

# Ansøgningskema for den centrale pulje til en særlig beskæftigelsesindsats

Finanslovskonto § 17.41.12.10.

Ansøgninger skal indsendes via Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings tilskudsportal.

## Projektets titel:

Projekt Godt Arbejde

## Ansøger:

Jobcenter Hedensted, Hedensted kommune

### Projekt- og tilskudsansvarlig

Navn: Chef for Arbejdsmarked og Rekruttering, Allan Munkholm

Adresse: Niels Espes Vej 8

Postnummer og by: 8722 Hedensted

Telefon: 79755400

E-mail: Allan.Munkholm@Hedensted.dk

## Projektresumé

Beskriv kort projektets formål, hypotese, projekttilgang, aktiviteter, målsætninger med videre i nedenstående felt.

Projektets formål er at udvikle og forankre en særlig målrettet indsats over for en gruppe ledige organiseret i Fælles Faglig a-kasse, som blandt andet kendetegnes ved mange job skift og hyppige perioder med offentlig forsørgelse. Projektet forankres i et tæt samarbejde med Fælles Faglig A-kasse og på tværs af jobcentrets og kommunens organisering. *Målet* er dels at få mere viden om de bagvedliggende årsager til målgruppens forsørgelseshistorik, dels at udvikle, forankre og udbrede en indsats til denne og andre målgrupper, så de opnår varig ordinær beskæftigelse. *Hypotesen* er, at målgruppens hyppige vekslen mellem job og offentlig forsørgelse bl.a. skyldes helbredsmæssige udfordringer, mangelfulde faglige og sociale kompetencer, manglende tro på sig selv, en uøvet evne til selvrefleksion samt et måske ikke perfekt match mellem borger og virksomhed. Indsatsens kernelementer er:

- Tidlig screening og opsporing.
- Tidlig individuel og håndholdt jobrettet indsats
- Jobrettet coaching med fokus på varig beskæftigelse
- Intensivt efterværn for at fastholde borger i job
- Temamøder for virksomheder om fastholdelse af medarbejdere

Den viden projektet oparbejder forventes at kunne forankres og anvendes over for andre grupper af jobparate ledige, som oplever samme udfordringer med at fastholde samme job i længere perioder.

## Projektperiode

Startdato: 1. november 2022

Slutdato: 21. december 2023

## Projektets målgruppe

Beskriv kort og præcist projektets målgruppe eller målgrupper, herunder hvilke udfordringer i forhold til arbejdsmarkedet, som karakteriserer målgruppen og som der derfor skal arbejdes med.

Angiv antal deltagere, som forventes at indgå i projektet. Angiv hvad der ligger til grund for det forventede antal, for eksempel tidligere erfaringer med målgruppen, samarbejdsaftaler med videre.

Målgruppen er minimum 30 a-dagpenge modtagere, visiteret i løbet af november og december 2022, og som er medlemmer af Fælles Faglig a-kasse. Målgruppen er udvalgt med udgangspunkt i dels erfaringer med målgruppen, dels ud fra analyse af målgruppens forsørgelsehistorik. For ledige organiseret i Fælles Faglig a-kasse er det konstateret, at knapt halvdelen af målgruppen har været på offentlig forsørgelse i mindst to ud af de seneste 4 år. Ligeledes kendetegnes målgruppen ved gentagne perioder med ledighed /hyppige job skift og/eller flere perioder med sygedagpenge. Aldersmæssigt er målgruppen primært over 35, men ellers blandet. Casene i bilag 2 illustrere målgruppens karakteristika og bilag 3 giver et kvalitativt indblik i målgruppens kendetegn.

Målgruppen fastholdes i projektet gennem hele projektperioden, uanset de kommer i job/uddannelse. I perioden med job og/eller uddannelse indgår den ledige i et efterværn, såfremt de ønsker dette. I takt med at projektet lykkes udvides målgruppen til ledige organiseret i andre a-kasser. Disse vil være ud over de ovennævnte visiterede 30 a-dagpenge modtagere fra Fælles Faglig a-kasse.

## Visitation til projektet

Beskriv hvorfor målgruppen er udvalgt og hvordan målgruppen visiteres ind i projektet.

Målgruppen er en del af a-kasse forsøget og visiteres på baggrund af den målgruppeprofil, som er angivet ovenfor.

Jobcentret og Fælles Faglig a-kasse vil i fællesskab fastlægge nærmere visitationskriterier og screeningsparametre, herunder antal job skift, varighed af seneste tre ansættelsesforhold, antal ledighedsperioder og/eller sygemeldinger inden for en periode, men også andre kriterier, som de involverede medarbejdere oplever som væsentlige risikomarkører, når de er i kontakt med ledige.

Den enkelte borger visiteres således på baggrund af ovennævnte screening og med udgangspunkt i en personlig samtale eller en fælles samtale til den indsats, som er beskrevet ved kernelementerne 2, 3 og 4.

Beskriv hvordan man kan sammenholde projektets model/indsats med den eksisterende indsats for den relevante målgruppe.

