

# Flere skal med – foreløbige resultater

Her præsenterer vi en række slides, der bygger på viden fra foreløbige erfaringer, som er indsamlet undervejs i projektet.

# Hvad er "Flere skal med"?

## Trin 1: Startafklaring

- Borgerens eget jobmål skal sætte retning
- Borger får en personlig jobformidler med kendskab til arbejdsmarkedet

## Trin 2: På vej mod job

- Borger finder et individuelt jobmatch med kolleger og arbejdsopgaver "der kan vokse"
- Borger og virksomhed indgår klar aftale om timer, opgaver, opfølgning og ordinære timer
- Borger støttes gennem en ressourcefokuseret tilgang

## Trin 3: Virksomhedsforløb med fokus på ordinære timer

- Borger får løbende opfølgning med fokus på fastholdelse og progression mod ordinære timer

Hvem deltager i "Flere skal med?"

**23.853 borgere er omfattet af projektet**

- heraf har 13.055 (55 pct.) fået projektindsatsen

### **Målgruppen**

Aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp, uddannelseshjælp og integrationsydelse i de deltagende kommuner, som har været mindst 5 år i kontanthjælpssystemet efter afsluttet integrationsprogram.

**88 kommuner fra hele landet er med**

# Hvilke resultater har vi nået?



Styrelsen for Arbejdsmarked  
og Rekruttering

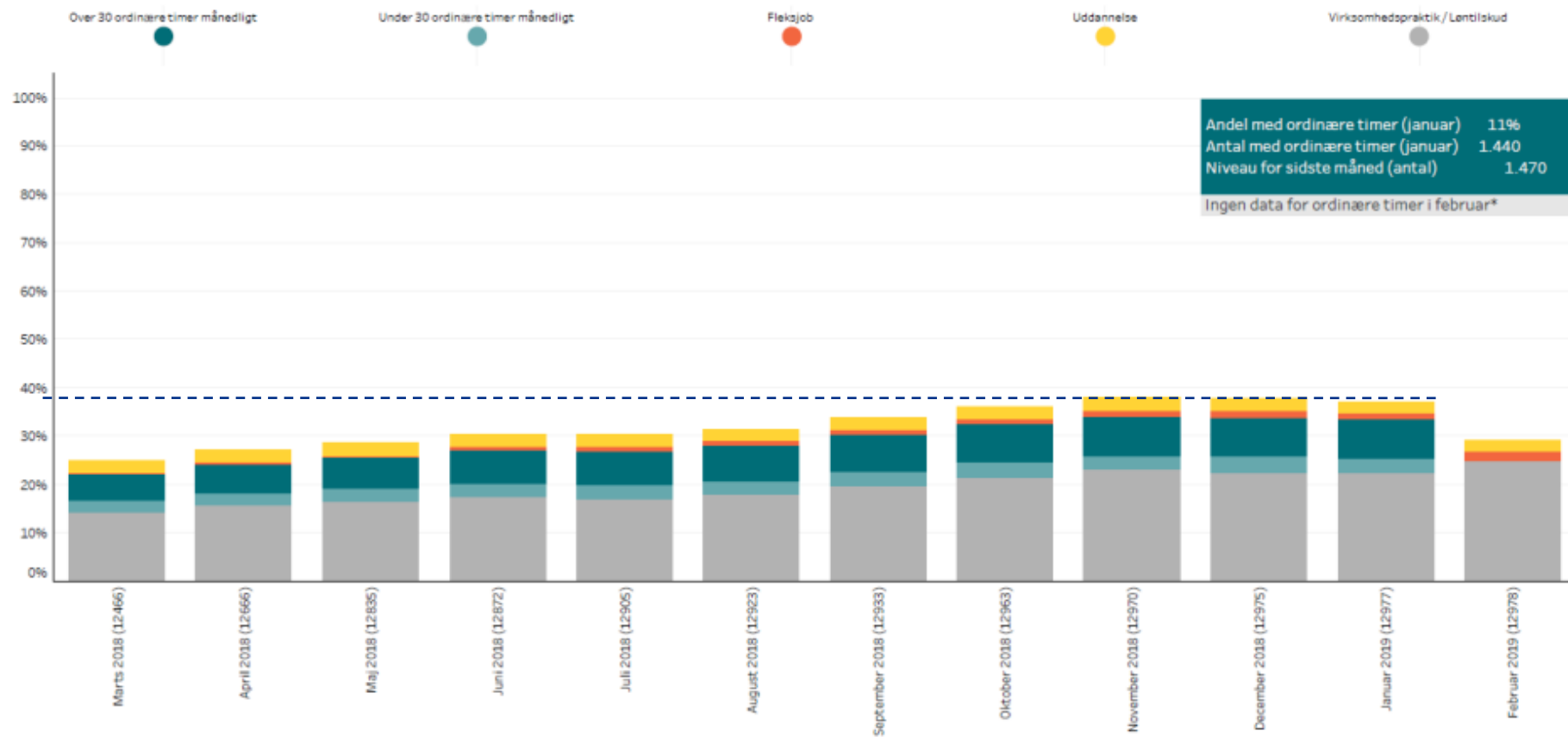
# Flere er i job eller uddannelse

- 37 pct. af indsatsgruppen er i virksomhedsforløb mv. (4.824 personer)
- 9 pct. af indsatsgruppen er selvforsørgende gennem enten job eller uddannelse (1.216 personer)
- 11 pct. af indsatsgruppen har ordinære timer (1.440 personer)

Kilde: Data fra seneste monitoreringsrapport (februar 2019)

# Indsatsgruppen - stigning fra marts 2018 til januar 2019 på 9 pct.-point

Andel borgere i indsatsgruppen i virksomhedsforløb mv.

