

‘Rekruttering fra kanten’

En midtvejsevaluering

Helle Holt, Lars Benjaminsen, Vibeke Jakobsen & Tine Jeppesen

'Rekruttering fra kanten' – En midtvejsevaluering

© VIVE og forfatterne, 2020

e-ISBN: 978-87-7119-812-6

Projekt: 301238

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Forord

Projektet 'Rekruttering fra kanten' er en indsats udviklet for at inkludere udsatte borgere på arbejdsmarkedet i kommunerne Lolland og Guldborgsund via en virksomhedsdrevet beskæftigelsesindsats. Målgruppen for projektet er primært aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og ressourceforløbsborgere, altså borgere, der i udgangspunktet er langt fra arbejdsmarkedet og har udfordringer ud over ledighed.

Projektets centrale spørgsmål er: Kan man med et nyt fokus på beskæftigelsesindsatsen gøre inklusionen af udsatte borgere til en rekrutteringsstrategi for lokale virksomheder?

Projekt 'Rekruttering fra kanten' er opstået i et samarbejde mellem Lolland jobcenter og Guldborgsund jobcenter, Business Lolland-Falster (BLF), der er en lokal erhvervsorganisation, LG Insight, der er et videns- og konsulenthus, 3F på Lolland-Falster, Erhvervspark Lolland samt Cabi, der ligeledes er et videns- og konsulenthus. Cabi er den overordnede projektleder af projektet. Den A.P. Møllerske Støttefond har finansieret projektet.

Cabi har bedt VIVE om at evaluere projektet.

Projektet løber fra 2018 til 2021. Denne rapport er således en midtvejsevaluering.

Til midtvejsevalueringen er brugt tre forskellige datakilder. Der er foretaget kvalitative interview med de centrale partnere, med ledere og medarbejdere i de to jobcentre og med ledere i tre virksomheder. I alt er der foretaget 32 interview. Der er udsendt et spørgeskema til 311 virksomheder, der alle på en eller anden måde er aktive i projektet. Endelig er de deltagende borgere blevet beskrevet på baggrund af data fra de to jobcentre samt registerdata.

Alle, der har ladet sig interviewe, takkes for deres tid og velvilje. Ligeledes takkes de virksomhedsledere, der har svaret på spørgeskemaet.

Denne midtvejsevaluering er gennemført af seniorforskerne Helle Holt, Lars Benjaminsen og Vibeke Jakobsen samt senioranalytiker Tine Jeppesen.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre
2020

Indhold

Sammenfatning.....	6
Status for implementeringen af projektet.....	7
Resultater for virksomhederne.....	8
Resultater for borgerne.....	10
Opmærksomhedspunkter.....	11
Data.....	14
1 Beskrivelse af og baggrund for projektet.....	15
1.1 Hovedformålet med projektet.....	15
1.2 Projektets delmål og succeskriterier.....	16
1.3 Projektets deltagere og økonomien.....	17
1.4 Implementeringsmodellen.....	17
1.5 Om midtvejsevalueringen.....	19
1.6 Midtvejsevalueringens indhold.....	20
2 Evalueringens data og metoder.....	21
2.1 Kvalitative data og metoder.....	21
2.2 Spørgeskemaundersøgelse til deltagende virksomheder.....	22
2.3 Kortlægning af de deltagende borgere.....	25
3 Projektets virkemidler.....	26
3.1 Forandringsteori.....	26
3.2 Spor 1: Udviklingen af en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning.....	27
3.3 Spor 2: Indsatser på virksomheder.....	28
3.4 Spor 3: Tilbud og støtte til borgerne.....	30
3.5 Måltal.....	31
3.6 Kommunikation fra projektet.....	32
3.7 Opsamling på virkemidler.....	32
4 Implementering, samarbejde og aktiviteter.....	34
4.1 Organiseringen af projektet.....	34
4.2 Det interne samarbejde i jobcentret og i BLF.....	36
4.3 Det eksterne samarbejde.....	37
4.4 Det tværsektorielle samarbejde.....	38
4.5 Aktiviteter rettet mod virksomheder og borgere.....	39
4.6 Ændret tilgang til virksomheder og borgere.....	44
4.7 Opsamling på implementering og aktiviteter.....	45
5 Virksomhedernes oplevelse af 'Rekruttering fra kanten'.....	47
5.1 Baggrundskarakteristika hos virksomheder, der deltager i projektet.....	47
5.2 Kendskab til projekt 'Rekruttering fra kanten' og projektets aktiviteter.....	51
5.3 Rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft.....	53
5.4 Rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet.....	55

5.5	Samarbejdet med jobcentrene.....	62
5.6	Hvordan påvirker det virksomheden at ansætte personer fra kanten?	65
5.7	Opsamling.....	68
6	Resultater for borgerne	71
6.1	Profil af de deltagende borgere	71
6.2	Fordeling på indsatsstyper	76
6.3	De beskæftigelsesrettede resultater af indsatsen for borgerne.....	79
6.4	Arbejdsmarkedsparathed.....	85
6.5	Sammenfatning.....	88
	Litteratur.....	89

Sammenfatning

Projektet 'Rekruttering fra kanten' er en indsats, der har til formål at inkludere udsatte borgere på arbejdsmarkedet i kommunerne Lolland og Guldborgsund via en virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats. Indsatsen ligger i forlængelse af den generelle udvikling mod mere virksomhedsrettede beskæftigelsesindsatser som fx JobFirst og Flere skal med 1 og 2. Det særlige ved dette projekt er, at projektet for det første ønsker at ændre virksomhedernes syn på de udsatte borgere. Der er således et egentligt erhvervs- og virksomhedsorienteret fokus på, hvordan udsatte borgere kan bidrage til virksomhedernes produktion og dermed bidrage til virksomhedernes forretningsmodeller. For det andet ønsker projektet at gøre virksomhederne til en aktiv part i beskæftigelsesindsatsen for de udsatte ledige. Projektets vision er, at det er på konkrete virksomheder, at træning og understøttende indsatser af den udsatte ledige foregår.

Baggrunden for projektet er en antagelse om, at virksomhederne på Lolland og Falster på sigt vil komme til at mangle arbejdskraft bl.a. på grund af demografien med mange ældre borgere og på grund af unges fraflytning. Dertil kommer store anlægsprojekter som fx Femern-forbindelsen.

Målgrupperne for projektet er primært aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb, som alle har andre problematikker end ledighed, fx helbredsproblemer i form af fysiske lidelser, psykiske lidelser og/eller misbrugsproblemer.

Projektet er lokalt forankret med deltagelse af de to jobcentre Guldborgsund og Lolland, Business Lolland-Falster (BLF), som er de to kommuners erhvervsorganisation, 3F Lolland og Erhvervspark Lolland. Cabi, der er et videns- og konsulentshus, er overordnet projektleder, og sammen med konsulentshuset LG Insight bidrager de med analyser, metodeudvikling, processtøtte og kompetenceudvikling til projektets deltagere.

Projektet er opdelt i tre spor. I spor 1 udvikles en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning, hvor viden og faglige indsigter i virksomhedernes rekrutteringsbehov skaber et overblik over matchningsmulighederne på det lokale arbejdsmarked. Derudover opbygges der samarbejde og netværk mellem de centrale lokale aktører. Viden og samarbejde bidrager til, at virksomhedskonsulenter og konsulenter fra Business Lolland-Falster kan føre en anderledes dialog med virksomheder om at se udsatte ledige som et rekrutteringspotentiale, og at virksomhederne kan se 'Rekruttering fra kanten' som en del af deres forretningsmodel.

Spor 2 er rettet mod de lokale virksomheder. I dette spor udvikles redskaber, der gør virksomhederne i stand til at se de jobfunktioner, der kan varetages af udsatte borgere og dermed bidrage til at udvide virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og dermed virksomhedernes vækstpotentiale. Projektet vil i projektperioden inddrage 400 virksomheder, heraf mindst 30 virksomheder som såkaldte ambassadørvirksomheder, der skal være rollemodeller for andre virksomheder i lokalområdet.

I spor 3 udvikles indsatser og tilbud til de udsatte ledige. Projektets vision er, at dette skal ske i et samarbejde med virksomhederne, der kan se behovet for understøttelse hos den enkelte borger. Det er også en vision, at indsatser og træning kommer til at foregå på virksomhederne. 1.300 udsatte borgere skal visiteres til projektet i hele projektperioden, heraf skal 850 opnå konkrete forløb i virksomheder som fx virksomhedspraktik, mens 550 af de 850 skal opnå løntimer med et supplement af offentlig forsørgelse eller egentlig ansættelse uden offentlig forsørgelse.

Tankegangen er således, at projektet ved hjælp af viden om det lokale arbejdsmarked og jobåbninger i højere grad får indblik i og argumenter for, at personer fra kanten kan være en vigtig

rekrutteringsmulighed for de lokale virksomheder. Dette sker via formidling af denne viden til jobcentre og erhvervsorganisationer, som kan bruge denne viden aktivt i dialogen med virksomheder og borgere. På længere sigt er tanken, at det er viden om virksomhederne og deres arbejdskraftbehov samt de forløb, der foregår på virksomhederne, der driver kommunernes beskæftigelsesindsats.

Et fokus i projektet er endvidere at ændre på de professionelle måde at kommunikere med borgere og virksomheder. Projektet ønsker at påvirke den måde, hvorpå jobcentermedarbejdere taler med borgerne om muligheden for job og troen på job. Ligeledes er der fokus på, hvordan jobcentermedarbejderne og konsulenter fra Business Lolland-Falster italesætter behovet for opgaveløsninger på den enkelte virksomhed og dermed på virksomhedens rekrutteringsbehov. Visionen er, at både medarbejdere og virksomheder får en tro på, at borgerne kan løse nogle opgaver for virksomhederne.

Projektet er organiseret efter de forskellige delmål for projektet. Der er etableret tre arbejdsgrupper, der svarer til de tre spor. Arbejdsgrupperne har været centrale for udviklingen af de forskellige aktiviteter. Endvidere er der blevet sammensat en styregruppe, hvor alle partnerne sidder, som har beslutningskompetence og ansvaret for fremdriften. Der er etableret en projektkernegruppe, der sikrer, at styregruppens beslutninger og idéer om aktiviteter omsættes til handling via de tre arbejdsgrupper. Organiseringen har til hensigt at sikre, at alle parter bliver hørt, og at samarbejdet er forankret organisatorisk. Projektorganiseringen bliver af de interviewede deltagere oplevet som omstændelig i starten, men halvvejs inde i projektperioden oplever interviewpersonerne, at organiseringen fungerer.

Denne midtvejsevaluering ser på projektets fremdrift fra starten af projektet i efteråret 2018 til 31/12-2019 og er således ikke berørt af nedlukningen på grund af corona i Danmark.

Status for implementeringen af projektet

Projektet har initieret, at der er udarbejdet analyser af det lokale arbejdsmarked med henblik på at afdække jobåbninger. Analyserne er formidlet til virksomhederne på netværksmøder og til medarbejdere i jobcentre og BLF, så både virksomheder og medarbejdere i jobcentrene kan se rationale i 'Rekruttering fra kanten'. Der er endvidere blevet introduceret forskellige værktøjer, der kan hjælpe med at kortlægge, hvor på en arbejdsplads der kan skabes arbejdsopgaver, der kan varetages af borgere fra kanten.

Udviklingen af samarbejdet mellem parterne, mellem de to kommuner og internt i de to jobcentre er ifølge interviewpersonerne lykkedes. Især bliver det udviklede interne samarbejde på jobcentrene mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter fremhævet som et af projektets store gevinster, men skal også ses som en videreudvikling af et samarbejde, der allerede var påbegyndt via tidligere projekter som fx JobFirst og Flere skal med. Projekt 'Rekruttering fra kanten' har lagt et yderligere lag på dette samarbejde. På de to jobcentre oplever både sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter, at deres samarbejde er med til at øge fokus på, at de aktivitetsparate borgere hurtigere skal i en virksomhedsrettet indsats. Der er også en øget opmærksomhed på at inddrage virksomhederne på nye måder, fx ved busture med borgere på virksomhedsbesøg og ved at lægge opfølgningssamtaler på virksomhederne.

Samarbejdet mellem Business Lolland-Falster og virksomhedskonsulenterne er øget væsentligt i første halvdel af projektperioden, hvilket ifølge interviewpersonerne har betydet en større

indsigt i hinandens tilgang til virksomheder, kendskab til nye typer af virksomheder og fælles projekter om sammen at besøge virksomheder for at lære af hinanden.

Samarbejdet mellem de to jobcentre har betydet, at man har testet indsatser i det ene jobcenter før udrulning i begge jobcentre, som det er sket i forhold til busturene med borgere på virksomhedsbesøg, hvor Guldborgsund jobcenter testede tiltaget, hvorefter også Lolland jobcenter introducerede disse busture.

Projektet har formentlig på grund af de mange lokale aktører samt en lokal kommunikationsstrategi ifølge interviewpersonerne skabt et stort engagement blandt deltagerne og en lokal forankring, som har været medvirkende til, at omkring 400 virksomheder er inddraget i projektet som deltagere i netværksaktiviteter og/eller som modtagere af borgere fra kanten, heraf er 51 virksomheder udnævnt som ambassadørvirksomheder. En ambassadørvirksomhed skal være rollemodel for andre virksomheder, deltage i netværksmøder og rekruttere fra kanten.

Måltallet for, hvor mange borgere der skal være i løntimer eller i ansættelse, er blevet brudt ned i halvårige måltal. Måltallet for den samlede projektperiode er 550 borgere i løntimer eller i ansættelse. Der er sat et delmål om 100 borgere i løntimer pr. 31/12-2019. Ifølge interviewpersonerne og opgørelserne i denne midtvejsevaluering er det nedbrudte måltal for første halvdel af projektperioden nået.

Projektet har udviklet og igangsat aktiviteter, som skal bidrage til projektets visioner, og som af interviewpersonerne vurderes som virksomme. Eksempelvis kan nævnes: netværksmøder for virksomheder, kompetenceudvikling for medarbejdere i jobcentre og i BLF, forskellige værktøjer, der anvendes i dialogen med virksomhederne om at se opgaver, som borgerne kan varetage, busture med borgere og sagsbehandlere på virksomhedsbesøg, SMS-service til borgere om fremmøde, frivillige erhvervsmentorer som støtte til borgere, borgerhistorier som inspiration til både medarbejdere, borgere og virksomheder, budgeteksempler, der viser, hvad en borger økonomisk kan få ud af løntimer, brugen af hybridjob, udvidet visitkort, hvor alle væsentlige telefonnumre til jobcentret er opført mv.

Projektet har også måttet opgive eller omformulere aktiviteter, der ifølge interviewpersonerne enten ikke fungerer eller ikke har kunnet realiseres. Til de førstnævnte aktiviteter skal nævnes indsatsbeskrivelser for særlige borgergrupper og branchekort med oplyste arbejdsopgaver inden for forskellige brancher. Til den anden gruppe af aktiviteter hører fx kompetenceudvikling for virksomheder, fordi virksomhederne har tilkendegivet, at de ikke har tid til at deltage, et øget tværsektorielt samarbejde i de to kommuner, brancheklynger og erhvervsknudepunkter. Samtidig har projektet ifølge interviewpersonerne evnet at sætte noget i stedet, hvis en aktivitet eller plan ikke umiddelbart lader sig gennemføre, fx er der ansat en ergoterapeut og en sygeplejerske, og der er uddannet en sagsbehandler som IPS-konsulent for bl.a. yderligere at styrke det tværsektorielle og tværfaglige samarbejde. Den manglende kompetenceudvikling for virksomheder er konverteret til netværksmøder, og der er indgået kontrakt om et AMU-kursus om side-mandsoplæring for de deltagende virksomheder. Dette kursus nåede dog ikke at blive realiseret inden nedlukningen af Danmark.

Resultater for virksomhederne

Virksomhederne er centrale for projektet, og derfor er de inddraget i evalueringsdesignet. De aktive virksomheder har modtaget et spørgeskema godt et år inde i projektet om deres syn på

projektet og det at rekruttere fra kanten. Spørgeskemaet vil blive gentaget i forbindelse med slutevalueringen.

De virksomheder, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, er udvalgt, fordi de ifølge jobcentrene deltager i projektet, men det er ikke alle virksomhederne, der kender til projektet. Knap to tredjedele af virksomhederne svarer, at de har et stort eller noget kendskab til projektet, mens lidt over en tredjedel ingen kendskab har til projektet. Det er ikke et mål i sig selv, at virksomhederne skal kende projektet. Det manglende kendskab hos en tredjedel af virksomhederne kan dog godt ses som en indikator for, at disse virksomheder ikke i større grad gennem projektet er blevet opmærksom på mulighederne for at rekruttere fra kanten. Direkte adspurgt svarer lidt over hver tiende virksomhed, at de i løbet af projektperioden har fået ny viden om, hvordan personer fra kanten kan indgå på virksomheden, mens knap en fjerdedel svarer, at de har fået ny viden om, hvordan de kan rekruttere personer fra kanten. Det vil sige, at der stadig er mange virksomheder, som projektet ikke har nået med ny viden om, hvordan de kan inkludere udsatte borgere på virksomheden. I alt svarer knap en fjerdedel af virksomhederne, at de kender til værktøjer, der kan anvendes til at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet på virksomheden.

De fleste virksomheder, der har fået ny viden om inklusion af personer fra kanten, har fået denne viden gennem jobcentrene. Der er dog også flere virksomheder, der har fået den ny viden gennem projektets netværksaktiviteter. Omkring en fjerdedel af virksomhederne har deltaget i projektets netværksaktiviteter mindst én gang. Ser vi bort fra ambassadørvirksomheder, som i stort omfang har deltaget i disse aktiviteter, er det kun lidt over en tiendedel, der har deltaget i netværksaktiviteterne. Især de mindre virksomheder har en lav deltagelse i netværksaktiviteterne. Dette tyder på, at det især er de små virksomheder, der er svære at nå gennem netværksaktiviteter, og at formidling af viden til små virksomheder primært skal ske gennem jobcentrene og Business Lolland-Falster.

I perioden oktober/november 2018 - oktober/november 2019 har fire femtedele af de virksomheder, der deltager i projektet, haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik, mens omkring halvdelen har ansat personer fra kanten af arbejdsmarkedet. I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt generelt til personer fra kanten og ikke udelukkende til borgere, der deltager i projektet. Lidt flere private end kommunale virksomheder og lidt flere af de mindre end større virksomheder har haft en person fra kanten af arbejdsmarkedet ansat. Virksomheder, der oplyser, at de ikke har arbejdsfunktioner/opgaver, som personer med få kvalifikationer hurtigt kan lære, har en markant lavere andel med personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik eller ansættelse. Så ikke overraskende hænger det sammen med arbejdsfunktionerne (eller i hvert fald virksomhedens opfattelse af, hvilke arbejdsfunktioner de har), om virksomheden vælger at tilknytte personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

Langt de fleste af virksomhederne mener, at jobcentrene i tilstrækkeligt omfang kender virksomhedernes vilkår, følger op på praktikforløb og tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser. En mindre andel af virksomhederne mener ikke, at jobcentrene tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser i tilstrækkeligt omfang (ca. 12 %).

Tilknytning af personer fra kanten kan på forskellig vis bidrage til virksomhederne, fx med opgaveløsningen i virksomheden. De fleste – men ikke alle – oplever, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet bidrager til opgaveløsningen. Det er da også forskelligt, hvad virksomhedernes motivation er – det viser interviewene med virksomhedslederne også. Nogle tager fx personer fra kanten i virksomhedspraktik for senere at kunne ansætte dem. Andre gør det for at påtage sig et socialt ansvar. Med hensyn til motivation for at ansætte personer fra kanten af

arbejdsmarkedet svarer omkring en femtedel af virksomhederne, at de ansætter personer fra kanten for at løse rekrutteringsproblemer, mens fire femtedele ansætter personer fra kanten for at tage et socialt ansvar. Over en fjerdedel af de virksomheder, der har rekrutteret gennem jobcentrene, oplever, at de sparer ressourcer ved at rekruttere på denne måde. Vi kan dog ikke på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen sige, om virksomhedernes grunde til at inkludere personer fra kanten har ændret sig som følge af projektet.

Resultater for borgerne

Formålet med projektet er at få udsatte borgere i lønnede timer med et supplement af offentlig forsørgelse eller i egentlige ansættelser og dermed selvforsørgelse. I hvilket omfang dette er sket, undersøges via opgørelser fra de to kommuner samt DREAM-data. Datagrundlaget for de borgerrettede resultater er baseret på perioden fra 3. kvartal 2018 og til og med 4. kvartal 2019. I denne periode er der i alt registreret 663 borgere som aktive i indsatsen fordelt med 385 borgere i Lolland Kommune og 285 borgere i Guldborgsund Kommune.

Borgerne har kunnet deltage i forskellige typer af indsatser ('aktive placeringer'), hvoraf de væsentligste kategorier er virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering samt mentorforløb. Der er 329 borgere, som har deltaget i en virksomhedspraktik. Næsten ligeså mange, 289, har deltaget i et forløb med vejledning og opkvalificering, mens 120 borgere har deltaget i et mentorforløb. Sammenlagt er det 523 borgere, der er registreret med mindst en indsats, der er startet siden indskrivningen i projektet og frem til december 2019. Det er således i høj grad lykkedes at aktivere en stor del af borgerne i de forskellige indsatser, herunder at få borgerne ud på virksomhederne i praktikforløb.

Det væsentligste formål med borgernes deltagelse i indsatsen er at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet målt ved, om borgeren opnår lønnede timer på en arbejdsplads. Det kan enten være med fuld selvforsørgelse, hvor borgeren ikke længere modtager en ydelse, eller det kan være som delvis beskæftigelse, hvor borgeren med de lønnede timer modtager en supplerende indkomstydelse. Endvidere kan borgeren have opnået lønnede timer i et fleksjob, hvilket afspejler en afklaring af borgerens beskæftigelsesmuligheder.

96 (13,9 %) ud af de 663 borgere, der har deltaget i projektet, er på et tidspunkt fra opstarten i projektet og frem til december 2019 registreret med lønnede timer. Heraf har 26 borgere (3,9 %) på et tidspunkt haft ordinære timer uden en supplerende ydelse, mens 46 borgere (6,9 %) har haft ordinære timer, samtidig med at de har haft en supplerende indkomstydelse. Endvidere har 23 borgere (3,5 %) haft ordinære timer i forbindelse med et fleksjob. Derudover er der 6 borgere, der er registreret med SU eller i et forløb som voksenlærling i løbet af perioden, og 5 borgere, der har haft støttede timer med løntilskud uden at være registreret med udstøttede lønnede timer på noget tidspunkt. Tælles de to sidste grupper med, er det i alt 103 borgere (15,5 %), der på et tidspunkt i perioden har haft lønnede timer, herunder medregnet løntilskud eller har været i uddannelse med SU eller i forløb som voksenlærling. Givet at borgerne, der har deltaget i projektet, er socialt udsatte, aktivitetsparate borgere, der for manges vedkommende har en betydelig kompleksitet i udsathed, er det et positivt resultat, at det ved midtvejsevalueringen er lykkedes at etablere en tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelses-systemet for ca. hver sjette af borgerne, der har deltaget i indsatsen. Dermed er også det delmål på 100 borgere, der er sat for det opnåede antal med tilknytning til arbejdsmarkedet pr. 1. januar 2020, nået.

Analyserne har også afdækket, hvad der kendetegner borgerne, der er kommet i beskæftigelse. Her er benyttet de såkaldte BIP-indikatorer, der registreres på jobcentrene i de to kommuner. Disse opgørelser viser, at de borgere, som har opnået lønnede timer, gennemsnitligt set havde en højere grad af arbejdsmarkedsparticipation ved starten af indsatsen end de borgere, der ikke har opnået lønnede timer. Særligt viser målingen, at de borgere, der har opnået lønnede timer, havde et bedre selv vurderet helbred ved opstarten af indsatsen end de borgere, der ikke har opnået lønnede timer. De borgere, der har opnået lønnede timer, vurderede også, at de i højere grad kunne klare et arbejde, og at de har kompetencer, der kan bruges på arbejdsmarkedet. Det afspejler generelt, at mange af de deltagende borgere har komplekse problematikker som fx psykiske lidelser, fysiske helbredsproblemer eller misbrugsproblematikker, der ofte udgør en væsentlig barriere for at komme tættere på arbejdsmarkedet. Opgørelserne viser dog også, at særligt de opfølgende BIP-målinger kun har været udført for en del af deltagerne, mens der er en del af deltagerne, der ikke har fået foretaget opfølgende målinger. Det er tegn på, at BIP-målingerne ikke benyttes som det dialogredskab og måleværktøj i samme grad, som det var tiltænkt.

Opmærksomhedspunkter

På baggrund af de foreløbige resultater af projekt 'Rekruttering fra kanten' samt viden fra andre lignende projekter vil der i det følgende blive peget på et antal opmærksomhedspunkter, projektet kan tage med sig i den næste halvdel af projektperioden.

Projektet har ønsket at udvikle et fokus på virksomhederne og deres rekrutteringsbehov i den beskæftigelsesrettede indsats for de udsatte ledige. Et centralt middel til at opnå dette har været opbygningen af en fælles vidensplatform om det lokale arbejdsmarked, jobåbninger samt viden om forskellige værktøjer, som kan anvendes til at se arbejdsopgaver på virksomhederne, som borgere fra kanten kan varetage. Denne viden kan anvendes både af virksomheder, virksomhedskonsulenter og konsulenter fra BLF. Ifølge interviewpersonerne har det været vanskeligt at få formidlet denne viden til alle involverede. Det fælles faglige udgangspunkt har skullet bidrage til virksomhedernes forståelse af, hvordan 'Rekruttering fra kanten' på sigt kan løse et rekrutteringsbehov. Denne viden har virksomhederne skullet tilegne sig i dialogen med primært virksomhedskonsulenter og konsulenter fra Business Lolland-Falster og ved deltagelse i netværksmøder.

Spørgeskemaundersøgelsen til de deltagende virksomheder viser, at der stadig er behov for at sprede budskabet om 'Rekruttering fra kanten'. Særligt de små private virksomheder er afhængige af, at jobcentrene og BLF informerer, da de små virksomheder i mindre grad deltager i netværksmøderne. Samtidig viser undersøgelsen, at det er de små private virksomheder, der relativt set er mest aktive i at rekruttere fra kanten. Der er således formentlig et yderligere potentiale, hvis de små private virksomheder kan nås.¹ Samtidig viser undersøgelsen, at de større virksomheder relativt set rekrutterer færre fra kanten. Et fokuspunkt er derfor ligeledes at overbevise de større virksomheder om at rekruttere flere borgere fra kanten ad gangen.

Godt en tiendedel af virksomhederne oplever, at de har fået ny viden om, hvordan personer fra kanten kan indgå på arbejdspladsen. Dette resultat peger på, at der er behov for, at virksomhedskonsulenter og projektets øvrige partnere øger deres tilstedeværelse på virksomhederne med henblik på at implementere nogle af de udviklede redskaber til at finde relevante

¹ At det er de små virksomheder, der er mest aktive, bekræftes også af de mange undersøgelser af virksomheders sociale engagement (se fx Jakobsen et al., 2015)

arbejdsopgaver. En øget tilstedeværelse på virksomhederne var også en af anbefalingerne fra evalueringen af JobFirst (Rambøll et al., 2018). Projektet er allerede i gang med dette både via virksomhedsbesøg og ved at lægge samtaler med borgerne på virksomhederne. Virksomhedernes besvarelse viser, at dette er en nødvendig prioritering.

Ifølge spørgeskemabesvarelserne angiver fire femtedele af virksomhederne, at de primært ser inklusionen af udsatte ledige som udtryk for, at de påtager sig et socialt ansvar i forhold til de udsatte borgere, mens en femtedel ser inklusionen af udsatte borgere som en rekrutteringskanal. Den nye og anderledes tilgang med fokus på 'Rekruttering fra kanten' som en del af en forretningsmodel er således ikke så tydeligt et motiv hos virksomhederne.

Et opmærksomhedspunkt kunne være at bidrage til en debat om, hvordan de to motiver hænger sammen. Diskussionerne om, hvorvidt der er en modsætning mellem socialt ansvar og økonomisk vækst, er lige så gammel som begrebet 'Virksomheders sociale ansvar'.² Det er afgørende for, at projektet skal lykkes med at gøre virksomhederne til en drivende part i beskæftigelsesindsatsen, at virksomhederne ikke udelukkende ser fx virksomhedspraktikanter som en del af deres sociale ansvar, men at de også kan se personer som en potentiel arbejdskraft. Projektet har allerede taget dette emne om virksomhedernes motiver op og vil arbejde videre med det i forbindelse med netværksmøder, men det kan også være et tema at formidle til jobcentermedarbejdere og BLF, så de kan tage diskussionen i dialog med virksomhederne.

Andre evalueringer (fx Rambøll et al., 2018) af beskæftigelsesindsatser har påpeget, at det kan være nødvendigt for jobcentrene at inddrage nye virksomheder i beskæftigelsesindsatsen, netop fordi de 'gamle' samarbejdspartnere er for indgroet i en praktiktankegang og derfor kan være svære at få til at ændre tilgang til de udsatte borgere. Også dette er projektet i gang med via inddragelsen af BLF's virksomhedsnetværk, men endnu mere fokus på dette kan blive nødvendigt, hvis projektet skal nå i mål med antallet af borgere i løntimer eller ansættelse.

En ny evaluering af en beskæftigelsesindsats rettet mod flygtninge og indvandrere viser i den forbindelse, at selvom praktikforløb i virksomheder kan være en vej ind på arbejdsmarkedet, så får en indsats med øget brug af virksomhedspraktik ikke nødvendigvis flere i job. Til gengæld er succesraten høj, når praktikforløbene bliver skabt i tæt samarbejde med virksomheder i brancher, der mangler arbejdskraft, og hvor de ledige har gode jobchancer, hvis de får de rette kompetencer (Thuesen, Rotger & Jakobsen, 2020). Dette projekts nyudviklede videndelingsværktøj kan i denne sammenhæng vise sig nyttig, fordi det giver viden om brancher med jobåbninger. Pointen er, at virksomhedskonsulenter skal være meget bevidste, når de bruger praktikken som et middel til beskæftigelse og være offensive i deres tilgang til virksomhederne om jobåbninger og løntimer samt udarbejde klare aftaler med virksomhederne om forløbene (jf. også Rambøll et al., 2018).

Måltallene har været et vigtigt virkemiddel for at fastholde en fremdrift i projektet. Måltallene for borgere i løntimer er blevet brudt ned, så målet er 100 borgere for første halvdel af projektperioden, og det måltal er nået. Rationalet bag denne nedbrydning er, at der er tale om borgere med komplekse udfordringer, og det derfor vil tage tid, før borgerne reelt kan varetage konkrete arbejdsopgaver, og aftaler om løntimer kan indgås. Et rationale, der bakkes op af tidligere undersøgelser. For eksempel har Sophie Danneris i sin kvalitative undersøgelse af de mest udsatte borgere vist, at en udsat borgers progression sjældent er lineær. Der vil være tilbage-slag, stagnation og progression i udviklingen hen imod en arbejdsmarkedsparathed (Danneris,

² Den amerikanske økonom Milton Friedman skrev tilbage i 1970 en berømt artikel, hvor han argumenterer for, at virksomheders eneste sociale ansvar er at øge profitten til deres aktionærer. Dette argument er siden blevet kritiseret for ikke at have blik for virksomheders bredere samfundsmæssige ansvar, herunder et socialt ansvar.

2018). En opfyldelse af måltallet for den samlede projektperiode vil kræve, at langt flere borgere vil få løntimer i den resterende del af perioden.

Opgørelserne af borgernes beskæftigelsesstatus viser, at overgangen mellem virksomhedspraktik og løntimer ikke altid lykkes. Det peger igen på, at et øget fokus på, hvordan denne overgang kan understøttes for både borgere og for virksomheder, med fordel kan prioriteres. Projektet har allerede igangsat en aktivitet, der skal se på ophørte forløb i form af såkaldte læringscases, hvor der er endnu mere fokus på de aftaler, der indgås mellem jobcenter, virksomhed og borger.

Mange af borgerne har ifølge de interviewede sagsbehandlere komplekse problemer. Dette bekræftes af opgørelserne over de deltagende borgere. IPS-metoden, der er udviklet rettet mod borgere med psykiatriske diagnoser, lægger fx vægt på, at borgeren med det samme ansættes på virksomheden uanset borgerens udfordringer. Dette kræver en tæt og individuel opfølgning, samt at indsatser foregår parallelt³ og i et tæt samarbejde med den konkrete virksomhed⁴. Guldborgsund jobcenter har fået uddannet en sagsbehandler i IPS-metoden, og et fokuspunkt kunne i den forbindelse være, at de erfaringer, der gøres her, videregives til alle deltagere i projektet. Det kunne være erfaringer om, hvad der skal til for at springe praktikken over, hvordan man arbejder med parallelle indsatser, og hvordan det gode match sikres. I den forbindelse skal det endvidere fremhæves, at de interviewede medarbejdere på de to jobcentre efterlyser et forum til gensidig inspiration mellem de to jobcentre.

Beskæftigelsesindikatorprojektet (BIP-indikatorerne) er i projektet blevet fremhævet som en metode til at understøtte borgernes progression og dermed jobsandsynlighed. BIP er et samtale- og motivationsværktøj, der har vist at have en positiv betydning for borgernes progression mod arbejdsmarkedsparathed. Evalueringen af BIP har vist, at progressionen opnås ved kontinuerlig brug af det fulde samtaleværktøj (Aarhus Universitet & Væksthusets Forskningscenter, 2017).

Denne evalueringens opgørelser på borgerniveau har vist, at BIP-redskabet ikke bruges kontinuerligt for alle borgere. I den forbindelse kan det overvejes, i hvilket omfang BIP skal opprioriteres på de to jobcentre. Brugen af redskabet er ressource- og tidskrævende, så det er en beslutning at bruge det fulde redskab kontinuerligt. Hvis man ikke gør det, falder samtaleredskabets bidrag til borgernes jobsandsynlighed. Set i lyset af at der generelt er behov for et vedvarende fokus på at få borgerne i lønnede timer, herunder også udfordringen med at skabe en overgang til lønnede timer i forbindelse med en virksomhedspraktik, kan der gøres opmærksom på, at en mere systematisk brug af BIP-indikatorerne som dialogredskab og måleværktøj kunne være med til at styrke dette fokus.