Projektets indsats ligger ud over aktuelle myndighedsindsats og øvrig indsats, som tilbydes målgruppen. Med projektet får målgruppen tilbud, som ligger ud over normalindsatsen: Et tidligt jobrettet tilbud med en målrettet håndholdt indsats samt tre jobcoach sessioner. Endvidere vil målgruppen indgå i et efterværn, hvor der intensivt følges op hos såvel borger som på arbejdspladsen. Endelig vil der være fokus på et samarbejde med virksomheder om et godt introduktionsforløb på virksomheden, som skal bidrage til et godt arbejdsforhold for såvel den enkelte borger som for virksomheden.

Målet er hurtig og varig tilbagevenden til job samtidig med høj tilfredshed med indsatsen fra både borgers og virksomheds side.

### Milepæle for visitation

Angiv milepæle for antal deltagere i projektet. Opdelt på målgrupper, hvis projektet har flere. Inddel eventuelt i flere perioder (for eksempel halvårligt).

Målgruppe	Målsætning pr. 1. januar 2023	Målsætning pr. 1. juli 2023*	Målsætning ved projektafslutning*
Målgruppe Fælles Faglig A-kasse dagpengeledige	30*	30*	30*

\*Borgerne fastholdes i projektet via efterværn, når pågældende har fået job.



## Projektets formål og succeskriterier

### Formål

Beskriv kort projektets **formål**, herunder hvilken/hvilke **hypoteser** projektet vil afprøve. Hvilken forandring skal projektet medføre for målgruppen?

Den udfordring projekt *Godt Arbejdes* skal imødegå og løse er, at mange af *Fælles Faglig a-kassens* ledige har hyppigt gentagne ydelsesforløb og mange job skift. Beskæftigelsesrådgivere kendetegner målgruppen ved *hullet CV*, ved mangelfulde faglige og/eller sociale kompetencer til at indgå på en arbejdsplads, helbredsmæssige svigt og uheldige erfaringer fra arbejdspladser, hvorved de erfaringsmæssigt har svigtende tillid til at de kan fastholde et job i længere tid, at der er en arbejdsplads, hvor de kan bidrage og have det godt samtidig. Casene i bilag 2 illustrerer målgruppens udfordringer og danner grundlag for projektets hypoteser og kerneelementer.

### Projektets formål er primært

- At opnå en dybere viden om og indsigt i hvad der kendetegner de udfordringer, som målgruppen oplever ift. at bevare tilknytningen til en arbejdsplads
- På baggrund af denne viden at udvikle og forankre en screenings- og samarbejdsmodel, som tidligt spotter ledige med risiko for hyppige ydelsesforløb
- At blive i stand til at omsætte denne viden til en konkret virksom jobrettet indsats og støtte, som sætter målgruppen i stand til at fastholde en ordinær tilknytning til arbejdsmarkedet på lang sigt
- At udbrede indsatsen til andre jobparate målgrupper og formidle den viden projektet opnår via diverse samarbejdsfora, herunder faglige organisationer, andre jobcentre og til virksomheder.
- At lokale virksomheder i højere grad får kendskab til og benytter jobcentrets tilbud i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere
- At ledige får de job de har brug for og virksomheder får den arbejdskraft de har brug for.

### Projektets hypoteser

Det antages, at målgruppens hyppige vekslen mellem job og offentlig forsørgelse skyldes helbredsmæssige udfordringer, mangelfulde faglige og/eller sociale kompetencer, manglende tro på sig selv, en uøvet evne til selvrefleksion og selvindsigt samt et måske ikke perfekt match mellem borger og virksomhed.

Hypotesen er også, at det gode match til en virksomhed, styrket indsigt og kompetence til at indgå konstruktivt på en arbejdsplads samt et godt efterværn vil kunne hjælpe mange ledige til en mere holdbar og langvarig arbejdsmarkedstilknytning. Dette bygger på en antagelse om, at en Virksomhedskonsulent, med udgangspunkt i en dialog omkring den lediges forsørgelseshistorik og oplevede udfordringer på arbejdspladser, kan bidrage med en indsats, som medvirker nedbrydning af de barrierer der er for en længerevarende tilknytning til jobbet. Hypotesen er også, at med et supplerende jobrettet coachende tilbud til den enkelte ledige, kan dennes selvrefleksion og evne til selv at opnå og fastholde beskæftigelse øges og fastholdes på lang sigt.

## Succeskriterier

Angiv projektets succeskriterier, det vil sige de forventede kort- og langsigtede resultater, som kerneelementerne/projektaktiviteterne vil føre til.

Se forandringsteori bilag 1.

### Kortsigtede resultater

- Pr. 1. januar 2023 er der visiteret minimum 30 ledige til projektet.
- Pr. 30. november 2022 er der fastlagt og iværksat en konkret og klar model for opsamling af viden om baggrunde for hyppige forsørgelsesskift, tilfredshedsmålinger og målinger af progression i forhold til indsatsernes /kerneelementernes enkeltdele.
- Kvartvejs tjek af hypoteser, antagelser og kerneelementer viser, at projektet er på rette spor.
- Midtvejs status viser, at 80 procent af borgerne er tilfredse med projektet.
- Midtvejs er der gennemført 3 fyraftens-/temamøder for virksomheder, hvor temaer har været den gode indslusning på arbejdspladsen og jobcentrets tilbud i forbindelse med arbejdsfastholdelse.

