

Til  
**Styrelsen for Arbejdsmarked  
og Rekruttering**

Dato  
**Maj 2018**

# **PIXI**

## Evaluering af JobFirst

**RAMBOLL**

**Metrica ApS**

## INDHOLDSFORTEGNELSE




<b>1.</b>	<b>EVALUERING AF JOBFIRST – EN MINIOPSAMLING</b>	<b>1</b>
1.1	Indsatsens principper og ni kerneelementer	2
<b>2.</b>	<b>EFFEKTERNE AF JOBFIRST</b>	<b>3</b>
2.1	JobFirst virker!	3
<b>3.</b>	<b>HVORDAN SKABER JOBFIRST PROGRESSION FOR BORGERNE?</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>ANBEFALINGER TIL ORGANISERING AF JOBFIRST</b>	<b>6</b>

# 1. EVALUERING AF JOBFIRST – EN MINIOPSAMLING

JobFirst er en beskæftigelsesindsats, som har til formål at bringe udsatte ledige i job eller tættere på arbejdsmarkedet gennem særligt tilrettelagt virksomhedsforløb. Indsatsen har særligt fokus på ordinære timer kombineret med intensiv mentorstøtte, hyppig opfølgning samt håndtering af borgernes udfordringer udover ledighed i parallelindsatser.

2.407 borgere har deltaget i JobFirst – heraf 1.847 borgere på kontanthjælp og 560 borgere i ressourceforløb. Indsatsen blev implementeret i 15 kommuner i foråret 2016 til og med udgangen af 2017.

Denne mini-opsamling giver et overblik over:

-  Effekterne af indsatsen
-  Hvordan skaber JobFirst progression for borgerne i indsatsen
-  Anbefalinger til, hvordan man organiserer en god JobFirst-indsats

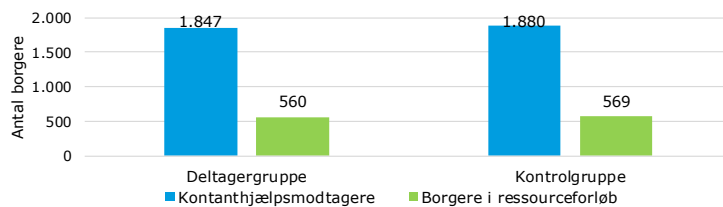
**Figur 1-1: Målgruppe, borgere, forsøgsperiode og kommuner i JobFirst forsøget**

### MÅLGRUPPEN FOR JOBFIRST



- Borgere, der er fyldt 30 år og modtager **ressourceforløbsydelse** i forbindelse med et ressourceforløb. Dvs. personer, der tilhører målgruppen i § 2, nr. 11, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Borgere, der er fyldt 30 år, er **aktivitetsparate** og modtager **kontanthjælp** eller **integrationsydelse**, har modtaget offentlig forsørgelse i mindst et år og ikke er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven. Dvs. personer, som tilhører målgruppen i § 2, nr. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

### DELTAGER- OG KONTROLGRUPPE

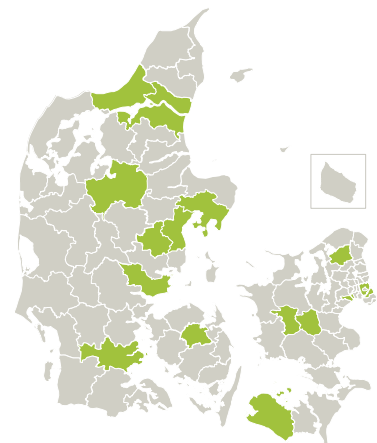


### FORSØGSPERIODE



Marts 2016 – December 2017

### 15 DELTAGERKOMMUNER



- Aalborg
- Jammerbugt
- Skanderborg
- Aarhus
- København
- Sorø
- Haderslev
- Lolland
- Syddjurs
- Hedensted
- Odense
- Vallensbæk-Ishøj
- Hillerød
- Ringsted
- Viborg