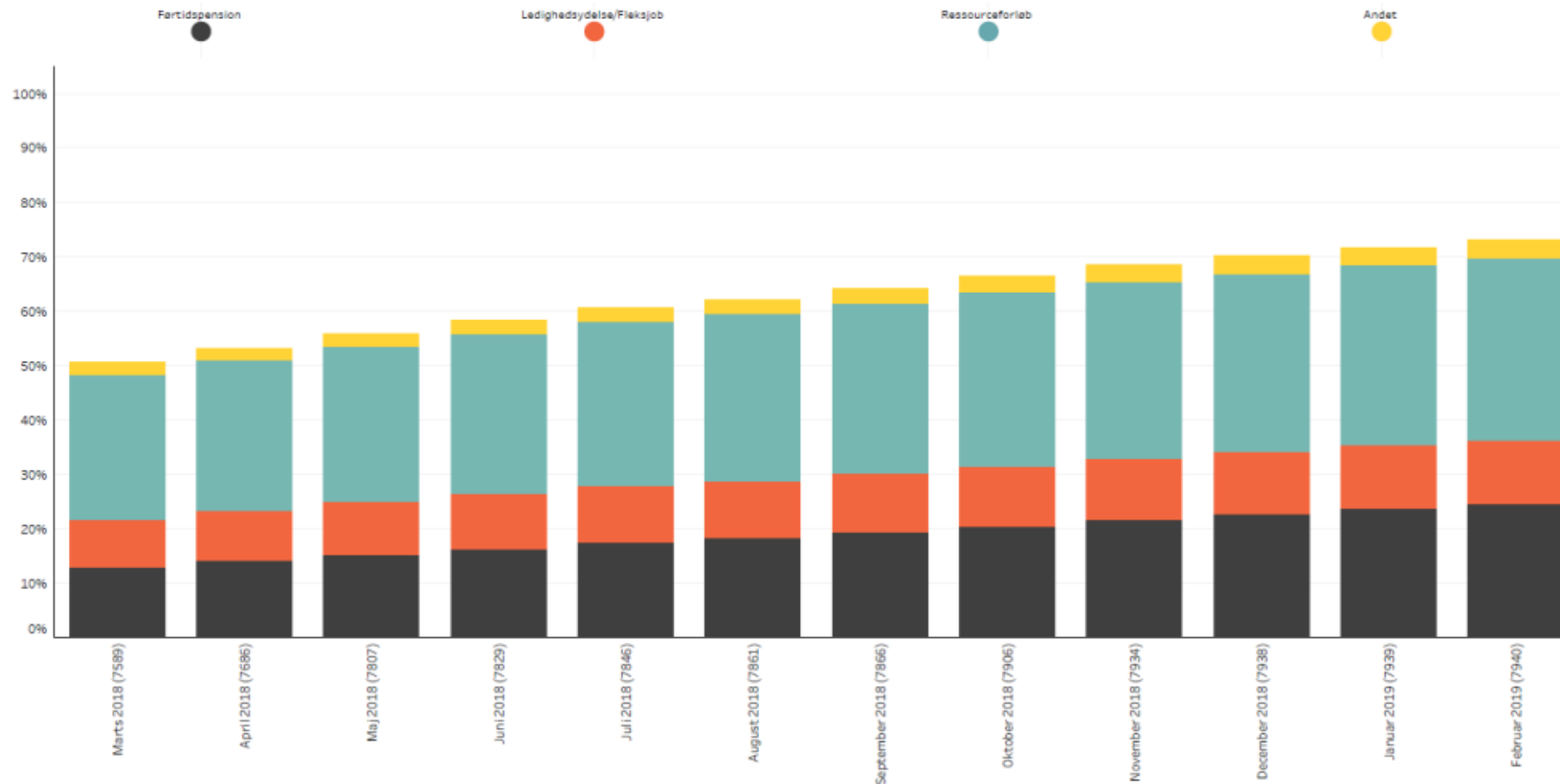


Kilde: Data fra seneste monitoreringsrapport (februar 2019)



# Gruppe 2 – Borgere i målgruppen for ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension

Borgere i gruppe 2 fordelt på andre forsørgelsesgrundlag end kontanthjælp, samt på måneder.





# Potentialer i det videre arbejde med Flere skal med

Foreløbige erfaringer peger 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 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
- C. Alle borgere skal have klare arbejdsaftaler om ordinære timer og progression

**Alle borgere skal have jobmål og et  
CV af høj kvalitet**



**Styrelsen for Arbejdsmarked  
og Rekruttering**

# CV og jobmål

Hvad ved vi?

Ved at udarbejde jobmål og CV af høj kvalitet kan den personlige jobformidler:

- sikre et godt virksomhedsmatch
- tydeliggøre en ressource tilgang i samarbejdet med borgeren