### Langsigtede resultater

Konkret beskrevet viden om hvad der kendetegner borgere i risiko for hyppige gentagne forsørgelsesforløb – herunder baggrunden for de hyppige forsørgelsesforløb og eventuelle hyppige job skift.

Udviklet, evalueret og implementeret organisering, indsats samt driftsmodel, som understøtter en forbedret og virksom tilgang til og indsats over for ledige med ovennævnte karakteristika.

Kvantitativt:

90 procent af borgerne i målgruppen er tilfredse eller meget tilfredse med den hjælp de får fra Jobcentret.

90 procent af borgerne i målgruppen vil gerne kontaktes af jobcentret efter de har afsluttet et ydelsesforløb (når de er i job).

Højest 15 procent af borgerne i målgruppen falder tilbage til offentlig forsørgelse inden for projektperioden.

Varigheden af de afsluttede forløb for den berørte målgruppe (ledige fra Fælles Faglig a-kasse) enten fastholdes på et relativt lavt niveau sammenlignet med gennemsnittet for RAR Østjylland eller mindskes. (se Bilag 3 – nulpunktsanalyse).

Den gode introduktion og arbejdsfastholdelse har været et tema på minimum 6 møder med virksomheder – og er formidlet via SoMe platforme, hjemmesider mv.



## Projektets Kerneelementer

Beskriv kort projektets forandringsteori, herunder projektets kerneelementer og hvordan projektets succeskriterier opnås.

Projektets forandringsteori er vedhæftet i bilag 1.

Den udfordring projekt *Godt Arbejdes* skal imødegå og løse er, at mange af Fælle Faglig a-kasses ledige med stor hyppighed veksler mellem ledighed og job. Beskæftigelsesrådgivere kendetegner (som tidligere angivet) målgruppen ved hullet CV, ved mangelfuld faglig og/eller social kompetence til at indgå på en arbejdsplads, helbredsmæssige svigt og uheldige erfaringer fra arbejdspladser, hvorved de erfaringsmæssigt har svigtende tillid til at de kan fastholde et job i længere tid, at der er en arbejdsplads, hvor de kan bidrage og have det godt samtidig.

Målet er at få et mere solid viden om målgruppen, at udvikle erfaringer med /implementere virksomme indsatser, som bidrager til løsning af ovennævnte udfordring.

Projektet rammesættes med en tværgående styregruppe, men også med hyppige fællesmøder mellem involverede medarbejdere på tværs af afdelinger og organisering. Endvidere inddrages det samarbejde jobcentret og a-kasserne har med virksomheder i forhold til at løfte udfordringen for målgruppen.

Projektets kerneelementer og indsats er beskrevet nedenfor og succeskriterier ovenfor.

Beskriv hvordan og hvornår projektets kerneelementer vil blive implementeret.

### Kerneelement 1

#### Tidlig screening og opsporing

Hvordan kerneelement vil blive implementeret:

Jobcenter og a-kasse vil i fællesskab fastlægge screeningsprocedure og risikomarkører, samt indbygge opsporing i informationssamtaler og samtaler.

A-dagpenge afdeling og faglige organisation:

Indsatsen for at opspore målgruppen sker især ved informationsmøder og første samtale screening. Der etableres et særligt målrettet samtaleindhold ift. målgruppen- fokus på de narrative fortællinger den enkelte har for de hyppige forsørgelseskift. Første spørgeskema til borger.

*Opsamling af viden:* Interview med myndighedspersoner og spørgeskema til borger.

Tidspunkt: Primært november og december 2022



## Kerneelement 2

### Tidlig individuel og håndholdt jobrettet indsats

Hvordan kerneelement vil blive implementeret:

Virksomhedskonsulenten har en afgørende rolle i dette projekt og arbejder med nye metoder, hvor de samarbejder med borgeren om at afdække årsagerne til de hyppige forsørgelseskift. Med udgangspunkt i det vil konsulenteni understøtte borgeren i valg af arbejdsområde, ændre narrative fortællinger om afbrudte ansættelser, identificere eventuelle udfordringer på flere områder – eksempelvis helbred, faglige kompetencer og det personlige match mellem borger og virksomhed.

*Opsamling af viden:* Borger får et skema ved opstart og et ved afslutning af den tidlige håndholdte indsats for at kunne udlede dennes udbytte af indsatsen og justere indsatsen.

Tidspunkt: Iværksættes fra medio december 2022 og projektet ud.

## Kerneelement 3

### Jobrettet coaching med fokus på varig beskæftigelse

Hvordan kerneelement vil blive implementeret:

De ledige i målgruppen tilbydes 3 jobrettede coaching sessioner med certificeret jobcoach. Målet er, at coachen kan styrke den enkeltes evne til at mestre eget arbejdsliv, at den enkeltes mulighed for at kunne indgå positivt på en arbejdsplads og fastholde mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet styrkes. Den enkeltes langsigtede mestringsevne skal således styrkes gennem coachforløbet.

