



EVALUERING AF VARSLINGS- INDSATSEN I 2020

STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING

BDO & HBS ECONOMICS

OKTOBER 2021

INDHOLD

1. INDLEDNING	3
1.1 EVALUERINGENS FORMÅL OG METODER	3
2. SAMMENFATNING	5
2.1 ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG VARSLINGSINDSATS	8
3. BESKRIVELSE AF VARSLINGSINDSATSEN I 2020	10
3.1 VARSLINGSPROJEKTER I 2020	10
3.2 DIMENSIONERINGEN AF VARSLINGSINDSATSER	13
3.3 BORGERE I VARSLINGSINDSATSEN	15
3.4 OPSUMMERING	17
4. VARSLINGSINDSATSENS TILRETTELÆGGELSE	18
4.1 TILRETTELÆGGELSEN AF VARSLINGSINDSATSER	18
4.2 INDGANGEN TIL VARSLINGSINDSATS	19
4.3 JOB- OG UDDANNELSESRETTEDE INDSATSER I VARSLINGSINDSATSEN	21
4.4 VEU-SPOR I VARSLINGSINDSATSEN	23
4.5 DIMENSIONERINGEN AF INDSATSEN	24
4.6 SNITFLADER MELLEM AFBØDEINDSATSEN OG VARSLINGSINDSATSEN I 2020	26
4.7 STYRKER OG POTENTIALER I INDSATSENS TILRETTELÆGGELSE	26
4.8 OPSUMMERING	28
5. ADMINISTRATIONSMODELLEN FOR VARSLINGSINDSATSEN	32
5.1 ADMINISTRATIONSMODELLENS FEM FASER	32
5.2 ADMINISTRATIONSMODELLEN: STYRKER OG POTENTIALER	40
5.3 OPSUMMERING	43
6. RESULTATER OG EFFEKTER AF VARSLINGSINDSATSEN	44
6.1 RESULTATER AF VARSLINGSINDSATSEN I 2020	44
6.2 EFFEKTER AF VARSLINGSINDSATSEN I 2020	51
6.3 OPSUMMERING	55
7. ANBEFALINGER TIL EN MODERNISERING AF VARSLINGSINDSATSEN	56
7.1 SIGTELINJER FOR ANBEFALINGER TIL EN STYRKET VARSLINGSINDSATS	56
7.2 ANBEFALINGER TIL STYRKET INDSATSMODEL FOR VARSLINGSINDSATSEN	57
7.3 ANBEFALINGER TIL STYRKET ADMINISTRATIONSMODEL	59
8. BILAG	62
8.1 SURVEY	62

1. INDLEDNING

I 2020 har der været en betydelig udvidet brug af varslingsindsats finansieret af varslingspuljen på grund af de afledte effekter af COVID-19. Således er der ved udgangen af 2020 afgivet tilsagn om tilskud til varslingsindsatser til 66 projekter i 18 kommuner (jobcentre) for i alt ca. 95 mio. kr. Med den udvidede brug af varslingsindsatser er der opbygget mere erfaring med varslingsindsatsen - både med tilrettelæggelsen af indsatser og de administrative procedurer, som varslingspuljen er omfattet af.

Beskæftigelsesrådet har besluttet at iværksætte en evaluering af varslingsindsatsen. Evalueringen er udarbejdet af konsulentfirmaerne BDO og HBS Economics efter aftale med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Formålet med at evaluere varslingsindsatsen i 2020 er at styrke resultaterne af varslingsindsatsen samt at vurdere mulighederne for at forenkle og afbureaukratisere administrationsprocessen til gavn for de omfattede personer.

I dette første kapitel præsenteres kort evalueringens formål, metoder samt en læsevejledning. Målsætningen er at klæde læseren på til at gennemgå evalueringen i sin helhed og navigere i de enkelte kapitler. En udvidet metodebeskrivelse for effektanalysen findes i kapitel 6. En sammenfatning af resultater og anbefalinger findes i kapitel 2.

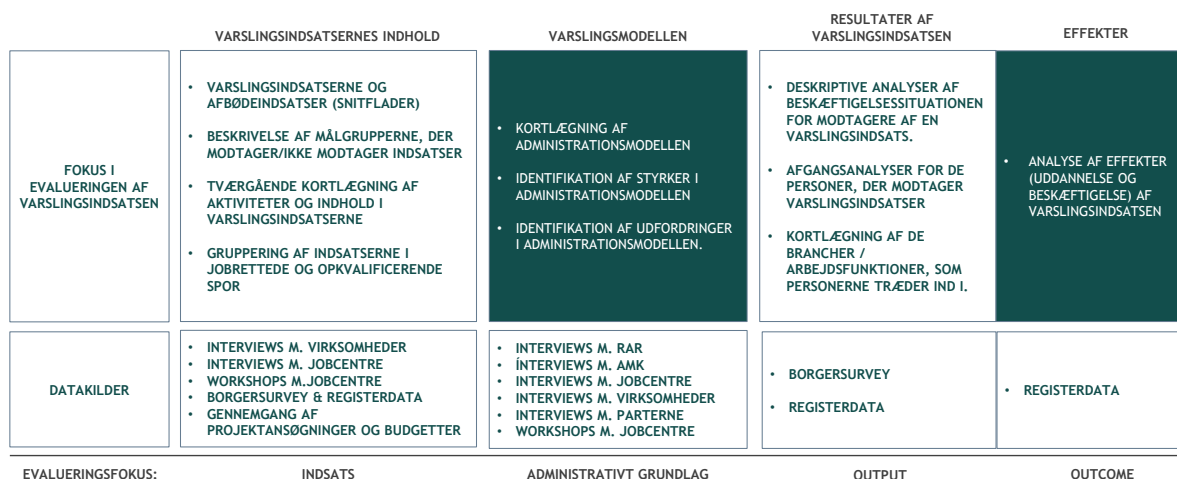
1.1 EVALUERINGENS FORMÅL OG METODER

BDO og HBS (herefter evaluator) har gennemført evalueringen i perioden april-september 2021. Formålet er overordnet at beskrive og kortlægge varslingsindsatsen samt vurdere resultater og effekter af indsatserne, der igangsættes. Mere konkret kan formålet fra opdragsgiver indeles i tre delformål:

1. Evalueringen skal identificere udfordringer i administrationsmodellen for varslingsindsatsen mhp. at forenkle og afbureaukratisere processen til gavn for opsagte medarbejdere og jobcentrene.
2. Evalueringen skal identificere de centrale og virksomme elementer i indsatsen på varslingsområdet.
3. Evalueringen skal dokumentere resultater og beskæftigelseseffekter af den udvidede brug af varslingsindsatser i 2020.

Evalueringen står metodisk på både kvantitative og kvalitative datakilder, som evaluator har kombineret med henblik på at opnå en 360-graders forståelse af administrationsmodellen, varslingsindsatserne iværksat i 2020 samt resultaterne og effekterne af indsatsen. Analysernes datakilder og det samlede design er præsenteret i figur 1.1 nedenfor og udfoldes på næste side.

Figur 1.1: Overordnet evalueringsdesign



Evalueringen indeholder følgende datakilder og analyser:

- Ansøgninger og slutrapporter på varslingsprojekter fra 2020.
- Budgetter og de tilgængelige projektreghnskaber.
- Workshop med nøglemedarbejdere på varslingsområdet i STAR.
- Totalkortlægning af varslingsindsatsen i de 18 jobcentre, der har fået tilsagn om varslingsmidler i 2020:
 - Workshops med 10 jobcentre.
 - Interviews med 8 jobcentre.
- Registerdata.
- Interviews med 20 virksomheder.
- Borgersurvey med svar fra 641 personer svarende til en svarprocent på ca. 25 %.
- Interviews med formænd for 7 Regionale Arbejdsmarkedsråd.
- Interviews med de 3 direktører fra Arbejdsmarkedskontorerne under STAR.
- Interviews med 5 repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter.

Læsevejledning

Denne rapport er opbygget i 8 kapitler, som indeholder følgende:

Kapitel 2: En sammenfatning af hovedresultater, centrale konklusioner og anbefalinger fra evalueringen.

Kapitel 3: En beskrivelse af varslingsindsatsen i 2020 i forhold til projekter, bevilliget beløb, antal omfattede personer, indsatserne og brancher.

Kapitel 4: En analyse af hvordan redskaberne i varslingsindsatsen er dimensioneret, samt hvordan varslingsprojekterne tilrettelægges og afvikles.

Kapitel 5: En optegning af administrationsmodellen for varslingsindsatsen i 2020 samt præsentation af, hvad der fungerer godt, og hvad der kan styrke administrationsmodellen.

Kapitel 6: En opgørelse af resultater samt beskæftigelses- og opkvalificeringseffekter af varslingsindsatsen i 2020.

Kapitel 7: Anbefalinger til en styrkelse af varslingsindsatsen samt anbefalinger til afbureaukratisering af administrationsmodellen for varslingsindsatsen.

Kapitel 8: Bilag til rapporten med oplysninger om den gennemførte survey.

2. SAMMENFATNING

2020 har været et særligt år i forhold til varslingsindsatsen. Aktiviteten er steget markant - primært med baggrund i Covid-19-relaterede omstillinger i virksomheder. Der er i 2020 tildelt ca. 95 mio. kr. til i alt 66 projekter på tværs af 18 danske kommuner. Til sammenligning blev der i 2019 tildelt ca. 12 mio. kr. til varslingsprojekter. Evalueringen af varslingsindsatsen sammenfatter de mange erfaringer med administrationen af indsatsen i varslingsprojekterne samt resultater af varslingsprojekterne.

Nedenfor følger de vigtigste konklusioner på tværs af evalueringen.

Stor opbakning i jobcentre og virksomheder til ordningen

Målet med varslingsindsatsen er at skabe en hurtig og aktiv indsats for medarbejdere, der opsiges fra virksomheder ifm. større afskedigelser. Virksomhederne og jobcentrene er nøgleaktører i at få indsatsen for opsagte medarbejdere formidlet og kommunikeret som et godt tilbud til opsagte medarbejdere. Evalueringen viser, at virksomheder og jobcentre bakker op om indsatsen, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved:

- **Jobcentrene og virksomhederne giver udtryk for en fælles interesse i og villighed til at lykkes med at få indsatsen i gang.** Der er gode incitamenter for både virksomheder og jobcentre til at indgå i et samarbejde om varslingsindsatsen. For virksomhederne kan varslingsindsatsen understøtte den proces, som de i øvrigt har planlagt, for at få opsagte medarbejdere godt videre. For jobcentrene ligger gevinstene i at styrke relationen til virksomhederne og at forebygge, at de opsagte medarbejdere bliver ledige.
- **Virksomhederne engagerer sig i at motivere de opsagte medarbejdere for varslingsindsatsen.** Her er tidlig information til virksomheden om de muligheder, der findes via varslingspuljen, en afgørende drivkraft for virksomhedernes engagement. Hvis dialogen med virksomhederne bliver etableret tidligt nok, kan der endvidere skabes værdi ved at introducere mulighederne for at fastholde medarbejdere gennem afbødeindsats, som giver mulighed for opkvalificering, der kan reducere behovet for afskedigelser.
- **Jobcentrene prioriterer dialogen med virksomheden højt.** De fleste jobcentre giver udtryk for, at det er højt prioriteret at få etableret en tidlig dialog med de virksomheder, som har en varslingssag, for at afdække behovet for indsats.
- **Evalueringen viser derudover, at særligt jobcentre med tidligere erfaringer med varslingsindsatser er opmærksom på en hurtig dialog med virksomhederne.** Herunder at få etableret et godt samarbejde med virksomhederne om at få afdækket behovet ift. de opsagte medarbejdere, og at få etableret indsatsen.

Indsatsen bidrager især til brancheskift

Deltagelse i varslingsindsats er frivillig for de opsagte medarbejdere. Evalueringen viser, at ca. halvdelen af de opsagte medarbejdere, der får tilbudt en varslingsindsats, takker ja til indsatsen. Deskriptive analyser viser særlige karakteristika for, dem der takker ja til en varslingsindsats, samt at deltagerne i varslingsindsatsen lykkes med at foretage brancheskift:

- **Deltagerne i varslingsindsats har andre karakteristika, end dem der takker nej til indsatsen.** Deltagerne i indsatsen er oftere mænd, ældre og har typisk lavere uddannelsesniveau, end de personer der takker nej til en varslingsindsats. Derudover er deltagerne i indsatsen i større omfang medlemmer af 3F's a-kasse og har en højere anciennitet i jobbet, end dem der takker nej.
- **Deltagerne i varslingsindsatsen finder oftere job i ny branche.** Deltagerne i indsatsen foretager i højere grad brancheskift, end dem der takker nej til en varslingsindsats. Det stemmer overens med borgernes begrundelser for at takke ja til en varslingsindsats. 40 %

svarer, at de har valgt at deltage i varslingsindsatsen for at finde et nyt job i en anden branche.

Effektanalysen peger i retning af en mere jobrettet tilgang

I evalueringen sammenholdes resultater for opsagte medarbejdere, som har valgt at deltage i varslingsindsatsen, med resultater for opsagte medarbejdere, som har fravalgt at deltage i varslingsindsatsen. Resultaterne fra effektanalysen indikerer, at man fremadrettet kan prioritere en jobrettet tilgang i varslingsindsatsen parallelt med et fokus på kompetenceudvikling. Følgende om effektanalysen kan fremhæves:

- **I effektanalysen sammenlignes personer, der ligner hinanden på observerbare karakteristika.** Til at vurdere effekterne af varslingsindsatsen anvendes et kontrolgruppedesign, hvor deltagerne i varslingsindsatsen sammenlignes med personer (kontrolgruppen), der har været ansat på varslingsvirksomhederne, været i målgruppen for varslingsindsatsen, men ikke har deltaget i den.

Den konkrete kontrolgruppe er udvalgt ved hjælp af matching. I matching-processen udpeges personer til kontrolgruppen, der ligner de personer, der har takket ja til en varslingsindsats mest muligt på observerbare karakteristika såsom køn, alder, a-kassetilhørsforhold mv. På den måde kommer man tættere på at kunne vurdere effekten for modtagere af en varslingsindsats i forhold til overgang til uddannelse eller beskæftigelse.

- **Færre af deltagerne i varslingsindsatsen er i beskæftigelse inden for 3 måneder end dem, der takker nej til indsatsen. Flere af deltagerne i varslingsindsatsen opkvalificeres.**

Evalueringsens effektanalyser viser, at 3 måneder efter, at ansættelsen i virksomheden ophører, er 37 % af deltagergruppen, der har modtaget en varslingsindsats, i beskæftigelse i en anden virksomhed. 8 % er i ordinær uddannelse. En betydeligt højere andel af personerne i en sammenlignelig gruppe, der ikke har modtaget en varslingsindsats, er i beskæftigelse efter 3 måneder (52 %), mens en lidt mindre andel er i ordinær uddannelse (6 %).

Forskellen mellem de to grupper betyder, at sandsynligheden for at overgå til beskæftigelse eller uddannelse 3 mdr. efter endt ansættelse er mellem 13 og 17 pct.-point lavere for personer, der har modtaget en varslingsindsats. Forskellene kan bero på, at det er de opsagte medarbejdere, der har mest brug for varslingsindsatsen, som er længst fra at finde nyt job eller en uddannelse. Forskellen i beskæftigelseseffekterne rejser imidlertid et spørgsmål om, hvorvidt der generelt kan være et større fokus på at hjælpe opsagte hurtigere ind i ny beskæftigelse via eksempelvis mere direkte jobformidling.

Større fokus på opkvalificering og støtte til jobsøgning end jobformidling

Workshops med jobcentre og gennemgang af ansøgninger til varslingspuljen viser, at de igangsatte varslingsprojekter er forskellige i deres indhold. Varslingsprojekter kan således bestå af både jobrettede indsatser og indsatser fokuseret på opkvalificering (VEU). Effektanalysen viser, at der er et potentiale for at styrke de beskæftigelsesrettede effekter af varslingsindsatserne. Analyser af varslingsindsatsernes indhold viser, at det kun er 5% af de personer, der har modtaget en varslingsindsats, som oplever, at de får henvisninger til konkrete job som et led i indsatsen. Samlet kalder det på et potentiale for at styrke et jobspor i varslingsindsatsen parallelt med et fokus på opkvalificering.

Evalueringen viser, at ressourcerne i indsatsen primært anvendes til opkvalificering og i mindre omfang til støtte til jobsøgning, jobrettede samtaler og jobformidling. Opkvalificeringsforløb er budgetmæssigt den største post i varslingsindsatsen i 2020 (67 % af de samlede varslingsmidler). Dernæst kommer jobsøgningskurser (23 %) og frikøb af jobcentermedarbejder (9 %). Med henblik på at understøtte bedre resultater i form af deltagere, der kommer i beskæftigelse, vurderes der at være et særligt potentiale i et styrket fokus på direkte jobformidling.

Ovenstående resultater understøttes af den gennemførte survey blandt deltagere i varslingsindsatsen. Surveyen viser:

- **Ca. halvdelen er tilfreds med varslingsindsatsen.** 46 % tilkendegiver, at de er tilfredse eller meget tilfredse med den varslingsindsats de har modtaget.
- **Indsatsen styrker primært opkvalificering.** De fleste deltagere vurderer, at de har fået styrket deres viden om mulighederne for opkvalificering og at de har fået udviklet deres kompetencer gennem forløbet. Deltagerne tilkendegiver også, at muligheden for at få nye kompetencer gennem opkvalificering har været en væsentlig motivation for at takke ja til indsatsen.
- **Færre får et udbytte ift. viden om konkrete job.** 33 % svarer at de har fået viden om, hvor der er ledige jobs og 22 % er enige eller helt enige i, at indsatsen har bidraget til, at de har fundet et nyt job, der matcher deres ønsker og kompetencer. 5% oplever, at de får henvisninger til konkrete job.

Tre centrale og virksomme elementer i indsatsen

Evalueringen har afdækket en række virksomme elementer, som kan være særligt gode at inddrage i indsatsen for at skabe den succesfulde indsats. Tre faktorer står som helt centrale elementer i at skabe en virkningsfuld indsats:

- **Virksomhedens involvering er central for at få gennemslagskraft med indsatsen.** Varslingsindsatsen har som mål at hjælpe de opsagte medarbejdere. Der er generelt større tilslutning til indsatsen, hvis virksomheden bakker op og samarbejder med jobcenteret. Derfor er involveringen af virksomheden væsentlig. Det handler bl.a. om at få virksomhedens ledelse til at bidrage med at kommunikere om indsatsen til de opsagte medarbejdere. Der, hvor indsatsen lykkes særligt godt, kan de opsagte medarbejdere deltage i varslingsindsatsen i deres opsigelsesperiode.
- **En hurtig etablering af indsatsen giver de bedste forudsætninger for succes.** Det giver mulighed for, at tilbuddet om indsatsen for de opsagte medarbejdere kan sammentænkes med den kommunikation og de tilbud, som virksomheden i øvrigt planlægger for de opsagte medarbejdere.
- **Synlighed omkring tilbud på virksomheden øger gennemslagskraften.** Jobcenterets synlighed på virksomheden - via udstationerede medarbejdere - vurderes af jobcentre og virksomheder som et væsentligt greb til at sikre en god tilslutning til tilbuddet. Det øger muligheden for, at jobcenteret kan komme i kontakt med alle opsagte medarbejdere og få delt informationer om tilbuddene til alle. Tidlige individuelle samtaler med de opsagte medarbejdere på virksomheden er også virksomt ift. at finde frem til de rette tilbud til den enkelte og eller udpege muligheder for direkte jobformidling.

De administrative processer kan forenkles

Et centralt element i at lykkes med varslingsindsatsen er som nævnt oven for en hurtig iværksættelse af indsatsen. Der er imidlertid en administrativ proces, der skal gennemføres, før jobcenteret har den økonomiske bevilling til et varslingsprojekt. Evalueringen afdækker de administrative skridt igennem hele indsatsen. Afdækningen viser:

- **De administrative processer gennemføres overordnet fleksibelt.** Processen gennemføres ofte med ambitionen om hurtig behandling for at opnå en hurtig iværksættelse af indsatsen. Den administrative proces omfatter dog mange aktører i det indledende arbejde med at godkende varslingsprojektet. Det indebærer en risiko for, at de administrative procedurer kan komme til at stå i vejen for, at et varslingsprojekt kan skabe værdi for de opsagte medarbejdere. Det gælder særligt i tilfælde, hvor de opsagte medarbejdere har korte opsigelsesvarsler.
- **De administrative processer kan stå i vejen for, at dialog og indsats kommer hurtigt i gang.** Jobcentre og virksomhederne peger alle på væsentligheden af, at indsatsen kommer hurtigt i gang. Særligt i forbindelse med jobcentrenes ansøgning til varslingspuljen kan de

administrative processer trække ud. Den proces tager i dag mellem 3-5 og i sjældne tilfælde op til 8 uger. Det gør det svært for jobcentrene at igangsætte en indsats hurtigt og proaktivt på virksomhederne.

- **Der er potentiale for at effektivisere de administrative processer.** De administrative processer er i vidt omfang standardiserbare, hvilket giver mulighed for at optimere administrationen. Potentialerne omfatter muligheden for digital understøttelse af dele af processen og uddelegering af kompetencer til godkendelse af projekter.
- Der er også potentiale for at styrke styringen af varslingsindsatserne. Evalueringen peger på en uensartet praksis i, hvordan aktiviteterne i varslingsindsatsen registreres og overvåges. En styrkelse og standardiseret praksis vil øge muligheden for at følge op på resultaterne af indsatsen og rummer også et potentiale for at styrke den økonomiske styring af varslingsprojekterne.

2.1 ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG VARSLINGSINDSATS

Med afsæt i evaluering er der opstillet otte anbefalinger for, hvordan man kan modernisere varslingsindsatsen og styrke resultaterne til gavn for borgerne. Der er fire anbefalinger målrettet varslingsindsatsen og fire anbefalinger målrettet administrationsmodellen. Anbefalingerne er primært drevet af målet om at understøtte en hurtig og aktiv indsats.

Anbefalinger til en styrket indsatsmodel for varslingsindsatsen

1) Fokus på at videreudvikle og styrke det jobrettede spor i varslingsindsatsen

Evalueringen viser, at der er potentiale for at videreudvikle og styrke det jobrettede spor i varslingsindsatsen herunder at styrke brugen af jobsamtaler med fokus på konkrete jobs og direkte jobformidling. Kun 5 % af de opsagte medarbejdere som har deltaget i en varslingsindsats, svarer i surveyen, at de er blevet henvist til en samtale i en virksomhed med ledige jobs. Derudover viser effektanalysen - med forbehold - at varslingsindsatsen pt. ikke i tilstrækkeligt omfang lykkes med at få folk hurtigt i job.

Det anbefales derfor, at der fortsat - og med udgangspunkt i de opsagte medarbejders og arbejdsmarkedets behov - kan arbejdes med henholdsvis et jobrettet spor eller et opkvalificeringsspor i varslingsindsatsen. Herunder anbefales det, at STAR sætter særlig fokus på initiativer til at sikre en videreudvikling, styrkelse og udbredelse af det jobrettede spor i varslingsindsatsen herunder at styrke brugen af jobsamtaler med fokus på konkrete jobs og direkte jobformidling i indsatsen.

2) Vidensopbygning og spredning af inspirationsmateriale

I forlængelse af ovenstående forslag anbefales det, at der udarbejdes og formidles inspirationsmateriale, der klæder jobcentrene på til at gennemføre tidlige og systematiske varslingsindsatser med et stærkere jobrettet sigte. Inspirationsmaterialet kan indeholde anbefalinger til sammensætning af redskabsviften og indsatsmodel. Det kan også omfatte en drejebog for den indledende dialog og kontakt til virksomheden og til de administrative processer i forbindelse med ansøgningsprocessen.

3) En styrket rådgivende rolle for AMK'erne i varslingsprojekterne

Jobcentrene har forskelligt erfaringsniveau med indsatsen og flere jobcentre peger på, at det kan være svært at sikre en god og hurtig proces, når der er beskedne erfaringer med området. Evaluationsanbefaler, at AMK'ernes rolle med at rådgive og vejlede jobcentrene i varslingsprojekterne udbygges, således at AMK'erne fleksibelt kan tilpasse deres rådgivning til jobcentrenes behov, størrelse og kompleksiteten af varslingen. AMK'erne kan levere rådgivning til, hvordan jobcentrene sammensætter og opbygger varslingsindsatserne, juridisk rådgivning eller hjælpe med inddragelse af de rette aktører osv.

4) Styrket snitflade mellem afbødeindsats og varslingsindsats

Evalueringen peger på, at der igennem 2020 har været gode erfaringer med at sammentænke varslingsindsats med mulighederne for at afbøde afskedigelser gennem samarbejde med virksomheder om opkvalificering af medarbejdere. Jobcentre og virksomheder ser gode muligheder for at disse erfaringer kan udbredes og indtænkes mere systematisk, når der er varslingssager. Det anbefales derfor, at varslingssagerne mere systematisk screenes for, om der er muligheder for at afbøde afskedigelser, og at AMK (der har viden om ordninger, der kan understøtte, at afskedigelser afbødes) indgår samarbejde med et jobcenter om fælles dialog med virksomheden. Den indledende afbødeindsats giver et godt grundlag for at fortsætte dialogen om varslingsindsatsen.

Anbefalinger til en styrket administrationsmodel for varslingsindsatsen

5) RAR i en strategisk og rammesættende rolle

RAR godkender i dag alle ansøgninger til varslingspuljen, og i nogle tilfælde går ansøgningen videre til ministerdispensation. Med henblik på at øge hastigheden i ansøgningsprocessen for varslingspuljen anbefales det at arbejde i en retning, hvor RAR delegerer ansvar til AMK ift. godkendelse af ansøgninger inden for nærmere fastlagte kriterier.

Parternes dialog om varslingspuljen i RAR kan i stedet fokuseres på det strategiske perspektiv i varslingsindsatsen og rammesætningen af, hvad der især skal understøttes i vurderingen af ansøgninger til varslingspuljen.

6) Effektivisering af og ensartethed i de administrative processer

Der er mange sagstrin i processen fra den 1. meddelelse fra en virksomhed i varslingsprocessen, og indtil opsagte medarbejdere faktisk modtager en indsats finansieret af midler fra varslingspuljen. Afdækningen af administrationsmodellen peger på et potentiale for at understøtte processerne digitalt og samtidig arbejde med større ensartethed i tolkningen af, hvornår AMK kan overdrage oplysninger, og hvilke typer af oplysninger der overdrages til jobcentrene. Det anbefales derfor, at der arbejdes med automatisering og standardisering af visse dele af processerne samt fælles værktøjer og standarder for håndtering af dokumentation i varslingsprojekter.

7) Større fleksibilitet i ansøgningsprocessen og den økonomiske styring

Afdækningen af administrationsmodellen peger på, at der kan være behov for en større fleksibilitet i ansøgningsprocessen ift. de nuværende bindinger i varslingspuljen. Det handler om at skabe en større fleksibilitet i projekter, der er målrettet virksomheder med varslingssager på tværs af kommuner og regioner virksomheder. Det gør sig også gældende i projekter, hvor der kommer flere afskedigelser til efter en runde med større afskedigelser.

Samtidig vurderes der også et potentiale for at styrke økonomistyringen i projekterne. Jobcentrene skal tidligt i processen aflevere projektansøgning og et budget for projektet, inden jobcentrene ved, hvor mange der ønsker at deltage i indsatsen. Evaluator anbefaler derfor, at der også her introduceres en mere fleksibel tilgang til ansøgningsprocessen, som kan sikre en gradvis kvalificering af budgettet.

8) Styrket datagrundlag

Evaluator anbefaler, at STAR udarbejder tydelige retningslinjer for, hvordan jobcentrene skal registrere, hvilke borgere der modtager en indsats finansieret af midler fra varslingspuljen. Retningslinjerne kan bidrage til at sikre en ensartet dokumentation af indsatsen og et bedre grundlag for løbende opgørelser af aktivitet og resultater af arbejdet med varslingsindsatsen.

3. BESKRIVELSE AF VARSLINGSINDSATSEN I 2020

I dette kapitel sættes fokus på, hvordan varslingsindsatsen i 2020 er fordelt på tværs af kommuner (jobcentre) og brancher, samt hvilke indsatser der gives til hvilke borgere. Kapitlet besvarer samlet set evalueringsspørgsmålene i nedenstående boks.

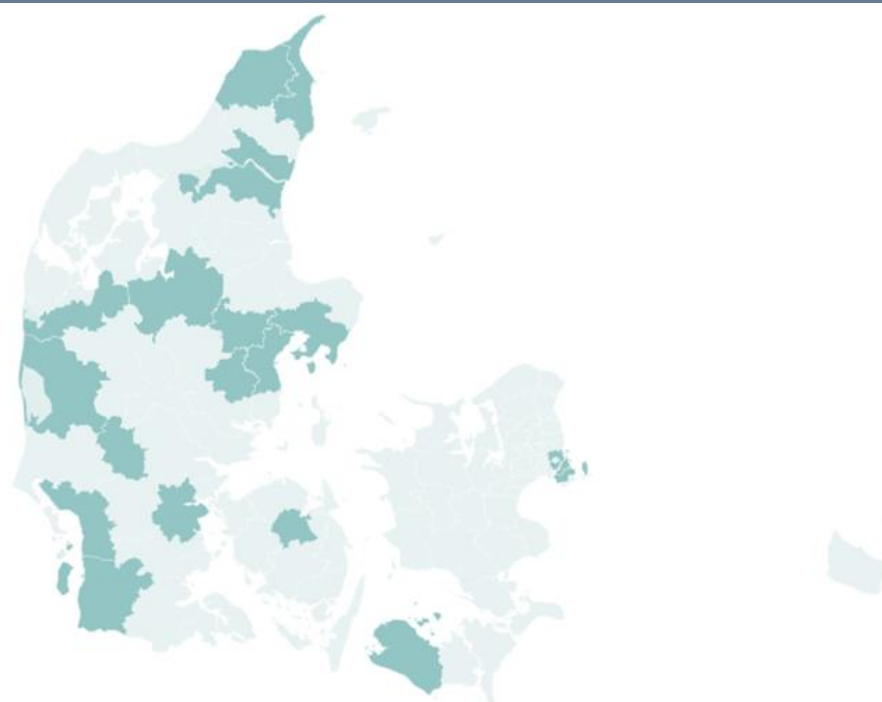
EVALUERINGSPØRGSMÅL FOR KAPITEL 3

- Hvor mange varslingsindsatser er der gennemført på tværs af jobcentre og brancher?
- Hvordan er projekter og midler fordelt på tværs af jobcentre og brancher?
- Hvilke formål er midlerne fordelt til?
- Hvor mange har deltaget, og hvad karakteriserer de personer, der har deltaget i varslingsindsatsen?