På baggrund af midtvejsevalueringen er følgende opmærksomhedspunkter blevet fremhævet:

- Formidling af viden til små virksomheder skal ske via jobcentrene og Business Lolland-Falster
- Store virksomheder skal motiveres via dialogen med jobcentre og Business Lolland-Falster til at tage flere borgere ad gangen
- Udvidelse af kredsen af aktive virksomheder
- Øget tilstedeværelse på virksomhederne som en hjælp til at finde de rette arbejdsopgaver

³ Samtlige evalueringer af beskæftigelsesindsatser peger på behovet for parallelle indsatser, således at der sikres et intensivt og kontinuerligt forløb for borgeren. Dette har dog vist sig ofte at være vanskeligt på grund af fx ventetider på særlige indsatser. anbefalinger fra tidligere evalueringer har påpeget, at det er vigtigt for både borgerens og virksomhedens motivation, at et forløb ikke går i stå, og at sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter i givet fald skal tænke i alternative indsatser (Holt & Pejtersen, 2019; Rambøll et al., 2018; 2019).

⁴ Se yderligere oplysninger om IPS-metoden på www.ipscenter.dk.

- Fokus på debatten om det forenelige i at tage et socialt ansvar og rekruttere fra kanten
- Klare aftaler mellem virksomheder, jobcentre og borger om løntimer – praktik er ikke et mål i sig selv
- Parallele og kontinuerlige indsatser til borgerne med udgangspunkt i virksomhedernes behov
- Etablering af et forum for erfaringsudveksling mellem de to jobcentres medarbejder
- BIP-redskabet som progressions- og motivationsværktøj skal anvendes kontinuerligt, ellers mistes den øgede jobsandsynlighed.

Data

Midtvejsevalueringen trækker på forskellige former for data: skriftlige dokumenter fra projektet, kvalitative interview med partnerne, interview med ledere og medarbejdere på de to jobcentre samt interview med ledere på tre virksomheder. Derudover indgår besvarelserne fra et spørgeskema sendt til 311 virksomheder. Heraf har 122 virksomheder besvaret hele spørgeskemaet, og 8 % har besvaret en del af spørgeskemaet. Endelig indgår en kortlægning af de deltagende borgere i de to kommuner og af resultater af indsatsen for borgerne baseret på data fra de to jobcentre samt data fra Danmarks Statistik. Opgørelserne af de beskæftigelsesmæssige resultater er baseret på DREAM-data.

1 Beskrivelse af og baggrund for projektet

Projektet 'Rekruttering fra kanten' er en indsats udviklet for at inkludere udsatte borgere på arbejdsmarkedet i kommunerne Lolland og Guldborgsund via en virksomhedsdrevne beskæftigelsesindsats. Målgruppen for projektet er primært aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og ressourceforløbsborgere, altså borgere, der i udgangspunktet er langt fra arbejdsmarkedet og har udfordringer ud over ledighed.

Baggrunden for projektet er, at der i store dele af landet er mangel på kvalificeret arbejdskraft. Dette er også tilfældet på Lolland og Falster. Samtidig har en stor andel af borgere, der står uden for arbejdsmarkedet, ikke umiddelbart de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Det var med dette udgangspunkt, at projekt 'Rekruttering fra kanten' så dagens lys i et samarbejde mellem Lolland jobcenter og Guldborgsund jobcenter, Business Lolland-Falster (BLF), LG Insight, 3F på Lolland-Falster, Erhvervspark Lolland samt Cabi. Cabi er den overordnede projektleder af projektet. Den A.P. Møllerske Støttefond har finansieret projektet. Projektets centrale spørgsmål er: Kan man med et nyt fokus på beskæftigelsesindsatsen gøre inklusionen af udsatte borgere til en rekrutteringsstrategi for lokale virksomheder?

Denne midtvejsevaluering af indsatsen og dens resultater tager udgangspunkt i tiden, før Danmark blev lukket ned i forbindelse med den såkaldte corona-krise. Af gode grunde kan det på nuværende tidspunkt ikke forudses, hvordan denne nedlukning vil påvirke et projekt som 'Rekruttering fra kanten'.

1.1 Hovedformålet med projektet

Projekt 'Rekruttering fra kanten' bygger oven på den generelle udvikling hen imod en langt mere virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats (jf. fx projekter som JobFirst og Flere skal med 1 og 2). Projektet tager den virksomhedsrettede indsats et skridt videre. Formålet med projekt 'Rekruttering fra kanten' er direkte at tage udgangspunkt i virksomhedernes rekrutteringsbehov og dermed ændre tilgangen til den gruppe borgere, der er uden for arbejdsmarkedet, og som har andre problematikker end ledighed. Dette er særligt tilfældet i gruppen af kontanthjælpsmodtagere, der ikke er jobparate. Mange af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere har samtidig kun få uddannelsesmæssige kvalifikationer. De har ingen eller en forældet arbejdsmarkedserfaring, og der vil derfor være et mismatch mellem en stor del af kontanthjælpsmodtagerne og den arbejdskraft, virksomhederne efterspørger. Det betyder, at der skal tænkes i nye måder at anvende den arbejdskraftreserve, som borgere, der i dag står uden for arbejdsmarkedet, repræsenterer (jf. Cabi & LG Insight, 2017).

Projektet har et erhvervs- og virksomhedsorienteret fokus på, hvordan de udsatte borgere kan bidrage i virksomhedernes produktion og til at løse de arbejdsopgaver, som virksomhederne har brug for at få løst. Projektet vil således have fokus på efterspørgselsiden i forhold til at gøre brug af de udsatte borgeres arbejdskraft og på, hvordan inklusionen af de udsatte borgere på arbejdsmarkedet kan bidrage i virksomhedernes daglige produktion, økonomi og drift. For at sikre dette fokus er der i projektet inddraget en erhvervsorganisation – Business Lolland-Falster samt Cabi og LG Insight, der bl.a. skal bidrage med arbejdsmarkedsanalyser og metodeudvikling rettet mod virksomhederne. Projektet ønsker således at sætte fokus på, hvordan de udsatte borgere kan blive en løsning for virksomheders rekrutteringsudfordringer (jf. Cabi & LG Insight, 2017).

1.2 Projektets delmål og succeskriterier

Grundtanken i projektet 'Rekruttering fra kanten' på Lolland-Falster er at sammentænke og integrere en erhvervs- og virksomhedsrettet indsats med en borgerrettet indsats. Projektet ønsker at udvikle en virksomhedsdrevet beskæftigelsesindsats, hvor virksomhederne understøttes og kompetenceudvikles i forhold til at inkludere udsatte borgere i deres arbejds- og produktionsprocesser. Hovedformålet med projektet er tosidet. En virksomheds- og netværksdrevet kompetenceforsyning betyder:

- At virksomhederne finder opgaver og puljer jobs på nye måder, så de kan rekruttere personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som på sigt kan afhjælpe deres arbejdskraftsbehov
- At udsatte borgere trænes målrettet mod de brancher og de opgaver, hvor der er et rekrutteringsbehov, så de kan nærme sig arbejdsmarkedet.

Projektet skal således styrke virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og mulighed for at rekruttere den fornødne arbejdskraft. For de udsatte borgere har den virksomheds- og efterspørgselsorienterede tilgang til formål at styrke deres chancer for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Projektet har opsat flere delmål og succeskriterier, som er inddelt i tre hovedspor:

Spor 1: Udviklingen af en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning

1. Projektet vil udvikle en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning, der via viden og faglige indsigter i virksomhedernes behov og muligheder skaber et overblik over matchningsmulighederne
2. Projektet vil opbygge samarbejder og netværk mellem de centrale aktører (de to kommuner, de to jobcentre, Business Lolland-Falster samt branche- og erhvervsorganisationer), der bliver så forankrede i lokalområdet, at de bliver uafhængige af projektet.

Spor 2: Indsatsen på virksomhederne

1. Projektet vil udvikle redskaber til de enkelte virksomheder, der gør dem i stand til at se de jobfunktioner, der kan varetages af udsatte borgere. Aktiviteterne rettet mod virksomhederne har til formål at udvide virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og dermed virksomhedernes vækstpotentiale.
2. Projektet vil inddrage 400 virksomheder i møder, netværksaktiviteter og kompetenceudvikling, herunder udnævne 30 virksomheder til ambassadørvirksomheder.

Spor 3: Tilbud og støtte til udsatte borgere

1. Projektet vil inddrage 1.300 udsatte borgere i projektets virksomhedsrettede beskæftigelsesaktiviteter. Det svarer til ca. 50 % af den samlede målgruppe af aktivitetsparate og borgere i ressourceforløb i de to kommuner i udgangssituationen.
2. Projektet vil sikre, at 850 af de 1.300 borgere får en styrket tilknytning til arbejdsmarkedet i form af konkrete forløb i virksomheder, som fx virksomhedspraktik, mens 550 af de 850 opnår egentlig ansættelse ved ordinære timer.⁵

⁵ Disse måltal er senere blevet brudt ned til halvårslige måltal.

Midtvejsevalueringen skal vurdere, hvor langt projektet er nået i forhold til de opsatte succes-kriterier og dermed bidrage til udviklingen af projektet i projektperiodens sidste halvdel.

1.3 Projektets deltagere og økonomien

Den overordnede projektledelse samt styring og sikring af fremdrift varetages af Cabi. Cabi er en selvejende institution, der modtager et tilskud fra Beskæftigelsesministeriet til driften. Cabi bidrager ud over projektledelsen med fx viden og analyser, igangsættelse og facilitering af processer, udvikling af metoder og aktiviteter, vidensopsamling og kompetenceudvikling.

LG Insight er et konsulenthus, der ligesom Cabi har en rolle som metodeudvikler og facilitator på udvalgte områder. LG's spidskompetencer er bl.a. at bidrage med arbejdsmarkedsanalyser. LG bidrager endvidere med fx produktionsstatistik, oplæg om det lokale arbejdsmarked, udarbejdelse af læringscases samt udviklingen af et vidensdelingsværktøj.

Business Lolland-Falster (BLF) er erhvervslivets og kommunernes fælles erhvervsudviklingsorganisation på Lolland-Falster. BLF er lokal projektleder på den del, der handler om at inddrage virksomhederne i projektet i et samarbejde med de to jobcentre.

De to jobcentre Lolland og Guldborgsund skal levere borgere til projektet, ligesom de skal være med til at udvikle samarbejdet med de lokale virksomheder. Jobcentrene bidrager endvidere ved at udvikle nye indsatser for borgerne i et tværfagligt samarbejde både internt i jobcentrene og på tværs af kommunen. I hvert jobcenter er der blevet ansat en tovholder og en forløbskoordinator. Derudover har de to kommuner fået ressourcer til udvikling og opskalering af en social- og sundhedsfaglig indsats.

Den lokale repræsentant fra 3F bidrager med sit kendskab til de lokale virksomheder og hjælper med at få medarbejderne på de lokale virksomheder til at acceptere deltagelse i projektet. Repræsentanten har primært deltaget i møder. Bygge og anlæg, som repræsentanten kommer fra, er ikke blevet så central en branche indtil videre i projektet. Repræsentanten var endvidere en af igangsættere af projektet.

Repræsentanten fra Erhvervspark Lolland deltager på baggrund af sin viden og sit netværk i forbindelse med Femern Bælt forbindelsen. Det er forventningen, at netop dette anlægsarbejde kan få stor betydning for det lokale erhvervsliv, som kan gøre 'Rekruttering fra kanten' endnu mere relevant for de lokale virksomheder. Repræsentanten var endvidere en af igangsætterne af projektet. Selve Femernforbindelsen er imidlertid blevet forsinket, og anlægsarbejdet forventet først for alvor igangsat efter projektperiodens afslutning.

Alle deltagerne har ud over finansieringen fra den A.P. Møllerske Støttefond også lagt en egenfinansiering. Der er endvidere foretaget omprioriteringer af midlerne i første halvdel af projektet. Omprioriteringerne er løbende blevet præsenteret og besluttet af styregruppen og godkendt af fonden.

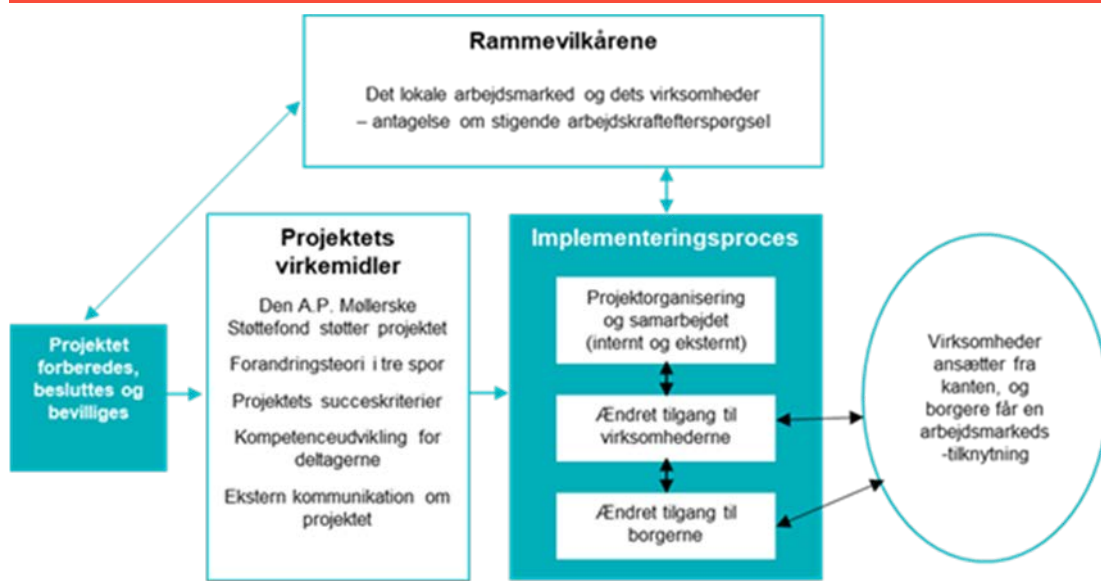
1.4 Implementeringsmodellen

Midtvejsevalueringens formål er at beskrive de første resultater af projektet 'Rekruttering fra kanten', herunder hvilke aktiviteter der er igangsat med hvilke resultater i forhold til virksomheder og borgere. Politologisk forskning har gennem en længere årrække beskæftiget sig med

netop den problemstilling – hvordan politik – her et projekt – bliver til virkelighed. Implementeringsforskningen undersøger, hvilke faktorer der har betydning for implementeringsprocessen (Winter, 2012). Midtvejsevalueringen støtter sig til denne forskning og mere specifikt til den integrerede implementeringsmodel, som de to danske implementeringsforskere Søren Winter og Vibeke Lehmann Nielsen har udviklet (Winter & Nielsen, 2008).

Implementeringsmodellen kan bruges til at sætte fokus på de faktorer og processer, der har betydning for, hvordan projektet er blevet iværksat i praksis.

Figur 1.1 Implementeringsmodel over projekt 'Rekruttering fra kanten'



Anm.: Tilpasset version af den integrerede implementeringsmodel udviklet af Søren Winter og Vibeke Lehmann Nielsen.
 Kilde: Se Winter og Nielsen, 2008, s. 18.

Figur 1.1 viser de elementer, der indgår i en implementering af et stort projekt.

Rammevilkårene omkring projektet er afgørende, da rammevilkårene har været udgangspunktet for projektet: En på sigt mangel på arbejdskraft, fordi mange går på pension, og andre fraflytter området samt en stor andel mennesker, der står uden for arbejdsmarkedet. Dertil skal lægges en forventning om store anlægsprojekter, fx Femern-forbindelsen med deraf afledte beskæftigelseseffekter. Endelig er mange virksomheder på Lolland-Falster kendetegnet ved en stor andel ufaglærte arbejdsopgaver i turisme og i detailhandlen.

Projektet besluttet og finansieres. Finansiering fra den A.P. Møllerske Støttefond er her et afgørende økonomisk incitament for at igangsætte projektet og dermed også et centralt virkemiddel. Det vigtigste virkemiddel er ud over finansieringen den formulerede forandringsteori opdelt i tre hovedspor, projektets succeskriterier samt kompetenceudvikling af deltagerne. Endelig er kommunikation om projektet centralt for fremdriften i projektet.

Implementeringen af projektet 'Rekruttering fra kanten' forudsætter, at projektorganiseringen er på plads med deltagelse af alle samarbejdspartnerne. Denne projektorganisering skal levere viden, foreslå aktiviteter, tage beslutninger og kommunikere til de mennesker, der har den direkte kontakt med virksomheder, og borgere, der står uden for arbejdsmarkedet. For at projektorganisationen skal kunne gøre det, skal aktørerne kunne samarbejde internt med hinanden og eksternt med fx virksomheder og borgere.

Viden, aktiviteter og beslutninger skal på sigt betyde, at medarbejderne (virksomhedskonsulenter og konsulenter fra Business Lolland-Falster) får en anden tilgang til virksomhederne, ligesom sagsbehandlerne får en anden tilgang til de aktivitetsparate borgere. Virksomhederne skal se borgerne som et rekrutteringspotentiale, og borgerne skal i højere grad have en virksomhedsrettet indsats, hvor indsatsen flyttes ud på virksomhederne. Endelig skal borgerne trænes til at kunne varetage opgaver, der matcher konkrete jobåbninger, således at matchet mellem borger og virksomheder har potentiale til at blive vellykket.

Tilgangen til virksomheder og borgere skal endelig ændre de to målgruppers adfærd, således at projektets mål og resultater opnås. Virksomhederne ændrer deres rekrutteringsstrategier og ser borgere fra kanten som en reel arbejdskraft, og de aktivitetsparate borgere får en arbejdsmarkedstilknytning ved at varetage arbejdsopgaver for virksomhederne.

Implementeringsmodellens forskellige elementer bliver strukturerende for midtvejsevalueringen.

1.5 Om midtvejsevalueringen

Midtvejsevalueringen giver en status for udrulningen og implementeringen af de forskellige aktiviteter ca. midtvejs gennem projektet og indeholder en beskrivelse af de foreløbige resultater for virksomheder og borgere. Midtvejsevalueringen er baseret på både kvantitative og kvalitative data om projektets resultater.

Midtvejsevalueringer er generelt behæftet med usikkerhed, netop fordi der er tale om et nedslag, hvor processer og aktiviteter stadig udvikles og er i gang. Denne midtvejsevaluering er yderligere usikker, fordi der er tale om et ambitiøst udviklingsprojekt med mange samarbejdspartnere. Det er fx forventningen, at første del af projektperioden er blevet brugt på at opbygge et samarbejde mellem partnerne, hvorefter den sidste del af projektperioden bliver brugt til at videreudvikle aktiviteter. Dette vil formentlig kunne aflæses af resultaterne.

Nedlukningen af Danmark i foråret 2020 har derudover betydet, at projektet har måttet skrue ned for nogle af deres aktiviteter. De planlagte virksomhedsbesøg og borgerinterview i forbindelse med evalueringen har ikke været mulige. Virksomhedsbesøgene er blevet afløst af Skype-interview med enkelte virksomhedsledere, men ikke med medarbejdere.

Midtvejsevalueringen afrapporterer resultaterne af den første runde af surveyen med virksomhederne som en slags baseline før næste runde af spørgeskemaer til virksomheder, ligesom midtvejsevalueringen tegner det første billede af, hvor mange borgere der indtil videre deltager i projektet, og hvad der kendetegner deres tilknytning til arbejdsmarkedet på tidspunktet for midtvejsevalueringen. Dette sker på baggrund af tilgængelige oplysninger i kommunernes datasystemer koblet med registeroplysninger.

Midtvejsevalueringen har til formål at præsentere de foreløbige aktiviteter i projektet og identificere opmærksomhedspunkter i forbindelse med projektets aktiviteter for at styrke projektet i den sidste halvdel af projektperioden. Midtvejsevalueringen skal derudover videregive de erfaringer og innovative tiltag, der allerede er udviklet i projektet til inspiration for andre aktører, der arbejder med virksomheder og de udsatte grupper i det beskæftigelsespolitiske system.

1.6 Midtvejsevalueringens indhold

Kapitel 2 beskriver de data og de metoder, der er blevet anvendt til evalueringen. I de efterfølgende kapitler vil evalueringens indsamlede data komme i spil, og projektets resultater og udfordringer bliver præsenteret. Kapitel 3 vil præsentere projektets virkemidler, og hvilke erfaringer der har været med disse virkemidler. Kapitel 4 ser på implementeringsprocessen og de aktiviteter, der er blevet igangsat. Kapitel 5 præsenterer virksomhedernes erfaringer med holdninger til projektet. Kapitlet giver første indblik i, om det er lykkedes at ændre på virksomhedernes adfærd. Kapitel 6 beskriver de resultater, der er opnået med borgerne i projektet.

2 Evalueringens data og metoder

Midtvejsevalueringen benytter sig af flere forskellige datatyper og metoder:

- Skriftligt materiale leveret af projektledelsen i Cabi, fx projektets halvårslige statusrapporter til Fonden, produktionsstatistik, programmer og slides fra kompetenceudviklingsdage og netværksmøder samt evalueringerne af disse samt skriftligt materiale om fx erhvervsmentorer og kursus i sidemandsoplæring
- Kvalitative interview med medarbejdere og ledelse i de to jobcentre, interview med lederne i virksomheder, interview med centrale personer i Cabi, Business Lolland-Falster, LG Insight og 3F Lolland-Falster
- Spørgeskemaundersøgelse til deltagende virksomheder
- Oplysninger om borgere, indsatsforløb og arbejdsmarkedspartshed (BIP) fra jobcentrene i de to kommuner
- Registeroplysninger (DREAM og registeroplysninger fra Danmarks Statistik).

2.1 Kvalitative data og metoder

I forbindelse med evalueringen er der foretaget en række interview med centrale parter i projektet i løbet af den foreløbig projektperiode. I Tabel 2.1 og 2.2 er interviewpersonerne angivet:

Tabel 2.1 Oversigt over interviewpersoner i JC fordelt på stilling og kommune, sommeren 2019

Kommune	Centerleder	Sagsbehandler	Virksomhedskonsulent	Teamledere	I alt
Lolland	1	5	3	2	11
Guldborgsund	1	3	1	2	7
I alt	2	8	4	4	18

Anm.: I foråret 2020 er der via Skype og mail endvidere stillet opklarende spørgsmål til de to jobcentre. En teamleder og en tovholder i hvert jobcenter.

Tabel 2.2 Øvrige interviewpersoner fordelt på organisation og tidspunkt for interview

Øvrige	2018	2019	2020	I alt
Cabi	1	1	2	4
BLF	1		3	4
LG			1	1
3F			1	1
Virksomhedsrepræsentant			4	4
I alt	2	1	11	14

I alt er der således i forbindelse med den kvalitative del af evalueringen foretaget 32 interview. I de to jobcentre var der i nogle tilfælde tale om gruppeinterview, mens de resterende interview har været individuelle.

Langt de fleste interview er foretaget ved besøg på Lolland-Falster, men på grund af coronanedlukningen er alle interview udført i 2020 foretaget over Skype med de begrænsninger, det kan medføre. Der var udvalgt 6 virksomheder til casestudier i foråret 2020. De var valgt på baggrund af størrelse, branche og kommuneplacering. Planen var at foretage interview på de

6 virksomheder med ledere og medarbejdere, men det har måttet opgives på grund af nedlukningen. Det er lykkedes at foretage Skype-interview på tre virksomheder, mens de tre resterende udvalgte virksomheder har været lukket helt ned. Endvidere er der kun interviewet ledere og ikke medarbejdere på disse tre virksomheder. Der mangler således medarbejdervinkel.

Formålet med de kvalitative interview har været at få et indblik i deltagernes erfaringer med og holdninger til projektet. Der er udarbejdet specifikke interviewguides til alle typer af interviewpersoner.

Interviewguiderne til jobcentre og partnere har haft følgende overordnede temaer:

- Vurdering af projektets grundidé
- Vurdering af implementering, organisering og samarbejde
- Vurdering af resultaterne af projektet
- Vurdering af det innovative i projektet
- Vurdering af udfordringer i projektet.

Interviewguiden til virksomhedslederne har haft følgende overordnede temaer:

- Kendskab til 'Rekruttering fra kanten' og grundidéen
- Deltagelse i 'Rekruttering fra kanten'
- Inklusion som rekrutteringsstrategi og som en del af en forretningsmodel
- Samarbejdet med jobcentre og BLF
- Fordele og ulemper ved at rekruttere fra kanten.

Alle interview er blevet refereret. Interviewene fra de to jobcentre er endvidere blevet sammenskrevet til et notat, som er blevet videregivet til de to jobcentre og Cabi som en foreløbig status på oplevelserne med projektet i de to jobcentre.

Den viden, interviewene har bidraget med, vil blive anvendt i de følgende kapitler, men det er vigtigt at påpege, at en af udfordringerne ved et sådant stort udviklingsprojekt er, at projektet hele tiden flytter sig. Eksempelvis blev interviewene i de to jobcentre foretaget i sommeren 2019, og i løbet af efteråret 2019 blev mange af de i notatet nævnte udfordringer løst. Den kvalitative del af evalueringen vil derfor primært blive anvendt som illustration af de udfordringer, der har været undervejs, og af, hvordan disse udfordringer er blevet håndteret. Der er således tale om en midtvejsevaluering af et udviklingsprojekt og ikke en slutevaluering.

Anonymiteten af interviewpersonerne er en udfordring i forbindelse med den kvalitative del af evaluering, fordi der i flere af de deltagende organisationer er tale om enkelte centrale aktører. Anonymiteten er imidlertid vigtig, så derfor er dette hensyn prioriteret højt. Det betyder, at der ikke vil indgå citater i midtvejsevalueringen, ligesom der ofte blot vil stå 'ifølge interviewpersoner' og ikke, hvem disse interviewpersoner er.

2.2 Spørgeskemaundersøgelse til deltagende virksomheder

I spørgeskemaundersøgelsen indgår virksomheder, der deltager i forskellige af projektets aktiviteter. Hvilke virksomheder, der har fået spørgeskemaet, tager udgangspunkt i lister over deltagende virksomheder, som VIVE har fået fra jobcentrene, herunder hvilke virksomheder

der er ambassadørvirksomheder. Business Lolland-Falster har suppleret med lister over virksomheder, der har deltaget i netværksaktiviteter eller er ambassadørvirksomhed. Lederne på de virksomheder, der deltager i forskellige af projektets aktiviteter, har modtaget et spørgeskema i efteråret 2019 med omkring 40 spørgsmål. I efteråret 2021 vil virksomhederne i projektet igen modtage et spørgeskema, hvor en stor del af spørgsmålene går igen.

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at få et indblik i de deltagende virksomheders erfaringer med projektet og deres holdning til og erfaringer med at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet på virksomheden. En sammenligning af resultaterne fra de to undersøgelser vil give viden om, hvorvidt virksomhederne har ændret praksis og holdning til inkludering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Den første spørgeskemaundersøgelse, der er gennemført i 2019, skal derfor dels at være baseline for den anden spørgeskemaundersøgelse, der gennemføres i 2021, dels give viden til midtvejsevalueringen.

Temaerne for de to spørgeskemaundersøgelser er:

- Virksomhedernes kendskab til projektet 'Rekruttering fra kanten' og deltagelse i projektets aktiviteter
- Virksomhedernes problemer med at fastholde og rekruttere arbejdskraft
- Virksomhedernes rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet, herunder hvilke karakteristika ved personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som er vigtige for virksomhederne
- Virksomhedernes viden om, hvordan virksomheden kan inkludere personer fra kanten i deres virksomhed
- Virksomhedernes samarbejde med jobcentrene, der er en væsentlig aktør i matchet mellem borger og virksomhed
- Virksomhedernes vurdering af, hvordan det påvirker virksomheden at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

Ud over oplysning om, hvilke virksomheder der deltager i projektet, har VIVE fået kontaktoplysninger på alle virksomhederne (adresse, telefonnummer og e-mail)⁶ fra de to jobcentre og Business Lolland-Falster. Spørgeskemaet blev sendt ud til virksomhederne den 22. oktober 2019 i en e-mail, der indeholdt et link til spørgeskemaet, som er sat op i Survey Xact. De virksomheder, der ikke havde besvaret skemaet i slutningen af oktober, fik en rykker via e-mail den 31. oktober. Den 11. og 13. november ringede en studentermedhjælper fra VIVE til alle de virksomheder, som ikke på det tidspunkt havde besvaret skemaet, og spurgte dem, om de ville besvare skemaet.

Ud af de 311 virksomheder, som VIVE har kontaktet, har 148 besvaret skemaet, hvilket giver en svarprocent på 48 %. Nogle af virksomhederne har dog kun besvaret en del af spørgeskemaet (antallet af virksomheder, der har svaret spørgsmålene, falder, jo længere vi kommer ind i spørgeskemaet). 122 virksomheder har besvaret hele skemaet, mens 26 virksomheder kun har besvaret en del af spørgsmålene (Tabel 2.3). Svarprocenten varierer med branche (Tabel 2.4). Svarprocenten er lavest for virksomheder inden for brancherne "detailhandel og reparationsvirksomhed undtagen med biler" og "bygge og anlæg mv." og højest for virksomheder inden

⁶ Der var virksomheder, hvor e-mailadressen eller telefonnummeret ikke længere var aktivt, og der var også virksomheder, hvor jobcentrene ikke havde opgivet et telefonnummer. I disse tilfælde har en studentermedhjælper fra VIVE søgt efter e-mailadresser for virksomhederne og telefonnumre for virksomhederne, hvor der var brug for det i forhold til rykkerproceduren. Det er ikke lykkedes i alle tilfælde. Vi endte op med at have aktive e-mailadresser for 311 virksomheder.

for brancherne "sociale institutioner" og "foreninger, kultur og renovation". Svarprocenten er endvidere lidt højere for ambassadørvirksomheder end for andre virksomheder (Tabel 2.3).

Tabel 2.3 Hvor mange virksomheder har besvaret spørgeskemaet, og hvad er svarprocenten?

	Antal	Procent
Gennemført:	148	47,6
Helt gennemført	122	39,2
Delvist gennemført	26	8,4
Ikke gennemført	163	52,4
I alt	311	100,0

Tabel 2.4 Svarprocent særskilt for branche¹. Procent.

	Gennemført	Ikke gennemført	I alt, procent	I alt, antal virksomheder
Landbrug, gartneri og skovbrug	46,2	53,8	100,0	13
Industri	50,0	50,0	100,0	18
Bygge og anlæg mv.	35,7	64,3	100,0	28
Detailhandel og reparationsvirksomheder undtagen med biler	34,7	65,3	100,0	75
Anden handel	46,7	53,3	100,0	15
Hoteller og restauranter	48,3	51,7	100,0	29
Sociale institutioner	63,6	36,4	100,0	33
Foreninger, kultur og renovation	60,0	40,0	100,0	30
Off.adm., undervisning og sundhed	48,1	51,9	100,0	27
Andre brancher	54,8	45,2	100,0	42
I alt	47,4	52,6	100,0	310

Note 1: Vi mangler brancheoplysninger for en af de 311 virksomheder. Derfor er denne virksomhed ikke medtaget i tabellen.

Tabel 2.5 Svarprocent særskilt for, om virksomheden er en ambassadørvirksomhed eller ej. Procent.

	Ambassadør	Ikke ambassadør	I alt
Gennemført	48,9	37,6	39,2
Delvist gennemført	2,2	9,4	8,4
Ikke gennemført	48,9	53,0	52,4
I alt, procent	100,0	100,0	100,0
I alt, antal virksomheder	45	266	311

Bemærk, at i spørgeskemaet har vi kaldt borgere i projektets målgruppe for "personer fra kanten af arbejdsmarkedet", hvilket svarer til de borgere, som i spor 3 kaldes "udsatte borgere". I spørgeskemaet har vi forklaret, hvad vi mener med "personer fra kanten af arbejdsmarkedet":

Hermed menes personer, der på nuværende tidspunkt har svært ved at varetage et fuldtidsjob. Det er personer, der er kendetegnet ved at have andre problemer end ledighed. Deres problemstillinger kan dække alt fra sociale, sproglige eller psykiske problemer, misbrugsproblemer, fysiske helbredsproblemer, manglende kvalifikationer, boligproblemer eller svage netværk.

2.3 Kortlægning af de deltagende borgere

Datagrundlaget for den borgerrettede del (kapitel 6) er baseret på data fra de to kommuner, om hvilke borgere der har deltaget i indsatsen, og om hvilke typer af indsatser borgerne har modtaget. Derudover indgår også data fra de to kommuner om borgernes selvvaluerede arbejdsmarkedsparethed, der er målt gennem de såkaldte BIP-indikatorer, der er indsamlet i forbindelse med samtaler med borgerne på jobcentre. Oplysninger om borgernes beskæftigelsessituation er indhentet fra DREAM-registreret gennem Danmarks Statistik forskerordning, ligesom der også er anvendt øvrige registerdata vedrørende borgernes demografiske profil og andelen med en psykiatrisk diagnose.

Datagrundlaget for midtvejsevalueringen er baseret på de borgere, der har deltaget i indsatsen frem til og med december 2019. Afgrænsningen ved årsskiftet 2019/2020 skyldes et hensyn til, at oplysninger fra DREAM-registret for en given måned er tilgængeligt til forskningsmæssig brug ca. 3 måneder senere. Ved datatrækket til midtvejsevalueringen i april 2020 var der således oplysninger om borgernes beskæftigelsessituation til og med december 2019.

3 Projektets virkemidler

Ifølge implementeringsmodellen kan et projekt anvende et antal virkemidler, der bidrager til implementeringsprocessen. Projektet har anvendt følgende virkemidler: finansiering af projektet, en forandringsteori, der angiver projektets røde tråd, succeskriterier og måltal, kompetenceudvikling og en kommunikation om projektet.

3.1 Forandringsteori

Da projektet besluttes og igangsættes, er der udarbejdet en forandringsteori, der præsenterer projektets teser og planer. Forandringsteorien er delt op i tre spor.

Projekt 'Rekruttering fra kanten' adskiller sig fra andre virksomhedsrettede beskæftigelsesindsatser som fx 'JobFirst' og 'Flere skal med' ved, at udgangspunktet tages i virksomhedernes fremtidige arbejdskraftbehov. Antagelsen bag projektet og dermed forandringsteorien er, at man ved hjælp af viden om det lokale arbejdsmarked og jobåbninger i højere grad kan få indblik i og argumentere for, at personer fra kanten kan være en vigtig rekrutteringsmulighed for de lokale virksomheder. Dette skal ske via formidling af denne viden til jobcentre og erhvervsorganisationer, som kan bruge den aktivt over for virksomheder og borgere. Dette kræver for det første tilvejebringelsen af denne viden, som er projektets spor 1. Derudover forudsætter det for det andet et stærkt samarbejde mellem virksomheder, jobcentre og borgere, der skal anvende denne viden, hvilket afspejler sig i projektets organisering. For det tredje kræver det, at der udvikles indsatser og vidensformidling til virksomheder og borgere. Dette afspejler sig i projektets 2. og 3. spor.