*Opsamling af viden:* Borger får et målrettet spørgeskema, som anonymiseret opsamler borgers udbytte.

Tidspunkt: Iværksættes fra januar 2023 og projektet ud.

## Kerneelement 4

### Intensivt efterværn for at fastholde borgeren i job

Hvordan kerneelement vil blive implementeret:

I forlængelse af hypotesens påstand om intensiveret indsats efter ansættelse, er projektets overbevisning, at nedenstående indsats vil kunne højne muligheden for fastholdelse af den enkelte borger på arbejdsmarkedet:

- Efter ansættelse, hvor virksomhedskonsulenten deltager i jobsamtalen, aftales det med arbejdsgiver og borger, at virksomhedskonsulenten laver opfølgning via besøg på arbejdspladsen min. hver 4. uge hele prøveperioden – 3 måneder. Ofte hvis nødvendigt. Hermed sikres det, at både arbejdsgiver og borger er tilfredse med samarbejdet, og at konsulenten har muligheden for at gribe ind, hvis der opstår problemer i ansættelsesforholdet.



- Efter 3 måneder vil arbejdsgiver og borger have mulighed for at kontakte virksomhedskonsulenten via en hotline i de næste 9 måneder, hvor problemstillinger kan drøftes for at fastholde borger i jobbet og få skabt en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Har virksomheden allerede egne mentorer tilknyttet, kan dette overvejes som parallelindsats (afhængig af ressourcer)

*Opsamling af viden:* Når borger starter job og 3 måneder efter jobstart. Hotline henvendelser evalueres separat.

Tidspunkt: Iværksættes fra januar 2023 og projektet ud.

## **Kerneelement 5**

### **Fyraftensmøder for virksomheder for at udbrede jobcentrets tilbud i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere**

Hvordan kerneelement vil blive implementeret:

Kerneelementet implementeres i sammenhæng med bl.a. mentorkurser for virksomheder, møder for Code of Care virksomheder, jobmesser for virksomheder, møder i samarbejde med Hedensted Erhverv og i den almindelige daglige kontakt med virksomheder. Første gang vil være ved Hedensted Kommunes nytårskur for virksomheder 2023.

*Opsamling af viden* via interview med 3-5 virksomheder i forbindelse med hvert arrangement.

Tidspunkt: Iværksættes fra januar 2023 og projektet ud.

## **Indsamling af data og evaluering af projektet**

Beskriv hvilken type viden projekterne ønsker at opnå, og hvordan hypoteserne gør projekterne i stand til at opnå denne viden?

Hvilke data ligger til grund for resultatopfølgningen i projektet?



Hvordan påtænkes det følge op på hypoteserne og vurdere, hvorvidt resultaterne er i overensstemmelse med hypotesen? Hvordan vil henholdsvis implementering af projektets aktiviteter og opnåelse af succeskriterier blive målt?

Projektet vil opnå viden om følgende:

- Mere præcis viden om hvad der kendetegner målgruppens udfordringer i forhold til mere langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår – uden hyppige forsørgelsesskift.
- Systematisk afprøvning af, om og hvordan hver af projektets kerneelementer understøtter målgruppens progression frem mod tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Viden og praksiserfaringer med et indgående samarbejde på tværs af a-kasse, kommunal organisering af indsats og virksomheder, som er til virksom nytte for alle.

Indsamling af data er angivet i forbindelse med kerneelementerne. Overordnet etableres en videns opbygning på nedenstående datakilder

- Borger surveys/ interviews og progressionsmålinger i forbindelse med alle kerneelementer.
- Fælles interview med a-kasse og jobcenter medarbejdere og ledere 3 gange i løbet af projektet.
- Interview med virksomheder ved opstart af forløb og 3 måneder efter opstart – samt i forbindelse med fyraftens-/temamøder.
- Grunddata for de involverede borgere, herunder uddannelse, forsørgelseshistorik mv.

Konkrete interviewguides, spørgeskemaer og progressionsmålinger udarbejdes i den projektforberevende fase i november og december 2022.

Ovenstående danner et systematisk grundlag for afprøvning af de formulerede hypoteser samt den igangsatte organisering og indsats.

## Projektets organisation og ledelse

Beskriv kort projektets organisationsstruktur, samarbejdsrelationer og opgavefordeling (For eksempel antal ansatte, overordnet lederansvar, samarbejdspartnere og deres bidrag).

Jobcenterledelsen og ledelsen af Fælles Faglig a-kasse vil sammen med medarbejderrepræsentanter og en virksomhedsleder indgå som *styregruppe* for projektet.

Fælles Faglig a-kasse bidrager til det faglige indhold, med viden om målgruppen, til visitation og screening af borgere samt til fællessamtaler og koordination. De medvirker endvidere i interviews i forbindelse med opsamling af viden. A-kassen har umiddelbart tilkendegivet at ville samarbejde.