3.1 VARSLINGSPROJEKTER I 2020

I 2020 modtog 18 jobcentre bevillinger fra varslingspuljen til en indsats i forbindelse med større afskedigelser. Som vist på kortet nedenfor er de 18 jobcentre, der modtog bevillinger: Billund, Esbjerg, Favrskov, Frederikshavn, Hjørring, Holstebro, Kolding, Københavns, Lolland, Odense, Ringkøbing-Skjern, Skanderborg, Syddjurs, Tønder, Tårnby, Viborg, Aalborg og Aarhus.

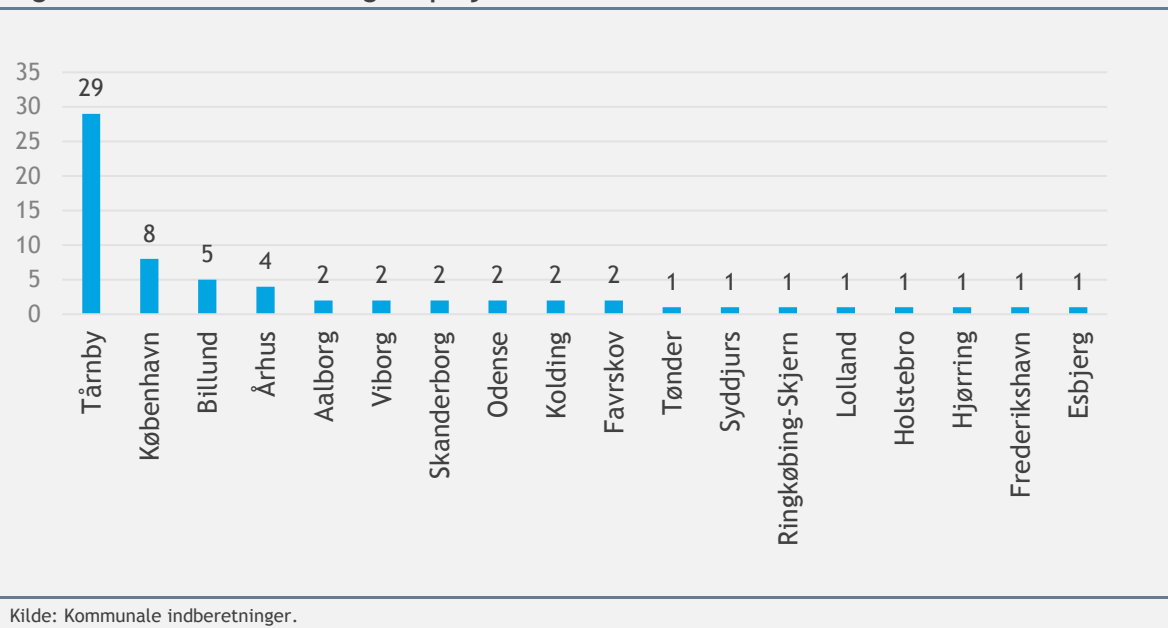
Figur 3.1: Kort over jobcentre, der modtog bevillinger fra varslingspuljen i 2020



Kilde: Data fra arbejdsmarkedskontorer.

Fordelt på de 18 jobcentre har der tilsammen været 66 varslingsprojekter, som har modtaget tilskud i 2020. Fordelingen mellem jobcentrene ses i figur 3.2 nedenfor.

Figur 3.2: Kommunefordeling for projekter



Af ovenstående figur ses det, at Tårnby jobcenter har haft markant flere varslingsprojekter end de resterende 17 jobcentre. Det skyldes, at Københavns Lufthavn ligger i Tårnby Kommune. COVID-19 har haft væsentlige negative konsekvenser for aktiviteten i alle landets lufthavne, herunder også i Københavns Lufthavn. Denne situation i Københavns Lufthavn har betydet, at Tårnby jobcenter har igangsat et stort antal varslingsindsatser i lufthavnen.

Der er i 2020 tildelt ca. 95 mio. kr. til i alt 66 projekter på tværs af 18 danske jobcentre. Til sammenligning blev der i 2019 tildelt ca. 12 mio. kr. til varslingsprojekter. Der er stor forskel på, hvor mange midler de respektive 18 jobcentre har fået tildelt, jf. tabel 3.1 nedenfor.¹ Det skyldes to forhold: For det første hvor mange varslingsprojekter, der har været i de forskellige jobcentre. For det andet er der stor forskel på, hvor mange ansatte, der er omfattet i de forskellige projekter.

Tabel 3.1: Oversigt over tildelte midler i 2020 per jobcenter

Jobcenter	Tildelte midler i 2020
Tårnby	74.224.188 kr.
Billund	4.682.000 kr.
Aarhus	3.271.187 kr.
Kolding	1.782.000 kr.
Frederikshavn	1.420.000 kr.
Hjørring	1.078.000 kr.
København	1.074.252 kr.
Odense	1.005.000 kr.
Aalborg	965.800 kr.
Lolland	959.000 kr.
Holstebro	910.570 kr.
Skanderborg	675.080 kr.

¹ Opgørelserne over, hvordan midlerne fra varslingspuljen er prioriteret, er i denne evaluering foretaget på baggrund af bevillinger fremfor slutregnskaber, hvilket havde været at foretrække. Der foreligger dog ved evalueringstidspunktet ganske få slutregnskaber, hvorfor dette ikke kan anvendes til at skabe et dækkende billede. Når budgetter anvendes, skal der således tage forbehold for, at det faktiske forbrug kan ændre sig i projektperioden for de enkelte varslingsprojekter. Dog giver budgetterne et billede af, hvordan jobcentrene som udgangspunkt prioriterer redskabsviften. Efterfølgende analyser af de indsamlede surveydata bekræfter, at den måde hvorpå jobcentrene prioriterer redskabsviften i budgetteringen, også i vid udstrækning afspejler sig i den faktisk udmøntede indsats.

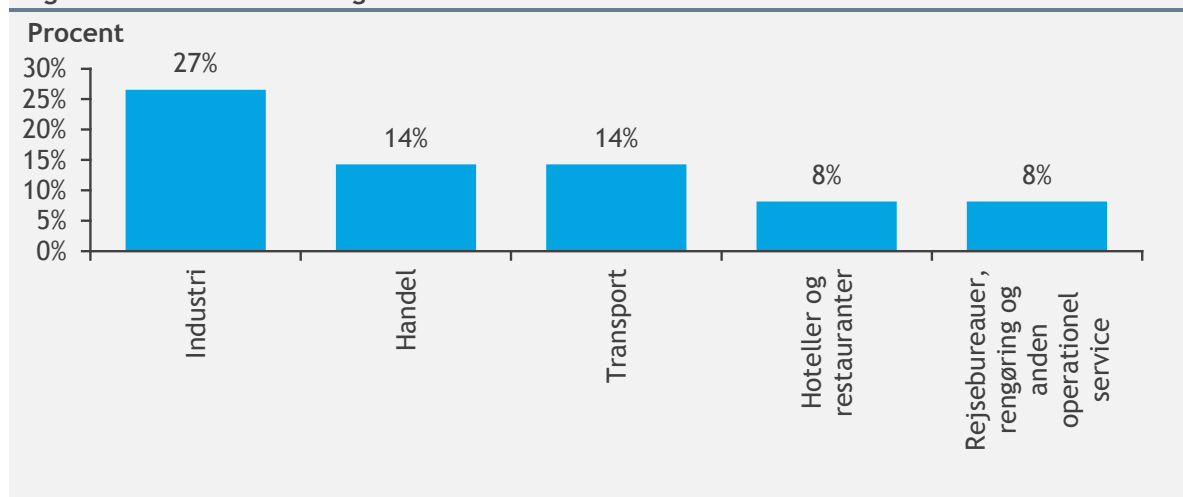
Viborg	660.572 kr.
Favrskov	622.500 kr.
Esbjerg	604.398 kr.
Tønder	527.366 kr.
Ringkøbing-Skjern	492.700 kr.
Syddjurs	54.500 kr.
I alt	95.009.113 kr.

Som det fremgår af ovenstående tabel, har Tårnby jobcenter fået tildelt markant flere midler end de resterende jobcentre. Tårnby jobcenter har fået tildelt 74.224.188 kr.² Billund, som er det jobcenter, der har fået tildelt næstflest midler, har til sammenligning modtaget 4.682.000 kr.³ De store forskelle skyldes, som tidligere nævnt, at Tårnby jobcenter har haft markant flere varslingsprojekter end de resterende jobcentre og flere opsagte borgere.

Det gennemsnitlige antal tildelte midler fordelt på de 18 jobcentre er 5.278.284 kr. Beregner man gennemsnittet uden Tårnby jobcenter, er niveauet væsentligt lavere og ligger på 1.222.643 kr.

Nedenstående figur viser, hvordan varslingsprojekterne fordeler sig på brancher. Det fremgår af figur 3.3, at der er flest varslingsprojekter i brancherne industri, handel og transport. Dernæst har hotel- og restaurationsbranchen samt rejsebureauer, rengøring og anden operationel service i væsentlig udstrækning været omfattet af varslingsindsatser.

Figur 3.3: Branchefordeling for virksomheder



Kilde: Kommunale indberetninger samt egne beregninger hos Danmarks Statistiks Forskningsservice

Anm.: N=49. På baggrund af en sammenkobling af ansøgningsmateriale fra AMK'erne koblet med registerdata har evaluatoren identificeret 49 virksomheder på CVR-nummer

² På grund af et mindreforbrug har Tårnby Kommune fået nedskrevet deres tildeling med ca. 23.5 mio. kr.

³ I rapporten anvendes de beløb, jobcentrene har fået tildelt på baggrund af deres ansøgninger. I den sammenhæng skal det bemærkes, at man skal sondre imellem det tildelte beløb og det faktiske forbrug. For mange jobcentre vil det faktiske forbrug være mindre end det tildelte beløb. I evalueringen er det dog ikke muligt at arbejde ud fra det faktiske forbrug, der vil fremgå af særligt slutregnskabet. Baggrunden herfor er skitseret i note 1: For langt de fleste varslingsprojekter foreligger der ved evaluerings-tidspunktet ikke regnskaber.

3.2 DIMENSIONERINGEN AF VARSLINGSINDSATSER

Jobcentrene kan søge midler fra varslingspuljen til tre indsatsstyper: Jobsøgningsforløb, opkvalificering og frikøb af jobcentermedarbejdere til f.eks. at holde samtaler, koordinere og formidle.

BOKS 3.1: VARSLINGSMIDLER KAN SØGES TIL TRE INDSATSER

- **Sammenlagt op til 2 ugers jobsøgningsforløb pr. person:** Jobsøgningsforløb kan rekvireres hos en anden aktør.
- **Sammenlagt op til 8 ugers opkvalificering - herunder efter- og videreuddannelse - pr. person:** Tilskud til udgifter til opkvalificering er betinget af, at der er tale om opkvalificering inden for områder, hvor der er eller kan forventes mangel på arbejdskraft, eller at der ligger en skriftlig tilkendegivelse fra en arbejdsgiver om, at den afskedigede ansættes uden løntilskud efter opkvalificeringen. Der kan anvendes anden aktør.
- **Frikøb af jobcentermedarbejdere:** Med henblik på, at jobcentermedarbejdere kan afholde individuelle samtaler med de afskedigede og eventuelt afholde infomøder mv. Midler til frikøb af medarbejdere i jobcenteret kan anvendes i den opsagtes opsigelsesperiode og i op til 3 måneder herefter. Af ansøgningsskabelonen fremgår det, at opgaverne f.eks. kan være afholdelse af jobsamtaler, infomøder, etablering af it-arbejdsplads på virksomheden mhp. udstationering af en jobcentermedarbejder på virksomheden. Her må ikke anvendes anden aktør.

Kilde: [Star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/pulje-til-indsats-ved-stoerre-afskedigelser-til-varslingsindsats/](http://star.dk/puljer/puljer-med-loebende-frist/pulje-til-indsats-ved-stoerre-afskedigelser-til-varslingsindsats/)

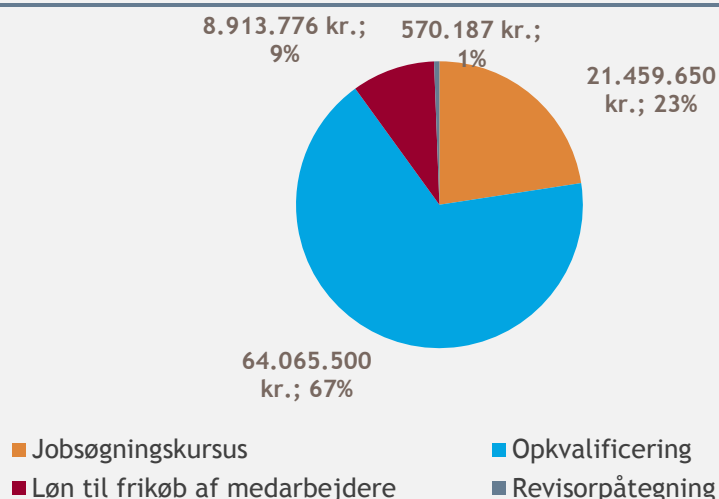
De samlede tildelte midler til varslingsindsatsen i 2020 var 95.009.113 kr., som nævnt ovenfor. Nedenstående figur 3.4 viser, at midlerne i varslingsindsatsen i 2020 i overvejende grad er målrettet opkvalificering og jobsøgningskurser. 90 % af midlerne er bevilget til kurser, enten opkvalificering eller jobsøgningskurser.

Lidt over 2/3 af midlerne i 2020 er bevilliget til opkvalificering, svarende til ca. 64 mio. kr. Indsatsen dækker over både korte, almene opkvalificeringsforløb, erhvervsrettede uddannelsesforløb og videregående uddannelsesforløb. 23 % af midlerne er bevilliget til jobsøgningskurser, svarende til ca. 21.5 mio. kr. Disse midler anvendes i væsentlig udstrækning til køb af eksterne leverandører til at gennemføre CV- og jobsøgningskurser.

Færrest midler er bevilliget til frikøb af jobcentermedarbejdere (9 % af midlerne - svarende til ca. 9 mio. kr.). En andel af disse midler er anvendt til frikøb af medarbejdertid til det administrative arbejde i forbindelse med varslingsprojektet. Der vil også være en andel, der er prioriteret til jobformidling, f.eks. udstationering af virksomhedskonsulenter og 1:1 støtte til at finde jobs⁴.

⁴ Grundet COVID-19 og nedlukningerne har det været vanskeligt for jobcentrene at udstationere medarbejdere fysisk på virksomheden. Det kan have haft en indvirkning på jobcentrenes prioritering.

Figur 3.4: Fordelingen af den samlede økonomi for alle projekterne

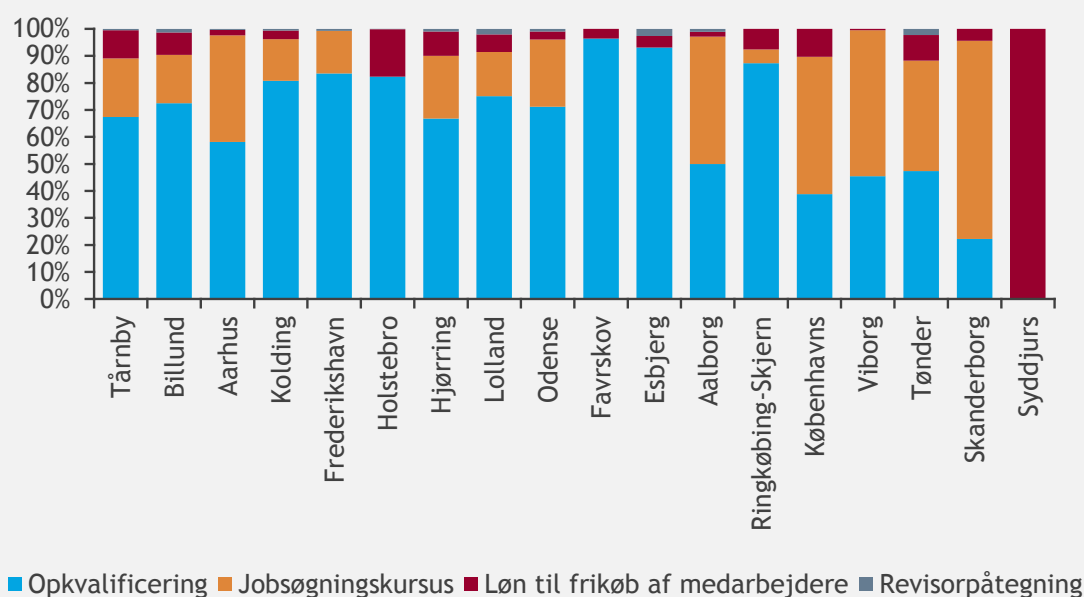


Kilde: Budgetterne fra alle varslingsprojekter i 2020.

Note: Opkvalificeringsforløb er på ugebasis betydeligt dyrere end jobsøgningsforløb. Derfor kan man ikke ud fra budgetterne konkludere, at tilsvarende flere opsagte medarbejdere har modtaget et opkvalificeringsforløb end et jobsøgningskursus.

I figur 3.5 nedenfor er den formålsopdelte økonomi vist på de 18 jobcentre, der har modtaget støtte. Det bekræfter i vid udstrækning billedet ovenfor. 12 af de 18 jobcentre har prioriteret flest midler til opkvalificering. Der er dog også projekter, som lægger en anderledes linje i sammensætningen af indsatsen. I Skanderborg jobcenter, Københavns jobcenter og Viborg jobcenter er der prioriteret flest midler til jobsøgningskurser, og i enkelte jobcentre (Esbjerg, Favrskov, Holstebro og Syddjurs) er der ikke søgt midler til jobsøgningskurser. Aalborg jobcenter har prioriteret relativt ligeligt med 482.800 kr. til opkvalificering og 455.000 kr. til jobsøgningskurser samt 28.000 til revision og frikøb af medarbejdere.

Figur 3.5: Fordelingen af den samlede økonomi i de 18 jobcentre



Kilde: Data fra arbejdsmarkedskontorer.

Den forskellige sammensætning er bl.a. begrundet i de opsagte medarbejdernes behov, hvor der kan være stor forskel på behov hos medarbejdere med f.eks. forskellig uddannelsesbaggrund, forskellig erfaring med jobsøgning og forskellige job osv. Der kan også være andre forhold, der påvirker dimensioneringen. Det berøres nærmere i kapitel 4.

Boks 3.2: Opgørelse af borgere, der er blevet tilbudt en varslingsindsats

Kommunerne har i alt indberettet 3.637 CPR-numre på personer, som har fået tilbudt en varslingsindsats, heraf er der 1.100, som kommunerne har registreret som borgere, der ikke har ønsket at deltage i indsatsen.

I kapitel 6 præsenterer evaluator analyser af varslingsindsatsens resultater og effekter. Disse analyser gennemføres på en mindre gruppe af den bruttogruppe af borgere, der har fået tilbudt varslingsindsats (3.637). Den primære årsag er, at evaluator har afgrænset nettopopulationen til kun at indbefatte borgere, der ophører med at arbejde på den virksomhed, de varsles fra, i 2020. Årsagen hertil er, at evaluator skal kunne måle effekter i overgang til job eller uddannelse efter fratrædelse fra virksomheden. Det resulterer i nogle mindre grupper på hhv. 1.229 personer, der har takket ja til indsatsen, og 650 personer, der har takket nej. Denne afgrænsning udfoldes yderligere i kapitel 6.

Med henblik på at sikre analytisk konsistens og tilnærmelsesvist samme tal på tværs af kapitlerne i evalueringen er det samme gruppe, der indgår i opgørelserne i dette kapitel og kapitel 6. Der er foretaget særskilte analyser af karakteristika for bruttopopulationen, og disse er sammenlignelige med de resultater, der præsenteres nedenfor.

3.3 BORGERE I VARSLINGSINDSATSEN

I dette afsnit præsenteres karakteristika om deltagerne i varslingsindsatsen. For at få et billede af, hvem der især deltager, sammenholdes de opsagte medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats, med de opsagte medarbejdere, som har takket nej til en varslingsindsats.

Tabel 3.2 nedenfor præsenterer karakteristika for personer, som har takket ja og nej til en varslingsindsats. Fokuserer man først på de personer, som har takket ja til en varslingsindsats, viser opgørelsen, at det overvejende er mænd, der er etnisk danske. 42 % er under 40 år, og 32 % er over 50 år.

Tabel 3.2: Karakteristika på personer, som har takket ja til en varslingsindsats sammenlignet med personer, der har takket nej

	Personer, som har takket ja til en varslingsindsats (1.226 personer)	Personer, som har takket nej til en varslingsindsats (650 personer)
KØN		
Kvinde	35 %	49 %
Mand	65 %	51 %
BAGGRUND		
Dansker	79 %	85 %
Vestlig	6 %	6 %
Ikke-vestlig	15 %	10 %
ALDERSGRUPPE		
Under 30 år	18 %	29 %
30-39 år	24 %	23 %
40-49 år	25 %	23 %
50-59 år	25 %	17 %

60+ år	7 %	8 %
HØJST GENNEMFØRTE UDDANNELSE		
Grundskole	26 %	17 %
Gymnasial	14 %	13 %
Erhvervsfaglig	41 %	31 %
Videregående	17 %	38 %

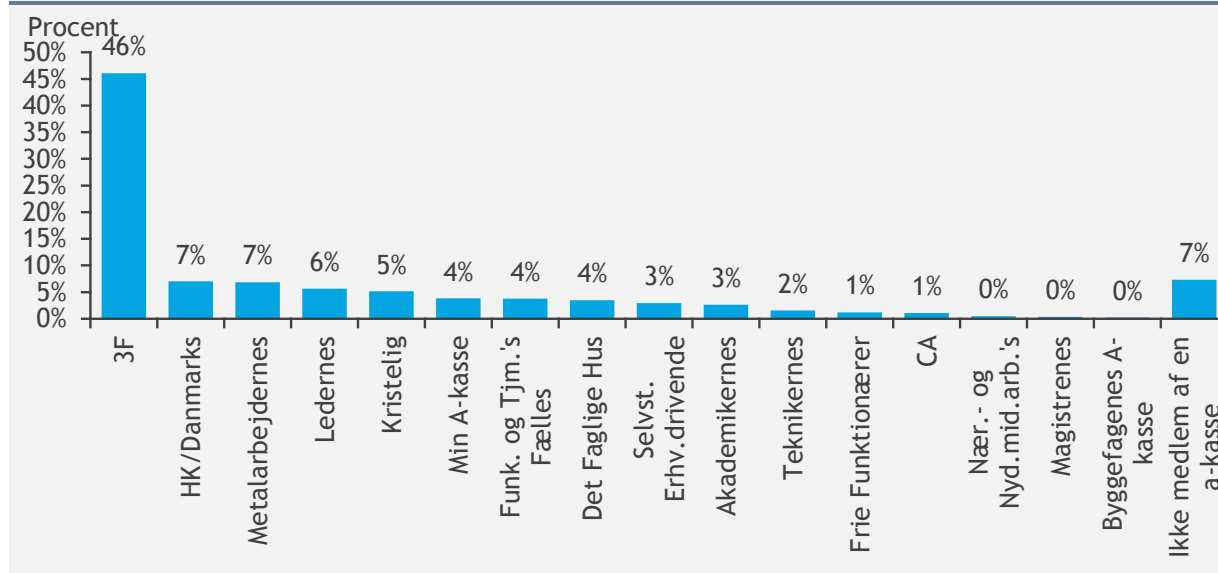
Kilde: Kommunale indberetninger og Danmarks Statistiks Forskningservice
 Anm.: Uddannelsesopgørelsen viser højest fuldførte uddannelse per september 2019. 2 % har ukendt uddannelsesniveau. Alder er opgjort 1. januar 2020. Bopælsregion er opgjort ultimo 2019.

De personer, der har takket ja til en varslingsindsats, er primært bosat i Region Hovedstaden eller Region Syddanmark. 26 % har en grundskole som højeste gennemførte uddannelsesniveau. 59 % har en erhvervsfaglig uddannelse eller en videregående uddannelse som højeste gennemførte uddannelsesniveau.

For de personer, der har fået tilbudt en varslingsindsats, men som har takket nej, er kønsfordelingen mere ligelig. Personer, der takker nej, er også yngre, end dem der takker ja: 52 % er under 40 år og 25 % er over 50 år. Afslutningsvist kan man pege på, at dem, der takker nej, har et højere uddannelsesniveau, end dem der takker ja. Konkret er der 17 % der har en grundskole som højeste gennemførte uddannelsesniveau. 69 % har en erhvervsfaglig uddannelse eller en videregående uddannelse som højeste gennemførte uddannelsesniveau.

Nedenfor har evaluatør set nærmere på a-kassetilhørsforholdet hos hhv. de personer, der har takket ja og nej til en varslingsindsats. Som det fremgår af figur 3.6, er de personer, der har takket ja til en varslingsindsats, i langt overvejende grad forsikret i 3F's a-kasse (46 %). En mindre andel er forsikret i HK-A (7 %) og Metalarbejdernes a-kasse (7 %). Afslutningsvist kan det fremhæves, at ganske få af de personer, der har takket ja til en varslingsindsats, er ikke-forsikrede (7 %).

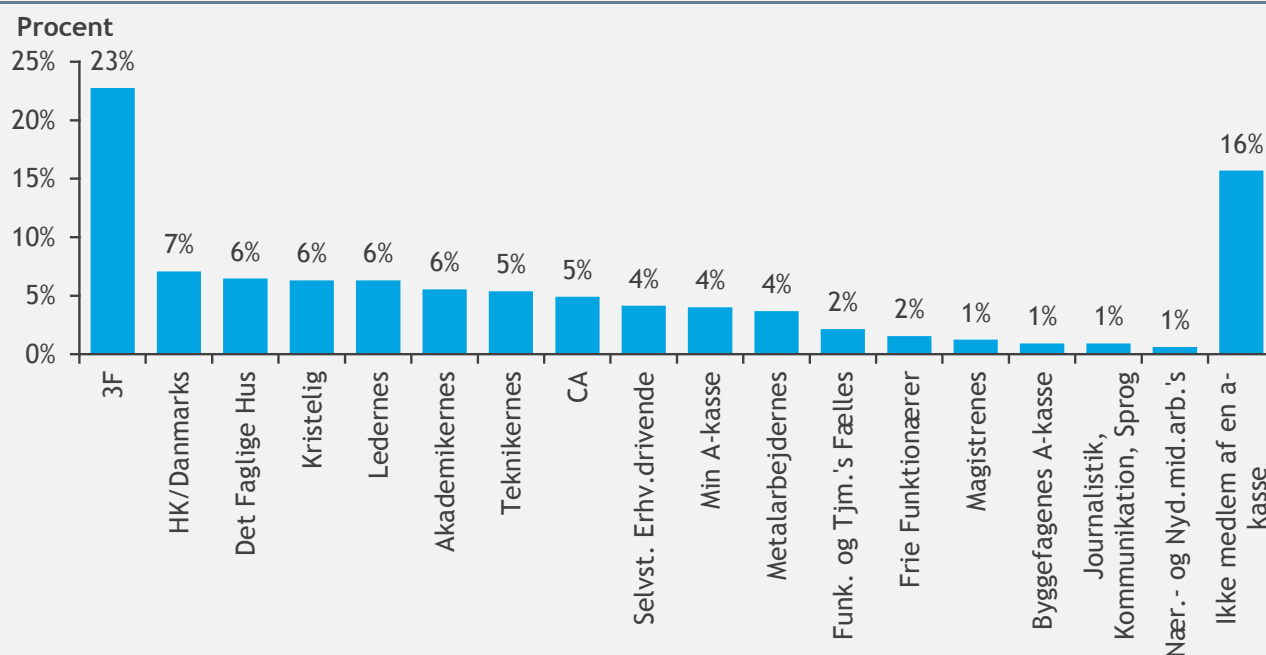
Figur 3.6: A-kasse medlemskab for personer, der har takket ja til en varslingsindsats



Kilde: Kommunale indberetninger samt egne beregninger hos Danmarks Statistiks Forskningservice
 Anm.: N = 1.226. A-kassemedlemskab er opgjort ultimo 2019.

Billedet ser anderledes ud for de personer, der har takket nej til en varslingsindsats. Her er det 23 % af dem, der er forsikret i 3F's a-kasse, jf. figur 3.7. Til gengæld er 16 % ikke-forsikrede.

Figur 3.7 A-kasse medlemskab for personer, der har takket nej til en varslingsindsats



Kilde: Kommunale indberetninger samt egne beregninger hos Danmarks Statistiks Forskningsservice.

Anm.: N=650. A-kasemedlemskab er opgjort ultimo 2019.

3.4 OPSUMMERING

CENTRALE RESULTATER FRA KAPITEL 3

- ✓ I 2020 er der tildelt ca. 95 mio. kr. til i alt 66 projekter på tværs af 18 jobcentre. Til sammenligning blev der i 2019 tildelt ca. 12 mio. kr. til varslingsprojekter.
- ✓ Industri, handel og transport er de brancher, hvor langt flest opsagte medarbejdere har haft gavn af en varslingsindsats. Hernæst hotel- og restaurationsbranchen samt rejsebu-reauer, rengøring og anden operationel service.
- ✓ Der er stor forskel på, hvor mange midler de 18 jobcentre har fået tildelt. Det skyldes en variation i, hvor mange varslingsprojekter der har været i hvert jobcenter og hvor mange ansatte, der er omfattet i de forskellige projekter.
- ✓ Tårnby jobcenter haft markant flere varslingsprojekter end de resterende 17 jobcentre på grund af Covid-19's negative konsekvenser for Københavns Lufthavn.
- ✓ Opkvalificeringsforløb er budgetmæssigt den største post i varslingsindsatsen i 2020 (67 % af de samlede varslingsmidler). Dernæst kommer jobsøgningskurser (23 %) og frikøb af job-centermedarbejder (9 %).
- ✓ Der er flest varslingsprojekter i brancherne industri, handel og transport.
- ✓ Deltagerne i indsatsen er oftere mænd, de er ældre og de har typiske lavere uddannelses-niveau, end de personer der takker nej til en varslingsindsats. Derudover er deltagerne i indsatsen i større omfang medlemmer af 3F's a-kasse, og de har en højere anciennitet i jobbet, end dem der takker nej.

4. VARSLINGSINDSATSENS TILRETTELÆGGELSE

I dette kapitel skitseres tilrettelæggelsen af varslingsindsatsen. Der er fokus på at belyse og vurdere indholdet i varslingsprojekterne og herigennem pege på de virksomme indsatser og potentialer for at styrke indholdet ⁵. Samlet set belyser kapitlet evalueringsspørgsmål i nedenstående boks.

EVALUERINGSSPØRGSMÅL FOR KAPITEL 4

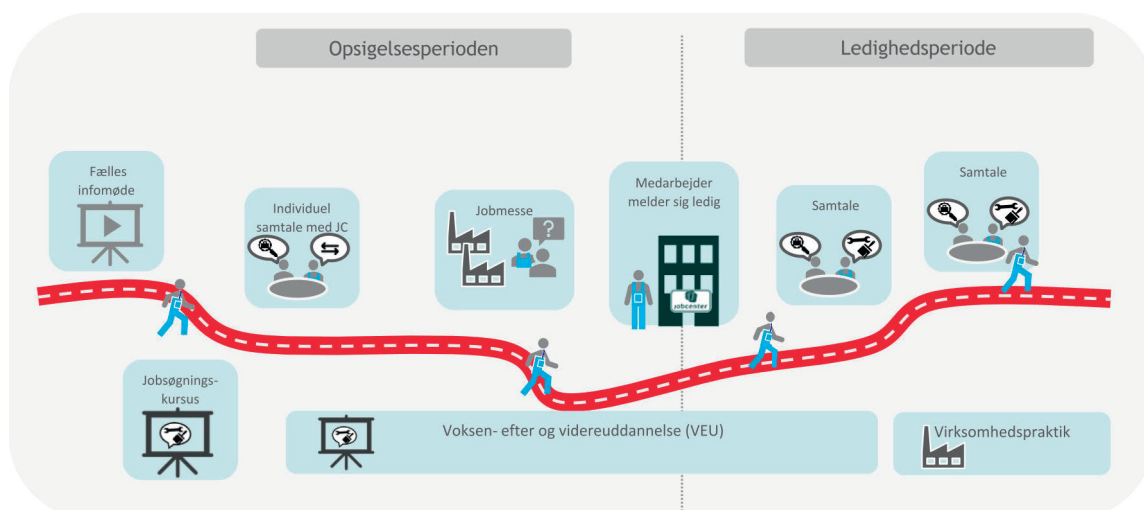
- Hvordan tilrettelægges varslingsindsatsen (med fokus på faser, indsatser og aktører)?
- Hvordan tilvejebringer jobcentret de tilbud, som indgår i varslingsindsatsen?
- Hvilke spor er der for de varslingsindsatser, som borgerne modtager?
- Hvad er virksomme elementer i indsatsen?
- Hvad er drivere og barrierer for en vellykket varslingsindsats?
- Hvordan er snitfladerne mellem afbødeindsatser og varslingsindsatser?

4.1 TILRETTELÆGGELSEN AF VARSLINGSINDSATSER

I dette afsnit skitseres det, hvordan varslingsindsatserne tilrettelægges på tværs af de 18 jobcentre, der har deltaget i evalueringen via workshops og interviews. Jobcentrene tilrettelægger indsatsen med afsæt i de behov, som de opsagte medarbejdere har, og hvilke rammer der er for arbejdet (herunder hvor lang en opsigelsesperiode medarbejderne har, og om de er fritstillet eller skal arbejde i opsigelsesperioden). Det leder naturligt til, at indsatsen har forskelligt indhold. Der er dog en række fælles træk i indsatsen, som også giver mulighed for at tegne et mere generelt billede af projekterne.

Grundlæggende er der to faser i samarbejdet med de opsagte medarbejdere - en fase med aktiviteter i opsigelsesperioden og en ny fase ved overgang til "normal" indsats i ledighedsperioden. Varigheden af fasen i opsigelsesperioden kan variere betydeligt fra projekt til projekt, men også inden for projektet, da forskellige medarbejdergrupper har forskellige opsigelsesvarsler.

Figur 4.1: Tilrettelæggelse af varslingsindsatser



Note: Virksomhedspraktik er en del af den ordinære beskæftigelsesindsats for ledige i ledighedsperioden. Virksomhedspraktik indgår ikke i varslingsindsatsen. Virksomhedspraktik benyttes ofte af jobcentrene som opfølgning på voksen- og efteruddannelse iværksat som et led i varslingsindsatsen. Dette er årsagen til, at virksomhedspraktik er indsat her.

⁵ I evalueringen sondres der imellem varslingsindsatsen og administrationsmodellen. Administrationsmodellen for varslingsindsatsen vil sige de regler, det administrationsgrundlag og de administrative arbejdsgange, som er grundlaget for den indsats, der leveres til de afskedigede. Selve indsatsen på virksomheder og for opsagte medarbejdere, og hvordan den er tilrettelagt, omtales som *indsatsen* i evalueringen, som behandles i kapitel 4.

I figur 4.1 ovenfor har evaluatør gengivet nogle generelle træk ved jobcentrenes tilrettelæggelse af varslingsindsatserne. Varslingsindsatserne vil ofte starte med et fælles infomøde for alle de opsagte medarbejdere - typisk i samarbejde med virksomheden og ude på virksomheden, når det kan lade sig gøre. Her deltager jobcentret og præsenterer overordnet, hvad der tilbydes som et led i varslingsindsatsen. På opstartsmødet er faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og a-kasser også nogle gange repræsenteret. I nogle tilfælde kan det lade sig gøre, at informationsmødet ligger i umiddelbar forlængelse af opsigelsen. Jobcentrene og virksomhederne peger på, at det er væsentligt, at tilbuddet formidles sammen med virksomhedens ledelse og så tæt på opsigelsen som muligt for at nå ud til alle relevante medarbejdere.

Efter opstartsmødet vil en væsentlig andel af de opsagte medarbejdere typisk deltage i et jobsøgningskursus afholdt af en ekstern leverandør. Jobcentrene ønsker ofte at sætte ind med en indsats hurtigt i forløbet. Det kan eksterne leverandører hjælpe med, fordi de typisk har ressourcer, der muliggør, at de kan stille op fleksibelt og med kort varsel. Jobsøgningskurset ligger også tidligt i forløbet, fordi mange jobcentre ser det som en forudsætning for den videre proces i varslingsindsatsen, at de opsagte medarbejdere har fået lavet et CV og fået en grundlæggende introduktion til, hvor og hvordan job kan søges. Indholdet i disse jobsøgningskurser vil således også typisk bestå af følgende elementer: Afklaring af egne kompetencer, udarbejdelse af CV og en grundlæggende introduktion til jobsøgning.

Parallelt med ovenstående eller bagefter afholder jobcentrene samtaler med de opsagte medarbejdere. Disse samtaler har forskelligt indhold, men ofte vil de omfatte, at de opsagte medarbejdere særligt får viden om deres job- og opkvalificeringsmuligheder. Således viser borgersurveyen, at 33 % svarer, at varslingsindsatsen har givet viden om, hvor der er jobs. 50 % svarer, at varslingsindsatsen har givet viden om mulighederne for opkvalificering.⁶

For manges vedkommende overgår de herefter til et opkvalificeringsforløb. For de flestes vedkommende er der tale om erhvervsrettede forløb. Surveybesvarelsene viser dog også, at der er nogle opsagte medarbejdere, der også modtager videregående uddannelse og almen opkvalificering (OBU eller FVU⁷). Disse forskellige opkvalificeringsforløb vil for mange opsagte medarbejders vedkommende forløbe ind i ledighedsperioden.

I enkelte varslingsprojekter ser evaluatør, at der ved afslutningen af opsigelsesperioden igangsættes jobmesser eller lignende arrangementer. Ved disse arrangementer får opsagte medarbejdere mulighed for at møde udvalgte virksomheder, der efterspørger medarbejdernes kompetencer.

4.2 INDGANGEN TIL VARSLINGSINDSATS

I afdækningen af indsatsen peger jobcentrene på, at opstarten af varslingsprojektet er helt central ift. at få de opsagte medarbejdere gjort opmærksom på muligheden for indsats. I dette afsnit ses der derfor nærmere på indgangen til varslingsindsatsen for de opsagte medarbejdere, og hvordan der arbejdes med at formidle og informere og rekruttere de opsagte medarbejdere til indsatsen.

I varslingsprojekter er indsatsen som udgangspunkt åben for alle de opsagte medarbejdere, medmindre jobcentrene kun ansøger om midler til en delmængde af de opsagte medarbejdere. Jobcentret anvender i opstarten flere greb til at vurdere, hvilken medarbejdergruppe der i særlig grad kan profitere af indsatsen. Det har betydning for, hvordan indsatsen designes, men ikke hvem tilbuddet fremsættes til.

Når ansøgningen er afsendt og/eller godkendt, får de opsagte medarbejdere informationerne om et tilbud om en varslingsindsats. Det kan være på informationsmøder, via tilbud om individuelle samtaler eller via repræsentanter på virksomheden. Hvis tilbuddet vurderes at være relevant for den enkelte opsagte medarbejder, takkes denne hhv. ja og nej til at deltage i en varslingsindsats. Jf. kapitel 3 takker ca. halvdelen af de opsagte medarbejdere ja til indsatsen.

Borgersurveyen viser, at størstedelen bliver informeret af jobcenteret eller gennem arbejdspladsen. I figur 4.2 nedenfor fremgår det, at 34 % af de opsagte medarbejdere er blevet kontaktet og

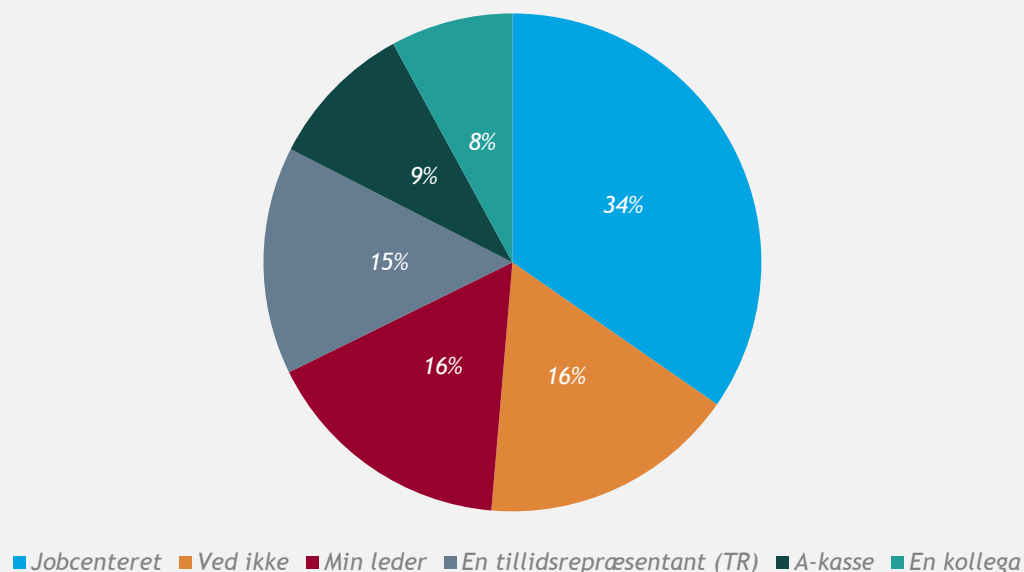
⁶ Opgørelserne stammer fra figur 6.4 i kapitel 6.

⁷ OBU: Ordblindeundervisning, FVU: Forberedende voksenundervisning.

informeret af jobcenteret om muligheden for at modtage en varslingsindsats. 31 % er blevet kontaktet af en repræsentant fra virksomheden (hhv. 16 % af lederen og 15 % af en tillidsrepræsentant). En mindre andel er blevet informeret af deres a-kasse eller en kollega.

Jobcentre og virksomheder vurderer, at det er en fordel, når mange aktører bidrager til at sprede budskabet om mulighederne for en varslingsindsats. Virksomhederne står i mange forskellige situationer, og de har forskellige størrelser og forskellig kultur omkring kommunikation. Det kalder på forskellige tilgange til, hvordan medarbejderne orienteres om mulighed for at tage imod en varslingsindsats. Dette afspejles også i borgersurveyen.

Figur 4.2: Medarbejdernes kilde til information om mulighed for varslingsindsats



Kilde: Borgersurveyen.

Note: Spørgsmål: Hvem kontaktede dig indledningsvist og informerede om muligheden for at modtage en varslingsindsats? n: 641.

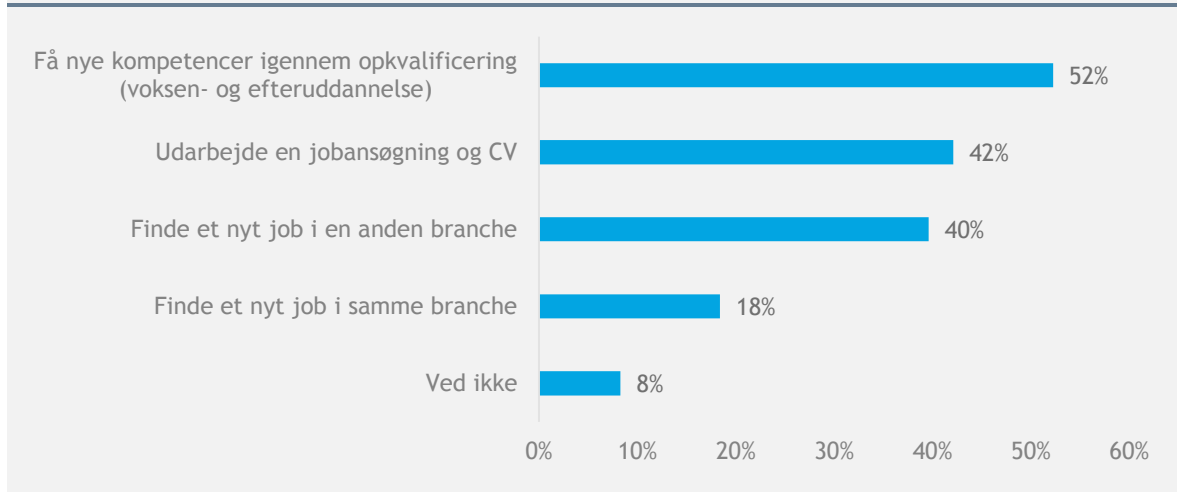
Jobcentre og virksomheder lægger vægt på, at der er et stort behov for hurtigt at få formidlet tilbuddet umiddelbart efter opsigelsesprocessen, da det her er lettest at få hele gruppen af opsagte i tale. De opsagte medarbejdere har typisk ikke på dette tidspunkt overblik over deres behov for en konkret indsats, men kan godt forholde sig til, om de kan have brug for hjælp.

Varslingsindsatsen er et frivilligt tilbud. Evalueringen viser, at der er flere forskellige årsager til, hvorfor opsagte medarbejdere takker ja til en varslingsindsats. 52 % takker ja, fordi de ønsker at få nye kompetencer igennem opkvalificering, jf. figur 4.3. Det er i overensstemmelse med, at opkvalificering fylder meget i budgetterne. 42 % ønsker at få inspiration til jobansøgning og CV, hvilket som udgangspunkt også stemmer overens med jobcentrenes dimensionering af jobsøgningskurser.

40 % takker ja til en varslingsindsats, fordi de ønsker at finde et nyt job i en anden branche, og 18 % takker ja for at finde job i samme branche. Disse ønsker kan nødvendiggøre, at borgerne skal gennemføre opkvalificering, men kan også understøttes af direkte jobformidling.

Deltagernes besvarelser af surveyen peger også på, at 5 % er blevet henvist til en ledig stilling i en anden virksomhed, jf. figur 4.8. Det giver en indikation af, at der kan være et behov for mere fokus på jobformidling.

Figur 4.3: De opsagte medarbejderes motivation for at takke ja til varslingsindsats



Kilde: Borgersurveyen.

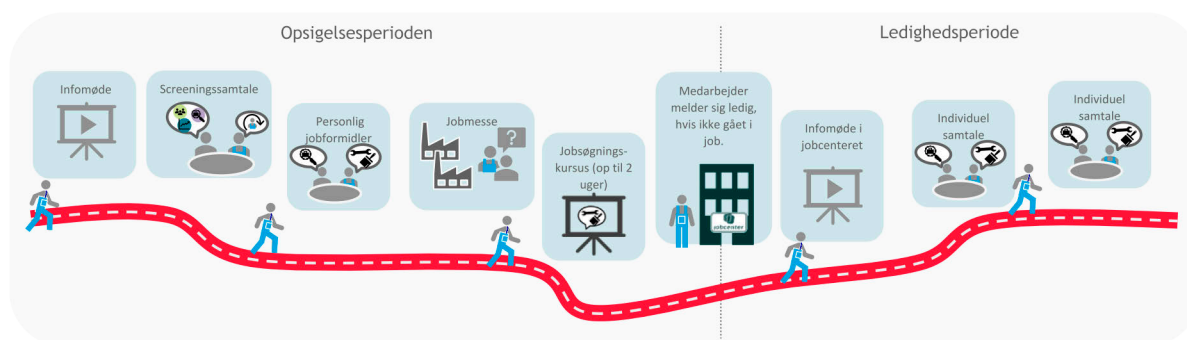
Note: Spørgsmål: Hvorfor besluttede du dig for at modtage en varslingsindsats? (Sæt gerne flere kryds) n: 641.

4.3 JOB- OG UDDANNELSESRETTEDE INDSATSER I VARSLINGSINDSATSEN

I varslingspuljen kan jobcentrene i dag søge midler til tre aktiviteter. I de følgende afsnit beskrives, hvordan varslingsindsatsen typisk tilrettelægges mere eksplicit i job- og uddannelsesrettede indsatser og opkvalificeringstilbud. Beskrivelserne kommer omkring intentionen med aktiviteterne, bærende principper, aktiviteter og typiske faser samt greb, jobcentrene kan anvende for at skabe succesfulde forløb. Beskrivelserne af indsatserne er baseret på interviews og workshops med de 18 jobcentre, som modtog midler fra varslingspuljen i 2020. Beskrivelserne skal læses som evaluators anbefalinger til, hvem jobcentrene og STAR fremadrettet kan arbejde med varslingsindsatser i klare spor, end hvad der ses i dag.

Nedenstående figur er en beskrivelse af tilgangen i et jobrettet spor. Efter informationsmøde på virksomheden eller brev til opsagte medarbejdere gennemfører jobcentret en screeningssamtale med de opsagte medarbejdere. Mødet tager udgangspunkt i den enkeltes erhvervskompetencer, erhvervs erfaring og jobsøgningskompetencer med henblik på at kunne tilrettelægge de rette aktiviteter. På den baggrund afklares det, om vedkommende har gavn af et jobrettet spor eller et VEU-spor.

Figur 4.4: Faser og aktiviteter i det jobrettede spor



I det jobrettede spor bliver den opsagte medarbejder mødt med aktiviteter, der har fokus på støtte til jobsøgning og støtte til at se jobmuligheder, og hvordan den enkeltes kompetencer kan bringes i spil ift. forskellige jobmuligheder. Det kan være fra en virksomhedskonsulent, anden aktør eller andre relevante medarbejdere fra jobcentret. Målsætningen er at hjælpe borgeren hurtigst muligt videre i et nyt job. For nogle opsagte medarbejdere vil disse aktiviteter være tilstrækkelig hjælp til at finde job, mens der for andre kan være behov for et egentligt jobsøgningskursus.

I nedenstående boks er et par eksempler på jobformidlende aktiviteter fra varslingsindsatsen i 2020.

EKSEMPLER PÅ JOBFORMIDLLENDE AKTIVITETER I DET JOBBRETTEDE SPOR	
Online netværksgruppe for varslede Aalborg jobcenter har i flere varslingsprojekter oprettet en online netværksgruppe til de opsagte medarbejdere, f.eks. LinkedIn eller Facebook. I denne gruppe fastholder medarbejderne netværket til tidligere kollegaer, deler jobsøgningserfaringer og konkrete jobopslag. Det er med til at motivere og holde gejsten oppe, at fastholde fællesskabet, og at flere er i samme situation som jobsøgende. Samtidig har Aalborg jobcenter via gruppen mulighed for at dele informationer om aktiviteter og tilbud. I nogle tilfælde har Aalborg jobcenter givet rekrutteringskonsulenter og relevante virksomheder adgang til gruppen, så de kan kommunikere med de opsagte medarbejdere.	Jobmesser Flere jobcentre har gode erfaringer med at afholde jobmesser som en del af varslingsindsatsen - både i opsigelses- og ledighedsperioden. Der ses forskellige formater for jobmesser fra en klassisk jobmesse, hvor et større antal virksomheder har en stand, til åbent hus hos en enkelt virksomhed. Nogle formater er mere planlægningstunge end andre, men de kan alle skaleres i størrelse efter behovet. Jobcentrene peger på, jobmesserne skal være frivillige. På den måde er motivationen også ofte højere, når de opsagte medarbejdere møder op.

Der er fra interviews og workshops med de 18 jobcentre peget på seks virksomme elementer i indsatsen. Det er et gennemgående træk, at jobcentrene peger på, at et godt samarbejde med både de opsagte medarbejdere, virksomheden, a-kasser og faglige organisationer kan understøtte det gode resultat.

Figur 4.5: Seks virksomme greb i et jobrettet spor

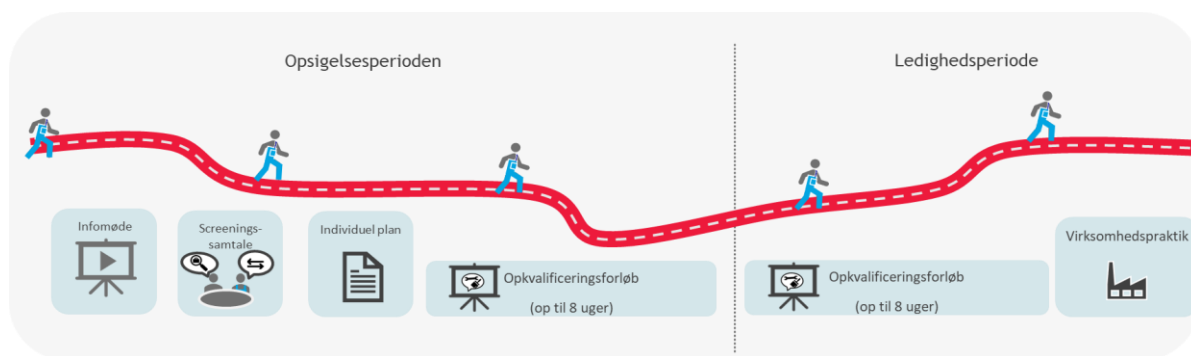


4.4 VEU-SPOR I VARSLINGSINDSATSEN

Nedenstående figur er en beskrivelse af evaluators anbefaling til et VEU-rettet spor. Under figuren er en uddybning af de typiske aktiviteter og faser, samt hvad der er afgørende for, at VEU-sporet forløber godt.

Når indsatsen lykkes godt, informerer jobcenteret de opsagte medarbejdere om mulighederne i varslingsindsatsen, f.eks. på et infomøde. Medarbejderne screenes i en samtale. Det kan være samme screeningsamtale som i det jobrettede spor. Har de behov for et VEU-rettet spor, afdækkes det indledningsvist, om det er relevant med en FVU-screening eller en realkompetencevurdering. På baggrund af denne vurdering lægges der sammen med den opsagte medarbejder en individuel plan for kursusvalg med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behovet på det lokale og regionale arbejdsmarked.

Figur 4.6: Faser og aktiviteter i et vellykket VEU-spor



Note: Virksomhedspraktik er en del af den ordinære beskæftigelsesindsats for ledige i ledighedsperioden.

I faktaboksen på næste side er der eksempler på aktiviteter fra varslingsindsatsen i 2020, der kan være med til at konkretisere opkvalificeringsmulighederne. Hvis den opsagte medarbejder overgår til ledighed, kan opkvalificeringen følges op med et relevant forløb i virksomhedspraktik som led i den ordinære beskæftigelsesindsats.

INSPIRATION TIL MÅLRETTET OPKVALIFICERING	
Online infomøder for opsagte medarbejdere Mange af jobcentrene har i 2020 været nødt til at afvikle infomøder digitalt pga. covid-19. De digitale infomøder kan være et godt supplement til de fysiske møder for at nå ud til flere af de opsagte medarbejdere. De digitale møder er nemme at optage og kan genafspilles og deles efterfølgende. Jobcentrene påpeger dog, at de fysiske møder rummer en effektivitet ved, at det giver bedre mulighed for individuelle dialoger med de opsagte medarbejdere.	Messe med lokale uddannelsesinstitutioner Herning jobcenter har i forbindelse med en stor varslingsindsats afholdt en job- og opkvalificeringsmesse. På messen havde de lokale uddannelsesinstitutioner en stand, som de opsagte medarbejdere kunne besøge. Formålet med messen var, at de opsagte medarbejdere talte med uddannelsesinstitutionerne for på den måde at afklare muligheder og tvivlsspørgsmål. Derefter kunne de beslutte sig til, hvad de ville deltage i af opkvalificering, hvis det var inden for mangelområder Messer er særligt relevante i varslingsprojekter med en stor volumen, da der er ressourcer forbundet med koordineringen og afviklingen.

For at lykkes med den beskrevne kadence i det VEU-rettede spor er der fra interviews og workshops med de 18 jobcentre identificeret fire greb, som jobcentrene peger på som virksomme i indsatsen.

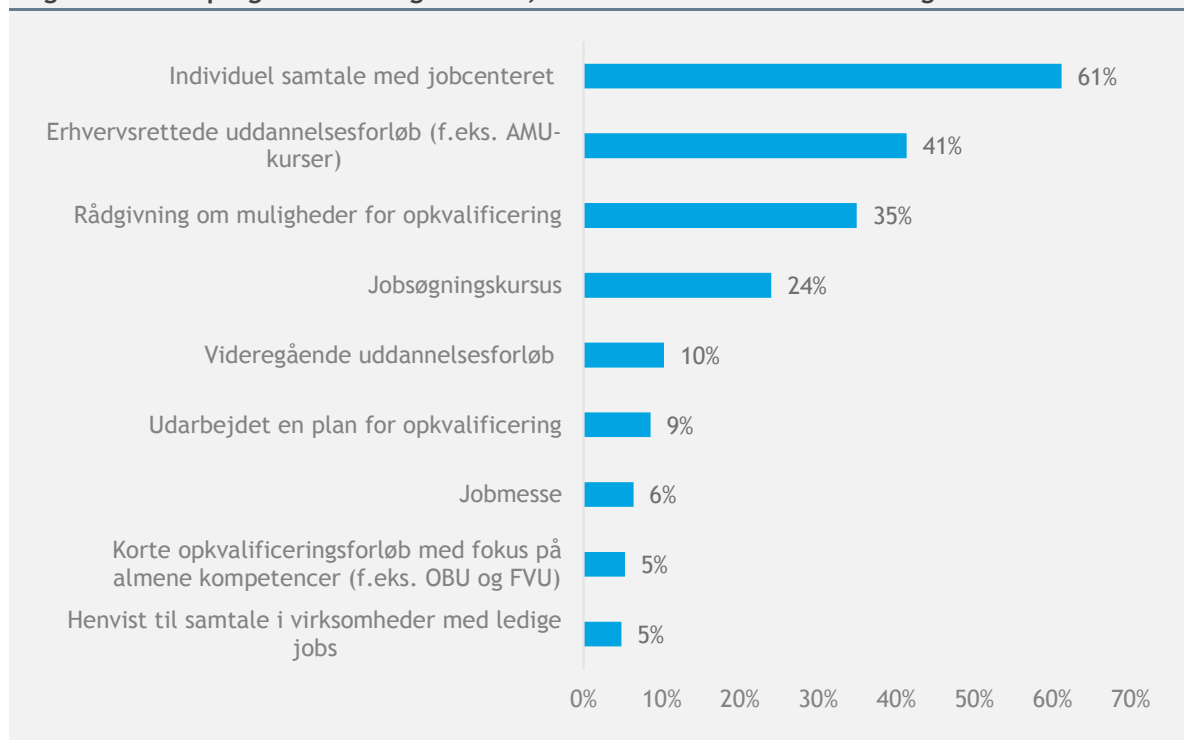
Figur 4.7: Fire virksomme greb i et VEU-rettet spor



4.5 DIMENSIONERINGEN AF INDSATSEN

I den gennemførte borgersurvey er borgerne blevet spurgt ind til, hvilke konkrete aktiviteter de har deltaget i som et led i varslingsindsatsen. Det giver en pejling på, hvordan vægtningen i aktiviteterne er i varslingsindsatsen. Resultaterne af borgernes besvarelser fremgår nedenfor i figur 4.8.

Figur 4.8: De opsagtes tilkendegivelse af, hvilke aktiviteter de har deltaget i



Kilde: Borgersurvey blandt personer, som har deltaget i en varslingsindsats.

Note: Spørgsmålsformuleringen lyder: "Hvilke indsatser rettet mod din jobsøgning/opkvalificering har du deltaget i som et led i din varslingsindsats? (Sæt gerne flere kryds). Opgjort for personer, der har svaret "ja" til, at de har deltaget i en varslingsindsats.)" N=641.

Borgersurveyen viser, at 61 % har fået en eller flere individuelle samtaler med jobcentret. Interviews med jobcentre indikerer, at indholdet i disse samtaler er forskellige på tværs af projekterne. Enkelte steder gennemføres de som egentlige screeningsamtaler og evt. efterfølgende samtaleforløb. I andre jobcentre anvendes samtalerne til at præsentere borgerne for de aktiviteter, der indgår i varslingsindsatsen.

41 % har deltaget i et erhvervsrettet uddannelsesforløb (f.eks. AMU-kurser). 35 % har fået rådgivning om mulighederne for opkvalificering, og 24 % har deltaget i et jobsøgningskursus.

Blandt de mindre benyttede aktiviteter i varslingsindsatsen er direkte jobformidling. Borgernes besvarelser viser, at der er et begrænset fokus på at løfte de almene kompetencer blandt de borgere, der takker ja til en varslingsindsats. Det er således kun 5 %, der har deltaget i f.eks. OBU eller FVU⁸. En forklaring herpå kan være, at der skal være tale om opkvalificering inden for mangelområder, hvis midler fra varslingspuljen kan finansiere opkvalificeringen. Der kan være få tilfælde, hvor opkvalificering i almenkompetencer vurderes som noget, der bringer den ledige tættere på job inden for et konkret mangelområde.

Begrundelserne bag dimensioneringen af indsatser

Begrundelserne for jobcentrenes sammensætning af indsatsen ovenfor kan inddeles i fire hovedbegrundelser:

- **Trækker på erfaringer med varslingsprojekter i eget jobcenter**

En gennemgående begrundelse for jobcentrenes dimensionering er lokale erfaringer fra tidligere varslingsprojekter. Dette kan komme til udtryk ved, at et jobcenter prioriterer jobsøgningskurser, fordi der er gode erfaringer med en bestemt leverandør af jobsøgningskurser. Det kan også komme til udtryk ved, at et jobcenter prioriterer bestemte opkvalificeringsforløb, fordi der erfaringsmæssigt er gode beskæftigelseseffekter, når borgere har gennemført den eller de konkrete forløb.

Jobcentre italesætter i den forbindelse et behov for mere erfaringsdeling på tværs af jobcentre og inspiration til, hvordan den gode varslingsindsats tilrettelægges og dimensioneres. I interviewene nævner de, at det kan være inspirationsmateriale med gode eksempler på, hvordan andre jobcentre har sammensat en indsats ift. faser, inddragelse af aktører, indsatsforløb og dimensionering af indsatser.

- **Tager udgangspunkt i de opsagte medarbejdere og i virksomheden**

I dimensioneringen af de tre indsatser vurderer jobcentre de opsagte medarbejders erfaringer og kompetencer op imod efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Hvis det f.eks. er en stor gruppe af ufaglærte, der er blevet opsagt, vil der være mange jobcentre, der prioriterer opkvalificering. Er det omvendt en højtuddannet gruppe af opsagte medarbejdere, vil mange jobcentre prioritere jobsøgningskurser. Det kan også indvirke på jobcentrenes prioritering, hvilke andre indsatser for de opsagte medarbejdere virksomheden selv har iværksat. Hvis virksomheden selv har igangsat et jobsøgningskursus, så vil jobcentret typisk ikke prioritere dette i deres ansøgning.

- **Svært at frigøre medarbejderressourcer i jobcentre til jobrettet forløb**

Jobcentre prioriterer i begrænset grad frikøb af medarbejdere. En årsag til dette er, at mange jobcentre ikke vurderer, at de har medarbejderressourcer, som de kan frigøre til f.eks. direkte jobformidling. De har således svært ved at tage medarbejdere (job- og virksomhedskonsulent) ud af driften og sætte ind i varslingsprojekter med kort varsel. I stedet bruger mange jobcentre midlerne til at rekvirere jobsøgningsforløb hos en anden aktør for at få kapaciteten til hurtigt at kunne sætte ind med en indsats.

- **Manglende viden om, hvad midlerne kan prioriteres til**

Under andre omstændigheder end COVID-19 gennemføres der ganske få varslingsprojekter hvert år. Det er således for langt de fleste jobcentre en sjældenhed, at de skal ansøge om og gennemføre et varslingsprojekt. Det betyder, at de ofte ikke har organisatorisk viden om, hvordan en varslingsindsats sammensættes. Den viden er der ikke nødvendigvis tid til

⁸ OBU: Ordblindeundervisning, FVU: Forberedende voksenundervisning.

at indhente i ansøgningsprocessen. Jobcentrene orienterer sig i stedet imod de indsatsstyper, som fremgår eksplicit og entydigt på varslingspuljens hjemmeside, navnlig: opkvalificering og jobsøgningsforløb.

4.6 SNITFLADER MELLEAM AFBØDEINDSATSEN OG VARSLINGSINDSATSEN I 2020

I 2020 er jobcentrene og AMK blevet særligt opmærksomme på at sætte ind med en afbødeindsats inden en varslingsindsats. Den ekstra opmærksomhed på snitflader og mulighederne for at sammentænke de to indsatser kommer i kølvandet på COVID-19-effekterne på arbejdsmarkedet. I dette afsnit følger en analyse af snitfladerne mellem de to indsatser, og hvad der skal til for at sikre sammentænkning til gavn for virksomheden og de medarbejdere, der er omfattet af en varslingsindsats.

Afbødeindsatsen er den meget tidlige indsats, som kan iværksættes for at reducere antallet af afskedigelser via eks. opkvalificering eller omplaceringer. Det vil oftest være VEU-konsulenter fra AMK'erne, der koordinerer afbødeindsatserne. Indsatsen kan sættes ind, når AMK'erne første gang orienteres om, at en virksomhed påtænker en proces med afskedigelse af et større antal medarbejdere.

Et typisk sammentænkt forløb mellem afbødeindsats og varslingsindsats er situationer, hvor begge indsatser bringes i spil på samme virksomhed. I varslingsprocessen kan VEU-konsulenter sammen med virksomheden og øvrige aktører bringe opkvalificering i spil. Det vil kunne hjælpe til at fastholde medarbejdere på virksomheden. De medarbejdere, der opsiges, vil kunne overgå til en varslingsindsats. I regi af varslingsindsatsen vil medarbejderne kunne hjælpes med opkvalificering, jobsøgningskurser og jobformidling. Dette kan bidrage til at hjælpe opsagte medarbejdere videre til et nyt job i en anden- eller i samme branche. Afslutningsvist vil der være medarbejdere, der overgår til en ordinær beskæftigelsesindsats, fordi de ikke finder et nyt job.

Gevinsten ved at sammentænke de to indsatser opstår, når afbødeindsatsen minimerer antallet af ansatte, der potentielt står over for en afskedigelse, uanset det er sket via omplacering eller opkvalificering, så varslingsindsatsen enten kan afværges, eller antallet af opsagte medarbejdere er minimeret. I forbindelse med de store omstillinger i hhv. Billund og Københavns Lufthavn under Covid-19 er der skabt værdifulde erfaringer med at afvikle en afbødeindsats og varslingsindsats. Den helt centrale forudsætning for at kunne tænke afbødeindsats og varslingsindsats mere sammen er at komme i dialog med virksomheden tidligt, og inden virksomhederne har forhandlet opsigelsesprocessen med faglige organisationer.

Det er vigtigt tidligt at tilføre virksomheden viden om muligheder for at tilbyde medarbejderne i virksomheden opkvalificering via afbødeindsats, så det er muligt at indtænke det i overvejelserne om, hvor mange der skal afskediges. Nogle jobcentre peger også på, at det er væsentligt, at AMK er med i dialogen, da viden om mulighederne for at opkvalificere medarbejdere er hos VEU-konsulenterne i AMK.

4.7 STYRKER OG POTENTIALER I INDATSSENS TILRETTELÆGGELSE

Ovenfor er indholdet i indsatsen, som den er i dag, beskrevet og vurderet i forhold til, hvad der opleves som virksomt, og hvad der fremtræder som de væsentligste indholdselementer hos brugerne. På den baggrund foretages der i dette afsnit en opsamling på styrker i indsatsen, og hvor der er potentialer for at styrke indsatsen fremadrettet.

- **Hvad fungerer godt i dag?**
 - Interviews med jobcentre og virksomheder peger på, at varslingsindsatsen overordnet tilrettelægges fleksibelt og med afsæt i medarbejdernes behov. Der er mulighed for at tilrettelægge et forløb, som har forskellig toning ift. medarbejdernes behov. Særligt jobcentre, der har opbygget erfaringer fra flere varslingsindsatser kan effektivt etablere samarbejdet og indsatsen for opsagte medarbejdere.
- **Hvilke potentialer er der for at styrke indsatsen?**
 - Med afsæt i opsamlingen af erfaringer med indsatsen og deltagernes feedback på indsatsen kan der peges på to overordnede potentialer for en mere effektiv indsats. Denne ene hovedvej er at understøtte et større jobfokus i varslingsindsatsen

og at understøtte jobcentrene med viden om virksomme indsatser. Den anden hovedvej handler om potentialet i at skabe større sammenhæng mellem afbøde- og varslingsindsatsen.

Hovedvej 1: Et tydeligere jobspor i varslingsindsatsen

I varslingsindsatsen er der et klart sigte på opkvalificering. Deltagerne oplever, at det er opkvalificering der fylder mest i det tilbud, som de har modtaget, og mange jobcentre lægger meget vægt på vejledningen i muligheder for uddannelse i områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

Det er dog også en væsentlig motivation for de opsagte medarbejdere, når de går ind til indsatsen, at de kan få øget mulighederne for job. Dette kan komme gennem opkvalificering, men der kan også ligge et potentiale i en mere direkte vej til job.

Styre retningen af indholdet i varslingsindsatsen

Ansøgningskriterierne for varslingspuljen giver en stor fleksibilitet ift. sammensætning af indsatsen. Det overordnede mål er en hurtig og aktiv indsats, og ansøgningskriterierne giver rum til at sætte både et stærkt jobrettet og/eller et stærkt VEU-rettet fokus. Når deltagerne spørges til deres motivation for at deltage i indsatsen, fordeler deres svar sig nogenlunde lige mellem deltagere, der ønsker opkvalificering, og deltagere der ønsker hjælp til at finde job. Samtidig peger deltagernes oplevelser på, at det kun er ganske få deltagere, der bliver henvist til konkrete jobs. Dette kan være indikation på et potentiale for at styrke det jobrettede fokus.

Udbrede de gode eksempler

Der er gode eksempler fra flere jobcentre på indsatser, som formår at få sat fokus på konkrete jobs fra start. Der ses eksempler, hvor virksomhedskonsulenter fra jobcentret bliver tovholder i indsatsen for de opsagte medarbejdere og har samtaleforløb med gruppen. De gode eksempler rummer et potentiale for at blive udbredt mere.

Styrke inspirationen til hvilke indsatser, der kan indgå i varslingsindsatsen

Jobcentret tilrettelægger og dimensionerer typisk indsatsen med afsæt i en dialog med virksomheden, der har behov for at opsig medarbejdere. Jobcentrene formidler i dialogen mulighederne i varslingspuljen. Jobcentrenes viden om, hvad der kan indeholdes i indsatsen, vil naturligt sætte retning for indsatsen. Flere jobcentre har givet udtryk for usikkerhed ift. mulighederne i puljen og peger på et potentiale i at udbrede viden om indsatsmulighederne ift. den jobrettede indsats og fleksibiliteten i, hvad indsatsen faktisk kan rumme.

AMK'erne bør spille en rolle i denne sammenhæng. I dataindsamlingen peger eksempelvis Tårnby Kommune på, at der har været et godt samarbejde med AMK Øst, som har bidraget positivt med rådgivning i tilrettelæggelsen af det store varslingsprojekt i Københavns Lufthavn.

Hovedvej 2: En øget samtænkning af afbøde- og varslingsindsats

Evalueringen har vist, at det - særligt i de store projekter omkring lufthavnen - er lykkedes at bringe afbødeindsatser ind i samarbejdet med virksomhederne, hvilket kan bidrage til at reducere behovet for opsigelser.

Screening af varslingsager ift. potentiale for at afbøde opsigelser

AMK modtager i dag meddelelserne fra virksomheder om varslings af større afskedigelser. AMK har i nogle forløb vurderet, at der er potentiale for at tale med virksomheden om mulighederne for at reducere behovet for afskedigelser gennem en indsats for at opkvalificere medarbejdere. I de situationer kan AMK's VEU-konsulenter indgå i dialogen med virksomheden. Evalueringen peger på, at dialogen kan bringes ind mere systematisk - f.eks. ved en screening af alle varslingsager - ved 1. meddelelse fra virksomheden - for behov eller muligheder for en afbødeindsats.

Styrke vejledning og rådgivning af jobcentre/virksomheder om mulighederne i afbødeindsatsen

AMKs VEU-konsulenter har en omfattende viden om mulighederne for at iværksætte opkvalificering for at afbøde behovet for afskedigelser. Der er en ganske høj kompleksitet i de

ordninger, der kan bringes i spil, og behov for stor viden om muligheder for finansiering af opkvalificering. Jobcentrene peger på, at der er behov for at inddrage den viden i dialogen, hvis der skal skabes en tydeligere kobling mellem afbøde- og varslingsindsats.

4.8 OPSUMMERING

OPSUMMERING IFT. CENTRALE EVALUERINGSPØRGSMAÅL FOR KAPITEL 4

- ✓ Lidt over halvdelen af opsagte medarbejdere har takket ja til at få en varslingsindsats. Erhvervelsen af nye kompetencer gennem opkvalificering og det at få udarbejdet ansøgning og CV er de primære motivationsårsager til at takke ja til en varslingsindsats.
- ✓ Størstedelen af de opsagte medarbejdere er blevet informeret af jobcenteret om indsatsen, men virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanter er også centrale aktører i at videreformidle budskabet om en varslingsindsats.
- ✓ Langt størstedelen af projekterne har både et jobrettet spor og VEU-rettet spor. Få har kun det ene spor, men der er stor forskel på, hvordan de to indsatser prioriteres.
- ✓ En tæt dialog mellem jobcenteret og virksomheden kvalificerer valget af indsatsen.
- ✓ Det jobrettede spor lykkes særligt godt, når bl.a. virksomheden bakker op, kommunikationen ud til de opsagte medarbejdere er klar, og der gennemføres individuelle samtaler.
- ✓ Det VEU-rettede spor lykkes jobcentrene særligt godt med, når bl.a. uddannelseskonsulenter inddrages i den individuelle vejledning, og uddannelsesinstitutioner inviteres med i projektet.
- ✓ I både det jobrettede og VEU-rettede spor kan jobcentrene med fordel samarbejde med akasser og uddannelsesinstitutioner om at sammensætte de rette indsatser - særligt i de store varslingsprojekter som man ser det i Københavns Lufthavn og Billund Lufthavn.
- ✓ Jobcentrene - især de jobcentre, som ikke har tidligere erfaring med varslingsindsatsen - efterspørger mere viden om, hvad der virker særligt godt i varslingsindsatsen, og inspiration til hvordan indsatsen kan tilrettelægges.

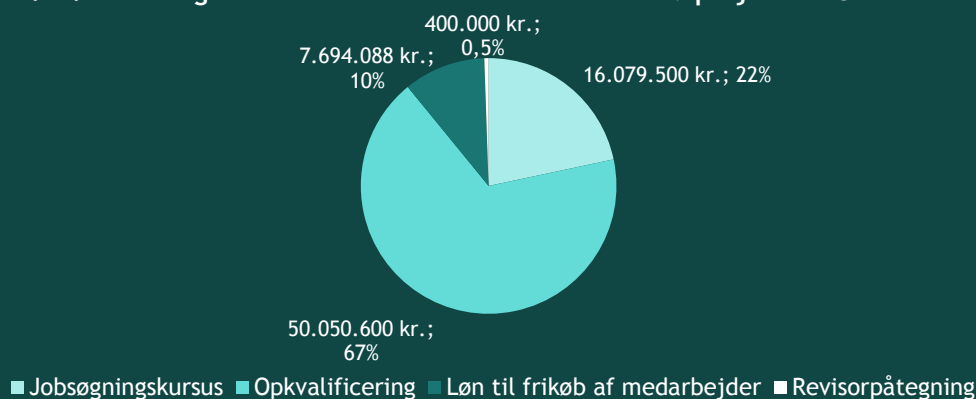
VARSLINGSINDSATSEN I CPH - LUFTHAVN - BESKRIVELSE

Varslingsindsatsen i Tårnby (Jobcenter CPH) er karakteriseret ved at være den absolut største i 2020. Jobcenter CPH har i 2020 fået tildelt ca. 74 mio. kr. af de i alt ca. 95 mio. kr., der er blevet tildelt. Fordi varslingsprojekterne i Tårnby Kommune fylder så meget af den samlede aktivitet, har evaluator i denne faktaboks beskrevet indsatsen og har lavet en række opgørelser med varslingsprojekterne i Tårnby som omdrejningspunkt.

DIMENSIONERING

Jobcenter CPH i Tårnby Kommune har dimensioneret varslingsindsatsen således, at de ca. 74 mio. kr. til varslingsindsatsen i Jobcenter CPH i 2020 i langt overvejende grad er bevilliget til opkvalificering (67 % svarende til ca. 50 mio. kr.). 22 % svarende til ca. 16 mio. kr. er bevilliget til jobsøgningskurser. Og færrest midler er bevilliget til frikøb af medarbejdere. Denne fordeling matcher mønsteret i den samlede økonomi for alle varslingsprojekter i hele landet i 2020.

Figur 4.10: Fordelingen af den samlede økonomi for alle 29 projekter i Jobcenter CPH



Kilde: Budgetter fra alle varslingsprojekter i 2020 i Tårnby Kommune.

TILRETTELÆGGELSE AF ADMINISTRATION

Jobcenter Tårnby erfarer tidligt i processen, at der vil blive tale om en meget omfattende proces. Der etableres derfor et egentligt jobcenter i Københavns Lufthavn (Jobcenter CPH) finansieret med midler fra varslingspuljen. Jobcenter CPH varetager en sekretariatsbetjenende rolle, hvor de særligt løfter dialog med virksomhederne i varslingsfasen, samt afklaring af eventuelle uklarheder i lovgivnings- og puljeadministration.

Sekretariatet har også arbejdet med at indgå aftaler med leverandører til håndtering af indsatser til de opsagte medarbejdere, som puljen og loven giver mulighed for. Der har været mange leverandører og behov for tæt dialog med leverandørerne om fremdriften i deres arbejde med et særligt fokus på, om leverandørerne får skabt en plan for uddannelse med den enkelte.

Yderligere har Jobcenter CPH varetaget en rolle som sekretariat for den styre-/følgegruppe, der har været involveret gennem hele perioden. Styre-/følgegruppen består af repræsentanter for Dragør Kommune, Københavns Kommune, faglige organisationer, RAR og STAR.

TILRETTELÆGGELSE AF INDSATS

Jobcenter CPH har tilrettelagt indsatsen sådan, at der så vidt muligt afvikles et fælles fysisk infomøde for alle opsagte medarbejdere i en virksomhed, hvor varslingsindsatsen og mulighederne heri bliver tegnet op. Det har gentaget sig i alle de involverede virksomheder. På informationsmødet har jobcentrets ledelse sammen med virksomhedsledelsen og tillidsrepræsentanter m.v. stået sammen om at formidle det tilbud, som er en mulighed for medarbejderne. Jobcenter CPH's erfaring er, at infomøderne giver et vigtigt afsæt til sikring af opbakning og involvering af alle parter i virksomheden, kommunikation af tilbud til alle, samt til at motivere til at tage imod jobcentrets tilbud.

Jobcenter CPH har som nævnt været fysisk tilstede i lufthavnen, hvilket bidrager til, at jobcentret er synligt og tilgængeligt for de omfattede medarbejdere. Tilstedeværelsen af jobcentermedarbejdere har sikret, at man kan afgive svar på spørgsmål fra aktører og ansatte/opsagte medarbejdere meget hurtigt.

Alle de opsagte medarbejdere har været inviteret til at aflevere en baggrundsbeskrivelse, og med den som afsæt har Jobcenter CPH matchet de opsagte medarbejdere til en leverandør af et jobsøgningsforløb. Jobsøgningsforløbet har således været den første indsats for de opsagte medarbejdere.

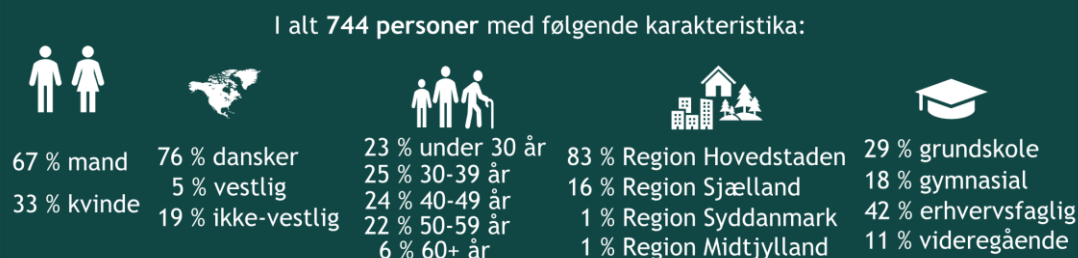
Der har været otte leverandører af jobsøgningsforløb involveret, og de har haft en række mål og resultatkrav, som der var løbende fokus på - men et særligt fokus på, at de opsagte medarbejdere får en uddannelse. I projektet viste det sig svært for leverandørerne at vejlede ift. alle behov for uddannelses- og beskæftigelsesrettede indsatser for hele målgruppen. Jobcenter CPH har derfor arrangeret dialogmøder på tværs af leverandørerne til sikring af erfaringsudveksling og koordinering. Jobcenter Tårnby vurderer, at dette har højnet samarbejdet til fordel for de opsagte medarbejdere. Aktørerne får nemmere fyldt forløb/hold op med medarbejdere på tværs af virksomheder. På den måde kommer de hurtigere i gang med de forskellige typer af forløb, herunder både jobsøgning og opkvalificering.

I overgangen til ledighed har Jobcenter CPH haft fokus på, at der overdrages oplysninger om den enkelte opsagte medarbejder, der går ind i ledighedsperioden, til dennes bopælskommune. Jobcentret har for nogle af de kommuner, der har mange opsagte medarbejdere, indgået et særligt strategisk samarbejde, hvor kommunerne har været inddraget løbende i dialog om status for indsatsen via en styre-/følgegruppe for projekterne.

VARSLINGSINDSATSEN I CPH-LUFTHAVN - NØGLETAL

I analysens datagrundlag er der 744 borgere, som har deltaget i en varslingsindsats i Tårnby Kommune. Nedenstående figur viser en opgørelse over køn, herkomst, alder, region og uddannelsesniveau for personer, som har været omfattet af en varslingsindsats hos Jobcenter Tårnby.

Figur 4.12: Karakteristika for personer, der har takket ja til en varslingsindsats - Tårnby

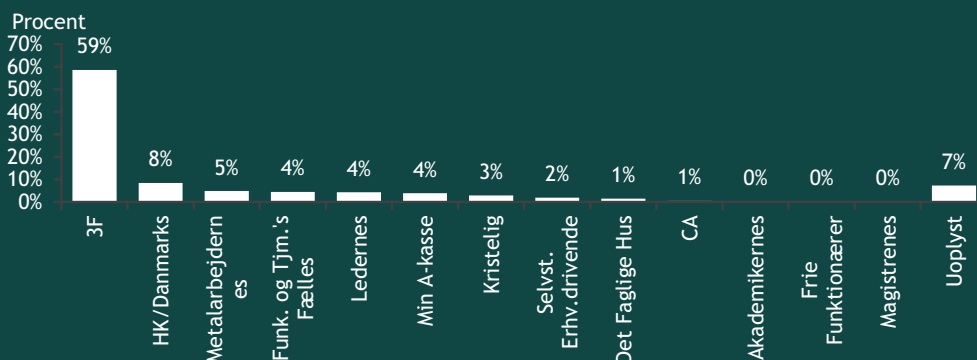


Kilde: Indberetning fra Jobcenter Tårnby og Danmarks Statistiks Forskningsservice.

VARSLINGSINDSATSEN I CPH - LUFTHAVN - NØGLETAL (FORTSAT)

Lufthavnens projekter har især omfattet medlemmer af 3F, da 3F-medlemmer har udgjort 59 % af deltagerne. Deltagerne er i lidt mindre grad end andre projekter tilfredse med varslingsindsatsen og er i lidt mindre omfang kommet i beskæftigelse og uddannelse end deltagerne i andre projekter. De samlede resultater for varslingsindsatsen er beskrevet i kapitel 6.

Figur 4.13: A-kasse tilhørsforhold for personer, der har takket ja til en varslingsindsats - Tårnby

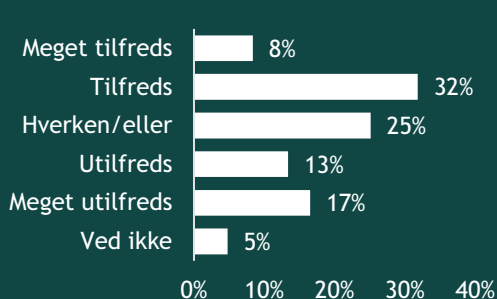


Kilde: Kommunale indberetninger samt egne beregninger hos Danmarks Statistiks Forskningsservice

Anm.: N=744

Figur 4.14: Resultater fra borgersurvey: samlet tilfredshed

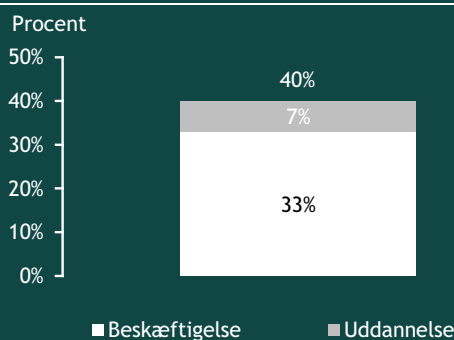
Hvor tilfreds er du samlet set med den varslingsindsats, du har modtaget?



Kilde: Borgersurvey blandt personer, som har deltaget i en varslingsindsats i Tårnby.

Anm.: Opgjort for personer, der har svaret "ja" til, at de har deltaget i en varslingsindsats. N=418

Figur 4.15: Andel i beskæftigelse og uddannelse efter 13 uger



Kilde: Kommunale indberetninger og Danmarks Statistiks Forskningsservice

Anm.: N=744. Beskæftigelse er defineret ved tom ydelseskode og positiv beskæftigelsesgrad i den tilhørende måned. Uddannelse er defineret ved SU, voksenlærlinge samt EUD-forløb. Der kigges 13 uger efter slutdatoen for beskæftigelse i virksomheden.

5. ADMINISTRATIONSMODELLEN FOR VARSLINGSINDSATSEN

I dette kapitel skitseres og evalueres administrationsmodellen for varslingsindsatsen. Der er fokus på at belyse og vurdere de forskellige faser og administrative skridt i varslingsindsatsen og på at udpege potentialer for at udvikle og forenkle administrationen⁹. Samlet set belyser kapitlet evalueringspunkterne i nedenstående boks.

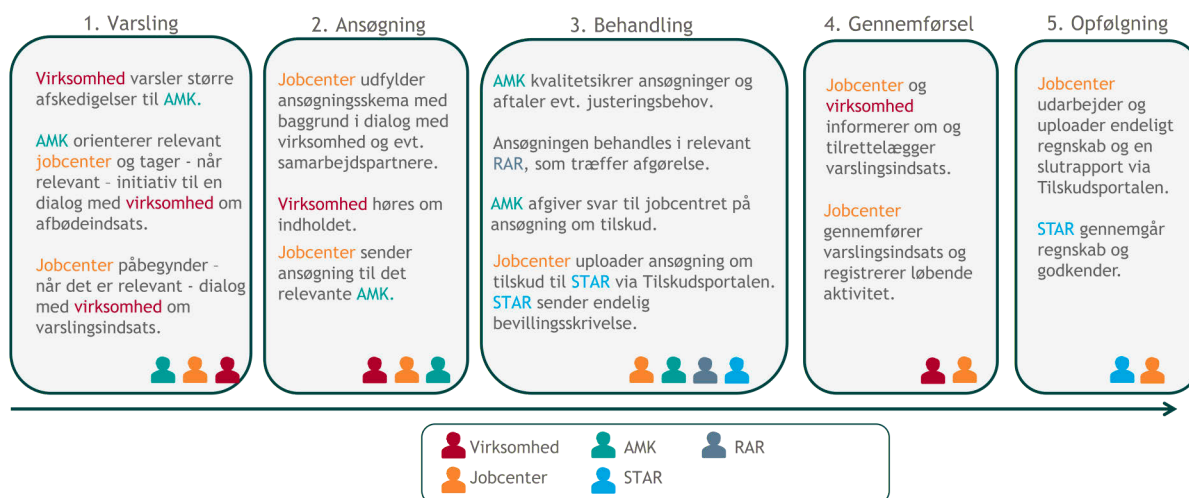
CENTRALE EVALUERINGS-PUNKTER FOR KAPITEL 5

- Hvordan ser administrationsmodellen ud og hvordan arbejdes der med modellen i praksis?
- Hvilke styrker og udfordringer ligger der i administrationsmodellen?
- Er administrationsmodellen og gældende regler hensigtsmæssige i forhold til en vellykket administration af varslingsindsatsen, der understøtter målet med varslingsindsatsen?

5.1 ADMINISTRATIONSMODELLENS FEM FASER

Overordnet set kan administrationsmodellen inddeles i fem faser. De fem faser indledes af virksomhedens varslings af afskedigelser og slutter med regnskabsafklæggelse og afrapportering af erfaringer, efter varslingsindsatsen er afsluttet, jf. nedenstående figur 5.1.

Figur 5.1: Overblik over de fem faser i administrationsmodellen for varslingsindsatsen i 2020



Igennem de fem faser er der fem hovedaktører involveret i større og mindre grad på forskellige tidspunkter i administrationen: *Virksomheden*, *det kommunale jobcenter (Jobcenter)*, *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)* og *STAR's regionale arbejdsmarkedskontorer (AMK)*. Dertil kommer *De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR)*, som godkender ansøgninger til varslingspuljen. Nedenfor præsenteres de fem faser i administrationsmodellen. I den sammenhæng skal det her bemærkes, at de fleste varslingsprojekter er tilrettelagt forskelligt og kommunerne er der forskellige tilgange til arbejdet med varslingsprojekter. Figuren ovenfor afspejler evaluators gengivelse af denne forskellighed. Der er administrative trin, der er ufravigelige, men der er også trin, som afhænger af tilgangen i det pågældende jobcenter. Det er eksempelvis ikke alle jobcentre, der udarbejder ansøgningen i dialog med virksomhederne. Det er heller ikke et krav. Det er dog et flertal af jobcentrene, der har denne dialog, hvorfor dette trin indgår i modellen ovenfor.

⁹ I evalueringen sondres der imellem varslingsindsatsen og administrationsmodellen. Administrationsmodellen for varslingsindsatsen vil sige de regler, det administrationsgrundlag og de administrative arbejdsgange, som er grundlaget for den indsats, der leveres til de afskedigede. Selve indsatsen på virksomheder og for opsagte medarbejdere, og hvordan den er tilrettelagt, omtales som *indsatsen* i evalueringen, som behandles i kapitel 4.

Administrationen af varslingsindsatser er ikke ensartet i alle varslingsprojekter. Derfor vil der være delelementer af administrationsmodellen, som afvikles fleksibelt og uproblematisk i nogle varslingsprojekter, og i andre projekter opleves de som mere udfordrende. Derfor vil der i gennemgangen både blive fremhævet gode og mindre gode erfaringer.

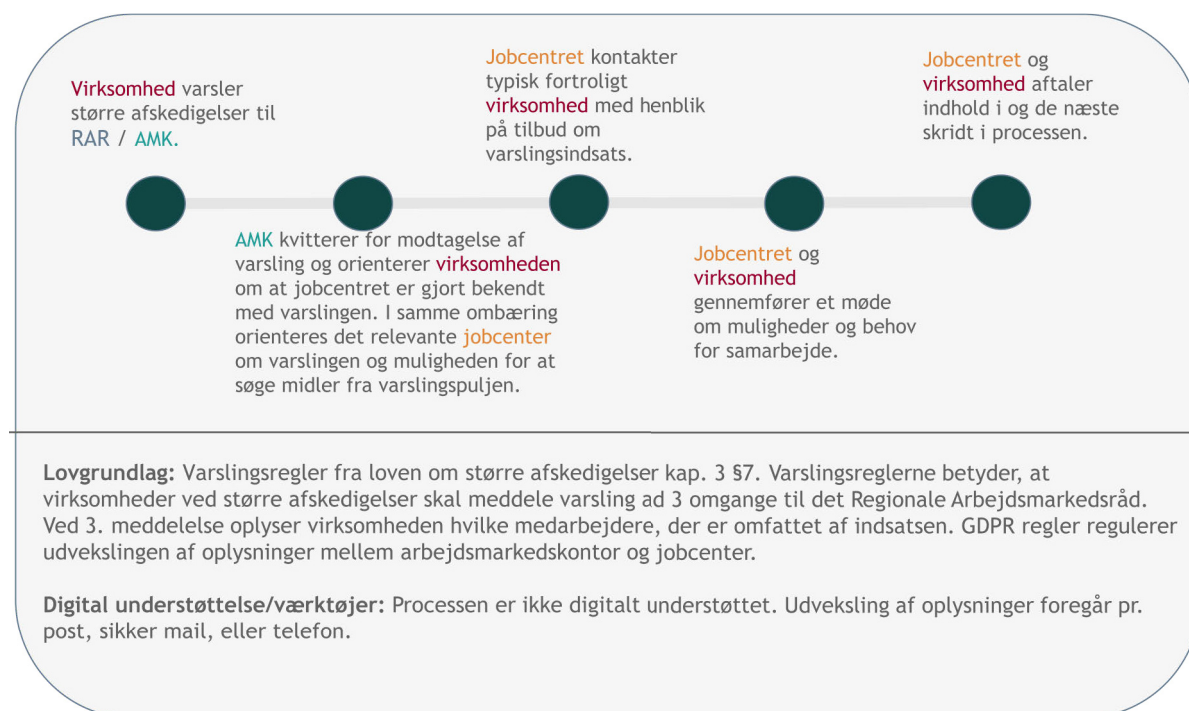
Fase 1: Varsling

Fase 1: Varsling indeholder som udgangspunkt fem administrative skridt fra, at virksomheden varslar større afskedigelser første gang, til der foreligger en beslutning om, hvorvidt der skal udformes en ansøgning til varslingspuljen. Om fasen indeholder fem administrative skridt, afhænger af om jobcentret går i dialog med virksomheden på dette tidspunkt i processen. Det sker oftest, men der er også eksempler på, at jobcentret ikke går i dialog med virksomheden på dette tidspunkt.

I denne beskrivelse tager evaluatoren udgangspunkt i, at jobcentret går i dialog med virksomheden. De fem skridt er illustreret i nedenstående figur 5.2.

Virksomheder skal - i henhold til varslingsloven - varslar afskedigelser over tre omgange. Ved første meddelelse angiver virksomheden et forventet omfang af afskedigelser. I 2. meddelelse indberettes omfanget af opsigelser. I 3. meddelelse indberettes de konkrete medarbejdere, der opsiges. Indberetningen fra virksomheden er ikke digitalt understøttet og sker i den form, der vurderes hensigtsmæssig for virksomheden.

Figur 5.2: Illustration af de administrative skridt i fase 1



Tidspunkt for første henvendelse til virksomheden

I nogle projekter er der en dialog mellem jobcentret og virksomheden om varslingsindsatsen allerede ved 1. meddelelse. De interviewede virksomheder, jobcentre og andre aktører peger dog på, at henvendelsen til virksomheden i en række tilfælde først sker ved 2. og 3. meddelelse, hvor forhandlingerne i virksomheden om afskedigelsesprocessen er gennemført.

Det er generelt aktørernes vurdering, at jo tidligere der indledes en dialog, jo bedre er mulighederne for at tilrettelægge og aftale en god proces og varslingsindsats. Ligesom en tidlig henvendelse øger mulighederne for at bringe afbøndeindsatser i spil ift. at fastholde medarbejdere i virksomheden.

En henvendelse til virksomheden ved 2. og 3. meddelelse udfordrer den gode proces, fordi:

- Korte opsigelsesperioder for medarbejdere eller konkurser kan medføre, at der kun er begrænset tid til at iværksætte varslingsindsatsen, inden medarbejderen overgår til ledighed.
- Virksomheden kan allerede have mistet forbindelsen til den opsagte medarbejder, ved at medarbejderen ikke længere er fysisk på virksomheden, hvis vedkommende er fritstillet.
- De opsagte medarbejdere kan have svært ved at forholde sig til vejledning om opkvalificering og veje til ny beskæftigelse umiddelbart efter en afskedigelse.

Det er derfor vigtigt, at jobcenteret så tidligt som muligt får besked om, at en virksomhed i deres kommune påtænker at varsle masseafskedigelser, og at jobcentret kontakter virksomheden så tidligt som muligt.¹⁰ Interviews og workshops peger på, at der kan være flere udfordringer i den forbindelse:

- Varslingerne går igennem AMK, og der er forskellig praksis i de tre arbejdsmarkedskontorer for, hvordan jobcentrene orienteres. Det rækker over en praksis med fortrolig orientering af jobcenterchefen i det relevante jobcenter allerede ved 1. meddelelse, til at jobcentrene først orienteres ved 3. meddelelse om, hvilken virksomhed der afskediger medarbejdere.
- Jobcentrene oplever deres muligheder for at kontakte virksomheden efter orientering fra AMK forskelligt. Enkelte jobcentre giver udtryk for, at de ikke må kontakte virksomheden, inden de har modtaget den 3. meddelelse, også selvom jobcentret orienteres tidligere. Andre jobcentre kontakter virksomheden med baggrund i indmeldinger fra faglige organisationer eller andet netværk.

Den konkrete henvendelse til virksomheden

Når jobcentrene henvender sig til virksomhederne, sker det ofte med et tilbud om et hurtigt møde mellem virksomhedsledelse og jobcenter. I møderne er der ofte repræsentation af ledelse, HR, tillidsrepræsentanter eller faglige organisationer. Det skaber ifølge både jobcenter og virksomheder et godt fundament for den videre proces.

Jobcentre, der tidligere har haft varslingsindsatser, har opbygget erfaring, som typisk gør, at der kan tages en meget målrettet dialog med virksomhederne. Jobcentre, der ikke har erfaringer med varslingsindsatser, kan have brug for mere tid i processen, da forberedelse af dialogen med virksomheder er mere omfattende.

I interviews med virksomheder er der givet udtryk for, at de har fået henvendelsen på andre måder end med et tilbud om et møde - f.eks. ved, at jobcentret blot beder om at få de opsagte medarbejders kontaktoplysninger, så jobcentret kan kontakte medarbejderne med et tilbud om en varslingsindsats. Virksomhederne giver her udtryk for, at denne type af henvendelser skaber usikkerhed og sætter dårlige rammer for at bakke op om indsatsen, fordi virksomheden ikke ved, hvad det er for et tilbud, de opsagte medarbejdere får.

Det er både jobcentre og virksomheders vurdering, at det giver det bedste resultat, og at flere opsagte medarbejdere deltager i varslingsindsatsen, hvis virksomheden kan medvirke til at motivere og skabe gode rammer for deltagelse i varslingsindsatsen.

Virksomhederne oplever generelt, at de bliver mødt på en god måde, når der er en indledende dialog om mulighederne i indsatsen, og hvordan de kan tages i anvendelse i den konkrete situation.

Når virksomheden har flere adresser (p-numre) rundt om i landet, kan der dog også opstå udfordringer. Varslingsindsatsen søges og tilbydes af jobcentrene. Jobcentrene tilbyder en varslingsindsats til opsagte medarbejdere fra virksomheder på en eller flere lokale adresser (p-numre) forankret i kommunen. Det samme vil jobcentre gøre i andre kommuner. Det betyder, at der kan opstå situationer, hvor indsatserne på tværs af landet kommer til at få forskelligt indhold, fordi jobcentrene har prioriteret forskelligt i deres ansøgning til varslingspuljen. Det opleves u hensigtsmæssigt for virksomheden og de opsagte medarbejdere, at der ikke er de samme muligheder på tværs af kommunegrænser.

¹⁰ Det skal bemærkes, at VEU-konsulenterne fra AMK på dette tidspunkt allerede kan være i dialog med virksomheden om mulighederne for at igangsætte en varslingsindsats.

Fase 2: Ansøgning

I fase 2 udarbejdes ansøgningen til varslingspuljen. Fasen består af fire administrative skridt, jf. figur 5.3 nedenfor. Jobcenteret skal udfylde ansøgnings- og budgetformularen. Her beskrives: *Antal afskedigede, konsekvenser for det lokale arbejdsmarked, indsatsvalg og specifikation af budget på indsatsvalgene i ansøgningen.*

For at udfylde ansøgningen indhentes oplysninger om priser på de valgte aktiviteter. Derudover er der behov for viden om det konkrete antal opsagte medarbejdere og deres karakteristika. I nogle tilfælde får jobcentret oplysningerne fra AMK om, hvem der er varslet opsagt, stillingsbetegnelser mv. I andre tilfælde får jobcentret oplysningerne fra virksomhederne. Når jobcentret prioriterer det, vil man sende ansøgningen omkring virksomheden med henblik på evt. bemærkninger. Herefter indsendes ansøgningen til AMK.

Figur 5.3: Illustration af de administrative skridt i fase 2



Ansøgningsskemaet

Jobcentrene oplever generelt, at ansøgningen er enkel at udfylde. Enkelte peger på, at der kan være værdi i en mere udfoldet vejledning til ansøgningen. Det handler særligt om præcisering af målgruppen, der er omfattet af varslingspuljen, og hvad der kan søges midler til - særligt ift. koordineringsudgifter. De fleste jobcentre peger på, at de har en udmærket dialog med AMK om indholdet, og at de kan søge hjælp der. Ansøgningsskemaet sætter et fokus på, hvilke værktøjer der kan være relevante i varslingsindsatsen. Jobcentrene oplever, at ansøgningsskemaet og varslingsindsatsen i bred forstand kan rumme de indsatser, der er behov for i forhold til de opsagte medarbejdere.

Målgruppe og ansøgt beløb

I ansøgningsfasen og specificeringen af budgettet kender jobcenteret det totale antal opsagte medarbejdere (bruttogrupper for varslingsindsatsen). Til gengæld kender jobcentret typisk ikke den faktiske målgruppe, der vil tilvælge varslingsindsatsen.

Jobcenteret vælger ofte at søge midler til den fulde bruttomålgruppe. Det taler for at søge til den fulde bruttomålgruppe, at det giver rum til, at alle i målgruppen kan tilvælge indsatsen.

Ovenstående betyder, at der er ofte ansøges om flere midler, end der er behov for, da det er vanskeligt at vurdere, hvor mange opsagte, der ønsker en indsats. Det er da også erfaringen, at der i mange varslingsindsatser bliver forbrugt et betydeligt mindre beløb, end det, der er ansøgt. Det betyder, at der reserveres midler i en længere periode, som ikke bliver anvendt.

I Tårnby jobcenter er der med baggrund i det større omfang af varslingsindsatsen udviklet en egentlig budgetmodel, der kan understøtte beregningen af det ansøgte beløb, jf. boks 5.1. I Odense jobcenter er praksis, at jobcentret forud for ansøgningen gennemfører en screeningssamtale med de opsagte medarbejdere forud for ansøgning med henblik på at kunne kvalificere indholdet i ansøgningen. Det kan være en mulighed at udbrede disse metoder.

Samtidig kan det også være nyttigt at have brede økonomiske rammer fra start for så følge op på budgettet og få et mere retvisende budget efter et par måneder i indsatsen. Efter evaluators vurdering vil jobcentrene ret hurtigt efter igangsættelse af indsatsen få et kvalificeret billede af, hvor mange midler der er brug for. Så snart der har været en første dialog med de opsagte medarbejdere om tilbuddet, vil budgettet kunne kvalificeres betydeligt.

Boks 5.1: Budgetmodel til estimering af udgifter til varslingsindsatser i Københavns Lufthavn

I forbindelse med det særligt fremskudte jobcenter i Københavns Lufthavn i tilknytning til Jobcenter Tårnby har Jobcenter Tårnby udarbejdet en budgetmodel for estimeringen af omkostninger ved varslingsindsatsen. Med afsæt i de omfattede medarbejdere og estimater for, hvor stor en andel af forskellige grupper, der ønsker at deltage i de tilbudte indsatser, har jobcentret lavet en regnearksmodel, der understøtter budgetteringen af de mange varslingsindsatser.

Kilde: Workshop med Jobcenter Tårnby

Bindinger ift. antal medarbejdere omfattet af afskedigelser

I ansøgningen skal jobcentrene beskrive målgruppen for indsatsen og angive, hvor mange opsagte medarbejdere der er omfattet af afskedigelser. I ansøgningsprocessen er det angivne antal bindende for indsatsen. Skulle virksomheden have behov for yderligere afskedigelser, så kan disse medarbejdere ikke omfattes af indsatsen uden fornyet ansøgning. Det gælder også, selvom udgifterne til de yderligere opsagte medarbejdere godt kan rummes inden for den bevilgede ramme.

Både virksomheder og jobcentre peger på, at det giver udfordringer i samarbejdet. Det opleves som omstændigt, når der ikke er mulighed for at arbejde med fleksibilitet ift. yderligere afskedigelser, der måtte falde inden for en kortere periode efter den varslede opsigelse.

Ansøgningen udarbejdes for et arbejdssted. En virksomhed kan have flere arbejdssteder i landet, som er omfattet af varslinger. I de tilfælde skal der etableres et samarbejde med jobcentret i den kommune, hvor arbejdsstedet er placeret. Det giver anledning til en række udfordringer i ansøgningsprocessen, hvor der kan være forskel på, hvilken aftale der kan indgås. Det kan også give udfordringer i selve indsatsen, hvor det kan være svært at formidle, hvorfor opsagte medarbejdere i virksomheden ikke har adgang til samme indsats.

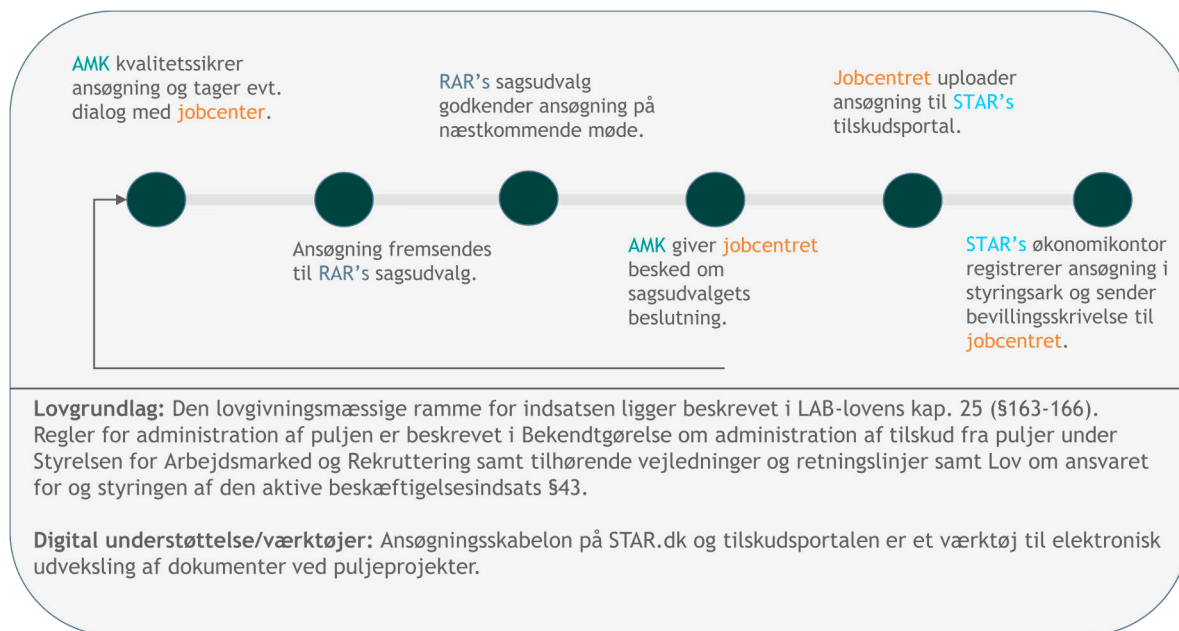
Fase 3: Behandling af ansøgning

I den tredje fase skal ansøgningen behandles. Fasen består af seks administrative skridt, jf. illustrationen af processen i figur 5.4. nedenfor. Fasens skridt afhænger dog af, om der er behov for særlige skridt ift. ministerdispensation, eller om RAR har bemærkninger og ønsker til ændringer i ansøgningerne.

Når jobcenteret har sendt ansøgningen til AMK via mail, kan AMK enten vælge at gå videre til behandlingen af ansøgningen eller vende tilbage med behov for tilpasning af jobcenterets ansøgning ift. gældende regler. Hvis AMK vurderer, at ansøgningen er klar til godkendelse i RAR, sættes det

på dagsordenen på næstkommende møde i RAR's sagsudvalg, som har mandat til at beslutte, om ansøgningen kan godkendes eller ej. Hvis der på baggrund af ansøgningen gives tilsagn fra RAR, skal jobcenteret uploade ansøgning i STAR's tilskudsportal. Herefter registrerer STAR ansøgningen og fremsender den endelige bevillingsskrivelse.

Figur 5.4: Illustration af de administrative skridt i fase 3



Mulighed for ministerdispensation

I de tilfælde, hvor jobcenterets ansøgning ikke opfylder kriterierne for større afskedigelser (mindst 50 % af medarbejderne på et arbejdssted med mindst 20 ansatte, jf. LAB §166), kan ministeren dispensere fra kravet. Det er en betingelse, at muligheden for at opnå anden ansættelse på det lokale arbejdsmarked er begrænset, og der er tale om afskedigelser af et ikke ubetydeligt omfang (jf. LAB §166 stk. 2.). Ministerdispensation har været anvendt i ca. halvdelen af alle varslingsprojekter i 2020.

Det er RAR, der kan søge ministerdispensation. Det foregår ved, at AMK efter sagsbehandling i RAR laver udkast til RAR's brev (dispensationsansøgning) til ministeren, som RAR-formanden eller formanden for RAR's sagsudvalg underskriver. Ansøgningen om ministerdispensation behandles i STAR, og ministeren tager stilling til, om dispensation kan gives. Hvis der gives ministerdispensation, orienteres RAR, som herefter kan orientere jobcenteret om, at der er opnået bevilling til varslingsprojektet.

Flere virksomheder, der er interviewet, har oplevet at vente på svar fra den generelle sagsbehandlingsproces i AMK og RAR'erne samt ved ministerdispensation. Virksomhedens ledelse og jobcenteret peger på, at de risikerer at miste troværdighed i processen, fordi de opsagte medarbejdere må vente på, at indsatsen kan igangsættes.

Når RAR eller ministeren har godkendt projektet, får jobcenteret besked om afgørelsen fra AMK. Jobcenteret skal herefter uploade ansøgningen i tilskudsportalen til STAR. STAR sender herefter den endelige bevillingsskrivelse til jobcenteret. Det er den første digitalt understøttede proces i forløbet, som er knyttet til tilskudsportalen. Den digitale understøttelse er dog kun knyttet til et skridt i processen - jobcentrets upload af ansøgningen.

Fase 4: Gennemførelse af projektet / varslingsindsatsen

Der er overordnet fem skridt i den administrative håndtering af indsatsen, jf. illustrationen nedenfor i figur 5.5. Den fjerde fases afvikling griber forskelligt an i jobcentrene. Det skyldes dels forskellige administrative arbejdsgange og dels valg af forskellige indsatser og samarbejdsmodeller med virksomhederne. Fasens varighed varierer også afhængigt af de opsagte medarbejders opsigelsesvarsler.

Figur 5.5: Illustration af de administrative skridt i fase 4



Kontakt til de opsagte medarbejdere

Det første og mest kritiske skridt i processen er at komme i dialog med opsagte medarbejdere med oplysninger om deres muligheder for indsats. Det er centralt, at det sker hurtigt og følges op af muligheden for individuel kontakt/samtale med jobcentret.

Kontakten skal sikre, at de opsagte medarbejdere får grundig information i fællesskab og individuelt, og at jobcentret får indhentet kontaktoplysninger på medarbejderne, som gør det muligt at følge mere målrettet op med medarbejderen. Samtidig giver det lejlighed til at indhente samtykkeerklæring om udveksling af oplysninger med opholdskommunen for de opsagte medarbejdere. Samtykkeerklæringen er væsentlig ift. at kunne give medarbejderens opholdskommune information om plan og indsats samt koordinere tilbud, der også rækker ind i ledighedsperioden. Det er jobcentret, der gennemfører denne proces. Dette kan også finde sted parallelt med ansøgningens behandling for at sikre en god proces for de opsagte medarbejdere.

Flere jobcentre og virksomheder har beskrevet, at indsatsen også kan igangsættes ved, at jobcentret anmoder virksomheden om at indhente og overdrage en samtykkeerklæring og medarbejderoplysninger til jobcentret. Virksomhederne oplever det som en administrativ byrde. Hos nogle virksomheder opleves det også som dobbeltarbejde, da medarbejderoplysninger allerede er overdraget til AMK i forbindelse med 3. meddelelse.

De opsagte medarbejdere skal tage stilling til varslingsindsatsen

Når de opsagte medarbejdere har fået information om indsatsen, skal de vurdere, om de ønsker at deltage i indsatsen. Nogle jobcentre registrerer oplysningerne i jobcentrets fagsystem med en

særlig mærkning af målgruppen. Andre registrerer deltagerne i et regneark og følger aktiviteten der. Der kan ligge et potentiale i at udbrede metoden til at registrere de deltagende opsagte medarbejdere i fagsystemet, så det er muligt at samle mere systematisk op på aktiviteten. De jobcentre, der registrerer i fagsystemet, giver ikke udtryk for, at der er udfordringer i den praksis.

Boks 5.2: Gode erfaringer med at få opsagte medarbejdere til at deltage i indsatsen

I projekterne er der opnået forskellige, men også gode erfaringer med at nå ud til de opsagte medarbejdere med tilbud om varslingsindsats. Typisk bygger informationen på et samarbejde mellem ledelse, tillidsrepræsentanter og jobcentre. Der er f.eks. gode erfaringer med:

- Fælles informationsmøder ifm. opsigelser med deltagelse af virksomhedsledelse og jobcenter samt evt. en leverandør, der står for jobsøgningsforløb.
- Udarbejdelse af pjece el.lign. til virksomheden, som kan udleveres ifm. opsigelse eller sendes ud til opsagte medarbejdere efterfølgende.
- Fast tilstedeværelse på virksomheden (f.eks. 1 gang ugentligt i en periode) af en jobkonsulent/virksomhedskonsulent, som står til rådighed for samtaler med opsagte medarbejdere.

Kilde: Workshops med jobcentre og interview med virksomheder

Det er jobcentret, som virksomhedens p-nr. er tilknyttet, der har til opgave at tilrettelægge varslingsindsatsen. Det betyder, at opsagte medarbejdere med opholdskommune i en anden del af landet modtager varslingsindsats fra jobcentret tilknyttet virksomhedens p-nr.

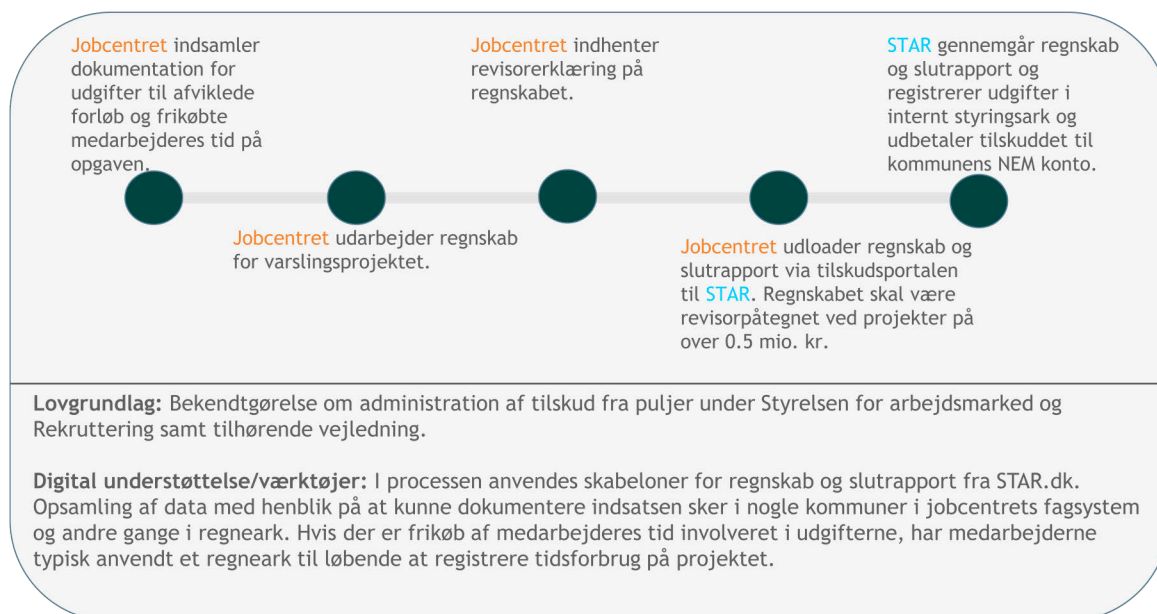
Varslingsindsatsen vil ofte tidsmæssig gå ind i de opsagte medarbejders ledighedsperiode. Her er det opholdskommunen, som har ansvaret for kontaktforløbet og for at udarbejde Min Plan for den opsagte medarbejder, når den opsagte medarbejder tilmeldes som ledig. Det giver et koordinationsbehov mellem varslingsindsatskommune og opholdskommunen for den opsagte medarbejder. Ved den overgang fra opsigelses- til ledighedsperiode skal der således overleveres oplysninger om den iværksatte indsats. Der er jobcentre, herunder eksempelvis Tårnby jobcenter,

der har peget på, at denne overgang kan opleves administrativ tung. Udfordringerne knytter sig særligt til udvekslingen af oplysninger om den opsagte og nu ledige medarbejder. Her kommer det indhentede samtykke fra den opsagte medarbejder i anvendelse og bliver helt centralt for, at der let kan udveksles oplysninger. De enkelte jobcentre har selv udarbejdet samtykkeerklæringer, og flere jobcentre peger på, at der med fordel kunne udarbejdes en fælles skabelon for dette.

Fase 5: Opfølgning på projekt

Der er overordnet fem skridt i den sidste fase, jf. illustrationen nedenfor i figur 5.6. AMK efter-spørger ikke økonomiopfølgning undervejs i projektet. I stedet følges der op på økonomien ved regnskabsafslutningen. I slutrapporten skal jobcentrene redegøre for deltagernes arbejdsmarkedsstatus efter deltagelse i varslingsindsatsen. Dette arbejde er vanskeliggjort af, at deltagerne ikke alle har bopæl i kommunen, og dermed har jobcentret svært ved at tilgå informationen.

Figur 5.6: Illustration af de administrative skridt i fase 5



5.2 ADMINISTRATIONSMODELLEN: STYRKER OG POTENTIALER

Ovenfor er faser og administrative skridt i administrationsmodellen belyst og vurderet. På den baggrund foretages der i dette afsnit en opsamling på styrker i administrationsmodellen, og hvor der er potentialer for at styrke modellen fremadrettet.

- **Hvad fungerer godt i dag?**
 - Interviews med jobcentre og virksomheder peger på, at der etableres mange gode samarbejdsrelationer mellem virksomheder og jobcentre omkring varslingsindsatsen, særligt når jobcentre indleder dialog tidligt i processen og går fleksibelt ind i dialogen med virksomheden.
 - Interviewene peger også på, at varslingsindsatsen supplerer andre initiativer, som virksomheden kan have påtænkt ift. opsagte medarbejdere. De jobcentre, der har erfaringer med varslingsindsatser, får hurtigt opbygget rutiner og erfaringer, som gør det nemmere at gå ind i samarbejdet og få afdækket behovet for indsats i den enkelte virksomhed.
- **Hvilke potentialer er der for at styrke administrationen?**
 - Med afsæt i gennemgangen af administrationsmodellen og de faktorer, der hæmmer en effektiv administration, kan der peges på flere potentialer for en mere effektiv administration af varslingspuljen. Der er overordnet to hovedveje i disse potentialer. Denne ene hovedvej er at optimere procestiden i varslingsindsatsen. Den anden hovedvej handler om potentialet ift. en mere hensigtsmæssig styring.

I nedenstående beskrives de to hovedveje til en styrket administrationsmodel.

Hovedvej 1: Potentiale for at optimere procestiden i varslingsindsatser

Alle aktører peger på, at varslingsindsatsen især lykkes godt, når der kan sættes ind tidligt med en varslingsindsats for opsagte medarbejdere. En tidlig dialog og indsats øger mulighederne for at skabe værdi med varslingsindsatsen. Skal man i jobcentrene lykkes med at arbejde med de to spor for varslingsindsatserne, som evaluator præsenterer i kapitel 4, er det nødvendigt, at administrationsmodellen muliggør dette. Konkret kalder det på, at STAR og jobcentrene ser på, hvordan man kan optimere procestiden frem imod, at varslingsindsatsen rent faktisk effektueres for medarbejderne på virksomheder.

Digital understøttelse af arbejdsgangene i administrationsmodellen

Udvekslingen af oplysninger imellem aktører i varslingsindsatsen sker i dag digitalt på e-mail. Det er en proces, som betyder at aktørerne skal opbygge erfaringer om håndtering af de forskellige procedurer. Det er umiddelbart evaluators vurdering, at en stor del af processen kan standardiseres, automatiseres og understøttes med et digitalt workflow.

Det gælder f.eks. virksomhedernes indberetning af varslinger og i den forbindelse indberetning af de konkrete opsagte medarbejdere samt videregivelse af informationer om varsling til jobcentre, hvilket kan optimere tiden fra 1. meddelelse, til jobcentrene kan gå i dialog med virksomheden. Det gælder også mere faste retningslinjer for jobcentrenes anvendelse af fagsystemer til styring af indsatsen og digital understøttelse af at indhente samtykke fra opsagte medarbejdere, som rummer et stort potentiale for at blive standardiseret.

Ensartet praksis ift. orientering af jobcentre

Analysen peger på, at der er en uensartet praksis, ift. hvordan og hvornår jobcentrene orienteres om varslinger, samt hvilken vejledning jobcentrene får, ift. hvornår virksomhederne kan kontaktes. Det efterlader særligt jobcentrene med en opgave i at tolke deres frirum til at gå i tidlig dialog med virksomhederne, hvilket leder til en meget forskellig opstart af dialogen.

Der vurderes derfor at være et potentiale for at sikre en større ensartethed i orientering og vejledning af jobcentrene ift. henvendelse til virksomhederne.

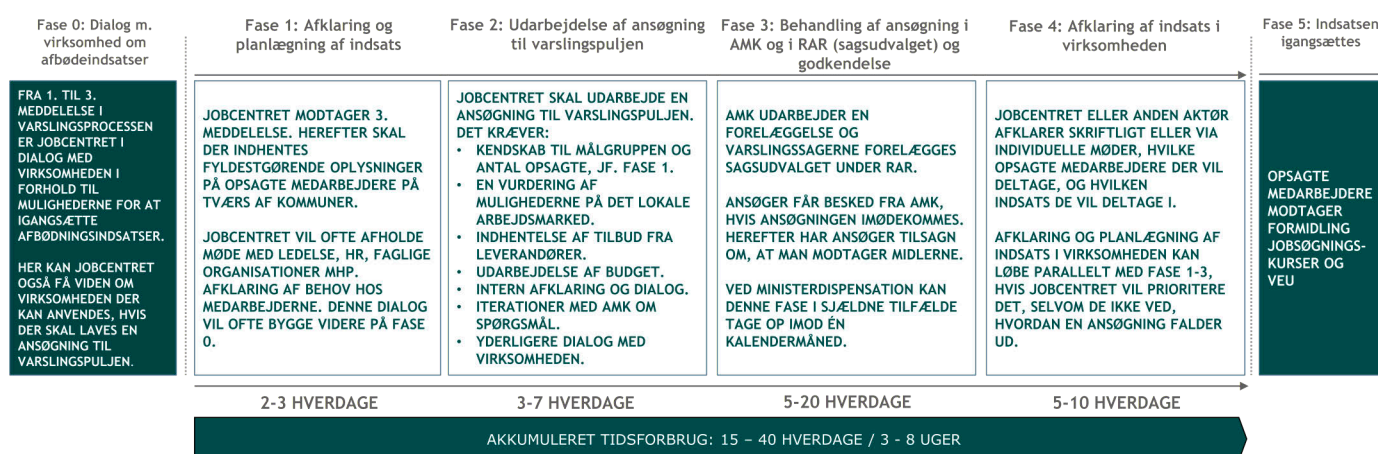
Øge hastigheden i ansøgningsbehandling

Afdækningen af de administrative processer peger på, at det kan tage mellem 3-8 uger at nå fra den 3. meddelelse fra virksomheden til AMK, frem til at de opsagte medarbejdere deltager i en varslingsindsats. Når processen - i sjældne tilfælde - når op på 8 uger, vil det være i situationer, hvor der er ministerdispensation, der har et langt sagsbehandlingsforløb.

Er der ikke en langvarig behandling af ministerdispensation, vil de administrative processer typisk tage mellem 3 og 5 uger. Det skal her bemærkes, at denne opgørelse er udarbejdet på baggrund af dialog med jobcentrene og en skriftlig høring i kommunerne.

Når der går 3-5 (8) uger fra den 3. meddelelse frem til, at medarbejderne modtager en indsats, er der en betydelig risiko for, at indsatsen for særligt timelønnede først igangsættes, når de opsagte medarbejdere er overgået til ledighedsperioden. Dette er fuldt inden for rammerne af lovgivningen, men det kan vanskeliggøre en ambition om at igangsætte varslingsindsatsen i opsigelsesperioden.

Figur 5.7. Oversigt over processer og procestid i opstarten af en varslingsindsats¹¹



Afdækningen peger på en række potentialer for at øge hastigheden i processen. Behandlingen af ansøgningen er det mest tidskrævende skridt i den indledende fase med etablering af varslingsindsatsen. Store som små varslingsindsatser behandles og godkendes i RAR. Evalueringen indikerer, at RAR sjældent eller aldrig afviser ansøgninger fra jobcentrene.

Der kan derfor være et potentiale i at arbejde med modeller, hvor RAR delegerer ansvar til AMK ift. godkendelse af ansøgninger inden for nærmere fastlagte kriterier. Parternes dialog om varslingsindsatsen i RAR kan i stedet have fokus på det strategiske perspektiv med varslingsindsatsen. Herunder eksempelvis hvilke branche- og jobområder fremtidige varslingsindsatser med fordel kan målrettes mod, hvordan afbøjeindsatsen i endnu større omfang kan sammentænkes med varslingsindsatsen, hvilke opkvalificeringsforløb som med fordel kan igangsættes i varslingsindsatsen samt udbredelse af gode eksempler på varslingsindsatser på tværs af jobcentrene.

Spredte viden om proces og god praksis i samarbejdet med virksomheder og opsagte medarbejdere

Der er stor forskel på tilgangen til kontakt og dialog med virksomheder. Afdækningen af administrationen peger på, at flere jobcentre har opbygget gode erfaringer og prioriterer dialogen med virksomhederne om mulighederne i varslingsindsatsen. Ledelsen i jobcentret prioriterer at gå med i dialogen for at understrege jobcentrets opmærksomhed på indsatsen, og der åbnes op for en god

¹¹ Oversigten vist i figur 5.7 skal læses med forbehold. Oversigten er udarbejdet af evaluatoren på baggrund af dialog med jobcentrene, der har modtaget varslingsmidler i 2020. Konkret har evaluatoren udarbejdet en oversigt over processen, der er udsendt til høring i kommunerne, som har givet bemærkninger til både indhold og tidsangivelser. Evaluatoren har dog ikke i evalueringen haft data til rådighed til at kontrollere eksempelvis de konkrete tidsangivelser. Oversigten er også udtryk for en gennemsnitsbetragtning. Der kan således være ansøgninger, der er gået hurtigere end det anvises eller ansøgninger som har taget længere tid.

dialog om de opsagte medarbejderes behov og muligheder. Der er også jobcentre, der i samarbejde har udarbejdet en drejebog for hele processen for at få større ensartethed og kvalitet ind i håndteringen.

Der er imidlertid mange forskellige tilgange til, samt flere eksempler på, hvordan der ansøges om varslingsindsats, uden at det er i egentligt samarbejde med virksomheden, der har varslet. Et samarbejde med virksomhederne er ikke et krav, men erfaringerne viser, at det typisk giver flere udfordringer i forhold til at skabe værdi med indsatsen. Med baggrund i de afdækkede forløb vurderer evaluator, at der et stort potentiale i at udbrede erfaringer fra de gode processer, ift. både den indledende kontakt med virksomheden, fokus og indhold på indledende møde, information af opsagte medarbejdere, håndtering af personoplysninger, registrering af indsatsen, kommunikation med medarbejders opholdskommune mv.

Bedre koordination og samarbejde i varslingsindsatser på tværs af regioner og jobcentre

Jobcentre, virksomheder og opsagte medarbejdere oplever, at der i varslingsindsatser for virksomheder med flere arbejdssteder (p-numre) opstår en u hensigtsmæssig adskilt proces for de opsagte medarbejdere på de forskellige arbejdssteder. Varlingspuljen følger her varslings sagen iht. varslingsloven, som er knyttet til det enkelte arbejdssted. Især flybranchen har oplevet, at der er forskelle i muligheden for at søge varslingspuljemidler, hvor der er eksempler på, at der kan søges midler i Tårnby, men ikke i Billund, da antallet af opsagte ikke opfylder kravet til at søge varslingspuljen i Billund. Det giver store frustrationer og utilfredshed hos de berørte virksomheder. Flere virksomheder har også oplevet forskel i de aftaler, der har kunnet indgås med jobcentre om indholdet i ansøgningen.

Flere virksomheder og jobcentre peger derfor på, at der kan være grund til at se på muligheder for fælles ansøgning på CVR-niveau, når der er varslings sager fra flere arbejdssteder i en virksomhed. Det kunne f.eks. være med VEU-konsulenter i AMK som koordinator. Et alternativ kan være, at der skabes en mere fleksibel model, hvor opsagte medarbejdere i en virksomhed kan vælge opkvalificering i et andet RAR-område/andet jobcenter.

Hovedvej 2: Potentiale for at optimere styringen i varslings sager

En styrket proces omkring budgettering af indsatsen og bevilling af midler

Afdækningen af administrationsmodellen peger på, at der i administrationen af varslingspuljen er fokus på at få ansøgninger etableret hurtigt og med en budgettering, der ofte bygger på de foreliggende oplysninger i varslings sagen. Denne proces er hensigtsmæssig ud fra et hensyn om at komme hurtigt i gang, men det rummer samtidig en stor usikkerhed ift. økonomistyringen af området.

I mange tilfælde vil det kun være en del af de opsagte medarbejdere, der faktisk vælger at deltage i indsatsen, men budgettering bygger ofte på, at hele eller en stor andel af de opsagte medarbejdere deltager i alle dele af indsatsen. Denne praksis medfører, at der bindes midler til varslingsindsatsen i en lang periode (indtil jobcentrets regnskabsaflæggelse), som der kort tid efter iværksættelse af indsatsen er god viden om, ikke vil blive anvendt. De regnskaber, som er aflagt for indsatsen i 2020, peger på, at jobcentre ofte kun anvender en mindre del af budgettet. Der ligger således et potentiale i at tænke ansøgningsprocessen anderledes, f.eks. ved en obligatorisk genvurdering af budgettet 2-3 måneder efter tilsagn om støtte.

Et styrket grundlag for opfølgning på indsatsen

Administrationsmodellen rummer ikke en struktureret indsamling af data for omfanget af opsigelser i varslingsindsatser, og hvor mange der omfattes af indsatsen. Nogle jobcentre har fundet strukturerede måder at registrere medarbejderne i jobcentrets fagsystemer, og det rummer et potentiale for udbredelse. En fast tilgang til registrering vil samtidig styrke muligheden for at følge op på indsatsen og resultaterne af indsatsen.

5.3 OPSUMMERING

Nedenstående er en opsummering af hovedkonklusionerne i kapitel 5 i forhold til de centrale evalueringsspørgsmål for evalueringen af administrationen af varslingsindsatsen.

CENTRALE RESULTATER FRA DELANALYSEN

- ✓ De administrative procedurer omkring etablering, gennemførelse og afslutning af varslingsansøgning gennemføres overordnet fleksibelt og med ambitionen om at iværksætte en hurtig og aktiv indsats.
- ✓ Processerne fungerer særligt godt, når jobcentre kan kontakte virksomhederne allerede ved indmelding af 1. meddelelse til AMK, og jobcentret kan gå i dialog med virksomheden om mulighederne i indsatsen.
- ✓ Afviklingen af det samlede administrative forløb er uensartet og optimeres meget, efterhånden som jobcentrene får mere erfaring. Der er opbygget mange gode erfaringer, som med fordel kan udbredes.
- ✓ Udfordringerne i varslingsprojekterne opstår typisk, når der tabes tid i samarbejdet på grund af administrative sagsgange, eller fordi virksomheden ikke inddrages tilstrækkeligt.
- ✓ Det er væsentligt for indsatsens effektivitet, at forløbet og administrationen kan afvikles fleksibelt, men processen rummer alligevel så mange faste elementer, at der vurderes at være et betydeligt potentiale i at standardisere en række processer i administrationsmodellen. Det vil kunne øge hastigheden i igangsættelse af indsatsen.
- ✓ Flere virksomheder og jobcentre peger på, at der kan være grund til at se på muligheder for fælles ansøgning på CVR-niveau frem for på p-nummer niveau som i dag, når der er varslings-sager fra flere arbejdssteder i en virksomhed. Det kunne f.eks. være med VEU-konsulenter i AMK som koordinator.

6. RESULTATER OG EFFEKTER AF VARSLINGSINDSATSEN

I dette kapitel præsenteres resultater af varslingsindsatsen. Dernæst undersøges om og i hvilket omfang, varslingsindsatsen skaber effekter for de opsagte medarbejdere. Samlet set besvarer kapitlet evalueringsspørgsmålene, som fremgår i nedenstående boks.

EVALUERINGSSPØRGSMÅL FOR KAPITEL 6

- Hvad er den faglige og kompetencemæssige baggrund for personer, som har deltaget i en varslingsindsats?
- I hvilket omfang er personer, der har deltaget i en varslingsindsats, vendt tilbage i job eller ordinær uddannelse?
- I hvilket omfang og hvor hurtigt er de personer, der er vendt tilbage i job, vendt tilbage til samme eller tilstødende branche?
- For hvor mange personer har varslingsindsatsen inden for hhv. et jobrettet eller et opkvalificerende spor medvirket til et brancheskift?
- Hvor stor en del af dem, der har deltaget i en varslingsindsats, er fortsat ledige, og hvordan er fordelingen sammenlignet med personer, som har takket nej til en varslingsindsats?
- Hvordan og i hvilken grad kan der identificeres heterogene effekter for personer, som er omfattet af varslingsindsats kontra personer, som ikke er?
- Hvordan er fordelingen for overgang til hhv. job og ordinære uddannelser for varslende personer omfattet/ikke-omfattet af en varslingsindsats, og i hvilken grad er personer fastholdt i ledighed?

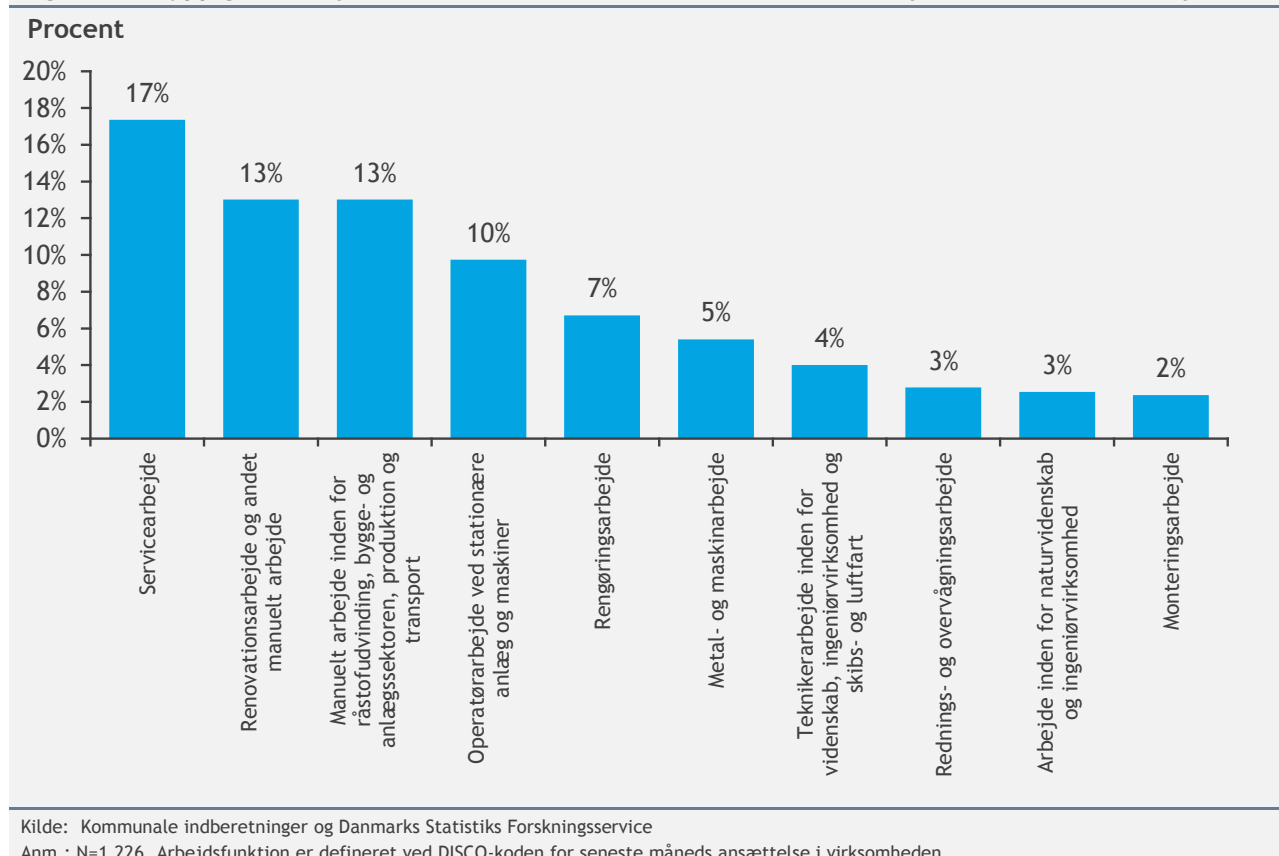
6.1 RESULTATER AF VARSLINGSINDSATSEN I 2020

Formålet med dette afsnit er at give en detaljeret kortlægning af varslingsindsatsens resultater. Afsnittet belyser fem centrale temaer: 1) Arbejdsfunktion og anciennitet, 2) Beskæftigelse og uddannelse, 3) Brancheskift, 4) Ledighed, 5) Samlet tilfredshed med varslingsindsatsen. Opgørelserne vises, hvor muligt, både for gruppen af opsagte medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats, og for opsagte medarbejdere, der har takket nej til en varslingsindsats.

Opsagte medarbejders arbejdsfunktioner og anciennitet

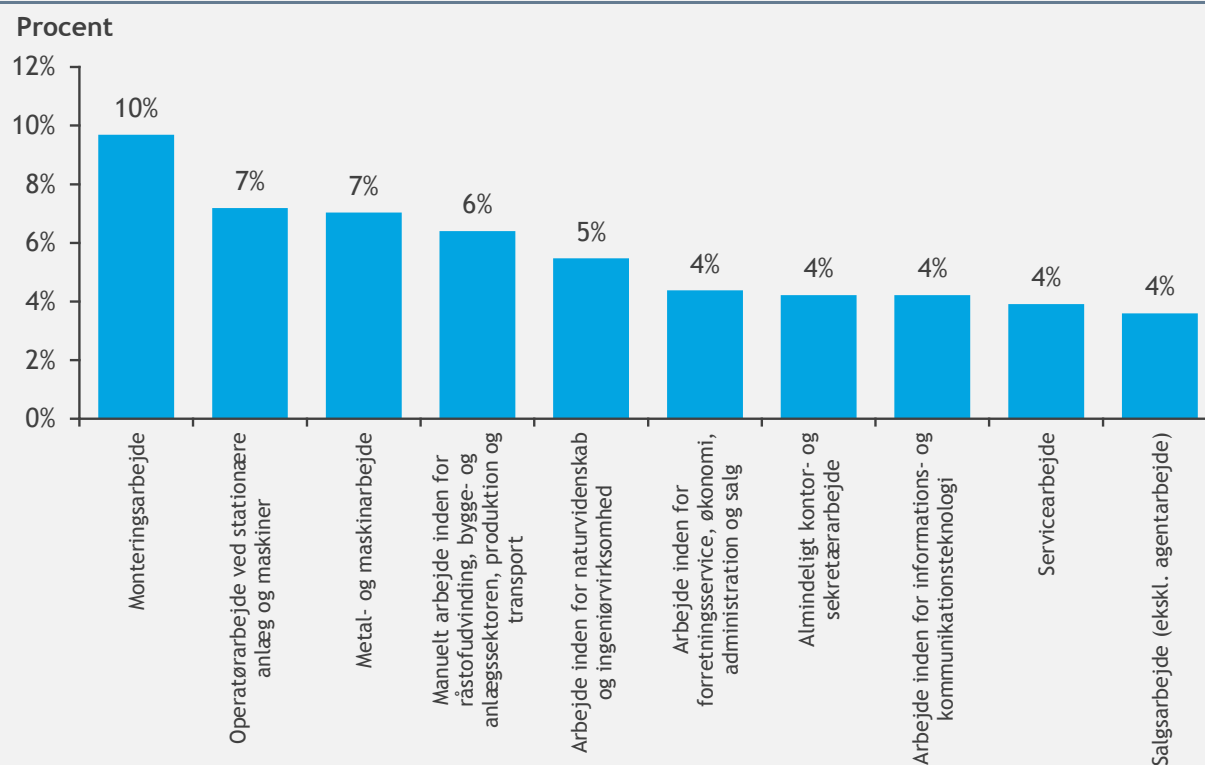
I dette afsnit opgøres opsagte medarbejders arbejdsfunktion og anciennitet i virksomheden med henblik på at opgøre deres faglige og kompetencemæssige baggrund. Figur 6.1 og 6.2 nedenfor viser de hyppigste arbejdsfunktioner i virksomhederne for medarbejdere, der har takket hhv. ja og nej til en varslingsindsats.

Figur 6.1: Hyppigste arbejdsfunktioner i virksomheden blandt medarbejdere, der har takket ja



Den hyppigste arbejdsfunktion blandt medarbejdere, der har takket ja til en varslingsindsats, er servicearbejde. Den næst-hyppigste arbejdsfunktion er renovationsarbejde og andet manuelt arbejde, og den tredje hyppigste arbejdsfunktion er manuelt arbejde inden for råstofudvinding, bygge- og anlægssektoren, produktion og transport.

Figur 6.2: Hyppigste arbejdsfunktioner i virksomheden blandt medarbejdere, der har takket nej



Kilde: Kommunale indberetninger og Danmarks Statistiks Forskningsservice

Anm.: N=650. Arbejdsfunktion er defineret ved DISCO-koden for seneste måneds ansættelse i virksomheden.

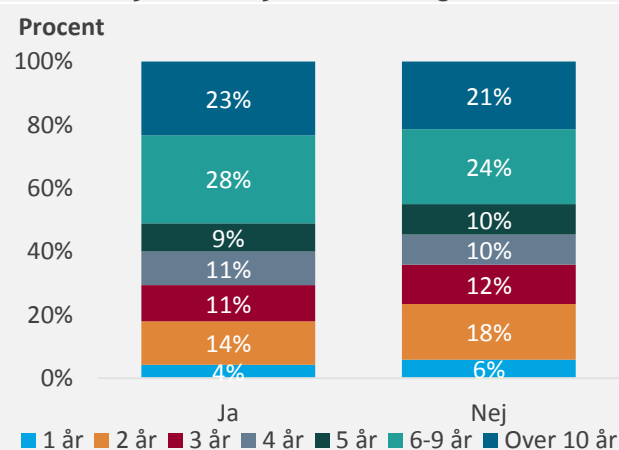
Den hyppigste arbejdsfunktion blandt medarbejdere, der har takket nej til en varslingsindsats, er monteringsarbejde. Den næst-hyppigste arbejdsfunktion er operatorarbejde ved stationære anlæg og maskiner, og den tredje hyppigste arbejdsfunktion er metal- og maskinarbejde.

I figur 6.3 ses ancienniteten i virksomheden for opsigte medarbejdere, der har takket hhv. ja og nej til en varslingsindsats. Opgørelsen viser, hvor mange år personer har haft ansættelse i virksomheden.

51 % af de medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats, har været ansat i virksomheden i 6 år eller derover. For medarbejdere, som har takket nej til en varslingsindsats, har 45 % været ansat i 6 år eller derover. Heraf har 28 % af dem, som har takket ja til en varslingsindsats, haft ansættelser i 6-9 år, mens det tilsvarende er 24 % for dem, som har takket nej til en varslingsindsats.

Det peger i retning af, at de medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats, typisk har været ansat længere tid i virksomheden, end de medarbejdere, som har takket nej til en varslingsindsats.

Figur 6.3: Anciennitet i jobbet fordelt på, om der er takket ja eller nej til en varslingsindsats



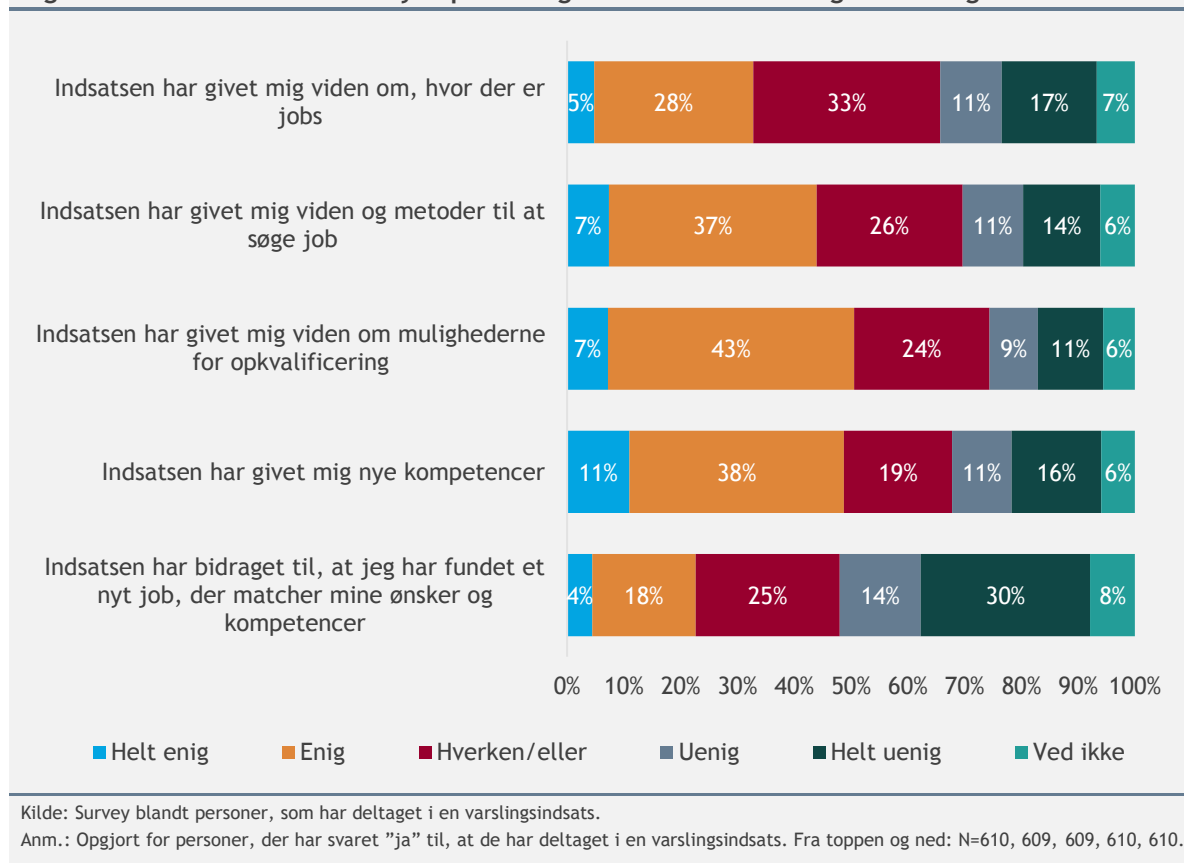
Kilde: Kommunale indberetninger og Danmarks Statistiks Forskningsservice.

Anm.: N=1.226 (Ja) og 650 (Nej). Anciennitet er udregnet som antal år, hvor der er en eller flere måneder med ansættelse i virksomheden. Ved mere end 1 års afbrud på ansættelsen, stopper anciennitetstælleren. Data om beskæftigelse går tilbage til 2008.

Opsagte medarbejders vurdering af gevinster ved varslingsindsatsen

I dette afsnit præsenteres opgørelser relateret til beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder. Opgørelserne er baseret på data fra den indsamlede survey samt registerdata fra Danmarks Statistik.

Figur 6.4: Resultater fra survey: Oplevede gevinster ved at deltage i varslingsindsats



Figuren ovenfor giver et billede af, hvilke gevinster opsagte medarbejdere, der har deltaget i en varslingsindsats, har fået ved indsatsen.

- 33 % er enige eller helt enige i, at indsatsen har givet viden om, hvor der er jobs.
- 44 % er enige eller helt enige i, at indsatsen har givet viden og metoder til at søge jobs.
- 50 % er enige eller helt enige i, at indsatsen har givet viden om mulighederne for opkvalificering.
- 49 % er enige eller helt enige i, at indsatsen har givet nye kompetencer.
- 22 % er enige eller helt enige i, at indsatsen har bidraget til, at de har fundet et nyt job, der matcher deres ønsker og kompetencer.

Det peger samlet i retning af, at knap 50 % af deltagerne er enige i, at de har fået nye/bedre forudsætninger for at få et job eller komme i uddannelse. Knap 22 % vurderer, at indsatsen har ført direkte til et nyt job.

Andelen af opsagte medarbejdere i job og uddannelse

Figur 6.5 viser andelen af opsagte medarbejdere, der er i beskæftigelse eller uddannelse 13 uger efter, at de er fratrådt virksomheden. Opgørelsen er opdelt på, om borgeren har takket ja eller nej til en varslingsindsats.

For de medarbejdere, som har takket ja, er 45 % i beskæftigelse eller uddannelse 13 uger efter, de er fratrådt virksomheden. Heraf er 37 % i beskæftigelse, og 8 % er i uddannelse.

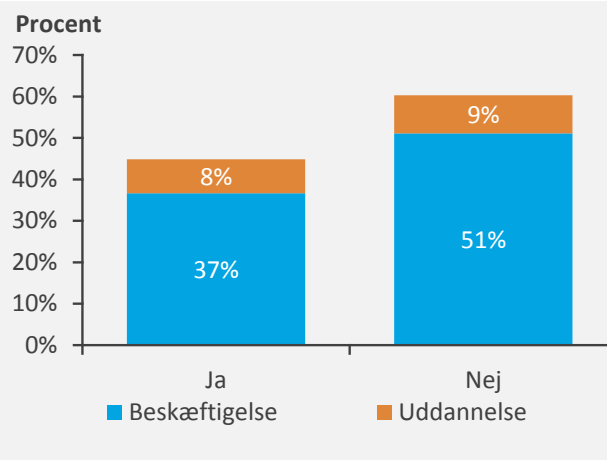
For medarbejdere, som har takket nej, er 60 % i beskæftigelse eller uddannelse 13 uger efter, de er fratrådt virksomheden. Heraf er 51 % i beskæftigelse, og 9 % er i uddannelse. Det skal her bemærkes, at der, jf. reglerne for varslingsindsatsen, 13 uger efter fratrædelse fra virksomheden kan være modtagere af en varslingsindsats, som stadig er i gang med et tilbud som led i indsatsen.

Derudover kan være en række årsager til, at der er en større andel i beskæftigelse eller uddannelse blandt de medarbejdere, der har valgt at takke nej til en varslingsindsats.

En af de primære årsager er forventeligt selektion, dvs., at det er nogle bestemte personer, der takker nej til at modtage en varslingsindsats. Det kan også skyldes, at man takker nej til en varslingsindsats, fordi man har et andet job på hånden, eller at man har en stærk forventning om at finde beskæftigelse uden hjælp fra en indsats. Årsager til forskellen i beskæftigelse og uddannelse blandt de to grupper uddybes i det følgende afsnit om effektevalueringen.

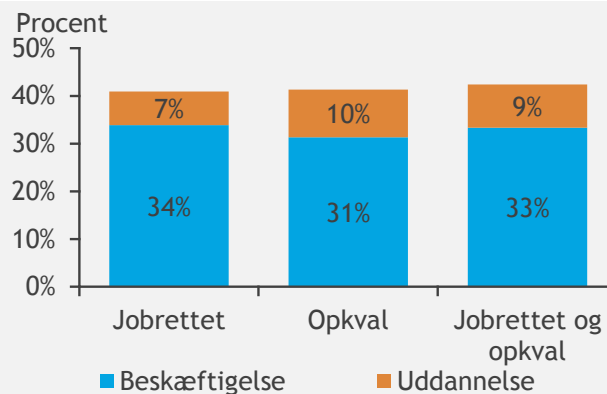
Figur 6.6 viser andelen af opsagte i beskæftigelse og uddannelse efter 13 uger for de medarbejdere, som i surveyen har angivet, at de har deltaget i hhv. et jobrettet og/eller et opkvalificerende spor i deres varslingsindsats. For begge grupper er i alt 41 % i beskæftigelse eller uddannelse efter 13 uger. For dem med et jobrettet spor er 34 % i beskæftigelse og 7 % i uddannelse. For dem med et opkvalificerende spor er 31 % i beskæftigelse og 10 % i uddannelse. For dem med et jobrettet og opkvalificerende spor er 33 % i beskæftigelse og 9 % i uddannelse.

Figur 6.5: Andel i beskæftigelse eller uddannelse 13 uger efter stop på virksomhed



Kilde: Kommunale indberetninger. Danmarks Statistiks Forskningsservice samt data om erhvervsuddannelsesforløb fra STIL
Anm.: N=1.226 (Ja) og 650 (Nej). Beskæftigelse er defineret ved tom ydelseskode og positiv beskæftigelsesgrad i den tilhørende måned. Uddannelse er defineret ved SU, voksenlærlinge samt EUD-forløb. Der opgøres 13 uger efter slutdatoen for beskæftigelse i virksomheden.

Figur 6.6: Andel i beskæftigelse eller uddannelse 13 uger efter stop på virksomhed



Kilde: Survey, Kommunale indberetninger. Danmarks Statistiks Forskningsservice samt data om erhvervsuddannelsesforløb fra STIL
Anm.: N=198 (jobrettet), 201 (opkval) og 243 (jobrettet og opkval). Beskæftigelse er defineret ved tom ydelseskode og positiv beskæftigelsesgrad i den tilhørende måned. Uddannelse er defineret ved SU, voksenlærlinge samt EUD forløb. Der opgøres 13 uger efter slutdatoen for beskæftigelse i virksomheden. Opgørelsen er vist for respondenter i surveyen, som har deltaget i hhv. et jobrettet spor, et opkvalificerende spor og begge spor.

Andel opsagte som har foretaget brancheskift

I dette underafsnit præsenteres, hvor stor en andel af de opsagte medarbejdere der har lavet et brancheskift efter deres fratrædelse.

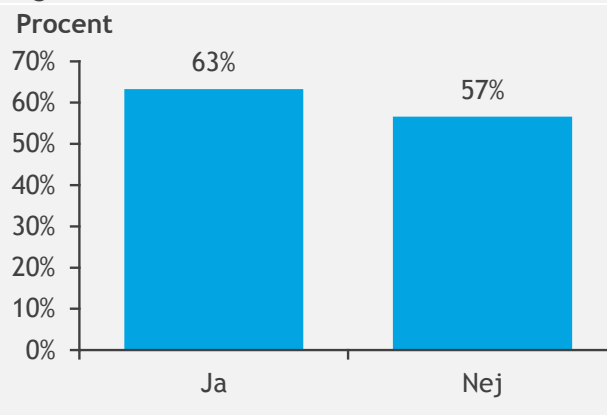
63 % af de opsagte medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats og er i beskæftigelse 13 uger efter fratrædelse fra virksomheden, har lavet et brancheskift. For dem, som har takket nej til en varslingsindsats, har 57 % lavet et brancheskift.

Figur 6.8 nedenfor viser et overblik over de hyppigste brancheskift for de to grupper.

De medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats, og som har lavet et brancheskift, er typisk skiftet fra transport til industri, handel, sundhed og socialvæsen eller rejsebureauer, rengøring mv. En del er også skiftet fra industri til handel eller rejsebureauer, rengøring mv.

De medarbejdere, som har takket nej til en varslingsindsats, og som har lavet et brancheskift, er typisk skiftet fra handel til information og kommunikation, vidensservice eller industri. Derudover er 5 % skiftet fra industri til rejsebureauer, 5 % fra industri til rengøring mv. eller handel.

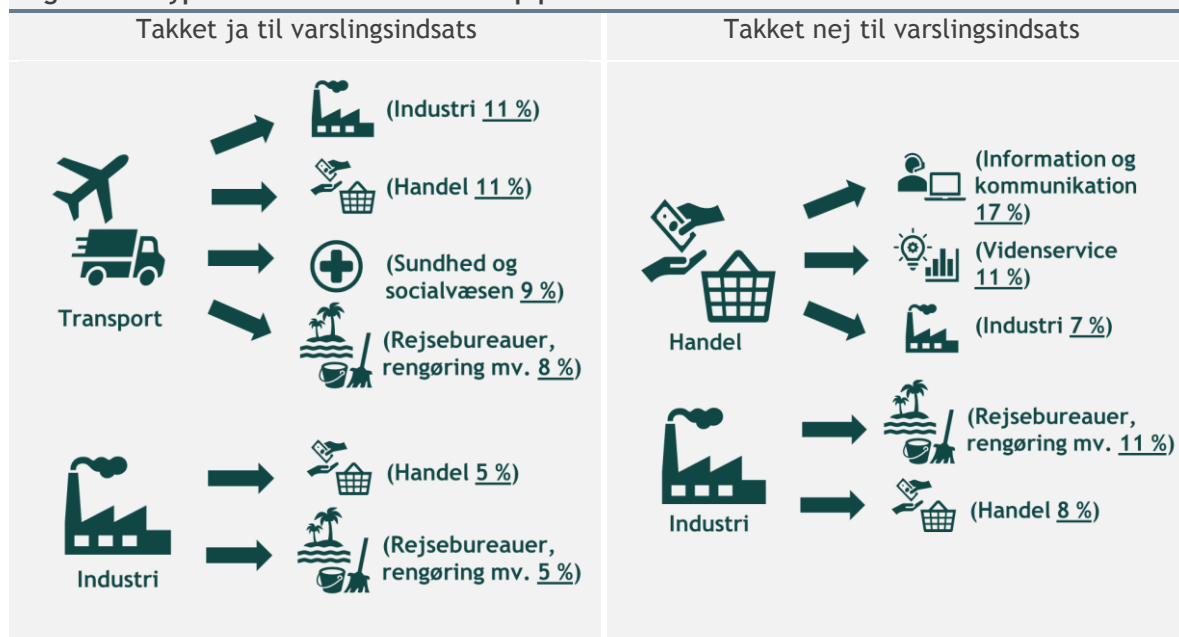
Figur 6.7: Brancheskift



Kilde: Kommunale indberetninger. Danmarks Statistiks Forskningsservice samt data om erhvervsuddannelsesforløb fra STIL

Anm.: N=449 (ja) og N=332 (nej). Brancheskift er defineret ved, at branchekoden ved beskæftigelse 13 uger efter sidste registrering i virksomheden er forskellig for branchekoden ved den sidste registrering i virksomheden. Der er anvendt DST 19 gruppering af brancherne.

Figur 6.8: Typiske brancheskift ifm. stop på virksomhed

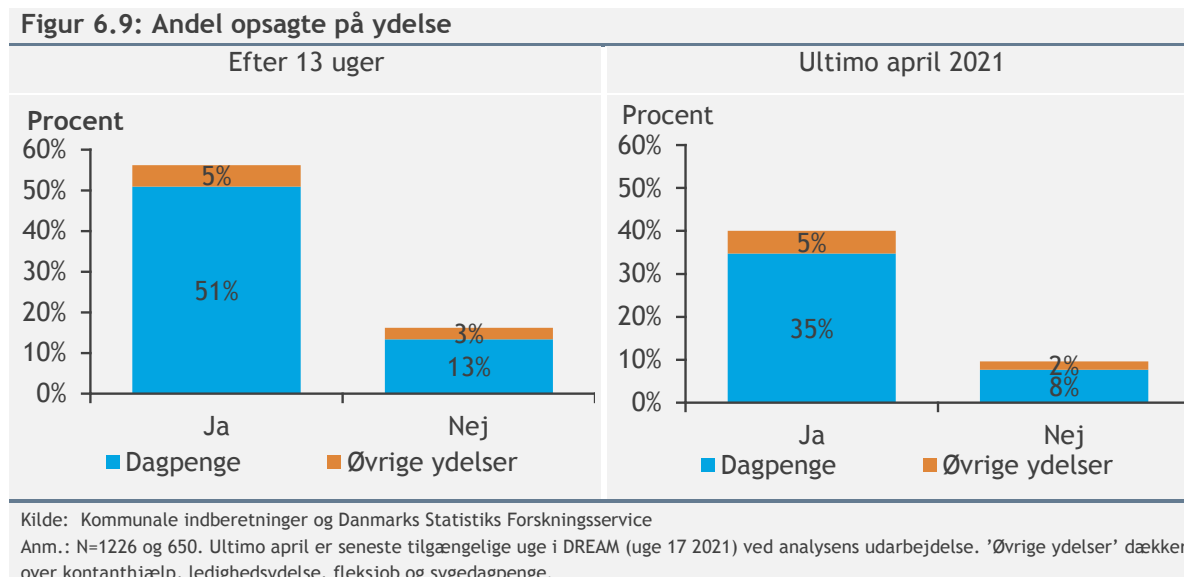


Kilde: Kommunale indberetninger. Danmarks Statistiks Forskningsservice

Anm.: N=260 (ja) og N=156 (nej). Brancheskift er defineret ved, at branchekoden ved beskæftigelse 13 uger efter sidste registrering i virksomheden er forskellig for branchekoden ved den sidste registrering i virksomheden. Der er anvendt DST 19 gruppering af brancherne. Ikke alle brancheskift er inkluderet i denne opgørelse, da der er anvendt diskretionshensyn.

Ledighed blandt de opsagte medarbejdere

I dette underafsnit præsenteres ledighedsopgørelser. Formålet er at synliggøre, hvor mange opsagte medarbejdere der bliver ledige, og hvilke ydelser de modtager. Nedenstående figurer viser andel opsagte medarbejdere på ydelse 13 uger efter ophør i virksomheden og ultimo april 2021 (seneste tilgængelige uge i DREAM).

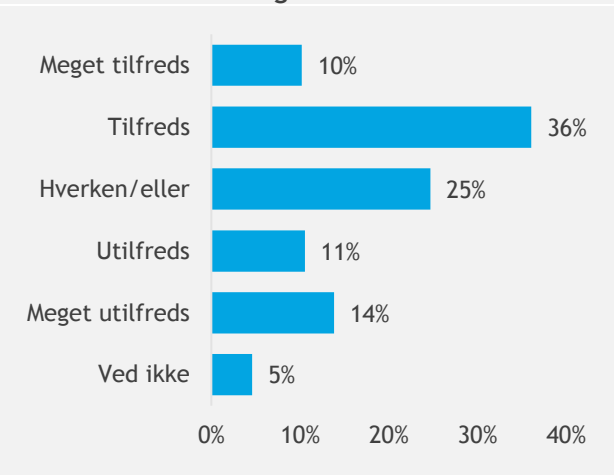


56 % af de medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats, er på ydelse 13 uger efter deres ophør i virksomheden. Størstedelen af dem modtager dagpenge, mens en mindre andel modtager sygedagpenge. For de medarbejdere, som har takket nej til en varslingsindsats, er 16 % på ydelse efter 13 uger. Størstedelen er her også på dagpenge.

I slutningen af april 2021 er andelen af medarbejdere, som har takket ja til en varslingsindsats og er på ydelse, faldet til 40 %. Størstedelen er fortsat på dagpenge. For de medarbejdere, som har takket nej til en varslingsindsats, er andelen på ydelse faldet til 10 %.

Samlet tilfredshed med varslingsindsatsen
46 % af de adspurgte medarbejdere er samlet set enten tilfredse eller meget tilfredse med den varslingsindsats, de har modtaget. 25 % er utilfredse eller meget utilfredse. 25 % har svaret 'hverken/eller', og 5 % har svaret 'ved ikke'.

Figur 6.10: Resultater fra survey: Samlet tilfredshed med varslingsindsatsen



Kilde: Survey blandt personer, som har deltaget i en varslingsindsats.
Anm.: Opgjort for personer, der har svaret "ja" til, at de har deltaget i en varslingsindsats. N=607

6.2 EFFEKTER AF VARSLINGSINDSATSEN I 2020

Formålet med effektanalysen er at foretage det mest retvisende og robuste effektskøn af varslingsindsatsen i 2020. Konkret undersøger evaluator, om og i hvilket omfang deltagelse i varslingsindsatsen medfører stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet eller det ordinære uddannelsessystem. Desuden undersøges det, om effekterne af varslingsindsatsen varierer for forskellige grupper (heterogenitetsanalyse).

Metode

Til at vurdere effekterne af varslingsindsatsen anvendes et kontrolgruppedesign, hvor deltagerne i varslingsindsatsen sammenlignes med personer, der har været i målgruppen for varslingsindsatsen, men ikke har deltaget i den. Konkret anvendes to bruttokontrolgrupper:

- Kontrolgruppe 1: Alle de personer i virksomhederne, som har fået tilbudt varslingsindsatsen, men har takket nej til at deltage i indsatsen.
- Kontrolgruppe 2: Kontrolgruppe 1, samt alle de personer i virksomhederne, som er opsagt i samme periode som deltagerne, men som ikke har deltaget i varslingsindsatsen.

Fra bruttokontrolgrupperne udvælges de faktiske kontrolgrupper ved hjælp af matching. Metoden anvendes til at sammenligne personer, der ligner hinanden mest muligt på baggrund af forskellige observerbare karakteristika. Idéen med matching er således at sammenligne personer, der er "statistisk ens". Hvis man sammenligner personer, der er fuldstændigt ens, kan en evt. efterfølgende forskel i f.eks. gruppens beskæftigelse som udgangspunkt henføres til den pågældende indsats, man evaluerer.

For at sikre, at kontrolgrupperne ligner deltagergruppen mest muligt, matches der på en lang række observerbare karakteristika. Det drejer sig bl.a. om køn, alder, virksomhed, anciennitet, akasitelhørsforhold, forudgående ledighedshistorik. Matchingen foregår i to trin:

- I trin 1 estimeres sandsynligheden for at deltage i varslingsindsatsen for alle i deltagergruppen såvel som for alle bruttokontrolgrupperne. Der sker på baggrund af de udvalgte matching-variable, og sandsynligheden estimeres ved hjælp af en logistisk regression.
- I trin 2 matches hver person i deltagergruppen med det individ fra hver af de to bruttokontrolgrupper, der statistisk set ligner personer fra deltagergruppen mest samt har en sandsynlighed for at deltage i varslingsindsatsen, der er tættest på den estimerede sandsynlighed for personen i deltagergruppen. På den måde matches hver deltager med den person fra bruttokontrolgrupperne, der ved en samlet opgørelse over ledighedshistorik og andre baggrundskarakteristika statistisk set ligner deltageren mest.

Sandsynligheden for at være i beskæftigelse eller ordinær uddannelse estimeres ved hjælp af både logit-, probit- og OLS-modeller, hvor der kontrolleres for uddannelseslængde, branche og stillingsbetegnelse.

Det er vigtigt at nævne, at det ikke kan udelukkes, at de estimerede sandsynligheder også opfanger effekten fra andre faktorer end selve varslingsindsatsen. Det kunne f.eks. være personernes psyke, motivation mv., som er svært at måle ved hjælp af administrative registerdata. Hvis disse faktorer har betydning for, hvem jobcentret vælger at tilbyde indsatsen til, og hvem der vælger at takke ja til tilbuddet, og faktorerne samtidig har indflydelse på personernes beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder, kan resultaterne også være drevet af disse faktorer. Man skal derfor være forsigtig med at drage for håndfaste konklusioner om effekterne af varslingsindsatsen alene på baggrund af resultaterne fra effektanalysen.

Datagrundlag, effektmål og afgrænsning

Effektanalysen er baseret på Danmarks Statistiks administrative registre, som er kørt sammen med DREAM-registret, uddannelsesdata fra STIL og data fra STAR om bl.a. deltagelse i varslingsindsatsen. Målsætningen med varslingsindsatsen er som nævnt, at opsagte medarbejdere kommer i job eller ordinær uddannelse. Til at belyse dette anvendes to effektmål:

- Er personen i ordinær beskæftigelse? (DREAM-registret).
- Er personen i ordinær uddannelse? (STIL-data og DREAM-registret).

Da indsatsen fandt sted i 2020 og 2021, er det kun datamæssigt muligt at følge personerne i relativ kort tid efter, at de har afsluttet indsatsen. Personer i både deltagergruppe og kontrolgrupper er derfor afgrænset til dem, der er fratrådt virksomheden i løbet af 2020, og effekten af varslingsindsatsen er målt tre måneder efter, personerne har mistet deres job i virksomhederne. Effektanalysen måler således varslingsindsatsens kortsigtede betydning for overgangen til beskæftigelse og uddannelse. Nedenfor er der en nærmere beskrivelse af udvælgelse af personer i deltagergruppen og kontrolgrupperne.

Udvælgelse og sammenligning af grupper

Udgangspunktet for udvælgelsen af personer til deltager- og kontrolgrupperne er lister med indberettede personnumre for de personer, der har fået tilbudt at deltage i varslingsindsatsen og enten har svaret ja eller nej til tilbuddet.

Listerne er udleveret af STAR og bygger på jobcentrenes indberetninger. Disse lister indeholder i alt 2.537 personer, der har takket ja til at deltage i indsatsen, og 1.100 personer, der har takket nej. Som beskrevet ovenfor har det været nødvendigt at afgrænse analysen til personer, der ophører med at arbejde på den virksomhed, de varsles fra, i 2020. Det resulterer i nogle mindre grupper på hhv. 1.229 personer, der har takket ja til indsatsen, og 662 personer, der har takket nej. Derudover har det været nødvendigt at udelade personer, for hvem der mangler vigtige oplysninger om f.eks. uddannelsesbaggrund i registrene, samt personer, der flytter til udlandet eller udgår af registre i analyseperioden. De endelige analysegrupper består af 1.202 personer i deltagergruppen og 635 personer i kontrolgruppe 1.

Der er grund til at mistænke, at listerne med indberettede personnumre er fejlbehæftede. Det relativt lille antal indrapporteringer af personer, der takker nej til indsatsen, tyder på, at ikke alle personer, der afslår tilbuddet, er blevet registrerede. Kontrolgruppe 1 indeholder derfor muligvis ikke alle personer, som reelt har takket nej. Til at afhjælpe dette problem er yderligere en kontrolgruppe konstrueret. Denne kontrolgruppe 2 indeholder de 635 personer, som har takket nej til at deltage i indsatsen, samt alle andre personer, som har afsluttet et ansættelsesforløb på samme arbejdsplads og i samme periode. Kontrolgruppe 2 består af 4.230 personer.

Udover manglende registreringer af personer, der takker nej til at deltage i indsatsen, er der også en mistanke om, at ikke alle ja'er og nej'er er indrapporteret korrekt. Det kan betyde, at der er personer, der ifølge indrapporteringerne har modtaget indsatsen, men som i virkeligheden ikke har, og omvendt. Det er ikke muligt at tage hånd om denne problematik i effektanalysen.

Der er statistiske forskelle på deltager- og kontrolgrupperne. Personer i deltagergruppen er oftere mænd og oftere ældre. Derudover har deltagergruppen typisk arbejdet i virksomheden i længere tid end kontrolgruppen, men har gennemsnitligt set også flere ledighedsuger over de seneste fem år end kontrolgruppen. Deltagergruppen er oftere medlem af en a-kasse generelt, og 3F specifikt, end kontrolgruppen.

Ved hjælp af matching udvælges de personer fra kontrolgruppen, som statistisk set ligner deltagergruppen mest. Tabel 6.1 viser deskriptiv statistik, som sammenligner deltager- og kontrolgrupperne efter matchingen.

Tabel 6.1: Sammenligning af karakteristika for deltager- og matchede kontrolgrupper

	Deltagergruppe	Kontrolgruppe 1 (match)	Kontrolgruppe 2 (match)
<i>Variable:</i>			
Kvinde	35 %	36 %	35 %
Alder, år	42,3	41,8	42,0
Anciennitet, mdr.	67,2	65,4	66,4
Ledighed, uger	19,5	14,5	17,2

Ingen A-kasse	7 %	7 %	7 %
A-kassen 3F	46 %	46 %	46 %
Andre A-kasser	47 %	47 %	47 %
Antal	1.202	1.202	1.202

Kilde: Egne beregninger på data fra kommunale indberetninger og registerdata fra Danmarks Statistik.

Anm.: For probit og logit afreporteres de marginale effekter, som er sammenlignelige med estimaterne fra OLS.

Som det ses i tabel 6.1, medfører matchingen, at kontrolgrupperne ligner deltagergruppen på de karakteristika, der anvendes i matchingen. Der er udført en række test for at sikre, at matchingen på tilfredsstillende vis giver sammenlignelige deltager- og kontrolgrupper. Testene viser, at der ikke er signifikante forskelle på deltager- og kontrolgrupperne efter matchingen.

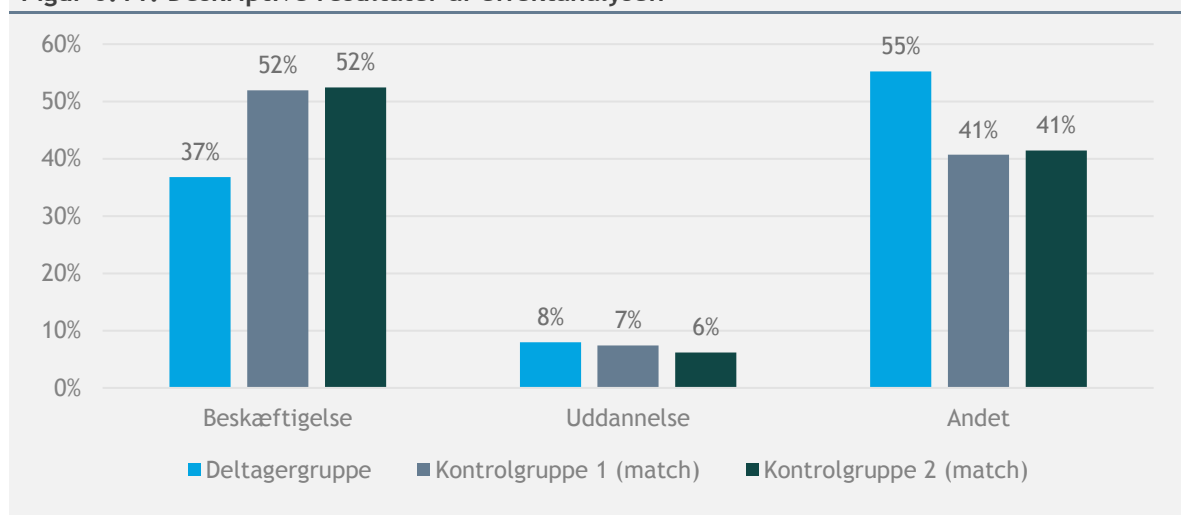
Resultater af effektanalysen

I dette afsnit præsenteres resultaterne af effektanalysen. Først præsenteres deskriptive resultater, som giver et overblik over forskelle i andelen af personer, der kommer i beskæftigelse og uddannelse, på tværs af deltager- og kontrolgrupper. Dernæst præsenteres de estimerede sandsynligheder for at komme i beskæftigelse eller uddannelse fra OLS-, logit- og probit-modeller. Afslutningsvist diskuteres de fundne resultater.

De deskriptive analyser viser, at 3 måneder efter, at ansættelsen i virksomheden ophører, er 37 % af deltagergruppen i beskæftigelse i en anden virksomhed, mens 8 % er i ordinær uddannelse. En betydeligt højere andel af personerne i de matchede kontrolgrupper er i beskæftigelse efter 3 måneder (52 %), mens en lidt mindre andel er i ordinær uddannelse.

Der er således en større andel af personerne i deltagergruppen, som fortsat er ledige 3 måneder efter, de stoppede på virksomheden, end der er i de matchede kontrolgrupper. Blandt de ledige kan der være personer, som fortsat er i gang med varslingsindsatsen.

Figur 6.11: Deskriptive resultater af effektanalysen



Note: Gruppen 'Andet' dækker over personer, der hverken er i beskæftigelse eller uddannelse 3 måneder efter, de er stoppet i virksomheden. Det drejer sig hovedsageligt om personer i ledighed, men også nogle få, der er på efterløn, førtidspension eller barsel. Personer, der er døde eller flyttet til udlandet, er udeladt af opgørelsen.