## 1.1 Indsatsens principper og ni kerneelementer

JobFirst er funderet på principper om, at borgeren bedst opnår fodfæste på arbejdsmarkedet ved at komme i gang på en arbejdsplads. Afklaring af jobmål samt udvikling af motivation og arbejdsidentitet sker bedst, når borgeren løser relevante arbejdsopgaver på en ordinær arbejdsplads og er en del af et kollegialt fællesskab. Langt de fleste udsatte borgere har mulighed for at bidrage på arbejdsmarkedet, hvis der etableres det rette jobmatch, og der tages de nødvendige hensyn på arbejdspladsen.

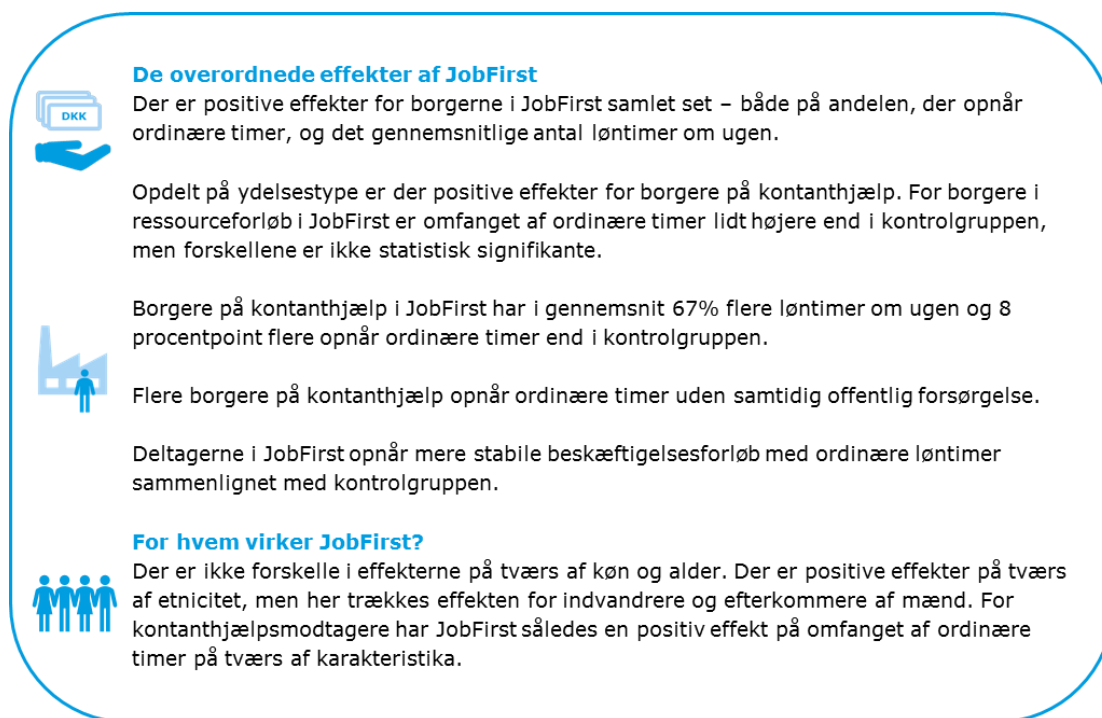
Disse principper i JobFirst-indsatsen er bygget op om omkring de ni kerneelementer, visualiseret nedenfor:

Figur 1-2: De ni kerneelementer i JobFirst



## 2. EFFEKTERNE AF JOBFIRST

Figur 2-1: De væsentligste konklusioner af effektanalysen



### 2.1 JobFirst virker!

Evalueringen viser, at JobFirst har haft positive effekter på omfanget af ordinære timer for målgruppen. Opdelt på ydelsestype viser evalueringen, at der er en positiv effekt for borgere på kontanthjælp. For borgere i ressourceforløb i JobFirst er omfanget af ordinære timer lidt højere end i kontrolgruppen, men forskellene er ikke statistisk signifikante.