Jobcentret har 3 involverede virksomhedskonsulenter, hvoraf den ene bliver fuldtids projektleder og primær ansvarlig. Derudover er der 3 myndighedsrådgivere involveret. Myndighedspersonerne har ansvar for screening og visitering sammen med projektleder og Fælles Faglig a-kasse. Virksomhedskonsulenterne har ansvar for kerneelement 2 og 4; individuelt håndholdt jobbrettet indsats samt efterværn. En Jobcenter ansat coach vil stå for den jobcoachende indsats. Kommunen medfinansierer bl.a. jobcoach indsatsen.

## Projektets tidsplan

Beskriv en overordnet plan for projektets gennemførelse.

Element	Tid	Ansvar
Organisering, planlægning og opstartsmøde, herunder udarbejdelse af projektplan samt plan/materialer til vidensindsamling – indarbejdelse i indsatsen.	November 2022	Jobcenterleder og projektleder med sparring fra a-kasse og styregruppe.
Screenings- og visitationsgrundlag	November 2022	Projektleder koordinerer med bidrag fra a-kasse og jobcenter
Visitation til projektet	November- december 2022	Myndighedspersoner fra jobcenter og a-kasse
Opstart kerneelement 2 og 3	Januar 2023	Jobcenterleder og projektleder
Opstart af kerneelementerne 4 og 5	Februar /marts 2023	Jobcenterleder og projektleder
Kvartvejs tjek af hypoteser og indsats – er vi på rette spor	April/maj 2023	Projektleder og styregruppemøde.
Midtvejsstatus og formidling	Juni/juli 2023	Projektleder – styregruppemøde primo august
Forankringsnotat	September /oktober 2023	Projektleder. Styregruppemøde oktober.
Slutseminar	Januar 2024	Opsamling, evaluering, formidling og forankring.

Fyraftens- og temamøder planlægges i overensstemmelse med møder med virksomheder, herunder kommunens nytårskur for virksomheder, jobmesser, møder i Code of Care virksomhedsnetværk mv.

Plan for indsamling af viden er beskrevet løbende ovenfor, bl.a. i tilknytning til de 5 kerneelementer. I forbindelse med projektets opstart udarbejdes en fælles detaljeret og konkret plan for den vidensopbygning, som projektet skal bidrage med.

## Forankring og udbredelse

Beskriv kort hvorvidt, og i så fald hvordan, projektet tænkes forankret finansielt og organisatorisk efter projektperiodens udløb.

Beskriv hvordan den opnåede viden i projektet vil blive videreformidlet til relevante aktører.

Den opnåede viden formidles løbende i statusrapporter og cases på hjemmeside og SoMe platforme. Endvidere formidles midtvejs- og slutrapporter til de lokale relevante arbejdsmarkedsnetværk og fora på området samt via Arbejdsmarkedskontor Midt Nord – herunder jobcenterchef møder og AC netværksmøder. Endelig formidles viden og erfaringer til og via lokalt a-kasse samarbejde – med indeholdt inspiration til lignende indsatser inden for andre a-kassers målgrupper.

## Økonomi

Der skal sammen med ansøgningsskemaet indsendes et detaljeret budget, hvoraf projektets samtlige udgifter og eventuelle indtægter skal fremgå (se vedlagte budgetskeema). Vær opmærksom på at der til budgetposterne skal angives fyldestgørende noter.

### Det ansøgte beløb:

500.000 kr.

### Er der ansøgt om tilskud til projektet fra anden side (eksempelvis fra andre puljer)?

Ja

Hvis ja, hvor stort et beløb er der ansøgt om og hvor er tilskuddet ansøgt fra?

Det ansøgte beløb fra anden side:           kr.

Hvor der er ansøgt tilskud fra:

## Mulighed for forskudsudbetaling af tilskud

Der er mulighed for at ansøge om forskudsudbetaling af tilskud, såfremt ansøger ikke har mulighed for at finansiere projektets udgifter for et halvt år ad gangen.

Ved ansøgning om forskudsvis udbetaling af tilskud skal det i nedenstående felt begrundes, hvorfor det er nødvendigt, at tilskuddet betales forud.

10 procent af tilskuddet vil blive tilbageholdt og først udbetalt efter indsendelse af det endelige regnskab for tilsagnsperioden.