Figur 3.1 Forsimplet illustration af forandringsteorien



Resultatet af ovenstående er, at virksomhederne på sigt får den arbejdskraft, de skal bruge, og udsatte ledige får en arbejdsmarkedstilknytning og bliver selvforsørgende. Den viden og de redskaber, der bliver udviklet i forbindelse med projektet, skal fortsat udvikles, således at den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning bliver udgangspunktet for beskæftigelsesindsatsen i de to kommuner.

3.2 Spor 1: Udviklingen af en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning

Udviklingen af en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning er krumtappen i projektet. Tanken er, at de mange partnere herunder de to jobcentre samt virksomhederne tilsammen skal skabe en ny måde, hvorpå man sammenkobler erhvervs politik og beskæftigelsesindsats.

Midlerne har for det første været udarbejdelse af analyser af det lokale arbejdsmarked, hvor det tydeliggøres, hvordan der på sigt kan opstå en arbejdskraftmangel på Lolland-Falster. Denne arbejdskraftmangel skal bidrage til, at virksomhederne tænker rekruttering på en ny måde, som vil komme de udsatte ledige til gode. Tanken er, at viden om mulige jobåbninger skal gøre det muligt at træne borgerne til specifikke jobåbninger på konkrete virksomheder. Et andet greb har været udvikling af værktøjer, der kan hjælpe virksomheder med at anskue deres produktion i arbejdsopgaver i stedet for i jobfunktioner. En sådan analyse vil kunne anviser, hvor der er arbejdsopgaver for udsatte ledige.⁷

For det andet har et centralt virkemiddel været at få formidlet denne viden til de partnere, der har kommunikation med virksomhederne, dvs. virksomhedskonsulenter og konsulenter fra Business Lolland-Falster (BLF), direkte til virksomhederne samt til sagsbehandlerne.

For det tredje har der skullet opbygges et samarbejde, der muliggør formidlingen af den fælles viden. Som en interviewperson har formuleret det: *"Ambitionen var at opbygge en fælles platform for viden med et fælles sprog om den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning"*. Ambitionen er endvidere, at der løbende skal udarbejdes analyser af arbejdskraftsituationen, så alle aktørerne hele tiden er opdateret på, hvor der kan opstå jobåbninger for målgruppen i projektet.

Endelig har det været vigtigt at gøre projektet og dets idéer kendt i lokalområdet.

3.2.1 Foreløbige erfaringer med den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning

Der er udarbejdet analyser af det lokale arbejdsmarked og mulige jobåbninger for borgere fra kanten. Der har dog ifølge projektledelsen været udfordringer med at få et overblik over, hvilke virksomheder der deltager i projektet, og på hvilken måde, de deltager. Dette er en vigtig viden i forhold til at vide, hvordan man skal gribe argumentationen an over for den enkelte virksomhed. Tanken er, at både repræsentanter fra BLF og JC skal kunne bruge den viden, der er fremskaffet via analyserne til at argumentere over for virksomhederne om deres rekrutteringsstrategier og til at få viden om eventuelle jobåbninger. Virksomhederne er blevet gjort bekendt med de forskellige analyser på netværksmøder, og jobcentermedarbejderne og medarbejderne fra BLF har fået præsenteret analyserne på kompetenceudviklingsdage. Om de centrale aktører har taget analyserne til sig, vil blive berørt i kapitel 4 og i kapitel 5, hvor virksomhedernes besvarelse af et spørgeskema vil blive præsenteret.

Begrebet den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning er central i projektbeskrivelsen, men fylder ifølge interviewpersonerne mindre i projektet her halvvejs inde i projektperioden. Det har ifølge interviewpersonerne vist sig vanskeligt at skabe den platform for viden og analyse, som der var lagt op til, og måske især at få denne viden videreformidlet og omsat. I projektbeskrivelsen var der lagt op til kompetenceudvikling af både virksomheder (ledere og medarbejdere) og af medarbejdere i jobcentre og BLF, hvor alle bibringes den viden, som er genereret, men

⁷ Sådanne værktøjer er fx 'Find opgaverne i virksomhederne', som Cabi har udviklet, 'Spot et job' værktøjet samt fx branchekort med en oversigt over, hvilke opgaver den enkelte branche kan indeholde. Opgaven har været at formidle disse værktøjer til virksomhedskonsulenter og virksomheder.

dette er ifølge interviewpersonerne i mindre grad lykkedes. Til gengæld er der qua det etablerede samarbejde mellem de forskellige aktører skabt grobund for en mere praksisnær erfaringsudveksling, der har betydet inddragelse af virksomhederne på en ny måde, og der er skabt nye redskaber.

Et godt eksempel på det er et nyt vidensdelingsværktøj, der skal give et overblik over de virksomheder, der har borgere i praktik eller i løntimer, hvilke brancher, hvor mange ansatte virksomhederne har, og hvem der har kontakten til virksomheden (JC eller BLF). Redskabet var færdigudviklet i januar 2020 og skulle i drift i de kommende måneder, så brugbarheden af redskabet kendes endnu ikke.

Samarbejdet mellem de mange partnere – som en forudsætning for ændring af tankegang og sprog – har ifølge interviewpersonerne budt på udfordringer. Interviewpersoner har påpeget, at nogle af udfordringerne bunder i, at det er meget forskellige organisationer, der har skullet samarbejde. Jobcentrene er fx bundet af lovgivning og et politisk niveau og er en bureaukratisk organisation, hvorimod fx Business Lolland-Falster har en mere flad struktur, hvor den enkelte konsulent kan tage beslutninger om egne arbejdsopgaver og prioriteringer.

Forskellighederne har betydet, at nogle af deltagerne har oplevet en lidt langsom start i forhold til fremdriften i projektet. Ifølge flere interviewpersoner har der i projektledelsen været en undervurdering af, hvor lang tid det fx tager for jobcentre at ændre på deres arbejdsgange i arbejdet med de udsatte ledige. Det har skabt nogle udfordringer i forbindelse med **timing** i de forskellige tiltag. For eksempel fik BLF meget tidligt virksomheder til at melde sig til projektet, mens det tog længere tid for jobcentrene at få visiteret borgere til projektet. Det betød, at virksomhederne ikke fik tilbudt borgere i praktik.

3.3 Spor 2: Indsatser på virksomheder

En forudsætning for, at virksomhederne kan se gruppen af udsatte borgere som en rekrutteringsmulighed, er, at de for det første kan se, at de på sigt vil få et rekrutteringsbehov. Virksomhederne skal bibringes en viden, som gør dem i stand til at se mere langsigtet på deres arbejdskraftbehov. For det andet skal virksomhederne tilbydes værktøjer, der kan gøre dem i stand til at analysere deres arbejdskraftbehov på en ny måde. De skal kunne se, hvilke arbejdsopgaver der kan skilles ud, og som kan varetages af personer fra kanten, som samtidig vil aflaste medarbejdere, der varetager kerneopgaverne. For det tredje skal virksomhederne deltage mere direkte i beskæftigelsesindsatsen. Tanken bag projektet er, at virksomhederne vil stille forslag til jobcentrene om understøttende indsatser for og træning af borgerne, og at virksomhederne fx vil stille lokaler til rådighed således, at samtaler mellem jobcenter og borger kan foregå på virksomhederne i stedet for på jobcentrene. Endelig skal al den viden og alle de tanker formidles til virksomhederne af de personer fra projektet, der er i kontakt med virksomhederne, nemlig konsulenter fra BLF og virksomhedskonsulenterne fra jobcentrene samt i forbindelse med arrangementer.

Midlerne til at opnå dette har ifølge interviewpersonerne været flere:

Først og fremmest har der skullet rekrutteres virksomheder til projektet både som ambassadørvirksomheder og som virksomheder, der ønsker at modtage borgere fra kanten. Ambassadørvirksomhederne havde her en nøglerolle som virkemiddel, idet de skulle være rollemodeller og tiltrække andre virksomheder.

I projektbeskrivelsen forestillede man sig derudover, at der skulle oprettes branchespecifikke netværk, hvor virksomhederne kunne bruge hinandens erfaringer, samt erhvervsknudepunkter, hvor borgerne kunne trænes til specifikke jobåbninger.

Endelig var planen, at ledere og medarbejdere på virksomhederne skulle deltage i kompetenceudviklingsdage, hvor netop viden om rekrutteringsstrategier, redskaber til at finde arbejdsopgaver til denne gruppe mennesker, hvordan 'Rekruttering fra kanten' kan indgå som en del af en forretningsmodel mv. skulle formidles.

3.3.1 De foreløbige erfaringer

Det viste sig ifølge interviewpersonerne relativt let at rekruttere virksomheder både som ambassadørvirksomheder og som deltagere i projektet. Både BLF og de to jobcentre har et stort kontaktnetværk af virksomheder, og der blev taget udgangspunkt i disse, da der skulle findes virksomheder, der ville bidrage.

Ganske hurtigt havde BLF og virksomhedskonsulenterne også rekrutteret 51 virksomheder som ambassadørvirksomheder.

Efterfølgende har det ifølge interviewpersonerne vist sig, at ikke alle ambassadørvirksomheder er aktive i projektet, og at ambassadørvirksomhederne her halvvejs i projektet i det hele taget er kommet til at spille en mindre rolle i projektet end forventet. Ikke alle ambassadørvirksomheder har deltaget i netværksmøder eller har inkluderet borgere fra kanten. Det skal dog ifølge samme interviewpersoner ikke underkendes, at ambassadørvirksomhederne i startfasen har givet en signalværdi til andre virksomheder i lokalområdet om projektet. Det kan i hvert tilfælde konstateres, at de lokale virksomheder på Lolland og Falster i udgangspunktet via direkte kontakt fra enten BLF eller virksomhedskonsulenter og arrangementer har meldt sig som interesserede i projektet.

Der er sket nogle ændringer i de rammevilkår, der lå til grund for projektet, om hvilke brancher der ville være centrale for projektet. For eksempel kom Femern-forbindelsen først i gang i 2020, således at branchen 'bygge og anlæg' ikke foreløbig har stået så centralt i projektet, som man havde forestillet sig. 3F's repræsentant i projektet er fx fra bygge og anlæg. I stedet er de deltagende virksomheder spredt på mange brancher, og brancheopdelte virksomhedsnetværk giver ifølge interviewpersonerne derfor mindre mening. Erhvervsknudepunkterne er heller ikke realiseret, fordi man ifølge projektledelsen foreløbig har prioriteret individuelle indsatsforløb for borgerne.

Egentlige kompetenceudviklingsdage for virksomhederne er blevet konverteret til netværksmøder. Virksomhederne har ifølge interviewpersonerne givet udtryk for, at de har begrænset tid til at deltage i sådanne arrangementer. Der har derfor i stedet været afholdt i alt 10 netværksmøder med forskellige temaer i perioden september 2018 til maj 2020. Det har været medlemmerne af arbejdsgruppe 2, der har stået for planlægningen af netværksmøderne, mere om disse møder i afsnit 4.5.1.

I starten af året indgik projektledelsen en samarbejdsaftale med Center for Erhvervsrettede Uddannelser Lolland-Falster (CELFL) om et kursus i sidemandsoplæring. Det er rettet mod medarbejdere på de virksomheder, der tager imod borgere fra kanten. Erfaringerne med dette tiltag kendes ikke på nuværende tidspunkt.

Opsummerende kan det konstateres, at de lokale virksomheder ifølge interviewpersonerne bakker op om projektet ved, at de har meldt sig som deltagere i projektet. Formidlingen af

tankerne bag projektet er bl.a. sket på 10 netværksmøder, som har afløst den planlagte kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere på virksomhederne. Det er vanskeligt på nuværende tidspunkt at sige noget om, i hvilken grad virksomhederne også har taget tankegangen om en anderledes rekrutteringsstrategi til sig. I kapitel 5 vil virksomhedernes oplevelse med projektet blive nærmere belyst.

3.4 Spor 3: Tilbud og støtte til borgerne

Virksomhederne har den ene hovedrolle i projektet. Den anden hovedrolle tilfalder borgerne. Målgruppen for projektet er primært aktivitetsparate borgere. Det betyder ifølge interviewpersonerne, at der er tale om borgere, der har andre udfordringer end ledighed. Det betyder også, at der er tale om en gruppe borgere, der traditionelt har haft svært ved at bide sig fast på arbejdsmarkedet, og at de som hovedregel også skal have andre indsats end en virksomhedspraktik (jf. andre studier som fx Graversen, 2012; Salado-Rasmussen, 2018).

Virkemidlerne i dette spor har været kompetenceudvikling af medarbejdere på de to jobcentre. Tanken har været at klæde sagsbehandlere på til at kunne få borgerne ud i praktik og lønnede timer. Viden om jobåbninger skal bidrage til, at borgerne bliver trænet til specifikke jobåbninger og dermed være med til at sikre det gode match.

Tværfaglige forløbsprogrammer nævnes som et middel som en hjælp til sagsbehandlere og dermed borgerne. Tanken var, at der skulle trækkes på indsats fra både sundhedsforvaltningen og socialforvaltningen – altså et samarbejde på tværs af forvaltningerne i den enkelte kommune.

På sigt er det projektets vision, at det er virksomhederne, der driver de konkrete træningsbaner for borgerne, og som ansætter borgerne. Som et virkemiddel nævnes her, at indsats og samtaler skulle foregå på virksomhederne, ligesom virksomhederne er med til at definere, hvilke indsats der kan understøtte borgerens vej til ansættelse.

3.4.1 Foreløbige erfaringer

Der er flere forhold, der ifølge interviewpersonerne har åbenbaret sig i forhold til denne del af projektet, som har haft betydning for de planlagte virkemidler.

Kompetenceudviklingsdage for medarbejdere fra jobcentre er foreløbig blevet afholdt 4 gange. Det har ifølge interviewpersonerne i den forbindelse været vanskeligt at finde de rette emner og det rette niveau for indholdet på disse dage, bl.a. fordi deltagerne på disse dage har haft meget forskellige forudsætninger. Det har betydet, at ikke alle deltagere har fundet alle dagene lige udbytterige. Det har været medlemmerne af arbejdsgruppe 3, partnerne samt BLF og LG Insight, der har stået for indholdet i disse kompetenceudviklingsdage.

Deltagerne har haft forskellige fagligheder, og det er ifølge interviewpersoner fra jobcentre ikke helt lykkedes at finde den balance, der har gjort dagene relevante for alle deltagere. Det sidste arrangement, der blev afholdt inden nedlukningen, var en videns-bazar, hvor de aktive deltagere i projektet ved små boder fortalte om erfaringer med nogle specifikke indsats, fx busture og erhvervsmentorer. Den dag var der ifølge interviewpersoner stor tilfredshed med, fordi alle fik lov at høre om hinandens erfaringer på tværs af de to jobcentre og BLF. Erfaringerne har bl.a. ført til, at dagene bliver kaldt udviklingsdage frem for kompetenceudvikling, og medarbejdere fra jobcentrene og fra BLF i højere grad bliver inddraget i tilrettelæggelsen af dagene som fx videns-bazaren.

Indholdet i kompetence/udviklingsdagene har haft følgende indhold:

- Kick off – hvor projektet 'Rekruttering fra kanten' blev præsenteret for alle medarbejdere – april 2018
- Om udfordringerne ved at skulle rekruttere fra kanten. Her fik medarbejderne en indføring i de analyser af det lokale arbejdsmarked, der danner baggrund for 'Rekruttering fra kanten' – august 2018
- Om den svære samtale – januar 2019
- Om de gode borgerhistorier. En indføring i, hvordan man sammensætter og fortæller den gode historie, så den bliver motiverende – maj 2019
- Vidensbazar – oktober 2019.

Kompetenceudviklingen er ifølge interviewpersonerne ikke fuldt ud lykkedes. Men de interviewede medarbejdere i de to jobcentre mener, at de har taget tankegangen om den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning til sig, så kombinationen af kompetenceudviklingsdage, et øget internt samarbejde i jobcentrene og et eksternt samarbejde indbyrdes mellem de to jobcentre og BLF har tilsammen bevirket, at kompetenceudviklingen har virket som et middel.

Der er udarbejdet et indsatsprogram for mennesker med angst, men det har ifølge de interviewede sagsbehandlere på de to jobcentre vist sig ikke at blive anvendt som forløbsprogram i dagligdagen, og derfor er der ikke udviklet flere sådanne programmer. Egentligt tværsektorielt samarbejde med baggrund i virksomhedernes behov er endnu ikke etableret, men selvfølgelig er der i begge kommuner samarbejde mellem de forskellige sektorer i forbindelse med indsatser til borgerne.

3.5 Måltal

Ud over forandringsteorien i de tre spor er der anvendt andre virkemidler til at sikre fremdriften i projektet. Måltal er opstillet for henholdsvis borgere, der visiteres ind i projektet, antallet af virksomheder, der deltager i projektet samt antallet af borgere, der opnår løntimer og/eller egentlig ansættelse.

I Guldborgsund Kommune har man ca. 700 aktivitetsparate borgere, hvoraf ca. de 300 deltager i projektet i foråret 2020. De 400 borgere, der ikke deltager, er undtaget fra aktive indsatser eller er blevet visiteret til andre projekter. I Lolland Kommune har man inkluderet alle aktivitetsparate borgere i projektet, men ikke alle borgere er i en aktiv indsats.

Projektet har et succeskriterium om, at de to kommuner tilsammen, skal have tilknyttet 1300 borgere til projektet og heraf skal 850 i et virksomhedsrettet forløb, og 550 borgere skal opnå løntimer og/eller ansættelse.

I styregruppen besluttede man at bryde måltallene ned, så der var et måltal for første halvdel af projektet efterfulgt af halvårige måltal. Således satte man som mål, at 100 borgere skulle være i løntimer eller i ansættelse efter første halvdel af projektet. Antagelsen bag dette relativt lille antal er, at der i sidste halvdel af projektet vil komme langt flere borgere i løntimer, fordi det tager tid for denne gruppe borgere at opnå en arbejdsmarkedstilknytning. Denne antagelse underbygges af andre projekter med gruppen af aktivitetsparate borgere (se fx Danneris, 2015; Graversen, 2012; Salado-Rasmussen, 2018). De opnåede tal for borgere i løntimer eller ansættelse fremgår af kapitel 6.

I sommeren 2019, hvor jobcentrene blev besøgt, fyldte måltallene meget, fordi man på dette tidspunkt først rigtigt var kommet i gang. Ifølge interviewpersonerne fylder måltallene mindre i foråret 2020, fordi medarbejderne har en oplevelse af, at de første måltal på 100 borgere i løntimer eller ansættelse nok skal kunne nås. Om de resterende 450 kan nås i projektperioden, vil blive diskuteret på et styregruppemøde i september, hvor man har fået lidt mere indblik i, hvad nedlukningen kommer til at betyde for det lokale arbejdsmarked og dermed også for projektet.

Måltallene for antal ambassadørvirksomheder og antal virksomheder tilknyttet projektet er opnået.

Ifølge interviewpersonerne har måltallene været et effektivt virkemiddel.

3.6 Kommunikation fra projektet

Kommunikationen er et middel til at fastholde et lokalt engagement blandt politikere, medarbejdere, borgere og virksomheder, derfor påpeger flere interviewpersoner, at det var en mangel, at der ikke fra begyndelsen af projektet blev udarbejdet en kommunikationsstrategi om og fra projektet. Der var ikke afsat midler i budgettet til at kommunikere om og fra projektet, ligesom der ikke var udarbejdet en fælles køreplan for, hvordan man kommunikerede fra projektet.

Ifølge interviewpersonerne var den manglende køreplan med til at skabe uoverensstemmelser i begyndelsen af projektet, fordi det var vigtigt for alle partnerne at kunne profilere sig via projektet. Derudover har det ifølge interviewpersoner vist sig, at kommunikationen også er vigtig udadtil især for lokalområdet. På denne baggrund blev der udarbejdet en kommunikationsstrategi, og der er blevet udarbejdet aftaler om, hvordan der kommunikeres fra projektet. Der er afsat midler på budgettet til pjecer, roll-up's mv., og der er for nylig indgået en aftale med en lokal journalist om fire lokale historier i 2019 og fire historier i 2020 om virksomheder og borgere fra projektet.

3.7 Opsamling på virkemidler

De rammevilkår, hvorunder projektet blev skabt, har ændret sig og vil formentlig ændre sig yderligere på grund af Danmarks nedlukning. Alligevel har det ifølge deltagerne været relativt nemt at få virksomheder til at deltage i projektet. Dette tolker interviewpersonerne som, at det lokale erhvervsliv bakker op om projektet.

Virkemidlerne i projektet har været økonomi, en forandringsteori i tre spor, succeskriterier, kompetenceudvikling af medarbejdere og kommunikation fra og om projektet.

Spor 1 havde som succeskriterium, at der skulle opbygges en virksomhedsdrevet kompetenceforsyning. Der er udarbejdet analyser, som er blevet videreformidlet i forskellige fora herunder til medarbejderne på jobcentre og i BLF, ligesom virksomhederne er blevet præsenteret for analyserne på netværksmøder. Ifølge interviewpersonerne i jobcentre og i BLF bruger de analyserne i samtalerne med virksomhederne. Der er endvidere igangsat aktiviteter og indsatser, hvor målet er at ændre jobcentres og BLF's medarbejders tilgang til og dialog med virksomheder og borgere. Dette vil der blive arbejdet videre med i sidste halvdel af projektet.

I spor 2 og 3 ligger kompetenceudvikling for medarbejderne i jobcentre og i Business Lolland-Falster samt ledere og medarbejdere i virksomheder. Kompetenceudviklingen har været et virkemiddel i at få videreformidlet den faglige viden om det lokale arbejdsmarked. For medarbejderne i jobcentre er der afholdt flere kompetencedage (nu kaldt udviklingsdage). Med hensyn til virksomhederne, så er egentlig kompetenceudvikling foreløbig blevet udskudt, fordi virksomhederne har udtalt, at de mangler tid til noget sådant. I stedet er der afholdt netværksmøder med forskellige overskrifter, hvor bl.a. tankegangen bag projektet samt arbejdsmarkedsanalyser er blevet præsenteret. Netværksmøderne vil blive præsenteret i næste kapitel som en aktivitet.

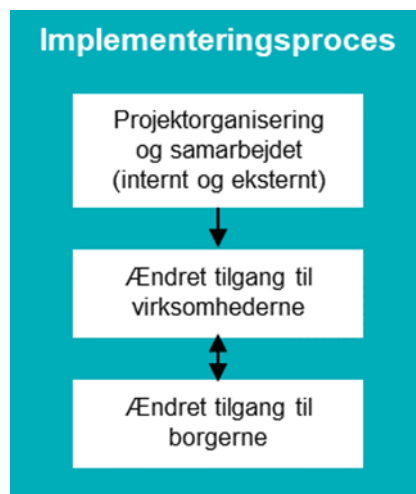
Måltallene har været et vigtigt virkemiddel for at fastholde en fremdrift i projektet. Måltallene for borgere i løntimer er blevet nedbrudt til halvårslige delmål i perioden, og det nedbrudte måltal på 100 borgere er nået. Slutmålet med 400 deltagende virksomheder er allerede opnået.

Der er i interviewene blevet fremhævet udfordringer i forhold til de forskellige virkemidler. Et øget tværsektorielt samarbejde med udgangspunkt i virksomhedernes udtalte behov i forhold til bestemte borgere er endnu ikke formaliseret, men det tværsektorielle samarbejde i de to kommuner eksisterer selvfølgelig på sagsniveau. Derudover er man i de to jobcentre gået andre veje, så der kan trækkes på indsatser fra både social- og sundhedssektoren.

4 Implementering, samarbejde og aktiviteter

Ifølge implementeringsmodellen indgår følgende faktorer i implementeringsprocessen: Der skal skabes en projektorganisering, der skal etableres et samarbejde internt mellem projektpartnerne og et eksternt samarbejde med lokalområdet, virksomhederne og borgerne, og der skal udvikles metoder og aktiviteter. Etableringen af disse faktorer vil tilsammen påvirke jobcentres og BLF's tilgang til virksomheder og borgere. Der vil være et vist overlap mellem virkemidlerne, der er præsenteret i det foregående kapitel, og resultaterne af implementeringen, som bliver præsenteret i dette kapitel.

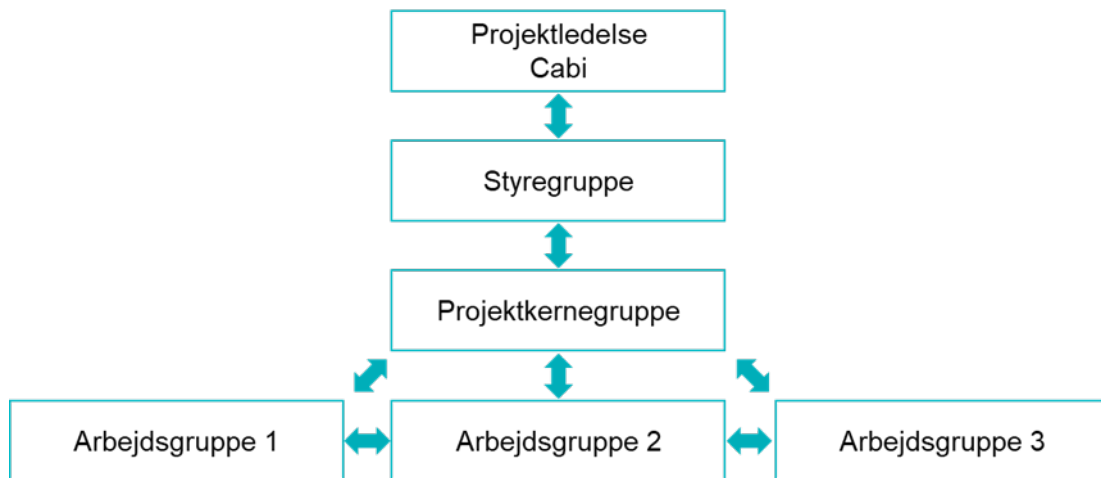
Figur 4.1 Udsnit af implementeringsprocessen jf. modellen afsnit 1.5



4.1 Organiseringen af projektet

Der er i løbet af den hidtidige projektperiode skabt en projektorganisering, som fremgår af Figur 4.2. Cabi har den overordnede projektledelse, der skal sikre styring og fremdrift af projektet. Projektets øverste beslutningsenhed er styregruppen, hvor alle partnerne samt den A.P. Møllerske Støttefond sidder. I styregruppen sidder kun en lederrepræsentant fra hver partner. Her tages der beslutninger, der har betydning for projektet. Projektkernegruppen står for driften af projektet. Her sidder alle partnerne ligeledes, men med flere repræsentanter fra hver partner, som fx teamledere fra de to jobcentre og projektlederen fra Cabi. Her udmøntes beslutningerne i praksis. I de tre arbejdsgrupper sidder projektlederen fra BLF, repræsentanter fra Cabi, LG Insight samt teamledere, forløbskoordinatorer og tovholdere fra de to jobcentre. Arbejdsgrupperne udfolder de beslutninger, der tages i projektkernegruppen og i styregruppen. Arbejdsgrupperne kan også komme med idéer til projektkernegruppen, som kan lægge et forslag op til beslutning på styregruppen. De tre arbejdsgrupper følger projektets tre hovedspor, og personsammensætningen i disse arbejdsgrupper afspejler indholdet i grupperne.

Figur 4.2 Projektorganiseringen



Kilde: Egen oversigt.

Arbejdsgruppe 1 arbejder således med datagrundlaget for den virksomhedsdrevne kompetenceudvikling, arbejdsgruppe 2 arbejder med aktiviteter rettet mod virksomheder, og arbejdsgruppe 3 arbejder med aktiviteter rettet mod borgerne.

4.1.1 Erfaringer med organiseringen

Overordnet har flere interviewpersoner efterlyst en strammere projektledelse især i starten af projektet, hvor projektorganiseringen skulle på plads, og indholdet i projektet skulle operationaliseres. For flere var det vanskeligt i starten at se, hvordan forandringsteorien helt konkret skulle føre til ændringer i praksis. Måltallene har for flere været det mest håndgribelige, mens det indholdsmæssige som fx den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning har forekommet abstrakt. Dertil er kommet flere konkrete udfordringer, som flere af interviewpersonerne oplever, der ikke hurtigt nok blev taget hånd om:

- Vægtningen af jobcentrenes behov for tid til at implementere projektet i forhold til fremdriften i projektet, hvilket bl.a. betød en manglende timing mellem tilmeldte virksomheder og borgere klar til praktik
- Behovet for et fælles fagligt udgangspunkt, der i mindre grad blev imødekommet i forbindelse med kompetenceudviklingen af medarbejdere
- En manglende kommunikationsstrategi, der skabte nogle uoverensstemmelser mellem partnerne
- En manglende forståelse af målgruppen uden for jobcentrene, der i begyndelsen skabte nogle forkerte forventninger til, hvad disse borgere kan magte.

Udfordringerne peger på, at der er tale om et komplekst projekt med mange forskellige partnere med forskellige opgaver både i deres virke og i projektet. Ifølge interviewpersonerne er alle de oplistede udfordringer løst i dag.

Arbejdsgruppe 1 har leveret udgangspunktet for den virksomhedsdrevne kompetenceforsyning via udarbejdelse af viden og værktøjer, der efterfølgende er blevet spredt til alle involverede. Arbejdsgruppe 1 har endvidere leveret produktionsstatistik. Ifølge interviewpersonerne har

dette været det sværeste – ikke udviklingsdelingen, men spredningen af den viden, der er blevet genereret.

Arbejdsgrupperne 2 og 3 har ifølge interviewpersonerne i højere grad leveret samarbejde, indsats og tiltag på deres områder, som er henholdsvis virksomheder og borgere via medarbejderne på de to jobcentre og i BLF.

Jobcentrenes repræsentanter har været fordelt i styregruppe, projektkernegruppe og de tre arbejdsgrupper, mens de resterende organisationer har været repræsenteret ved enkelte personer, der er gået igen i alle fora. Ifølge interviewpersonerne fra jobcentrene har det været vigtigt at få skilt tingene ad, således at cheferne har siddet i styregruppen, teamlederne i projektkernegruppe og teamledere, forløbskoordinatorer og tovholdere i arbejdsgrupperne, hvilket illustrerer jobcentrene som hierarkiske organisationer, mens de andre deltagere sidder i organisationer med fladere strukturer.

Midtvejs i projektet er der ifølge interviewpersonerne konsensus om, at den relativt omstændelige organisering har været nødvendig især i starten af projektet.

4.2 Det interne samarbejde i jobcentret og i BLF

I begge jobcentre er der i den hidtidige projektperiode ifølge interviewpersonerne sket ændringer i den måde, arbejdet er organiseret på i jobcentret. I begge jobcentre er der ifølge interviewpersonerne blevet etableret et tæt samarbejde mellem de to teamledere for henholdsvis borgerindsatsen og virksomhedsindsatsen. Teamledere samt tovholder og forløbskoordinator bidrager således sammen til, at projektets idéer om aktiviteter videregives til medarbejderne.

Overordnet fortæller interviewpersonerne fra jobcentrene, at der på baggrund af projektet er blevet etableret et langt tættere samarbejde mellem virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere. Dette samarbejde ligger i forlængelse af tidligere projekter som JobFirst og Flere skal med⁸, hvor dette samarbejde netop fremhæves som afgørende for en virksomhedsrettet indsats (Rambøll & Metrica ApS, 2018; Rambøll, Mploy & Skipper, 2019). Et tættere samarbejde betyder i dette projekt:

- At teamlederne for henholdsvis borgerindsats og virksomhedsindsats holder fælles møder, hvor de koordinerer den fælles indsats samt sender et signal om, at samarbejde er legitimt
- At sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter holder ugentlige fællesmøder, hvor borgere og deres behov gennemgås
- At sagsbehandlere og de 2 RFK-tilknyttede virksomhedskonsulenter arbejder tæt sammen om borgerne
- At sagsbehandlerne tager med ud på virksomhederne og holder opfølgningssamtaler med borgerne der
- At sagsbehandlerne får kendskab til det lokale arbejdsmarked og jobåbninger, så det gode match og muligheden for løntimer optimeres
- At alle virksomhedskonsulenter og ikke kun de RFK-tilknyttede virksomhedskonsulenter har RFK-borgerne med "i tasken", når de snakker med virksomheder
- At der også er blevet et tættere samarbejde med borgeren og ikke kun rundt om borgeren.

⁸ Lolland Kommune har deltaget i JobFirst, og begge kommuner har deltaget i Flere skal med. Lolland Kommune deltager også i Flere skal med 2.

Der er enighed om blandt interviewpersonerne i jobcentrene, at dette samarbejde, som stadig er under udvikling, er til fordel for dem selv og for borgerne. Interviewpersonerne fra jobcentrene er også enige i, at det flow, der er kommet i sagerne, med henblik på at alle borgere hurtigt skal ud på en virksomhed, er projektets fortjeneste, og at det samtidig er virksomt for borgerne. Interviewpersonerne peger endvidere på, at det er en bevægelse, der allerede har været i gang i de to jobcentre, men at 'Rekruttering fra kanten' har bidraget væsentligt til den gode cirkel. Medarbejderne tror på borgernes mulighed for en arbejdsmarkedstilknytning, og borgerne begynder derfor også at tro på, at det kan lade sig gøre, hvilket er afgørende, for at det skal lykkes jf. resultaterne fra BIP-projektet.⁹ Som en sagsbehandler beskrev, så er det faktisk umuligt at spotte, hvilke borgere, det vil lykkes for at komme i arbejde, så derfor skal man tro på, at alle har en chance.

Business Lolland-Falster har et stort netværk af virksomheder og kommer som erhvervs konsulenter på mange virksomheder i de to kommuner. Deres formål i mødet med virksomhederne er typisk at sparre med virksomhederne om forretningsudvikling. BLF har typisk samarbejdet med jobcentrene om jobparate borgere. Det er nyt for BLF at skulle samarbejde med jobcentrene om de aktivitetsparate borgere. Arbejdet i BLF er brancheopdelt, og konsulenterne er derfor specialiserede. BLF har leveret den lokale projektleder, og derudover indgår en vicedirektør og en anden konsulent i de styrende organer. Ifølge visionen skal også de andre konsulenter tænke 'Rekruttering fra kanten', når de er ude at besøge virksomheder. Ifølge interviewpersonerne skal de i lige så høj grad som alle virksomhedskonsulenterne i JC kunne argumentere for det økonomisk rentable i at rekruttere fra kanten og hjælpe virksomhederne med at se, hvilke arbejdsopgaver en borger fra kanten kan varetage. Konsulenterne fra BLF har en pjece om projektet med, og hvis de besøger en virksomhed, de finder relevant i denne sammenhæng, så siger de det ifølge projektlederen videre til projektlederen eller direkte til jobcentret. BLF og jobcentret har haft og har et tæt samarbejde, men det har mest været i forhold til de jobparate, det nye er også at skulle arbejde med de aktivitetsparate.

Ifølge den lokale projektleder i BLF er der gjort et stort arbejde for, at kollegaerne skal tage tankegangen i RFK med ud på virksomhederne. Ifølge projektlederen sker det også, men omfanget er vanskeligt at vurdere.

4.3 Det eksterne samarbejde

Det interne samarbejde i jobcentrene og i BLF er centralt, men det eksterne samarbejde mellem de forskellige partnere er også vigtigt. Umiddelbart er der tale om fire centrale eksterne samarbejder:

- Samarbejdet på medarbejderniveau mellem de to jobcentre
- Samarbejdet mellem medarbejderne i de to jobcentre og konsulenterne i Business Lolland-Falster
- Medarbejderne i jobcentre og i BLF og deres samarbejde med virksomhederne
- Samarbejdet med projektledelsen.

Ifølge interviewpersonerne i de to jobcentre vil de gerne have endnu mere samarbejde på tværs af de to jobcentre. Det er både inspirerende og lærerigt og noget, de sætter stor pris på. De er mødtes til (kompetence)udviklingsdagene, men de vil gerne bruge hinanden på tværs af de to

⁹ BIP-projektet konkluderer, at sagsbehandlerens tro på, at borgeren kan komme i beskæftigelse, har betydning for, om det sker (Væksthusets Forskningscenter, 2017).

jobcentre endnu mere. Derudover er der blevet etableret et samarbejde om konkrete indsatser, hvor det ene jobcenter prøver noget af og videregiver deres erfaringer, før det andet jobcenter evt. følger efter. Dette har fx været tilfældet med busturene (bliver beskrevet under aktiviteter).

De to jobcentre har som sagt altid haft et samarbejde med konsulenterne fra BLF, men mest når det har drejet sig om jobparate ledige. Nu har samarbejdet også inkluderet aktivitetsparate borgere, og det har ifølge interviewpersonerne affødt udfordringer, men i de sidste interview med jobcentermedarbejderne og BLF bliver samarbejdet beskrevet som lærerigt og gensidigt inspirerende, ligesom samarbejdet i arbejdsgruppe 2 ifølge interviewpersonerne har været konstruktivt og har affødt nye tiltag og aktiviteter.

Virksomhedssamarbejdet er en normal arbejdsopgave for jobcentrene og BLF. Virksomhedskonsulenter og konsulenterne fra BLF har altid samarbejdet med virksomheder. Det nye for dem har ifølge dem selv været at skulle udvide kredsen af virksomheder, og at de i højere grad skal snakke løntimer og konkrete opgaver med virksomhederne. Ifølge evalueringen af og anbefalingerne fra JobFirst er det netop vigtigt at inddrage nye virksomheder i samarbejdet og fra første møde med virksomhederne italesætte løntimer til borgerne, hvis det skal lykkes (Rambøll et al., 2018). Ifølge interviewpersonerne har det været inspirerende og fagligt udviklende at skulle uddybe samarbejdet med virksomhederne, og de synes, at de er blevet langt mere offensive i snakken om løn og ansættelse med virksomhederne.

Det er ifølge interviewpersonerne derimod relativt nyt for sagsbehandlerne fra jobcentrene at komme på virksomhederne og få et nyt indblik i, hvad der foregår i dette samarbejde mellem jobcenter, borger og virksomheder. Ifølge sagsbehandlerne er det overordentlig nyttigt både i forhold til at forstå virksomhedernes vilkår, men i lige så høj grad i forhold til at se borgerne i en anden kontekst end jobcentrets.

Samarbejdet mellem den overordnede projektledelse og de andre deltagere er beskrevet i forrige afsnit.

4.4 Det tværsektorielle samarbejde

Et tværsektorielt samarbejde inden for en kommune fremhæves ofte som værende nødvendigt, men svært i projekter rettet mod de mest udsatte borgere (se fx COWI, 2018; Salado-Rasmussen, 2018). Udfordringen er at få alle indsatser tænkt sammen og koordineret og få alle til at have et beskæftigelsesfokus over for borgeren. Udfordringerne knytter sig ofte til timingen i de forskellige indsatser, hvor jobcentret gerne vil have de andre områders indsatser til at passe ind i det virksomhedsrettede forløb (se fx Holt & Pejtersen, 2019), ligesom man skal kunne igangsætte parallelle indsatser, hvilket tidligere undersøgelser også har vist sig vanskeligt at implementere, men vigtigt (fx Deloitte, 2015; Rambøll, 2015; Rambøll, Mploy & Skipper, 2019).

Netop på grund af andre projekters erfaringer med det tværsektorielle samarbejde, så inviterede 'Rekruttering fra kanten' cheferne fra henholdsvis social- og sundhedsområdet i de to kommuner med i styregruppen.

Forventningerne var, at virksomhederne ville opdage behov for indsatser og træning til understøttelse af en specifik borger, som de havde i praktik. Tanken var, at virksomhederne derved kunne bidrage til at definere den nødvendige indsats, så borgeren kunne fastholdes i praktik eller job. Dette er ifølge interviewpersonerne endnu ikke sket. Virksomhederne har endnu ikke

efterspurgt fx indsatser fra social- og sundhedsområderne, så disse to sektorer er ifølge interviewpersonerne ikke blevet inddraget så meget i projektet som forventet.¹⁰

Jobcentrene har valgt at inddrage social- og sundhedsområdet på anden vis:

- Jobcenter Lolland har til projektet ansat en ergoterapeut og en sygeplejerske, der skal tage med borgerne med ud på virksomhederne og se på skånevilkår. I Lolland har de også købt sig til pladser på Styrkeakademiet, der har et tilbud med fokus på krop, sundhed og livsstil. Derudover har jobcentret uddannet to medarbejdere, der tilbyder forløb til borgere med ADHD eller andre borgere med vanskeligheder, der minder om ADHD.
- Jobcenter Guldborgsund har købt sig til 20 pladser på et forløb på socialområdet. Når det er jobcentret, der køber pladser, kan de også stille krav om, hvad og hvornår der skal tages hånd om borgeren. Endvidere er det sagsbehandleren fra jobcentret, der følger op på forløbet sammen med borgeren. Endvidere har de uddannet en sagsbehandler i IPS-metoden, som derfor kan tage med ud på virksomhederne, når der er tale om en borger med psykiske udfordringer.

Det tværfaglige samarbejde inden for kommunen er således omsat til andre former for indsatser, hvor jobcentret så at sige selv er herre over indsatserne, hvilket andre studier har vist ofte bliver resultatet (jf. fx Holt & Pejtersen, 2019).

4.5 Aktiviteter rettet mod virksomheder og borgere

De aktiviteter, der er igangsat rettet mod virksomhederne i forbindelse med projektet, er blevet udviklet primært i arbejdsgruppe 2 og dels internt på jobcentrene. Når der er tale om aktiviteter rettet mod virksomhederne, vil det typisk være virksomhederne og til dels virksomhedskonsulenterne, der skal tage de forskellige tilbud til sig, mens aktiviteter rettet mod borgerne er sagsbehandlerens område, men i og med virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere er begyndt at arbejde mere sammen, vil der være et overlap i brugen af de forskellige tilbud og aktiviteter til virksomheder og borgere.

4.5.1 Konkrete aktiviteter rettet mod virksomhederne – spor 2

'Rekruttering fra kanten' adskiller sig fra tidligere virksomhedsrettede projekter som fx JobFirst og Flere skal med ved at have et anderledes fokus på virksomhederne. Virksomhederne og deres forståelse af deres egen situation og projektets vision om, at virksomheder skal lære at anvende borgere fra kanten i deres rekrutteringsstrategi, er kernen i projektet, derfor har der også været fokus på, hvordan jobcentre og BLF har kunnet udvikle aktiviteter og viden, som bidrager til at indfri projektets vision. Mange af de tiltag, der primært er rettet mod virksomheder, er fostret i arbejdsgruppe 2.

Indledningsvist skal det præciseres, at nogle af de aktiviteter, der er opført under aktiviteter for borgere, i høj grad også inddrager virksomheder, fx busture og samtalerne på virksomhederne. Begge aktiviteter kræver, at virksomhederne stiller sig til rådighed.

De aktiviteter, der gennemgås her, er mere direkte rettet mod virksomhederne og deres rolle i 'Rekruttering fra kanten'. Informationsmateriale og invitationer om projektet og arrangementer

¹⁰ Borgerne modtager selvfølgelig indsatser fra både sundheds- og socialsektoren, men dette sker på baggrund af sagsbehandlerens vurdering og ikke virksomhedernes.

i den forbindelse vil typisk blive formidlet via BLF's konsulenter og BLF's hjemmeside samt jobcentrenes virksomhedskonsulenter, både de projektilknyttede og jobcentrenes andre virksomhedskonsulenter.

Aktiviteter rettet mod virksomhederne¹¹:

- Ligesom til borgerne er der også til virksomhederne udarbejdet en pjece om projektet.
- Udnævnelsen af ambassadørvirksomheder som rollemødder over for andre virksomheder.
- Udarbejdelse af badges og diplomer til virksomheder, der aktivt deltager ved at komme til netværksmøder og/eller ved at have RFK-borgere i praktik eller i ansættelse. Tanken med disse er ifølge interviewpersonerne, at virksomhederne kan anvende disse på deres hjemmesider og i anden kommunikation for at promovere projektet og virksomheden selv som deltager i projektet.
- Udarbejdelse af et udvidet visitkort til virksomhederne, hvor alle relevante telefonnumre er opført, så virksomheden altid kan få fat i en medarbejder på jobcentret, hvis der opstår problemer med en borger.
- Udarbejdelsen af et budget, der viser virksomheden, hvad det at få løn i nogle få timer betyder for en kontanthjælpsmodtagers månedlige indkomst. Budgetterne blev præsenteret på et netværksmøde, og virksomhedskonsulenterne bruger budgetterne som argument for, at virksomheden skal tilbyde et hybridjob¹² eller løntimer.

En hel central del af projekt 'Rekruttering fra kanten' er, at virksomhederne i løbet af projektperioden ændrer syn på deres egen rekrutteringsstrategi, således at borgere fra kanten kommer til at indgå som en naturlig del af virksomhedernes forretningsmodel.

I udgangspunktet var det projektets forestilling, at ledere og medarbejdere på deltagende virksomheder skulle kompetenceudvikles. I modsætning til kompetenceudviklingen af medarbejderne fra jobcentre og BLF må kompetenceudviklingen rettet mod virksomhederne i højere grad betragtes som en aktivitet og ikke på samme måde et virkemiddel.

Kompetenceudvikling af virksomheder er ifølge projektledelsen blevet omprioriteret til netværksmøder. Arbejdsgruppe 2 har faciliteret og indholdsudfyldt virksomhedsnetværksmøder. Virksomhederne har ifølge projektledelsen og arbejdsgruppe 2 ikke kunnet afse tid til at deltage i egentlig kompetenceudvikling, men virksomhederne har givet udtryk for, at omkring 4 årlige netværksmøder af et par timers varighed er realistisk.

Der er foreløbig blevet afholdt 10 netværksmøder. Ved hvert møde har deltaget mellem 15 og 50 virksomheder. Ifølge interviewpersonerne er nogle gengangere, mens resten varierer fra gang til gang. De første netværksmøder blev tilbudt til ambassadørvirksomhederne. De næste til alle de virksomheder, der var aktive i 'Rekruttering fra kanten', men det er ændret. BLF, der er den primære ansvarlige for afholdelsen af netværksmøderne sammen med arbejdsgruppe 2, har til de sidste netværksmøder annonceret bredt, og det kom der 50 deltagere ud af til netværksmødet i december 2019.

¹¹ Der er ikke nødvendigvis tale om en fuldstændig liste, da listen er baseret på interview.

¹² Hybridjob er et job, hvor virksomhedspraktikanten får løn for de opgaver, vedkommende mestrer, og er i praktik for resten.

Arbejdsgruppe 2 og projektlederen fra Business Lolland står for indholdet på netværksmøderne og invitationen af eksterne oplægsholdere og virksomhederne. Nedenfor er der en kort oversigt over indholdet på netværksmøderne.

Netværksmøder for virksomheder:

- Kick off – hvor projektet blev præsenteret – september 2018
- Netværksmøde for ambassadørvirksomhederne bl.a. om deres rolle og deres ønsker til projektet – oktober 2018
- Netværksmøde for ambassadørvirksomheder med bl.a. en præsentation af onboarding – hvordan man modtager en ny medarbejder – december 2018
- Netværksmøde for alle virksomheder, hvor bl.a. analyserne af det lokale arbejdsmarked og rekrutteringssituationen blev præsenteret – marts 2019
- Netværksmøde for alle virksomheder, hvor bl.a. Spot et job og andre måder, hvorpå en virksomhed kan finde arbejdsopgaver til en udsat ledig blev præsenteret – maj 2019
- Netværksmøde for alle virksomheder med bl.a. præsentation af den gode historie som metode – august 2019
- Netværksmøde for alle virksomheder, hvor der i samarbejde med Cabi's virksomhedsnetværk på Sjælland blev afholdt et møde om bl.a., hvordan medarbejdertrivsel kan være en god investering – oktober 2019
- Netværksmøde for alle virksomheder, hvor bl.a. den Sociale Kapitalfond var på besøg og fortalte om, hvilke metoder de har anvendt for at få virksomheder til at gøre rummelighed og det sociale ansvar til en forretningsmodel – december 2019
- Netværksmøde for alle virksomheder, hvor bl.a. Camilla Kring fortalte om, hvordan det at arbejde med tidsmæssig fleksibilitet kan være et værktøj, når det gælder om at fastholde udsatte ledige i praktik og beskæftigelse – januar 2020
- Webinar om arbejdsmarkedet på Lolland-Falster i kølvandet på nedlukningen af Danmark – maj 2020.

Det har ifølge interviewpersonerne været en udfordring at få virksomhederne til at deltage aktivt fx ved selv at oprette netværk eller ved at deltage i netværksmøder. De fleste netværksmøder har haft fokus på virksomhedernes tiltænkte rolle i projektet, mens nogle netværksmøder har haft andre vinkler, men alle har kredset om det at inkludere udsatte ledige på virksomhederne.

En af de interviewede virksomhedsrepræsentanter kommer fast til netværksmøder og oplever personligt at få noget med hjem, men ikke noget, hun omsætter i virksomheden. De to andre virksomheder har været til enkelte møder, men de har ikke direkte oplevet, at projektet har gjort en stor forskel i deres egen tankegang eller i deres samarbejde med jobcentrene. Som de siger, så har samarbejdet altid været godt. To af de interviewede virksomheder har altid brugt virksomhedspraktikanter som en rekrutteringsmulighed, mens den sidste virksomhed ikke ser virksomhedspraktikanterne som en potentiel arbejdskraft. Denne virksomhed synes ikke, at de har arbejdsopgaver, der kan varetages af denne gruppe mennesker, men virksomhederne kan hjælpe med at give borgerne et indtryk af, hvad det vil sige at være på en arbejdsplads. Denne leder bekræfter, hvad fx evalueringen af JobFirst har påpeget, nemlig at det kan være vanskeligt at anvende de virksomheder, der har et langt samarbejde med jobcentrene bag sig, til egentlige ansættelser. Nye virksomheder skal ifølge evalueringen inddrages, hvilket i dette projekt bl.a. sker via BLF's virksomhedsnetværk, men også jobcentrene udvider deres samarbejdsflader (Rambøll & Metrica ApS, 2018).

En enkelt af de interviewede ledere oplever, at virksomheder, der ikke før har samarbejdet med jobcentret, ikke får det rette indtryk af målgruppen for projektet ved at deltage i netværksmøderne. Virksomheder har en urealistisk forestilling om borgerne. Virksomhederne har en forestilling om, at borgerne direkte kan sættes til at løse en arbejdsopgave, og det er efter denne interviewpersons erfaring sjældent tilfældet. Dette bekræftes af de interviewede sagsbehandlere samt tidligere undersøgelser af denne gruppe af borgere. Aktivitetsparate borgere er mennesker med mange og komplekse problemer, som kan indeholde både sociale, psykiske og fysiske udfordringer samt misbrugsproblemer. Det er borgere, der ikke i udgangspunktet kan varetage en arbejdsopgave, og som kan være ustabile i deres fremmøde (jf. fx Danneris, 2018; Salado-Rasmussen, 2018).

Erfaringerne med netværksmøderne er overordnet gode, og det er umiddelbart det forum, hvor projektet kan give tankerne bag projektet videre til virksomhederne. Derudover er det virksomhedskonsulenter og konsulenter fra BLF, der skal overbevise virksomhederne om det rentable i at rekruttere fra kanten. På nuværende tidspunkt vides det ikke, om netværksmøder og konsulenternes informationsarbejde har betydet, at de deltagende virksomheder har taget tankegangen til sig. I kapitel 5 vil antydninger af virksomhedernes oplevelser blive præsenteret.

Ud over netværksmøder og informationsarbejdet har projektets partnere (Cabi, Lg Insight, BLF og virksomhedskonsulenter fra de to jobcentre) i første halvdel af projektperioden besøgt 30 virksomheder, og flere virksomhedsbesøg er planlagt. Virksomhedsbesøgene er ifølge interviewpersonerne en måde at komme i dialog med virksomhederne på, men også en måde at få viden om, hvordan virksomhederne tænker om 'Rekruttering fra kanten', og hvad de mangler af viden og redskaber i den forbindelse. Endelig bidrager besøgene til, at BLF og virksomhedskonsulenter kan lære af hinandens tilgange og også lære en anden type virksomheder¹³ at kende, da de to typer organisationer typisk kommer på forskellige virksomheder.

Endelig er der blevet planlagt et kursus om sidemandsoplæring i AMU-regi. Kurset er rettet mod de kollegaer på de deltagende virksomheder, der står for at skulle oplære praktikanter via sidemandsoplæring. Kurset var på plads, da Danmark lukkede ned.

4.5.2 Konkrete aktiviteter rettet mod borgerne – spor 3

Flere undersøgelser har vist, at gruppen af aktivitetsparate borgere har mange udfordringer, herunder også mødestabilitet (jf. fx Danneris, 2018; Salado-Rasmussen, 2018). Borgernes manglende mødestabilitet har også i dette projekt været en central udfordring, som ifølge de interviewede sagsbehandlere har fyldt en del. Målgruppen er ifølge interviewpersonerne fra jobcentrene kendetegnet ved mange forskellige former for udfordringer, og de to jobcentre har et stort opland, så afstandene er store. Derfor er der ifølge interviewpersonerne erfaringer med, at borgere ikke møder op til samtaler og ikke møder op til indsatser. For at dæmme op for denne udfordring har man foreløbig besluttet at teste følgende:

- Forudbetaling af transportgodtgørelse. I stedet for først at få refunderet sine udgifter efter forbruget, så har man fået bevilliget udgifterne forud
- Opbygningen af en SMS-service, hvor sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter og virksomheder sender en SMS til borgeren om fremmøde.

¹³ Ifølge evalueringen af JobFirst er det netop afgørende, at jobcentrene udvider deres kreds af virksomheder, fordi de hidtidige samarbejdsvirksomheder har været vant til en særlig social tilgang til fx virksomhedspraktikanter (Rambøll & Metrica ApS, 2018).

Målgruppen for projektet er ifølge interviewpersonerne fra jobcentrene i udgangspunktet ikke særlig tæt på arbejdsmarkedet, og derfor er der også blevet arbejdet med aktiviteter, der kan afmystificere det at gå på arbejde og træne borgerne på forskellig vis, hvilket også anbefales i evalueringen af JobFirst (Rambøll & Metrica ApS, 2018)¹⁴.

- I arbejdsgruppe 3 blev der i starten af projektperioden udarbejdet en indsatsbeskrivelse for borgere med angst, fordi sagsbehandlere oplevede, at mange borgere har social angst og derfor er vanskelige at få sendt i praktik.
- Der er blevet præsenteret branchekort¹⁵, hvor hvert kort indeholder eksempler på arbejdsopgaver, der kan varetages inden for hver enkelt branche. Kortenes funktion er at skulle inspirere og konkretisere, hvilke arbejdsopgaver der er mulige i dialogen mellem borger, sagsbehandler og virksomhedskonsulent.
- Projektet har finansieret busture, hvor borgere og sagsbehandlere sammen besøger potentielle arbejdspladser. 6-8 borgere deltager ad gangen.
- I jobcenter Lolland kommer RFK-borgerne som noget nyt i jobklub¹⁶, hvor de møder andre borgere, får oplæg, skriver cv, møder virksomhedsejere og kommer på virksomhedsbesøg, og møder borgere, der har opnået en arbejdsmarkedstilknytning. Dette er ikke et nyt tiltag, men det er blevet udvidet og mere målrettet virksomheder. Lolland jobcenter har samlet alle RFK-borgere på Krogsbølle¹⁷, og jobklubben er blevet omdøbt til Springbrættet. Derudover har de købt sig til pladser på Styrkeakademiet, som er et tilbud til borgere med fokus på krop, sundhed og livsstil. Endelig har jobcentret to medarbejdere uddannet til borgere med en ADHD-diagnose og andre borgere med tilsvarende udfordringer.
- Jobcenter Guldborgsund har købt sig til 20 pladser på tilbud på social- og sundhedsområdet. Endvidere er en sagsbehandler blevet uddannet som IPS-konsulent, der ligeledes kan tage med ud på virksomhederne.
- Projektet har udviklet et koncept for frivillige erhvervsmentorer, hvor borgere kan tildeles en mentor ved praktikstart. Det er projektlederen fra BLF, der står for det frivillige mentor-korps, men det er sagsbehandlerne, der finder de borgere, der vil have glæde af en mentor. Foreløbig er der etableret 8 mentormatch. Om erhvervsmentorerne vil være et blivende tilbud, kommer ifølge projektlederen fra BLF an på erfaringerne fra de første forløb.
- Det er blevet muligt at bevillige 10.000 til tandbehandling, hvis det er en forudsætning for en virksomhedspraktik.
- Der er udarbejdet en pjece til borgerne om projektet.

Nogle af ovennævnte aktiviteter er nye og er udviklet i forbindelse med projektet, mens andre, fx jobklubben, ikke er RFK-initieret, men jobklubbens indhold er ifølge interviewene blevet rettet endnu mere mod en mulig arbejdsmarkedstilknytning og hedder nu Springbrættet.

Spørgsmålet er selvfølgelig, om disse aktiviteter har gjort en forskel i forhold til borgerens parathed til arbejdsmarkedet. Interviewpersonerne på de to jobcentre synes, det er svært at vurdere de enkelte aktiviteter betydning, men mener, at alle tiltagene tilsammen gør en forskel, fordi det skærper både sagsbehandleres og borgeres fokus mod job. I Guldborgsund jobcenter, hvor busturene blev afprøvet, mener interviewpersonerne for eksempel, at busturene gør en

¹⁴ Der er ikke nødvendigvis tale om en fuldstændig liste, da listen er baseret på interview.

¹⁵ Jobcenter Aarhus har udviklet disse branchekort.

¹⁶ Tidligere kom aktivitetsparate borgere ikke i jobklub.

¹⁷ Krogsbølle er Lolland kommunes kompetencecenter, hvor borgere kan komme i et 13 ugers langt afklarings- og jobafklaringsforløb. På Krogsbølle sidder der jobformidlere, og der tilbydes forskellige aktiviteter.

forskel på to måder. For det første får sagsbehandlere og borgere en helt ny relation til hinanden. De er i højere grad på lige fod, når de sidder i bussen, og når de er på besøg på arbejdspladser. Det betyder meget i det efterfølgende forløb for begge parter. For det andet får borgerne et indblik i en hverdag på en arbejdsplads.

Indsatsbeskrivelsen om borgere med angst og branchekortene bliver ifølge interviewpersonerne i mindre grad brugt i projektet. Der var en plan om at udarbejde flere indsatsbeskrivelser, men det er opgivet, fordi de ikke bliver efterspurgt.

Ud over de igangsatte aktiviteter er der også udarbejdet planer for flere aktiviteter:

- Der er nedskrevet gode borgerhistorier, som bruges som inspiration over for andre borgere, men også over for virksomheder og over for hinanden i projektet, som en reminder om at det kan lade sig gøre at flytte en aktivitetsparat borger. Planen er at anvende borgerhistorierne i endnu højere grad.
- Ud over skriftlige borgerhistorier er det et ønske at kunne invitere borgere selv til at fortælle deres historie på fx netværksmøder med virksomheder.
- Nogle praktikforløb afbrydes før tid og for at lære af det, vil jobcentre i samarbejde med Cabi og LG Insight udarbejde såkaldte læringscases. Idéen er at snakke med alle involverede: borgeren, virksomheden, sagsbehandleren og virksomhedskonsulenten, og således blive klogere på processen, og hvad der gik galt, så afbrudte eller ophørte forløb kan forebygges. Det er arbejdsgruppe 3, der står som ansvarlig for dette arbejde.
- I begge jobcentre tager sagsbehandleren på virksomhedsbesøg ved opfølgningssamtaler. Næste skridt er at flytte **alle** samtaler ud på en eller flere virksomheder. Formålet vil være at sende et signal til borgerne om, at der er tale om en virksomhedsrettet indsats. Visionen er, at der ikke afholdes samtaler på jobcentret.
- Afholdelse af sundhedsdage i begge kommuner, hvor hygiejne og mødestabilitet fx er på dagsordenen.
- Der er skrevet kontrakt med en lokal journalist om 4 gange årligt at levere en historie fra projektet. Formålet er bl.a. at bevare det lokale engagement i projektet.

Som det fremgår af ovenstående lister, er der ifølge interviewpersonerne blevet udvist en stor kreativitet i arbejdet med borgerne. Spørgsmålet er dog, om der egentlig er ændret på tilgangen, eller jobcentrene stadig primært tager udgangspunkt i borgerne og deres udfordringer. Interviewpersonerne fremhæver selv, at projektet har bidraget til et øget samarbejde på jobcentret, og de mange aktiviteter har været et vægtigt bidrag til denne udvikling. Derudover er der ifølge interviewpersonerne opstået et stort engagement blandt jobcentrenes medarbejdere omkring den virksomhedsrettede tilgang for de udsatte ledige.

4.6 Ændret tilgang til virksomheder og borgere

Projekt 'Rekruttering fra kanten' ligger i forlængelse af andre projekter, hvor den virksomhedsrettede tilgang er i fokus. Projektet bygger således oven på andre erfaringer, der har vist, at en hurtig virksomhedsplacering af borgeren, en offensiv tilgang til virksomhederne om løntimer, og et tæt samarbejde mellem sagsbehandler og virksomhedskonsulent er virksomt selv for aktivitetsparate borgere (Rambøll & Metrica ApS, 2018; Rambøll, Mploy & Skipper, 2019). I interviewene med medarbejdere på de to jobcentre er der ikke tvivl om, at projekt 'Rekruttering fra kanten' har bidraget til en udvikling, der allerede var i gang på de to jobcentre. Borgerne

skal hurtigere ud på en virksomhed i praktik, og der skal helst med det samme snakkes om lønnede timer med virksomheden. Via samarbejdet mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter om de enkelte borgere er der ifølge interviewpersonerne på de to jobcentre kommet en større forståelse for både virksomheder og borgere, ligesom relationen mellem borgere og jobcentermedarbejderne har ændret sig på grund af mødet i en anden kontekst, når de mødes på virksomhederne.

I forbindelse med midtvejsevalueringen har det ikke været muligt at få et indblik i, hvordan eller om borgerne har oplevet ændringer i jobcentermedarbejdernes tilgang og relation til dem.

'Rekruttering fra kanten' adskiller sig fra andre tidligere projekter i forhold til tilgangen til virksomhederne ved at ville ændre virksomhedernes syn på denne gruppe af udsatte borgere. I projektet er derfor inddraget en erhvervsorganisation (Business Lolland-Falster), der kan bidrage med nye typer af virksomheder og et nyt syn på virksomhederne. Virksomhederne skal via viden om et fremtidigt arbejdskraftbehov, rekrutteringsstrategier og nye metoder og værktøjer til opgave-skabelse opdage, at 'Rekruttering fra kanten' kan være en lønsom strategi. Det er ifølge interviewpersonerne vanskeligt på nuværende tidspunkt at sige noget håndfast om, hvorvidt dette er lykkedes. Interviewpersonerne oplever dog, at de virksomheder, der har deltaget i netværksmøder, og de virksomheder, der selv aktivt har tilmeldt sig projektet, i et eller andet omfang finder tankegangen interessant. Som en af de interviewede ledere sagde, er både projektet og netværksmøderne inspirerende og tankevækkende. Besvarelserne af spørgeskemaet til de aktive virksomheder bliver afrapporteret i næste kapitel og kan sige lidt om virksomhedernes oplevelse med projektet her halvvejs inde i projektet.

4.7 Opsamling på implementering og aktiviteter

Implementeringen af projektet er lykkedes via en projektorganisering, der har uddelt de forskellige delmål for projektet til tre arbejdsgrupper, der har været centrale i udviklingen af de forskellige aktiviteter. Endvidere er der blevet sammensat en styregruppe med beslutningskompetence og ansvaret for koordineringen og fremdriften samt en projektkernegruppe, der sikrer, at idéer om aktiviteter fra de tre arbejdsgrupper bliver besluttet af styregruppen. Pointen er, at det via organiseringen er sikret, at alle parter bliver hørt, og aktiviteterne bliver koordineret. Projektorganiseringen blev af deltagerne oplevet som lidt omstændelig i starten, men halvvejs inde i projektperioden giver interviewpersonerne udtryk for, at organiseringen fungerer.

Ikke alle indsatser og aktiviteter, der blev foreslået som en del af det overordnede projekt, er blevet implementeret. Det gælder fx kompetenceudvikling for virksomheder, erhvervsknudepunkter, brancheklynger, indsatsbeskrivelser rettet mod særlige borgergrupper mv. Disse aktiviteter er opgivet, fordi de ifølge interviewpersonerne viste sig enten at være svære at virkeliggøre, mindre relevante end antaget, eller at fx virksomhederne ikke har kunnet afse tid til egentlig kompetenceudvikling, men gerne netværksmøder.

Samarbejdet mellem partnerne, mellem de to kommuner og internt i de to jobcentre er ifølge interviewpersonerne lykkedes. Især fremhæver interviewpersonerne på de to jobcentre, at det udviklede interne samarbejde på jobcentrene mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter er et af projektets store gevinster. Et samarbejde, som må antages at være blivende også efter, at projektet er afsluttet.

Det tværsektorielle samarbejde på tværs af de kommunale sektorer foranlediget af virksomheders behov i forbindelse med en borger fra kanten er i mindre grad blevet realiseret. Til gengæld har de to jobcentre på anden måde inddraget socialfaglig og sundhedsfaglig ekspertise i projektet.

Endelig er der skabt nye aktiviteter og arbejdsgange for såvel borgere som virksomheder, og der er planer om flere i næste halvdel af projektet. En bekymring i den forbindelse er, om det vil lykkes at få virksomhederne til at se de udsatte ledige som en egentlig arbejdskraft. Der er blevet skabt og implementeret aktiviteter rettet mod virksomheder, og der er inddraget nye virksomheder i projektet. Det afgørende bliver imidlertid ifølge interviewpersonerne, om det lykkes at få nok virksomheder til at ansætte og fastholde borgerne. Det nye videndelingsværktøj kan måske blive udgangspunkt for flere tiltag over for udvalgte virksomheder eller udvalgte brancher, hvor forretningsmodeller og nye rekrutteringsstrategier kan komme i spil. Projektets styrke er ifølge interviewpersonerne netop, at alle parter må bidrage, hvis 'Rekruttering fra kanten' skal lykkes.

5 Virksomhedernes oplevelse af 'Rekruttering fra kanten'

Udgangspunktet for projekt 'Rekruttering fra kanten' er, at virksomhederne på Lolland-Falster ligesom i resten af landet oplevede, at det var svært at rekruttere kvalificeret arbejdskraft (især personer med erhvervsfaglige uddannelser og tekniske kompetencer), samtidig med at mange borgere på Lolland-Falster, som ikke umiddelbart havde de kompetencer som virksomhederne efterspurgte, stod uden for arbejdsmarkedet. Forventningerne er endvidere, at rekrutteringsproblemerne vil blive større i fremtiden, bl.a. fordi en større andel af arbejdsstyrken går på pension og på grund af større anlægsprojekter som Femern-forbindelsen. Idéen med projektet var derfor at finde nye måder at inkludere udsatte borgere på virksomhederne (se kapitel 1). I dette kapitel vil vi derfor se på virksomhedernes erfaringer med og holdninger til projektet og virksomhedernes erfaringer med og holdninger til inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Det vil vi gøre med udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse gennemført blandt de virksomheder, der deltager i projektet. Vi supplerer resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen med enkelte resultater fra interview med fire virksomhedsledere (se afsnit 2.1).

Det er vigtigt at være opmærksom på, at spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i oktober og november 2019 (se afsnit 2.2), dvs. før corona-krisen. Vi ved ikke, om denne krise har påvirket virksomhedernes rekrutteringsproblemer og strategier over for inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

Vi starter dette kapitel med at beskrive, hvad der karakteriserer de virksomheder, der deltager i projektet og har besvaret spørgeskemaet, fx med hensyn til sektor, branche, uddannelses-sammensætning og kvalifikationsindhold i jobbet (afsnit 5.1). Dernæst beskriver vi virksomhedernes kendskab til projektet og deltagelse i projektets aktiviteter (afsnit 5.2), og efterfølgende virksomhedernes generelle udfordringer med at fastholde og rekruttere arbejdskraft (afsnit 5.3), virksomhedernes rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet, og virksomhedernes viden om, hvordan man kan inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet på virksomheden (afsnit 5.4). Til sidst beskriver vi virksomhedernes samarbejde med jobcentre omkring personer fra kanten af arbejdsmarkedet (afsnit 5.5), og hvordan virksomhederne oplever, at det påvirker dem at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet (afsnit 5.6).

