



Til
Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering

Dato
Maj 2018

FIDELITETSRAPPORT

Evaluering af JobFirst

RAMBOLL

Metrica ApS

1.	FIDELITETEN I PROJEKTET	1
1.1	Sådan er implementeringen af JobFirst-forløbet	1
1.2	Grundelement 1: "Klar rollefordeling fra start"	2
1.3	Grundelement 2: "Borgerens jobmål sætter kursen"	3
1.4	Grundelement 3: "Snuseperioden"	3
1.5	Grundelement 4: "Vi prøver os frem og justerer løbende"	4
1.6	Grundelement 5: "Match og arbejdsaftale"	5
1.7	Grundelement 6: "Intensiv fastholdelsesstøtte"	5
1.8	Grundelement 7: "Praktik kombineret med ordinære timer"	6
1.9	Grundelement 8: "JobFirst er afsæt for 'MinPlan – for job'"	6
1.10	Grundelement 9: "Kickstart og varighed"	7
1.11	Analyse af fidelitet og effekter på kommuneniveau	8

1. FIDELITETEN I PROJEKTET

Denne rapport giver et overblik over kommunernes fidelitet i implementeringen af JobFirst med afsæt i projektets grundelementer. Formålet er at identificere, i hvilken grad kommunerne har implementeret projektets grundelementer efter hensigten. Fidelitet betyder graden af nøjagtighed, hvormed indsatsmodellen er implementeret i forhold til beskrivelse af indsatsmodellen.

Bilaget indledes med en præsentation af et oversigtsskema, der kort giver en status på fideliteten i implementeringen af JobFirst. Dernæst gennemgås fideliteten i implementeringen af hvert grundelement og de underliggende delkomponenter.

Oversigtsskemaet bygger på registerdata samt kvalitative vurderinger fra fagpersoner og borgere, der har deltaget i JobFirst, indhentet gennem surveys. For et indblik i de bagvedliggende data og fordelingerne af kommunerne i forhold til fideliteten på de forskellige elementer henviser vi til billagsrapporten, som indeholder figurer for hvert grundelement – læseren opfordres til at have de relevante figurer liggende ved siden af rapporten under læsningen.

1.1 Sådan er implementeringen af JobFirst-forløbet

Tabel 1-1: Oversigtsskema

Grundelement	Resultat af implementering ift. fidelitet
Grundelement 1 "Klar rollefordeling fra start"	<i>Middel fidelitet</i> Kommunerne har etableret en klar rollefordeling mellem JobFirst-medarbejderne. Antallet og hyppigheden af samtalerne i indsatsen er i høj grad gennemført efter hensigten, ligesom de relevante fagpersoner deltager tilstrækkeligt. Borgere inddrages ikke i alle relevante møder.
Grundelement 2 "Borgerens jobmål sætter kursen"	<i>Middel fidelitet</i> Samlet set har kommunerne implementeret MinPlan som redskab til at opstille konkrete jobmål for borgeren med høj fidelitet. Det samme gælder i vid udstrækning også oprettelsen af CV for hver enkelt borger. Progressionsværktøjet MinVurdering anvendes i lav grad efter hensigten.
Grundelement 3 "Snuseperioden"	<i>Høj fidelitet</i> Kommunerne er i høj grad lykkedes med at implementere snuseperioden. Der er i høj grad blevet udarbejdet aktivitetsplaner for borgerne i forbindelse med snuseperioden. Borgernes snuseforløb er blevet sammensat uden større 'huller' eller lange venteperioder.
Grundelement 4 "Vi prøver os frem og justerer løbende"	<i>Høj fidelitet</i> Kommunerne har generelt været gode til at justere borgernes jobmål i MinPlan, hvis der har været behov for det under forløbet.
Grundelement 5 "Match og arbejdsaftale"	<i>Høj fidelitet</i> Generelt set har kommunerne formået at få en høj andel borgere i virksomhedsforløb sammenlignet med kontrolgruppen. Kommunerne udarbejder i høj grad arbejdsaftaler med virksomhederne i forbindelse med borgernes opstart i virksomhedsforløb.
Grundelement 6 "Intensiv fastholdelsesstøtte"	<i>Middel fidelitet</i> I de fleste kommuner har borgeren fået tilknyttet en mentor og en kontaktperson på virksomheden som led i deres virksomhedsforløb. Borgere oplever i lav grad, at de har haft møder med deres kontaktperson om, hvordan det er gået i praktikken, inden de månedlige opfølgingsmøder.
Grundelement 7 "Praktik kombineret med ordinære timer"	<i>Middel fidelitet</i> 38 pct. af borgerne, som havde afsluttet 13 ugers virksomhedsforløb på samme arbejdsplads, har haft ordinære timer. I gennemsnit opnår borgerne i forløbsperioden flere ordinære timer sammenlignet med kontrolgruppen.

Grundelement	Resultat af implementering ift. fidelitet
	Der er dog stor variation mellem kommunerne.
Grundelement 8 "JobFirst er afsæt for 'MinPlan – for Job'"	<i>Middel fidelitet</i> Generelt har kommunerne i høj grad opdateret MinPlan, efter at borgerne har afsluttet 13 ugers virksomhedsforløb, og der ligger en plan for det videre forløb for borgerne. Kun enkelte kommuner afviger herfra. Kommunerne har ikke implementeret opdatering af CV efter afsluttet 13 ugers virksomhedsforløb.

I det følgende gennemgås hvert grundelement mere detaljeret.

1.2 Grundelement 1: "Klar rollefordeling fra start"

Boks 1-1: Intention med grundelement 1: "Klar rollefordeling fra start"

Intentionen med grundelementet "Klar rollefordeling fra start" er at skabe en tydelig fordeling af ansvarsområder og opgaver mellem koordinerende sagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentoren, så der fra start sættes rammer og retning for borgerens forløb.

1.2.1 Klar rollefordeling mellem fagprofessionelle

76 pct.

oplever en klar rollefordeling

Resultaterne fra surveyen med fagpersoner viser, at fagpersonerne i kommunerne generelt i høj eller i meget høj grad vurderer, at der er en klar rollefordeling mellem koordinerende sagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentor.¹ Det peger på, at kommunerne i vid udstrækning er lykkedes med at fordele ansvarsområder og opgaver mellem de involverede fagprofessionelle.

1.2.2 Samtalekadencen følges

72 pct.

af borgerne har månedlig samtale (gns)

En af delkomponenterne i "Klar rollefordeling fra start" er endvidere, at der gennemføres månedlige møder med deltagelse af borger, mentor og virksomhedskonsulent for at sikre, at der sker en tværfaglig indsats, som inddrager borgeren i processen. Resultaterne viser, at langt de fleste deltagende kommuner har afholdt samtale med borgeren inden for de første 35 dage efter udtrækning til JobFirst (88 pct.), mens kommunerne i lidt mindre grad har gennemført månedlige samtaler med borgerne (72 pct.).² Kommunerne har således delvist implementeret denne delkomponent efter hensigt.

1.2.3 De relevante fagprofessionelle deltager i møderne

Fagpersonerne svarer generelt i lavere grad, at de månedlige møder gennemføres med tilstedeværelse af koordinerende sagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentor (76 pct.). De fleste kommuner har en høj grad af fidelitet, både hvad angår frekvensen af mødeaktiviteter og deltagelse af de påkrævede fagpersoner, men 6 af kommunerne har en lav grad af fidelitet i forhold til at inddrage alle fagpersoner i møderne.³

1.2.4 Borger deltager i alle møder under forløbet

En fjerde intention med grundelement 1 er at sikre, at borgeren er i centrum af hele JobFirst-forløbet. En del af det er, at borgeren deltager i alle møder under hele forløbet, og at ingen fagpersoner mødes uden, at borgeren deltager. Medarbejdersurveyen viser, at der er store forskelle mellem kommunerne mht., hvor mange møder om borgeren der afholdes uden borgerens tilstedeværelse. Det tyder på, at der kan være forskellige forståelser af eller uklarhed i kommunerne om, hvilke former for møder det er tiltænkt, at borgeren skal deltage i. Gælder inklusionen af borgeren fx kun formelle møder, og kan fagpersonerne derfor godt mødes ved

¹ De fleste kommuner ligger inden for det grønne og gule område for målopfyldelse. De kommuner der ligger inden for det røde område skyldes, at de har en all inclusive rollefordeling, hvor spørgsmålsformuleringen ikke harmonerer med deres fordeling af roller.

² Syddjurs Kommune ligger i det røde felt med en andel på 64 pct. af borgerne, der har fået afholdt samtale inden for de første 35 dage efter udtrækning. Fire af de 15 kommuner ligger i det røde felt med andele mellem 53 pct. og 74 pct. af borgerne, der i gennemsnit har haft en månedlig samtale.

³ Aalborg, Aarhus, Hillerød, Odense, Sorø og Syddjurs Kommune ligger alle i det røde felt for målopfyldelse med andele mellem 0 og 71 pct. af fagpersonerne, der angiver, at alle borgere får et månedligt møde med tilstedeværelse af alle fagpersoner.

kaffemaskinen og udveksle information om sagen? Det ser der ud til at være uklarhed om i besvarelsen af surveyen.

Boks 1-2: Konklusion på fideliteten for grundelement 1: "Klar rollefordeling fra start"

Kommunerne har samlet set implementeret tre af de fire delkomponenter under "Klar rollefordeling fra start" med høj fidelitet. Samtalekaden følger i de fleste kommuner, og fagpersonerne oplever i høj grad, at der er en klar rollefordeling internt mellem de fagprofessionelle. De fleste kommuner har desuden en høj fidelitet i forhold til at sikre, at alle relevante fagpersoner deltager i møder med borgeren. Delelementet vedr. borgerens deltagelse i alle møder ser imidlertid ud til at være præget af uklarhed.

1.3 Grundelement 2: "Borgerens jobmål sætter kursen"

Boks 1-3: Intention med grundelement 2: "Borgerens jobmål sætter kursen"

Intentionen er at konkretisere og synliggøre borgernes jobmål, erfaringer og evner. Til dette formål skal der blandt andet oprettes og anvendes CV og progressionsværktøjet 'Min Vurdering' samt konkrete jobmål i MinPlan for hver deltagende borger. Disse rammer og redskaber skal hjælpe medarbejdere og borgere til at skabe en klar retning for den enkelte borgers forløb, som herefter løbende kan justeres og tilpasses borgerens situation og behov.

1.3.1 Der identificeres konkrete jobmål i MinPlan

100 pct.
får opstillet
jobmål i
MinPlan

Registerdata fra STAR viser, at samtlige kommuner har været hurtige til at opstille jobmål for hver enkelt borger i MinPlan (100 pct.). Dette er samtidig sket inden for 35 dage fra borgerne udtrækkes til JobFirst.

1.3.2 Der oprettes CV for hver enkelt borger

Kommunerne har samlet set næsten opnået intentionen om, at alle borgere har fået udfyldt deres CV mindst én gang inden for de første 35 dage efter udtrækning (84 pct.).

1.3.3 CV og progressionsværktøj bevidstgør borgernes drømme, ønsker og ressourcer

11 pct.
bruger
MinVurdering
hver tredje
måned

Intentionen med anvendelsen af CV og progressionsværktøjet MinVurdering er at bevidstgøre og følge udviklingen i borgernes drømme, ønsker og ressourcer. Det varierer dog en del, i hvor høj grad kommunerne har opfyldt målene, særligt i forhold til at tage progressionsværktøjet i brug. Registerdata viser, at det blot er lidt under hver anden borger, hvor progressionsværktøjet er taget i brug inden 35 dage efter udtrækning (49 pct.), mens det blot er lidt mere end hver tiende borger, hvor progressionsværktøjet er anvendt mindst én gang hver tredje måned (11 pct.). Det betyder, at kommunerne samlet set ikke i tilstrækkelig grad har implementeret denne del af grundelementet.

Boks 1-4: Konklusion på fideliteten for grundelement 2: "Borgerens jobmål sætter kursen"

Samlet set har kommunerne implementeret MinPlan som redskab til at opstille konkrete jobmål for borgerne med høj fidelitet. Det samme gælder i vid udstrækning også oprettelsen af CV for hver enkelt borger. Det er dog ikke lykkedes kommunerne at implementere anvendelsen af MinVurdering fidelt.

1.4 Grundelement 3: "Snuseperioden"

Boks 1-5: Intention med grundelement 3: "Snuseperioden"

Intentionen med snuseperioden er, at borgeren hurtigst muligt kommer ud og møder forskellige arbejdspladser og får afprøvet forskellige arbejdsfunktioner med henblik på at finde det rette virksomhedsmatch for borgeren. Der er et match, når borger og virksomhed passer godt sammen, hvad angår arbejdsopgaver og borgerens erfaringer, evner og ønsker, samt at borgeren trives i den sociale sammenhæng. Forarbejdet hertil er, at hver borger i samarbejde med virksomhedskonsulent og eventuelt også mentor udarbejder en aktivitetsplan for, hvilke aktiviteter borgeren skal gennemføre i snuseperioden. MinPlan på Jobnet anvendes som redskab til at udarbejde aktivitetsplanen.

1.4.1 Aktivitetsplan i MinPlan

100 pct.
af borgerne har
aktivitetsplan
inden 35 dage

Registerdata viser, der i kommunerne er blevet udarbejdet en aktivitetsplan i MinPlan for samtlige borgere inden 35 dage efter, de er blevet udtrukket til JobFirst (100 pct.). De

tilgængelige data viser dog ikke, om aktivitetsplanerne er blevet udarbejdet i samarbejde med borgerne, som er intentionen.

1.4.2 Kontinuitet i snuseperioden

Endvidere viser registerdata, at kommunerne har været gode til at skabe kontinuitet i borgernes snuseforløb. Samlet set har 86 pct. af borgerne under 35 dages passivitet mellem snuseaktiviteterne.⁴ Dette vidner om, at det er de færreste af borgerne der har oplevet større 'huller' i deres JobFirst-forløb, hvor der ikke har været aktiviteter.

1.4.3 Borgerne kommer i snuseaktiviteter, hvis der er behov

74 pct.
har været i
snuse-
aktiviteter

Samlet set er tre ud af fire borgere i JobFirst kommet i snuseaktiviteter (74 pct.). Indsatsmodellen for JobFirst lægger op til, at snuseperioder benyttes i det omfang, det er nødvendigt for den enkelte borger. Eftersom snuseperioden indgår som et grundelement i indsatsen, er den underliggende forventning, at dette er tilfældet for en overvejende del af borgerne i forløbet. Alle kommuner har formålet at få mere end halvdelen af borgerne i JobFirst i snuseaktiviteter. På den baggrund vurderer vi, at kommunernes indsats overordnet set opfylder målsætningen. Det kan dog ikke på baggrund af tilgængelige registerdata afgøres, hvor stor en andel af snuseaktiviteterne, som var planlagt til at være længere forløb, men hvor borgerne afbrød denne aktivitet, inden de 13 ugers virksomhedsforløb var gennemført, hvorved forløbet blev angivet som værende en snuseaktivitet⁵.

Boks 1-6: Konklusion på fideliteten for grundelement 3: "Snuseperioden"

Kommunerne har alle implementeret snuseperioden med høj grad af fidelitet. Kommunerne anvender i høj grad MinPlan som redskab til at udarbejde en aktivitetsplan for borgerne. Derudover har kommunerne formålet at skabe en høj grad af kontinuitet i snuseaktiviteterne for borgerne, så der ikke opleves store 'huller' i forløbet.

1.5 Grundelement 4: "Vi prøver os frem og justerer løbende"

Boks 1-7: Intention med grundelement 4: "Vi prøver os frem og justerer løbende"

Intentionen er at tilpasse den enkelte borgers jobmål og at justere forløbet undervejs, såfremt dette er nødvendigt. Borgerne skal herved opleve, at forløbet kontinuerligt retter sig mod aktiviteter, der kan lede til det rette jobmatch eller den ønskede retning for vedkommende. Allerede i snuseperioden kan borgerens jobmål vise sig at skulle justeres, fordi mødet med virksomheder bringer ny afklaring og indsigt, som skaber behov for justering af jobkurs og -mål.

1.5.1 Borgerens jobmål justeres løbende, hvis der er behov

75 pct.
har fået
justeret jobmål
ved behov

Borgersurveyen viser, at 75 pct. har fået justeret deres jobmål og retning, og otte ud af ti borgere vurderer også, at det har haft en vis betydning i forhold til at komme i job eller uddannelse.⁶ Således har borgerne oplevet, at der i et vist omfang har været behov for løbende at justere deres videre forløb, og at dette – med en enkelt undtagelse – også er sket i kommunerne i stor udstrækning. Samlet set er dette grundelement blevet implementeret med høj fidelitet i kommunerne.

Boks 1-8: Konklusion på fideliteten for grundelement 4: "Vi prøver os frem og justerer løbende"

Samlet set har kommunerne implementeret grundelementet med høj fidelitet. Borgernes jobkurs og -mål er i høj grad blevet justeret løbende, hvis der har været behov for det.

⁴ I Hillerød, Lolland og Vallsbæk-Ishøj Kommune er det dog 'blot' henholdsvis 58 pct., 69 pct. og 60 pct. af borgerne, der har under 35 dages passivitet, hvilket placerer disse kommuner i det røde område for målopfyldelse.

⁵ Det skyldes, at registrering af snuseaktiviteter opgøres for både virksomhedspraktik og øvrige forløb, der varer under 13 uger.

⁶ I borgersurveyen spørges, i hvilken grad den løbende justering af borgernes jobmål og retning har haft betydning for dem i forhold til at komme i job eller uddannelse. De borgere, der har givet en vurdering heraf, har fået justeret deres jobmål, og deres konkrete vurdering indikerer, hvorvidt der har været et behov for at justere både jobmål og retning. Spørgsmålet i surveyen lyder: "Hvordan vurderer du følgende tiltags betydning for dig i forhold til at komme i job eller uddannelse? Løbende justering af jobmål og retning i forløbet:" Svorskalaen er fra 1 'slet ikke' til 10 'stor betydning'. 80 pct. af borgernes besvarelser falder i intervallet 2 til 10 "stor betydning" og fortolkes som, at der har været et behov for justering.

1.6 Grundelement 5: "Match og arbejdsaftale"

Boks 1-9: Intention med grundelement 5: "Match og arbejdsaftale"

Intentionen med "Match og arbejdsaftale" er, at borgeren på baggrund af erfaringerne fra snusepraktikkerne matches med en virksomhed og kan påbegynde et virksomhedsforløb med en varighed på 13 uger. Som led i at understøtte et godt forløb for borgeren skal der udarbejdes en arbejdsaftale med beskrivelse af arbejdsopgaver, arbejdstid, mål og delmål for forløbet. Derudover skal der tilknyttes en kontaktperson på virksomheden, som kan følge borgeren og dennes progression under forløbet.

1.6.1 Etablering af arbejdsaftale mellem borger og virksomhed

Medarbejder- og borgersurveyen viser, at der i omfattende grad er etableret arbejdsaftaler mellem borgerne og virksomhederne i langt de fleste kommuner (angivet som hhv. 80 pct. og 97 pct.). Resultaterne viser, at arbejdsaftalerne generelt er implementeret med høj fidelitet.⁷

1.6.2 Borgerne kommer videre i virksomhedsforløb

64 pct.

har været i
13 ugers
virksomheds-
forløb

Andelen af borgere i JobFirst, der samlet set har opnået 13 ugers sammenhængende virksomhedsforløb, er på 64 pct. efter 78 uger i JobFirst⁸, viser registerdata. Her medregnes uger i både virksomhedspraktik og løntilskud samt uger med ordinære timer, og der tillades 'huller' i indsatsen på fire uger. Det er dobbelt så stor en andel som i kontrolgruppen, jf. delanalyse 1 om effekter. Hvis der kun ses på de borgere, som har gennemført 13 ugers virksomhedsforløb på samme arbejdsplads, er andelen 59 pct. af borgerne i JobFirst⁹.