**Bilag 1 Forandringsteori (er vedhæftet separat på tilbudsportalen)**

Implementeringsgreb	Aktivitet/Kerneelement	Resultater (kort sigt)	Resultater (lang sigt)
<p><b>Implementeringsgreb 1:</b> Styregruppemøder med Fælles Faglig a-kasse, jobcenter ledergruppe, medarbejder repræsentanter og virksomheder.</p> <p><b>Implementeringsgreb 2:</b> Hyppige koordineringsmøder mellem nøglemedarbejdere fra jobcentret og nogle medarbejdere fra Fælles Faglig a-kasse. Dyrkte indsats, status, erfaringer, udfordringer og muligheder for målgruppen. Skal bidrage til fælles implementering af rammesætningen for en ny forbedret indsats ift. målgruppen.</p> <p><b>Implementeringsgreb 3:</b> Fælles møder mellem medarbejdere i sygedagpengesafdeling og a-dagpenge med fokus på opsporing af borgere med hyppige skift mellem a-dagpenge og sygedagpenge; fælles koordineret indsats, herunder at medarbejdere deltager i borgersamtaler på tværs af afdelinger for at sikre helheden i de enkelte borgers forløb. Medarbejdere fra Fælles Faglig a-kasse medvirker i størst mulig omfang.</p> <p><b>Implementeringsgreb 4:</b> Involverende samarbejde med relevante offentlige og private virksomheder – bl.a. via kommunens samarbejde med 50 socialt ansvarlige virksomheder (Code of Care Hedensted). Hedensted Erhverv samt kommunen selv som arbejdsgiver (særligt social- og sundhedsområdet). Projektets formål og indsats drøftes i disse sammenhænge med henblik på et bredt funderet løft af projektets målsætning.</p>	<p><b>Kerneelement 1: Screening og opsporing</b> Jobcenter og a-kasse vil i fællesskab fastlægge screeningsprocedure og risikomarkører, samt indbygge opsporing i informationssamtaler og samtaler.</p> <p><b>A-dagpenge/faglige organisationer:</b> Indsatsen for at opspore målgruppen sker især ved informationsmøder og forste samtale – screening. Der etableres et særligt målrettet samarbejdshold ift. målgruppen – fokus på de narrative fortællinger den enkelte har for de hyppige forsøgssekskift. Første spørgeskema til borger.</p> <p><b>Kerneelement 2: Tidlig individuel og håndholdt jobrettet indsats</b> Individuelle håndholdte jobsparringsforløb med virksomhedskonsulent. For de borgere i målgruppen, som har brug for særlig hjælp i jobsøgningen etableres målrettede jobsøgningsforløb i tæt tilknytning til virksomhedskonsulenter – og med løbende bidrag i form af ledige jobs, eksempelvis fra jobcentrets rekrutteringservice, som den enkelte kan søge.</p> <p>Hvis ledig ikke har fået job inden for de første 2 måneder intensiveres jobsøgningsforløbet med hyppige samtaler og klare aftaler om jobsøgning.</p> <p>Endvidere får borger tilbudt et – før jeg starter på jobbet personlig samtale – fokus på at den påvante får redskaber til at kunne indgå et godt fællesskab på virksomheden.</p> <p><b>Kerneelement 3: Jobrettet coaching med fokus på varig beskæftigelse</b> Målgruppen får sidebemandet med ovenstående 3 jobcoach samtaler, bl.a. med sparring på at kunne indgå konstruktiv på en arbejdsplads – samt at kunne spotte det job som matcher den enkeltes profil.</p> <p><b>Kerneelement 4: Intensivt efterværn for at fastholde borger i job</b> Virksomhedskonsulenten deltager i opstarts møde på virksomheden. Efterværnet varer minimum 3 måneder og aftales med såvel borger som virksomhed. Der tilbydes Hotline, dvs. der altid kan ringes til virksomhedskonsulent, hvis noget er ved at gå skævt. Survey skema til borger og virksomhed efter 3 måneder.</p> <p><b>Kerneelement 5: Fyraftensmøder for virksomheder for at udvide jobcentrets tilbud i forbindelse med fastholdelse af medarbejdere.</b></p>	<p><b>Kortsigtet resultat 1:</b> Pr. 1. januar 2023 er der visiteret minimum 30 til projektet.</p> <p><b>Kortsigtet resultat 2:</b> Pr. 30. november 2022, er der fastlagt og iværksat en konkret og klar model for opsamling af viden om baggrunde for hyppige forsøgssekskift, tilfældeshedsmålinger og målinger af progression i forhold til indsatsernes enkeltdele.</p> <p><b>Kortsigtet resultat 3:</b> Kerneelementet viser, at projektet er på rette spor.</p> <p><b>Kortsigtet resultat 4:</b> Midtvejs status viser, at 80 pct. af borgerne er tilfredse med projektet.</p> <p><b>Kortsigtet resultat 5:</b> Midtvejs status bekræfter projektets hypotese og indsatsmodel.</p> <p><b>Kortsigtet resultat 6:</b> Midtvejs er gennemført 3 fyraftensmøder for virksomheder, hvor den gode indslusning på arbejdspladsen og om jobcentrets tilbud i forhold til fastholdelse af arbejdskraft har været et tema.</p>	<p><b>Langsigtede resultater</b> Konkret beskrevet viden om hvad der kendetegner borgere i risiko for hyppige gentagne forsøgsseksforløb – herunder baggrunden for de hyppige forsøgsseksforløb og eventuelle hyppige job skift.</p> <p>Udviklet, evalueret og implementeret organiserings, indsats samt driftsmodel, som understøtter en forbedret og virksom tilgang til og indsats over for disse borgere.</p> <p>Kvantitativt: 90 procent af borgerne i målgruppen er tilfredse eller meget tilfredse med den hjælp de får fra jobcentret.</p> <p>90 procent af borgerne i målgruppen vil gerne kontaktes af jobcentret efter de har afsluttet et ydelsesforløb (når de er i job).</p> <p>Højst 15 procent af borgerne i målgruppen falder tilbage til offentlig forsøgelse indenfor projektperioden.</p> <p>Varigheden af de afsluttede forløb for den berørte målgruppe (ledige fra Fælles Faglig a-kasse) enten fastholdes på et relativt lavt niveau sammenlignet med gennemsnittet for RAR Østjylland og Landet, eller mindskes. (se Bilag 3 – nulpunktsanalyse).</p> <p>Den gode introduktion og arbejdsfastholdelse har været et tema på minimum 6 møder med virksomheder – og er formidlet via SoMe platforme, hjemmesider mv.</p>
			<p>Senest opdateret: d. _____ af: _____</p>