- bidrage til at borgeren får øje på egne evner og kompetencer
- sikre en empowerment-orienteret tilgang i dialogen med borgeren

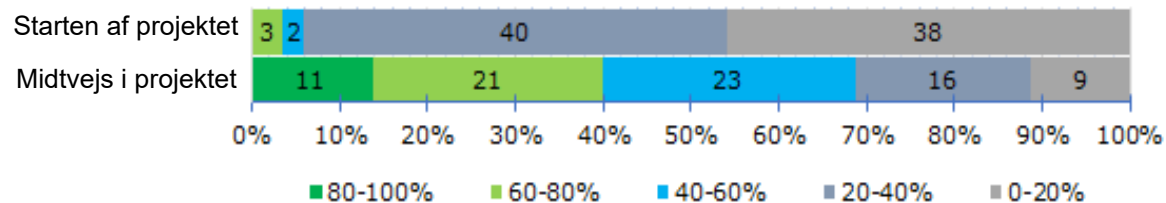
Kilder: Jobfirst, Empowerment, Beskæftigelses Indikator Projekt, BIP

# Hvad viser de foreløbige erfaringer?

## CV og jobmål

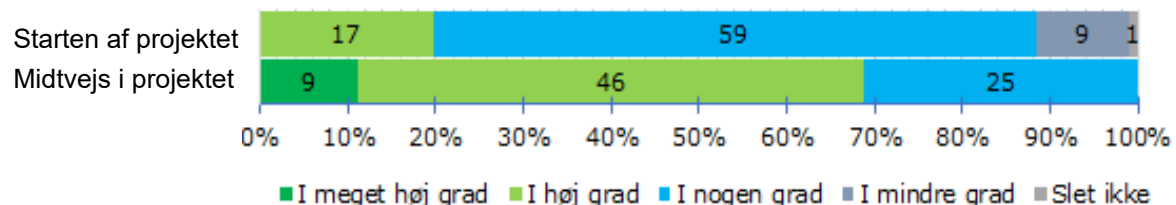
- **CV'et anvendes i højere grad.** 32 ud af 80 (40 pct.) kommuner vurderer, at mindst 60 pct. af borgerne i indsatsgruppen i dag har et CV, sammenlignet med kun 5 ud af 83 kommuner ( $\approx 6$  pct.) inden FSM

Fordeling af kommuner i forhold til vurdering af, hvor stor en andel af borgere i "Flere skal med", der har et CV



- **Jobplanerne tager i langt højere grad udgangspunkt i borgerens eget jobønske.** 55 ud af 80 (69 pct.) kommuner udarbejder jobplaner, der i høj grad eller meget høj grad tager udgangspunkt i borgerens eget jobønske, mod kun 17 ud af 86 (20 pct.) kommuner inden FSM