Boks 1-10: Konklusion på fideliteten for grundelement 5: "Match og arbejdsaftale"

Analysen viser, at arbejdsaftalerne har været anvendt i omfattende grad, men at nogle kommuner har oplevet vanskeligheder med at få borgerne igennem 13 ugers virksomhedsforløb på samme arbejdsplads. Det overordnede billede er dog, at andelen af borgere, der har været i virksomhedsforløb, er markant højere i perioden sammenlignet med kontrolgruppen. Generelt set har kommunerne således formået at løfte den virksomhedsrettede indsats markant for denne målgruppe.

1.7 Grundelement 6: "Intensiv fastholdelsesstøtte"

Boks 1-11: Intention med grundelement 6: "Intensiv fastholdelsesstøtte"

Grundelementet "Intensiv fastholdelsesstøtte" har til hensigt at fortsætte og styrke den tætte opfølgning, når borgerne starter i virksomhedsforløb. Tanken bag er, at man ved at styrke fastholdelsesstøtten kan få flere borgere til at gennemføre og lykkes med deres virksomhedsforløb.

To vigtige delkomponenter i denne fase er, at borgeren fortsat får støtte af en mentor under virksomhedsforløbet, og at kontaktpersonen på månedlig basis drøfter borgerens progression i forløbet sammen med borgeren og giver dette input videre i forbindelse med de månedlige opfølgingsmøder.

1.7.1 Mentorstøtte i virksomhedsforløbet

97 pct.

får
mentorstøtte i
virksomheds-
forløb

Registerdata viser, at de fleste kommunerne har opfyldt målsætningen om, at alle borgerne fik mentorstøtte i deres virksomhedsforløb. Samlet set har 97 pct. af borgerne i virksomhedsforløb fået mentorstøtte, og der var således tilknyttet en mentor til langt de fleste borgere i alle kommuner.

1.7.2 Virksomhedskontaktperson og vurdering af borgerens progression

88 pct.

har haft
kontaktperson
på virksomhed

Kontaktpersonen på virksomheden er blandt andet ansvarlig for hver måned at følge op på borgerens progression forud for det månedlige møde med den forløbsansvarlige fagperson. Surveyen blandt de deltagende borgere viser, at 88 pct. af borgerne bekræfter, at de har haft

⁷ København, Viborg, Hedensted og Sorø Kommuner ligger i det røde felt for målopfyldeelse. Det vil sige under 75 pct. af medarbejderne, der har besvaret surveyen og spørgsmålet om, i hvilken grad de har indgået arbejdsaftaler mellem de ledige og virksomhederne på de etablerede virksomhedsforløb, svarer 3, 4 eller 5 på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er i meget høj grad.

⁸ Det er blot 2000 ud af de 2406 borgere, vi kan følge statistisk efter 78 uger. For en uddybende forklaring af dette, henvises til delanalyse 1 afsnit 1.1 om datagrundlag.

⁹ I indsatsmodellen indebærer, at der skal være tale om 13 ugers sammenhængende praktik på samme arbejdsplads, førend implementeringen er fidel. Med henblik på at sammenligne til kontrolgruppen er her dog medtaget begge målinger.

tildelt en kontaktperson på virksomheden under deres virksomhedsforløb. De fleste kommuner har således indfriet målet.

Dog har borgerne i stort set samtlige kommuner i lav grad vurderet, at de har haft møde med kontaktpersonen om, hvordan det går med deres praktikforløb forud for deres månedlige møde med deres koordinerende sagsbehandler (66 pct.).

Boks 1-12: Konklusion på fideliteten for grundelement 6: "Intensiv fastholdelsesstøtte"

Resultaterne peger på, at de fleste kommuner har etableret kontaktperson på virksomhederne, men at hensigten om løbende og systematisk, igennem møder og progressionsvurderinger, at understøtte borgernes progression i dialog med borgeren og i samarbejdet mellem kontaktpersonen på virksomheden og de relevante fagpersoner i jobcenteret ikke er indfriet. Samtidig angiver borgerne i borgersurveyen, at kontaktperson og mentor har den største betydning for borgerne i forhold til at komme i job eller uddannelse. Dette peger på, at der generelt er foregået en god understøttelse af borgernes forløb ude i virksomhederne fra såvel mentor som kontaktpersonen på virksomheden, men understøttelsen følger blot ikke forsøgsdesignets intensjon, som kræver systematisk brug af bestemte redskaber på bestemte tidspunkter.

1.8 Grundelement 7: "Praktik kombineret med ordinære timer"

Boks 1-13: Intention med grundelement 7: "Praktik kombineret med ordinære timer"

Grundelementet "Praktik kombineret med ordinære timer" drejer sig om, at borgere i virksomhedspraktik – i de tilfælde, hvor det er hensigtsmæssigt – kombinerer deres praktikarbejde med ordinært lønnede timer på arbejdspladsen. Intentionen er, at borgeren hermed får erfaring med forskellige arbejdsfunktioner og i bredest muligt omfang oplever at være en del af det ordinære arbejdsmarked under JobFirst-forløbet.

1.8.1 Praktik kombineret med ordinære timer

Samlet set har 544 (svarende til 38 pct.) af de 1430 deltagere (59 pct. af alle JobFirst borgere), der har afsluttet 13 ugers virksomhedsforløb på samme arbejdsplads, haft ordinære timer, viser registerdata fra STAR. Dette tal skal vurderes relativt til kontrolgruppen, jf. delanalyse 1 om effekterne af JobFirst, der viser, at borgerne i JobFirst i gennemsnit opnår flere ordinære timer og har større sandsynlighed for at få ordinære timer end kontrolgruppen. Dette peger på, at kommunerne generelt set har forbedret mulighederne for at kombinere praktik og ordinære timer.

Der er variation mellem kommunerne i forhold til, i hvilket omfang det er lykkedes borgerne at opnå ordinære timer i praktikforløbet. I kommunerne er andelen af borgere med ordinære løntimer samtidig med praktik varierende mellem 23 pct. til 64 pct. Succescasen er Hedensted, hvor det er lykkedes for lige under to tredjedele af borgerne at kombinere praktik og ordinære timer på arbejdspladsen (64 pct.).

Boks 1-14: Konklusion på fideliteten for grundelement 7: "Praktik kombineret med ordinære timer"

38 pct. af de 1.430 deltagere, der har afsluttet 13 ugers virksomhedsforløb, har haft ordinære timer som en del af forløbet. Målt op imod kontrolgruppen er der undervejs i JobFirst-forløbet opstået en positiv effekt på antallet af ordinære timer. Disse foreløbige resultater peger på, at kommunerne i gennemsnit har forbedret mulighederne for at kombinere praktik med ordinært lønnede timer. Der er dog stor forskel mellem kommunerne på, i hvilken grad det er lykkedes at opnå ordinære timer for borgerne.

1.9 Grundelement 8: "JobFirst er afsæt for 'MinPlan – for job'"

Boks 1-15: Intention med grundelement 8: "JobFirst er afsæt for 'MinPlan – for job'"

Efter borgerne har været i snuseforløb og efter den første virksomhedsforløb skal der lægges en seks-månedersplan for borgerens videre JobFirst-forløb. En delkomponent i dette er, at der altid skal udarbejdes 'MinPlan – for job' efter borgerens første 13 uger i virksomhedsforløb. Arbejdet med MinPlan indbefatter blandt andet, at borgerens jobmål justeres, og der sættes klare mål for borgerens fortsatte virksomhedsindsats. Endvidere skal CV justeres, efter virksomhedsforløbet er gennemført, så nye arbejds erfaringer afspejles heri. Intention er, at arbejdet med MinPlan medvirker til at sikre et fortsat virksomhedsrettet fokus i indsatsen over for borgeren. Dette skal understøtte, at borgeren hurtigst muligt får fodfæste på arbejdsmarkedet i form af ordinært lønnede timer.

1.9.1 Opdatering af MinPlan efter borgernes første 13 ugers virksomhedsforløb

76 pct.
får opdateret
MinPlan efter
virksomheds-
forløb

Kommunerne har samlet set stadig et stykke vej til at nå målsætningen med hensyn til at opdatere MinPlan senest 5 uger efter borgernes første 13 ugers virksomhedsforløb. Registerdata fra STAR viser samlet set, at 76 pct. af borgerne i JobFirst, som har gennemført 13 ugers virksomhedsforløb, får opdateret deres plan for job i MinPlan efter virksomhedsforløbet. Der er således behov for, at de fleste kommuner har yderligere fokus på dette indsatslement¹⁰.

1.9.2 Opdatering af CV efter borgerens første 13 ugers virksomhedsforløb

8 pct.
får opdateret
CV efter
virksomheds-
forløb

Målsætningen om at opdatere borgernes CV senest fem uger efter endt virksomhedsforløb mangler at blive indfriet i alle kommuner. Registerdata viser, at det samlet set kun er 8 pct. af borgerne, som får opdateret deres CV senest fem uger efter endt virksomhedsforløb.

Samlet peger dette på, at kommunerne via opdateret MinPlan og CV kun i mindre grad har formået at følge intentionen om at fastholde et virksomhedsrettet fokus i borgernes videre indsatsforløb efter JobFirst. Særligt har der manglet et fokus på brugen af CV, mens MinPlan i nogen grad anvendes i kommunerne.

Boks 1-16: Konklusion på fideliteten for grundelement 8: "JobFirst er afsæt for 'MinPlan – for job'"

MinPlan har i nogen grad været anvendt af kommunerne, som redskaber til at planlægge og give retning for borgernes videre forløb, efter at de har været i 13 ugers virksomhedsforløb. Borgernes CV er derimod kun for få borgere i kommunerne blevet anvendt som redskaber til at planlægge og give retning for borgernes videre forløb, efter at de har været i 13 ugers virksomhedsforløb.

1.10 Grundelement 9: "Kickstart og varighed"

Boks 1-17: Intention med grundelement 9 "Kickstart og varighed"

JobFirst-projektet er bygget op om et virksomhedsrettet forløb, der løber i tre faser. Første fase er snuseperioden, hvor borgeren snuser til forskellige arbejdsopgaver og arbejdspladser, indtil det rette match er fundet. Anden fase er virksomhedsforløbet, herunder praktik med ordinære timer med fastholdelsesstøtte, der skal styrke borgerens arbejdsevne ud fra grundtanken om, at arbejdsevne og arbejdskapacitet er noget, der udvikles over tid på en arbejdsplads med den rette støtte. Tredje og sidste fase er en fortsat kontinuerlig virksomhedsrettet indsats, der bygger på ideen om, at den virksomhedsrettede indsats er den mest virkningsfulde indsats over for målgruppen, og at denne skal fortsættes med den nødvendige understøttelse ud fra individuelle behov. Grundelement 9 "Kickstart og varighed" definerer disse tre faser og fastsætter varigheden til at være 13 uger for fase 1 og 13 uger for fase 2. Den tredje fase varer, indtil borgeren afsluttes eller forsøget stopper.

1.10.1 Fase 1: Snuseperiode

De foreløbige resultater ovenfor om "snuseperioden" har vist, at kommunerne har relativt stor succes med at implementere og kickstarte snuseperioder for borgerne i JobFirst. Tallene viser, at borgerne i vid udstrækning kommer ud i snuseaktiviteter, og at det sker uden for mange 'huller' i forløbet, hvor der ikke foregår aktiviteter. Første fase er således veletableret i indsatsen. Spørgsmålet om 13 ugers varighed behandles i afsnittet om fase 2.

1.10.2 Fase 2: Virksomhedspraktik i kombination med ordinære timer med fastholdelsesstøtte

Grundelementerne "Intensiv fastholdelsesstøtte" og "Praktik kombineret med ordinære timer" giver tilsvarende en indikation på, hvorvidt anden fase er implementeret i forsøgsindsatsen. Resultaterne viser, at intentionen om at give fastholdelsesstøtte til borgeren gennem kontaktpersonen er blevet implementeret fidelt i kommunerne efter forsøgsdesignets hensigt. Konkret viser tallene, at efter at have modtaget 26 ugers indsats er det knap hver tredje borger, der har gennemført 13 ugers virksomhedsforløb. Det relativt lave antal borgere, der har været i 13 ugers sammenhængende virksomhedsforløb på den samme arbejdsplads viser dog endvidere, at fase 2, hvad angår virksomhedsforløb, ikke har været muligt at iværksætte så tidligt, som det var forventet. Dette tyder på, at arbejdet med snuseperioder, match med en virksomhed og måske også det at påbegynde én praktik og så måtte erfare, at det er noget andet, der skal til,

¹⁰ Det er udelukkende Skanderborg Kommune der ligger i det grønne felt med en andel på 90 pct. af borgerne, der har opdateret MinPlan senest fem uger efter første 13 ugers virksomhedsforløb. Af de resterende kommuner ligger fem i det røde felt (63-74 pct.) og ni i det gule (76-86 pct.).

tager længere tid end forventet. Dette peger samlet på, at implementeringen af aktiviteterne i fase 2 var en udfordring for kommunerne.

1.10.3 Fase 3: Fortsat kontinuerlig virksomhedsrettet indsats

Grundelementet "JobFirst som afsæt for MinPlan – for job", der hører til fase 3, drejer sig om, at medarbejderne skal bruge MinPlan og CV som redskaber til at planlægge og målrette en fortsat virksomhedsrettet indsats for borgerne i JobFirst, efter at deres 13 ugers virksomhedsforløb er afsluttet. Dette element giver den bedst tilgængelige indikator på, hvorvidt fase 3 udleveres ifølge intensjonen. Tallene viser, at MinPlan og CV i vid udstrækning bliver anvendt til at strukturere og planlægge borgernes videre forløb, men at nogle få kommuner godt i højere grad systematisk kan anvende MinPlan i arbejdet. Dette betyder i praksis, at den forudgående JobFirst-indsats og de heri skabte erfaringer i langt overvejende grad systematisk danner baggrund for det videre arbejde med borgeren i 3. fase, hvilket har været den bagvedliggende hensigt.

Boks 1-18: Konklusion på fideliteten for grundelement 9: "Kickstart og varighed"

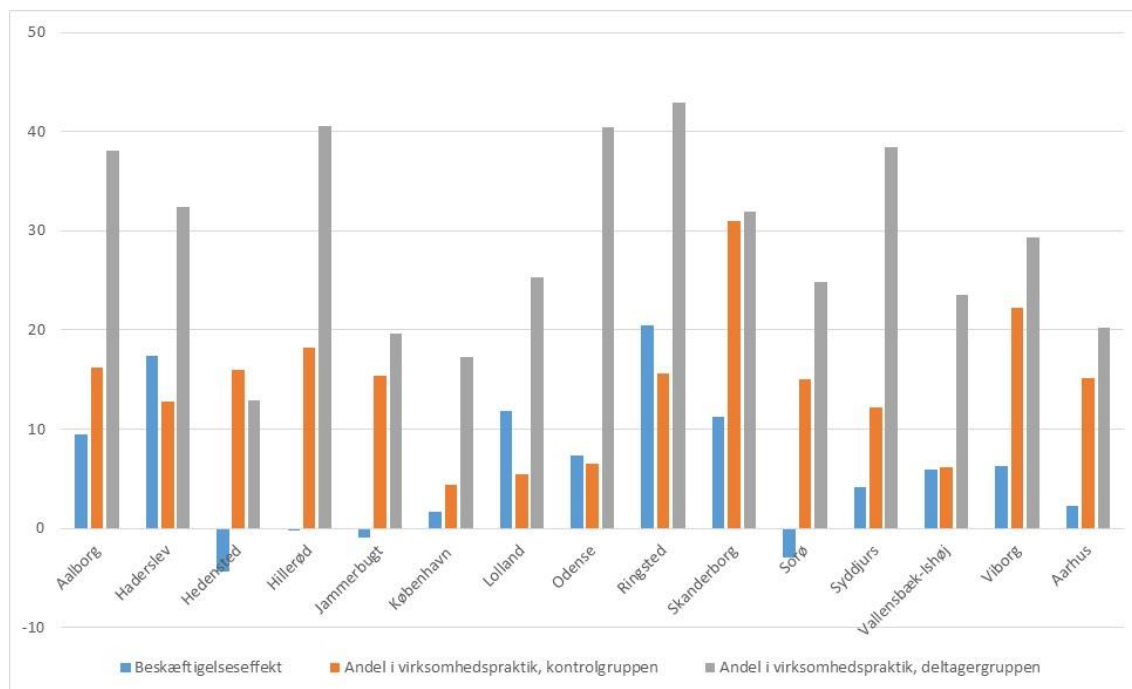
Overordnet set er der i de deltagende kommuner arbejdet målrettet med de tre faser i indsatsen og med at indfri intensjonen i de tre faser. Fasernes varighed ser ud til at have været under pres, da det kun i ca. en femtedel af forløbene er lykkedes at gennemføre fase 1 og 2 inden for en 26-ugers periode.

1.11 Analyse af fidelitet og effekter på kommuneniveau

Fidelitet er nedenfor målt som gennemsnit i løbet af de første 52 uger i JobFirst, og målene er beregnet separat for hver gruppe (D og K).

I figur 1-1 vises andelen i virksomhedspraktik i deltager- og kontrolgruppen og sammenholdes med beskæftigelseseffekten i kommunen. Der ses ikke nogen tydelig sammenhæng.

Figur 1-1: Beskæftigelseseffekt og andel i virksomhedspraktik



Hvis man foretager en lineær regression af beskæftigelsesandelen på andel i virksomhedspraktik får man følgende resultat:

```
reg besk praktik_k praktik_d
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	15
Model	235.740455	2	117.870227	F(2, 12)	=	2.91
Residual	486.228879	12	40.5190732	Prob > F	=	0.0933
				R-squared	=	0.3265
				Adj R-squared	=	0.2143
Total	721.969333	14	51.5692381	Root MSE	=	6.3655

besk	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
------	-------	-----------	---	------	----------------------

praktik_k	-.0704913	.2484622	-0.28	0.781	-.611844	.4708615
praktik_d	.4366901	.1813554	2.41	0.033	.0415506	.8318295
_cons	-5.751597	6.044808	-0.95	0.360	-18.9221	7.418908

Andelen i virksomhedspraktik i deltagergruppen påvirker beskæftigelseseffekten positivt for deltagergruppen. Resultaterne viser, at en et procentpoints stigning i andel i virksomhedspraktik for deltagerne i JobFirst er associeret med en 0,44 procentpoints stigning i andelen som *efterfølgende* får ordinære timer.

Der er omvendt en lille insignifikant effekt for borgerne i kontrolgruppen. Det ser således ikke ud til, at et højt niveau for virksomhedspraktik i kontrolgruppen kan forklare de små effekter, der er i nogle jobcentre.

Det samme gælder for de øvrige fidelitetsmål, hvor der ikke er nogen signifikante sammenhænge med beskæftigelseseffekten. I en regression af beskæftigelsesandelen på alle fidelitetsmål i deltager- og kontrolgruppen er ingen af dem signifikante:

```
reg besk meet_k meet_d mentor_k mentor_d praktik_k praktik_d
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	15
Model	305.754967	6	50.9591612	F(6, 8)	=	0.98
Residual	416.214366	8	52.0267957	Prob > F	=	0.4957
Total	721.969333	14	51.5692381	R-squared	=	0.4235
				Adj R-squared	=	-0.0089
				Root MSE	=	7.213

besk	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
meet_k	.1148148	1.726184	0.07	0.949	-3.865773 4.095403
meet_d	.2764616	.7083713	0.39	0.707	-1.357045 1.909969
mentor_k	-.3152601	.3118628	-1.01	0.342	-1.034417 .4038969
mentor_d	.0003092	.2399113	0.00	0.999	-.5529272 .5535456
praktik_k	-.1630996	.3757986	-0.43	0.676	-1.029693 .7034936
praktik_d	.3801379	.2572126	1.48	0.178	-.2129953 .9732712
_cons	-3.783812	27.31283	-0.14	0.893	-66.76731 59.19969

Selv hvis vi bare ser på ændringen fra kontrol- til deltagergruppen er der ikke noget signifikant:

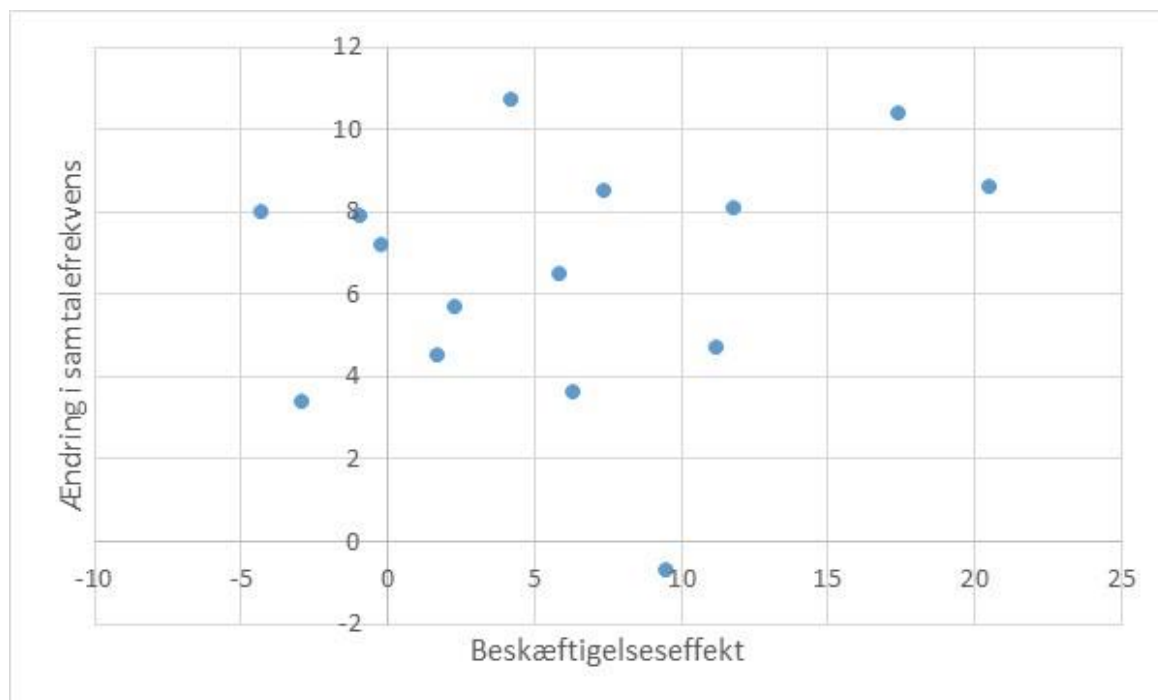
```
reg besk dmeet dmentor dpraktik
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	15
Model	177.560595	3	59.1868651	F(3, 11)	=	1.20
Residual	544.408738	11	49.4917034	Prob > F	=	0.3564
Total	721.969333	14	51.5692381	R-squared	=	0.2459
				Adj R-squared	=	0.0403
				Root MSE	=	7.035

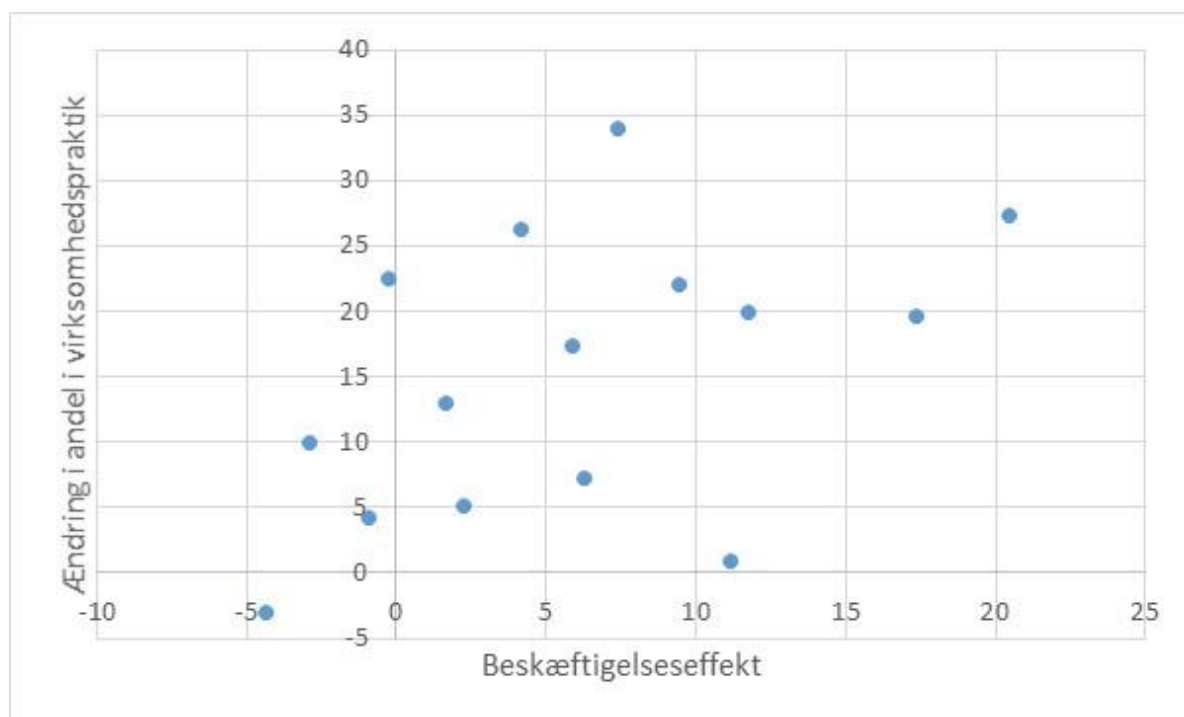
besk	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
dmeet	.1914795	.6759216	0.28	0.782	-1.296214 1.679173
dmentor	.0700845	.1621067	0.43	0.674	-.2867099 .426879
dpraktik	.260821	.2166389	1.20	0.254	-.2159981 .7376401
_cons	-3.99147	11.55195	-0.35	0.736	-29.41714 21.4342

Figurerne nedenfor analyserer sammenhænge på jobcenterniveau mellem effekt på, om borgeren har ordinære timer (beskæftigelse), og *ændringen* (fra kontrolgruppen til deltagergruppen) i udvalgte fidelitetsvariable. Beskæftigelseseffekt er målt i uge 53-78 og indsatsfidelitet i uge 1-52, så der er ikke simultaneitetsbias eller andre problemer. Hvert punkt i en figur repræsenterer et jobcenter. Den eneste signifikante sammenhæng er mellem beskæftigelse og ændring i andel i virksomhedspraktik ($R^2=0,23$; $\beta=0,32$; $t=1,98$) – dvs. en et procentpoints stigning i andel i praktik hæver andel med ordinære timer med 0,32 procentpoint:

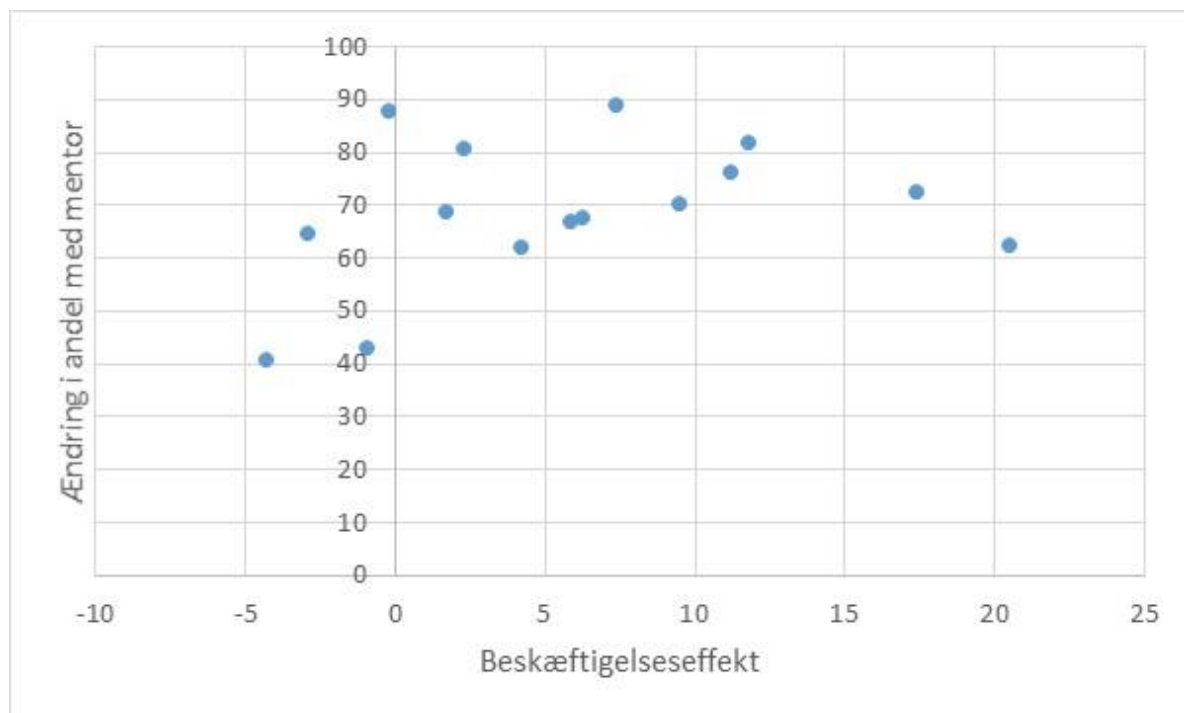
Figur 1-2: Ændring i samtalefrekvens og beskæftigelseseffekt



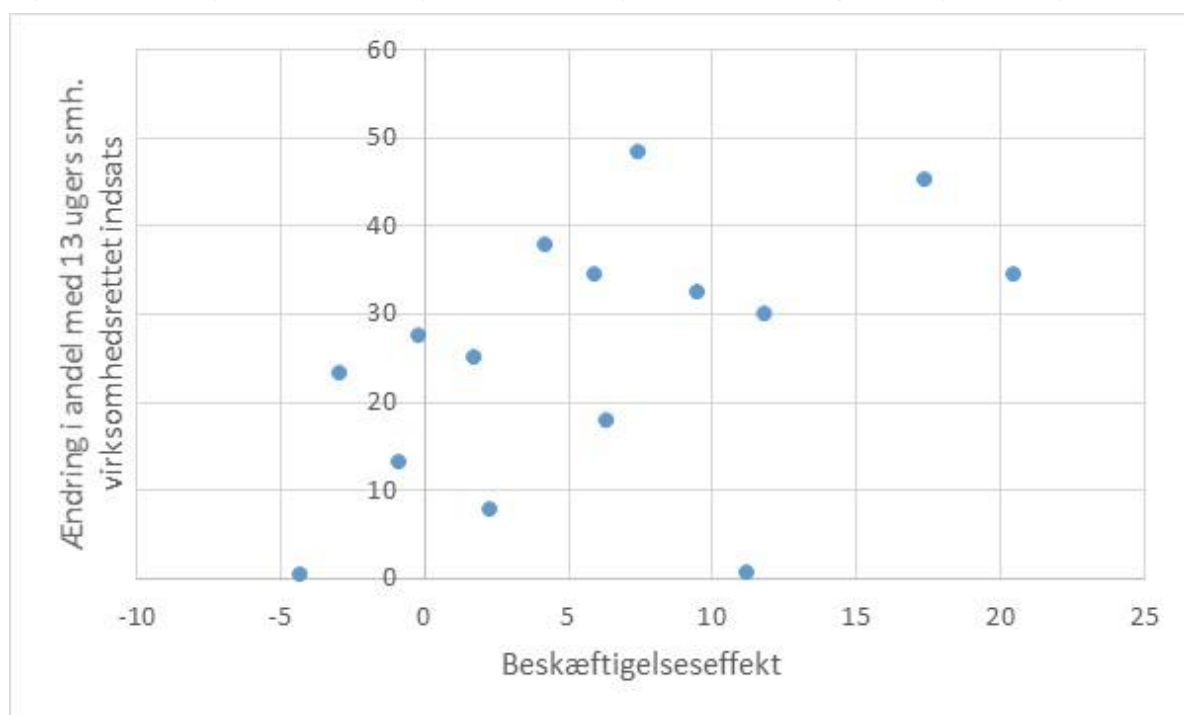
Figur 1-3: Ændring i andel i virksomhedspraktik og beskæftigelseseffekt



Figur 1-4: Ændring i andel med mentor og beskæftigelseseffekt



Figur 1-5: Ændring i andel med 13 ugers sammenhængende virksomhedspraktik og beskæftigelseseffekt



RAMBOLL

Metrica ApS