Den udfordring projekt *Godt Arbejdes* skal løse er, at mange af *Fælles Faglig a-kassens* ledige har hyppigt gentagne forsøgsseksforløb og mange job skift. *Beskæftigelsesrådgivere* kendetegner målgruppen ved *hullet CV*, ved *mange* fuld faglig og/eller social kompetence til at indgå på en arbejdsplads, *helbredsmæssige* udfordringer og *uheldige* erfaringer fra arbejdspladser, hvorved de *erfaringsmæssigt* har svigtende tillid til egne muligheder for at fastholde et job i længere tid, at der er en arbejdsplads, hvor de kan bidrage og have det godt samtidig.

## **Bilag 2. Cases, som illustrerer projektets målgruppe og hypotesedannelse**

### Borger 1:

Via gennemgang af cv, forsørgelsehistorik samt kendskab til borger, konkluderes følgende:

- Ud af 48 måneder (4 år) har borgeren modtaget offentlig forsørgelse i 30 måneder (62,5%) og været selvforsørgende i 18 måneder (37,5%)
- 3 uddannelser er påbegyndt, men ingen er gennemførte
- Gennemsnitslængden af ansættelsesperioderne gennem de sidste 4 år er 3,6 måneder
- 5 fastansættelser i 5 forskellige virksomheder gennem de sidste 4 år
- Formodning om manglende tilknytning til arbejdsmarkedet:  
manglende evne til dialog med kollegaer og arbejdsgiver. Opstår der uoverensstemmelser eller små udfordringer, er det ”nemmere” at opsiges jobbet og søge nyt job frem for håndtering af problemstillingen.

#### Hypotese for denne case:

Via løbende dialog med både borger og arbejdsgiver, besøg på arbejdspladsen samt en mentor på arbejdspladsen, vil det højne borgers sandsynlighed for en permanent tilknytning til arbejdsmarkedet.

Forarbejde i denne case vil også bestå i at ændre den narrative fortælling fra tidligere arbejdspladser og tale ind i kernen af problemet – italesætte udfordringerne – få belyst problemstillingerne i samarbejde med borger samt tale løsningsmuligheder.

### Borger 2:

Via gennemgang af cv samt forsørgelsehistorik, konkluderes følgende:

- Ud af 48 måneder (4 år) har borgeren modtaget offentlig forsørgelse i 41 måneder (85,4%) og været selvforsørgende i 7 måneder (14,6%).  
Ud af de 41 måneder på offentlig Forsørgelse, er der modtaget supplerende a-dagpenge 19 måneder.
- Gennemsnitslængden af ansættelsesperioderne gennem de sidste 4 år er 4,2 måneder
- 8 ansættelser i 8 forskellige virksomheder samt et kort vikariat gennem de sidste 4 år
- Formodning om manglende tilknytning til arbejdsmarkedet:  
Det formodes i denne case, at den manglende faste tilknytning til arbejdsmarkedet skyldes tilpasningsvanskeligheder i den enkelte virksomhed samt tvivl om hvilken branche borgeren ønsker ansættelse i. Der er således en manglende faglighed.

#### Hypotese for denne case:

Via coaching skabes klarhed om borgers situation og selvindsigt. Efterfølgende drøftes muligheder for faglig opkvalificering, hvilket i samspil vil højne en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet, da indsatsen målrettes borgers kompetencer samt egne realistiske mål mod selvforsørgelse.

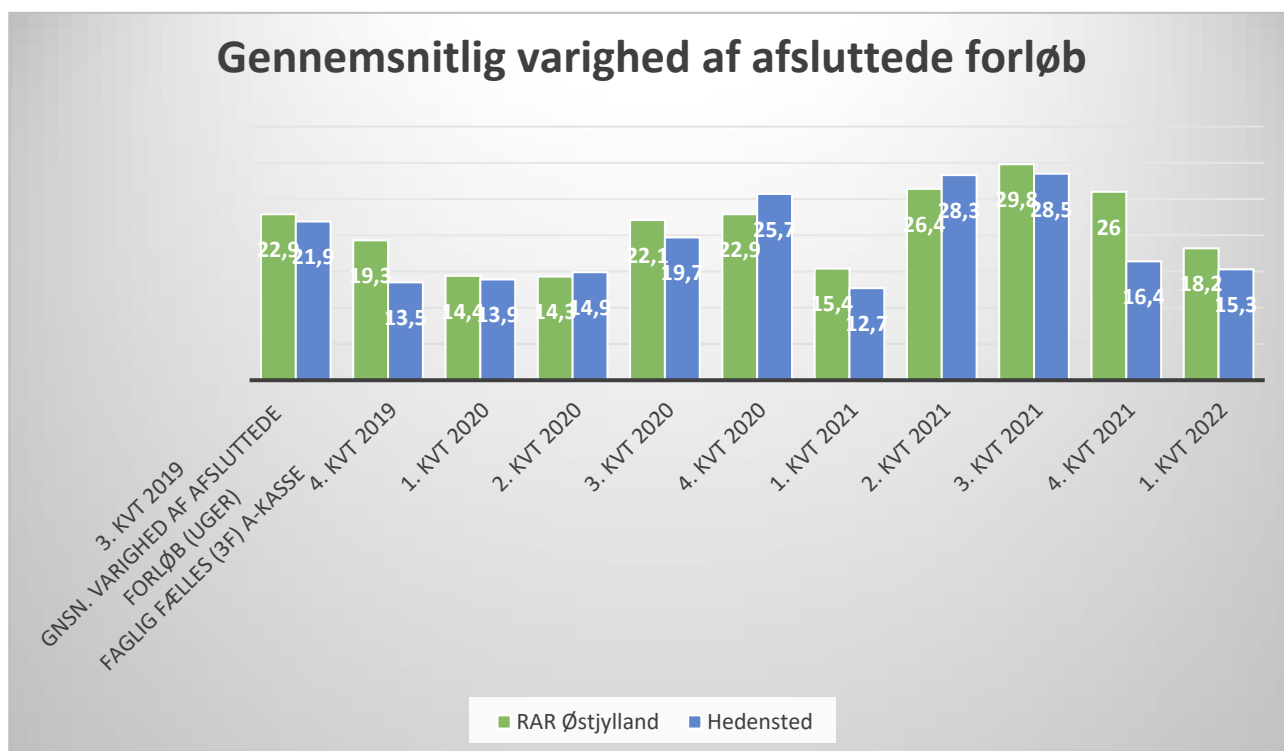
### Bilag 3 Nulpunktanalyse

Via fagsystemet FACIT er trukket data for aktuelle ledige fra Fælles Faglig a-kasse medio august 2022. Udtrækkene viser

- 20 ud af 54 har været på offentlig forsørgelse i mere end 2 ud af 4 år.
- 25 af de 54 borgere har haft 3 eller flere perioder med ledighed på 4 år.
- 11 har haft 3 eller flere sygeperioder på 4 år
- 8 borgere har haft over 10 måneder med sygefravær på 4 år.
- 18 ud af 54 er over 50 år

Med udgangspunkt i jobindsats.dk ses generelt en relativ lav gennemsnitlig varighed, men også en lavere grad af fastholdelse i job hos 3F målgruppen end hos gennemsnittet af de ledige i kommunen. Se figur 1 og tabel 1 nedenfor.

Figur 1



**Tabel 1: A-dagpenge: Arbejdsmarkedsstatus 3 og 12 mdr. efter afsluttede forløb**

		Hedensted			
		Status 3 mdr. efter afsluttet forløb, pct.		Status 12 mdr. efter afsluttet forløb, pct.	
		A-kasse i alt	Faglig Fælles (3F) A-kasse	A-kasse i alt	Faglig Fælles (3F) A-kasse
1. kvrt 2019	Lønmodtagerbeskæftigelse	73,7	80,2	61,9	58,3
	Uddannelse	5,5	4,2	4,3	1
	A-dagpenge	8,8	5,2	14,3	20,8
	Sygedagpenge	4,8	5,2	8,3	9,4
3. kvrt 2019	Lønmodtagerbeskæftigelse	63,2	52,2	60,8	53,7
	Uddannelse	9,8	9	7,1	3
	A-dagpenge	9	16,4	12,8	19,4
	Sygedagpenge	7,6	11,9	5,4	1,5
1. kvrt 2020	Lønmodtagerbeskæftigelse	71,1	80,2	66,6	70,3
	Uddannelse	7,6	2,7	5,8	2,7
	A-dagpenge	9,6	8,1	10,9	9,9
	Sygedagpenge	4,8	4,5	7,3	8,1
3. kvrt 2020	Lønmodtagerbeskæftigelse	67,8	67,7	70,8	66,7
	Uddannelse	7,5	4,3	6,4	5,4
	A-dagpenge	9	9,7	8,4	12,9
	Sygedagpenge	8,4	15,1	6,2	8,6
1. kvrt 2021	Lønmodtagerbeskæftigelse	79,2	84,5	70,6	73,2
	Uddannelse	4,8	2,8	4,8	2,1
	A-dagpenge	5	2,8	8,3	10,6
	Sygedagpenge	5	7	6,3	3,5
3. kvrt 2021	Lønmodtagerbeskæftigelse	64,3	61,7	.	.
	Uddannelse	6,4	5	.	.
	A-dagpenge	8,6	8,3	.	.
	Sygedagpenge	8,6	16,7	.	.