

Surveybaseret slutanalyse

Evaluerings af STV

Styrelsen for
Arbejdsmarked og
Rekruttering

september 2019

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	2
1.1	Spørgeskemaet	3
1.2	Udvælgelse af casekommuner	3
1.3	Databehandling – fokus på fidelitet	6
2.	TRO PÅ MÅLGRUPPENS STV-SUCCES	10
2.1	Tro på opstart af virksomhedspraktik	10
2.2	Tro på opnåelse af ordinære løntimer	11
3.	INDSATSMÆSSIGE KERNEELEMENTER	12
3.1	Spor 1 – Jobcenterets interne organisering	12
3.1.1	Ledelsen i jobcenteret skal prioritere den virksomhedsrettede indsats for udsatte borgere	13
3.1.2	Sagsbehandlere og teamledere skal kunne se resultatet af deres arbejde	15
3.1.3	Fagprofessionelle skal have branchekendskab og viden om det lokale arbejdsmarked	15
3.2	Spor 2 - Jobcentrets opbygning af kapacitet i virksomhedsindsatsen	16
3.2.1	Kommunen skal prioritere det opsøgende virksomhedsarbejde	16
3.3	Spor 3 Den konkrete indsats for borgerne	17
3.3.1	Kommunen skal sørge for, at borgerens job-mål sætter retning	17
3.3.2	Kommunen skal sikre progression og delmål i virksomhedsforløbet	18
3.3.3	Kommunen skal igangsætte løbende opfølgning med mentor	20
4.	SAGSSPARRING OG SAMARBEJDE	21
5.	CASELOAD	23
6.	BRUG AF IMPLEMENTERINGSGREB	25

1. INDLEDNING

Dette notat præsenterer resultaterne fra den surveybaserede dataindsamling, der leverer input til slutevaluering af STV-projektet. Ved slutevalueringen bidrager surveyen til at afdække de deltagende kommuners udvikling fra før projektstart, midtvejs i projektet og til sidst i projektet, i forhold til efterlevelse af STV-indsatsrammens kerneelementer.

Indsamling af surveydata til slutevalueringen er gennemført i perioden fra den 5. december til den 17. december 2019. I slutmålingen undersøges de samme parametre som ved start- og midtvejsmålingen, og i dette notat er udviklingerne for de forskellige parametre vist igennem tabeller og figurer. Udvikling i parametrene for caseload og brug af implementeringsgreb vises kun mellem midtvejs- og slutmålingen.

Undersøgelsen er gennemført som en totalundersøgelse i de 27 deltagende kommuner blandt alle ledere og medarbejdere, der har været i berøring med kommunernes STV-indsats undervejs i implementeringsforløbet. Nedenfor fremgår beskrivelser af de relevante medarbejdere og ledere.

Medarbejdergruppen består af:

- Sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter og mentorer, der arbejder med STV-indsatsen for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere
- Sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter og mentorer, der arbejder med STV-indsatsen for aktivitetsparate integrationsydelsesmodtagere (hvis de indgår i kommunens projekt)
- Sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter og mentorer, der arbejder med STV-indsatsen for borgere i ressourceforløb

Ledergruppen består af:

- Jobcenterchef
- Afdelingsledere som involveres i STV-projektet i kommunen
- Projektleder for STV-projektet

I startmålingen er der i alt indsamlet 587 svar, hvilket giver til en svarprocent på 89%. I midtvejsmålingen er der indsamlet i alt 467 svar, hvilket giver en svarprocent på 86%. Og i slutmålingen er der indsamlet 449 svar, hvilket giver en svarprocent på 81%. I løbet af de tre målinger har der været en del udskiftning blandt de relevante medarbejdere for undersøgelsen, ligesom nogle jobcentre er blevet skarpere på, hvilke medarbejdergrupper, der reelt indgår i arbejdet med STV-målgrupperne. Samlet set har det medført, at der er forskel i antallet af respondenter i de tre målinger.

Tabel 1. Antal besvarelser fordelt på medarbejdergruppe for start-, midtvejs- og slutevalueringen

Medarbejdergruppe	Startmåling	Midtvejsmåling	Slutmåling
Leder	88	65	72
STV-projektleder	28	25	27
Sagsbehandler	265	239	206

Virkomhedskonsulent	143	109	105
Mentor	63	29	39
Total	587	467	449

1.1 SPØRGESKEMAET

Spørgeskemaet er udarbejdet med afsæt i STV-projektets indsatsramme, dvs. at de centrale evalueringsspørgsmål og indsatsmæssige krav er nedbrudt i en række målbare indikatorer, som efterfølgende har dannet udgangspunkt for konkrete spørgsmålsformuleringer. Det er gjort for at sikre en systematisk og tydelig forbindelse mellem de centrale evalueringsspørgsmål, de indsatsmæssige krav, de teoretiske forventninger til virkning og de konkrete surveysspørgsmål til medarbejdere og ledere i de deltagende kommuner. Nedenfor ses et eksempel på en sådan nedbrydning:

Tabel 2 Eksempel på nedbrydning af kerneelement til indikatorer og målespørgsmål

Indholdsmæssige kerneelementer til STV-indsatsen	Indikatorer på implementering - Fidelitetsmål	Spørgsmål i survey til medarbejdere
Ledelsen i jobcenteret skal prioritere den virksomhedsrettede indsats for udsatte borgere (SPOR 1)	Ledere og medarbejdere oplever, at de virksomhedsrettede indsatser er højt prioriteret for målgruppen på tværs af aktører i jobcenteret	Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn? <i>"I jobcenterets ledelse er der enighed om, at den indsats, der virker bedst for [målgruppe] er forløb på virksomheder"</i> Svarkategorier: Helt enig Enig Hverken enig eller uenig Enig Helt uenig Ved ikke

I de tre surveymålinger er der blevet anvendt samme grundspørgeskema, hvilket er blevet udvidet i midtvejs- og slutmålingen til også at indeholde spørgsmål om caseload og brug af implementeringsgreb. Disse spørgsmål giver indblik i arbejdet under STV-indsatsen, og var derfor ikke relevante i startmålingen. Spørgsmålene omkring brug af implementeringsgreb er udarbejdet med inspiration i retningslinjerne for STAR's implementeringsbank. Her spørges der for hvert implementeringsgreb ind til 1) kendskab til grebet, 2) anvendelsesgrad og 3) oplevet adfærdsændring.

1.2 UDVÆLGELSE AF CASEKOMMUNER

Et af formålene med den surveybaserede analyse er – sammen med en registerbaseret analyse – at levere information til og grundlag for udvælgelse af kommuner til evalueringens casestudie.

Til at vurdere hvilke kommuner, som ifølge de surveybaserede resultater er særligt interessante at undersøge i evalueringens casestudie, anvendes der en power-ranking, der rangerer kommunerne

efter, hvor godt de klarer sig relativt til et samlet gennemsnit på tværs af alle deltagende kommuner. I udregningen indgår 30 fidelitetsspørgsmål, og en kommunes score er udregnet som andelen af fidelitetsspørgsmål, hvor kommunens gennemsnit er bedre end det samlede gennemsnit. Power-rankingen sikrer ved inddragelse af mange spørgsmål en høj målingspræcision for fidelitet på trods af, at der i nogle af kommunerne indgår relativt få respondenter.

For hver kommune er der udregnet en score for hhv. medarbejderne og lederne samt en samlet score. Den samlede score er lavet på gennemsnittet af medarbejdernes og ledernes scores. Projektledere indgår i denne udregning som medarbejdere og ikke ledere.

I tabel 3 kan kommunernes resultater ses ved startmålingen (start), midtvejsmålingen (midt) og slutmålingen (slut). Tabellen er sorteret efter bedste samlede score i slutmålingen, og denne score er farvelagt grøn, gul eller rød, alt efter hvordan kommunens score har udviklet sig siden midtvejsmålingen. Grøn indikerer en stigning på mere end 5 pctpoint, gul indikerer en +5 til -5 pctpoint ændring, og rød indikerer et fald på mere end 5 pctpoint fald.

De fire casekommuner i slutevalueringen er valgt med afsæt i fremgang på både succeskriterier (registerdata) og fidelitet på kerneelementer (survey).

De udvalgte kommuner i slutvejsevalueringen er:

- Favrskov Kommune
- Frederikshavn Kommune
- Greve Kommune
- Nyborg Kommune

Tabel 3 Power-ranking af kommunernes fidelitet

	Medarbejder			Leder			Samlet		
	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut
Middelfart	90%	79%	90%	73%	93%	83%	81%	86%	86%
Stevns	34%	38%	62%	77%	63%	83%	56%	51%	73%
Brøndby	48%	90%	90%	27%	40%	53%	37%	65%	71%
Skive	76%	48%	69%	80%	70%	67%	78%	59%	68%
Nyborg	28%	55%	93%	10%	63%	40%	19%	59%	67%
Favrskov	38%	59%	76%	50%	73%	57%	44%	66%	66%
Greve	52%	66%	66%	40%	43%	60%	46%	54%	63%
Solrød	28%	69%	79%	53%	70%	37%	40%	69%	58%
Brønderslev	38%	62%	59%	27%	40%	53%	32%	51%	56%
Ringkøbing-Skjern	45%	66%	76%	20%	30%	33%	32%	48%	55%
Ballerup	45%	34%	34%	63%	60%	73%	54%	47%	54%
Frederiksberg	31%	52%	45%	30%	43%	57%	31%	48%	51%
Holstebro	52%	34%	45%	83%	77%	53%	68%	56%	49%
Nordfyn	76%	76%	45%	60%	63%	53%	68%	70%	49%
Silkeborg	59%	59%	41%	80%	83%	57%	69%	71%	49%
Samsø	62%	66%	31%	80%	67%	67%	71%	66%	49%

Svendborg	48%	45%	59%	63%	43%	37%	56%	44%	48%
Helsingør	52%	52%	52%	77%	67%	40%	64%	59%	46%
Rudersdal	48%	72%	38%	50%	53%	53%	49%	63%	46%
Gladsaxe	45%	24%	24%	53%		60%	49%		42%
Faxe	86%	31%	28%	57%	23%	50%	71%	27%	39%
Odder	21%	10%	31%	50%	30%	37%	35%	20%	34%
Billund	28%	28%	28%	3%	10%	33%	15%	19%	30%
Aabenraa	34%	21%	24%	27%	53%	23%	31%	37%	24%
Fredericia	38%	21%	3%	63%	53%	43%	51%	37%	23%
Frederikshavn	79%	69%	76%	63%	53%		71%	61%	
Glostrup	66%	76%	62%	60%	77%		63%	76%	

Note: Kommunernes samlede score ved slutmålingen er markeret grøn, gul eller rød efter hvordan scoren har ændret sig siden midtvejsmålingen (Grøn = over 5 pctpoint stigning, gul = +5 til -5 pctpoint ændring, og rød = over 5 pctpoint fald).

Blanke felter er ensbetydende med manglende svar. Projektledere indgår som medarbejdere og ikke ledere. I udarbejdelsen af kommunernes score frasorteres alle 'ved ikke' besvarelser.

Til at supplere ovenstående power-ranking er der i tabel 4 udarbejdet et individuelt mål, hvor hver kommunes egen udvikling kan ses i start-, midtvejs- og slutmålingen. Tabel 4 holder i modsætning til tabel 3 ikke kommunerne op imod et kommunalt gennemsnit for hvert af de 30 fidelitetsspørgsmål, men viser blot kommunernes gennemsnit, når samtlige fidelitetsspørgsmål sammenkobles.

Det samlede fidelitetsmål skal tolkes på en 1-5 skala, hvor 1 er ingen fidelitet, og 5 er størst mulig fidelitet. Tabellen er sorteret efter størst samlede fidelitetsgennemsnit i slutmålingen.

Gennemsnittet er farvelagt grøn, gul og rød alt efter hvordan kommunens score har udviklet sig mellem midtvejs- og slutmålingen. Grøn indikerer en stigning på mere end 0,1 point, gul indikerer en 0,1 til -0,1 point ændring, og rød indikerer et fald på mere end 0,1 point.

Tabel 4 Kommunal udvikling i fidelitetsgennemsnit

	Medarbejder			Leder			Samlet		
	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut
Middelfart	3,71	3,66	3,91	4,00	4,40	4,15	3,85	4,03	4,03
Stevns	3,03	3,11	3,57	3,80	3,95	4,20	3,41	3,53	3,89
Favrskov	3,17	3,34	3,65	3,56	4,04	4,00	3,37	3,69	3,82
Skive	3,38	3,25	3,61	3,73	3,97	3,98	3,56	3,61	3,80
Ballerup	3,18	3,20	3,39	3,62	3,77	4,13	3,40	3,48	3,76
Nyborg	3,10	3,36	3,75	2,93	3,93	3,72	3,02	3,65	3,73
Greve	3,24	3,40	3,57	3,49	3,69	3,84	3,37	3,54	3,71
Brøndby	3,22	3,67	3,78	3,13	3,47	3,60	3,18	3,57	3,69
Ringkøbing-Skjern	3,14	3,51	3,66	3,22	3,58	3,68	3,18	3,54	3,67
Solrød	2,99	3,46	3,68	3,62	3,96	3,65	3,30	3,71	3,66
Brønderslev	3,14	3,43	3,50	3,23	3,67	3,80	3,18	3,55	3,65
Samsø	3,40	3,71	3,31	4,03	4,17	3,95	3,71	3,94	3,63
Holstebro	3,25	3,27	3,36	3,81	4,03	3,87	3,53	3,65	3,61
Frederiksberg	3,03	3,34	3,41	3,27	3,67	3,79	3,15	3,51	3,60
Nordfyn	3,45	3,60	3,39	3,77	3,87	3,80	3,61	3,73	3,60

Silkeborg	3,24	3,46	3,38	3,73	4,28	3,81	3,48	3,87	3,59
Rudersdal	3,15	3,59	3,25	3,47	3,78	3,89	3,31	3,69	3,57
Odder	2,94	2,98	3,29	3,51	3,59	3,82	3,23	3,28	3,55
Gladsaxe	3,10	3,06	3,17	3,63		3,87	3,37		3,52
Svendborg	3,23	3,34	3,46	3,58	3,50	3,57	3,41	3,42	3,51
Faxe	3,41	3,21	3,33	3,53	3,39	3,67	3,47	3,30	3,50
Helsingør	3,28	3,42	3,44	4,03	3,77	3,53	3,66	3,59	3,48
Billund	2,99	3,18	3,36	2,62	3,03	3,43	2,81	3,11	3,40
Aabenraa	3,09	3,16	3,17	3,26	3,67	3,59	3,18	3,41	3,38
Fredericia	3,09	3,05	3,09	3,61	3,60	3,65	3,35	3,32	3,37
Frederikshavn	3,39	3,52	3,65	3,73	3,77		3,56	3,64	
Glostrup	3,51	3,64	3,55	3,58	4,10		3,55	3,87	
Total	3,22	3,37	3,47	3,54	3,79	3,80	3,38	3,59	3,63

Note: Kommunernes samlede fidelitetsgennemsnit ved slutmålingen er markeret grøn, gul eller rød efter hvordan gennemsnittet har ændret sig siden midtvejsmålingen (Grøn = over 0,1 point stigning, gul = +0,1 til -0,1 point ændring, og rød = over 0,1 point fald). Nederst på tabellen kan fidelitetsgennemsnittet på tværs af alle 27 kommuner ses. I udarbejdelsen af kommunernes gennemsnit frasorteres alle 'ved ikke' besvarelser.

1.3 DATABASEHANDLING – FOKUS PÅ FIDELITET

De indholdsmæssige kerneelementer er inddelt i tre spor og udgør omdrejningspunktet for den del af evalueringen, som surveyen blandt medarbejdere og ledere belyser. I udarbejdelsen af første måling blev der foretaget en operationalisering af hvert kerneelement, så hvert kernelement blev belyst igennem et eller flere spørgsmål i surveyen. Hvert spørgsmål er defineret som et udsagn, som respondenterne skal erklære sig enig eller uenig i, hvor enighed udtrykker høj fidelitet og uenighed lav fidelitet. I dette notat afrapporteres et fidelitetsmål, som er et indeks af disse spørgsmål. Indekset er konstrueret som en funktion af andelen, der har svaret 'enig' eller 'helt enig'. Jo højere scorer på indekset, desto højere fidelitet har et givent kerneelement.

Afreporteringen i indeks har flere fordele. Det gør fidelitetsmålet mere robust, idet det bygger på mere data, og dermed er mindre følsomt over tilfældige udsving i besvarelserne, hvilket er særligt vigtigt, når respondentantallet er lavt. Derudover sikrer det også at kerneelementet belyses fyldestgørende.

I nedenstående tabeller ses en samlet opgørelse over fidelitetsgraden på de indsatsmæssige kerneelementer ved start-, midtvejs- og slutmålingen for hhv. myndighedssagsbehandlere, virksomhedskonsulenter, mentorer, ledere, STV-projektledere og total. På grund mængden af data fremgår udviklingerne i to tabeller (tabel 5 og tabel 6), først for myndighedssagsbehandlere, virksomhedskonsulenter og mentorer, og derefter for ledere, STV-projektledere og total.

Resultaterne fra slutmålingen er farvelagt grøn, gul og rød alt efter hvordan resultatet har udviklet sig fra startmålingen til slutmålingen. Grøn indikerer en stigning på mere end 5 pctpoint, gul indikerer en 5 til -5 pctpoint ændring, og rød indikerer et fald på mere end 5 pctpoint.

Tabel 5. Indikatorer for fidelitet på indsatsmæssige kerneelementer

Indikator	Sagsbehandler			Virksomheds-konsulent			Mentor		
	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut
SPOR 1									
Ledelsesmæssig fokus, prioritering og understøttelse (1a)	57%	65%	69%	64%	68%	70%	44%	49%	58%
Internt samarbejde og rolleklarhed (1a)	45%	44%	45%	52%	51%	55%	48%	33%	50%
Synlighed om resultatskabelse og virkning (1b)	27%	41%	50%	35%	52%	60%	19%	29%	35%
Branchekendskab og viden om lokalt arbejdsmarked (1c)	25%	39%	38%	62%	62%	70%	29%	48%	32%
SPOR 2									
Tilstrækkelighed i virksomhedspladser (2a)	32%	37%	39%	42%	50%	53%	30%	23%	26%
SPOR 3									
Retning og målrettethed i indsatsen (3a)	20%	31%	37%	23%	25%	43%	18%	24%	26%
Forventning til progression (3b)	37%	43%	47%	38%	47%	52%	35%	41%	38%
Løbende opfølgning med mentorstøtte (3c)	65%	73%	66%	52%	61%	59%	67%	71%	63%

Tabel 6. Indikatorer for fidelitet på indsatsmæssige kerneelementer

Indikator	Leder			STV-projektleder			Total		
	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut
SPOR 1									
Ledelsesmæssig fokus, prioritering og understøttelse (1a)	79%	93%	91%	63%	65%	76%	61%	69%	72%
Internt samarbejde og rolleklarhed (1a)	56%	62%	66%	42%	55%	60%	49%	49%	53%
Synlighed om resultatskabelse og virkning (1b)	47%	75%	75%	63%	85%	85%	33%	50%	57%
Branchekendskab og viden om lokalt arbejdsmarked (1c)	52%	73%	70%	54%	60%	76%	40%	51%	52%
SPOR 2									
Tilstrækkelighed i virksomhedspladser (2a)	41%	52%	64%	37%	64%	80%	36%	42%	48%
SPOR 3									
Retning og målrettethed i indsatsen (3a)	24%	44%	54%	18%	36%	53%	21%	31%	41%
Forventning til progression (3b)	42%	49%	61%	39%	52%	64%	38%	45%	51%
Løbende opfølgning med mentorstøtte (3c)	66%	73%	69%	52%	58%	74%	62%	69%	65%

Som det fremgår af tabel 5 og 6 ovenfor, så har der samlet set været en fremgang i fidelitet hos deltagerkommunerne i løbet af projektperioden. STV-projektet har dermed formået at drive kommunernes indsats i en mere virksomhedsvendt retning. Der er imidlertid forskel på, hvor stor denne fremgang har været. Mens der eksempelvis har været stor fremgang på kerneelementerne vedr. synlighed om resultatskabelse og retning og målrettethed i indsatsen, så har fremgangen været mindre på kerneelementerne vedr. internt samarbejde og rolleklarhed og løbende opfølgning med mentorstøtte, hvor der kun ses en mindre positiv forskel mellem start- og slutmålingen.

Opdeles fidelitetsgraden på de ledere og medarbejdergrupper, der arbejder med STV-indsatsen, så kan der også ses en positiv fremgang for grupperne på de fleste kerneelementer. Gruppen bestående af mentorer har dog mindre tilbagegang på flere kerneelementer. Respondentantallet for

denne gruppe er imidlertid lavt, sammenlignet med de øvrige grupper, hvorfor disse data skal tolkes med forsigtighed.

I tabel 7 og tabel 8 nedenfor er fidelitet for kerneelementerne vist for hver kommune i både start-, midtvejs- og slutmålingen. Tabel 7 viser udvikling for minimumskravene under spor 1, mens tabel 8 viser udviklingen for minimumskravene under spor 2 og spor 3.

Resultaterne i slutmålingen er farvelagt alt efter den ændring, en given kommune har oplevet fra start- til slutmålingen. Grøn farve markerer en stigning i fidelitet på mere end 5 pctpoint, gul markerer en ændring på 5 pctpoint til -5 pctpoint, og rød markerer et fald i fidelitet på mere end 5 pctpoint. Kommunerne er sorteret alfabetisk.

Tabel 7. Indikatorer for fidelitet på spor 1 inddelt efter kommune

	SPOR 1											
	Minimumskrav (1a)			Minimumskrav (1a)			Minimumskrav (1b)			Minimumskrav (1c)		
	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut
Total	61%	69%	72%	49%	49%	53%	33%	50%	57%	40%	51%	52%
Ballerup	63%	66%	72%	41%	49%	57%	45%	49%	68%	29%	29%	37%
Billund	46%	58%	55%	36%	33%	43%	21%	33%	38%	23%	30%	43%
Brøndby	58%	73%	83%	36%	63%	66%	28%	63%	76%	50%	76%	63%
Brønderslev	58%	80%	76%	37%	39%	45%	35%	39%	56%	54%	67%	51%
Favrskov	65%	79%	78%	48%	50%	48%	25%	50%	77%	33%	32%	38%
Faxe	72%	72%	73%	62%	45%	64%	32%	45%	42%	43%	30%	50%
Fredericia	61%	43%	41%	44%	41%	36%	23%	41%	30%	47%	46%	39%
Frederiksberg	69%	80%	82%	29%	41%	40%	43%	41%	70%	42%	70%	57%
Frederikshavn	70%	89%	86%	58%	42%	49%	50%	43%	72%	54%	60%	85%
Gadsaxe	40%	59%	59%	47%	45%	54%	23%	45%	39%	27%	32%	41%
Glostrup	86%	85%	86%	49%	63%	48%	55%	64%	81%	18%	33%	33%
Greve	72%	82%	78%	54%	51%	63%	43%	51%	75%	42%	53%	53%
Helsingør	75%	75%	77%	45%	48%	40%	43%	48%	47%	12%	50%	37%
Holstebro	73%	70%	54%	45%	50%	46%	32%	50%	48%	42%	53%	45%
Middelfart	83%	88%	100%	61%	73%	68%	63%	74%	70%	42%	50%	45%
Nordfyn	69%	70%	61%	49%	69%	67%	28%	69%	45%	32%	36%	57%
Nyborg	55%	54%	83%	52%	53%	60%	14%	53%	75%	25%	59%	75%
Odder	58%	57%	58%	53%	38%	64%	29%	39%	65%	27%	39%	58%
Ringkøbing-Skjern	53%	65%	73%	46%	56%	69%	34%	56%	64%	38%	65%	53%
Rudersdal	67%	75%	96%	45%	44%	38%	17%	44%	38%	23%	43%	50%
Samsø	40%	71%	47%	70%	93%	87%	56%	89%	47%	67%	79%	56%
Silkeborg	55%	82%	85%	58%	57%	49%	28%	57%	53%	54%	53%	50%
Skive	57%	66%	77%	55%	34%	46%	30%	34%	34%	56%	47%	50%
Solrød	55%	68%	75%	58%	61%	73%	18%	61%	50%	21%	50%	47%
Stevns	44%	23%	70%	40%	47%	51%	35%	77%	80%	42%	50%	77%
Svendborg	78%	68%	63%	43%	51%	48%	40%	51%	40%	45%	48%	56%
Aabenraa	43%	54%	59%	37%	48%	50%	40%	49%	55%	22%	46%	44%

Tabel 8. Indikatorer for fidelitet på spor 2 og spor 3 inddelt efter kommune

	SPOR 2			SPOR 3								
	Minimumskrav (2a)			Minimumskrav (3a)			Minimumskrav (3b)			Minimumskrav (3c)		
	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut	Start	Midt	Slut
Total	36%	42%	48%	21%	31%	41%	38%	45%	50%	62%	69%	65%
Ballerup	21%	39%	58%	25%	39%	39%	36%	43%	63%	25%	65%	61%
Billund	17%	22%	44%	17%	36%	49%	25%	38%	47%	50%	70%	70%
Brøndby	35%	60%	49%	10%	16%	19%	35%	56%	65%	65%	84%	87%
Brønderslev	34%	36%	52%	17%	26%	34%	28%	39%	45%	65%	68%	57%
Favrskov	50%	43%	67%	12%	50%	56%	35%	52%	63%	75%	82%	63%
Faxe	40%	44%	38%	18%	20%	18%	47%	40%	46%	53%	57%	58%
Fredericia	38%	43%	30%	22%	16%	32%	34%	46%	50%	74%	65%	59%
Frederiksberg	30%	39%	48%	9%	22%	26%	37%	36%	39%	53%	96%	83%
Frederikshavn	39%	45%	51%	26%	40%	43%	43%	62%	56%	72%	73%	73%
Gldsaxe	21%	24%	45%	21%	12%	24%	39%	19%	18%	36%	64%	59%
Glostrup	39%	53%	52%	21%	36%	30%	45%	44%	59%	73%	83%	61%
Greve	25%	59%	49%	25%	27%	49%	46%	51%	47%	66%	85%	90%
Helsingør	41%	38%	31%	11%	37%	38%	37%	52%	53%	48%	50%	60%
Holstebro	44%	38%	41%	24%	27%	49%	40%	44%	52%	62%	44%	29%
Middelfart	69%	62%	77%	54%	44%	73%	38%	26%	57%	88%	85%	95%
Nordfyn	61%	55%	45%	29%	42%	57%	53%	52%	48%	74%	82%	79%
Nyborg	35%	43%	50%	10%	33%	39%	40%	45%	58%	58%	56%	50%
Odder	21%	24%	33%	8%	14%	36%	33%	31%	39%	50%	32%	58%
Ringkøbing-Skjern	39%	42%	58%	25%	41%	58%	36%	54%	46%	52%	63%	56%
Rudersdal	15%	48%	31%	8%	57%	53%	51%	62%	39%	69%	79%	54%
Samsø	47%	38%	19%	31%	62%	37%	58%	52%	44%	79%	100%	67%
Silkeborg	40%	48%	57%	33%	44%	43%	41%	54%	49%	67%	61%	76%
Skive	52%	59%	73%	20%	31%	27%	35%	35%	55%	53%	62%	59%
Solrød	21%	37%	41%	16%	32%	41%	37%	67%	67%	64%	65%	65%
Stevns	22%	33%	52%	22%	47%	70%	31%	23%	52%	67%	75%	91%
Svendborg	25%	36%	46%	30%	36%	54%	33%	48%	61%	68%	72%	67%
Aabenraa	37%	39%	40%	22%	14%	23%	31%	33%	42%	92%	92%	56%

Blandt de 27 deltagerkommuner i STV-projektet ses både kommuner, der har opnået **høj fidelitet**, og kommuner, der ved afslutning har en relativt **lav fidelitet** ift. indsatsmodellen.