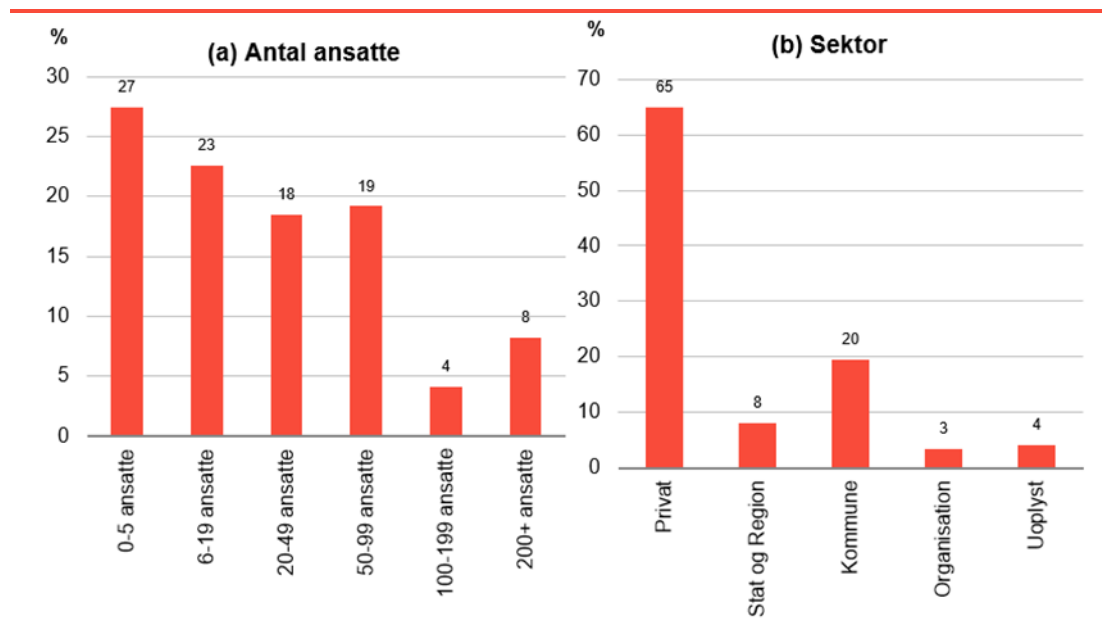
5.1 Baggrundskarakteristika hos virksomheder, der deltager i projektet

I dette afsnit undersøger vi, hvad der karakteriserer de virksomheder, som deltager i projektet 'Rekruttering fra kanten'. Vi starter med at se på virksomhedernes fordeling på størrelse målt ved antal ansatte, sektor og branche. Der er mange små virksomheder blandt de virksomheder, der deltager i projektet. Halvdelen af virksomhederne har under 50 ansatte. Heraf er der endvidere mange virksomheder, der har 0-5 ansatte (27 % af alle virksomheder). 12 % af virksomheder har 100 eller flere ansatte (Figur 5.1a). Omkring to tredjedele af virksomhederne er private (65 %), mens 20 % af virksomhederne er kommunale (Figur 5.1b). Overvægten af private virksomheder er især stor blandt de mindste virksomheder. 80 % af virksomhederne med under 20 ansatte er private (ikke vist i tabel/figur).

Figur 5.2 viser virksomhedernes fordeling på 10 hovedbrancher. Der er flest virksomheder inden for branchekategorierne "Detailhandel og reparationsvirksomhed undtagen med biler" (18

%) og "sociale institutioner" (14 %).¹⁸ Virksomhederne inden for detailhandel og reparationsvirksomhed er hovedsageligt inden for den private sektor. Kommunerne er dominerende inden for de sociale institutioner (ikke vist i tabel/figur).

Figur 5.1 Virksomhedernes fordeling på (a) virksomhedsstørrelse (antal ansatte¹) og (b) sektor. Efteråret 2019. Procent.

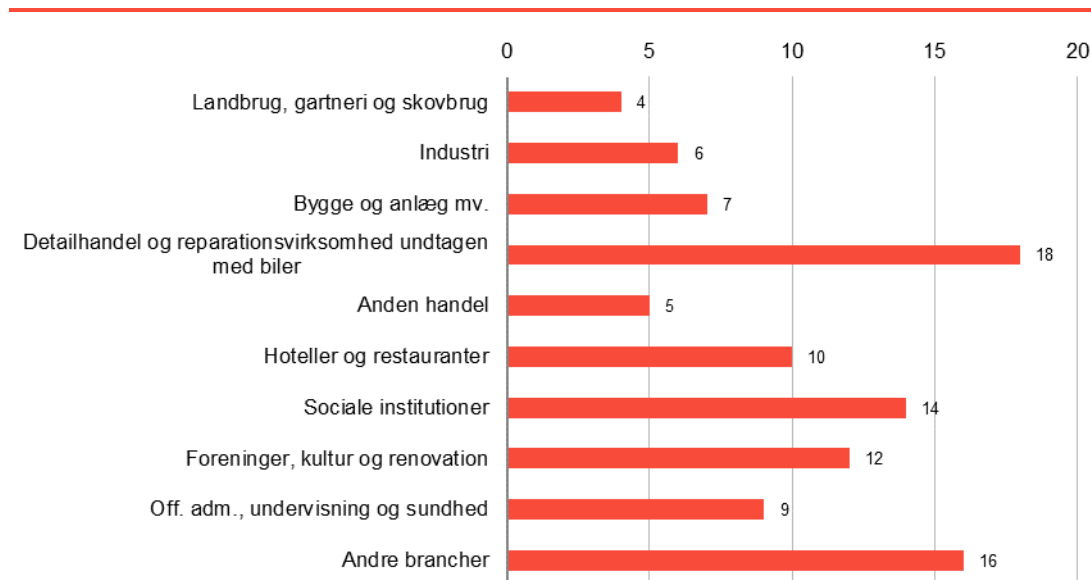


Anm.: N = 147/148.

Note 1: Spørgsmaalsformuleringen er: Hvor mange ansatte er der ca. på virksomheden (alle ansatte skal medtages)?

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Figur 5.2 Virksomhedernes fordeling på branche. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 147.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

¹⁸ Bemærk, at som følge af forskellige svarprocenter i hovedbrancherne er virksomheder inden for detailhandel og reparationsvirksomhed underrepræsenteret blandt besvarelserne og virksomheder inden for sociale institutioner overrepræsenteret (se afsnit 2.2).

Uddannelsessammensætningen på arbejdspladsen hænger i et vist omfang sammen med kvalifikationsindholdet i jobbene og giver indikationer på, i hvilket omfang der er opgaver, som personer fra kanten kan varetage på virksomheden. Det er dog kun indikationer, da der er job besat med personer med grundskoleuddannelse, der kræver meget oplæring, og som det er svært for personer med få kvalifikationer og lidt arbejds erfaring at varetage.

Vi har spurgt til andelen af medarbejdere, der har grundskole som højeste uddannelse, og andel medarbejdere, der har en lang videregående uddannelse. De har kunnet svare i fire intervaller (se Tabel 5.1). Der er forholdsvis få virksomheder (17 %), hvor majoriteten af medarbejdere har grundskoleuddannelse som den højeste fuldførte uddannelse, mens det på 66 % af virksomhederne højest er 0-25 % af medarbejderne, der har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse. Der er også forholdsvis få virksomheder (20 %), hvor majoriteten af medarbejderne har en lang videregående uddannelse, mens det på 70 % af virksomhederne højest er 0-25 % af medarbejderne, der har en lang videregående uddannelse. Så de fleste virksomheder ser ud til at have medarbejdere med forskellige uddannelsesniveauer.

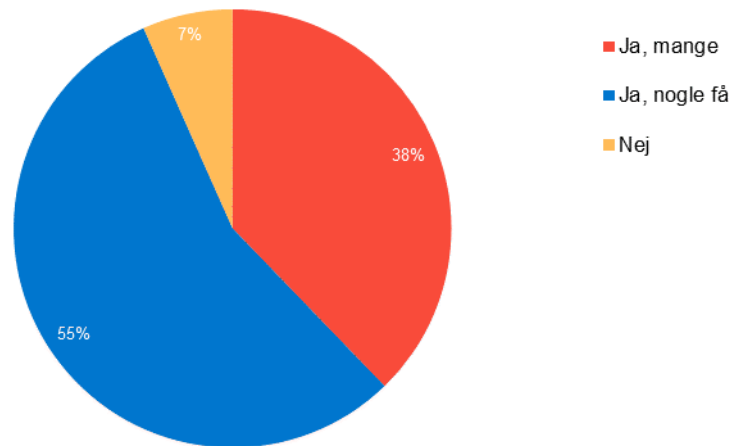
Tabel 5.1 Virksomhedernes fordeling på, hvor stor en andel af medarbejderne der ikke har uddannelse ud over grundskolen, og virksomhedernes fordeling på, hvor stor en andel af medarbejderne der har en lang videregående uddannelse. Efteråret 2019. Procent.

	Andel medarbejdere, der ikke har uddannelse ud over grundskolen	Andel medarbejdere, der har en lang videregående uddannelse
0-25 %	66	70
26-50 %	16	11
51-75 %	6	9
76-100 %	11	11
I alt, procent	100	100
I alt, virksomheder	143	141

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

I spørgeskemaet har vi også spurgt mere direkte, om virksomheden har arbejdsfunktioner/opgaver, som en ufaglært borger eller en borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid (Figur 5.3).

Figur 5.3 Er der på virksomheden/arbejdspladsen arbejdsfunktioner/opgaver, som en ufaglært/borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid? Efteråret 2019. Procent.



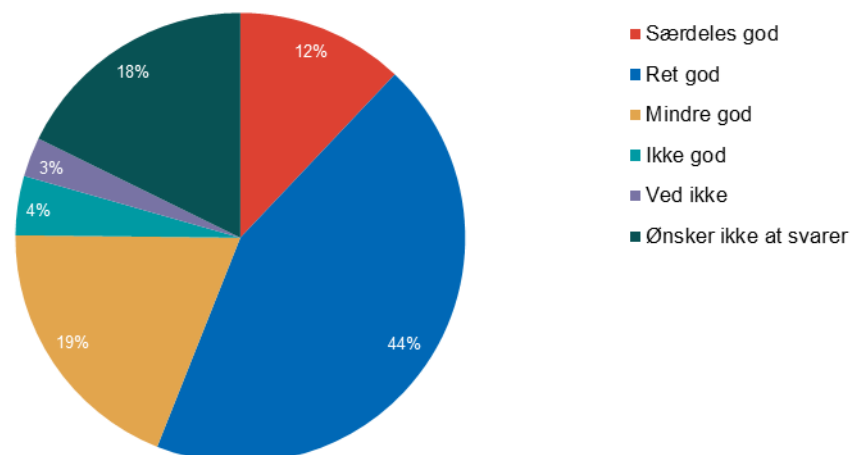
Anm.: N = 135.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Det er under 10 % af virksomhederne, der svarer, at de ikke har arbejdsfunktioner eller opgaver, som en ufaglært borger/borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid. 38 % har mange af denne type funktioner/arbejdsopgaver, mens 57 % har nogle få af sådanne arbejdsfunktioner/opgaver (Figur 5.3). Nærmere analyser viser, at især de private virksomheder har mange arbejdsfunktioner eller opgaver, som en ufaglært borger/borger med begrænset erhvervs erfaring kan udføre. 43 % af de private virksomheder og 26 % af de øvrige virksomheder har mange af denne type arbejdsfunktioner eller opgaver (ikke vist i tabel/figur).

Til sidst i dette afsnit ser vi på, hvordan virksomhedslederne vurderer virksomhedens økonomiske situation (Figur 5.4).

Figur 5.4 Virksomhedernes fordeling på, hvordan kan virksomhedens økonomiske situation karakteriseres. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 141.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Lidt over halvdelen svarer, at virksomhedens økonomiske situation kan karakteriseres som særdeles god eller ret god, mens 23 % af svarer, at virksomhedens økonomiske situation kan karakteriseres som mindre god eller ikke god. Der er 18 %, som ikke ønsker at svare på spørgsmålet (Figur 5.4).

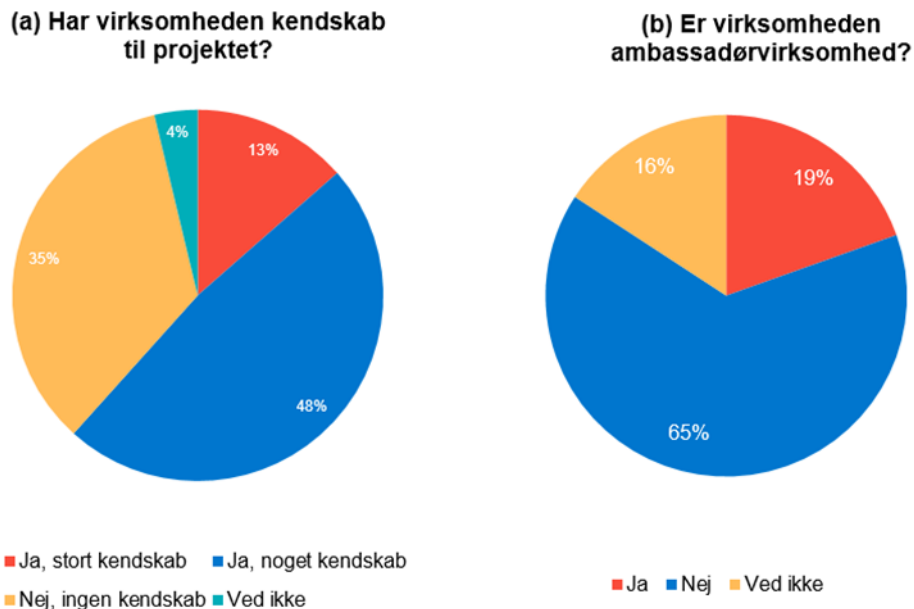
5.2 Kendskab til projekt 'Rekruttering fra kanten' og projektets aktiviteter

Virksomhederne, der deltager i spørgeskemaundersøgelsen, er udvalgt, fordi de ud fra oplysninger fra jobcentrene eller Business Lolland-Falster deltager i projektet 'Rekruttering fra kanten'. Dette er dog ikke ensbetydende med, at de kender til projektet. Figur 5.5 viser, at de fleste af virksomhederne har kendskab til projektet. 14 % har et stort kendskab, og 48 % har noget kendskab til projektet. Til gengæld er der lidt over en tredjedel af virksomhederne, som ikke kender projektet (Figur 5.5a). Det er ikke et mål i sig selv, at virksomhederne skal kende projektet 'Rekruttering fra kanten'. Målet er derimod, at virksomhederne skal rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet, og de kan godt tage denne tankegang til sig uden at kende projektet. Det manglende kendskab hos en tredjedel af virksomhederne kan dog godt ses som en indikator for, at disse virksomheder ikke i større grad gennem projektet er blevet opmærksom på mulighederne for at rekruttere fra kanten i projektperioden.

Som beskrevet i kapitel 4 har nogle af virksomhederne sagt ja til at være ambassadørvirksomhed for projektet. Blandt de virksomheder, der deltager i spørgeskemaundersøgelsen, har 20 % af lederne svaret, at deres virksomhed er en ambassadørvirksomhed (Figur 5.5b).¹⁹ Alle ambassadørvirksomheder har et kendskab til projektet 'Rekruttering fra kanten', og lidt over halvdelen (54 %) svarer, at de har et stort kendskab til projektet. Blandt de øvrige virksomheder er det kun 4 %, der svarer, de har et stort kendskab til projektet, mens 49 % svarer, at de har noget kendskab til projektet (ikke vist i tabel/figur).

¹⁹ 25 af de virksomheder, der har besvaret spørgsmålet, er ifølge jobcentrene/BLF en ambassadørvirksomhed, heraf har 22 i spørgeskemaundersøgelse sagt ja til, at de er en ambassadørvirksomhed, og 3 har sagt nej. Blandt de øvrige 108 virksomheder har 4 svaret ja, 83 har svaret nej, og 21 ved ikke, om de er ambassadørvirksomhed.

Figur 5.5 Virksomhedernes fordeling på, (a) om de har kendskab til projektet 'Rekruttering fra kanten' på Lolland-Falster, og (b) om virksomheden er ambassadørvirksomhed i forbindelse med projektet? Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 133.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

De virksomheder, der svarer, at de er ambassadørvirksomheder, hvad opfatter de som deres rolle? Dette fremgår af Tabel 5.2. Lidt over 80 % mener, at det er forbundet med rollen som ambassadør at tilknytte personer fra kanten af arbejdsmarkedet til virksomheden. Omtrent den samme andel mener, at det er en opgave for ambassadørvirksomhederne at fortælle andre virksomheder om deres erfaringer. 12-15 % ved ikke, om disse to opgaver er forbundet med at være ambassadørvirksomhed. Endelig er der 12 %, der mener, at der er andre opgaver forbundet med ambassadørrollen. Disse andre opgaver er ikke nærmere specificeret.

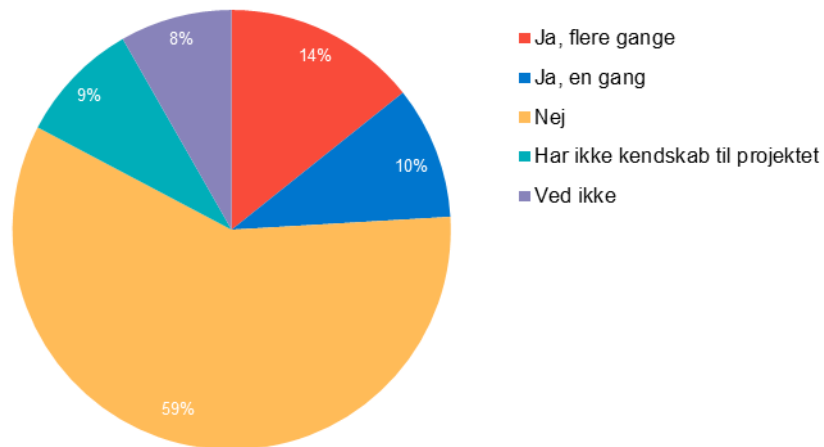
Tabel 5.2 Hvilke opgaver er forbundet med at være ambassadørvirksomhed? Kun ambassadørvirksomheder indgår i tabellen. Efteråret 2019. Procent.

	Tilknytte personer fra kanten af arbejdsmarkedet til virksomheden (fx i praktik eller lønnede timer)	Fortælle andre virksomheder om erfaringer med projektet (fx på netværksarrangementer)	Andet
Ja	81	85	12
Nej	4	4	38
Ved ikke	15	12	50
I alt, procent	100	100	100
I alt, virksomheder	26	26	26

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Til sidst i dette afsnit ser vi på virksomhedernes deltagelse i netværksaktiviteter, der er en del af projektet (se kapitel 4 for en beskrivelse af disse aktiviteter). 14 % af virksomhederne har deltaget flere gange i disse aktiviteter, mens 10 % har deltaget en gang. 59 % svarer, at de aldrig har deltaget i projektets netværksaktiviteter. De resterende virksomheder ved ikke, om de har deltaget eller kender ikke projektet (Figur 5.6).

Figur 5.6 Fordeling på, om repræsentanter fra virksomheden har deltaget i netværksaktiviteter, der er en del af projektet 'Rekruttering fra kanten' på Lolland-Falster. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 133. Bemærk, at andelen, der her svarer, at de ikke har kendskab til projektet, er mindre end i Figur 5.5. Det hænger formentlig sammen med, at nogle virksomhederne, der har svaret, at de ikke har kendskab til projektet (Figur 5.5), har svaret nej til, at virksomheden har deltaget i aktiviteter, der er en del af projektet.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Andelen, der har deltaget i mindst en netværksaktivitet, varierer med virksomhedstype. Mange ambassadørvirksomheder ser det som deres rolle at fortælle andre virksomheder om projektet. Det er da også 81 % af ambassadørvirksomhederne, som har deltaget i mindst en netværksaktivitet, mens det samme gælder 12 % af de øvrige virksomheder. Flere af de større virksomheder (51+ ansatte) end af de mindre virksomheder (0-50 ansatte) har deltaget i netværksaktiviteter: 51 % mod 13 %. Der er til gengæld mindre forskel på de private og kommunale virksomheder: 26 % af de private og 21 % af de kommunale virksomheder har deltaget i netværksaktiviteterne mindst en gang (ikke vist i tabel/figur).

5.3 Rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft

Et udgangspunkt for projektet 'Rekruttering fra kanten' er, at der er mangel på kvalificeret arbejdskraft, samtidig med at en stor andel borgere, som ikke umiddelbart har de kompetencer, virksomheder efterspørger, står uden for arbejdsmarkedet. Derfor er idéen at finde måder at gøre inklusionen af udsatte borgere til en rekrutteringsstrategi for de lokale virksomheder. Derfor ser vi i dette afsnit på, hvor svært virksomhederne på interviewtidspunktet (dvs. i efteråret 2019) oplever, det er at rekruttere og fastholde arbejdskraft, og om de forventer rekrutteringsproblemer i fremtiden, mens vi i afsnit 5.4 ser på inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet på virksomhederne.

De fleste af virksomhederne synes ikke, det i perioden oktober/november 2018 – oktober/november 2019 har været svært af fastholde medarbejdere (72 %). 24 % synes dog, at det i høj grad (3 %) eller nogen grad (21 %) har været svært at fastholde medarbejdere. 14 % synes i høj grad og 30 % i nogen grad, at det i perioden oktober/november 2018 – oktober/november 2019 har været svært at rekruttere arbejdskraft, mens 43 % ikke synes, det har været svært (Tabel 5.3). Der er altså en ikke ubetydelig andel, der synes, det er svært at rekruttere arbejdskraft.

Andelen af virksomheder, der i høj eller nogen grad har haft svært ved at rekruttere arbejdskraft, er en smule højere for kommunale end for private virksomheder (50 % mod 44 %). Endvidere er rekrutteringsproblemerne højere for virksomheder med mere end 50 ansatte end for virksomheder med 0-50 ansatte (38 % mod 59 %) (ikke vist i tabel/figur).

Table 5.3 Har virksomheden inden for det seneste år oplevet, at det har været svært henholdsvis at fastholde og rekruttere medarbejdere? Efteråret 2019. Procent.

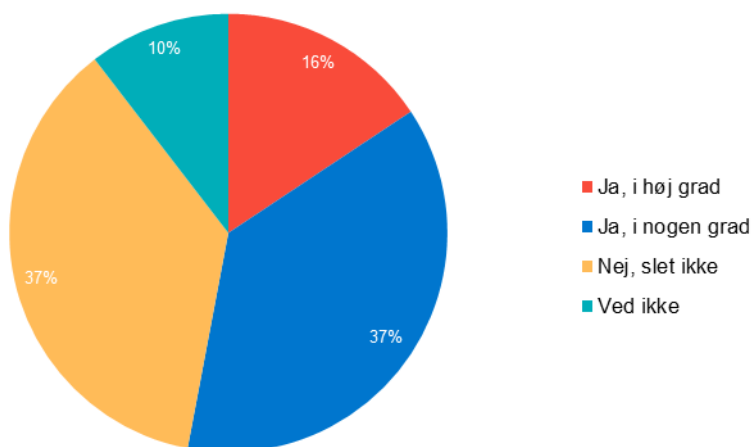
	Svært at fastholde medarbejdere	Svært at rekruttere arbejdskraft
Ja, i høj grad	3,0	14,2
Ja, i nogen grad	20,9	29,9
Nej, slet ikke	72,4	42,5
Ved ikke	3,7	2,2
Ikke haft behov for nye medarbejdere	-	11,2
I alt, procent	100	100
I alt, virksomheder	134	134

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Virksomhederne er også blevet spurgt om forventningerne til rekrutteringsproblemer i fremtiden. Lidt over halvdelen forventer, at det bliver svært at rekruttere i fremtiden (Figur 5.7). Forholdsvis få af disse virksomheder (1 ud af 5) skyldes den forventede stigning i rekrutteringsvanskeligheder igangsættelse af store anlægsprojekter som Femern-Bælt (ikke vist i tabel/figur).

Alt i alt viser dette afsnit, at flere virksomheder oplever rekrutteringsproblemer eller forventer rekrutteringsproblemer i fremtiden, og at det derfor kan være relevant for dem at tænke på nye måder at rekruttere arbejdskraft på.

Figure 5.7 Fordeling på, om virksomhederne forventer, at de vil opleve vanskeligheder med at rekruttere arbejdskraft fremadrettet. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 134.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

5.4 Rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet

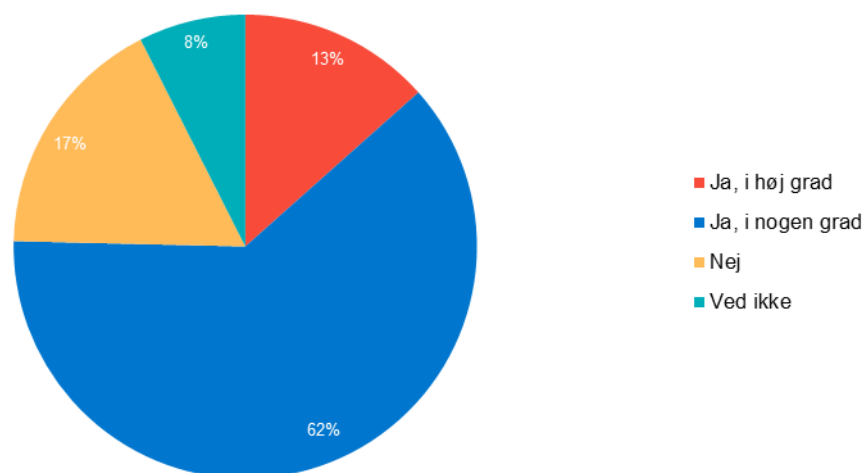
Vi går nu over til at se på virksomhedernes erfaringer med og holdninger til inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet på virksomheden. I spørgeskemaet er "personer fra kanten af arbejdsmarkedet" beskrevet som personer, der på nuværende tidspunkt har svært ved at varetage et fuldtidsjob. Det er personer, der er kendetegnet ved at have andre problemer end ledighed. Deres problemstillinger kan dække alt fra sociale, sproglige eller psykiske problemer, misbrugsproblemer, fysiske helbredsproblemer, manglende kvalifikationer, boligproblemer eller svage netværk.

Vi starter med at se på, om virksomhederne mener, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet kan bidrage til opgaveløsningen i virksomheden (afsnit 5.4.1). Dernæst ser vi på, om virksomheden har haft tilknyttet personer fra kanten af arbejdsmarkedet enten i en ansættelse eller i virksomhedspraktik (afsnit 5.4.2). Til sidst ser vi på, hvilke karakteristika hos personer fra kanten af arbejdsmarkedet der er vigtig for virksomhederne (afsnit 5.4.3), og om virksomheden i løbet af projektperioden har fået viden om, hvordan personer fra kanten af arbejdsmarkedet kan inkluderes på virksomheden (afsnit 5.4.4).

5.4.1 Bidrag til opgaveløsningen

I projektet 'Rekruttering fra kanten' er der fokus på, hvordan udsatte borgere kan bidrage til virksomhedernes daglige produktion og drift og dermed til virksomhedernes økonomi (se afsnit 1.1). Figur 5.8 viser, om virksomhedslederne mener, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet kan bidrage til opgaveløsningen i virksomheden. Dette mener de fleste virksomheder. 13 % mener, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet i høj grad kan bidrage til opgaveløsningen på virksomheden, mens 62 % mener, at dette i nogen grad er tilfældet. 17 % af virksomhedslederne mener ikke, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet kan bidrage til opgaveløsningen.

Figur 5.8 Fordeling på, om virksomhederne mener, at personerne fra kanten af arbejdsmarkedet kan bidrage til opgaveløsningen i virksomheden. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 134.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

5.4.2 Har virksomhederne tilknyttet personer fra kanten af arbejdsmarkedet?

Inden for det seneste år har 82 % af de virksomheder, der har deltaget i projektet, haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik, og 52 % har haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat (Tabel 5.4).

Tabel 5.4 Har virksomheden haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet henholdsvis ansat og i virksomhedspraktik inden for det seneste år? Efteråret 2019. Procent.

	Ansættelse	Virksomhedspraktik
Ja	52,2	82,1
Nej	44,0	14,2
Ved ikke	3,7	3,7
I alt, procent	100	100
I alt, virksomheder	134	134

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Tabel 5.5 og Tabel 5.6 viser særskilt for virksomhedstype, om virksomhederne har personer fra kanten i virksomhedspraktik eller ansat personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Der er ikke stor forskel på, om virksomhederne har en person fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik efter virksomhedstype. Eneste større undtagelse er sammensætningen af jobfunktioner på virksomheden. 50 % af de virksomheder, der ikke har arbejdsfunktioner/opgaver, som personer med få kvalifikationer hurtigt kan lære, har ikke personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik mod 83-86 % af de øvrige virksomheder. Der er kun små forskelle på sektorer, virksomhedsstørrelse, eller om virksomheden er ambassadør eller ej, med hensyn til, om virksomheden har personer fra kanten i virksomhedspraktik (Tabel 5.5).

Tabel 5.5 Andel virksomheder, der har personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik. Særskilt for virksomhedstype. Efteråret 2019.

Er det en ambassadørvirksomhed?	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Andel med virksomhedspraktik, procent	81	83	81	82
I alt, antal virksomheder	26	86	21	133
Hvilken sektor er virksomheden i?	Privat	Kommunal	Andet	I alt
Andel med virksomhedspraktik, procent	80	83	89	82
I alt, antal virksomheder	91	24	19	134
Hvor mange ansatte har virksomheden?	0-50	51+		I alt
Andel med virksomhedspraktik, procent	83	79		82
I alt, antal virksomheder	95	39		134
Har virksomheden oplevet rekrutteringsproblemer inden for det seneste år?	Ja	Nej		I alt
Andel med virksomhedspraktik, procent	85	80		82
I alt, antal virksomheder	59	75		134
Har virksomheden arbejdsfunktioner, som en ufaglært/borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid?	Ja, mange	Ja, nogle få	Nej	I alt
Andel med virksomhedspraktik, procent	86	83	50	82
I alt, antal virksomheder	51	75	8	134

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Der er lidt større forskel, når vi ser på, om virksomhederne har ansat en person fra kanten af arbejdsmarkedet. Mens 54 % af de private virksomheder har ansat en person fra kanten af arbejdsmarkedet, gælder det samme kun 42 % af de kommunale virksomheder. De mindre virksomheder har også en større andel, som har ansat en person fra kanten end de større virksomheder (54 % mod 49 %). Ambassadørvirksomheder har en lidt mindre andel ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet, end de øvrige virksomheder (50 % mod 56 %). Også med hensyn til ansættelser er arbejdsfunktioner/opgaver vigtige. 13 % af de virksomheder, der ikke har arbejdsfunktioner/opgaver, som personer med få kvalifikation hurtigt kan lære, har ansat personer fra kanten af arbejdsmarkedet mod 53-57 % af de øvrige virksomheder (Tabel 5.6).

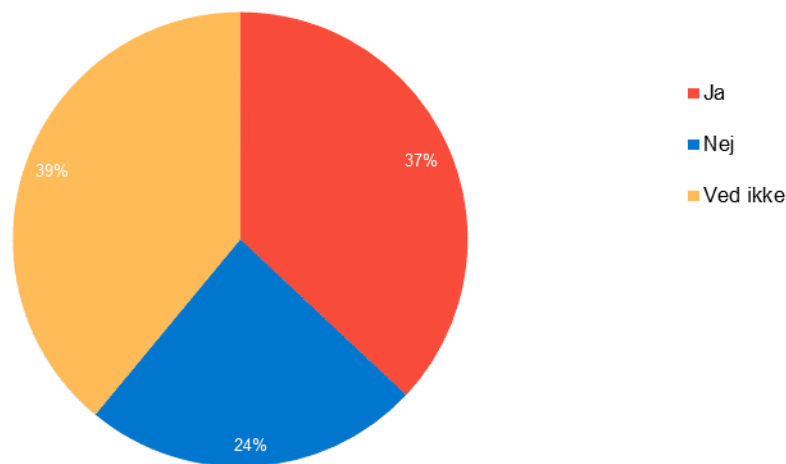
Tabel 5.6 Andel virksomheder, der har ansat personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Særskilt for virksomhedstype. Efteråret 2019. Procent

Er det en ambassadørvirksomhed?	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Andel med person fra kanten ansat, procent	50	56	38	52
I alt, antal virksomheder	26	86	21	133
Hvilken sektor er virksomheden i?	Privat	Kommunal	Andet	I alt
Andel med person fra kanten ansat, procent	54	42	58	52
I alt, antal virksomheder	91	24	19	134
Hvor mange ansatte har virksomheden?	0-50	51+		I alt
Andel med person fra kanten ansat, procent	54	49		52
I alt, antal virksomheder	95	39		134
Har virksomheden oplevet rekrutteringsproblemer inden for det seneste år?	Ja	Nej		I alt
Andel med person fra kanten ansat, procent	56	49		52
I alt, antal virksomheder	59	75		134
Har virksomheden arbejdsfunktioner, som en ufaglært/borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid?	Ja, mange	Ja, nogle få	Nej	I alt
Andel med person fra kanten ansat, procent	57	53	13	52
I alt, antal virksomheder	51	75	8	134

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Virksomhederne er også blevet spurgt, om de overvejer at rekruttere personer fra kanten af arbejdsmarkedet i fremtiden. Der er 37 % af virksomhederne, som overvejer at rekruttere personer fra kanten af arbejdsmarkedet i fremtiden, mens 24 svarer nej til, at de overvejer det. Der er 39 %, der svarer ved ikke på dette spørgsmål (Figur 5.9). De virksomheder, der har haft ansat personer fra kanten inden for det seneste år, svarer oftere ja til, at de overvejer at rekruttere fra kanten i fremtiden, end virksomheder, der ikke har haft ansat personer fra kanten inden for det seneste år (49 % mod 25 %) (ikke vist i tabel/figur). At erfaringer med ansættelse af udsatte borgere har en positiv indflydelse på virksomhedernes overvejelser om i fremtiden at ansætte udsatte borgere, er også fundet i tidligere studier (se fx Jakobsen, Larsen & Jensen, 2015).