#### **Borgere på kontanthjælp i JobFirst opnår i gennemsnit flere løntimer om ugen**

Der er signifikant positiv effekt af JobFirst på antallet af løntimer for borgere på kontanthjælp. Effekten tiltager efter ca. 1 år efter indsatsstart og ca. halvandet år efter indsatsstart har deltagergruppen ca. 67% flere ordinære timer end kontrolgruppen. De to grupper har dog relativt få timer med i gennemsnit 4,6 løntimer om ugen i deltagergruppen og 2,75 løntimer i kontrolgruppen.

#### **Der er større andel af borgere på kontanthjælp i JobFirst der opnår ordinære timer**

Der er signifikant positiv effekt af JobFirst på andelen af borgere, der opnår ordinære timer sammenlignet med kontrolgruppen. Målt halvandet år efter indsatsstart har godt 19 pct. af borgerne i JobFirst i gennemsnit opnået løntimer, mens det er knap 12 pct. i kontrolgruppen, der er således en forskel på omkring 8 procentpoint.



#### **Borgere på kontanthjælp i JobFirst opnår mere stabile beskæftigelsesforløb med ordinære løntimer**

Borgere, der opnår ordinære timer i JobFirst, har længere og mere stabile perioder med ordinære timer sammenlignet med kontrolgruppen. Evalueringen viser, at borgerne i JobFirst på et givet tidspunkt er 23 pct. mindre tilbøjelige til at overgå til fuldtids offentlig forsørgelse igen.

#### **JobFirst virker på tværs af køn, etnicitet og alder for borgerne på kontanthjælp**

Resultaterne viser, at effekterne af JobFirst på omfanget af ordinære timer er nogenlunde den samme på tværs af køn og alder. Der er også positive effekter på tværs af etnicitet, men her trækkes effekten for indvandrere og efterkommere af mænd.



### **Deltagelse i virksomhedsrettet indsats styrker borgers psykiske helbred og tro på egen evne til at fastholde et job**

De borgere i JobFirst, som har gennemført 13 ugers sammenhængende virksomhedsforløb, har hhv. i højere grad også oplevet progression i forhold til det psykiske helbred og evnen til at fastholde et job end de borgere, som ikke har gennemført 13 ugers virksomhedsforløb.

### **Evalueringen tyder på, at jobcentre med færre borgere pr. sagsbehandler og jobcentre der i højere grad anvender virksomhedspraktik opnår bedre resultater**

Der er forskelle i resultaterne på tværs af jobcentre. Analysen indikerer, at de jobcentre der har en højere andel i virksomhedspraktik, har færre borgere pr. fagperson, og har færre med ordinære timer i kontrolgruppen har bedre effekt af JobFirst for borgere på kontanthjælp.

Afsnittet er et uddrag af de vigtigste pointer om effekterne af JobFirst. Vil du vide mere om effekterne af JobFirst, så kan du læse delrapport 1 i slutevalueringen



## **3. HVORDAN SKABER JOBFIRST PROGRESSION FOR BORGERNE?**

### 1

#### **Klar rollefordeling skaber tillid og fælles retning for borger og fagpersoner**

Klar rollefordeling fra start er afgørende for etableringen af en tillidsfuld relation til borgerne og er internt også med til at sikre en hurtig, fælles koordinering af indsatsen i samarbejdet mellem borgernes fagpersoner. Den tillidsfulde relation mellem borger og fagpersoner er fundamentet for et godt samarbejde og er med til at skabe fælles klarhed om rammerne og retningen for borgerens indsatsforløb, og det understøtter borgerens tro på indsatsen. Klar rollefordeling er vigtig ved opstart, men også i løbet af borgerens indsatsforløb, hvis borgernes primære kontaktperson skifter i forløbet – fx i overgangen til et virksomhedsforløb.

### 2

#### **Fokus på jobmål og ressourcer åbner borgers syn på egne jobmuligheder**

Det jobfokuserede arbejde med at afdække borgerens jobønsker, -mål, ressourcer og praktikmuligheder har bidraget positivt til at åbne borgernes tro på egne evner og jobmuligheder. CV'et og virksomhedsbesøg er i denne sammenhæng gode redskaber, der understøtter borgerens tro på egne evner og jobmuligheder, og det har givet inspiration og motivation fx til at afprøve nye virksomhedsforløb.

### 3

#### **Den tætte kontakt sikrer håndtering af udfordringer i parallelindsatser**

Den tætte og hyppige kontakt mellem borger og fagpersoner gennem hele indsatsforløbet er et af de mest afgørende elementer i JobFirst. Den tætte kontakt skaber en tryk og tillidsfuld relation, fordi borgeren oplever, at der er let, direkte kontakt og hurtig responstid og håndtering af borgerens udfordringer. Det giver borgeren lyst til at dele sine erfaringer og udfordringer. Fagpersonerne opnår herved et detaljeret helhedsbillede af borgerens livssituation, hvilket muliggør mere individuelt tilpassede forløb, der kombinerer de rette sociale og/eller

sundhedsmæssige tilbud med den virksomhedsrettede indsats. Borgernes oplevelse af at få den rette parallelle støtte til problemer ud over ledighed skaber rum til og fokus på den virksomhedsrettede indsats for borgeren.

## 4 Det rette match kræver kombineret viden om borger og erhvervslivet

Det rette match mellem borger og virksomhed har været en forudsætning for, at borgerne i JobFirst er lykkedes med at gennemføre et praktikforløb, har opnået ordinære løntimer eller er blevet ansat i virksomheden. Matchet opstår, når fagpersonerne formår at forbinde deres viden om borgerens udfordringer, skånebehov og jobønsker med detaljeret viden om, hvilke virksomheder i det lokale erhvervsliv der vil kunne udvikle borgerne mod løntimer eller ansættelse gennem praktikker. Det er forudsætningen for den målrettede dialog mellem borger, fagperson og virksomhed, som leder til det rette match.

## 5 Intensiv støtte og opfølgning er nødvendig for integration og progression

For mange borgere i JobFirst har det været afgørende at få den rette støtte i overgangen til en ny hverdag i praktik, fleksjob, løntilskud eller ordinær beskæftigelse, og at der i fællesskab følges op på borgernes udvikling i forløbet sammen med virksomhedskonsulent/mentoren og virksomhedskontaktpersonen. Det giver borgerne en oplevelse af, at der tages hånd om deres behov, og at det er muligt at gennemføre et praktikforløb. Derudover er det afgørende for borgernes fastholdelse og tro på sig selv, at kontaktpersonen på virksomheden formår at understøtte borgernes sociale og faglige integration på arbejdspladsen. Det fremmer ofte både borgernes faglige og sociale evner og giver anerkendelse, som styrker borgernes tro på egne muligheder for job. Den intensive støtte og opfølgning er på den måde helt central for, at borgernes virksomhedsforløb lykkes og oplever progression mod arbejdsmarkedet.

## 6 Ordinære timer styrker borgerens motivation og tro på egne evner

Borgerne oplever det at få ordinære løntimer som et udtryk for, at de skaber reel værdi for virksomheden. Det giver dem faglig anerkendelse og større arbejdsmarkedsidentitet, som styrker deres tro på, at de har en plads på arbejdsmarkedet. Samtidig oplever borgerne også, at opnåelse af ordinære løntimer giver øget personligt selvværd og trivsel. Grundig udvælgelse, dialog og aftaler om ordinære timer samt et opfølgende 'pres' fra borgerens virksomhedskonsulent er dog ofte en forudsætning for, at ordinære løntimer bliver en del af borgernes praktikforløb

Ovenstående er en kondenseret beskrivelse af evalueringens 6 hypoteser om, hvordan JobFirst-indsatsen har skabt progression mod arbejdsmarkedet for borgerne i indsatsen. Vil du vide mere, kan du med fordel læse delrapport 2

## 4. ANBEFALINGER TIL ORGANISERING AF JOBFIRST



### Anbefaling 1: Fagpersonernes mindset skal være: "Parallelle indsatser efter mindsteindgrebsprincip er gavnlige for svage borgermålgrupper"

For mange fagpersoner har JobFirst krævet en omstilling i måden at tænke indsatser for denne målgruppe. Den "traditionelle" tilgang har for mange været at arbejde med borgerne i sekventielle indsatser, hvor borgernes udfordringer udover ledighed skulle håndteres, før der kunne arbejdes virksomhedsrettet og jobrettet med borgerne. JobFirst bryder med dette princip ved at sætte fokus på job fra dag ét koblet med parallelindsatser til håndtering af borgernes sociale, psykiske og/eller sundhedsmæssige udfordringer. For mange fagpersonerne har det krævet en faglig kulturændring af deres mindset for at kunne tro på, at det kan lade sig gøre at arbejde jobrettet med denne målgruppe fra første dag.

Fagpersonerne og projektledernes erfaringer viser tre gode måder, hvorpå jobcenteret som helhed kan understøtte, at fagpersonerne får et JobFirst mindset:

1. *Organiser læringsgruppemøder og systematisk sagssparring*
2. *Sæt fokus på tro på borgeren og indsatsen gennem succes historier*
3. *Saml fagpersonerne på samme fysiske placering*



### Anbefaling 2: Bryd med den traditionelle rollefordeling mellem fagpersoner og sammenlæg opgaver

Den håndholdte indsats med fokus på at etablere det gode match mellem borgere og virksomheder, der er i JobFirst kræver, at fagpersonerne rundt om borgeren har et indgående kendskab til borgernes situation og ressourcer. De fleste JobFirst-kommuner har håndteret dette ved at samle to af rollerne hos én fagperson (typisk en sammenlægning af virksomheds- og mentorrollen). Det har koncentreret viden om og kontaktfladen til borgeren hos færre fagpersoner, hvilket mange fagpersoner oplever, gør det nemmere at koordinere og give borgeren en håndholdt indsats.

Uanset hvilken rollefordeling der vælges, er der identificeret tre overordnede kriterier for et velfungerende team, der understøtter en håndholdt indsats overfor den enkelte borger:

1. *Rollerne skal være klart definerede*
2. *Det skal være muligt at "jonglere med kasketterne" ved behov*
3. *Hver rolle kræver specifikke kompetencer*



### Anbefaling 3: "Makkerskaber" mellem sagsbehandler og virksomhedskonsulent kan erstatte traditionel BUM-model

Mange af kommunerne har oplevet, at JobFirst-indsatsen stiller krav om et tæt og forpligtende samarbejde med fælles mål mellem virksomhedskonsulent og sagsbehandler, hvilket gør det svært at arbejde med en traditionel bestiller/udfører model. For at fremme et forpligtende samarbejde med fælles mål, har kommunerne haft gode erfaringer med at erstatte bestiller-/udfører-modellen med "makkerskaber" mellem sagsbehandler og virksomhedskonsulent, hvor de to samarbejder tæt om den enkelte borger.

#### Boks 4-1: Hvad er et makkerskab?

Et makkerskab indebærer fast samarbejde mellem en virksomhedskonsulent og en sagsbehandler om (mere eller mindre) den samme sagsstamme af borgere. De projektkommuner der har arbejdet med makkerpar mellem fagpersoner har arbejdet med virksomhedskonsulent/mentor & koordinerende sagsbehandler rollefordelingen. Det betyder, at makkerparret har indebåret tæt samarbejde om varetagelse af de tre roller fordelt på to fagpersoner.

Projektkommunerne har dog erfaret, at fagpersonerne har haft behov for retningslinjer i forhold til, hvordan samarbejdet organiseres med henblik på at sikre godt samarbejde om et fælles mål. I den forbindelse er der identificeret følgende:



1. Virksomhedskonsulentene skal inddrages tidligt i borgerens forløb – gerne allerede fra første samtale
2. Afhold løbende fællessamtaler med borgeren, hvor fælles redskaber er omdrejningspunktet
3. Fælles fysisk placering er vigtig



#### **Anbefaling 4: Virksomhedskonsulenter skal gå strategisk til sine virksomheder og turde udfordre for at skabe det rette match**

Fokus på ordinære timer i JobFirst har krævet en omstilling i virksomhedskonsulenternes måde at arbejde med virksomhedsrettede indsatser for denne målgruppe. Virksomhedspraktikker til denne målgruppe er tidligere ofte blevet etableret ved at appellere til virksomhedernes sociale ansvar og rummelighed.

Erfaringerne fra JobFirst viser, at der er konkrete måder, hvorpå virksomhedskonsulenterne kan arbejde mere strategisk og systematisk med borgerne og virksomhedssamarbejdet mod opnåelse af ordinære timer. Det drejer sig om, at virksomhedskonsulenterne skal:

1. Samarbejd med virksomhederne om at gentænke muligheder
2. Start dialogen om ordinære timer, før praktikken begynder



#### **Anbefaling 5: Jobcenteret skal samlet jage ordinære løntimer til borgerne**

Hvis virksomhedskonsulenterne skal lykkes med at ændre praksis og få virksomhederne til at integrere ordinære timer med virksomhedspraktik, er det nødvendigt, at jobcenteret som helhed arbejder i den retning for alle målgrupper. Jobcenterledelsen spiller en stor rolle i forhold til at bane vejen for en fælles tilgang i hele jobcenteret.

I praksis kan ledelsen fremme, at jobcenteret samlet jager ordinære løntimer til borgerne ved følgende:

1. Ledelsen skal italesætte generering af ordinære løntimer som en kerneopgave i virksomhedsstrategien
2. Ledelsen fremmer samarbejde og videndeling mellem virksomhedskonsulenter på tværs af jobcenteret



#### **Anbefaling 6: Overvej om caseload giver plads til at gennemføre en håndholdt indsats**

Når roller sammenlægges ved færre fagpersoner, kan det ikke undgås, at opgavemængden stiger. Samtidig stiller JobFirst-indsatsens grundelementer med hyppig opfølgning og tæt kontakt til borgerne større krav til fagpersonernes ressourcer sammenlignet med normalindsatsen. Med andre ord kræver JobFirst indsatsen et skifte fra normalindsatsen til en mere håndholdt indsats for de enkelte fagpersoner. Derfor bør det overvejes, om fagpersonernes sagsstammer skal nedbringes. I JobFirst har den gennemsnitlige sagsstamme for fagpersonerne (uanset rolle og kommune) været 41 borgere. For knap halvdelen af fagpersonerne (48 pct.) har der været en nedskrivning i sagsstammen som følge af JobFirst. For 22 pct. er sagsstammen øget og for de resterende 30 er sagsstammens størrelse uændret.

Når det overvejes, om fagpersonernes sagsstammer skal nedbringes, og hvor store de bør være, bør følgende forhold tages in mente:

1. Hvor mange roller varetager fagpersonerne, og hvilke arbejdsopgaver er indeholdt i varetagelsen af disse roller?
2. Hvordan organiseres arbejdsopgaverne bedst muligt?
3. Er der arbejdsopgaver, som bør prioriteres i højere grad end i dag?

Anbefalingerne fremstår i en kortfattet version og uddybes i delrapport 3 "Hvordan organiserer du en succesfuld JobFirst-indsats?"

**RAMBOLL**

**Metrica ApS**