Der ses både kommuner, der har haft en stor **udvikling i fidelitet** og har flyttet sig relativt meget i positiv retning fra et lavt udgangspunkt, og kommuner, der har flyttet sig yderligere i positiv retning fra et højt udgangspunkt. Ligesom der ses kommuner, der kun i mindre grad har haft en udvikling i fidelitet ift. deres udgangspunkt ved projektstart. I vurderingerne af udvikling i kerneelementer på kommuneniveau skal der tages højde for, at nogle kommuner har lavt antal respondenter.

2. TRO PÅ MÅLGRUPPENS STV-SUCCESS

STV-projektet har til formål at øge andelen af udsatte borgere, som deltager i en virksomhedsrettet indsats eller opnår ordinære løntimer. Konkret sigter projektet efter, at der sker en 20% forøgelse i andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og integrationsydelsesmodtagere, samt en 20% forøgelse i andelen af personer i ressourceforløb, der deltager i en virksomhedsrettet indsats og opnår ordinære timer.

Fra litteraturen og fra en række praksisændringsforsøg gennemført af STAR ved vi, at troen på en given borger, en given indsats eller et implementeringsgreb har en positiv effekt ift. den efterfølgende implementering og resultatskabelse. Selvom "troen på indsatsen" ikke er et egentligt kerneelement i STV-indsatsmodellen, så er det alligevel interessant at undersøge - både initialt i startmålingen, og udviklingen frem til slutmålingen. I surveyen er der derfor spurgt til medarbejdernes og lederne tro på målgruppens mulighed for at starte i virksomhedspraktik og opnå ordinære timer.

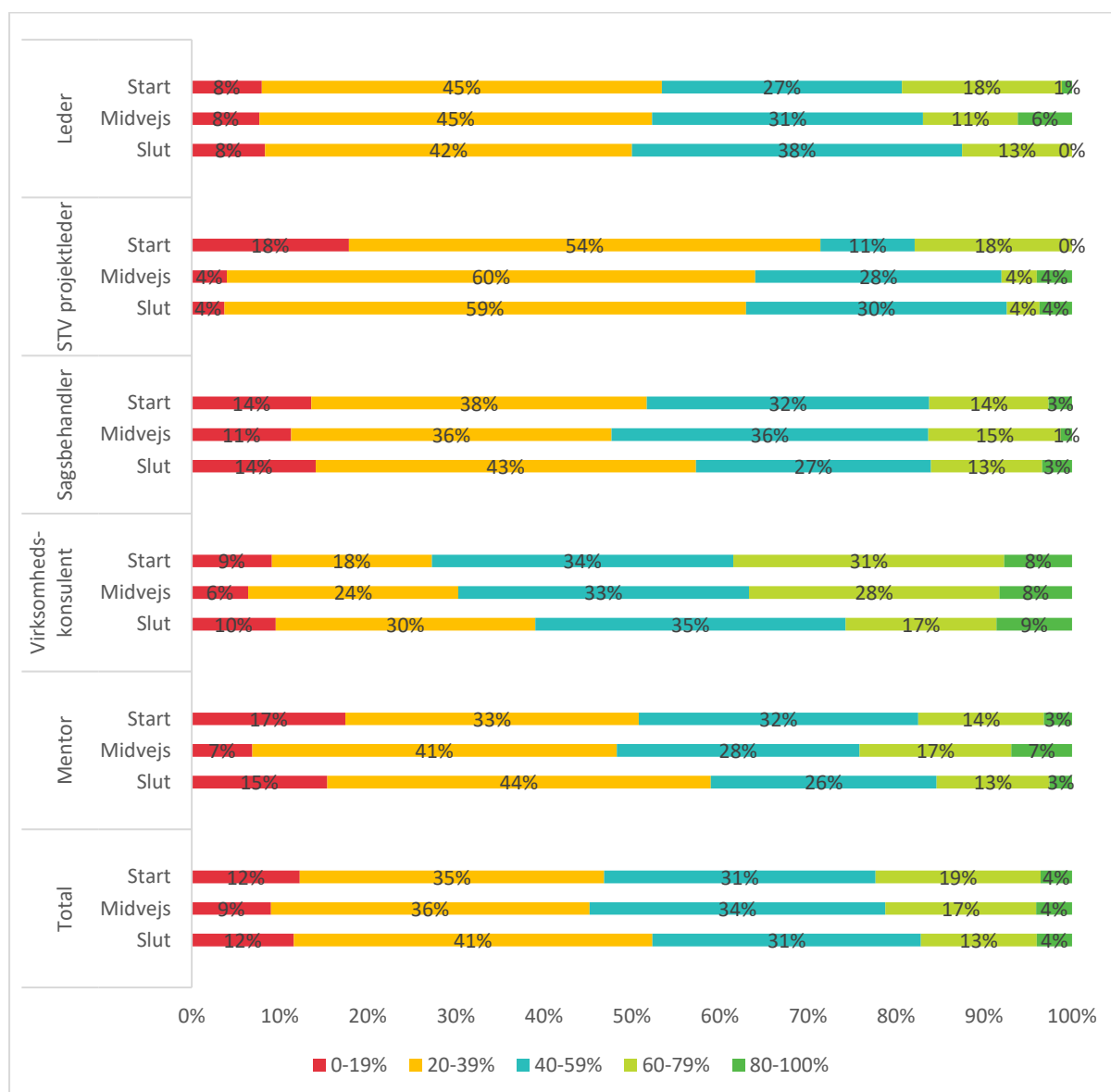
2.1 TRO PÅ OPSTART AF VIRKSOMHEDSPRAKTIK

Figur 1 viser hvordan troen på, at målgruppen kan deltage i virksomhedspraktik indenfor 3 måneder, har udviklet sig mellem start-, midtvejs- og slutmålingen for lederne, medarbejdergrupperne og samlet.

På et samlet niveau er der ikke nogen markante ændringer mellem de tre målinger. Der kan dog ses en mindre tendens til, at der i slutmålingen er færre, som tror på, at store andele af målgruppen kan påbegynde virksomhedspraktik indenfor tre måneder. Det ses eksempelvis, at der i slutmålingen er en lavere andel, som tror på, at 60-79% af målgruppen kan deltage i praktik, samtidig med at en større andel tror på, at 20-39% af målgruppen kan deltage i praktik.

På tværs af grupperne synes der ikke at være noget konsistent mønster i udviklingen. Nogle grupper oplever små positive udviklinger i troen, mens andre grupper oplever små negative udviklinger. Der er dog på tværs af grupperne kun få andele (4-15%), som tror på, at under 20% af målgruppen har mulighed for at påbegynde virksomhedspraktik.

Figur 1: Tro på målgruppens mulighed for at opstarte i virksomhedspraktik indenfor tre måneder



Note: Fordeling på udsagnet: "Hvor stor en andel af din kommunes samlede gruppe af målgruppen vurderer du kan deltage i et forløb på en virksomhed inden for de næste tre måneder?".

2.2 TRO PÅ OPNÅELSE AF ORDINÆRE LØNTIMER

I nedenstående figur fremgår udviklingen i troen på målgruppens mulighed for at opnå ordinære løntimer. Ligesom det var tilfældet med troen på opstart i virksomhedspraktik, er der heller ikke nogen markante ændringer i den samlede tro på målgruppens mulighed for at opnå ordinære løntimer. Der kan dog ses en mindre tendens til, at der i slutmålingen er lidt lavere tro på målgruppen sammenlignet med midtvejsmålingen.

Udviklingen for de enkelte grupper er varierende, men på tværs af grupperne er troen på målgruppens mulighed for at opnå ordinære løntimer en smule lavere i slutmålingen sammenlignet med midtvejsmålingen.

Figur 2: Tro på målgruppens mulighed for at opnå ordinære løntimer indenfor et år



Note: Fordeling på udsagnet: "Hvor stor en andel af din kommunes samlede gruppe af målgruppen vurderer du kan opnå ordinære løntimer inden for et år?". Opnåelse af ordinære timer anvender et tidsperspektiv på 1 år fremfor 3 måneder, fordi det generelle niveau i de deltagende kommuner for generering af ordinære løntimer (som synliggjort i registeranalysen) har et langt lavere udgangspunkt end anvendelse af virksomhedsrettede forløb.

3. INDSATSMÆSSIGE KERNEELEMENTER

I det følgende kapitel formidles udviklinger i surveyresultaterne mellem start-, midtvejs- og slutmålingen for de kernelementer, der ligger under hvert af STV-indsatsrammens tre spor.

3.1 SPOR 1 – JOBCENTERETS INTERNE ORGANISERING

Under spor 1 ligger følgende tre centrale indholdsmæssige kerneelementer:

- 1a. Ledelsen i jobcenteret skal prioritere den virksomhedsrettede indsats for udsatte borgere

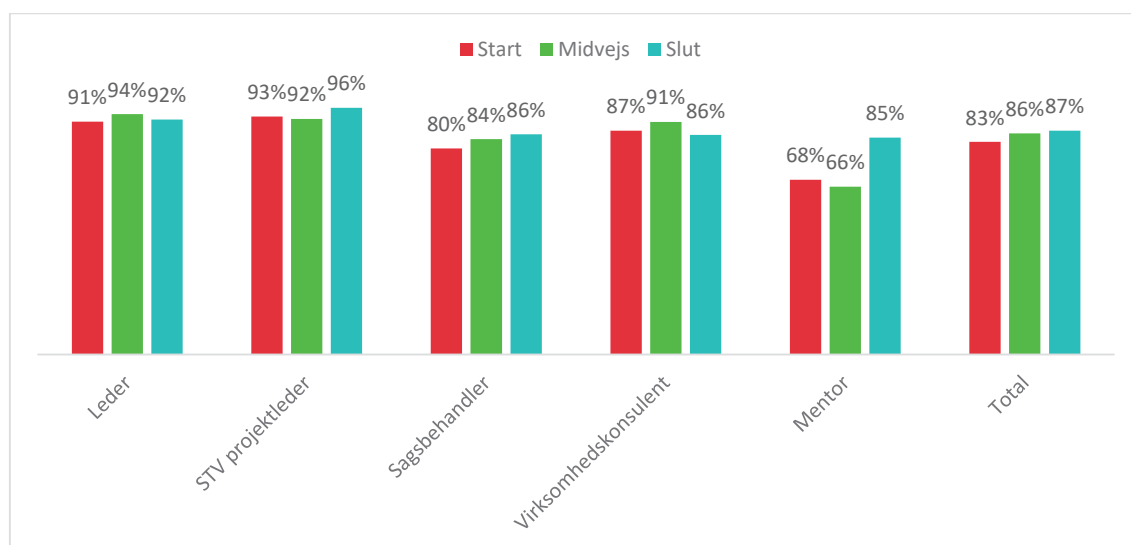
- **1b.** Sagsbehandlere og teamledere skal kunne se resultatet af deres arbejde
- **1c.** Fagprofessionelle skal have branchekendskab og viden om det lokale arbejdsmarked

3.1.1 Ledelsen i jobcenteret skal prioritere den virksomhedsrettede indsats for udsatte borgere

I start-, midtvejs- og slutmålingen er ledere og medarbejdere blevet spurgt til, om de vurderer, at der i jobcenterets ledelse er enighed om, at forløb på virksomheder er den indsats, der virker bedst for målgruppen.

I figur 3 fremgår andelen, der har svaret 'helt enig' og 'enig' til udsagnet, og her kan det ses, at der har været en lille positiv udvikling henover de tre målinger i den totale enighed til udsagnet. Blandt lederne og medarbejdergrupperne har andelen, som er enige i udsagnet, været relativt ens over de tre målinger, med undtagelse af mentorerne, som oplever en stor fremgang på 19 pctpoint i slutmålingen.