Kilde: Egne beregninger på data fra kommunale indberetninger, registerdata fra Danmarks Statistik samt uddannelsesdata fra STIL.

Estimationsresultater

Sandsynligheden for at være i beskæftigelse eller uddannelse 3 måneder efter endt ansættelse i en virksomhed er estimeret ved hjælp af OLS-, logit- og probit-modeller. Resultaterne fra disse estimeringer er afrapporteret i tabel 6.2. I alle estimeringer er der kontrolleret for branche, stillingsbetegnelse og uddannelseslængde.

Sammenlignet med personer i kontrolgruppe 1 er der knap 17 pct.-point lavere sandsynlighed for, at personer i deltagergruppen er i beskæftigelse eller uddannelse 3 måneder efter, de er stoppet på virksomheden. Sammenlignet med personer i kontrolgruppe 2 er der godt 13 pct.-point lavere sandsynlighed for beskæftigelse eller uddannelse. Begge disse forskelle er signifikante og robuste på tværs af estimationsmode.¹²

Tabel 6.2: Estimeringsresultater

	Kontrolgruppe 1			Kontrolgruppe 2		
	OLS	Logit	Probit	OLS	Logit	Probit
Estimat	-0,169***	-0,168***	-0,169***	-0,135***	-0,133***	-0,134***

Anm.: For probit og logit afrapporteres de marginale effekter, som er sammenlignelige med estimaterne fra OLS. Kontrolgrupperne er dannet ved hjælp af matching, hvor der matches på køn, alder, anciennitet, a-kasse, virksomhed og foregående ledighedshistorik. I alle estimeringer er der kontrolleret for branche, stillingsbetegnelse og uddannelseslængde.

Kilde: Egne beregninger på data fra kommunale indberetninger, registerdata fra Danmarks Statistik samt uddannelsesdata fra STIL.

Diskussion af resultater

Hovedresultatet fra effektanalysen er således, at varslingsindsatsen reducerer afgang til beskæftigelse eller ordinær uddannelse sammenlignet med dem, der ikke modtager varslingsindsats. Dette fund er ganske robust på tværs af kontrolgrupper, matching-variable og estimeringsmetoder. Det tyder altså på, at varslingsindsatsen i 2020 var mindre effektiv til at få ledige i beskæftigelse eller ordinær uddannelse end normalindsatsen. Det kan bl.a. skyldes, at indsatsen på kort sigt kan være med til at fastholde nogle i ledighed længere end nødvendigt. Generelt er der en fastholdelseeffekt ved uddannelsesindsatser, og effekten af varslingsindsatsen skal til dels ses i lyset heraf.

Der kan dog også være andre mulige forklaringer på resultaterne fra effektanalysen. For det første kan det som nævnt ikke udelukkes, at de estimerede effekter også opfanger effekten fra andre faktorer end selve varslingsindsatsen. Dette vil være tilfældet, hvis der ikke er blevet matchet på faktorer, som på den ene side har betydning for, om man vælger at deltage i varslingsindsatsen, og på den anden side har indflydelse på ens beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder, uafhængigt af, om man deltager i indsatsen eller ej. Det kan f.eks. være faktorer som personers psyke, motivation mv., som er svære at måle ved hjælp af administrative registerdata.

For det andet kan resultaterne hænge sammen med, at det rent datamæssigt kun har været muligt at undersøge virkningen af varslingsindsatsen tre måneder efter, personerne har mistet deres job i virksomhederne. Som det tidligere er beskrevet, blev varslingsindsatsen for mange først igangsat, efter de var blevet ledige. Derfor kan det tænkes, at de fulde effekter af varslingsindsatsen kan være større, hvis man måler effekten længere tid efter, personerne har mistet deres job.

For det tredje peger denne evaluering på, at registreringen af deltagere mv. i indsatsen har været forskellig på tværs af jobcentre og i visse tilfælde mangelfuld, jf. afsnit 5.2. Det betyder, at der kan være usikkerhed om, hvorvidt alle dem, der står registreret som deltagere i indsatsen, reelt også har deltaget i indsatsen. Omvendt kan det heller ikke udelukkes, at nogle af dem, som ifølge registreringerne ikke har deltaget i indsatsen, har deltaget. Hvis der er sket en sammenblanding af personerne i deltager- og kontrolgrupperne, betyder det i sagens natur, at resultaterne fra effektanalysen ikke er fuldstændigt retvisende.

¹² Der er også gennemført separate estimater for Københavns Lufthavn (Tårnby Kommune), og her er resultaterne på linje med resultaterne for alle virksomheder.

Disse forhold betyder, at resultaterne er forbundet med usikkerhed, og at man skal være varsom med at drage for håndfaste konklusioner om effekterne af varslingsindsatsen alene på baggrund af effektanalysen.

6.3 OPSUMMERING

CENTRALE RESULTATER FRA DELANALYSEN

- ✓ En mindre andel af de opsagte medarbejdere, der har takket ja til en varslingsindsats, er i beskæftigelse eller uddannelse 13 uger efter stop på virksomheden sammenlignet med andelen af de opsagte medarbejdere, der har takket nej til en varslingsindsats.
- ✓ En større andel af de opsagte medarbejdere, der har takket ja til en varslingsindsats, har lavet et brancheskift sammenlignet med opsagte medarbejdere, der har takket nej til en varslingsindsats.
- ✓ 46 % af de opsagte medarbejdere, der har deltaget i en varslingsindsats, er meget tilfredse eller tilfredse med den indsats, de har modtaget.
- ✓ Effektanalysen viser, at varslingsindsatsen reducerer afgang til beskæftigelse eller ordinær uddannelse i forhold til normalindsatsen. Dette fund er ganske robust på tværs af kontrolgrupper, matching-variable og estimeringsmetoder.
- ✓ Det kan ikke udelukkes, at de estimerede sandsynligheder også opfanger effekten fra andre faktorer end selve varslingsindsatsen. Man skal derfor være forsigtig med at drage for håndfaste konklusioner om effekterne af varslingsindsatsen alene på baggrund af resultaterne fra effektanalysen.

7. ANBEFALINGER TIL EN MODERNISERING AF VARSLINGSINDSATSSEN

På baggrund af evalueringen og det samlede datagrundlag præsenteres i dette kapitel en række anbefalinger til, hvordan varslingsindsatsen kan moderniseres og styrkes.

Først præsenteres en række overordnede sigtelinjer for moderniseringen af varslingsindsatsen. Sigtelinjerne angiver, hvilket potentiale anbefalingerne, der præsenteres nedenfor, vurderes at kunne indfri for brugerne af varslingsindsatsen.

Efter sigtelinjerne præsenteres de konkrete anbefalinger til en modernisering af indholdet i varslingsindsatsen, så resultater og effekter styrkes, sammen med anbefalinger til en ny og mere fleksibel administrationsmodel for varslingsindsatsen.

7.1 SIGTELINJER FOR ANBEFALINGER TIL EN STYRKET VARSLINGSINDSATS

I dette afsnit beskrives kort seks overordnede sigtelinjer for, hvad anbefalinger til en styrket varslingsmodel skal kunne indfri.

Enkel og overskuelig

Brugerne af varslingsindsatsen skal opleve, at den samlede model - og særligt ansøgning- og udmøntningsprocessen - så vidt muligt er enkel og overskuelig.

Hurtigere arbejdsgange

Tidlig indsats og hastighed i opstarten af varslingsindsatsen er afgørende for at skabe gode resultater. Arbejdsgange og aktørinvolvering skal derfor så vidt muligt understøtte, at der hurtigt og fleksibelt kan igangsættes en indsats.

Styrket brug af data

Brugen og resultater af varslingsindsatser skal, så vidt muligt, dataunderstøttes, så både jobcentre, STAR og RAR får et solidt grundlag for en videre opbygning af viden på området.

Overblik over økonomi

En modernisering af varslingsindsatsen skal sikre, at STAR fortsat har et dækkende overblik over, hvad midlerne fra varslingsindsatsen benyttes til.

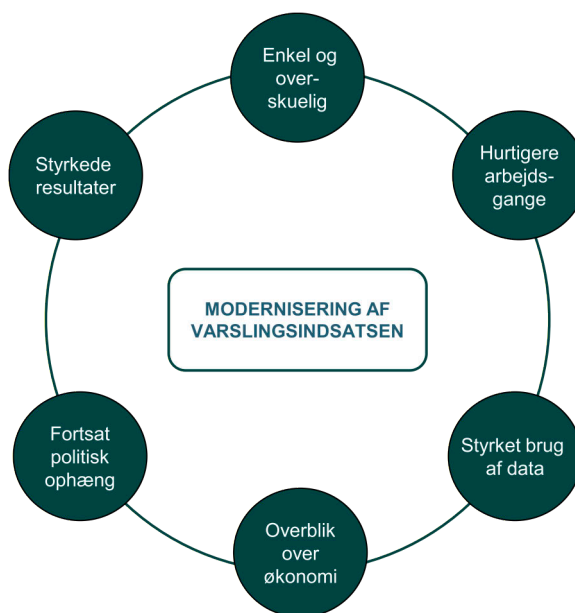
Politisk ophæng og involvering af parterne

Der skal også fremadrettet være en stærk involvering af parterne i varslingsindsatsen. Det skal dels medvirke til, at indsatsen målrettes behovene på arbejdsmarkedet og dels sikre et bredt medejerskab og en forankring af indsatsen hos de centrale interessenter i beskæftigelsespolitikken både regionalt og lokalt.

Styrkede resultater og effekter

En modernisering af varslingsindsatsen skal bidrage til at styrke resultater og effekter af indsatsen. Indsatsen skal fremadrettet tilrettelægges og dimensioneres med fokus på at bruge de indsatser, som skaber de bedste jobeffekter.

Figur 7.1: Sigtelinjer for anbefalinger til en styrket varslingsindsats



7.2 ANBEFALINGER TIL STYRKET INDSATSMODEL FOR VARSLINGSINDSATSEN

På baggrund af det samlede datagrundlag og resultaterne i evalueringen har evaluatoren opstillet 4 anbefalinger, der skal søge at styrke resultaterne af varslingsindsatsen. Anbefalingerne er ikke præsenteret i en prioriteret rækkefølge.

1. Fokus på at videreudvikle og styrke det jobrettede spor i varslingsindsatsen

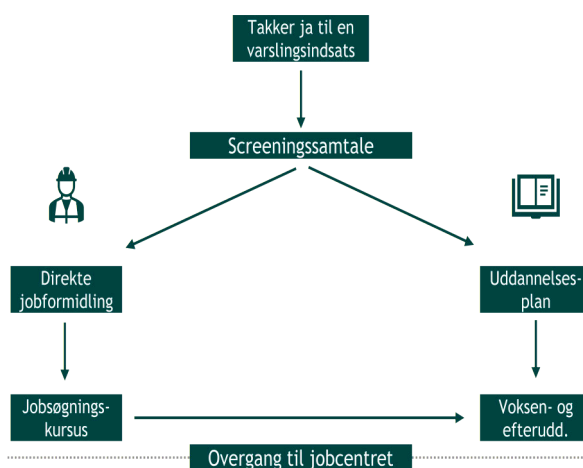
Evalueringen viser, at der er potentiale for at videreudvikle og styrke det jobrettede spor i varslingsindsatsen herunder at styrke brugen af jobsamtaler med fokus på konkrete jobs og direkte jobformidling. Kun 5 % af de opsagte medarbejdere som har deltaget i en varslingsindsats, svarer, at de er blevet henvist til en samtale i en virksomhed med ledige jobs. Derudover viser effektanalysen - med de nødvendige forbehold - at varslingsindsatsen pt. ikke i tilstrækkeligt omfang lykkes med at få folk hurtigt i job.

Anbefaling

Det anbefales, at:

- Der fortsat - og med udgangspunkt i de opsagte medarbejders og arbejdsmarkedets behov - kan arbejdes med henholdsvis et jobrettet spor eller et opkvalificeringsspor i varslingsindsatsen. Valget af spor afgøres ud fra screeningssamtalen med de opsagte medarbejdere og viden om jobåbninger på arbejdsmarkedet jf. figur 7.2.
- STAR sætter særlig fokus på at sikre en videreudvikling, styrkelse og udbredelse af det jobrettede spor i varslingsindsatsen herunder at styrke brugen af jobsamtaler med fokus på konkrete jobs og direkte jobformidling i indsatsen.

Figur 7.2: To hovedspor i varslingsindsatsen



Videreudvikling, styrkelse og udbredelse af det jobrettede spor kan eksempelvis ske via:

- Formulering af tydelige mål for varslingsindsatsen herunder, at det centrale mål for varslingsindsatsen er at sikre de opsagte medarbejdere den hurtigste vej til job.
- En justering af ansøgningsskemaet, så der fremadrettet skal argumenteres for, hvorfor der ikke er valgt et jobrettet spor, og hvorfor det jobrettede spor ikke indeholder jobsamtaler med fokus på konkrete jobs og direkte jobformidling.
- Vejlednings- og inspirationsmateriale, som sætter særlig fokus på at beskrive, hvornår og hvordan jobcentre med fordel kan arbejde med et jobrettet spor indeholdende jobsamtaler med fokus på konkrete jobs og direkte jobformidling.
- Et styrket fokus på rådgivning og inspiration fra RAR og AMK til jobcentrene ift. brugen af det jobrettede spor herunder jobsamtaler med fokus på konkrete jobs og direkte jobformidling.
- STAR's hjemmeside tilrettes, så der i større omfang sættes fokus på det jobrettede spor og direkte formidling af job.
- Monitorering af og opfølgning på den indsats, som borgerne modtager, finansieret med midler fra varslingspuljen.

2. Vidensopbygning og spredning af inspirationsmateriale

Evalueringen viser, at en stor del af landets jobcentre - på grund af få varslingssager - kun har begrænset erfaring med arbejdet med varslingsindsatsen herunder at planlægge og styre processen, sikre inddragelse af de forskellige aktører og at designe en solid og virkningsfuld varslingsindsats. Derudover viser evalueringen, at det for en del af jobcentrene er uklart, hvilken bredde og fleksibilitet der er i de indsatser, der kan bringes i anvendelse i varslingsindsatsen.

En stor del af de jobcentre, som har været involveret i evalueringen, har således efterspurgt viden og inspirationsmateriale om arbejdet med varslingsindsatsen.

Anbefaling

Det anbefales, at:

- STAR udarbejder og spreder vejlednings- og inspirationsmateriale, der kan inspirere og klæde jobcentre på til at tilrettelægge og gennemføre en tidlig og målrettet varslingsindsats.

Vejlednings- og inspirationsmaterialet kan eksempelvis indeholde:

- En præcisering af, hvad midlerne fra varslingspuljen kan anvendes til i varslingsindsatsen - eksempelvis at midler kan anvendes til direkte jobformidling, personlig jobformidler mv.
- Eksempler på og inspirationsmateriale om best practice cases ift. at tilrettelægge en effektiv varslingsindsats. Inspirationsmaterialet kan med fordel indeholde anbefalinger til, hvordan forskellige dele af arbejdet med varslingsindsatsen kan håndteres. Eksempelvis den indledende kontakt til virksomheden, kontakt til og informationsmøde for medarbejderne, den indledende screeningssamtale med de opsagte medarbejdere, mv.
- En Håndbog for arbejdet med varslingsindsatsen. Håndbogen skal på et praksisnært niveau beskrive, hvordan procedurer og administrative arbejdsgange afvikles fra start til slut i et varslingsprojekt.

Inspirationsmaterialet kan med fordel udvikles i tæt samarbejde med de jobcentre, der har stor erfaring med at afvikle varslingsindsatser.

3. En styrket rådgivende rolle for AMK'erne i varslingsprojekterne

Evalueringen viser - som ovenfor nævnt - at en række jobcentre har begrænset erfaring med og viden om arbejdet med varslingsindsatsen, samt at det kan være udfordrende for jobcentre at håndtere større varslingssager med kort varsel med de nødvendige og relevante ressourcer.

Udover at styrke arbejdet med vejledning og inspirationsmateriale til jobcentre jf. ovenstående anbefaling, har flere af de interviewede jobcentre og aktører peget på, at AMK med fordel kan styrke rådgivningen og bistanden til jobcentre i forbindelse med varslingssager. AMK'erne har allerede opbygget viden om og et solidt kendskab til reglerne for og tilrettelæggelsen af varslingsindsatsen. Derudover har AMK'erne et solidt kendskab til og erfaring med at bringe afbødeindsatser i spil ift. virksomhederne.

Anbefaling

Det anbefales, at:

- AMK'ernes opgave og rolle ift. at rådgive og vejlede jobcentre ift. varslingsprojekter formaliseres og tydeliggøres yderligere. Og at AMK i større varslingssager kan supplere jobcentrenes medarbejderressourcer.

AMK'ernes fremtidige opgaver og roller ift. varslingsindsatsen kan eksempelvis omfatte:

- En tydeliggørelse af, hvilken rådgivning og vejledning AMK kan tilbyde til jobcentre i forbindelse med varslingssager, samt hvordan jobcentre kan trække på rådgivningen. Eksempelvis, at AMK tilbyder et sparrings- og rådgivningsmøde tidligt i et varslingsforløb.
- Ensretning af den rådgivning og vejledning jobcentre modtager fra AMK i processen. Eksempelvis rådgivning om og opbygning af varslingsindsatser samt juridisk rådgivning.
- En model for, hvordan og hvornår AMK kan supplere med ressourcer til jobcentrenes tilrettelæggelse og gennemførelse af større varslingsindsatser. Det kan eksempelvis være VEU-konsulenterne.

4. Styrkede snitflader mellem afbødeindsats og varslingsindsats

De interviewede jobcentre og virksomheder peger på, at der kan være potentiale i at sammen-tænke afbødeindsats og varslingsindsats. Hvis dialogen om mulighederne for indsatser kan komme i gang tidligt, er der mulighed for helt eller delvist at afbøde behovet for opsigelser. Der kan således i dialogen med virksomheder indgå overvejelser om muligheden for at fastholde medarbejdere i virksomheden gennem nogle af de ordninger, der er tilgængelig omkring kompetenceløft af medarbejdere. Det kræver dog typisk, at AMK allerede ved 1. meddelelse eller tidligere går i dialog med virksomheden og orienterer dem om afbødeindsatser. Jobcentrene kan også bidrage med resourcer i denne dialog.

Denne evaluering viser dog, at dialogen mellem jobcenter og virksomhed ofte først starter ved 2. eller 3. meddelelse, hvor forhandlingerne af omfanget af afskedigelser er forhandlet. Det efterlader en meget lille tidsramme, hvor jobcentrene kan understøtte brugen af afbødeindsatser mere end i dag.

Anbefaling

Det anbefales, at:

- Varslinger fremadrettet gennemgår en systematisk screening i AMK allerede ved 1. varslings med henblik på vurdering af potentiale for indgå i drøftelser om afbødende foranstaltninger. Man kan f.eks. i screeningen fokusere på, om virksomhedens situation har en midlertidig karakter - f.eks. ordrenedgang -, eller situationen er vedvarende og kræver indsats.
- Der prioriteres en hurtig henvendelse til virksomheden fra AMK, og at VEU-konsulenterne i AMK og jobcentret i samarbejde tager dialog med virksomheden, når der er mulighed for at tale om afbødeindsats.

7.3 ANBEFALINGER TIL STYRKET ADMINISTRATIONSMODEL

Dette afsnit præsenterer læseren for fire anbefalinger knyttet til administrationsmodellen for varslingsindsatsen. Anbefalingerne peger på muligheder for at forenkle administrationen og at understøtte en hurtig og aktiv indsats.

5. RAR'erne i en strategisk og rammesættende rolle for varslingsindsatsen

En solid involvering af parterne er et prioriteret område i varslingsindsatsen. Det medvirker til at sikre et bredt medejerskab i indsatsen og en forankring af indsatsen hos de centrale interessenter i beskæftigelsespolitikken både nationalt, regionalt og lokalt. RAR'erne godkender i dag ansøgninger om tildelinger fra varslingspuljen og følger på den måde en del af udviklingen på det lokale arbejdsmarked. RAR's involvering er uafhængig af ansøgningens størrelse og omfanget af opsigelser fra en virksomhed.

Evalueringen peger på, at den nuværende involvering af parterne i administrationsmodellen kan komme til at stå i vejen for en hurtig igangsættelse af varslingsindsats for opsagte medarbejdere. Det er gennem afdækning af processen blevet tydeligt, at selve godkendelsesprocessen af ansøgninger til varslingspuljen kan være tidskrævende og betyde, at indsatsen kommer sent i gang.

De interviewede aktører lægger vægt på, at der er en tæt involvering, men har også tilkendegivet, at det også kan ske gennem anden involvering end selve godkendelsen.

Anbefaling

Det anbefales, at:

- RAR kan delegeres ansvaret for selve godkendelsen af ansøgninger til varslingspuljen til AMK inden for nærmere aftalte kriterier.
- RAR løbende drøfter rammen for og fokus i varslingsindsatsen - herunder om der er særlige jobområder/brancher, der i særlig grad skal understøttes eller opkvalificeres til med varslingsindsatsen.

- RAR som grundlag for drøftelserne løbende forelægges opgørelser af anvendelsen af indsatser samt resultaterne fra varslingsprojekterne forstået som overgang til beskæftigelse eller uddannelse for de opsagte medarbejdere, jf. anbefaling 8.
- Det overvejes, om der kan fastlægges en beløbsgrænse for, hvornår der kræves ministerdispensation i de varslingssager, som ikke lever op til de almindelige krav til ansøgning af varslingspuljen.

6. Effektivisering af og ensartethed i de administrative processer

Der er relativ mange sagstrin i processen fra den 1. meddelelse fra en virksomhed i varslingsprocessen, og indtil opsagte medarbejdere modtager en indsats finansieret af midler fra varslingspuljen. Evalueringen peger på, at disse processer foregår digitalt, men ikke er understøttet af digitale workflows. Endelig peger evalueringen på et potentiale for en større ensartethed i tolkningen af, hvornår AMK kan overdrage oplysninger og hvilke typer af oplysninger der overdrages til jobcentrene.

Anbefaling

Det anbefales, at:

- Der udvikles et digitalt workflow, som kan understøtte håndteringen af meddelelser om påtænkte større afskedigelser fra virksomheder på en standardiseret og effektiv måde, f.eks. gennem:
 - automatiserede kvitteringsskrivelser fra AMK med orientering om muligheden for varslingsindsats i de relevante sager
 - adviser om varslinger til AMK's VEU-konsulenter
 - sikker udveksling af oplysninger med jobcentret om varslingen
 - sikker indberetning af medarbejderoplysninger til AMK og jobcentret fra virksomheden
 - evt. automatisk besked til jobcentre og A-kasser, når de har borgere/medlemmer omfattet af varslingssag osv.
- Der udvikles fælles værktøjer til varslingsindsatsen, som kan understøtte, at jobcentrene nemt indgår i varslingsindsatsen. Det handler bl.a. om samtykkeerklæringer på udveksling af oplysninger mellem jobcentre.
- Der fastlægges en fælles standard for, hvordan varslingsindsatsen registreres, som kan understøtte løbende opsamling på aktivitet i varslingspuljen og sikre et standardiseret dokumentationsgrundlag for jobcentrene, når de arbejder med varslingsindsatsen.

7. Større fleksibilitet i ansøgningsprocessen og den økonomiske styring

Evalueringen peger på et potentiale for at løfte forskellige dele af arbejdet med ansøgninger til varslingspuljen. Meget fungerer godt og uproblematisk, men der er også eksempler, hvor der opleves en manglende fleksibilitet i afgrænsning og styring af projekterne.

I relationen til virksomheden, så handler det bl.a. om, at medarbejdere, der opsiges umiddelbart efter, at ansøgningen er indsendt og godkendt, ikke er omfattet af ansøgningen og derfor ikke kan deltage i indsatsen. Det opleves frustrerende for virksomhederne og jobcentrene. Der er også virksomheder, som har samarbejdet med flere jobcentre om varslingsprojekter, da virksomheden har flere arbejdssteder med større afskedigelser. Her kan indsatsen komme til at se forskellig ud i hvert projekt, hvilket opleves som uhensigtsmæssigt.

En anden udfordring i relation til ansøgningsprocessen er budgetlægningen i projekterne. Jobcentrenes projektbudgetter lægges tidligt i processen med varslingsindsatsen. Det kan på dette tidlige tidspunkt være vanskeligt at danne overblik over, hvor stor en andel af de opsagte medarbejdere, der ønsker at deltage i varslingsindsatsen, og hvad deres behov er. Det fører til budgetter, der kan være betydeligt større end det faktiske behov. Det betyder også, at der reserveres midler i varslingspuljen igennem en længere periode, som der ikke er behov for.

Anbefaling

Det anbefales, at:

- Der introduceres arbejdsgange, som muliggør en gradvis kvalificering af, hvilket behov der er for ressourcer til indsatsen. F.eks. ved, at jobcentre i udgangspunktet budgetlægger efter de tilgængelige oplysninger og forpligtes til at indlevere et revideret budget ca. 2 måneder efter igangsættelse af indsatsen, når det er afdækket, hvem der ønsker en varslingsindsats.
- Der åbnes op for, at ansøgninger til varslingspuljen kan justeres ift. både medarbejderantal og økonomi op til 2 måneder efter igangsættelse af indsatsen. Det kan sikre mulighed for, at medarbejdere, der opsiges umiddelbart efter en større opsigelsesrunde, også omfattes af indsatsen.
- AMK indgår som tovholder, når en virksomhed har flere varslingssager på tværs af kommuner. AMK skal bidrage til, at der bliver koordineret på tværs og understøtte, at virksomhedens medarbejdere får et ensartet tilbud, når det er relevant.

8. Styrket datagrundlag

Der er efterspørges bedre viden om, hvad der virker i varslingsindsatsen. I den nuværende situation tillader datagrundlaget i begrænset grad denne vidensopbygning. RAR har et begrænset indblik i aktiviteten og resultaterne af de varslingsprojekter, der igangsættes. Dette beror på, at der ikke i dag er registreringer på CPR-niveau, som viser, hvilke indsatser de enkelte opsagte borgere har modtaget. RAR repræsentanter peger på, at mere viden kunne løfte drøftelserne af de strategiske fokusområder for varslingsindsatsen.

Anbefaling

På denne baggrund anbefales det, at:

- STAR udarbejder tydelige retningslinjer for, hvordan jobcentre skal opføre, hvilke borgere der modtager en indsats finansieret af midler fra varslingspuljen.
- STAR udarbejder retningslinjer for, hvordan og i hvilket format CPR-oplysningerne skal opbevares.
- Jobcentre fremadrettet på individniveau skal registrere i fagsystemer, hvilke konkrete indsatser borgerne modtager finansieret af midler fra varslingspuljen.

8. BILAG

8.1 SURVEY

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt personer, som ifølge jobcentrenes indberetninger har deltaget i en varslingsindsats i 2020 eller 2021. Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt elektronisk via e-Boks, hvor respondenterne har besvaret spørgeskemaet via et personligt link. Der er sendt i alt to rykkere til personer, som ikke har besvaret undersøgelsen.

I spørgeskemaet er der afdækket følgende temaer:

- Baggrundsoplysninger.
- Beslutning om at deltage i varslingsindsats.
- Modtaget indsats.
- Udbytte og tilfredshed.

Spørgsmålene er alle lukkede spørgsmål med mulighed for at svare 'Ved ikke'.

Spørgeskemaet er udsendt til i alt 2.555 personer. Heraf har 1.174 personer besvaret spørgeskemaet helt eller delvist. Det giver en svarprocent på 46 %.

641 personer ud af de 1.174 har svaret 'ja' til det indledende kontrolspørgsmål om, om personen har deltaget i en eller flere af de indsats, de blev tilbudt. Det er disse personer, som er medtaget i rapportens opgørelser baseret på surveydata. 314 personer har svaret 'nej' til det indledende kontrolspørgsmål, og 219 personer har svaret 'ved ikke'. Disse personer er ikke medtaget i opgørelserne.

Nedenstående tabel viser karakteristika for de, der har besvaret surveyen (opdelt på undergrupper og i alt), de, der ikke har besvaret surveyen samt for den samlede gruppe.

Tabel 8.1: Karakteristika for deltagere og ikke-deltagere i survey

	Har besvaret surveyen				Har ikke besvaret surveyen	
	Spm: Har du deltaget i en eller flere af de varslingsindsatser, du er blevet tilbudt?			I alt		
	Ja	Nej	Ved ikke			
I alt	641	314	219	1.174	1.381	2.555
Mand	62%	68%	62%	63%	71%	67%
Kvinde	38%	32%	38%	37%	29%	33%
Dansker	83%	76%	76%	80%	75%	77%
Fra vestligt land	5%	4%	4%	5%	4%	4%
Fra ikke-vestligt land	7%	12%	17%	10%	13%	11%
Uoplyst	5%	7%	4%	6%	8%	7%
Under 20	0%	0%	0%	0%	1%	0%
20-29	4%	4%	7%	5%	20%	13%
30-39	12%	12%	15%	13%	22%	18%
40-49	24%	21%	21%	23%	23%	23%
50-59	41%	39%	37%	40%	23%	31%

60-64	14%	16%	16%	15%	3%	9%
65+	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Uoplyst	5%	7%	4%	6%	8%	7%
Region Hovedstaden	54%	50%	58%	53%	50%	51%
Region Sjælland	11%	10%	9%	10%	11%	11%
Region Syddanmark	15%	22%	19%	18%	15%	16%
Region Midtjylland	8%	7%	5%	7%	8%	7%
Region Nordjylland	7%	4%	5%	6%	8%	7%
Uoplyst	6%	7%	4%	6%	9%	7%

Kilde: Survey blandt personer, som har deltaget i en varslingsindsats og Danmarks Statistiks Forskningsservice



HBS
ECONOMICS

BDO