Fordeling af kommunernes vurdering af andel af planer, der tager udgangspunkt i borgerens eget jobønske

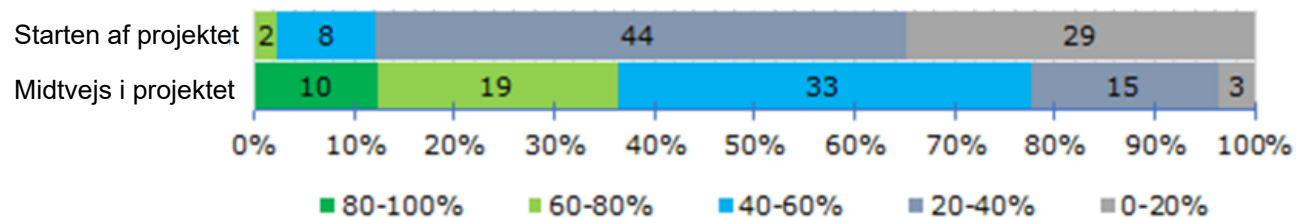


# Hvad viser foreløbige erfaringer?

## CV og jobmål

- **Kommuner formulerer konkrete jobmål med borgerne.** 29 ud af 80 kommuner ( $\approx 36$  pct.) vurderer, at mindst 60 pct. af borgerne i indsatsgruppen har formuleret et jobmål, sammenlignet med kun 2 ud af 83 ( $\approx 2$  pct.) kommuner inden FSM

Fordeling af kommuners vurdering af andel af borgere, der har formuleret konkret jobmål



## Hvor ligger potentialet for at løfte indsatsen yderligere?

- ✓ sikre, at alle borgere får formuleret jobmål og udarbejdet CV af høj kvalitet
- ✓ sikre at jobmål laves med udgangspunkt i borgerens egne ønsker for job. Eksempelvis med udgangspunkt i STARs samtaleguide
- ✓ sikre, at CV altid laves med borgerens primære kontaktperson og ikke f.eks. via en bestiller-udfører-model
- ✓ sikre retningslinjer for kvalitet i CV'et. Eksempelvis med udgangspunkt i pjecen "Inspiration til arbejdet med borgernes CV"
- ✓ sikre ledelsesopfølgning på kvaliteten og konkret sparring på færdige CV'er for at understøtte at det sker. STAR stiller til formålet produktionsstyringsværktøj til rådighed

Samtaleguiden, Pjecen og Produktionsstyringsværktøjet findes på projektsitets materialebank: [www.flereskalmed.dk](http://www.flereskalmed.dk)

# Jobformidleren skal gå på to ben



# Den personlige jobformidler

## Hvad ved vi?

- Kontinuitet og tro på borgeren har i sig selv en direkte og signifikant effekt på sandsynligheden for at komme i job
- Og tillid skaber progression ved at sikre et godt informationsflow fra borger til fagperson. Det giver med andre ord sagsbehandleren mulighed for at tilrettelægge en bedre indsats og yde støtte på det rette tidspunkt

For at jobformidleren kan lykkes, skal han/hun "gå på to ben":

- *Relationsarbejde*: Jobformidleren skal skabe en tæt og tillidsbaseret relation til borgeren i et håndholdt og sammenhængende virksomhedsrettet forløb fra start til slut.
- *Virksomhedsvendt arbejde*. Jobformidleren skal have viden om det lokale arbejdsmarked og adgang til et veludbygget virksomhedsnetværk, for at kunne skabe det rette match mellem borger og virksomhed