Figur 3: 1a. Hvor enig er du i følgende udsagn: "I jobcenterets ledelse er der enighed om, at den indsats, der virker bedst for målgruppen er forløb på virksomheder"



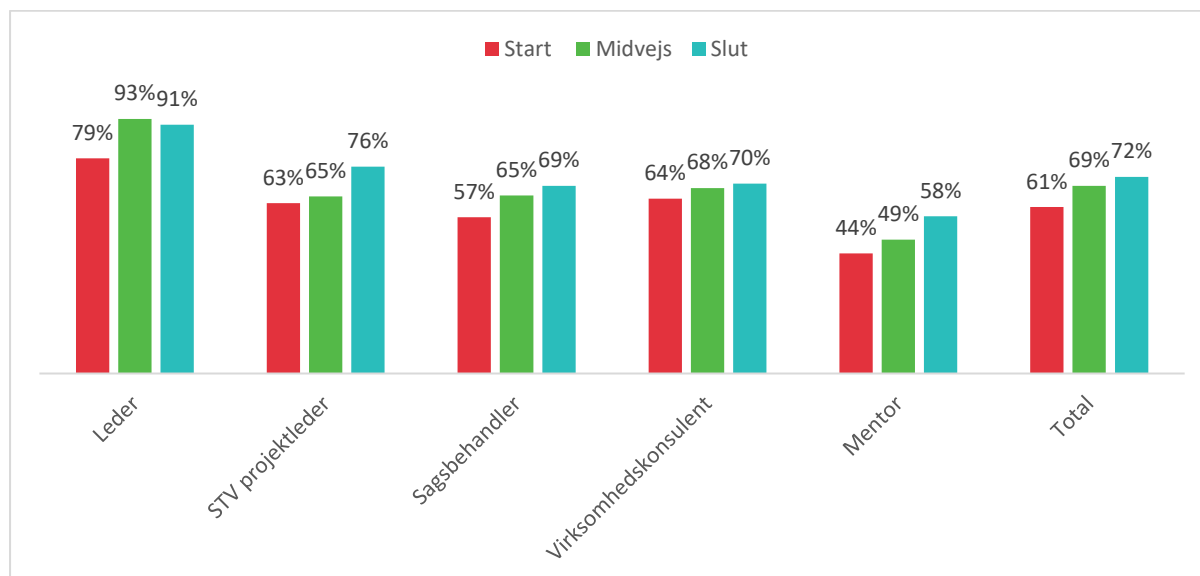
Note: Andel "helt enig" og "enig" besvarelser på udsagnet: "I jobcenterets ledelse er der enighed om, at den indsats, der virker bedst for målgruppen er forløb på virksomheder".

I surveyen er der stillet en række spørgsmål, som handler om hvor aktive ledelsen er i forhold til at kommunikere vigtigheden af virksomhedsrettede forløb, opnåelsen af ordinære løntimer samt understøttelse via handleplaner. Disse spørgsmål er blevet indekseret, og resultaterne kan ses i figur 4 nedenfor.

Det fremgår af figuren, at der har været en positiv udvikling i ledelsesmæssigt fokus, prioritering og understøttelse henover de 3 målinger. Den positive udvikling er størst mellem start- og midtvejsmålingen.

Blandt medarbejdergrupperne ses der en positiv udvikling mellem de tre målinger, mens der for lederne ses, et fald på 2 pctpoint mellem midtvejs- og slutmålingen. Det skal dog nævnes, at lederne ligger helt i top i vurderingen af deres eget fokus i både midtvejs- og slutmålingen.

Figur 4: ledelsesmæssig fokus, prioritering og understøttelse

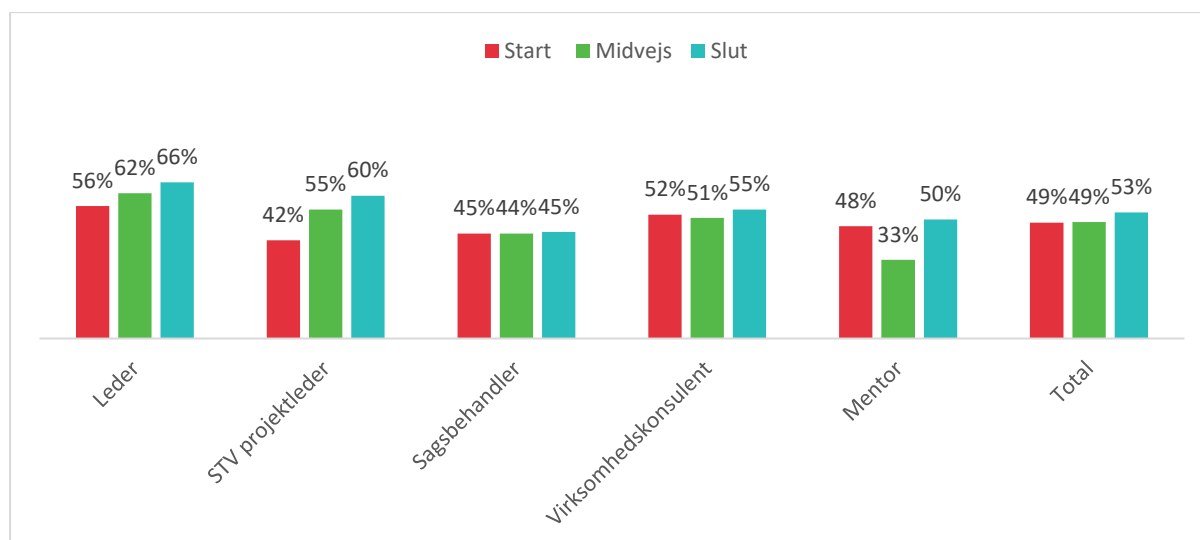


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Min nærmeste leder kommunikerer, at virksomhedsrettede forløb er den vigtigste indsats for målgruppen", "Min nærmeste leder kommunikerer, at opnåelse af ordinære løntimer er et vigtigt mål i vores indsats for målgruppen", "Min nærmeste leder giver mig handlingsanvisninger til øget brug af virksomhedsrettede forløb for målgruppen" og "Min nærmeste leder giver mig handlingsanvisninger til opnåelse af ordinære løntimer for målgruppen".

I figur 5 er det interne samarbejde og rolleklarhed mellem aktørerne kortlagt igennem indeksering af flere surveysspørgsmål.

Det fremgår af figuren, at den totale udvikling for internt samarbejde og rolleklarhed er steget med 4 pctpoint mellem midtvejs- og slutmålingen. Denne udvikling kan også findes hos lederne og medarbejdergrupperne. Den største stigning ses hos mentorerne med 17 pctpoint.

Figur 5: 1a. Internt samarbejde og rolleklarhed



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Der er gode rammer for et godt samarbejde om virksomhedsrettet indsats

og ordinære timer mellem sagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentor", "Der er gode rammer for et godt samarbejde om virksomhedsrettet indsats med samarbejdspartnere fra andre kommunale forvaltningsområder (f.eks. socialområdet eller sundhedsområdet)" og "Samarbejdspartnere fra andre kommunale forvaltninger (fx social- og sundhedsområdet) bidrager positivt til, at virksomhedsrettet indsats kan iværksættes og gennemføres for målgruppen". Indekset for ledere består af 5 spørgsmål, udover ovenstående består indekset også af udsagnet: "Samarbejdspartnere fra andre kommunale forvaltninger (fx social- og sundhedsområdet) bidrager positivt til, at virksomhedsrettet indsats kan iværksættes og gennemføres for målgruppen".

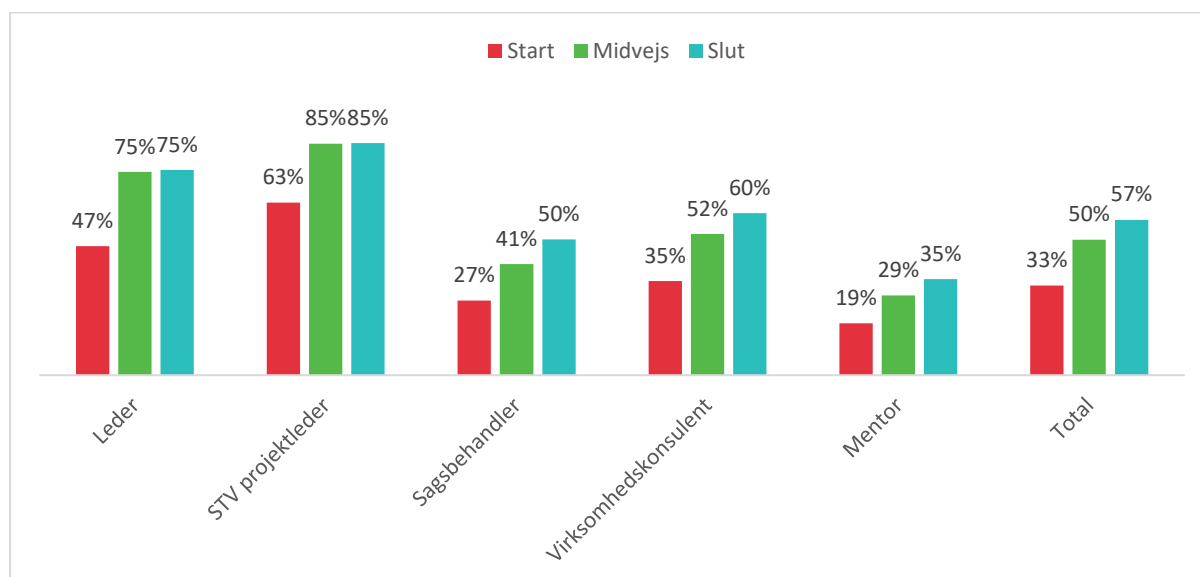
3.1.2 Sagsbehandlere og teamledere skal kunne se resultatet af deres arbejde

Et element i STV-indsatsmodellen er at sikre, at alle medarbejdere løbende kan følge med i resultatskabelsen undervejs i projektet, fx i forhold hvor mange i målgruppen, der opstarter og gennemfører virksomhedspraktik, eller hvor mange der opnår ordinære løntimer.

I surveyen er der stillet en række spørgsmål, som afdækker synligheden af resultatskabelse og virkning, og disse spørgsmål er indekseret i figur 6.

Som det fremgår af figur 6, er der sket en stigning i den totale fidelitet for dette parameter henover de tre målinger. Den positive udvikling kan blandt undergrupperne genfindes hos sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter og mentorer. Mens ledere og projektledere har haft en positiv udvikling mellem start- og midtvejsmålingen, og ingen udvikling mellem midtvejs- og slutmålingen.

Figur 6: Synlighed om resultatskabelse og virkning



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Jeg er fuldt opdateret på, hvor mange i målgruppen der deltager i virksomhedsrettede indsatser (virksomhedspraktik/løntilskud) i kommunen", "Jeg er fuldt opdateret på, hvor mange i målgruppen der har opnået ordinære løntimer i kommunen", "Jeg har nem adgang til viden om resultaterne af den virksomhedsrettede indsats for målgruppen i kommunen" og "Jeg har overblik over tilgængelige virksomhedsrettede tilbud vi har på lokale virksomheder".

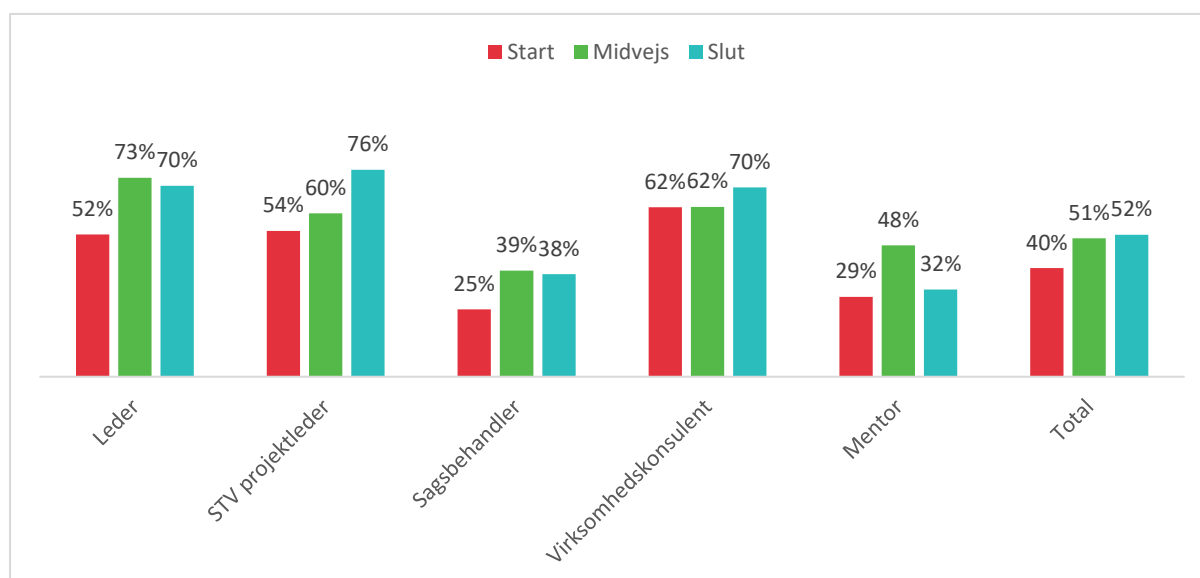
3.1.3 Fagprofessionelle skal have branchekendskab og viden om det lokale arbejdsmarked

Et andet væsentligt element i STV-indsatsmodellen er, at de medarbejdere, der arbejder med målgruppens virksomhedsrettede indsats, skal have branchekendskab og viden om det lokale arbejdsmarked.

I surveyen er der derfor stillet to spørgsmål, som relaterer sig til, hvorvidt medarbejderne og lederne løbende tilføres viden om mulighederne og udviklingen på det lokale arbejdsmarked, og om de har et godt billede af hvilke virksomheder og brancher, hvor der aktuelt er gode muligheder for ordinære løntimer for målgruppen. De to spørgsmål er samlet i et indeks, der dækker fidelitet på branchekendskab og viden om det lokale arbejdsmarked. Surveyresultaterne fra start-, midtvejs- og slutmålingen kan ses i figur 7.

Det fremgår af figuren, at der samlet set har været en positiv udvikling i branchekendskab og viden henover de tre målinger, dog kun med en fremgang på 1 pctpoint mellem midtvejs- og slutmålingen. Blandt undergrupperne varierer udviklingen. Mellem start- og midtvejsmålingen var udviklingen stort set kun positivt, men mellem midtvejs- og slutmålingen oplever lederne, sagsbehandlere og mentorerne et fald, mens projektlederne og virksomhedskonsulenterne oplever en stigning.

Figur 7: Branchekendskab og viden om lokalt arbejdsmarked



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Jeg får løbende information om mulighederne og udviklingen på det lokale arbejdsmarked" og "Jeg har et godt billede af, i hvilke virksomheder eller brancher der aktuelt er gode muligheder for ordinære løntimer for målgruppen".

3.2 SPOR 2 - JOBCENTRETS OPBYGNING AF KAPACITET I VIRKSOMHEDSINDSATSEN

Under spor to ligger følgende to centrale kerneelementer:

- **2a.** Kommunen skal prioritere det opsøgende virksomhedsarbejde
- **2b.** Kommunen skal indgå samarbejdsaftaler med virksomhederne

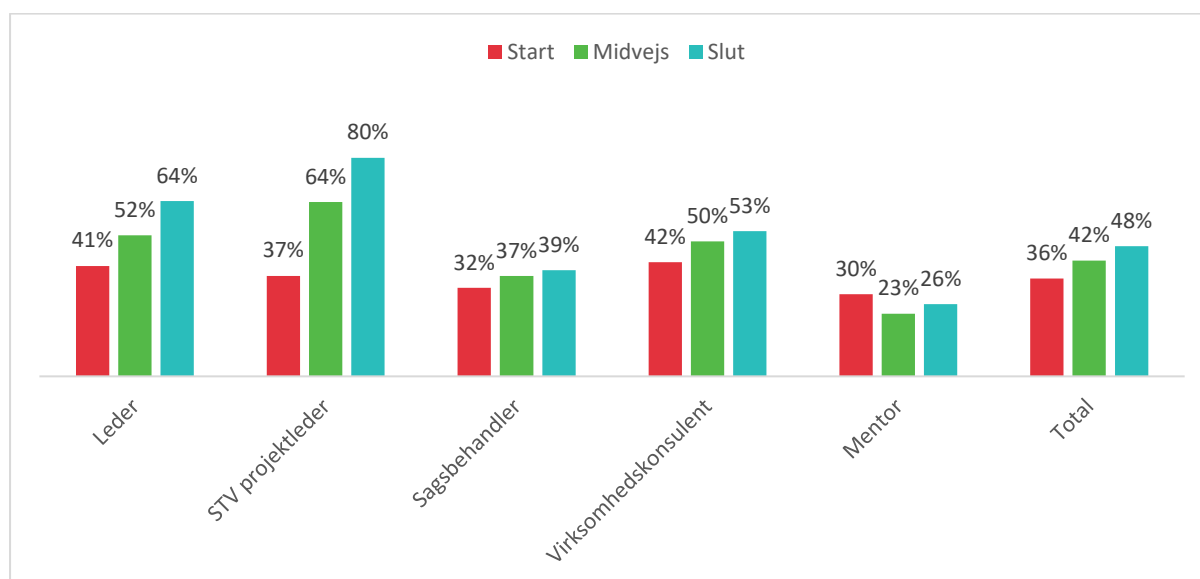
3.2.1 Kommunen skal prioritere det opsøgende virksomhedsarbejde

I denne undersøgelse indsamles der kun information, som kan afdække kommunernes udgangspunkt for det første minimumskrav: "Kommunen skal prioritere det opsøgende virksomhedsarbejde". Til at afdække dette anvendes et indeks bestående af tre spørgsmål. Fælles

for disse spørgsmål er, at de alle belyser virksomhedsarbejdes tilstrækkelighed på udbudssiden ifm. indfrielse af STV-indsatsens indsatsmæssige kernelement, dvs. om der er et tilstrækkeligt udbud, om der kan laves individuelle jobmatch, og om de udbudte pladser rummer mulighed for, at borgere i målgruppen kan opnå ordinære løntimer.

Surveyresultaterne fra start-, midtvejs- og slutmålingen kan ses i figur 4 nedenfor. Udviklingen i den totale fidelitet har været positiv henover de tre målinger med 6 pctpoint stigning mellem hhv. start- og midtvejsmålingen samt midtvejs- og slutmålingen. Blandt undergrupperne er det kun mentorerne, som ikke oplever en positiv udvikling i tilstrækkeligheden af virksomhedspladser henover de tre målinger.

Figur 8: Tilstrækkelighed i virksomhedspladser



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Vi har et tilstrækkeligt bredt udbud af virksomhedspraktikpladser til målgruppen", "Vores virksomhedspraktikpladser gør det muligt at lave individuelle jobmatch" og "Vores virksomhedspraktikpladser rummer mulighed for, at borgeren kan opnå ordinære løntimer på virksomheden".

3.3 SPOR 3 DEN KONKRETE INDSATS FOR BORGERNE

Under spor tre ligger følgende tre centrale indholdsmæssige kernelementer:

- **3a.** Kommunen skal sørge for, at borgerens job-mål sætter retning
- **3b.** Kommunen skal sikre progression og delmål i virksomhedsforløbet
- **3c.** Kommunen skal igangsætte løbende opfølgning med mentorstøtte

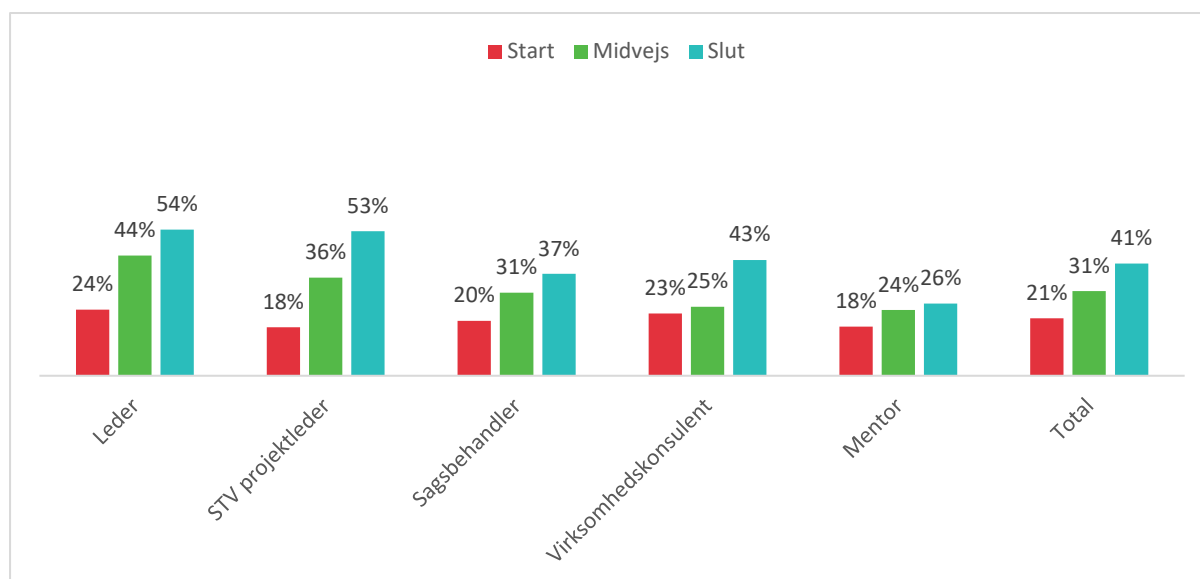
3.3.1 Kommunen skal sørge for, at borgerens job-mål sætter retning

Med henblik på at måle kommunernes udgangspunkt for dette kerneelement er der stillet tre spørgsmål i spørgeskemaet, hvor medarbejdere og ledere har skulle forholde sig til, hvorvidt alle i målgruppen har et jobmål, om det altid er borgerens jobmål, der sætter retning for virksomhedsrettede forløb, og om borgere, der deltager i virksomhedsrettede forløb, har et opdateret og kvalificeret CV. De tre spørgsmål er samlet i et indeks, der samlet dækker fidelitet på

retning og målrettethed i indsatsen. Den samlede fidelitet og fidelitet for undergrupperne er præsenteret i figur 9.

Af figuren fremgår det, at der samlet set har været en positiv udvikling henover de tre målinger, og at fideliteten næsten er fordoblet i slutmålingen (41%) sammenlignet med startmålingen (21%). For samtlige undergrupper gælder det, at parameteret for retning og målrettethed i indsatsen har haft en positiv udvikling henover de tre målinger.

Figur 9: Retning og målrettethed i indsatsen



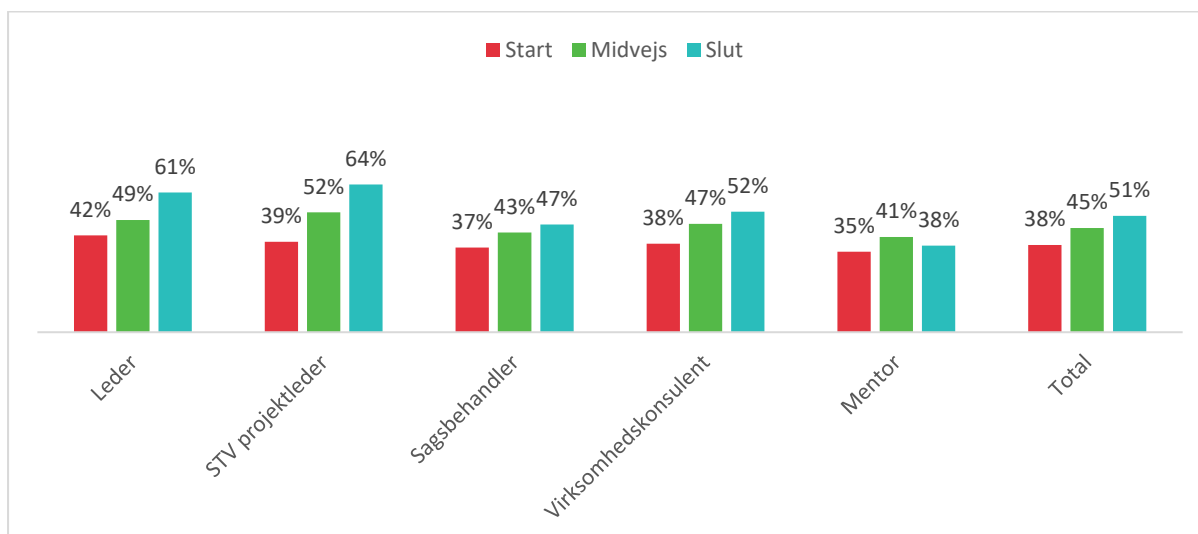
Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Alle i målgruppen der deltager i et virksomhedsrettet forløb har et opdateret og kvalificeret CV", "Alle i målgruppen har et jobmål" og "Det er altid borgerens jobmål der sætter retning for det virksomhedsrettede forløb".

3.3.2 Kommunen skal sikre progression og delmål i virksomhedsforløbet

Med henblik på at afdække de deltagende kommuners progression i virksomhedsforløb, er der indekseret en række spørgsmål, som fokuserer på de forventninger, som medarbejdere og ledere har til borgernes progression undervejs og efter et virksomhedsrettet forløb. I figur 10 kan den samlede og undergruppernes fidelitet ses.

Den samlede fidelitet på de indekserede spørgsmål viser en positiv fremgang under projektperioden med hhv. 7 pctpoint stigning mellem start- og midtvejsmålingen og 6 pctpoint stigning mellem midtvejs- og slutmålingen. For alle undergrupper med undtagelse af mentorerne ses der en stigning henover de tre målinger. Mentorerne oplever et fald på 3 pctpoint mellem midtvejs- og slutmålingen.

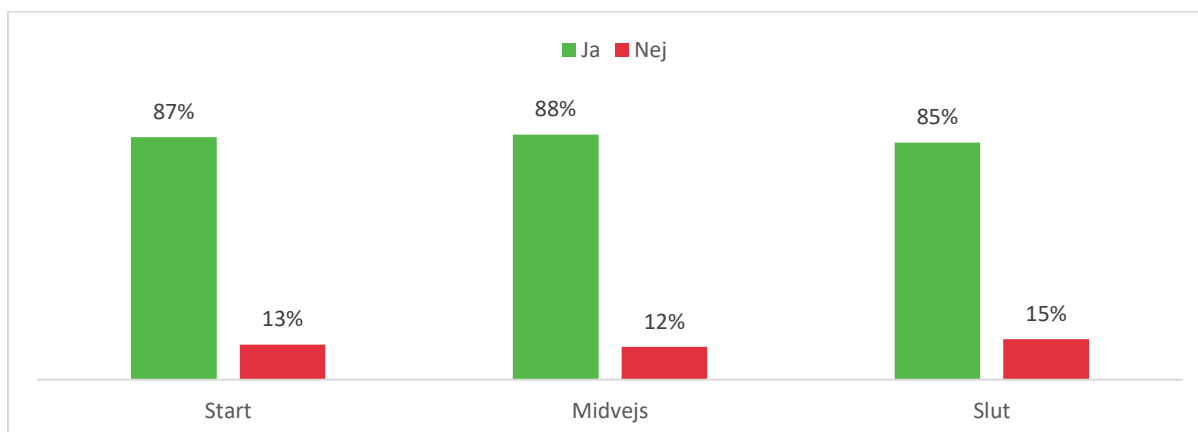
Figur 10: Forventning til progression



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Når vi iværksætter forløb for målgruppen er det altid med forventning om, at borgeren: "...får reelle arbejdsopgaver på praktikvirksomheden", "...opnår ordinære løntimer på praktikvirksomheden" og "...opnår ordinær beskæftigelse på praktikvirksomheden"

I indsatsrammen for STV-projektet indgår arbejdsaftalen som et centralt redskab til at sikre retning og gensidig forventningsafstemning mellem jobcenter, borger og virksomhed. I figur 11 kan den oplevede udviklingen, i brugen af skriftlige aftaler ses, og herfra fremgår det, at brugen af skriftlige aftaler ligger på et relativt stabilt og højt niveau henover de tre målinger. Mellem start- og midtvejsmålingen ses en stigning på 1 pctpoint i brugen af skriftlige aftaler, og mellem midtvejs- og slutmålingen ses et fald på 3 pctpoint.

Figur 11: "Laver I skriftlige aftaler med borger og virksomhed forud for igangsættelse af virksomhedsrettede forløb?"



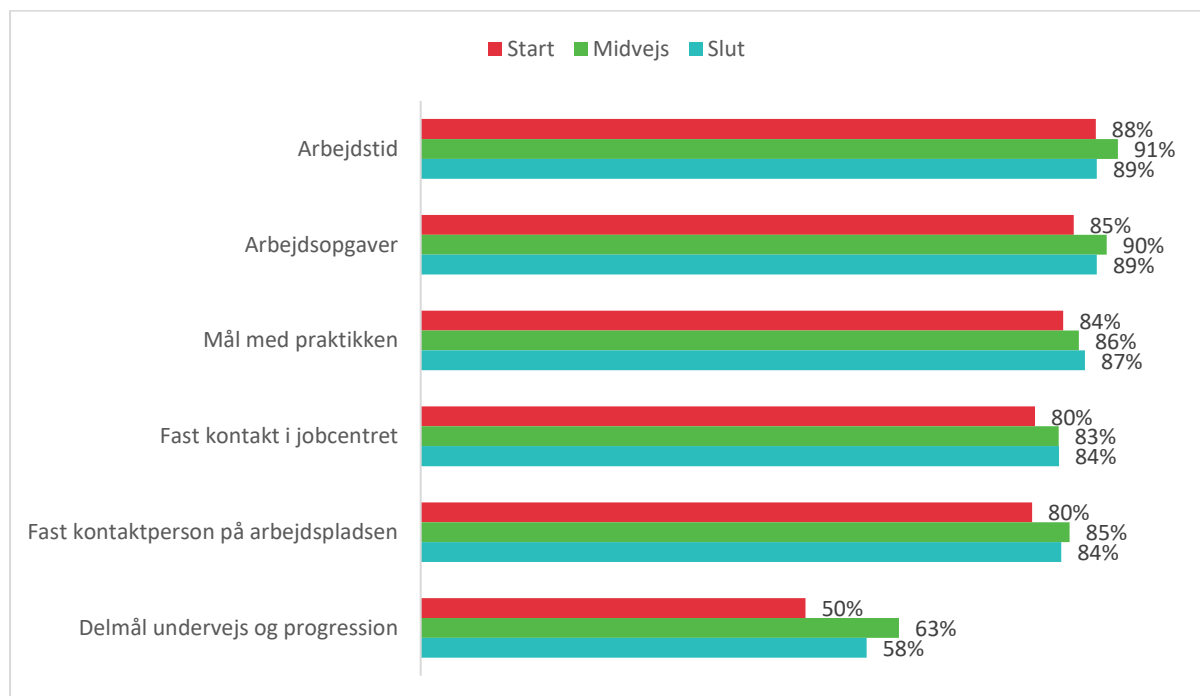
Note: Fordeling på udsagnet: "Laver I skriftlige aftaler med borger og virksomhed forud for igangsættelse af virksomhedsrettede forløb?"

Figur 12 viser hvilke elementer, der indgår i de skriftlige aftaler, som laves med borgere og virksomheder. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, som har svaret 'ja' til, at de indgår skriftlige aftaler med borgere og virksomheder.

Figuren viser, at der er en relativ stor stabilitet i hvilke elementer, som indgår i de skriftlige aftaler. De største ændringer henover de tre målinger, ses for elementet 'delmål undervejs og progression',

hvor er en markant stigning på 13 pctpoint mellem start- og midtvejsmålingen. Dette element er dog også det, som færrest respondenter mener indgår i de skriftlige aftaler.

Figur 12: "Hvilke af følgende elementer indgår i den skriftlige aftale I laver med borger og virksomhed forud for et virksomhedsrettet forløb?"



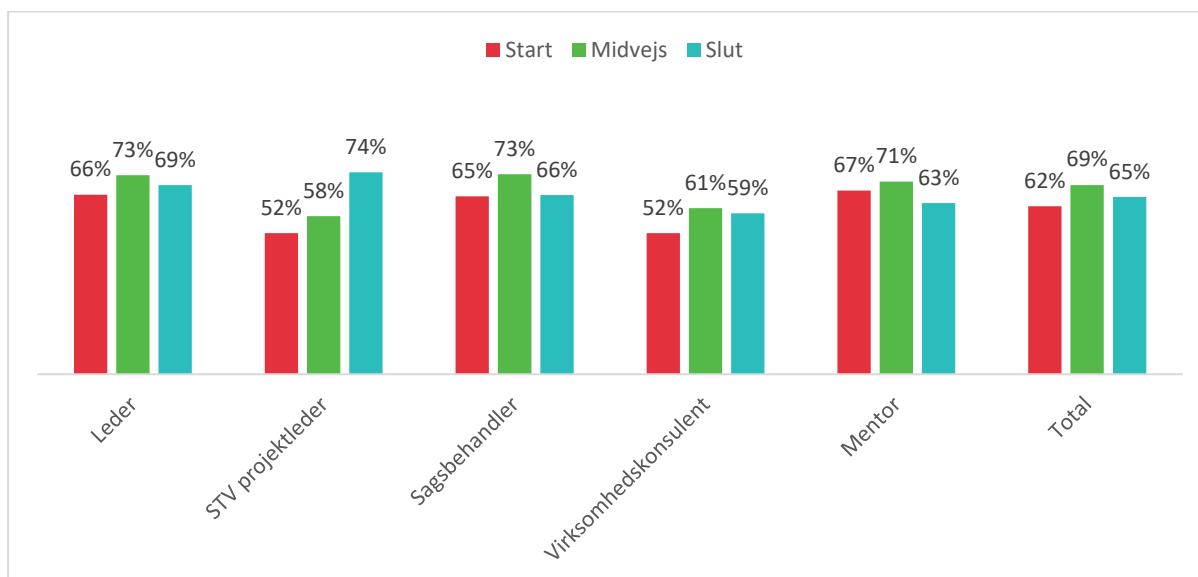
Note: (HVIS JA til foregående) "Hvilke af følgende elementer indgår i den skriftlige aftale I laver med borger og virksomhed forud for et virksomhedsrettet forløb?"

3.3.3 Kommunen skal igangsætte løbende opfølgning med mentor

Et af de indsatsmæssige kernelementer i projektet relaterer sig til mentorstøtten og understøttelse af målgruppen derigennem. Dette kerneelement er i survey blevet målt med to spørgsmål, som afdækker, hvorvidt målgruppen tilbydes relevante tilbud om støtte fra mentor ifm. virksomhedsrettede forløb, og om indholdet af mentorstøtten vurderes at understøtte borgerens gennemførelse af et virksomhedsrettet forløb.

I figur 13 kan surveyresultaterne for kerneelementet ses, og her fremgår det, at den samlede fidelitet har haft en positiv udvikling på 7 pctpoint mellem start- og midtvejsmålingen, men en negativ udvikling på 4 pctpoint mellem midtvejs- og slutmålingen. Denne tendens er gennemgående for alle undergrupperne, med undtagelse af projektlederne, som har en meget positiv udvikling mellem midtvejs- og slutmålingen på 16 pctpoint.

Figur 13: 3c. Kommunen skal igangsætte løbende opfølgning med mentorstøtte (løbende opfølgning med mentorstøtte)



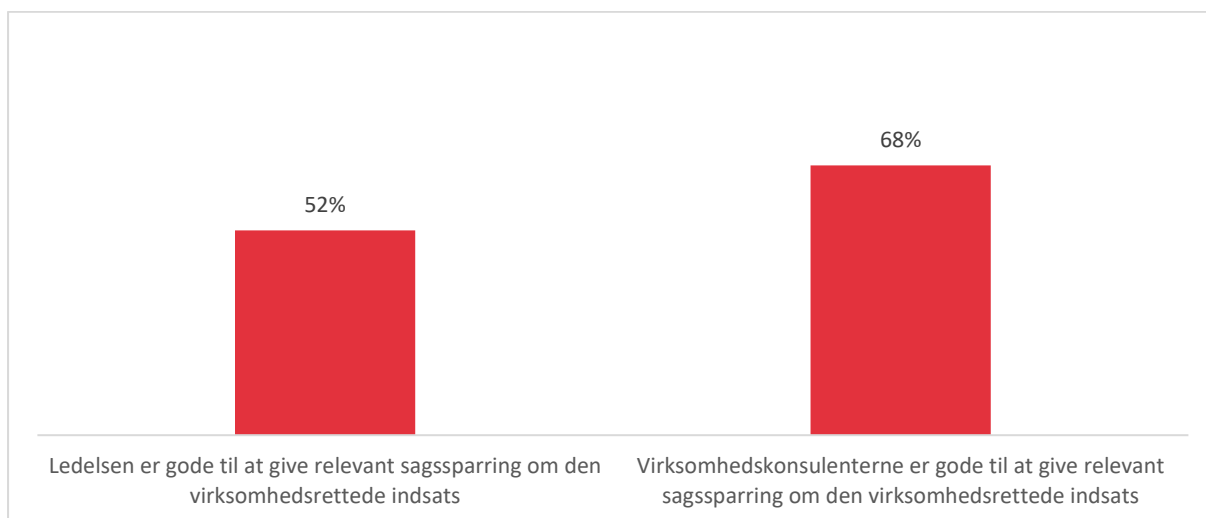
Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Målgruppe] tilbydes relevant tilbud om støtte fra mentor ifm. virksomhedsrettede forløb" og "Indholdet af mentorstøtten er tæt knyttet til understøttelse af borgerens gennemførsel af det virksomhedsrettede forløb."

4. SAGSSPARRING OG SAMARBEJDE

I slutmålingen er sagsbehandlerne blevet spurgt, hvordan de opfatter mulighederne for at få relevant sagssparring om den virksomhedsrettede indsats fra hhv. ledelsen og virksomhedskonsulenterne. Og derudover er både sagsbehandlerne og virksomhedskonsulenter blevet bedt om, at vurderer det samarbejdet, de har med hinanden.

Figur 14 viser andelen af sagsbehandlerne, der har svaret 'helt enig' eller 'enig' til, at hhv. ledelsen og virksomhedskonsulenterne er gode til at give relevant sagssparring. Af figuren fremgår det, at 52% af sagsbehandlerne er 'helt enig' eller 'enig' i, at ledelsen er gode til at give relevant sagssparring om den virksomhedsrettede indsats. Til sammenligning svarer 68% af sagsbehandlerne dette, når det gælder virksomhedskonsulenternes evner til at give relevant sagssparring.

Figur 14. Sagsbehandlerne vurdering af ledelsens og virksomhedskonsulenternes evne til at give relevant sagssparring om den virksomhedsrettede indsats

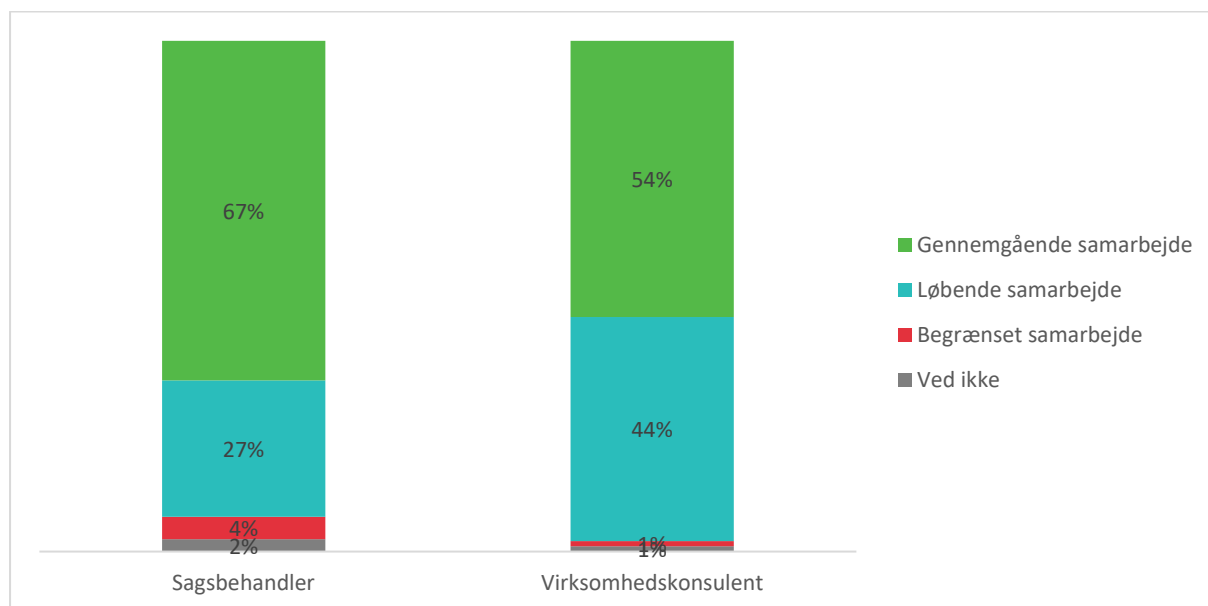


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" for udsagnene: "Ledelsen er gode til at give relevant sagssparring om den virksomhedsrettede indsats" og "Virksomhedskonsulenterne er gode til at give relevant sagssparring om den virksomhedsrettede indsats."

I figur 15 er sagsbehandlerne og virksomhedskonsulenterne blevet bedt om, at vurderer det gensidige samarbejde om den virksomhedsrettede indsats. Respondenterne har kunne vurdere samarbejdet ud fra samarbejdsbeskrivelser, som efterfølgende er kategoriseret i hhv. gennemgående samarbejde, løbende samarbejde og begrænset samarbejde.

Det fremgår af figur 15, at 67% af sagsbehandlerne og 54% virksomhedskonsulenterne svarer, at de har et gennemgående samarbejde, hvor man altid taler sammen og samarbejde tæt om hele processen. 27% af sagsbehandlerne og 44% af virksomhedskonsulenterne svarer, at de har et løbende samarbejde, hvor man taler sammen undervejs i processen, hvis der er behov. Kun 4% af sagsbehandlerne og 1% af virksomhedskonsulenterne svarer, at de har et begrænset samarbejde, hvor man i udgangspunktet ikke involverer hinanden.

Figur 15. Vurdering af samarbejdsformen mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter



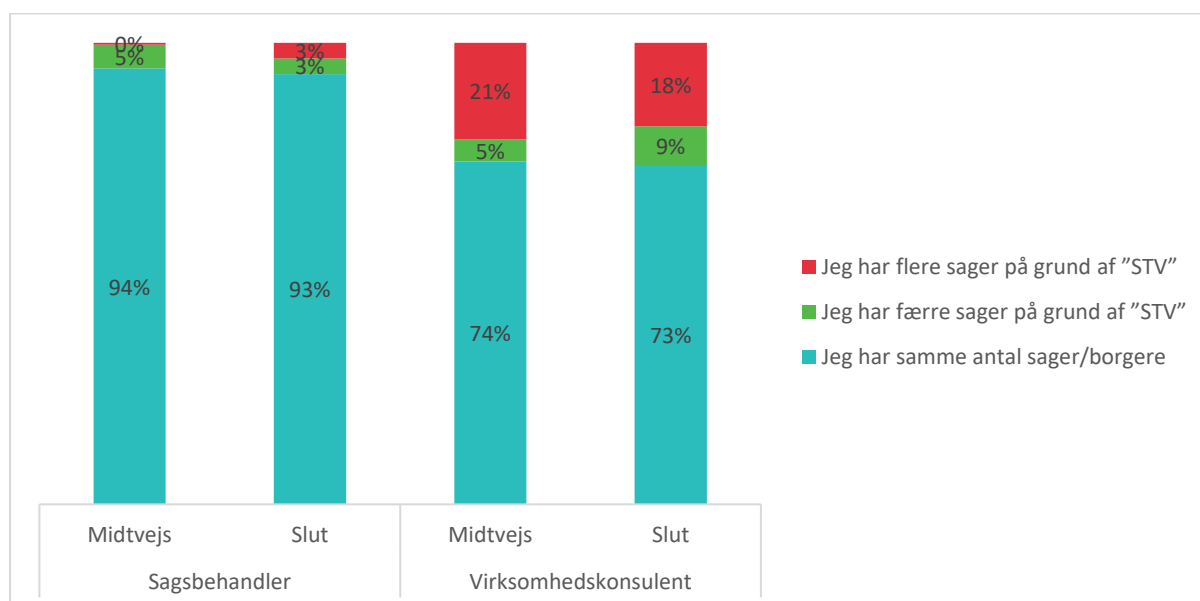
Note: Fordeling på spørgsmålet: "Hvilket af følgende udsagn passer bedst på måden du samarbejder med en virksomhedskonsulent om den virksomhedsrettede indsats?" og "Hvilket af følgende udsagn passer bedst på måden du samarbejder med en myndighedssagsbehandler om den virksomhedsrettede indsats?". Begrænset samarbejde defineres på følgende måde: Vi involverer som udgangspunkt ikke hinanden, men klarer bestilling, match og udplacering af borgeren via formelle procedurebeskrivelser, hvor vi hver har en afgrænset rolle. Løbende samarbejde defineres på følgende måde: Vi taler sammen undervejs i processen, hvis der er behov, men klarer ellers bestilling, match og udplacering af borgeren via formelle procedurebeskrivelser. Gennemgående samarbejde defineres på følgende måde: Vi taler altid sammen, og samarbejder tæt om hele processen med bestilling, match og udplacering af borgeren via formelle procedurebeskrivelser.

5. CASELOAD

Følgende afsnit afdækker, hvorvidt sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter i de deltagende kommuner har oplevet en stigning i 'caseload' som følge af STV-indsatsen. Caseload omfatter antallet af sager/borgere, som den enkelte medarbejder skal håndtere.

Figur 16 viser sagsbehandlernes og virksomhedskonsulenternes vurdering af STV-projektets effekt på caseload. Der ses ikke nogen markante ændringer i oplevelsen af caseload mellem midtvejs- og slutmålingen. Der fremgår dog generelle forskelle mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter, hvor særligt andelen der svarer, at de har flere sager på grund af STV, er større blandt virksomhedskonsulenterne (18-21%) sammenlignet med sagsbehandlerne (0-3%).

Figur 16. Har STV-projektet haft betydning for antallet af borgere/sager, du skal håndtere?

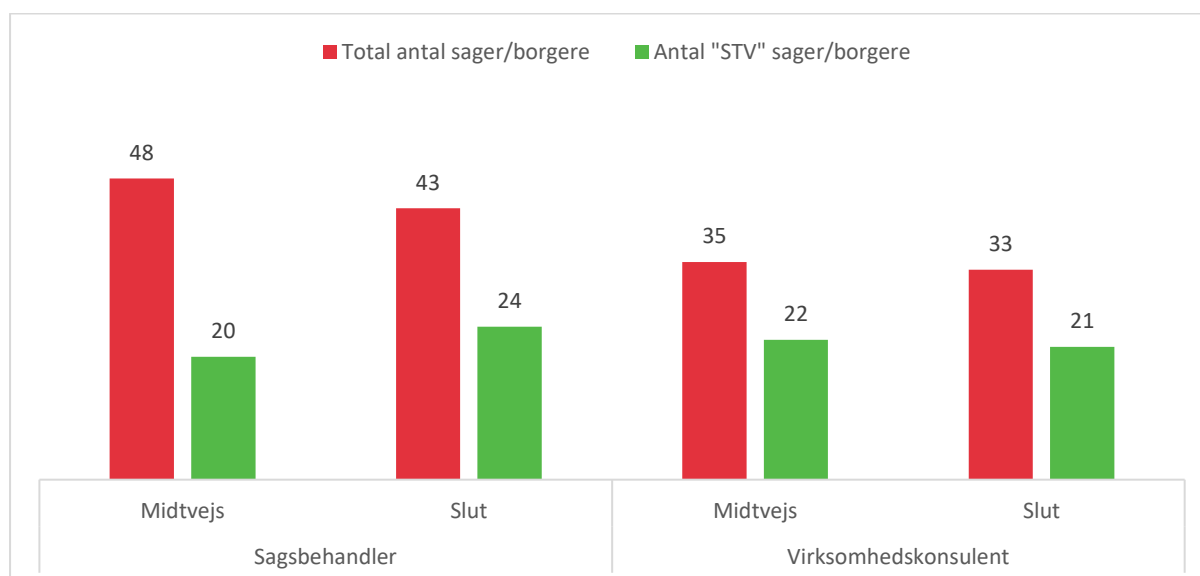


Note: Fordeling på spørgsmålet: "Har STV-projektet haft betydning for antallet af borgere, du skal håndtere?".

I spørgeskemaet er sagsbehandlerne og virksomhedskonsulenterne også blevet bedt om at vurdere antallet af sager/borgere, de har håndteret de sidste 3 måneder, samt hvor mange af disse sager/borgere, der har været en del af STV.

I figur 17 kan udviklingen i gennemsnittet af det totale antal sager/borgere og antal STV-sager/borgere ses for hhv. sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter. For sagsbehandlerne er det gennemsnitlige antal sager/borgere faldet med 5 mellem midtvejs- og slutpunktsmålingen, samtidig med at det gennemsnitlige antal af STV-sager/ borgere er steget med 4. For virksomhedskonsulenterne er det gennemsnitlige antal sager/borgere faldet med 2, mens antallet af STV-sager/ borgere er faldet med 1.

Figur 17. Hvor mange borgere/sager har du håndteret de sidste 3 måneder?



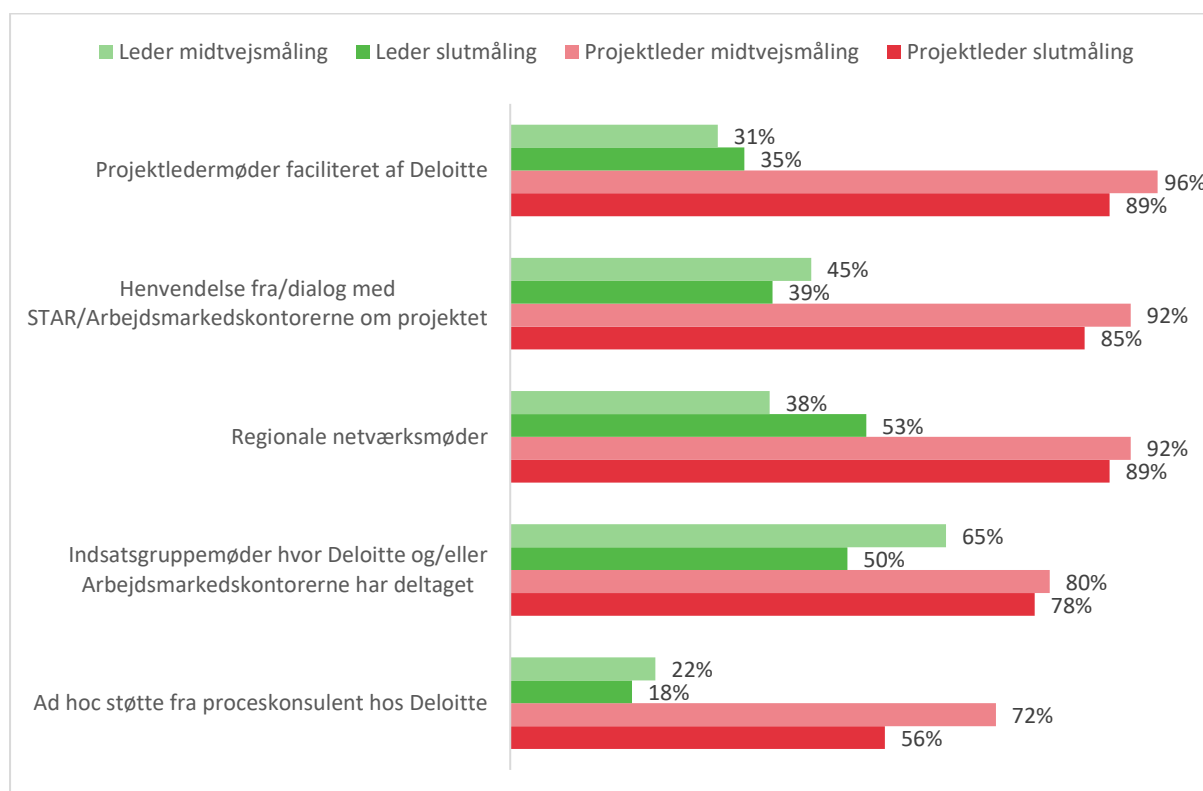
Note: gennemsnit udregnet på baggrund af besvarelser for spørgsmålene: "Hvor mange sager/borgere har du i gennemsnit håndteret de seneste 3 måneder?" og "Hvor mange heraf har været borgere fra STV?".

6. BRUG AF IMPLEMENTERINGSGREB

Dette afsnit omhandler de deltagende kommuners brug af interne- og eksterne implementeringsaktiviteter til understøttelse af STV-projektet. I afsnittet undersøges hvilke implementeringsaktiviteter ledere og projektledere har deltaget i, og hvordan vurderingen af aktiviteterne anvendelighed er, i forhold til ændring af eksisterende praksis og implementering kerneelementerne i STV.

I figur 18 vises ledernes og projektledernes anvendelse og deltagelse i implementeringsaktiviteter afviklet af Deloitte. Her fremgår det at projektlederne i højere grad deltager og anvender, i både midtvejs- og slutmålingen, implementeringsaktiviteter sammenlignet med lederne. Hvis der ses på udviklingerne mellem midtvejs- og slutmålingen, så er tendensen, at projektledernes deltagelse og anvendelse er faldet for alle typer implementeringsaktiviteter. Det samme er tilfælde for lederne med undtagelse af aktiviteterne 'projektledermøder faciliteret af Deloitte' og 'regionale netværksmøder'. Årsagen til faldet mellem midtvejs- og slutmålingen kan skyldes, at der i flere kommuner er ansat nye projektledere og ledere.

Figur 18. Hvilke af følgende implementeringsaktiviteter afviklet af Deloitte har du anvendt eller deltaget i?

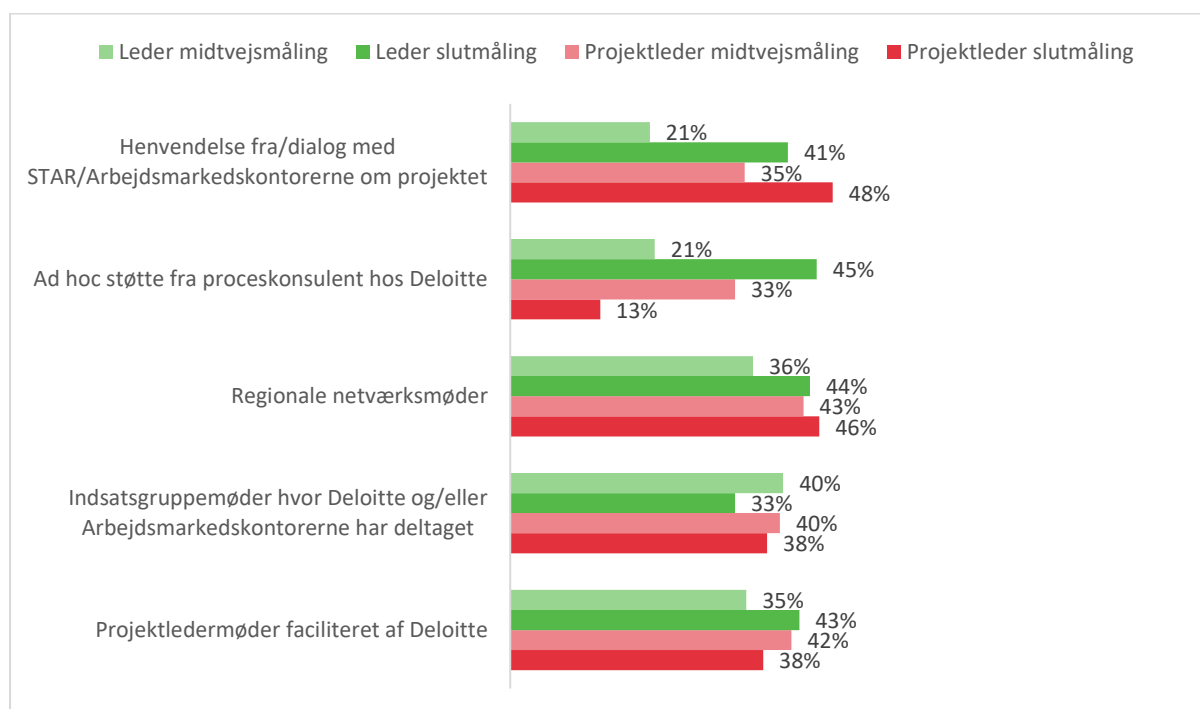


Note: Andel besvarelser "Ja" for spørgsmålet: "Hvilke af følgende implementeringsaktiviteter afviklet af Deloitte har du anvendt eller deltaget i?".

Ledere og projektledere, der har deltaget i implementeringsaktiviteter, er efterfølgende blevet bedt om at vurdere, hvorvidt aktiviteterne har hjulpet dem med at ændre praksis og implementere kerneelementerne. Figur 19 viser andelen af lederne og projektlederne, som har svaret 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til, at et given implementeringsaktivitet har hjulpet med praksisændring og implementering af kerneelementer.

Det fremgår af figuren, at lederne vurderer alle aktiviteter med undtagelse af 'indsatsgruppemøder' højere i slutmålingen end i midtvejsmålingen. For projektlederne fremgår det, at kun 'dialog med STAR/Arbejdsmarkedskontorerne' og 'regionale netværksmøder' vurderes højere i slutmålingen sammenlignet med midtvejsmålingen. De resterende tre aktiviteter 'ad hoc støtte fra Deloitte', 'indsatsgruppemøder' og 'projektledermøder' vurderes af projektlederne lavere i slutmålingen.

Figur 19. Vurdering af implementeringsaktiviteter afviklet af Deloitte (kun deltagere)?

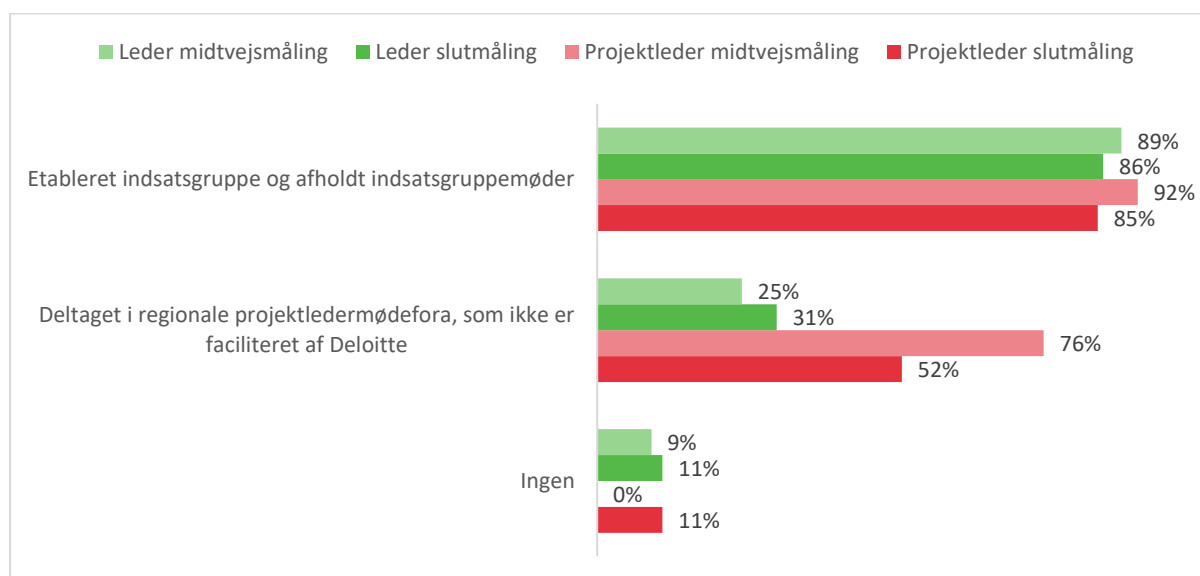


Note: Andel besvarelser "I meget høj grad" og "I høj grad" for spørgsmålet: "I hvor høj grad vurderer du, at de anvendte implementeringsaktiviteter hjælper jer til at ændre praksis og implementere kerneelementerne i STV?".

Ledere og projektledere er i midtvejs- og slutmåling blevet spurgt til, om de internt har iværksat eller afholdt implementeringsaktiviteter, som understøtter STV-projektet. Figur 20 viser ledernes og projektledernes besvarelser, og her kan det ses, at etablering af indsatsgrupper og afholdelse af indsatsgruppemøder, har været mere brugt end regionale mødefora.

Ligesom ved de eksterne implementeringsaktiviteter har anvendelsen generelt været mindre i slutmålingen sammenlignet med midtvejsmålingen. Og hertil tænkes årsagen at kunne skyldes, at der i nogle kommuner er blevet ansat nye projektledere og ledere.

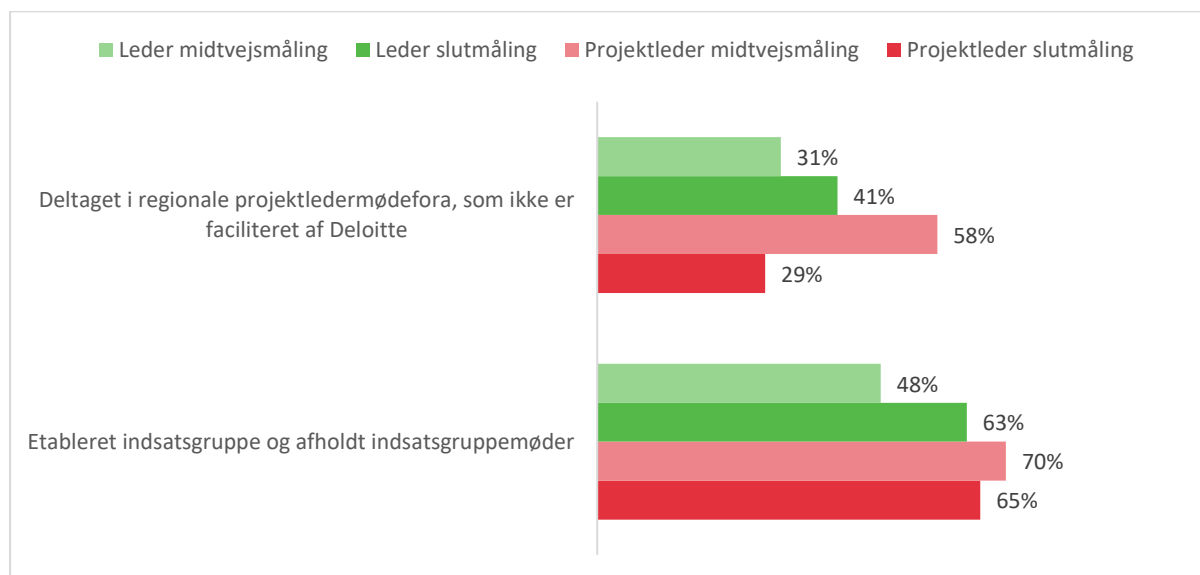
Figur 20. Hvilke implementeringsaktiviteter har dit Jobcenter selv iværksat eller afholdt.



Note: Andel besvarelser "Ja" for spørgsmålet: "Hvilke af følgende implementeringsaktiviteter har dit Jobcenter selv iværksat eller afholdt?".

I figur 21 kan lederne og projektledernes vurdering af interne implementeringsaktiviteterne ses. Det fremgår at både ledere og projektledere, anser etablering af indsatsgrupper og afholdelse af indsatsgruppemøder som værende bedre ifm. implementering end regionale projektledermødefora. Det ses desuden, at lederne vurderer de interne implementeringsaktiviteter mere positivt i slutmålingen end i midtvejsmålingen, mens det modsatte er gældende for projektlederne.

Figur 21. Vurdering af implementeringsaktiviteter dit Jobcenter selv har iværksat eller afholdt.



Note: Andel besvarelser "I meget høj grad" og "I høj grad" for spørgsmålet: "I hvor høj grad vurderer du, at de anvendte implementeringsaktiviteter hjælper jer til at ændre praksis og implementere kerneelementerne i STV?".

EPINION

OM OS

Vi er et af Skandinaviens største konsulent- og analysefirmaer med kontorer i Danmark, Grønland, Norge, Storbritannien, Sverige, Tyskland, Vietnam og Østrig.

Vi er en mangfoldig arbejdsplads med internationalt perspektiv og samarbejdspartnere i hele verden og beskæftiger mere end 150 fastansatte medarbejdere og 500 interviewere.

Vi leverer skræddersyede undersøgelser, der sikrer et solidt grundlag for optimale beslutninger. Vores mål er altid at præsentere analyseresultater og yde rådgivning af højeste kvalitet.



EPINION KØBENHAVN
RYESGADE 3F
2200 KØBENHAVN N
T: +45 87 30 95 00
E: TYA@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION AARHUS
HACK KAMPMANNS PLADS 1-3
8000 AARHUS C
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK