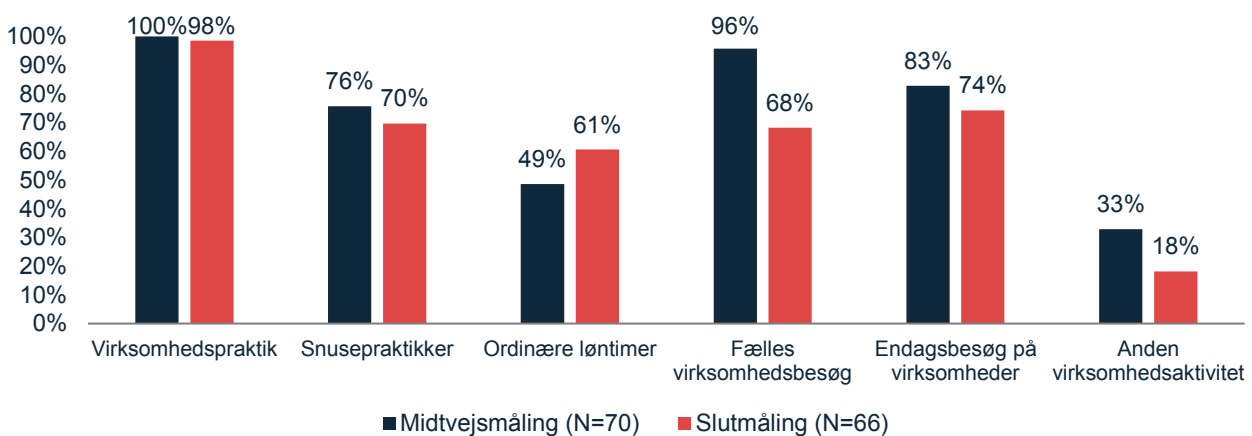
I dette kapitel belyses først projekternes arbejde med indsatsmodellens to kernelementer, hvorefter der ses nærmere på andre indsatsområder, der er relateret til Job-bro til Uddannelse, men som ikke er direkte koblet til de to kernelementer.

3.1 Kerneelement 1: Alle unge skal have virksomhedsindsatser med mål og retning

3.1.1 Projekternes udbud af virksomhedsaktiviteter

Dette afsnit kortlægger, hvilke former for virksomhedsaktiviteter projekterne udbyder. Figur 3.1 illustrerer andelen af respondenterne, der rapporterer, at deres projekt udbyder oplyste virksomhedsaktiviteter i henholdsvis midtvejs- og slutmålingen. Det bemærkes, at der figuren viser udbudte aktiviteter i projekterne – ikke hvorvidt projekter skal have gjort brug af den givne aktivitet.

Figur 3.1: Projekternes udbud af virksomhedsaktiviteter



Note: Figuren viser andele, der har svaret 'ja' til oplyste virksomhedsaktiviteter for spørgsmålet: "Hvilke af følgende virksomhedsaktiviteter tilbyder i aktuel unge i Job-bro forløbet?". Midtvejsmåling N=70 og slutmåling N=66.

Mellem midtvejs- og slutmålingen ses der forskellige udviklinger i respondenternes tilkendegivelser af hvilke virksomhedsaktiviteter, som er en del af deres indsats. Andelen, der svarer, at deres projekt tilbyder ordinære løntimer (ved siden af ydelse i jobcentret) er steget med 12 pct.-point fra 49 pct. i midtvejsmålingen til 61 pct.-point i slutmålingen. Samtidig er der sket et fald i andelen, der svarer, at deres projekt tilbyder snusepraktikker, fælles virksomhedsbesøg, endagsbesøg på virksomheder og anden virksomhedsaktivitet med hhv. 6, 32, 9 og 15 pct.-point. Stort set alle respondenter svarer i både midtvejs- og slutmålingen, at der tilbydes virksomhedspraktik som en del af deres projekt, hvilket også er det, indsatsmodellen foreskriver.

De respondenter, der har svaret, at der tilbydes anden virksomhedsaktivitet i deres indsats, har udbyggende forklaret, at dette ofte omhandler virksomhedscentre og løntilskud.

Figuren afdækker som nævnt ovenfor ikke, hvor mange unge, der faktisk deltager i de respektive tilbud, men det må forventes, at antallet af personer, der deltager i virksomhedsaktiviteter stiger, som følge af at aktiviteter på flere niveauer udbydes. Det matcher også Delanalyse af de kvantitative effekter af Job-bro til uddannelse, der er udarbejdet af Metrica, hvor det fremgår, at der generelt ses en mindre stigning i andelen af unge, der deltager i virksomhedspraktik som følge af Job-bro-indsatsen.

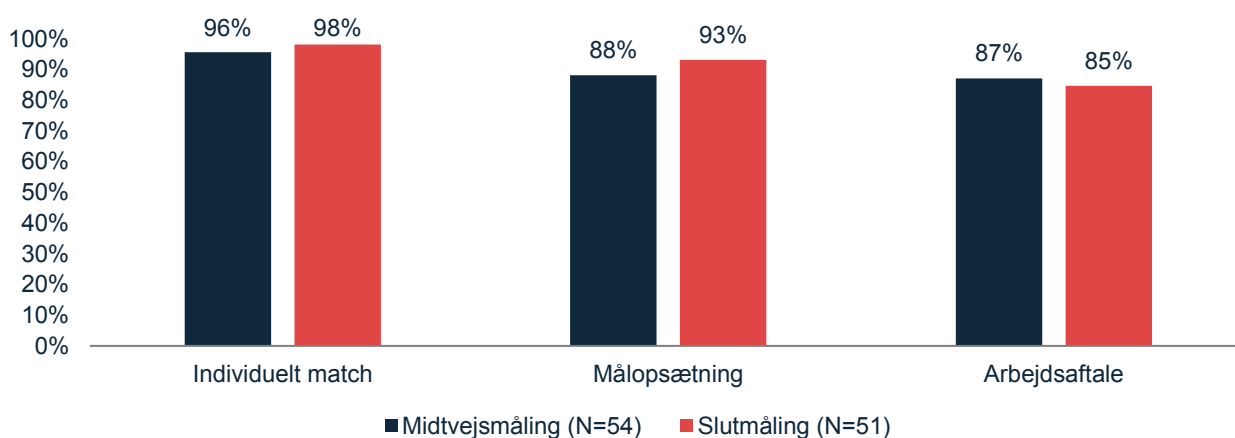
3.1.1.1 Virksomhedspraktik med mål og retning

En central del af indsatsmodellen for Job-bro til Uddannelse er, at medarbejderne i forbindelse med etablering af virksomhedspraktikker så vidt muligt sikrer følgende tre elementer:

- (1) Individuelt match -virksomhedspraktikken baseres på et individuelt match mellem den unge og virksomheden.
- (2) Målopsætning - der defineres konkrete mål for den unge i forbindelse med virksomhedspraktikken.
- (3) Arbejdsaftale - der indgås en arbejdsaftale mellem den unge og virksomheden, som sikrer forventningsafstemning om formål, opgaver, timer og kontaktpersoner.

Figur 3.2 viser medarbejdernes vurdering af andelen af unge, der har deltaget i virksomhedspraktik, hvor de tre elementer har indgået.

Figur 3.2: Virksomhedspraktik med mål og retning



Note: Figuren viser andele af virksomhedspraktikker, der har indeholdt individuelt match, målopsætning og arbejdsaftale. Andelen er udregnet på baggrund af følgende spørgsmål: "Hvor mange af de unge i din sagsstamme har deltaget i min. én virksomhedspraktik (LAB-tilbud efter kapitel 11)?", "Hvor mange af disse virksomhedspraktikker var baseret på et individuelt match mellem den unge og virksomheden?", "I hvor mange af disse virksomhedspraktikker var der defineret min. et af nedenstående mål ifm. igangsættelsen af virksomhedspraktikker? a) Arbejde på at få en lærlingeplads, b) Opnå ordinære timer som springbræt til ordinær uddannelse eller job på sigt, c) Opbygge erfaring/CV, d) Afsøge hvilke jobfunktioner og arbejdsområder, den unge gerne vil have en uddannelse- eller arbejde inden for" og "I hvor mange af disse virksomhedspraktikker blev der indledningsvist indgået en arbejdsaftale mellem den unge og virksomheden med forventningsafstemning om formål, opgaver, timer og kontaktperson?". Midtvejsmåling N=54 og slutmåling N=51.

Som det fremgår af figuren, er der ikke nogen betydelige udviklinger i medarbejdernes vurdering af brugen af virksomhedspraktik med fokus på individuelt match, målopsætning og arbejdsaftale mellem midtvejs- og slutmålingen.

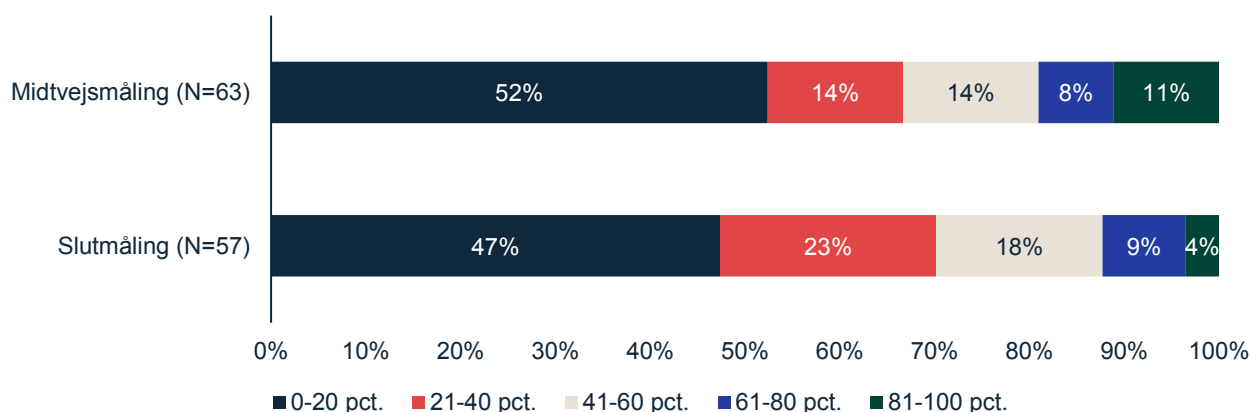
I stort set alle virksomhedspraktikker har der ifølge medarbejderne været fokus på individuelt match, i 93 % af virksomhedspraktikker er der blevet defineret konkrete mål, og i 85 pct. af virksomhedspraktikkerne er der blevet udarbejdet en arbejdsaftale mellem den unge og virksomheden, som sikrer forventningsafstemning om formål, opgaver, timer og kontaktpersoner.

3.1.1.2 Forholdsvis lav tro på unges opstart af virksomhedspraktik

I surveyen er medarbejdere, der aktuelt har unge, der deltager i Job-bro til Uddannelse i deres sagsstamme, blevet bedt om at vurdere hvor stor en andel af de unge, de tror, vil kunne påbegynde virksomhedspraktik i morgen. De er blevet bedt om at forudsætte, at virksomhedspraktikken er til rådighed, og at der er mulighed for at tage individuelle hensyn til den unge.

I figur 3.3 er resultaterne visualiseret for hhv. midtvejs- og slutmålingen.

Figur 3.3: Medarbejdernes tro på andelen af deres aktuelle unge, der deltager i Job-bro til Uddannelse, der kan starte i virksomhedspraktik i morgen.



Note: Figuren viser andel af job-bro deltagere, som medarbejderne vurderer, kan deltage i virksomhedspraktik i morgen. Andelen er udregnet på baggrund af følgende spørgsmål: "Hvor mange af de unge i din sagsstamme har deltaget i min. én virksomhedspraktik (LAB-tilbud efter kapitel 11)?" og "Hvor mange af disse unge vil efter din vurdering kunne starte i en virksomhedspraktik (LAB-tilbud efter kapitel 11). Midtvejsmåling N=63 og slutmåling N=57.

Figuren viser, at lige knap halvdelen af de adspurgte medarbejdere (47 pct., markeret sort i figuren) vurderer, at kun 0-20 pct. af deres nuværende unge i sagsstammen er parate til at deltage i virksomhedspraktik. Det er en begrænset positiv udvikling fra midtvejsmålingen, hvor lidt over halvdelen af de adspurgte (52 pct.) vurderer dette. Omvendt vurderer kun 4 pct. af de adspurgte i slutmålingen, at 81-100 pct. af deres nuværende unge i sagsstammen er parate til at deltage i virksomhedspraktik, hvilket er et negativt fald på ca. 7 pct. point fra midtvejsmålingen (fra 11 pct. tidligere af de adspurgte). Der er således en beskeden tendens til, at medarbejderne vurderer de unge som mindre parate i slutmålingen.

På baggrund af surveyen er det ikke muligt at identificere årsagen til disse mindre ændringer, men det kan meget vel skyldes, at sammensætningen af de unge i sagsstammen har ændret sig, og at de unge i sagsstammen, som er stærkest, er overgået til netop virksomhedspraktik eller uddannelse. Derudover er ændringerne af så beskeden størrelse, at der bør tages forbehold for generelle måleusikkerheder.

Yderligere analyser viser, at det særligt er mentorerne, der har lavest tro på de unge, sammenlignet med de andre medarbejdergrupper. Denne tendens matcher også erfaringerne, der er indsamlet i

forbindelse med Deloittes processtøtte i projektet. Her blev det observeret, at det særligt er projekter med mentorer, der kommer fra erhvervsskoleverdenen, der har en tilbageholdende med at sende unge ud i virksomhedspraktik, fordi forståelsen af 'parathed' er anderledes.

3.2 Kerneelement 2: Alle unge skal have en Job-bro mentor

Hvis mentorerne i Job-bro til Uddannelse skal hjælpe de unge i job eller uddannelse, kræver det, at de har de rette forudsætninger. På baggrund heraf vil dette afsnit belyse i hvilken grad, at mentorerne, der varetager virksomhedsaktiviteter, føler sig godt klædt på, og at de har tilstrækkelig tid til at gennemføre opgaven.

I det tilfælde, at mentorerne ikke varetager opgaver relateret til virksomhedsaktiviteterne, er det centralt, at virksomhedskonsulenterne kan bistå dem. Af denne grund vil der herunder også blive set på samarbejdskæden mellem mentorerne og virksomhedskonsulenterne.

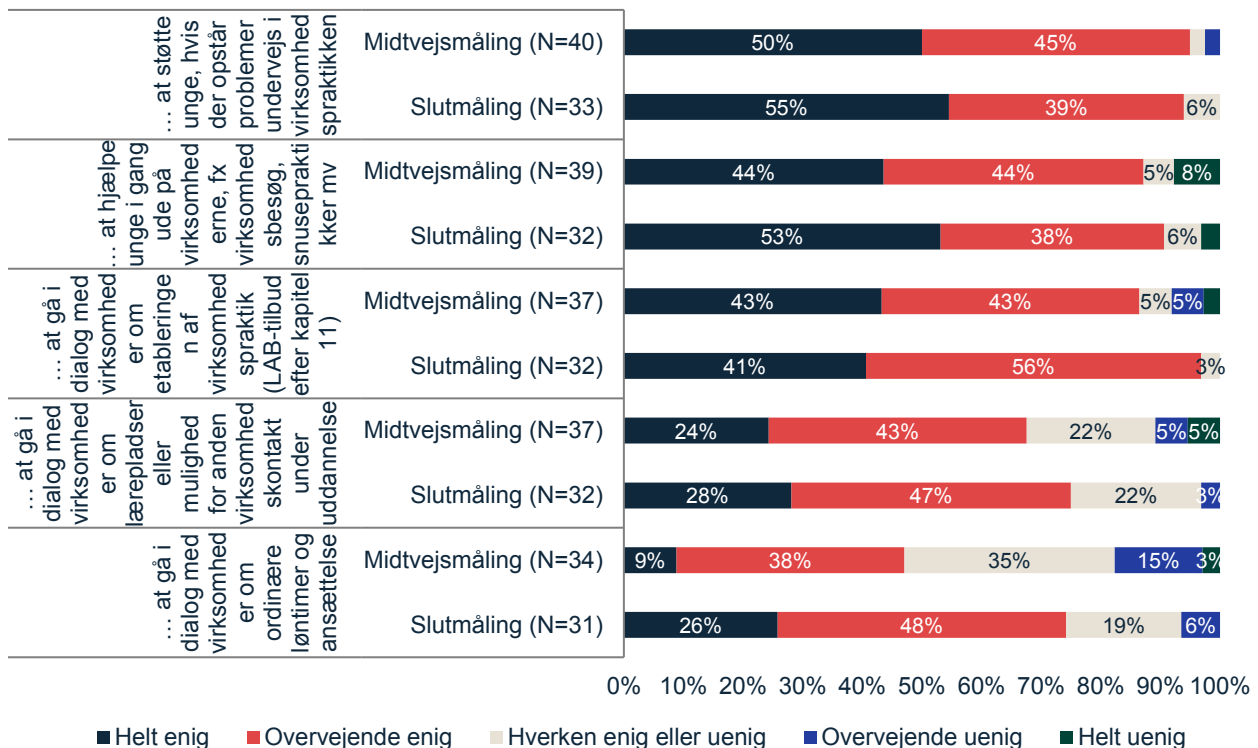
Herefter vil der blive set nærmere på, hvorvidt mentorerne nedskriver mål for de unges deltagelse i virksomhedspraktikker (LAB-tilbud efter kapitel 11) og mentorerens relations- og motivationsarbejde med de unge. Til sidst i afsnittet belyses den fastholdelsesstøtte, som projekterne tilbyder til unge, der overgår til job og uddannelse.

3.2.1 Job-bro mentorenes beredskab

3.2.1.1 Job-bro mentorerne oplever sig generelt kompetente til at varetage indsatsen

Figur 3.4 viser mentorerens vurdering af udsagn om, hvorvidt de føler sig godt klædt på til at varetage fem specifikke opgaver, der alle relaterer sig til virksomhedsaktiviteter og er essentielle for indsatsmodellen.

Figur 3.4: Mentorernes vurdering af udsagn om eget beredskab for arbejdet. - Jeg føler mig godt klædt på til...



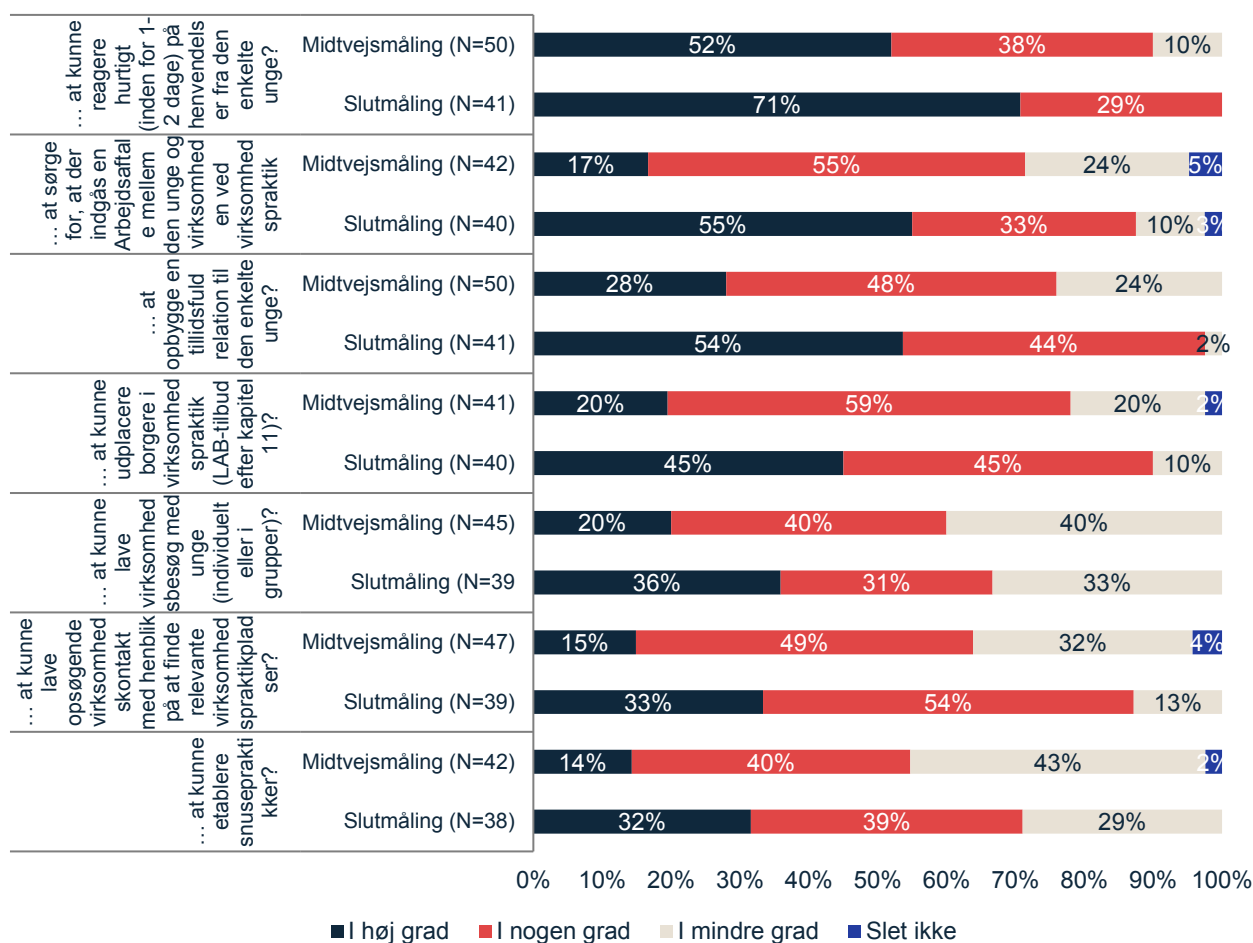
Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålet "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Jeg føler mig godt klædt på til...". I figuren er 'ved ikke'- og 'ikke relevant'-besvarelser frasorteret. Midtvejsmåling N=34-40 og slutmåling N=31-33.

Figuren viser, at der på tværs af alle fem specifikke opgaver er en positiv fremgang mellem midtvejs- og slutmålingen i mentorernes vurdering af eget beredskab. Mentorernes beredskab har haft en særlig positiv fremgang, når det gælder dialog med virksomheder om ordinære løntimer og ansættelse. Her fremgår det, at andelen at mentorer, der svarer, at de er helt enig eller overvejende enig, er steget med 27 pct.-point. fra 47 pct. i midtvejsmålingen til 74 pct. i slutmålingen.

Mentorerne føler sig generelt bedst klædt på til at støtte undervejs i virksomhedspraktik, hjælpe unge i gang ude på virksomheder (virksomhedsbesøg, snusepraktik mv.) og etablering af virksomhedspraktik med hhv. 94 pct., 91 pct. og 97 pct., der svarer, at de er helt enig eller overvejende enig i at være godt klædt på til at varetage den givne opgave.

I nedenstående figur fremgår resultater fra mentorernes vurdering af, om de oplever at have nok tid til at kunne gennemføre relevante opgaver i relation til virksomhedsaktiviteter.

Figur 3.5: Mentorenes vurdering af tid til arbejdet. – I hvilket omfang oplever du, at du har tid nok til...



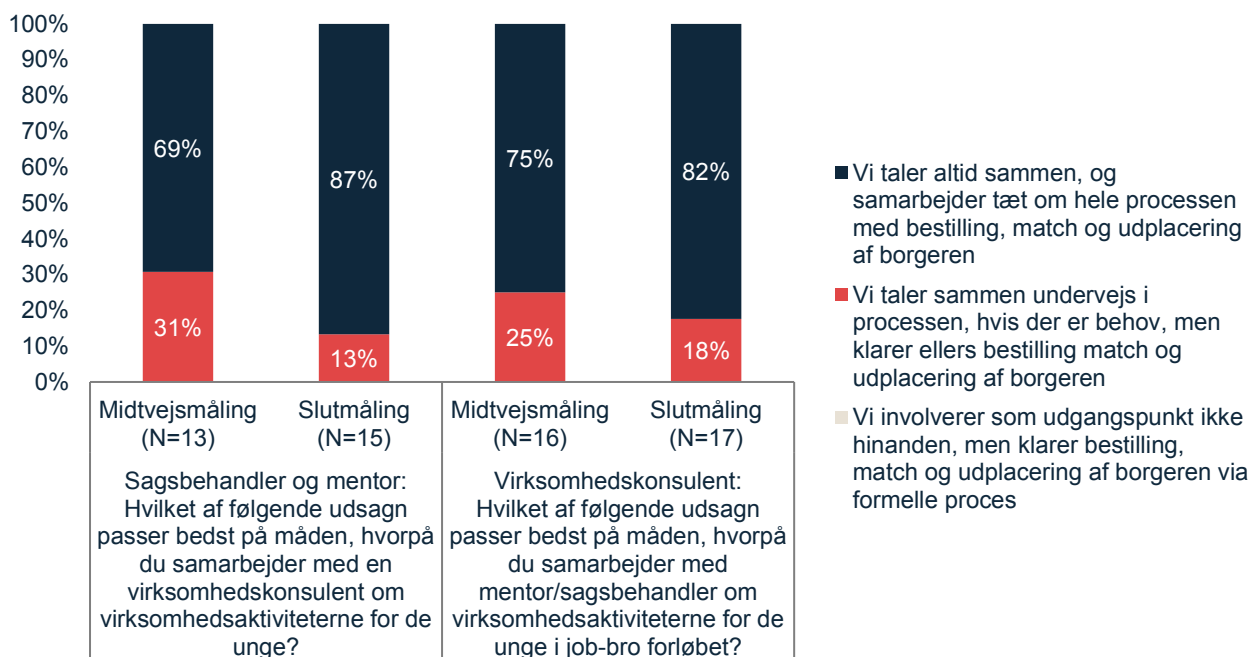
Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålet "I hvilket omfang oplever du, at du har tid nok til...". I figuren er 'ved ikke'- og 'ikke relevant'-besvarelser frasorteret. Midtvejsmåling N=41-50 og slutmåling N=38-41.

Ligesom det var tilfældet for mentorenes vurdering af beredskab, så viser mentorenes vurderinger af tid også positiv fremgang mellem midtvejs- og slutmålingen for alle oplyste opgaver, der relaterer sig til virksomhedsaktiviteter.

Flest mentorer svarer, at de i høj grad oplever at have tid til at besvare på henvendelser fra den unge med 71 pct. i slutmålingen, mens færrest mentorer svarer, at de oplever at have tid nok til at etablere snusepraktikker med 32 pct. Stort set ingen mentorer tilkendegiver, at de slet ikke har tid til at udføre nogen af de oplyste syv arbejdsopgaver, der relaterer sig til virksomhedsaktiviteter.

3.2.1.2 Tæt samarbejde mellem virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere/mentorer
 Sagsbehandlere og mentorer, der ikke varetager virksomhedsaktiviteter som en del af deres jobfunktion, skal indgå i et samarbejde med virksomhedskonsulenter om virksomhedsaktiviteten. I survey er disse medarbejdergruppers indbyrdes samarbejde blevet afdækket, og resultaterne herfra er visualiseret i nedenstående figur.

Figur 3.6: Samarbejde mellem virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere/mentorer



Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålene "Hvilket af følgende udsagn passer bedst på måden, hvorpå du samarbejder med en virksomhedskonsulent om virksomhedsaktiviteterne for de unge?" og "Hvilket af følgende udsagn passer bedst på måden, hvorpå du samarbejder med mentor/sagsbehandler om virksomhedsaktiviteterne for de unge i job-bro forløbet?". I figuren er 'ved ikke'-besvarelser frasorteret. Midtvejsmåling N=13,16 og slutmåling N=15,17.

Af figur 3.6 fremgår det, at samarbejdet mellem virksomhedskonsulenterne og sagsbehandlere/mentorer er blevet tættere mellem midtvejs- og slutmålingen. Blandt sagsbehandlere/mentorer svarer 87 pct. i slutmålingen, at deres samarbejde med virksomhedskonsulenter er defineret ved, at de altid taler sammen og samarbejder tæt, hvilket er en stigning på 18 pct.-point fra midtvejsmålingen. Virksomhedskonsulenterne svarer næsten ens med 82 pct. i slutmålingen, der altid taler sammen og samarbejder tæt med sagsbehandlere/mentorer, hvilket er en stigning på 7 pct.-point fra midtvejsmålingen.

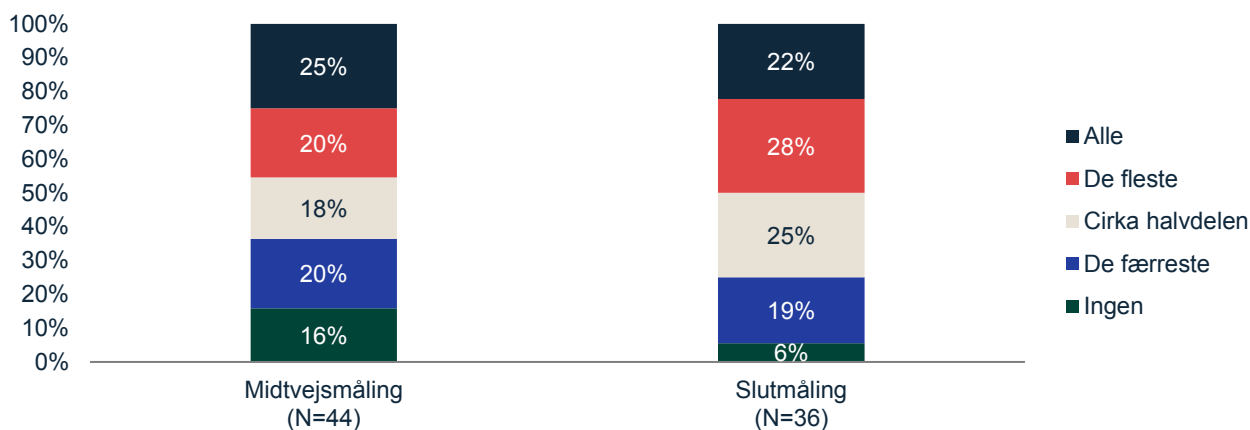
Ingen af de adspurgte virksomhedskonsulenterne eller sagsbehandlere/mentorerne svarer, at de ikke involverer hinanden og samarbejder i forbindelse med virksomhedsaktiviteter.

3.2.2 Job-bro mentorernes rolle

3.2.2.1 Variation i hvorvidt Job-bro mentorerne opstiller kortsigtede mål

Det er mentorernes ansvar, at der er et klart mål for den unges deltagelse i virksomhedspraktik (LAB-tilbud efter kapitel 11). Af nedenstående figur fremgår, hvilken andel af de unge som mentorerne rapporterer at have nedskrevet de kortsigtede mål for. De kortsigtede mål indebærer definition af, hvor og hvornår virksomhedspraktikken skal etableres.

Figur 3.7: Kortsigtede mål for virksomhedspraktikken (LAB-tilbud efter kapitel 11)



Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålet: "Hvor mange af de unge, du er Job-bro mentor for, har du nedskrevet de kortsigtede mål for (Hvor, hvornår og hvordan virksomhedspraktikken (LAB-tilbud efter kapitel 11) skal etableres)?" Midtvejsmåling N=44 og slutmåling N=36.

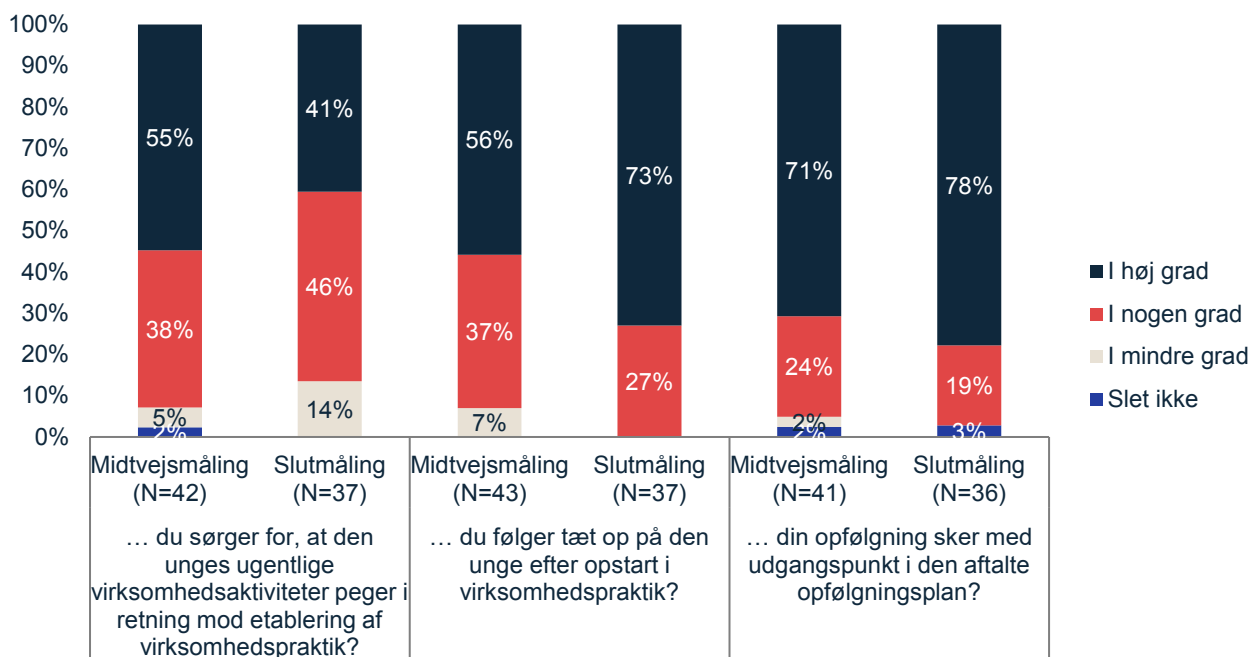
Mellem midtvejs- og slutmålingen har der været forskellige udviklinger i, hvor mange unge som mentorerne har nedskrevet kortsigtede mål for. Den største udvikling har været i andelen af mentorer, der svarer, at ingen af deres unge har nedskrevet kortsigtede mål, hvor der er sket et fald på 10 pct.-point fra 16 pct. i midtvejsmålingen til 6 pct. i slutmålingen.

3 ud af 4 mentorer har i slutmålingen nedskrevet kortsigtede mål for halvdelen eller flere, mens dette gjaldt 2 ud af 3 i midtvejsmålingen.

3.2.2.2 Stort fokus på opfølgingsarbejdet blandt Job-bro mentorerne

Relations- og motivationsarbejdet som mentorerne laver med de unge, er en central del af indsatsmodellen for Job-bro til Uddannelse. En del af dette relations- og motivationsarbejde vedrører de unges deltagelse i henholdsvis virksomhedsaktiviteter (snusepraktik, virksomhedsbesøg mv.) og virksomhedspraktik (LAB-tilbud efter kapitel 11). I survey er mentorerne blevet spurgt til, i hvilken grad de sikrer, at de unges deltagelse i virksomhedsaktiviteter styrer mod etablering af virksomhedspraktik, samt i hvilken grad de sikrer tæt opfølgning med de unge, der deltager i virksomhedspraktik.

Figur 3.8 Mentorernes vurdering af styring mod og opfølgning under virksomhedspraktik. – I hvilken grad vurderer du, at...



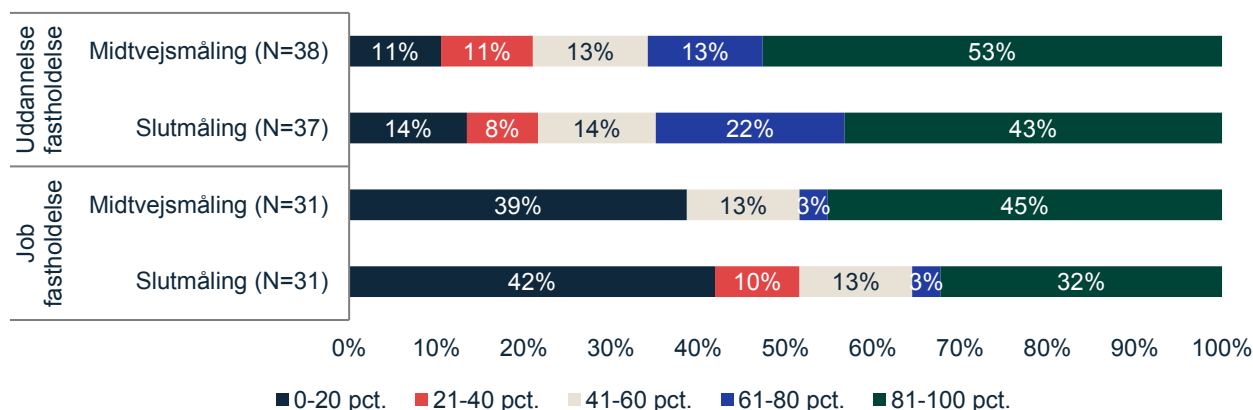
Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålet: "I hvilken grad vurderer du, at...". Midtvejsmåling N=41-43 og slutmåling N=36-37. I figuren er 'ved ikke'-besvarelser frasorteret.

Som det fremgår af figuren, er der sket et fald i andelen af mentorer, der svarer, at de i høj grad sørger for, at virksomhedsaktiviteter styrer mod etablering af virksomhedspraktik med 14 pct.-point fra 55 pct. i midtvejsmålingen til 41 pct. i slutmålingen. Samtidig er der sket en stigning i andelen af mentorer, der svarer, at de i høj grad har en tæt opfølgning under virksomhedspraktik, og laver opfølgning efter aftalt opfølgingsplan med hhv. 17 pct.-point fra 56 pct. til 73 pct. og 7 pct.-point fra 71 pct. til 78 pct.

Et andet centralt element i mentorernes relations- og motivationsarbejde med de unge er støtte til at fastholde de unge efter overgang til job eller uddannelse. Til at måle i hvilken grad dette er tilfældet, er mentorerne blevet spurgt til, hvilken andel af de unge, der er begyndt på uddannelse eller job, som har modtaget støtte til fastholdelse.

Et nødvendigt forbehold for denne indikator er, at nogle af de unge muligvis ikke har ønsket fastholdelsesstøtte eller ikke haft behov for det. Vi kan altså ikke entydigt konkludere, at en lav andel af unge, der har modtaget fastholdelsesstøtte, er et udtryk for manglende tilbud om fastholdelsesstøtte.

Figur 3.9: Mentorernes vurdering af fastholdelsesstøtte



Note: Figuren viser brugen af fastholdelsestøtte for unge begyndt i job og uddannelse. Figuren er udregnet på baggrund af spørgsmålene: "Hvor mange unge i din sagsstamme har fra Job-bros start og frem til nu fået et job?", "Du noterede i det foregående spørgsmål, at X af de unge i din sagsstamme har startet på en uddannelse siden Job-bro-indsatsens start. Hvor mange af dem har fået fastholdelsesstøtte (støtte til at blive fastholdt i uddannelse)?" og "Du noterede i det foregående spørgsmål, at X af de unge i din sagsstamme har fået et job siden Job-bro-indsatsens start. Hvor mange af dem har fået fastholdelsesstøtte (støtte til at blive fastholdt i job)?" Midtvejsmåling N=31,38 og slutmåling N=37,31.

Mellem midtvejs- og slutmålingen har der været en mindre negativ udvikling i mentorernes vurdering af, hvilken andel af de unge, der har modtaget fastholdelsesstøtte til uddannelse og job. Som det fremgår af figuren, er andelen, der svarer, at 81-100 pct. af de unge har fået fastholdelsesstøttet faldet fra 53 pct. til 43 pct. for unge, der har påbegyndt uddannelse, og fra 45 pct. til 32 pct. for unge, der har påbegyndt job.

I forbindelse med analysen er den gennemsnitlige andel af mentorernes relevante sagstamme, der har modtaget fastholdelsesstøtte udregnet, og her fremgår det, at uddannelsesfastholdelse er givet til 73 pct. i midtvejsmålingen og 67 pct. i slutmålingen, mens jobfastholdelse er givet til 54 pct. i midtvejsmålingen og 44 pct. i slutmålingen. Det er ikke muligt på baggrund af survey undersøgelsen at klarlægge årsagen til faldet, men det kan skyldes, at sagsstammens sammensætning af unge har ændret sig fra midtvejs- til slutmålingen.

3.3 Øvrige indsatsområder, der ikke er relateret til kerneelementer

Dette afsnit belyser indsatser i projekt Job-bro til Uddannelse, der ikke direkte er relateret til de to kerneelementer i den fokuserede indsatsmodel.

Flere af de unge, der deltager i Job-bro til Uddannelse, kan være udfordret på forskellig vis, og kan derfor have brug for anden hjælp for at komme i uddannelse eller job, end den hjælp en gennemgående mentor kan give alene.

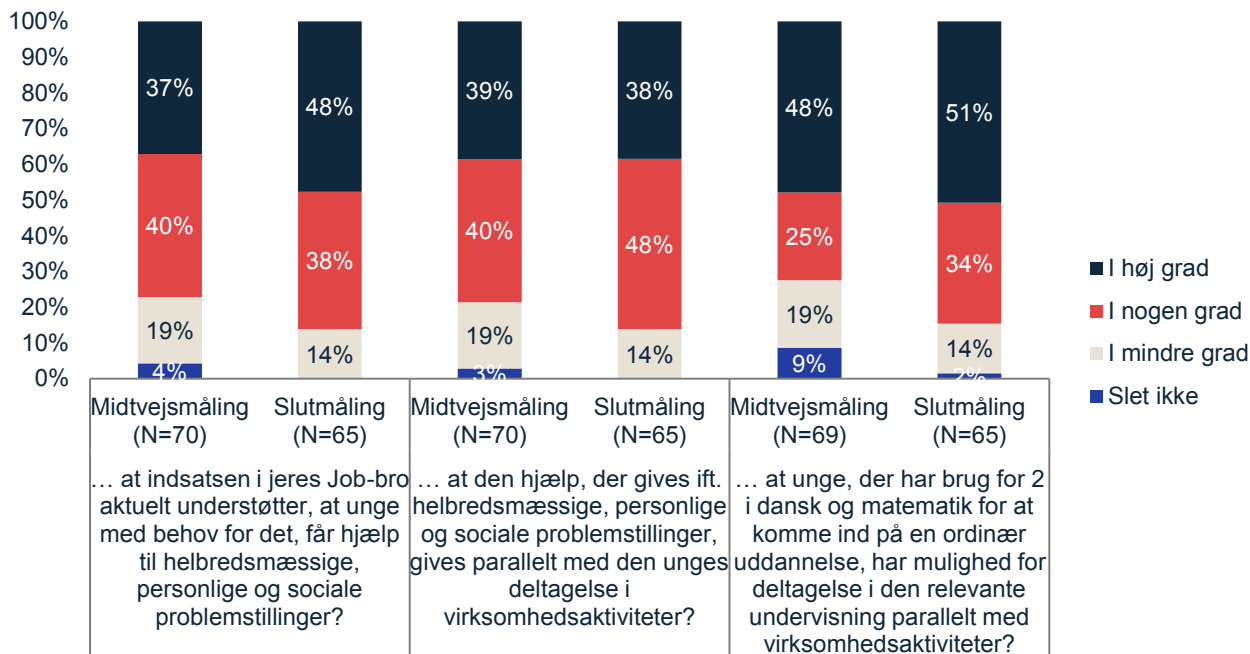
I survey er medarbejderne derfor blevet spurgt til, om Job-bro til Uddannelse har understøttet ekstra hjælp til unge med behov og skabt sammenspil mellem ekstra hjælp og virksomhedsaktiviteter.

Konkret er der spurgte til, i hvilken grad Job-bro til Uddannelse har understøttet følgende elementer:

- 1) Hjælp til unge med helbredsmæssige-, personlige- og sociale problemstillinger
- 2) Deltagelse i virksomhedsaktiviteter parrallelt med at unge modtager hjælp

3) Deltagelse i virksomhedsaktiviteter parallelt med at unge uden gyldig karakter i dansk- og/eller matematikundervisning² kan deltage i undervisning

Figur 3.10: Vurdering af hvorvidt Job-bro til Uddannelse understøtter følgende: 1) hjælp til unge med helbredsmæssige-, personlige- og sociale problemstillinger, 2) deltagelse i virksomhedsaktiviteter parallelt med at hjælp gives og 3) deltagelse i undervisning til de med behov. – I hvilken grad vurderer du,...



Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålet: "I hvilken grad vurderer du,..." . I figuren er 'ved ikke'-besvarelser frasorteret. Midtvejsmåling N=69-70 og slutmåling N=65.

Som det fremgår af figuren, er andelen af medarbejdere, der svarer, at deres indsats i høj grad understøtter at unge kan få hjælp med helbredsmæssige-, personlige- og sociale problemstillinger, steget med 11 pct.-point fra 37 pct. i midtvejsmålingen og 48 pct. i slutmålingen. I forhold til deltagelse i virksomhedsaktiviteter parallelt med hjælp og undervisning i dansk/matematik ses små positive udviklinger i fordelingerne mellem midtvejs- og slutmålingen.

Generelt er der stort set ingen af medarbejderne i slutmålingen, der svarer, at Job-bro til Uddannelse slet ikke understøtter nogen af de givne elementer. I erfaringerne opsamlet som led i Deloitte's processtøtte i projektet beskrives det, at øvrige indsatsområder hverken har en positiv eller negativ tendens på andelen af deltagergruppen, der opnår at komme i virksomhedspraktik under projektperioden.

² Adgangskravet for optagelse på en erhvervsuddannelse er karakteren 02 i dansk og matematik ved 9. klasseprøven. Hvis de unge ikke har dette, er det vigtigt at Job-bro indsatsen muliggør, at de unge kan deltage i relevant undervisning parallelt med virksomhedsaktiviteter.

4. Værdien af og forudsætning for succesfuld virksomhedspraktik

I slutmålingen er medarbejderne sidst i spørgeskemaet blevet bedt om at reflektere over en række spørgsmål relateret til værdien af og forudsætning for succesfuld virksomhedspraktik. Medarbejderne er blevet spurgt til de erfaringer, de har gjort sig i løbet af projektperioden. Disse spørgsmål er alene blevet stillet i slutmåling og har ikke indgået i midtvejsmålingen, hvorfor der ikke rapporteres på en eventuel udvikling.

Figur 4.1 nedenfor viser medarbejdernes vurdering af hvilke forudsætninger, der er vigtigst for, at virksomhedspraktikken bliver succesfuld for den unge. Medarbejderne har ud fra ni oplyste forudsætninger valgt op til tre forudsætninger, som de finder vigtigst.

Figur 4.1 Vurdering af de vigtigste forudsætninger for at virksomhedspraktik lykkes for de unge

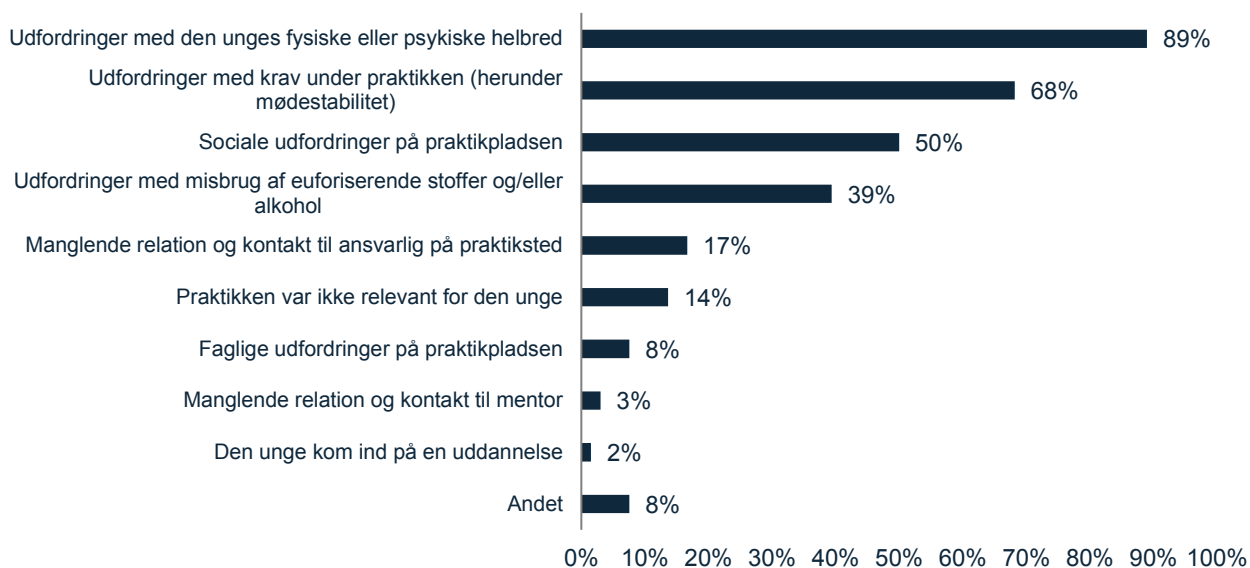


Note: Figuren viser andele, der har svaret 'ja' til ni oplyste forudsætninger for spørgsmålet: "Hvad er ifølge dig de tre vigtigste forudsætninger for at praktikken lykkes for de unge?". Slutmåling N=66.

Som det fremgår af figuren, er der stor enighed blandt medarbejderne om, at en af de vigtigste forudsætninger for, at virksomhedspraktik lykkes, er, at matchet mellem den unge og virksomheden er det rette med 83 pct. Herefter følger, at den unge føler sig socialt tilpas på praktikstedet med 36 pct., en god relation mellem den unge og mentorer og oplevelse af succes med praktikopgaverne med 35 pct.

Udover de vigtigste forudsætninger for succes så er medarbejderne også blevet spurgt til, hvad de typiske årsager til at unge dropper ud under virksomhedspraktik er. Ud fra ti oplyste årsager har medarbejderne kunne vælge op til tre årsager, som de typisk oplever ligger til grund for, at unge dropper ud af virksomhedspraktik.

Figur 4.2 Vurdering af de typiske årsager til at de unge dropper ud af virksomhedspraktikken undervejs

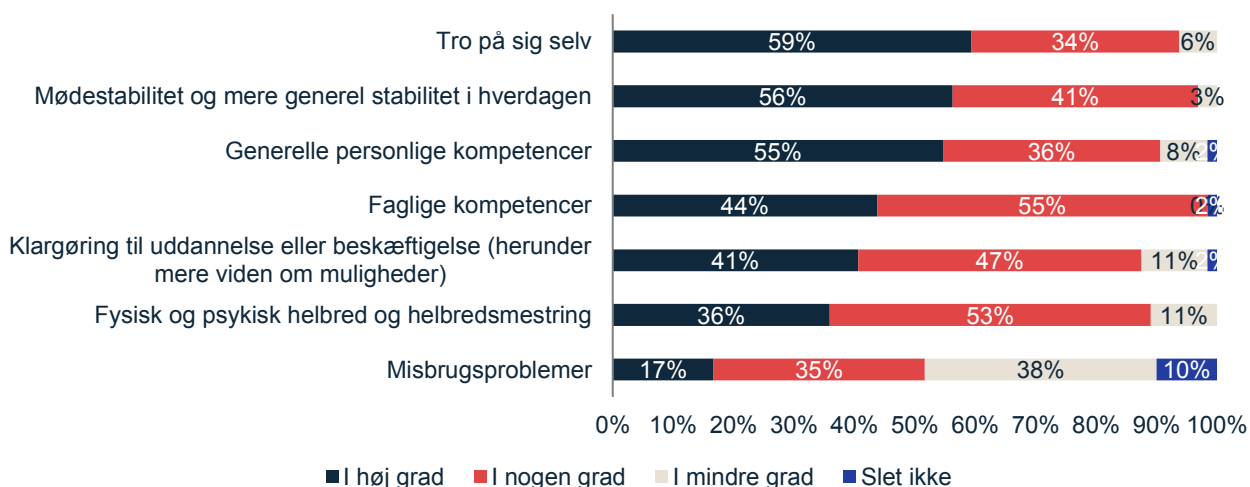


Note: Figuren viser andele, der har svaret 'ja' til ti oplyste årsager for spørgsmålet: "Hvad er efter din vurdering, de tre typiske årsager til, at en ung dropper ud af praktikforløbet?". Slutmåling N=66.

Udfordringer med den unges fysiske eller psykiske helbred vurderes af flest medarbejdere med 89 pct., som en af de mest typiske årsager, til unge dropper ud af et praktikforløb. Herefter følger udfordringer med krav under praktikken med 68 pct., og sociale udfordringer på praktikpladsen med 50 pct. Færrest medarbejdere svarer, at unge dropper ud, fordi de kom ind på en uddannelse eller på grund af manglende relation og kontakt med mentor med hhv. 2 pct. og 3 pct.

Figur 4.3 viser medarbejdernes vurdering af, hvilke positive forandringer virksomhedspraktik har skabt hos de unge inden for syv oplyste områder. Medarbejderne har desuden haft mulighed for at nævne yderligere områder, hvor de erfarer, at virksomhedspraktik har skabt positive forandringer hos de unge.

Figur 4.3 Vurdering af områder hvor virksomhedspraktikken har skabt positive forandringer hos den unge



Note: Figuren viser fordelinger for spørgsmålet: "Baseret på dine erfaringer i "Job-bro til uddannelse", i hvilken grad vurderer du så, at praktikken er med til at skabe positive forandringer for den eller de unges...". I figuren er 'ved ikke'-besvarelser frasorteret. Slutmåling N=66.

Som det fremgår af figuren, svarer flest af medarbejderne, at de i høj grad erfarer, at virksomhedspraktikken har skabt positive forandringer hos de unges tro på sig selv. Herefter følger positive forandringer indenfor mødestabilitet og generel stabilitet med 56 pct. og generelle personlige kompetencer med 55 pct. Færrest medarbejdere svarer, at virksomhedspraktikken i høj grad har skabt positive forandringer hos de unges misbrugsproblemer med 17 pct.

Enkelte medarbejdere har uddybende forklaret, at de også har erfaret, at virksomhedspraktikken har skabt positive forandringer for de unges tillid til systemet og jobcentret.