Kilder: Jobfirst, Empowerment og Beskæftigelses Indikator Projekt, BIP

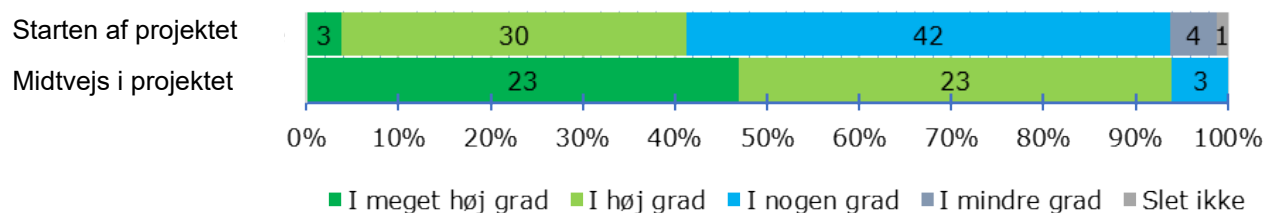


# Hvad siger de foreløbige erfaringer?

## Relationsarbejde

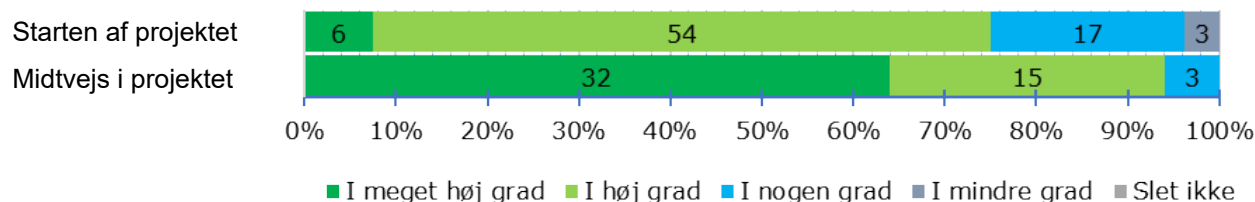
- **Borgerne oplever kontinuitet.** 46 ud af 49 kommuner (94 pct.) vurderer, at borgerne i høj grad eller i meget høj grad vil opleve at have den samme jobformidler gennem hele forløbet, sammenligner med kun 33 ud af 80 (41 pct.) kommuner inden FSM

Figur 15: I hvilken grad vurderer du, at borgere oplever at have den samme jobformidler over tid



- **Borgerne oplever, at jobformidlerne er tilgængelige.** 32 ud af 50 kommuner (64 pct.) vurderer, at deres borgere i meget høj grad har let ved at komme i kontakt med deres jobformidler, sammenligner med kun 6 ud af 80 (7,5 pct.) kommuner før FSM

Figur 16: Fordeling af kommuner i forhold til vurdering af, i hvor høj grad borgere har let ved komme i kontakt med fagpersonerne

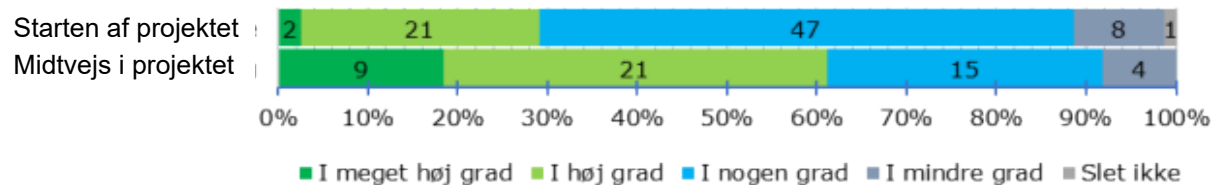


# Hvad siger de foreløbige erfaringer?

## Virksomhedsvendt arbejde

- **De personlige jobformidlere hjælper borgerne med at kontakte relevante virksomheder, samtidig med at der udsøges nye virksomhedssamarbejder.** 30 ud af 49 kommuner ( $\approx 61$  pct.) vurderer, at de i høj eller meget høj grad hjælper borgeren med at opsøge og kontakte relevante virksomheder, mod 23 ud af 79 kommuner ( $\approx 29$  pct.) inden FSM

Figur 21: Kommunernes fordeling i forhold til, i hvilken grad jobformidlerne hjælper borgerne med at opsøge og kontakte relevante virksomheder

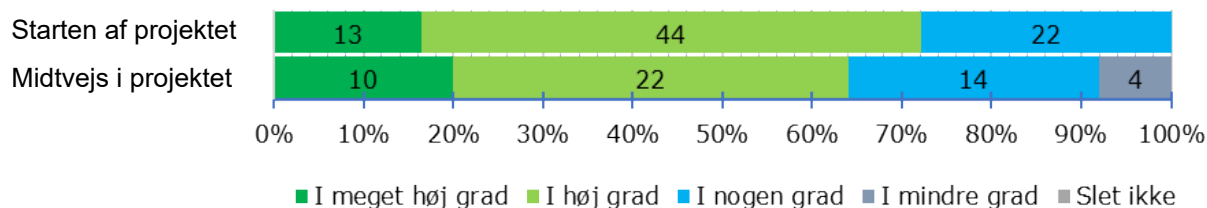


# Hvad siger de foreløbige erfaringer?

## Virksomhedsvendt arbejde

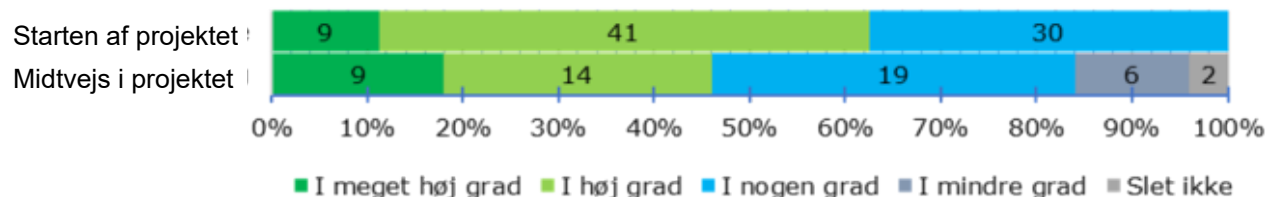
- **Jobformidlernes viden om det lokale arbejdsmarked kan styrkes.** I 32 ud af 50 kommuner (64 pct.) vurderer de personlige jobformidlere i høj eller meget høj grad at have viden om det lokale arbejdsmarked, sammenlignet med 57 ud af 79 kommuner ( $\approx 72$  pct.) inden FSM

Fordeling af kommuner i forhold til, i hvilken grad de personlige jobformidlere vurderer at have viden om det lokale arbejdsmarked



- **Jobformidlernes virksomhedsnetværk kan styrkes.** 23 ud af 50 kommuner (46 pct.) vurderer, at de i høj eller meget høj grad har adgang til et veludbygget netværk af virksomheder. Sammenlignet med 50 ud af 80 kommuner ( $\approx 63$  pct.) inden FSM

Fordeling af kommuner i forhold til, i hvilken grad de personlige jobformidlere vurderer at have adgang til et veludbygget netværk af virksomheder



## Hvor ligger potentialet for at løfte indsatsen yderligere?

- ✓ sikre, at jobformidleren har en opgavemængde og sagsstamme, som gør det muligt at besøge og følge op på lokale virksomheder
- ✓ sikre faglig sparring til jobformidlerne fra erfarne virksomhedskonsulenter f.eks. via fælles besøg på virksomheder
- ✓ sikre ledelsesmæssig sparring for at sikre virksomhedsrettet fokus i samtalen
- ✓ brug benchmarkværktøjet i VITAS før kontakt til virksomhed

**Alle borgere skal have klare  
arbejdsaftaler om ordinære timer  
og progression**



# Arbejds- og opfølgingsaftalen

## Hvad ved vi?

- Arbejdsaftalen sikrer klare rammer og en fælles retning for borgerens forløb, så arbejdsopgaver og timetal med tiden kan vokse
- Arbejdsaftalen sikrer en tidlig og tydelig forventningsafstemning mellem de tre centrale parter – borgeren, virksomheden og jobcentret – forud for opstarten af et virksomhedsforløb

Arbejdsaftalen sikrer også, at virksomhedspraktik ikke indgås "for praktikkens skyld", men kun med et klart formål:

- Virksomhedspraktik med ordinære timer eller udsigt til ordinære timer
- Virksomhedspraktik for at optræne specifikke kompetencer - dokumentation af kompetencer til CV
- Virksomhedspraktik for at afklare jobmål og kompetencer

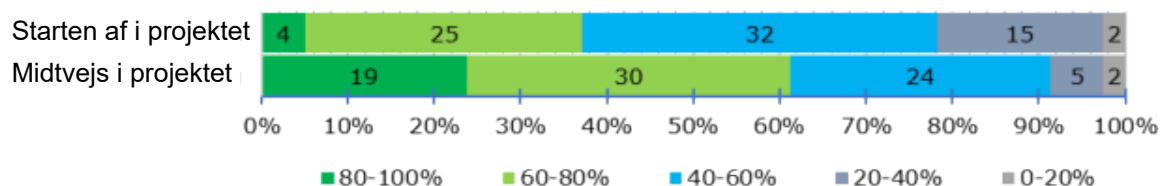
Kilder: Jobfirst, Empowerment og Beskæftigelses Indikator Projekt, BIP

# Hvad siger de foreløbige erfaringer?

## Progression og ordinære timer i arbejdsaftalen

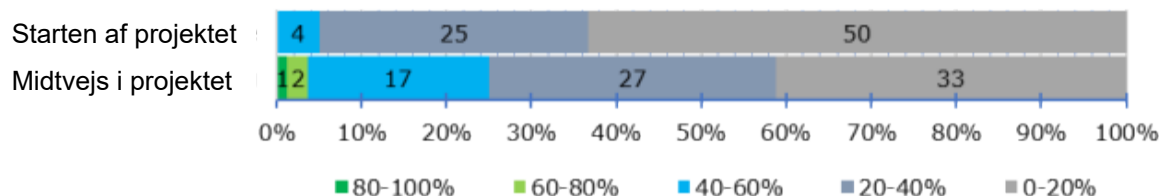
- **Jobformidlerne anvender delmål for progression i arbejdsaftalen i forhold til både arbejdsopgaver og timer.** 49 ud af 80 kommuner ( $\approx 61$  pct.) angiver, at progression indgår i over 60 pct. af arbejdsaftalerne

Figur 25: Fordeling af kommuner i forhold til vurdering af, hvor høj grad borger har delmål for progression i arbejdsaftalen



- **Der er sjældent en klar aftale om ordinære timer fra start.** Kun 3 ud af 80 ( $\approx 3,8$  pct.) kommuner har en klar aftale om ordinære timer i mere end 60 pct. af arbejdsaftalerne. Der var ingen kommuner, hvor det var tilfældet inden FSM

Figur 26: Fordeling af kommuner i forhold til vurdering af, om arbejdsaftalen med virksomheder indeholder en klar aftale om ordinære timer fra starten af forløbet

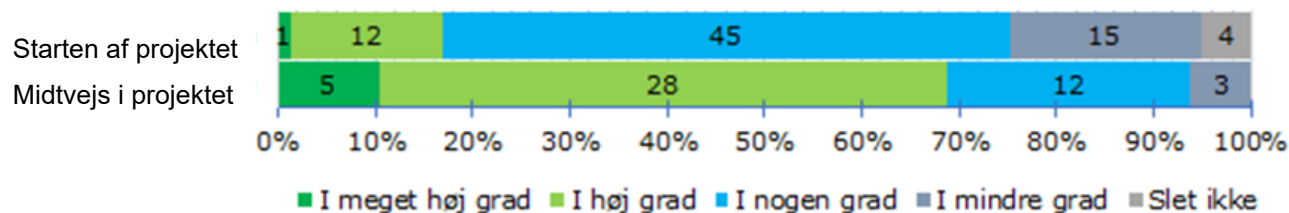


# Hvad siger de foreløbi?

## Progression og ordinære timer i arbejdsaftalen

- **Kommunerne har øget fokus på progression i ordinære timer i deres opfølgning.** 33 ud af 48 ( $\approx 69$  pct.) vurderer at de i høj grad eller meget høj grad har fokus på progression i ordinære timer i deres opfølgning, sammenlignet med kun 13 ud af 77 ( $\approx 17$  pct.) inden FSM

Figur 31: Fordeling af kommuners vurdering af, i hvor høj grad kommunerne har fokus på progression i ordinære timer i deres opfølgning





## Hvor ligger potentialet for at løfte indsatsen yderligere?

- ✓ sikre, at den personlige jobformidler altid udfylder en arbejdsaftale ved opstartssamtale med borger og virksomhed, når borgeren skal i virksomhedsforløb
- ✓ sikre, at den personlige jobformidler systematisk anvender arbejdsaftaler i den løbende opfølgning med virksomheder og borger – herunder inddragelsen af ordinære timer fra start
- ✓ Ledelsen i jobcentret skal sikre at arbejdsaftalerne udfyldes

STAR stiller til formålet et produktionsstyringsværktøj til rådighed for alle kommuner, der kan findes i projektsitets materialebank:  
[www.flereskalmed.dk](http://www.flereskalmed.dk)

# Hvad skal der ske herfra?

## Slutevaluering af Flere skal med – klar ultimo 2019

Evalueringen skal blandt andet give viden om:

- Hvilke resultater har projektet ført til?
- Jobformidlerens rolle og organisering
- Arbejdsaftale og CV – bedste praksis

## Flere skal med fortsætter i nye projekter

- Frontrunner – opstartsworkshops afholdt i 15 kommuner landet over
- FSM2 – udmeldes maj 2019