Figur 5.9 Fordeling på, om virksomhederne overvejer at rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet i fremtiden. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 134.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

5.4.3 Hvilke karakteristika hos personer fra kanten arbejdsmarkedet er vigtige for virksomheder?

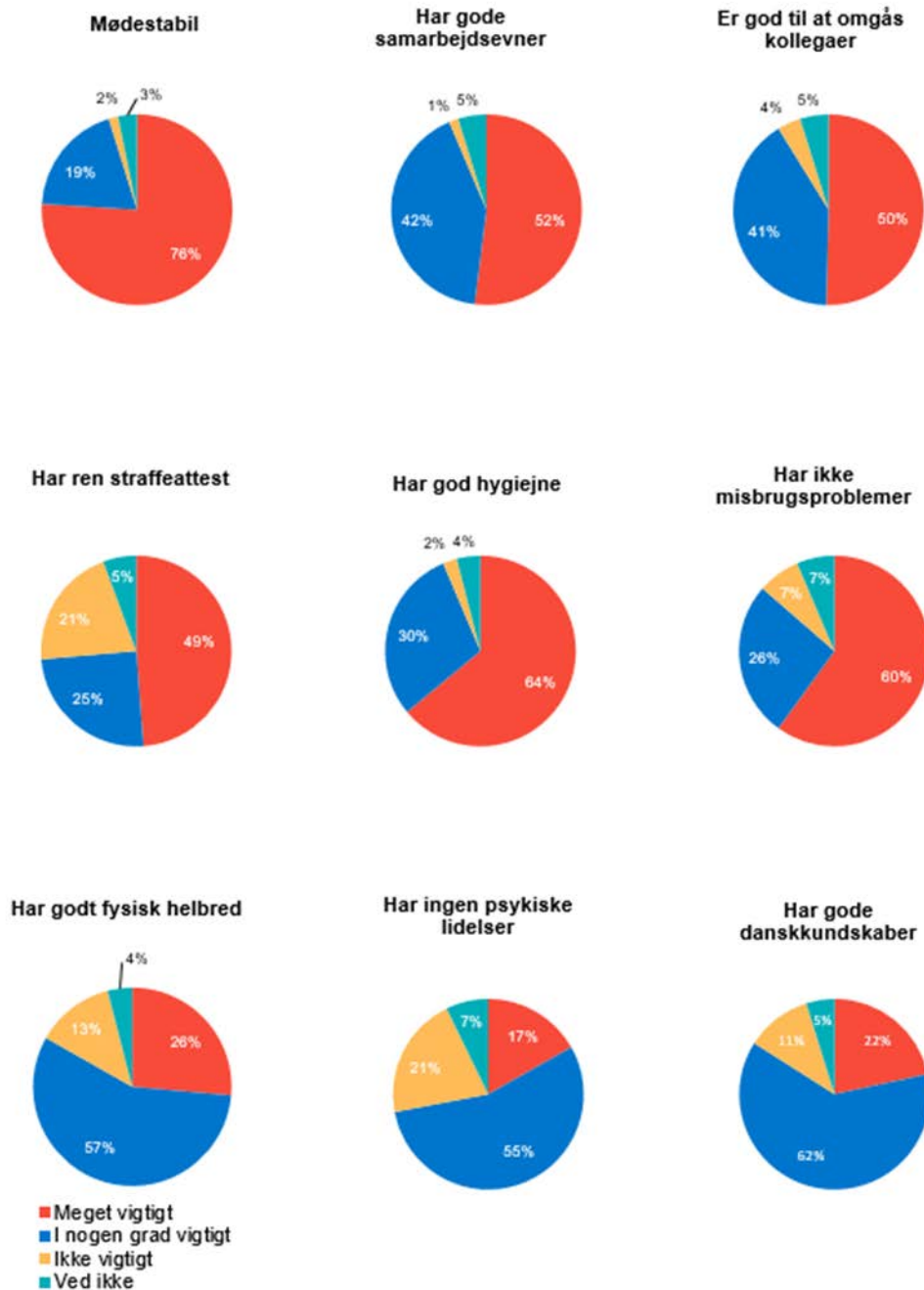
Figur 5.10 viser, hvor vigtigt det er for virksomheden, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som skal i praktik eller ansættes, ved starten af praktikforløbet/ansættelsen har en række karakteristika, fx om personen er mødestabil, eller om personen har en ren straffeattest. De har kunnet svare: "Meget vigtigt", "I nogen grad vigtigt", "Ikke vigtigt" eller "Ved ikke". Spørgsmålet er, hvordan man skal tolke disse svarkategorier. Vi tolker dem på følgende måde: Hvis en virksomhed fx svarer, at det er meget vigtigt, at personen har en ren straffeattest, må det betyde, at det er et krav, at personen har en ren straffeattest. Hvis virksomheden svarer, at det i nogen grad er vigtigt, må det betyde, at de generelt mener, det er vigtigt, at personen har en ren straffeattest, men at de er åbne i forhold til en dialog med fx jobcentret herom, og at de af forskellige grunde måske kan acceptere en person uden ren straffeattest. Svarer de, at det ikke er vigtigt, må det betyde, at de ikke mener, det er en relevant oplysning i vurderingen af personen.

Virksomhederne lægger stor vægt på, at en person fra kanten af arbejdsmarkedet er mødestabil, har gode samarbejdsevner og er god til at omgås kollegaer. 76 % mener, det er meget vigtigt, og 19 %, at det i nogen grad er vigtigt, at personen er mødestabil. Omkring 50 % mener, det er meget vigtigt, og omkring 40 %, at det i nogen grad er vigtigt, at personen har gode samarbejdsevner og er god til at omgås kollegaer. God hygiejne er også vigtigt for virksomhederne. 64 % mener, det er meget vigtigt, at personen har god hygiejne, og 30 %, at det i nogen grad er vigtigt.

Virksomhederne er tilsyneladende mere åbne for at få en person med en plet på straffeattesten end en person, der ikke er mødestabil. 49 % af virksomhederne mener, det er meget vigtigt, og 25 % mener, det i nogen grad er vigtigt, at personen har en ren straffeattest, men der er også 11 %, som ikke synes, en ren straffeattest er vigtig.

Der er også mange virksomheder, der synes, det er vigtigt, at personen ikke har misbrugsproblemer. 60 % synes, dette er meget vigtigt, og 26 %, at det i nogen grad er vigtigt. Der er dog 7 %, som svarer, det ikke er vigtigt, og 7 %, som svarer ved ikke.

Figur 5.10 Fordeling på, hvor vigtig det er, at en person fra kanten af arbejdsmarkedet, som er i praktik eller er ansat, ved starten af praktikforløbet/ansættelsen er karakteriseret ved følgende. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: I alt 125 virksomheder har besvaret spørgsmålene.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Med hensyn til helbred lægges der i nogen grad vægt på, at personen har et godt fysisk helbred. 26 % synes, det er meget vigtigt, at personen har et godt fysisk helbred, mens 57 % synes, det i nogen grad er vigtigt. 13 % synes ikke, et godt fysisk helbred er vigtigt. "Kun" 17 % svarer, at det er meget vigtigt, at personen ingen psykisk lidelse har, mens 55 % svarer, at det i nogen grad er vigtigt. Der er hele 21 %, der svarer, at det ikke er vigtigt, og 7 %, der svarer ved ikke. At det fysiske helbred er forholdsvis vigtigt sammenlignet med psykiske lidelser kan

hænge sammen med, at det ofte er fysisk arbejde, der tilbydes personerne fra kanten af arbejdsmarkedet, fx rengøringsjob.

Endelig er virksomhederne også blevet spurgt, om det er vigtigt, at personen har gode dansk-kundskaber. Det mener 21 % er meget vigtigt, men 62 % mener, det i nogen grad er vigtigt. 11 % mener ikke, det er vigtigt.

Interviewene med virksomhedslederne bekræfter, at karakteristikaene vist i Figur 5.10 er vigtige for mange virksomheder.

Lederen af en rengøringsafdeling i en virksomhed siger fx:

Jeg stiller egentlig ikke krav til praktikanterne, dog må de ikke have en plettet straffeattest. Personlig hygiejne skal være OK, tøjet skifter vi ud med en uniform, så er det ikke et problem. Snak om hygiejne kan være svær, men skal tages. De må ikke gå og lugte. De må heller ikke have et aktivt misbrug eller en ubehandlet psykisk lidelse. Endelig skal de fysisk kunne klare arbejdet.

HR-chefen fra den samme virksomhed fortæller dog, at de i forbindelse med projekt 'Rekruttering fra kanten' ikke stiller krav til borgerne:

I forbindelse med dette projekt stiller vi ingen krav til de borgere, de kommer med. Det har vi ellers gjort. Vi har altid fået screenet vores borgere i forhold til fx sprog og renlighed. Men måske gør virksomhedskonsulenten det alligevel. De kender os jo og ved, hvilken type vi kan arbejde med og på sigt kan bruge som medarbejdere.

En leder i en anden virksomhed inden for turisme siger endvidere:

Siden 2019 har jeg haft et tæt samarbejde med jobcentret og en fast virksomhedskonsulent. Virksomhedskonsulenten er blevet langt mere serviceminded. Der bliver foretaget en screening af folk, inden de overhovedet når til en samtale med mig. Jeg får de bedste af de dårligste: Mødestabile, Renlige, Motiverede, Bil og kørekort på sigt, Sprog, Ren straffeattest, Ikke fysiske udfordringer, Ikke misbrug, Loyale over for firmaet.

5.4.4 Viden om, hvordan personer fra kanten af arbejdsmarkedet kan inkluderes

Vi går nu over til at se på virksomhedernes viden om, hvordan personer kan indgå på virksomhederne, og hvordan virksomheden kan rekruttere dem.

Tabel 5.7 viser, om virksomhederne har fået en sådan ny viden inden for det seneste halvandet år, dvs. i den periode, projektet har været i gang. 13 % af virksomheder har fået ny viden om, hvordan personer fra kanten kan indgå på virksomheden, og 23 % har fået ny viden om, hvordan de kan rekruttere personer fra kanten.

Ser vi på de 41 virksomheder, der har fået ny viden, har 81 % fået ny viden fra jobcentret (Tabel 5.8). Derudover har de fået viden fra kickoff seminariet/workshopen og netværksmøder, der er en del af projektet, og fra Business Lolland-Falster og Cabi.

63 % af de virksomheder, som har fået ny viden, svarer endvidere, at denne nye viden har bidraget til, at virksomheden overvejer at rekruttere eller har rekrutteret personer fra kanten af arbejdsmarkedet (ikke vist i tabel/figur).

Tabel 5.7 Har virksomheden inden for det seneste halvandet år fået ny viden om, hvordan personer fra kanten kan indgå på virksomheden, og hvordan virksomheden kan rekruttere personer fra kanten? Efteråret 2019. Procent.

	Procent
Ja, ny viden om, hvordan personer fra kanten kan indgå på vores virksomhed	12,8
Ja, ny viden om, hvordan vi kan rekruttere personer fra kanten	23,3
Nej	59,4
Ved ikke	9,8
I alt, virksomheder	133

Anm.: Bemærk, at den samme virksomhed kan godt både have svaret, at de har fået ny viden om, hvordan personer fra målgruppen kan indgå på virksomheden, og hvordan personer fra målgruppen kan rekrutteres.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Tabel 5.8 Hvorfra har virksomheden fået ny viden om, hvordan personer fra kanten kan indgå på virksomheden, og hvordan virksomheden kan rekruttere personer fra kanten? Efteråret 2019. Procent.

	Antal virksomheder
Jobcentrene	80,5
Business Lolland-Falster	24,4
Cabi	19,5
Kickoff (6. september 2018)	22,0
Netværksmøder i projektet 'Rekruttering fra kanten'	26,8
3F, Andre virksomheder, Erhvervspark Lolland, andet	4,9
I alt, virksomheder	41

Anm.: Bemærk, at virksomheden har haft mulighed for at krydse af ved flere organisationer.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

En mindre del af virksomheder har kendskab til værktøjer der kan anvendes til at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet. 9,7 % kender til 'Spot et job'-modellen²⁰, men 12,7 % kender til andre værktøjer (Tabel 5.9). Blandt de virksomheder, der har kendskab til et værktøj, er det 60 %, som selv har anvendt det.

Tabel 5.9 Kender virksomheden til værktøjer, der kan anvendes til at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomheden?¹ Efteråret 2019. Procent.

	Procent
Ja, kender til 'Spot et job'-modellen	9,7
Ja, kender til andre værktøjer	12,7
Nej	54,5
Ved ikke	23,1
I alt, procent	100
I alt, virksomheder	134

Note 1: Ingen af virksomhederne har både svaret, at de kender 'Spot et job'-modellen, og at de kender andre værktøjer.

²⁰ Dette er et eksempel på et værktøj, der kan hjælpe virksomheder med at anskue deres produktion i arbejdsopgaver i stedet for i jobfunktioner og dermed hjælpe med at anvise, hvor der er arbejdsopgaver til personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

5.5 Samarbejdet med jobcentrene

De to jobcentre spiller en central rolle i matchningen mellem borger og virksomhed. For at gøre en ansættelse eller en virksomhedspraktik med en person på kanten af arbejdsmarkedet til en succes for begge parter, kan virksomheder have forskellige behov for at samarbejde med jobcentret. Da behovene til samarbejdet med jobcentret kan være forskellige i forbindelse med en virksomhedspraktik med en person fra kanten af arbejdsmarkedet og i forbindelse med en rekruttering af en person fra kanten af arbejdsmarkedet, ser vi på, hvad virksomhederne synes er vigtig i forhold til jobcentret, dels i forbindelse med virksomhedspraktik (Tabel 5.10), dels i forbindelse med ansættelser (Tabel 5.11).

I forbindelse med praktikforløb mener 86-88 % af virksomhederne, at det er vigtigt, at jobcentret kender virksomhedernes vilkår, og at de følger op på praktikforløb. Der er endvidere 64 %, som mener, det er vigtigt, at jobcentret i forbindelse med praktikken tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser, men her er der også 25 %, som svarer ved ikke.

Det er en smule vigtigere, at jobcentret kender virksomhedernes vilkår (90 %) og tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser (76 %) i forbindelse med ansættelse af en person fra kanten af arbejdsmarkedet gennem jobcentret end i forbindelse med virksomhedspraktik.

Tabel 5.10 Fordeling på, om det i forbindelse med en virksomhedspraktik med en person fra kanten af arbejdsmarkedet er vigtigt for virksomheden, at jobcentret: (a) kender virksomhedens vilkår, (b) følger op på praktikforløb og (c) tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser. Efteråret 2019. Procent.

	Jobcenter kender virksomhedens vilkår	Jobcentret følger op på et praktikforløb	Jobcentret tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser
Ja, i høj grad	54,3	52,7	32,6
Ja, i nogen grad	31,8	35,7	31,8
Nej	9,3	6,2	10,9
Ved ikke	4,7	5,4	24,8
I alt, procent	100	100	100
I alt, virksomheder	129	129	129

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Tabel 5.11 Fordeling på, om det i forbindelse med ansættelse af en person fra kanten af arbejdsmarkedet gennem jobcentret er vigtigt for virksomheden, at jobcentret: (a) kender virksomhedens vilkår og (b) tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser. Efteråret 2019. Procent.

	Jobcenter kender virksomhedens vilkår	Jobcentret tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser
Ja, i høj grad	60,5	41,9
Ja, i nogen grad	29,5	34,1
Nej	7,0	10,1
Ved ikke	3,1	14,0
I alt, procent	100,0	100,0
I alt, virksomheder	129	129

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Men hvad er så virksomhedernes oplevelser af jobcentrene? I Tabel 5.12 tager vi udgangspunkt i de virksomheder, som i forbindelse med praktikforløb eller ansættelse af personer fra kanten mener, at det er vigtigt, at jobcentrene kender virksomhedernes vilkår, følger op på praktikforløb eller tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser. Tabellen viser, om virksomhederne oplever, at jobcentrene i tilstrækkelig omfang lever op til disse ønsker fra virksomhederne.

32 % af virksomhederne mener, at jobcentrene i høj grad, og 54 % mener, at jobcentrene i nogen grad kender tilstrækkeligt til virksomhedens vilkår. 8 % mener ikke, at jobcentrene kender tilstrækkeligt til virksomhedens vilkår.

38 % af virksomhederne mener, at jobcentrene i høj grad, og 49 % mener, at jobcentrene i nogen grad i tilstrækkelig omfang følger op på praktikforløb. 5 % mener ikke, at jobcentrene i tilstrækkelig omfang følger op på praktikforløb.

14 % af virksomhederne mener, at jobcentrene i høj grad, og 45 % mener, at jobcentrene i nogen grad i tilstrækkelig omfang tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser. 15 % mener ikke, at jobcentret i tilstrækkelig omfang tilbyder sådanne indsatser. Så det er især med hensyn til sociale og sundhedsmæssige indsatser, at virksomhederne mener, der er plads til forbedringer.

Tabel 5.12 Fordeling på, om virksomhederne oplever, at jobcentret i tilstrækkelig omfang: (a) kender virksomhedens vilkår, (b) følger op på praktikforløb og (c) tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser. Efteråret 2019. Procent.

	Oplever, at jobcentret i tilstrækkelig omfang kender virksomhedens vilkår ¹⁾	Oplever, at jobcentret følger op på praktikforløb ²⁾	Oplever, at jobcentret tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser ³⁾
Ja, i høj grad	31,9	37,7	14,0
Ja, i nogen grad	53,8	49,1	45,0
Nej	8,4	5,3	15,0
Ved ikke	5,9	7,9	26,0
I alt, procent	100	100	100
I alt, virksomheder	119	114	100

Note 1: Virksomheder, der har svaret "Ja, i høj grad" eller "Ja, i nogen grad" til vigtigheden af, at jobcentret kender virksomhedens vilkår i forbindelse med virksomhedspraktik og ansættelse (Tabel 5.10) og Tabel 5.11).

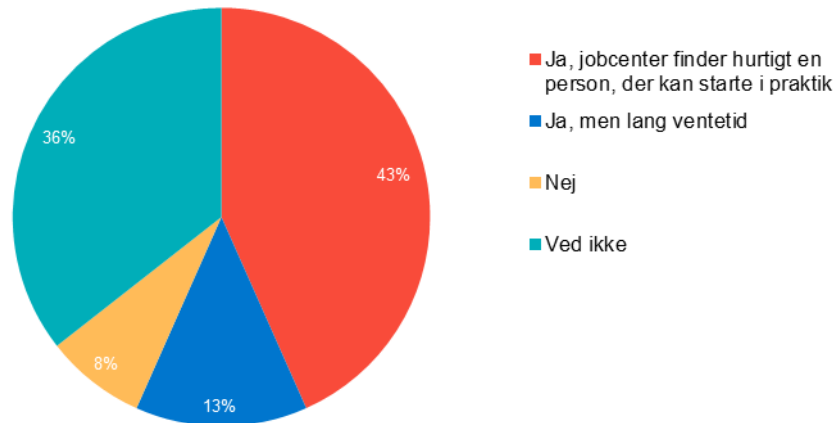
Note 2: Virksomheder, der har svaret "Ja, i høj grad" eller "Ja, i nogen grad" til vigtigheden af, at jobcentret følger op på praktikforløb (Tabel 5.10).

Note 3: Virksomheder, der har svaret "Ja, i høj grad" eller "Ja, i nogen grad" til vigtigheden af, at jobcentret tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser i forbindelse med virksomhedspraktik og ansættelse (Tabel 5.10 og Tabel 5.11)

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Figur 5.11 viser, om virksomhederne oplever, at jobcentrene kan finde en person fra kanten af arbejdsmarkedet til praktik, når virksomheden stiller en sådan plads til rådighed (29 % af virksomhederne har svaret på spørgsmålet, at de ikke har stillet en sådan plads til rådighed, og de er taget ud af datagrundlaget for figuren). 43 % af virksomhederne oplever, at jobcentret hurtigt finder en person, der kan starte i praktik, mens 13 % oplever, at jobcentrene finder en person til praktikpladsen, men at der går lang tid, før dette sker. 8 % oplever, at jobcentrene ikke finder en person til praktikpladsen. 36 % svarer ved ikke.

Figur 5.11 Fordeling på, om virksomheden oplever, at jobcentret kan finde en person fra kanten af arbejdsmarkedet til praktik, når virksomheden stiller en sådan plads til rådighed. Kun virksomheder, der har stillet en plads til rådighed, er medtaget. Efteråret 2019. Procent.

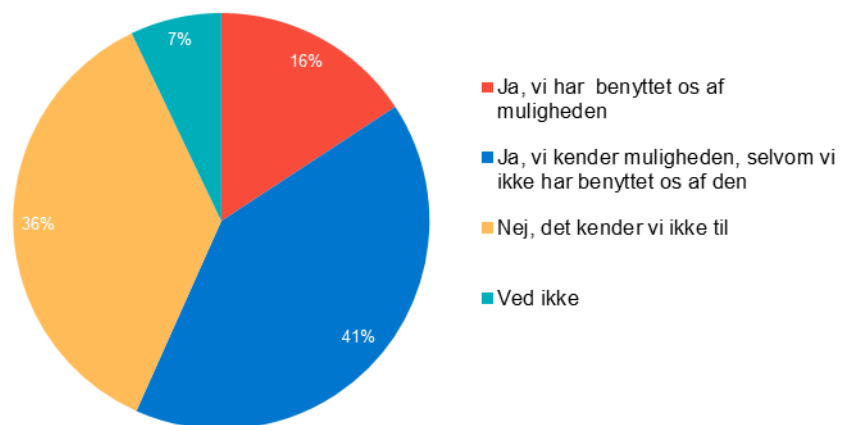


Anm.: N = 90.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Et vigtigt mål med projektet 'Rekruttering fra kanten' er at få borgerne i ordinære løntimer. Til sidst ser vi derfor på, om virksomhederne kender til muligheden for at ansætte personer i lønnede timer, samtidig med at de er i praktik og/eller modtager en offentlig ydelse. Over halvdelen af virksomhederne kender til ordningen/muligheden, 16 % har benyttet sig af den, og 41 % kender til ordningen, men har ikke benyttet sig af den. Endelig er der lidt over en tredjedel af virksomhederne (36 %), der ikke kender ordningen (Figur 5.12). Det er især de mindre virksomheder, der ikke kender til muligheden for at ansætte personer i lønnede timer, samtidig med at de er i praktik og/eller modtager en offentlig ydelse. 40 % af de mindre virksomheder (0-50 ansatte) mod 27 % af de større virksomheder (51+ ansatte) kender ikke til denne ordning (ikke vist i tabel/figur).²¹

Figur 5.12 Fordeling på, om virksomheden kender til muligheden for at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet i lønnede timer, samtidig med at de er i praktik og/eller får kontanthjælp eller anden offentlig ydelse. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 127.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

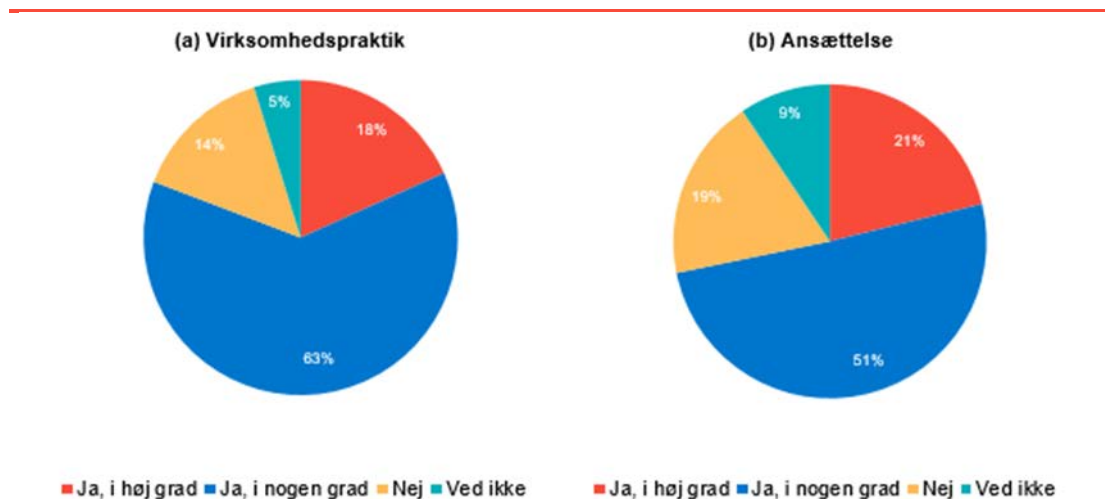
²¹ Der er ikke forskel på kommunal og privat sektor med hensyn til andel virksomheder, der ikke kender til ordningen.

5.6 Hvordan påvirker det virksomheden at ansætte personer fra kanten?

Vi ser nu, hvad inklusion af personer fra kanten betyder for virksomheden. I Figur 5.13 viser vi, om virksomhederne oplever, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet i praktik eller ansættelse bidrager direkte til opgavevaretagelsen.

De fleste virksomheder oplever, at virksomhedspraktikanterne i et vist omfang bidrager til opgavevaretagelse: 18 % oplever, at de i høj grad bidrager, og 63 %, at de i nogen grad bidrager til opgavevaretagelsen. 14 % af virksomhederne oplever, at virksomhedspraktikanten ikke bidrager til opgavevaretagelsen. Lidt overraskende er andelen af virksomheder, der oplever, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet, som er ansat på virksomheden, bidrager til opgavevaretagelsen, lavere: 21 % af virksomhederne oplever i høj grad og 51 % af virksomhederne i nogen grad, at personerne fra kanten af arbejdsmarkedet bidrager til opgavevaretagelsen, mens 19 % af virksomhederne ikke oplever, at de bidrager til opgavevaretagelsen.

Figur 5.13 Bidrager personer fra kanten af arbejdsmarkedet i (a) virksomhedspraktik og (b) ansættelse direkte til opgavevaretagelsen på virksomheden? Kun virksomheder, der henholdsvis har haft en person fra kanten af arbejdsmarkedet i praktik (Figur a) og har ansat en person fra kanten af arbejdsmarkedet (Figur b) er medtaget. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 104 i figur om virksomhedspraktik og N = 85 i figur med ansættelse.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

To af de interviewede virksomhedsledere fortæller endvidere, at det er vigtigt, at virksomhedspraktikanten i starten af praktikforløbet ikke får opgaver, som det er nødvendigt at få varetaget, da de skal være sikre på, at praktikanten kan påtage sig opgaverne.

HR-chefen fra en virksomhed med en rengøringsafdeling:

I de 13 uger indgår de ikke i normeringen. Det betyder også, at fravær ikke vælter læsset. Det kan ikke nytte, da der vil være fravær fra denne gruppe mennesker, men efter de 13 uger, og når de får løn, så skal de også komme.

Stabilitet er en udfordring, som vi ikke kan gøre så meget ved ud over vedblivende at arbejde med motivationen og ved at give dem en oplevelse af, at de er ventede

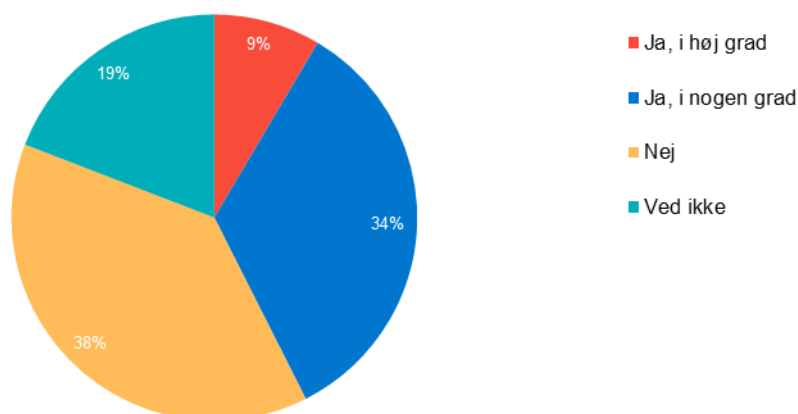
og nødvendige. Derfor vil de også i begyndelsen kun få nice to opgaver og ikke need to, fordi så går det galt.

En leder fra en detailvirksomhed fortæller:

Samarbejdet med jobcentret er baseret på, at vi får borgere herved, hvor det er muligt at udvikle deres kompetencer. De skal ikke bare gå og tørre støv af. Det er for åndssvagt og er en ubehagelig udnyttelse af systemet, som jeg ikke vil være med til. De skal i starten udføre opgaver som er nice to og ikke need to. Det er først senere.

Projektet 'Rekruttering fra kanten' kan måske også have anden betydning for virksomhederne end at bidrage til opgaveløsningen. Figur 5.14 viser, hvorvidt virksomhederne oplever, at ansættelsen af personer fra kanten af arbejdsmarkedet bidrager positivt til arbejdspladskulturen. 9 % oplever dette i høj grad og 34 i nogen grad. Der er 38 %, som svarer nej til, at ansættelserne af personer fra kanten af arbejdsmarkedet bidrager positivt til arbejdspladskulturen, og 19 %, som svarer ved ikke.

Figur 5.14 Fordeling på, om virksomheden oplever, at en rekrutteringspraksis med ansættelse af personer fra kanten af arbejdsmarkedet har en positiv virkning på arbejdspladskulturen. Kun virksomheder, der har rekrutteret personer fra kanten af arbejdsmarkedet, er medtaget. Efteråret 2019. Procent

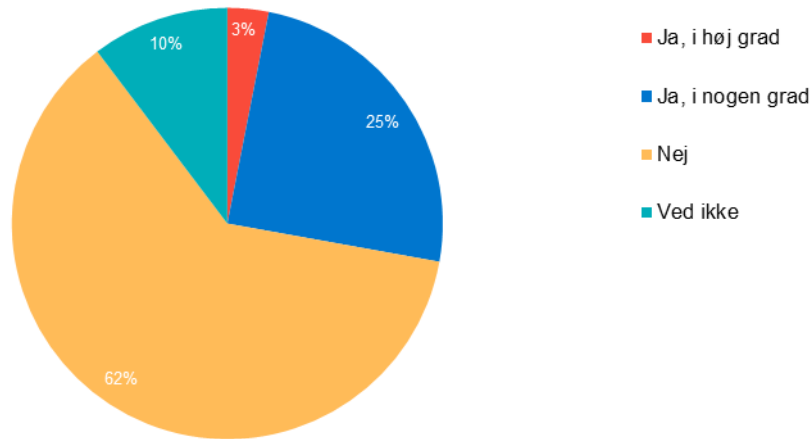


Anm.: N = 94.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Figur 5.15 viser, om virksomhederne oplever, at rekruttering af personer fra kanten af arbejdsmarkedet gennem jobcentret gør, at de sparer ressourcer. 62 % oplever det ikke, mens 3 % i høj grad og 25 % i nogen grad oplever, at det sparer virksomheden ressourcer at rekruttere personer fra kanten gennem jobcentret.

Figur 5.15 Fordeling på, om virksomheden oplever, at de sparer ressourcer på rekruttering ved at få personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat gennem jobcentret. Kun virksomheder, der har rekrutteret personer fra kanten af arbejdsmarkedet gennem jobcentret, er medtaget. Efteråret 2019. Procent.



Anm.: N = 97.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

To af de interviewede virksomhedsledere fortæller, at de rekrutterer medarbejdere gennem jobcentret, og at det økonomisk kan betale sig. I begge tilfælde drejer det sig om rengøringsjob.

En leder i et andet firma inden for turisme:

Vi har meget svært ved at rekruttere i højsæsonen, så derfor er det at deltage i 'Rekruttering fra kanten' en klar rekrutteringsstrategi. Udfordringerne ved en almindelig rekruttering skyldes primært, at folk ikke kender jobbet, at det ikke er fast, at det kræver nogle særlige personer og kravet om bil, kørekort og it-skills.

Det kan i høj grad betale sig økonomisk og tidsmæssigt. Jeg får jo potentiel arbejdskraft serveret på et sølvfad – noget, der ellers ville tage meget tid og ressourcer. Så ja, jeg bruger i høj grad 'Rekruttering fra kanten' som en rekrutteringskanal.

HR-chef i en virksomhed med en rengøringsafdeling:

Det er klart økonomisk rentabelt at bruge virksomhedspraktikanter som rekrutteringsstrategi i rengøring. Vi sparer tid og ressourcer og får lov at se folk an gratis i 13 uger, hvor de endda kan bidrage til opgaveløsningen hen ad vejen. Det er virkelig en god handel. Til gengæld beholder vi dem så også i alle de 13 uger, uanset hvad der sker.

Det er dog vigtigt at bemærke, at der ikke er noget, der tyder på, at de to virksomheder anvender jobcentret i forbindelse med rekruttering på en anden måde, end de har gjort før projektet 'Rekruttering fra kanten' startede.

Det er ikke alle virksomheder, der anvender virksomhedspraktik som en rekrutteringsstrategi.

En virksomhedsleder i en detailvirksomhed fortæller fx:

Jeg bruger ikke RFK som rekrutteringskanal, men det sker, at det bliver muligt hen ad vejen at ansætte nogle af praktikanterne, men det sker ikke så ofte. En enkelt

beholdt vi som julehjælp, altså som tidsbegrænset, og det giver jo noget på cv'et, og jeg slap for at skulle rekruttere.

Til sidst ser vi på virksomhedernes motivation for at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet (Tabel 5.13). Knap 80 % siger, at det er vigtigt at tage et socialt ansvar. 43 % svarer endvidere, at de får løst nogle opgaver, og 17 %, at de får løst rekrutteringsproblemer. Også tidligere undersøgelser viser, at det at tage et socialt ansvar er en vigtigere motivation for virksomhederne til at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet end at løse rekrutteringsproblemer (se fx Jakobsen, Larsen & Jensen, 2015).

Tabel 5.13 Hvad er virksomhedens motivation for at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomheden (virksomheden har kunnet give flere begrundelser)? Efteråret 2019. Procent.

	Procent
Det er vigtigt at tage et socialt ansvar	78,7
Vi får løst nogle opgaver	43,4
Det løser rekrutteringsproblemer	17,2
Andet	8,2
Ved ikke	9,0
I alt, antal virksomheder	122

Anm: Bemærk, at en respondent godt kan have givet flere grunde.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

En leder i en detailvirksomhed fortæller følgende om at påtage sig et socialt ansvar:

Samarbejdet med jobcentret er baseret på, at vi får borgere herved, hvor det er muligt at udvikle deres kompetencer. De skal ikke bare gå og tørre støv af.

Det er vigtigt at fastholde, at praktikanterne ikke er ansat her, så lige så snart der er nogle udfordringer, så er det jobcentret, der skal på banen og ikke os.

Jeg tænker en del over balancen mellem et internt ansvar for mine medarbejdere og for butikken og så det eksterne ansvar, som er at hjælpe jobcentret for på den måde at hjælpe lokalsamfundet, men det er en balance. Det må ikke gå ud over forretningen og mine medarbejdere.

5.7 Opsamling

Udgangspunktet for projekt 'Rekruttering fra kanten' var, at mange virksomheder har svært ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, og at man skal afhjælpe rekrutteringsproblemerne ved at finde nye måder at inkludere udsatte borgere på virksomhederne. I efteråret 2019 var det da også næsten halvdelen af de virksomheder, der deltager i projektet, som oplevede, at det er svært at rekruttere arbejdskraft. En meget stor andel af virksomhederne svarer endvidere, at de har arbejdsfunktioner eller opgaver, som en ufaglært borger/borger med begrænset erhvervs erfaring kan lære at udføre i løbet af kort tid.

De virksomheder, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, er udvalgt, fordi de ifølge jobcentrene deltager i projektet 'Rekruttering fra kanten', men det er ikke alle virksomhederne, der kender til projektet. Knap to tredjedele af virksomhederne svarer, at de har et stort eller

noget kendskab til projektet, mens lidt over en tredjedel ingen kendskab har til projektet. Det er ikke et mål i sig selv, at virksomhederne skal kende projektet. Målet er derimod, at virksomhederne skal rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet, og de kan godt tage denne tankegang til sig uden at kende projektet. Det manglende kendskab hos en tredjedel af virksomhederne kan dog godt ses som en indikator for, at disse virksomheder ikke i større grad gennem projektet er blevet opmærksom på mulighederne for at rekruttere fra kanten. Direkte spurgt svarer lidt over hver tiende virksomhed, at de i løbet af projektperioden har fået ny viden om, hvordan personer fra kanten kan indgå på virksomheden, mens knap en fjerdedel svarer, at de har fået ny viden om, hvordan de kan rekruttere personer fra kanten. Det vil sige, at der stadig er mange virksomheder, som projektet ikke har nået med ny viden om, hvordan de kan inkludere udsatte borgere på virksomheden. I alt svarer knap en fjerdedel af virksomhederne, at de kender til værktøjer, der kan anvendes til at inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet på virksomheden.

De fleste virksomheder, der har fået ny viden om inklusion af personer fra kanten, har fået denne viden gennem jobcentrene. Der er dog også flere virksomheder, der har fået den ny viden gennem projektets netværksaktiviteter. Omkring en fjerdedel af virksomhederne har deltaget i projektets netværksaktiviteter mindst en gang. Ser vi bort fra ambassadørvirksomheder, som i stort omfang har deltaget i disse aktiviteter, er det kun lidt over en tiendedel, der har deltaget i netværksaktiviteterne. Især de mindre virksomheder har en lav deltagelse i netværksaktiviteterne. Dette tyder på, at det især er de små virksomheder, der er svære at nå gennem netværksaktiviteter, og at formidling af viden om, hvordan virksomhederne kan rekruttere og inkludere personer fra kanten af arbejdsmarkedet, skal de små virksomheder have gennem jobcentrene.

I perioden oktober/november 2018 – oktober/november 2019 har fire femtedele af de virksomheder, der deltager i projektet, haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik, mens omkring halvdelen har haft personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat. Lidt flere private end kommunale virksomheder og lidt flere mindre end større virksomheder har haft en person fra kanten af arbejdsmarkedet ansat. Virksomheder, der oplyser, at de ikke har arbejdsfunktioner/opgaver, som personer med få kvalifikationer hurtigt kan lære, har en markant lavere andel med personer fra kanten af arbejdsmarkedet i virksomhedspraktik eller ansættelse. Så ikke overraskende hænger det sammen med arbejdsfunktionerne (eller i hvert fald virksomhedens opfattelse af, hvilke arbejdsfunktioner de har), om virksomheden vælger at tilknytte personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

De fleste af virksomhederne mener, at jobcentrene i tilstrækkelig omfang kender virksomhedernes vilkår, følger op på praktikforløb og tilbyder sociale og sundhedsmæssige indsatser. Den største utilfredshed med jobcentrene er i forhold til sociale og sundhedsmæssige indsatser, som flere af virksomhederne ikke mener, jobcentrene tilbyder i tilstrækkeligt omfang. En af forventningerne med projekt 'Rekruttering fra kanten' var, at virksomhederne i højere grad skulle begynde at stille krav til jobcentrene, fx når de mener, der er behov for en særlig social eller sundhedsmæssig indsats til en borger tilknyttet deres virksomhed. Selvom der tilsyneladende er et udækket behov for denne type indsats, fremgår det af kapitel 4, at virksomhederne ikke i større omfang har efterspurgt en tværfaglig indsats.

Virksomhederne lægger stor vægt på, at en person fra kanten af arbejdsmarkedet er mødestabil, men også, at de har gode samarbejdsevner og er gode til at omgås kollegaer. God hygiejne er også vigtigt for virksomhederne. Mange virksomheder lægger også vægt på en ren straffeattest, men virksomhederne er tilsyneladende mere åbne for at få en person med en plet på straffeattesten end en person, der ikke er mødestabil. Med hensyn til helbred lægges der i nogen grad vægt på, at personen har et godt fysisk helbred. 26 % synes, det er meget vigtigt,

at personen har et godt fysisk helbred. "Kun" 17 % svarer, at det er meget vigtigt, at personen ingen psykisk lidelse har. At det fysiske helbred er forholdsvis vigtigt sammenlignet med psykiske lidelser kan hænge sammen med, at det ofte er hårdt fysisk arbejde, der tilbydes personer fra kanten af arbejdsmarkedet, fx rengøringsjob.

Tilknytning af personer fra kanten kan på forskellig vis bidrage til virksomhederne, fx med opgaveløsningen i virksomheden. De fleste – men ikke alle – oplever, at personer fra kanten af arbejdsmarkedet bidrager til opgaveløsningen. Det er da også forskelligt, hvad virksomhedernes motivation er – det viser interviewene med virksomhedslederne også. Nogle tager fx personer fra kanten i virksomhedspraktik for senere at kunne ansætte dem. Andre gør det for at påtage sig et socialt ansvar. Med hensyn til motivation for at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet svarer omkring en femtedel af virksomhederne, at de ansætter personer fra kanten for at løse rekrutteringsproblemer, mens fire femtedele ansætter personer fra kanten for at tage et socialt ansvar. Over en fjerdedel af de virksomheder, der har rekrutteret gennem jobcentrene, oplever, at de sparer ressourcer ved at rekruttere på denne måde. Vi kan dog ikke på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen sige, om virksomhedernes grunde til at inkludere personer fra kanten har ændret sig med projektet.

6 Resultater for borgerne

I dette kapitel belyser vi resultaterne for de borgere, der har deltaget i indsatsen. Kapitlet består af kvantitative opgørelser baseret på data fra de to kommuner, Lolland og Guldborgsund, og fra Danmarks Statistik. Desuden inddrages også kvalitative beskrivelser af målgruppen af borgere ud fra de gennemførte interview med medarbejderne på jobcentrene. På grund af coronanedlukningen har det ikke været muligt at gennemføre de kvalitative interview med borgere i indsatsen, der var planlagt gennemført i foråret 2020.

Som beskrevet i rapportens metodekapitel er der indhentet data fra kommunerne, om hvilke borgere der har deltaget i indsatsen, og om hvilke typer af indsatser, borgerne har modtaget. Derudover indgår også data fra kommunerne om borgernes selvvaluerede arbejdsmarkedsparticipation, der er målt gennem de såkaldte BIP-indikatorer, der er indsamlet i forbindelse med samtaler med borgerne på jobcentrene. Der er indhentet oplysningerne om borgernes beskæftigelsessituation fra DREAM-registreret gennem Danmarks Statistiks forskerordning, ligesom der også er anvendt øvrige registerdata til at beskrive borgernes demografiske og helbreds-mæssige profil.

Datagrundlaget for opgørelserne er baseret på de borgere, der har deltaget i indsatsen frem til og med december 2019. Afgrænsningen ved årsskiftet 2019/2020 skyldes et hensyn til, at oplysninger fra DREAM-registret for en given måned er tilgængeligt til forskningsmæssig brug ca. 3 måneder senere. Ved datatrækket til midtvejsevalueringen i april 2020 var der således oplysninger om borgernes beskæftigelsessituation til og med december 2019.

I kapitlet foretages endvidere en sammenligning af de borgere, der har deltaget i indsatsen, med gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere i de to kommuner, det vil sige de aktivitetsparate borgere, der ikke har været indskrevet i 'Rekruttering fra kanten'. Der foretages en sammenligning af profilen af borgerne i indsatsen i forhold til gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere samt af andelen, der har opnået ordinære lønnede timer i de to grupper.

6.1 Profil af de deltagende borgere

Ifølge oplysningerne fra de to kommuner var der frem til og med december 2019 i alt 663 borgere, der i løbet af den hidtidige projektperiode har haft en aktiv deltagelse i projektet. Disse borgere er fordelt med 385 borgere i Lolland Kommune og 278 borgere i Guldborgsund Kommune. Ud over de 663 personer er der også en gruppe på knap 250 borgere, som er visiteret som værende i målgruppe for indsatsen, men som endnu ikke ifølge kommunerne kan karakteriseres som aktive i projektet. Frem til og med december 2019 var der således i alt visiteret 896 personer til indsatsen. De følgende opgørelser tager udgangspunkt i de 663 borgere, der har været registreret som aktive i projektet frem til december 2019.

I Tabel 6.1 er fordelingen opgjort på køn, alder samt etnisk baggrund blandt de 663 personer, særskilt for hver kommune. Desuden er også andelen med en psykiatrisk diagnose opgjort baseret på oplysninger fra de centrale sundhedsregistre. Den demografiske profil af borgerne i indsatsen er generelt ret ensartet i hver af de to kommuner. I begge kommuner er der 48 % mænd og 52 % kvinder i indsatsen. Hovedparten af deltagerne er mellem 30 og 59 år, mens der kun er relativt få af deltagerne, der er under 30 år eller over 60 år. 34 % er mellem 30 og 39 år, mens 30 % er mellem 40 og 49 år. Aldersfordelingen er også ret ensartet mellem de to

kommuner, om end der er lidt flere yngre under 30 år blandt deltagerne i Guldborgsund Kommune, mens der er lidt flere på 50 år og derover i Lolland Kommune. Der er også samme fordeling i forhold til etnisk baggrund, idet 87 % af de aktive borgere i begge kommuner har dansk baggrund, mens der er 13 %, der er enten indvandrere eller efterkommere.

Til at beskrive den helbredsmæssige profil blandt borgerne anvendes dels en indikator for, hvorvidt borgeren i løbet af det hidtidige livsforløb²² er registreret med en psykiatrisk diagnose, dels en indikator for, om borgeren i løbet af en 5-årsperiode fra 2014 til 2018 har haft en indlæggelse på en somatisk sygehusafdeling. Det er en betydelig del af borgerne i indsatsen, 47,5 %, der er registreret med en psykiatrisk diagnose. Dette tal inkluderer en bred vifte af diagnoser, der både spænder over svære psykiske lidelser, depression og angstlidelser, personlighedsforstyrrelser og ADHD. Det er ligeledes ca. halvdelen af borgerne i indsatsen, 51,1 %, der har haft en indlæggelse på en somatisk sygehusafdeling i perioden 2014-2018. Både andelen med en psykiatrisk diagnose og med en indlæggelse på en somatisk afdeling er stort set ens i begge kommuner. Til sammenligning viste undersøgelsen *Socialt udsatte grupper brug af velfærdssystemet*, at 46 % af de 18-39-årige kontanthjælpsmodtagere som helhed havde tegn på social udsathed i form af enten en psykisk lidelse, et misbrugsproblem eller hjemløshed, mens det samme gjaldt 31 % af de 40-59-årige kontanthjælpsmodtagere (Benjaminsen et al., 2018). Det er således en forholdsvis høj andel af borgerne i 'Rekruttering fra kanten', der har indikationer på psykiske eller fysiske helbredsproblemer, hvilket afspejler, at borgerne, der er visiteret til indsatsen, er aktivitetsparate borgere, og at der dermed vil være en endnu højere andel med forskellige former for udsathed, end blandt kontanthjælpsmodtagere som helhed.

Billedet af, at en stor del af borgerne i indsatsen har helbredsmæssige udfordringer, fremhæves også i de kvalitative interview med medarbejderne på jobcentrene. Ifølge medarbejderne er der en stor andel af borgerne i indsatsen, der har komplekse sociale og helbredsmæssige problematikker, i form af både fysiske og psykiske helbredsproblemer, ligesom der også er en del borgere med misbrugsproblemer. Særligt tilstedeværelsen af dobbeltproblematikker – mellem fx fysiske og psykiske helbredsproblemer eller mellem en psykisk lidelse og misbrugsproblemer – vurderes af medarbejderne til at være en betydelig udfordring i forhold til at kunne varetage et arbejde.

Tablet 6.1 Aktive deltagere i indsatsen fordelt efter køn, alder og etnisk baggrund, samt andel med psykiatrisk diagnose og somatisk heldøgnsindlæggelse. Særskilt for Guldborgsund og Lolland Kommune. Procent.

	Guldborgsund	Lolland	I alt
Antal aktive deltagere til og med december 2019 (n)	278	385	663
<i>Køn</i>			
Mænd	47,5	47,8	47,7
Kvinder	52,5	52,2	52,3
I alt, %	100	100	100
<i>Alder</i>			
18-29 år	5,8	8,6	7,4
30-39 år	38,8	31,2	34,4
40-49 år	28,4	31,7	30,3
50-59 år	21,6	23,4	22,6

²² Andelen med psykiatrisk diagnose er opgjort over perioden fra 1995-2018, der udgør dækningsperioden for psykiatriske diagnoser i Landspatientregisteret indhentet gennem Danmarks Statistik.

	Guldborgsund	Lolland	I alt
60 år og derover	5,4	5,2	5,3
I alt, %	100	100	100
<i>Etnisk baggrund</i>			
Dansk	87,1	86,8	86,9
Indvandrere/efterkommer	12,9	13,2	13,1
I alt, %	100	100	100
<i>Psykiatrisk diagnose, 1995-2018</i>			
Ja	48,2	47,0	47,5
Nej	51,8	53,0	52,5
I alt, %	100	100	100
<i>Somatisk indlæggelse, 2014-2018</i>			
Ja	50,7	51,4	51,1
Nej	49,3	48,6	48,9
I alt, %	100	100	100

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Guldborgsund og Lolland Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Ud over de demografiske oplysninger, og om borgeren har en psykiatrisk diagnose, har vi også set på, hvor stor en andel af de deltagende borgere der er nylige tilflyttere fra andre kommuner. I Tabel 6.2 er opgjort andelen af nylige tilflyttere baseret på borgerens bopælskommune i 2015. Der er 78,3 % af borgerne, der ikke er tilflyttere, mens 4,1 % i 2015 boede i den anden af de to kommuner. Endelig var der 17,6 %, der er tilflyttere fra landets øvrige kommuner. Det er en forholdsvis høj andel på næsten en femtedel af borgerne i indsatsen, der således er udsatte borgere, der er tilflyttet fra andre kommuner inden for få år.

Tabel 6.2 Aktive deltagere i indsatsen fordelt efter personer, der er ikke-tilflyttere, er flyttet mellem de to kommuner eller er tilflyttet fra andre kommuner. Særskilt for Guldborgsund og Lolland Kommune. Procent.

	Guldborgsund	Lolland	I alt
<i>Tilflytterstatus, deltagere i 'Rekruttering fra kanten'</i>			
Ikke tilflytter	80,9	76,4	78,3
Flyttet imellem de to kommuner	2,9	4,9	4,1
Tilflyttet fra en anden kommune	16,2	18,7	17,6
I alt, % og antal (n)	100 (278)	100 (385)	100 (663)
<i>Tilflytterstatus, øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp</i>			
Ikke tilflytter	74,7	77,2	75,9
Flyttet imellem de to kommuner	4,3	3,4	3,9
Tilflyttet fra en anden kommune	20,9	19,3	20,2
I alt, % og antal (n)	100 (764)	100 (703)	100 (1.467)

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Guldborgsund og Lolland Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Vi har også opgjort, hvilke ydelser borgeren modtog forud for opstarten i indsatsen (Tabel 6.3). Denne opgørelse er foretaget for de to kommuner under ét, da antallet af personer i nogle af kategorierne er for lavt til at opgøre særskilt for hver kommune. Det var langt hovedparten af

borgerne i indsatsen, 88,5 %, der modtog kontanthjælp eller uddannelseshjælp (unge under 30 år), mens der var 8,0 %, der modtog revalidering, ressourceforløbsydelse eller jobafklaringsydelse. En lille gruppe på 1,1 % modtog integrationsydelse, og 1,2 % modtog andre ydelser. Endelig var der 1,2 %, der ikke modtog en ydelse i måneden forud for opstarten i indsatsen.

Tabel 6.3 Type af ydelse måneden forud for opstart i indsatsen. Procent.

	Procent
<i>Ydelsestype</i>	
Kontanthjælp eller uddannelseshjælp	88,5
Revalidering, ressourceforløb eller jobafklaring	8,0
Integrationsydelse	1,1
Andre ydelser	1,2
Ingen ydelse	1,2
I alt, % og antal (n)	100 (663)

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Guldborgsund og Lolland Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

For at belyse rekrutteringen til indsatsen yderligere har vi også sammenlignet borgerne i indsatsen med de øvrige aktivitetsparate borgere i de to kommuner. Derved er det muligt at se på, om borgerne, der er rekrutteret til indsatsen, adskiller sig fra gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere på de forskellige indikatorer. Vi har i den sammenhæng taget et hensyn til at sammenligne med borgere i indsatsen med borgere på sammenlignelige ydelser. Da langt den største gruppe af borgerne i indsatsen er på kontanthjælp eller uddannelseshjælp, har vi udvalgt denne gruppe blandt de øvrige aktivitetsparate borgere i kommunen som sammenligningsgruppe. Det skyldes bl.a., at der blandt de øvrige aktivitetsparate borgere i kommunen er en højere andel på ca. 5 %, som er modtagere af integrationsydelse, og som vi dermed ikke inkluderer i sammenligningsgruppen. I Tabel 6.4 er borgerne, der deltager i 'Rekruttering fra kanten', således sammenlignet med øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp opgjort for de to kommuner under ét. For borgerne i indsatsen har vi dog medtaget hele gruppen af borgere og dermed også den lille gruppe på ca. 11 %, der modtager andre ydelser end kontanthjælp og uddannelseshjælp. Indikatorerne for både indsatsgruppen og sammenligningsgruppen er opgjort ved indsatsperiodens start i august 2018, hvilket således også gælder aldersfordelingen for indsatsgruppen, der således er opgjort ved indsatsperiodens start og ikke i den måned, hvor borgeren er startet i indsatsen (samme opgørelse er benyttet i Tabel 6.1).

Tabel 6.4 viser, at den væsentligste forskel på deltagerne i indsatsen sammenlignet med øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp i de to kommuner er, at deltagerne i indsatsen i langt højere grad er midaldrende borgere, mens der blandt de øvrige aktivitetsparate borgere er langt flere unge. Der var således kun 7,4 % 18-29-årige i indsatsen, mens denne gruppe udgjorde 35,2 % blandt de øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp i de to kommuner. Derimod udgjorde andelen af 30-59-årige langt størstedelen af borgerne i indsatsen og dermed en væsentligt større andel end blandt de aktivitetsparate borgere, der ikke har deltaget i indsatsen. Den lavere andel af unge og højere andel af midaldrende borgere hænger sammen med, at de to jobcentre aktivt har valgt et hovedfokus på de voksne målgrupper i projektet, da de unge i højere grad er en del af andre indsatser, som kan have mere fokus på uddannelse. Det er således i høj grad i de midaldrende aldersgrupper, at vi finder de udsatte borgere, der er kernemålgruppen for indsatsen i 'Rekruttering fra kanten'.

Der var også en lidt højere andel af kvinder i indsatsen end i sammenligningsgruppen af øvrige aktivitetsparate borgere. Derimod var andelen med en psykiatrisk diagnose eller med en somatisk indlæggelse omtrent lige stor blandt borgere i indsatsen sammenlignet med de øvrige aktivitetsparate borgere. Ud over de demografiske oplysninger og helbredsoplysninger har vi i Tabel 6.4 også inkluderet et mål for, om borgeren tidligere har haft ordinære lønnede timer, hvilket er opgjort i en 5-årsperiode frem til indsatsperiodens start, det vil sige i perioden august 2013 og frem til juli 2018.

Tabel 6.4 Fordeling efter køn, alder og etnisk baggrund, andel med psykiatrisk diagnose og somatisk heldøgnsindlæggelse, samt andel med tidligere lønnede timer. Særskilt for borgere i indsatsen og øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner. Procent.

	Borgere i 'Rekruttering fra kanten'	Øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelses- hjælp i de to kommuner
Antal personer i gruppen (n)	663	1.467
<i>Køn</i>		
Mænd	47,7	56,0
Kvinder	52,3	44,0
I alt, %	100,0	100,0
<i>Alder</i>		
18-29 år	7,4	35,2
30-39 år	34,4	19,3
40-49 år	30,3	23,5
50-59 år	22,6	15,5
60 år og derover	5,3	6,5
I alt, %	100,0	100,0
<i>Etnisk baggrund</i>		
Dansk	86,9	89,6
Indvandrere/efterkommer	13,1	10,4
I alt, %	100,0	100,0
<i>Psykiatrisk diagnose, 1995-2018</i>		
Ja	47,5	51,5
Nej	52,5	48,5
I alt, %	100,0	100,0
<i>Somatisk indlæggelse, 2014-2018</i>		
Ja	51,1	53,9
Nej	48,9	46,1
I alt, %	100,0	100,0
<i>Mindst én ordinær lønnet time i perioden august 2013-juli 2018</i>		
Ja	36,0	36,3
Nej	64,0	63,7
I alt, %	100,0	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Guldborgsund og Lolland Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Denne opgørelse viser, at det er en lige stor andel på 36 % i de to grupper, der er registreret med mindst én ordinær lønnet time i denne periode. Det understreger samtidig, at en stor del af indsatsgruppen, såvel som sammenligningsgruppen, er langt fra arbejdsmarkedet, idet næsten to tredjedele dermed ikke har haft lønnede arbejdstimer i hele den 5-årige periode frem til indsatsperiodens start.

6.2 Fordeling på indsats typer

En væsentlig bestanddel af indsatsen er at understøtte borgerne i at komme i praktik på virksomhederne. Der er også mulighed for at få tilknyttet en mentorindsats, at deltage i vejledning og opkvalificering eller at deltage i øvrige aktiviteter som fx uddannelsesforløb og kurser. Disse forskellige indsats typer benævnes i projektet for 'aktive placeringer'. I Tabel 6.5 er opgjort antallet af aktive placeringer fra og med den måned, hvor borgeren er registreret som aktiv i indsatsen. Der er 526 borgere (78,9 %), der har haft en aktiv placering, mens 137 borgere (21,1 %) ikke endnu har haft en aktiv placering. Det afspejler, at der typisk vil gå noget tid, før der er fundet en virksomhedspraktikplads, der passer til borgeren, eller før borgeren fx starter i et forløb med vejledning og opkvalificering. Der var dog nogle af borgerne uden en aktiv placering i projektperioden, som deltog i nogle af de nævnte indsats er, allerede før de blev registreret som aktive deltagere i projektet (ikke vist). Andelen med aktive placeringer er stort set ens i de to kommuner.

Tabel 6.5 Andel med aktive placeringer fra borgerne, som blev registreret som aktive deltagere i projektet. Særskilt for Lolland og Guldborgsund Kommuner. Antal og procent.

	Guldborgsund		Lolland		I alt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
<i>Aktive placeringer</i>						
Andel med aktiv placering	224	80,6	302	78,4	526	78,9
Andel uden aktiv placering	54	19,4	83	21,6	137	21,1
I alt aktive deltagere frem til og med december 2019	278	100	385	100	663	100

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

I Tabel 6.6 er opgjort, hvilken type af indsats borgeren har deltaget i. Opgørelsen er foretaget med udgangspunkt i de 526 borgere med mindst én aktiv placering i løbet af den hidtidige projektperiode. Den enkelte borger kan have haft flere forskellige typer af indsats er. For eksempel kan borgeren både have haft et virksomhedspraktikforløb samtidig med en mentorindsats eller deltagelse i vejledning og opkvalificering. Derfor summerer procentandelen til mere end 100 procent. Borgeren kan også have haft mere end ét indsatsforløb af samme type – som fx to eller flere virksomhedspraktikforløb. I tabellen er opgjort antallet af borgere, der har deltaget i en bestemt type af indsats uanset antallet af forløb med samme indsats type. I opgørelsen er inkluderet forløb, der er igangsat, efter at borgeren er registreret som aktiv deltager i projektet, og opgørelsen inkluderer således ikke forløb, der allerede var i gang på det tidspunkt, borgeren blev registreret som aktiv deltager i projektet. Det skyldes, at vi i de efterfølgende opgørelser i kapitlet benytter de forskellige indsatsgrupperinger som udgangspunkt for at sammenligne de beskæftigelsesmæssige resultater af indsatsen, og dermed et hensyn til, at de medregnede indsatsforløb er igangsat og gennemført, mens borgeren har været en del af projektet. Af hensyn til antallet af personer i de enkelte kategorier er opgørelsen foretaget for de to kommuner under ét.

Tabel 6.6 Andel borgere, der har deltaget i forskellige indsattstyper. Procent.

Indsattstype	Antal borgere	Procent
Virksomhedspraktik	329	62,9
Vejledning og opkvalificering	289	55,3
Mentorforløb	120	22,9
Uddannelsesaktiviteter	21	4,0
Fleksjob ¹	23	4,4
Løntilskud	12	2,3
Andre aktiviteter (inden for og uden for LAB)	33	6,3
Beregningsgrundlag, antal og %	526	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Note 1: Fleksjob indgår i kommunernes opgørelser af aktive placeringer (indsatser) i projektet.

Frem til og med december 2019 er der i alt 329 borgere, der har været i et virksomhedspraktikforløb, svarende til 62,9 % af de 526 borgere med en aktiv placering. 289 borgere (55,3 %) har deltaget i vejledning og opkvalificering, mens 120 (22,9 %) har deltaget i et mentorforløb. Derudover er der et mindre antal borgere, der havde deltaget i uddannelsesaktiviteter, ligesom der også er borgere, der har en aktiv placering i forbindelse med et fleksjob eller løntilskud. Endelig er der også borgere, der er registreret med øvrige aktiviteter. Kategorien af øvrige aktiviteter omfatter forskellige aktiviteter både inden for og uden for Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, der er grupperet under ét af hensyn til antallet af personer i kategorien. Ud over de forskellige former for placeringer, der indgår i tabellen, har borgerne også deltaget i løbende samtaler på jobcentret. Den høje andel af borgerne med en aktiv placering i de forskellige typer af indsatser vidner om, at det i høj grad er lykket at få borgeren ud på virksomhederne, idet der er en forholdsvis høj andel af de deltagende borgere, der har været i virksomhedspraktik, ligesom der også er et betydeligt antal borgere, der har deltaget i vejledning og opkvalificering eller har været i et mentorforløb.

Borgerne kan som nævnt have haft mere end én indsattstype. I Tabel 6.7 er opgjort de væsentligste kombinationer af indsatser. Den største gruppe består af 36,3 % af borgerne, som har deltaget i virksomhedspraktik, og som ligeledes har deltaget i et mentorforløb og/eller et forløb med vejledning og opkvalificering. Forløbene behøver dog ikke at have foregået sideløbende. For yderligere 26,2 % har den aktive placering bestået af en virksomhedspraktik evt. i kombination med øvrige indsatser, men uden at borgeren har deltaget i et mentorforløb eller vejledning/opkvalificering. 30,8 % har haft et mentorforløb eller deltaget i vejledning og opkvalificering, uden at der har været iværksat en virksomhedspraktik. Endelig er der 6,7 %, der hverken har været i virksomhedspraktik, har haft et mentorforløb eller deltaget i vejledning og opkvalificering, men har haft andre former for placeringer fx i et fleksjob.

Tabel 6.7 Andel borgere, der har deltaget i forskellige kombinationer af indsatser (aktive placeringer). Procent.

Indsatsstype	Antal borgere	Procent
Virksomhedspraktik og mentor eller vejledning og opkvalificering (samt evt. anden indsats)	191	36,3
Virksomhedspraktik evt. i kombination med øvrige indsatser (uden mentor eller vejledning/opkvalificering)	138	26,2
Mentor eller vejledning og opkvalificering, uden virksomhedspraktik (samt evt. anden indsats)	162	30,8
Anden indsats (uden virksomhedspraktik, mentor eller vejledning og opkvalificering)	35	6,7
Beregningsgrundlag, antal og %	526	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

I Tabel 6.8 er opgjort, på hvilket tidspunkt i projektperioden den første aktive placering er sket for borgerne. Der er nogenlunde lige mange borgere, der har haft deres første aktive placering i hvert af de enkelte kvartaler. Det afspejler, at der har været en forholdsvis konstant tilgang af nye borgere til projektet undervejs i perioden, som løbende har fået en aktiv placering.

Tabel 6.8 Kvartal for første aktive placering. Antal og procent.

Kvartal	Antal	Procent
3. kvartal 2018	28	5,3
4. kvartal 2018	129	24,5
1. kvartal 2019	96	18,3
2. kvartal 2019	86	16,3
3. kvartal 2019	101	19,2
4. kvartal 2019	86	16,3
Beregningsgrundlag, antal og %	526	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Ud over oplysningerne om aktive placeringer som led i indsatsen har vi også indhentet oplysninger fra de to kommuner om øvrige kommunale indsatser, borgerne har modtaget, hvilket primært omfatter indsatser under serviceloven (fx individuel social støtte efter § 85) og sundhedsloven (fx genoptræning efter § 140) samt øvrige indsatser. I de to kommuner tilsammen er der i alt 58 af de deltagende borgere, der har modtaget sådanne indsatser (ikke vist).

Vi har også sammenlignet andelen, der har haft forløb i virksomhedspraktik i indsatsgruppen, med den tilsvarende andel blandt de øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner (Tabel 6.9). I denne opgørelse har vi benyttet oplysninger om virksomhedspraktik fra DREAM-registreret, da de mere detaljerede oplysninger om indsatserne i Tabel 6.6 og 6.7 kun er indhentet for borgerne, der har deltaget i projektet. For at kunne foretage en sammenlignelig opgørelse har vi for begge opgjort andelen, der har deltaget i praktikker hen over den samlede projektperiode fra august 2018 og frem, mens opgørelserne i Tabel 6.6 og 6.7 for indsatsgruppen kun omfatter den periode, hver enkelt borger har været indskrevet i indsatsen, og som er igangsat, efter at borgeren er indskrevet som aktiv i projektet. Tabel 6.9 viser, at andelen, der har deltaget i virksomhedspraktik hen over den samlede projektperiode, er væsentligt højere i indsatsgruppen, med 64,7 %, mod 22,8 % i gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner.

Tabel 6.9 Andel i virksomhedspraktik i perioden august 2018 til december 2019. Særskilt for borgere i indsatsen og øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner. Procent.

	Borgere i 'Rekruttering fra kanten'	Øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp i de to kommuner
Antal personer i gruppen (n)	663	1.467
<i>Andel i virksomhedspraktik august 2018-december 2019</i>		
Ja	64,7	22,8
Nej	35,3	77,2
I alt, %	100,0	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Guldborgsund og Lolland Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

6.3 De beskæftigelsesrettede resultater af indsatsen for borgerne

Det væsentligste formål med indsatsen er, at borgerne opnår ordinær, lønnet beskæftigelse, enten i et omfang, der muliggør fuld selvforsørgelse, eller som delvis beskæftigelse/selvforsørgelse kombineret med en supplerende ydelse. Der kan også være mulighed for, at borgeren påbegynder et uddannelsesforløb berettiget til SU, eller at der på anden måde sker en afklaring af borgerens situation, fx ved at borgeren kommer i et fleksjob med en supplerende fleksydelse. Endelig er det også en mulighed, at borgeren kommer i beskæftigelse gennem løntilskud, hvilket eventuelt kan bane vej for efterfølgende ordinære timer uden løntilskud. I Tabel 6.10 er opgjort de beskæftigelsesmæssige resultater fordelt på ovennævnte kategorier, samt andelen, der ikke har haft ordinære timer (og heller ikke har været på SU eller i løntilskudsjob) på noget tidspunkt, siden de er blevet indskrevet i indsatsen. Disse oplysninger er hentet fra DREAM-registreret. Andelene er opgjort for den samlede periode, hvor borgeren har været indskrevet i indsatsen, og andelen med lønnede timer mv. er således opgjort ud fra, om borgeren har haft lønnede timer på noget tidspunkt i løbet af perioden, vedkommende har deltaget i indsatsen, og inkluderer dermed også dem, der eventuelt har 'mistet' de ordinære timer igen senere i perioden. I den efterfølgende Tabel 6.11 opgør vi de tilsvarende resultater ved slutningen af måleperioden for midtvejsevalueringen i december 2019.

Tabel 6.10 Beskæftigelsesmæssige resultater i den hidtidige projektperiode frem til og med december 2019.

Kategori	Beskæftigelsessituation	Antal	Procent
1.	Lønnede timer mindst en gang uden løntilskud eller supplerende ydelse og ekskl. fleksjob	26	3,9
2.	Lønnede timer mindst en gang, men aldrig uden supplerende ydelse. Ekskl. fleksjob og løntilskud	43	6,5
3.	Lønnede timer som fleksjob mindst en gang	23	3,5
4.	SU eller voksenlærling mindst en gang (ingen ordinære timer)	6	0,9
5.	Støttede timer med løntilskud mindst en gang (men aldrig uden løntilskud)	5	0,8
6.	Ingen ordinære timer, fleks-/ledighedsydelse	14	2,1
7.	Ingen ordinære timer	546	82,4
1-7.	I alt	663	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Tabel 6.10 viser, at der i alt er 92 ud af de 663 aktive deltagere i projektet, svarende til 13,9 %, der på et tidspunkt i løbet af projektperioden har haft ordinære lønnede timer (kategori 1-3), uden at der har været givet løntilskud. Heraf har 26 borgere (3,9 %) på et tidspunkt haft ordinære timer uden en supplerende ydelse, mens 43 borgere (6,5 %) har haft ordinære timer, samtidig med at de har haft en supplerende indkomstydelse. Derudover er der 23 borgere (3,5 %), der har haft ordinære timer i forbindelse med et fleksjob.

Derudover er der 5 borgere (0,8 %), der har haft støttet beskæftigelse i form af løntilskud. De 5 borgere, der er opgjort i kategorien med løntilskud, har ikke på noget andet tidspunkt haft ordinære timer uden løntilskud. Ud over disse 5 borgere er der yderligere 6 borgere, der på et tidspunkt har haft ordinære timer med løntilskud, men som på et andet tidspunkt frem til og med december 2019 har haft ordinære timer uden løntilskud, og som derfor er placeret i kategori 1 eller 2. Der er 6 borgere (0,9 %), der har modtaget SU eller har været voksenlærlinge, uden på noget tidspunkt at have haft ordinære timer. Disse to grupper er slået sammen af hensyn til antallet af personer i kategorien. Sammenlagt er det 97 borgere, svarende til 14,6 %, der på et tidspunkt i løbet af projektperioden har haft ordinære timer enten med eller uden supplerende ydelser, eller som har haft lønnede timer i fleksjob eller timer med løntilskud. Medregnes de 6 SU-modtagere og voksenlærlinge er det således 103 borgere (15,5 %), der indgår i tabellens øverste fem kategorier.

Der er 14 personer (2,1 %), der har været på fleks-/ledighedsydelse, men som ikke på noget tidspunkt har været i fleksjob. Nederst i tabellen er den største gruppe på 546 borgere (82,4 %), der ikke på noget tidspunkt haft ordinære timer, og som i hele projektperioden har været på en ydelse, hvilket for størstedelens vedkommende er den almindelige kontanthjælp.

Tabel 6.10 opgør som nævnt andelen af borgerne, der blot på et tidspunkt i løbet af den hidtidige projektperiode har haft lønnede timer samt de øvrige situationer. Mens nogle borgere fastholder de lønnede timer, er der også nogle borgere, der efter et stykke tid mister de lønnede timer igen og kommer tilbage på en fuld ydelse. Derfor har vi i Tabel 6.11 opgjort beskæftigelsessituationen i december 2019, det vil sige i slutningen af den periode, der indgår i datagrundlaget for midtvejsevalueringen. I tabellen indgår de samme kategorier som i Tabel 6.10, bortset fra at det ikke har været muligt at opgøre andelen i ordinære timer med løntilskud som selvstændig kategori på grund af et diskretionskrav ved tabellen. Denne gruppe indgår derfor i gruppen med ordinære timer med en samtidig supplerende ydelse, der således også inkluderer personer med løntilskud. I gruppen uden ordinære timer har vi sondret mellem, om borgeren er på kontanthjælp, eller om borgeren er på revalidering, ressourceforløb eller jobafklaring. Der er også en lille gruppe af borgere, som hverken har lønnede timer eller modtager en ydelse. Desuden har vi inkluderet en samlet kategori for, om personen er kommet på folkepension eller førtidspension, er fraflyttet kommunerne eller er død.

Mens der er 26 borgere, der på et eller andet tidspunkt i løbet af projektperioden har haft ordinære timer uden en supplerende ydelse (Tabel 6.10), er det kun 10 borgere (1,5 %), der er registreret med ordinære timer uden en supplerende ydelse i december 2019. Desuden er der 34 borgere (5,1 %), der i december 2019 er registreret med ordinære timer med en supplerende ydelse, inklusive også en lille gruppe med løntilskud, der som nævnt indgår i denne kategori. Mens en del borgere har fastholdt de ordinære timer, er der således også nogle borgere, der har mistet de ordinære lønnede timer igen. Desuden var der 23 borgere (3,5 %) med ordinære timer i fleksjob. Sammenlagt er der i december 2019 således 67 borgere (10,1 %), der havde ordinære timer enten med eller uden supplerende ydelse, løntilskud eller som fleksjob. Desuden var der 6 borgere (0,9 %), der var SU-modtagere eller voksenlærlinge. Hovedparten af

borgerne i indsatsen var uden ordinære timer i december 2019, hvilket var tilfældet for sammenlagt 579 borgere (87,3 %), mens der var 11 borgere (1,7 %), der enten var kommet på folkepension eller førtidspension, er fraflyttet kommunerne eller er døde.

Tabel 6.11 Beskæftigelsessituation i december 2019. Antal og procent.

Beskæftigelsessituation	Antal	Procent
Ordinære timer uden løntilskud eller supplerende ydelse	10	1,5
Ordinære timer med supplerende ydelse (inkl. løntilskud)	34	5,1
Ordinære timer som fleksjob	23	3,5
SU eller voksenlærling (ingen ordinære timer)	6	0,9
Ingen ordinære timer, fleks-/ledighedsydelse	14	2,1
Ingen ordinære timer, kontanthjælp m.m.	501	75,6
Ingen ordinære timer, revalidering, ressourceforløb eller jobafklaring	58	8,7
Ingen ordinære timer, uden ydelse	6	0,9
Pension/førtidspension, flyttet, død	11	1,7
I alt	663	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

I Tabel 6.12 er opgjort andelen af borgerne, der har opnået lønnede eller støttede timer samt SU (de første fem kategorier i Tabel 6.10) afhængigt af, hvilken indsatskombination borgeren har deltaget i. Ud over borgere med de forskellige indsatskombinationer er i opgørelsen også inkluderet de 140 borgere, der endnu ikke er registreret med en aktiv placering i løbet af den hidtidige projektperiode, da en mindre gruppe af disse borgere også er registreret med ordinære timer. Nogle af disse borgere har som nævnt været i gang med en indsats, allerede før de blev registreret som aktive deltagere i projektet (ikke vist).

Tabel 6.12 Andel borgere med lønnede/støttede timer eller SU/voksenlærling, opgjort for forskellige kombinationer af indsatser. Antal og procent.

Indsatstype	Lønnede/støttede timer eller SU/voksenlærling		Ingen lønnede/støttede timer/SU/voksenlærling		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Virksomhedspraktik og mentor eller vejledning og opkvalificering	35	18,3	156	81,7	191	100
Kun virksomhedspraktik	20	14,5	118	85,5	138	100
Mentor eller vejledning og opkvalificering, uden virksomhedspraktik	16	9,9	146	90,1	162	100
Andet (uden virksomhedspraktik, mentor eller vejledning og opkvalificering)	19	54,3	16	45,7	35	100
Alle med aktiv placering	90	17,1	436	82,9	526	100
Uden aktiv placering	13	9,5	124	90,5	137	100
Alle borgere i alt	103	15,5	560	84,5	663	100

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Tabel 6.12 viser, at ud af alle borgere med en aktiv placering er det 17,1 %, der på et tidspunkt i perioden er registreret med lønnede timer, timer med løntilskud eller med SU. Vi har lagt disse grupper sammen, da de tilsammen repræsenterer et 'positivt udfald' i forhold til borgerens beskæftigelses- og forsørgelsessituation. Når andelen med lønnede/støttede timer eller SU er højest i gruppen med anden indsats, skyldes det, at denne gruppe inkluderer en del af dem, der har haft ordinære timer i forbindelse med et fleksjob, men som ikke har deltaget i nogen af

de øvrige indsatser. Af de øvrige indsatskombinationer ses det, at den højeste andel med lønnede/støttede timer eller SU findes blandt dem, der har haft en kombination af virksomhedspraktik med enten en mentorindsats eller vejledning og opkvalificering, hvor 18,3 % har haft lønnede/støttede timer/SU. Blandt dem, der har været i virksomhedspraktik uden at have deltaget i et mentorforløb eller vejledning og opkvalificering, er der 14,5 %, der har haft lønnede/støttede timer/SU, mens det gælder 9,9 % af dem, der har haft et mentorforløb eller vejledning og opkvalificering uden at have været i virksomhedspraktik. Det tyder på, at den indsatskombination, der er mest virksom, er, når virksomhedspraktikken kombineres med en mentorindsats eller vejledning og opkvalificering. Her skal det dog tages i betragtning, at antallet af personer i de enkelte kategorier er forholdsvis begrænset, og at forskellene er relativt små. Endvidere kan der være en bagvedliggende selektion i forhold til borgerens udsathed i forhold til, hvem der både har været i virksomhedspraktik og haft et mentorforløb eller vejledning og opkvalificering. Endelig er der også nogle af dem, som ikke har haft en aktiv placering, som har opnået lønnede/støttede timer/SU med 9,5 % i denne gruppe. Der er dog nogle i den sidstnævnte gruppe, der var i gang med forskellige indsatsforløb, allerede før de blev indskrevet i indsatsen. Som tidligere nævnt har vi således opgjort de forskellige indsatskombinationer på baggrund af de indsatser, der er igangsat, efter at borgeren er blevet indskrevet i projektet.

I de følgende opgørelser ser vi nærmere på andelen med lønnede timer. Her fraregner vi gruppen med løntilskud og dem, der har modtaget SU eller været i forløb som voksenlærling. Det vil sige, at kategorien med ordinære timer omfatter de tre første kategorier i Tabel 6.10. Andelen med ordinære timer afhænger også af, hvor lang tid borgeren har deltaget i indsatsen. I Tabel 6.13 er opgjort andelen med lønnede timer, fordelt på i hvilket kvartal, borgeren er registreret som aktiv deltager i projektet. Som det ses, er der en højere andel, der på et tidspunkt har haft lønnede timer, blandt de borgere, der har været indskrevet i projektet længst, mens de laveste andele, der endnu har haft lønnede timer, findes blandt de borgere, der er startet senest i indsatsen. Det viser, at det i de fleste tilfælde tager et stykke tid, før borgerne opnår lønnede timer.

Tabel 6.13 Andel med lønnede timer (ekskl. løntilskud) afhængigt af, hvilket kvartal borgeren er registreret som aktiv deltager i indsatsen. Antal og procent.

Kvartal med opstart i projektet	Borgere med lønnede timer		Antal borgere i alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent
3. kvartal 2018	23	19,2	120	100,0
4. kvartal 2018	20	13,5	148	100,0
1. kvartal 2019	20	17,4	115	100,0
2. kvartal 2019	11	12,9	85	100,0
3. kvartal 2019	7	6,4	109	100,0
4. kvartal 2019	11	12,8	86	100,0
I alt	92	13,9	663	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Andelen af borgere, der har opnået lønnede timer (ekskl. løntilskud), er nogenlunde den samme i de to kommuner (Tabel 6.14). Der er 15,1 %, der har opnået lønnede timer i Guldborgsund Kommune, mens der er 12,7 %, der har opnået ordinære timer i Lolland Kommune.

Tabel 6.14 Andel med og uden lønnede timer, særskilt for Guldborgsund og Lolland Kommuner. Antal og procent.

	Med ordinære timer		Uden ordinære timer		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Guldborgsund	43	15,5	235	84,5	278	100,0
Lolland	49	12,7	336	87,3	385	100,0
I alt	92	13,9	571	86,1	663	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Vi har også set på, hvor lang en periode, borgerne har haft lønnede timer, og på det gennemsnitlige timetal. I Tabel 6.15 er opgjort den længste sammenhængende periode med lønnede timer i den periode, borgeren har været aktiv i projektet. For de borgere, der har været opstartet tidligst i projektet i efteråret 2018, er den gennemsnitlige varighed af den længste periode med lønnede timer ca. 5 måneder, mens varigheden af den længste periode med lønnede timer er ca. 3 måneder for dem, der er startet i projektet i den sidste del af perioden. Når varigheden af perioden med ordinære timer er kortere for dem, der er startet i den sidste del af projektet, skyldes det primært, at mange af disse borgere fortsat er i en periode med ordinære timer ved periodens slutning, hvilket var tilfældet for ca. to tredjedele af dem, der havde haft ordinære lønnede timer i løbet af den samlede indsatsperiode.

Tabel 6.15 Gennemsnitlig varighed af længste periode med lønnede timer, særskilt for opstartskvartal. Måneder.

Kvartal borgeren er opstartet i indsatsen	Gennemsnitlig varighed af længste periode med lønnede timer (måneder)	Standardafvigelse (måneder)	Antal borgere (n)
3. kvartal 2018	5,4	2,9	23
4. kvartal 2018	5,7	3,4	20
1. kvartal 2019	4,5	2,7	20
2. kvartal 2019	2,9	2,3	11
3. kvartal 2019	2,9	1,8	7
4. kvartal 2019	2,8	0,4	11
Alle	4,5	2,9	92

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Vi har også set på antallet af lønnede timer for borgere, der på et tidspunkt i projektperioden har haft lønnede timer, samt borgere med lønnede timer i fleksjob. I Tabel 6.16 er det gennemsnitlige antal lønnede timer pr. måned opgjort for henholdsvis de borgere, som har været selvforsørgende i en periode (uden ydelse), borgere med delbeskæftigelse (lønnede timer med supplerende ydelse) samt de borgere, der har haft lønnede timer i forbindelse med et fleksjob. Når vi har opgjort antallet af timer på månedsbasis, skyldes det, at DREAM-registrets oplysninger om beskæftigelsesgrad er opgjort på månedsbasis. Tabellen viser, at for de borgere, der i en periode har haft ordinære timer med fuld selvforsørgelse (uden hverken en supplerende ydelse eller løntilskud, og ekskl. personer i fleksjob), har det gennemsnitlige antal lønnede timer været på ca. 91 timer pr. måned, dog med en forholdsvis stor spredning. Det svarer til, at disse borgere i gennemsnit har haft et timetal på ca. 21 timer om ugen (beregnet som 4,3 uger pr. måned). De borgere, der har haft ordinære lønnede timer, men som samtidig har oppebåret en supplerende ydelse, har i gennemsnit haft ca. 37 timer pr. måned, svarende til ca. 9 timer pr. uge. Borgere med fleksjob har gennemsnitligt haft ca. 22 lønnede timer pr. måned, svarende til ca. 5 timer pr. uge.

Tabel 6.16 Antal lønnede timer per måned. Gennemsnitligt antal timer/måned.

Beskæftigelseskategori	Gennemsnitligt antal timer pr. måned	Standardafvigelse, timer pr. måned	Antal borgere
Ordinære lønnede timer mindst en gang, uden ydelse eller løntilskud og ekskl. fleksjob	90,6	47,9	26
Ordinære lønnede timer mindst en gang, uden løntilskud, men aldrig uden ydelse	36,9	32,9	43
Lønnede timer med fleksjob mindst en gang	21,7	11,8	23

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Endelig har vi også sammenlignet de beskæftigelsesmæssige resultater blandt borgerne i indsatsgruppen med gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner (Tabel 6.17). Opgørelsen viser, at der er en lidt højere andel på 8,0 % blandt de øvrige aktivitetsparate borgere, der har opnået lønnede timer uden supplerende ydelse, mens det gælder 3,9 % i indsatsgruppen. Andelen med lønnede timer med en supplerende ydelse (ekskl. fleksjob og løntilskud) er nogenlunde ensartet i de to grupper med ca. 6 %. Samlet set er der således en lidt højere andel, der har haft ordinære lønnede timer i gruppen af øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner end blandt indsatsborgerne.

Det skal understreges, at denne sammenligning ikke kan udlægges som udtryk for indsatsens effekt i forhold til den almindelige indsats for sammenligningsgruppen. Særligt skal det fremhæves, at personerne i indsatsgruppen generelt er ældre end i sammenligningsgruppen, hvor der som tidligere nævnt er en væsentligt højere andel af unge. Det er i den sammenhæng forventeligt, at andelen, der opnår ordinære lønnede timer, er lidt højere blandt de unge og lavere blandt de midaldrende og ældre kontanthjælpsmodtagere. Som det blev vist i Tabel 6.3, er de to grupper derimod nogenlunde ens, hvad angår indikatorerne for helbredsmæssige problemer i form af andelen med en psykisk lidelse og andelen med somatiske indlæggelser. Disse indikatorer kan dog ikke udlægges som mål for graden af udsathed mere specifikt, og vi ved således ikke, om graden af udsathed er større eller mindre i hver af de to grupper.

Endelig kan der også være en tendens til, at det særligt er de borgere, der har haft vanskeligere ved at komme i beskæftigelse, som har deltaget i indsatsen. Der vil således være nogle borgere, der på trods af deres problematikker formår at finde beskæftigelse, mens de borgere, der har mere vanskeligt ved at finde i beskæftigelse, alt andet lige vil have en større sandsynlighed for at blive indskrevet i indsatsen. Det skal dog også påpeges, at der er en langt lavere andel, der har været i virksomhedspraktik i sammenligningsgruppen af øvrige aktivitetsparate borgere end i indsatsgruppen. Der er således også grund til opmærksomhed på, om virksomhedspraktikken mod forventning kan bidrage til en lavere chance for at opnå ordinære lønnede timer – fx på grund af en 'lock-in' effekt, hvor borgere i virksomhedspraktik netop ikke kommer i ordinære lønnede timer i den tid, de er i en virksomhedspraktik – eller fordi virksomhederne ikke er tilbøjelige til at finde ordinære lønnede timer til borgerne efter praktikperioden. Der er dog ikke umiddelbart indikationer i det øvrige datamateriale – herunder fra de kvalitative interview – på, at det skulle være tilfældet.

Samtidig viser opgørelserne for indsatsgruppen i Tabel 6.12, at det er gruppen med en kombination af virksomhedspraktik og en mentorindsats eller vejledning og opkvalificering, der har den højeste chance for at have opnået ordinære lønnede timer. Ud fra disse resultater kan der i den resterende del af projektperioden derfor rettes en opmærksomhed på virksomhedspraktikkens betydning og særligt på chancen for at overgå fra en virksomhedspraktik til ordinære

lønnede timer, hvor der være fokus på, at denne chance i den hidtidige del af projektperioden har været forholdsvis lav.

Tabel 6.17 Beskæftigelsesmæssige resultater opgjort særskilt for borgere i indsatsen og øvrige aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller uddannelseshjælp i de to kommuner. Procent.

	Borgere i 'Rekruttering fra kanten'	Øvrige aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp i de to kommuner
Antal personer i gruppen (n)	663	1.467
<i>Beskæftigelsesmæssige resultater august 2018-december 2019</i>		
Lønnede timer mindst en gang uden løntilskud eller supplerende ydelse og ekskl. fleksjob	3,9	8,0
Lønnede timer mindst en gang, men aldrig uden supplerende ydelse. Ekskl. fleksjob og løntilskud	6,5	5,7
Lønnede timer som fleksjob mindst en gang	3,5	2,4
SU eller voksenlærling mindst en gang (ingen ordinære timer)	0,9	3,7
Støttede timer med løntilskud mindst en gang (men aldrig uden løntilskud)	0,8	0,3
Ingen ordinære timer, fleks-/ledighedsydelse	2,1	1,3
Ingen ordinære timer	82,4	78,7
I alt, procent	100,0	100,0

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Guldborgsund og Lolland Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Vi har desuden blandt borgerne, der har deltaget i projektet, set på, om der er forskel på andelen, der har opnået lønnede timer, afhængigt af om borgeren er tilflytter til kommunen eller ej. Der er imidlertid ikke nogen væsentlig forskel mellem tilflytterne og ikke-tilflytterne, idet 17,1 % af tilflytterne tilhører grupperne 1-5 (har haft lønnede timer inkl. løntilskud eller har modtaget SU/været voksenlærling), mens det gælder 15,2 % af ikke-tilflytterne (ikke afbildet).

6.4 Arbejdsmarkedsparathed

Ud over borgernes beskæftigelsessituation har vi også haft adgang til målinger af borgernes arbejdsmarkedsparathed. Disse målinger er baseret på de såkaldte BIP-indikatorer, der udgøres af 10 indikatorer, der måler forskellige aspekter af arbejdsmarkedsparathed. Målingerne har været tiltænkt gennemført ca. hver sjette måned i forbindelse med borgernes samtaler med medarbejdere på jobcentrene. Målingen er således forankret i den almindelige drift på jobcentret. Samtidig med at måle borgernes arbejdsmarkedsparathed udgør indikatorerne også et dialogværktøj, der kan indgå i samtalen mellem borger og medarbejder.

Det er dog ikke alle borgerne i indsatsen, der har fået foretaget en BIP-måling. Af de 663 borgere, der har været aktive i indsatsen, har 557 borgere fået foretaget den første BIP-måling, der udgør en baseline. Det er imidlertid væsentligt færre borgere, der har fået foretaget en anden BIP-måling senere i forløbet, da det kun gælder 206 borgere. Også blandt de borgere, der er opstartet i indsatsen i starten af den hidtidige projektperiode (fx i andet halvår 2018), er det kun ca. halvdelen, hvor der er gennemført BIP-måling nr. 2. Det tyder generelt på, at BIP-indikatorerne ikke benyttes i projektet som det dialogredskab og målingsværktøj, som det var tiltænkt. Det betyder også, at den øgede jobsandsynlighed, som brugen af redskabet har vist sig at bidrage til, kan mistes (Aarhus Universitet & Væksthusets Forskningscenter, 2017).

I Tabel 6.17 er opgjort borgernes besvarelser på de 10 BIP-indikatorer ved den første måling, der er gennemført med borgeren efter indskrivningen i projektet. For et mindre antal af borgerne er den første BIP-måling dog gennemført, kort tid før borgeren blev registreret som aktiv i projektet. Scoren ved den første BIP-måling udgør således en baselinemåling af borgerens arbejdsmarkedsparathed ved starten af indsatsen. Hver af indikatorerne er målt på en 5-punktsskala. Svarkategorierne for alle indikatorer er udformet således, at værdien 1 udgør en lav arbejdsmarkedsparathed, mens værdien 5 udgør en høj arbejdsmarkedsparathed. Gennemsnitsscoren på BIP-indikatorerne er både opgjort for hele gruppen af deltagende borgere og særskilt for dem, der har haft lønnede timer eller timer med løntilskud (gruppe 1), og for dem, der ikke har haft lønnede/støttede timer på noget tidspunkt, mens de har været indskrevet i projektet (gruppe 2). Som nævnt foreligger den første BIP-måling for 557 borgere. Tabellen viser, at på de fleste af indikatorerne er der en højere score i gruppen, der har haft lønnede/støttede timer i løbet af perioden, hvilket indikerer, at de borgere, der i løbet af perioden fik lønnede timer (eller timer med løntilskud), også var dem, der allerede ved baselinemålingen havde den største arbejdsmarkedsparathed. Eksempelvis var gennemsnitsscoren på spørgsmålet om, hvorvidt man har overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde på 4,04 i gruppen med lønnede/støttede timer, mens den var 2,99 i gruppen uden støttede/lønnede timer. Særligt kan det bemærkes, at på indikatoren om, hvordan borgeren vurderer sit fysiske og psykiske helbreds i forhold til at kunne tage et arbejde, er gennemsnitsscoren 3,80 i gruppen, der opnåede lønnede/støttede timer, mens den er 2,70 i gruppen uden lønnede/støttede timer. Dermed har gruppen, der ikke har haft lønnede/støttede timer, gennemsnitligt set et dårligere selv vurderet helbred, end dem, som fik lønnede/støttede timer i løbet af perioden.

Tabel 6.17 Gennemsnitsscore på BIP-indikatorerne ved første BIP-måling, særskilt for borgere med lønnede/støttede timer (gruppe 1) og borgeren uden lønnede/støttede timer (gruppe 2).

	Alle	Gruppe 1	Gruppe 2	Forskel (Grp. 1 og 2)
Første BIP-måling	Gennemsnit	Gennemsnit	Gennemsnit	Forskel i gennemsnit
Har en idé om, hvilket arbejde du gerne vil have?	2,95	3,82	2,80	1,02 ***
Har du et misbrug, der kan være et problem for at passe et arbejde?	4,64	4,83	4,60	0,23
Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde	3,15	4,04	2,99	1,04 *
Har du støtte fra familie og venner, når du har brug for hjælp?	3,78	3,73	3,79	-0,05
Hvor god er du til at samarbejde med andre?	3,92	4,10	3,89	0,21
Hvordan har du det med at tage kontakt til nogen, du ikke kender?	3,44	3,86	3,37	0,48 *
Hvordan vil du alt i alt vurdere dit (fysiske og psykiske) helbred i forhold til at kunne tage et arbejde?	2,86	3,80	2,70	1,10 *
Tror du, at dine kompetencer kan bruges på arbejdsmarkedet?	3,54	4,08	3,44	0,64 *
Tror du, at du kan klare et arbejde?	3,12	4,16	2,94	1,22 *
Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre dine muligheder for at få et job?	3,15	3,90	3,02	0,88 *
Antal (n)	557	82	475	

Anm.: Gruppe 1 er alle, der har lønnede timer med eller uden løntilskud mindst en gang, efter at de er blevet aktive i programmet. Gruppe 2 er dem, der ikke på noget tidspunkt, efter at de er blevet aktive i programmet, har haft lønnede timer. Kolonne 5 indeholder p-værdien fra en t-test. BIP-scores fra første måling for de personer, der har fået første måling, inden de blev aktive i programmet, er medtaget i beregningen af gennemsnitsværdierne.

*) Signifikant forskel.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

Vi har også opgjort BIP-scoren ved den anden BIP-måling. Som nævnt er der dog kun gennemført en anden BIP-måling for 206 borgere. Også ved den anden BIP-måling er der for de fleste indikatorer en forskel i scoren mellem dem med lønnede/støttede timer i forhold til dem uden lønnede/støttede timer. Det ses også, at for flere af indikatorerne er der sket en lille stigning i scoren fra første til anden BIP-måling, om end stigningen dog er beskedene for de fleste indikatorers vedkommende. Der er således sket en lille forbedring af arbejdsmarkedsparathed på nogle af indikatorerne, når vi sammenligner den første og anden BIP-måling for den samme gruppe af borgere.

Tabel 6.18 Gennemsnitsscore på BIP-indikatorerne ved første og anden BIP-måling, for borgere med anden BIP-måling, særskilt for borgere med lønnede/støttede timer (gruppe 1) og borgeren uden lønnede/støttede timer (gruppe 2).

	Gruppe 1, 1. BIP-må- ling	Gruppe 1, 2. BIP-må- ling	Gruppe 2, 1. BIP-må- ling	Gruppe 2, 2. BIP-må- ling	Forskel mellem gruppe 1 og 2 ved 2. BIP-måling	Udvikling mellem 1. og 2. BIP- måling, gruppe 1	Udvikling mellem 1. og 2. BIP- måling, gruppe 2
Første BIP-måling	Gns.	Gns.	Gns.	Gns.	Forskel i gennemsnit	Forskel i gennemsnit	Forskel i gennemsnit
Har en idé om, hvilket arbejde du gerne vil have?	3,88	4,12	2,99	3,06	1,06*	0,24	0,75
Har du et misbrug, der kan være et problem for at passe et arbejde?	4,72	4,84	4,68	4,68	0,16	0,13	-<0,01
Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde?	4,06	4,45	3,07	3,29	1,16*	0,39*	0,22*
Har du støtte fra familie og venner, når du har brug for hjælp?	3,70	3,79	3,71	3,71	0,08	0,09	0,01
Hvor god er du til at samarbejde med andre?	4,03	4,24	4,06	4,13	0,11	0,21*	0,07
Hvordan har du det med at tage kontakt til nogen, du ikke kender?	4,00	4,06	3,47	3,67	0,39	0,06	0,2*
Hvordan vil du alt i alt vurdere dit (fysiske og psykiske) helbred ift. at kunne tage et arbejde?	3,73	3,79	2,72	2,87	0,91*	0,06	0,15*
Tror du, at dine kompetencer kan bruges på arbejdsmarkedet?	4,12	4,61	3,63	3,70	0,90*	0,48*	0,07
Tror du, at du kan klare et arbejde?	4,27	4,39	2,94	3,10	1,30*	0,12	0,16*
Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre dine muligheder for at få et job?	4,00	4,24	3,08	3,17	1,08*	0,24	0,09
Antal (n)	32	32	174	174			

Anm.: Gruppe 1 er alle, der har lønnede timer med eller uden løntilskud mindst en gang, efter at de er blevet aktive i programmet. Gruppe 2 er dem, der ikke på noget tidspunkt, efter at de er blevet aktive i programmet, har haft lønnede timer.

Med *) er markeret signifikant forskel.

Borgere, der har fået første måling, inden de blev aktive i programmet, er medtaget i beregningen af gennemsnitsværdierne.

Kilde: Egne beregninger baseret på data fra Lolland og Guldborgsund Kommuner og data fra Danmarks Statistik.

6.5 Sammenfatning

Frem til og med december 2019 er der i alt registreret 663 borgere som aktive i indsatsen, fordelt med 385 borgere i Lolland Kommune og 285 borgere i Guldborgsund Kommune. De væsentligste typer af indsatser ('aktive placeringer'), borgerne har kunnet deltage i, er virksomhedspraktik, vejledning og opkvalificering samt mentorforløb. Nogle borgere har deltaget i flere typer af indsatser, og sammenlagt er det 523 borgere, der er registreret med mindst en indsats (aktiv placering) fra indskrivningen i projektet og frem til december 2019. Borgerne kan have deltaget i flere forskellige typer af indsatser. Der er 191 borgere, der har haft en virksomhedspraktik og også har haft et mentorforløb eller har deltaget i et forløb med vejledning og opkvalificering. 132 borgere har udelukkende deltaget i en virksomhedspraktik, mens der er 162 borgere, der har deltaget i enten et mentorforløb eller vejledning og opkvalificering, uden også at have været i virksomhedspraktik. Derudover er der 38 borgere, der er registreret med andre typer af placeringer/indsatser, som fx uddannelsesforløb eller fleksjob. Disse resultater viser, at det generelt er lykkedes at opnå en høj grad af deltagelse i de forskellige typer af indsatser for borgerne.

Kapitlet har også belyst de beskæftigelsesrettede resultater for borgerne. Samlet set er det 95 (14,3 %) ud af de 663 aktive deltagere i projektet, der på et tidspunkt i løbet af projektperioden har haft lønnede timer, ekskl. timer med løntilskud. Heraf har 26 personer (3,9 %) på et tidspunkt haft ordinære timer uden en supplerende ydelse, mens 42 personer (6,3 %) har haft ordinære timer, samtidig med at de har haft en supplerende indkomstydelse. Der er 23 personer (3,5 %), der har haft ordinære timer i forbindelse med et fleksjob. Derudover er der 5 borgere (0,8 %), der har haft ordinære timer i forbindelse med løntilskud, uden at de på noget tidspunkt har haft udstøttede, ordinære lønnede timer. 6 borgere (0,9 %) har været på SU eller været i forløb som voksenlærlinge. Medregnes de 5 borgere med løntilskud og de 6 SU-modtagere og voksenlærlinge, er det således 102 borgere (15,3 %), der har opnået en grad af tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. Der er desuden 14 personer (2,4 %), der har været på fleks-/ledighedsydelse, men som ikke på noget tidspunkt har været i fleksjob. Der er 546 af de deltagende borgere (82,4 %), der ikke på noget tidspunkt har haft ordinære timer, og som i hele projektperioden har været på en overførselsydelse.

Analyserne viser også, hvad der kendetegner borgerne, der er kommet i beskæftigelse. En opgørelse baseret på BIP-indikatorerne, der registreres på jobcentre i de to kommuner. Disse opgørelser viser, at de borgere, som har opnået lønnede timer, gennemsnitligt set havde en højere grad af arbejdsmarkedsparathed ved starten af indsatsen, end de borgere, der ikke har opnået lønnede timer. Særligt viser målingen, at de borgere, der har opnået lønnede timer, havde et bedre selv vurderet helbred ved opstarten af indsatsen, end de borgere, der ikke har opnået lønnede timer. De borgere, der har opnået lønnede timer, vurderede også, at de i højere grad kunne klare et arbejde, og at de har kompetencer, der kan bruges på arbejdsmarkedet. Det afspejler generelt, at mange af de deltagende borgere har komplekse problematikker, som fx psykiske lidelser, fysiske helbredsproblemer eller misbrugsproblematikker, der ofte udgør en væsentlig barriere for at komme tættere på arbejdsmarkedet.

Litteratur

- Aarhus Universitet & Væksthusets Forskningscenter (2017): *BIP faktorer og jobsandsynlighed*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Benjaminsen, L., J.F. Birkelund, M.H. Enemark & S.B. Andrade (2018): *Socialt udsatte borgeres brug af velfærdssystemet. Samfundsøkonomiske aspekter*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Cabi & LG Insight (2017): Projektansøgning til Den A.P. Møllerske Støttefond – Rekruttering fra kanten på Lolland-Falster – Udvikling og implementering af virksomhedsdrevne kompetenceforsyning, der imødekommer arbejdskraftbehov blandt andet fra store infrastrukturprojekter.
- Cowi (2018): *Evaluering af koordinerende sagsbehandlere og mentor for ressourceforløb*. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering.
- Danneris, S. (2018): "Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients". *Qualitative Social Work*, 17 (3) pp. 355-372.
- Deloitte (2015): *Barrierer og udfordringer for tværgående indsats, styring og organisering* (s. 1-45). Rapport til Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats. København: Deloitte.
- Friedman, M. (1970): "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits". *The New York Times Magazine*, September 13, 1970.
- Graversen, B.K. (2012): *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Holt, H. & H.J. Pejtersen (2019): *Det gode ressourceforløb*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jakobsen, V., M. Larsen & S. Jensen (2015). *Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2015*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 15:44.
- Rambøll (2015): *Analyse af den tværfaglige rehabiliterende indsats*, s. 1-16. Rapport udarbejdet for ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats. København: Rambøll.
- Rambøll & Metrica ApS (2018): *Evaluering af JobFirst*. København: STAR.
- Rambøll, Mploy & L. Skipper (2019): *Flere skal med - Midtvejsevaluering*. København: STAR.
- Salado-Rasmussen, J. (2018): *De virksomme mekanismer i beskæftigelsesindsatsen*. Ph.d.-serien. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag. Institut for statskundskab, Aalborg Universitet.
- Thuesen, F., G.P. Rotger & V. Jakobsen (2020): *Jobrettet integration*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Væksthusets Forskningscenter (2017): *Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer*. Hovedpointer fra BIP. Væksthusets forskningscenter.

Winter, S.C. (2012): "Implementation Perspectives: Status and Reconsideration". In: Peters, B.G., Pierre, J. (Eds.), *Handbook of Public Administration*. Sage Publications, New York/London, pp. 265–278.

Winter, S.C. & V.L. Nielsen (2008): *Implementering af politik*. Aarhus: Academica.

**VIDEN I
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD