



**Evaluering af puljen til udbredelse
af virksomheders sociale ansvar**

Februar 2020

Indhold

1	Indledning	3
1.1	Baggrund	3
1.2	Evalueringsens formål og temaer	4
1.3	Opsummering af de væsentligste konklusioner	4
1.4	Datagrundlag	5
1.5	Læsevejledning	6
2	Overblik over projekterne og deres indsats	7
2.1	Projekternes gennemførelse	7
2.2	To tilgange til at gennemføre indsatsen	8
3	Deskriptiv evaluering af puljens formål	11
3.1	Projekternes resultatskabelse	11
3.2	Projekternes udbredelse af socialt ansvar til virksomheder	13
3.3	Opsummering af resultatskabelsen og puljens implementering	15
4	Evaluering af drivere og barrierer i netværkstilgangen	16
4.1	Fokusering på netværkstilgangen	16
4.2	Indsatsmodellen i praksis – drivere og barrierer i overblik	16
4.3	Trin 1. Skabelse af jobåbninger	17
4.3.1	Barrierer i første trin	17
4.3.2	Drivere i første trin	18
4.4	Trin 2. Overlevering af jobåbninger	19
4.4.1	Barrierer i andet trin	19
4.4.2	Drivere i andet trin	19
4.5	Trin 3. Match mellem borger og jobåbning	20
4.5.1	Barrierer i tredje trin	20
4.5.2	Drivere i tredje trin	21
4.6	Trin 4. Fastholdelse og progression i ordinære timer for borgeren	21
4.6.1	Barrierer i fjerde trin	22
4.6.2	Drivere i fjerde trin	22
4.7	Sammenfatning af mulige tiltag i indsatsmodellen	22
	Bilag A. Dokumentation af de ni projekter	23
	Bilag B. Projektspecifikke variationer til den generiske indsatsmodel for tre caseprojekter	33

1 Indledning

Som led i satspuljeaftalen for 2018 er der for perioden 2018-2021 afsat i alt 45 mio. kr. til puljen for udbredelse af virksomheders sociale ansvar. Puljens formål er at støtte udbredelse af socialt ansvar i virksomheder, så udsatte borgere opnår ordinære timer og bliver en del af arbejdsmarkedet.

1.1 Baggrund

Puljen er afsat for at understøtte, at virksomheder i højere grad via virksomhedsnetværk samarbejder om at udbrede gode erfaringer med ansættelse af udsatte borgere. Puljens formål er at støtte udbredelse af socialt ansvar i virksomheder, så udsatte borgere opnår ordinære timer og bliver en del af arbejdsmarkedet. Puljen kan søges af såvel virksomheder, organisationer som foreninger.

Målgruppen for puljen er udsatte grupper, der defineres som ledige borgere med minimum et års sammenhængende ledighed på offentlig forsørgelse bag sig.

Projekterne under puljen har skullet implementere initiativer enten i egen virksomhed eller i et virksomhedsnetværk med henblik på at opnå konkrete resultater i form af ordinære timer (småjob), fleksjob eller løntilskud til personer i målgruppen. Projekterne har haft frihed til at vælge sin metode, og hvilke aktiviteter der iværksættes. Aktiviteter for virksomheder i forhold til at få udsatte i beskæftigelse har for eksempel kunnet være:

- Workshops
- Arbejdsgrupper og taskforces
- Konkrete forløb og projekter
- Mentorprogrammer
- Konferencer
- Debat- og inspirationsarrangementer mv.

De virksomheder og virksomhedsnetværk, som indgår i projekterne, har endvidere skullet udvikle og afprøve initiativer med henblik på at inspirere og informere flere virksomheder om de gode erfaringer og det forretnings- og samfundsmæssige potentiale ved at ansætte udsatte borgere og derved tage et socialt ansvar i egen virksomhed.

Succeskriteriet for projekterne har været at levere resultater i form af ordinære timer (småjob), fleksjob eller løntilskud til udsatte grupper. Alle projekterne har i deres ansøgning opstillet mål for antal ansættelser og har igennem projektperioden dokumenteret ansættelserne ved at indsende lister med cpr-numre for de borgere, der er kommet i ordinær beskæftigelse, fleksjob eller løntilskud. Disse oplysninger har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (herefter STAR) brugt til registerbaseret verificering af projekternes resultater. Projekterne har desuden opstillet og dokumenteret yderligere resultatmål for projektet (for eksempel mål for udbredelse, konkrete aktiviteter mv.).

Tilskudsmodellen for projekterne har således været, at op mod halvdelen af det ansøgte beløb udbetales, når 50 procent af projektets målsætning er opnået. Hvis der ved projektets afslutning er opnået 50 procent eller mere af målsætningen, udbetales det resterende beløb i forhold til de afholdte udgifter. Er der ved projektets afslutning opnået

under 50 procent af målsætningen, udbetales halvdelen af de udgifter, der er givet tilsagn om, på baggrund af det endelige regnskab. Projekterne har selv kunnet vælge, hvornår de har villet indsende dokumentationen af resultatopnåelse, men projekterne har ikke kunnet få udbetalt tilskud, før resultaterne er indsendt til og verificeret af STAR.

Nærværende evalueringsrapport omhandler første udmøntningsrunde, hvor projektperioden løber fra ultimo juni 2018 til og med december 2019¹.

1.2 Evalueringens formål og temaer

Deloitte har i forbindelse med evalueringen sammen med STAR foretaget en operationalisering af evalueringens formål. Overordnet skal evalueringen bidrage med i) en deskriptiv vurdering af projekternes foreløbige resultatskabelse samt ii) indsigt i de drivere og barrierer, der har betydning for resultatskabelsen.

Den deskriptive evaluering af resultatskabelsen er operationaliseret i Tabel 1 herunder.

Tabel 1. Operationalisering af den deskriptive evaluering

Formål med puljen	1. At udsatte borgere opnår ordinære timer og bliver en del af arbejdsmarkedet (inklusive løntilskud, fleksjob og SU-berettiget uddannelse)	2. At udbrede virksomheders sociale ansvar
Operationalisering	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hvilke verificerede resultater har projekterne foreløbig opnået i forhold til de opstillede resultatmål? ✓ Samlet vurdering af, hvorvidt puljen har understøttet, at udsatte borgere opnår ansættelse 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hvilke konkrete udbredelsesaktiviteter har projekterne opstillet og gennemført? ✓ Samlet vurdering af, hvorvidt virksomheders sociale ansvar er udbredt gennem puljen

Der skal desuden skabes indsigt i de indsatsmodeller, som projekterne med afsæt i den metodiske frihed har opstillet, samt de drivere og barrierer, der har været i udbredte indsatsmodeller.

1.3 Opsummering af de væsentligste konklusioner

Den deskriptive evaluering viser jf. kapitel 3, at størstedelen af resultaterne skabes i netværksprojekterne, der primært har haft fokus på at skabe jobåbninger i andre virksomheder gennem fx virksomhedsnetværk. Samtidig involverer netværkstilgangen flere virksomheder foruden den projektansvarlige virksomhed. Dette indikerer, at netværkstilgangen blandt de afprøvede tilgange har det største potentiale i forhold til at understøtte ansættelse af udsatte borgere. Evalueringen peger i denne forbindelse på en række forhold, der har kunnet identificeres som drivere i forhold til resultatskabelsen i de gennemførte netværksprojekter:

- Anvendelse af det lokale politiske system som afsæt til at engagere virksomheder
- Virksomhed-til-virksomhed i dialogen og aktiviteterne i projektregi
- Systematiske og ensartede beskrivelser af jobåbninger som output af aktiviteterne i projektregi
- Udpegelse af dedikeret medarbejder i jobcentret som indgang
- Inddragelse af jobcentrene i selve aktiviteterne
- Dialog og telefonisk opfølgning på hver åbning med henblik på at kvalificere åbningen
- Differentieret tilgang til at etablere kontakten mellem borger og virksomhed.

¹ Enkelte projekter har fået forlænget deres afslutningsdato, så de ikke afsluttes ultimo december 2019.

Evalueringen peger samtidig også på en række udfordringer, der i projekter med netværkstilgangen har været en barriere for resultatskabelsen:

- Udfordringer med at få et tilstrækkeligt antal virksomheder til at deltage i de gennemførte aktiviteter
- Udfordringer med at omsætte de identificerede behov for arbejdskraft til konkrete jobåbninger, der kan besættes
- Udfordringer i forhold til at sikre, at jobåbningen modtages af de relevante medarbejdere i jobcentret
- Udsøgning og vurdering af match sker ikke hurtigt nok
- Udfordringer med at matche jobåbninger med borgere i målgruppen for projektet
- Opfølgningen er ikke systematiseret i projektet.

1.4 Datagrundlag

Evalueringen er baseret på en række datakilder. Datakilderne består af projekternes ansøgninger, STAR's godkendte data for resultatskabelsen samt kvalitative interview og/eller projektbesøg for hvert af de ni projekter.

Fælles for alle projekter er, at deres oprindelige projektansøgning er anvendt som datakilde.

Derudover har fem projekter indsendt foreløbige resultater til STAR, der efterfølgende har verificeret resultaterne op imod registerdata. Det skal bemærkes, at projekter, der endnu ikke har anmodet om udbetaling af midler, ikke har været forpligtet til at indsende resultater til verificering i STAR på tidspunktet for denne evaluering. Verificeringen består blandt andet i at kvalitetssikre, at de konkrete borgere, der er indberettet som havende opnået beskæftigelse i projektregi, også er omfattet af projektets målgruppe. Output er således, at de indsendte resultater enten godkendes eller afvises som et resultat for projektets målgruppe.

Deloitte har ultimo november 2019 modtaget en samlet status på de ni projekters foreløbige indsendte resultater fra STAR:

- Fem projekter har indsendt foreløbige resultater. Projekterne indsender alle flere resultater ved den endelige projektafslutning
- Tre projekter har endnu ikke indsendt resultater og vil derfor ikke indgå i denne evalueringens deskriptive opgørelse af resultatmålene. Det er i overensstemmelse med rammerne for puljen, da projekterne kan vente med at indsende resultaterne til den endelige projektafslutning
- Et projekt har allerede i 2019 lukket for aktiviteterne, da projektet ikke lykkedes med indsatsmodellen.

Deloitte har derudover gennemført enten telefoninterview eller projektbesøg med interview af projektledere og -medarbejdere med henblik på at kunne evaluere projektets resultater og styrker, opmærksomhedspunkter mv.

Udvælgelsen af projekter til projektbesøg og projekter til telefoninterview er tilrettelagt i samarbejde med STAR. I denne sammenhæng har økonomisk støtte/projektets størrelse og særlige forhold vedrørende projektets indsatsmodel været parametre, der har ligget til grund for udvælgelse af projekter til henholdsvis telefoninterview eller projektbesøg.

I oversigten i Tabel 2 herunder er skitseret, hvilke datakilder der er benyttet til at belyse det enkelte projekt.

Tabel 2. Oversigt over datagrundlag for evalueringen

Projekt	Projektansøgning	Verificerede resultater	Projektbesøg	Telefoninterview
Code of Care	✓	✓	2 besøg	-
Marselisborg	✓	✓	1 besøg	1 telefoninterview
ISS	✓	-*	-	2 telefoninterview
AOF Midt	✓	-*	1 besøg	1 telefoninterview
KHRS ApS	✓	✓		2 telefoninterview
Randers HK og DISCUS	✓	✓	2 besøg	-
Quick Care	✓	-*	-	2 telefoninterview
SUMAK	✓	✓	-	2 telefoninterview
Ingerfair	✓	-**	-	2 telefoninterview

*Projekterne har endnu ikke indsendt resultater til STAR med henblik på verificering af resultatskabelsen.

**Projektet har skabt en ansættelse, der er meldt ind til STAR, men projektet har lukket ned for aktiviteter. STAR's verificering finder først sted, når projekterne potentielt er berettiget til en udbetaling, hvilket for dette projekt krævede fem ansættelser. Der er derfor ikke kørt verificering for denne ansættelse.

1.5 Læsevejledning

Rapporten er bygget op med følgende struktur:

- I **kapitel 2** skabes et overblik over projekternes indsats og variation på tværs af projekterne
- I **kapitel 3** evalueres projekternes foreløbige resultatskabelse og udbredelse af socialt ansvar deskriptivt. Først og fremmest baseres kapitlet på de faktiske, godkendte resultater. Derudover belyses implementeringen af projekterne. Det vil sige, om projekterne har gennemført de udbredelsesaktiviteter, der er opstillet i forbindelse med projekternes ansøgning
- I **kapitel 4** evalueres barrierer og drivere, der har været for implementeringen af indsatsmodellen i udvalgte projekter i praksis
- I **Bilag A** beskrives hvert af de ni projekters indsatsmodel, målgrupper og indhold i projektet.

2 Overblik over projekterne og deres indsats

Ni projekter blev i første udmøntningsrunde i 2018-2019 udvalgt med et samlet beløb på 14,3 mio. kr. til at udbrede gode erfaringer med at ansætte udsatte borgere. Evalueringen viser, at der er stor variation på tværs af projekterne i forhold til konkret indsats, resultatmål og tildelt beløb.

2.1 Projekternes gennemførelse

I alt har ni projekter fået tildelt midler til at gennemføre et projekt, jf. oversigten i Tabel 3 herunder. Projekterne har forskellige indsatsmodeller og har fået tildelt beløb på baggrund af deres ansøgning.

Fælles for alle projekter er, at de måles på at levere resultater i form af:

- Ordinære timer (herunder for eksempel småjob)
- Fleksjob
- Løntilskud
- SU-berettiget uddannelse.

Samlet betegnes de mulige positive udfald for borgerne i projekterne som ansættelser i evalueringen.

Projekterne varierer betydeligt i forhold til tildelt beløb, resultatmål og den konkrete indsats, de vil gennemføre i projektet. I oversigten i Tabel 3 herunder er de ni projekters indsatsmodel fra deres ansøgninger sammenfattet, ligesom projekternes tildelte beløb og resultatmål er skitseret.

Tabel 3. Oversigt over projekter, der har fået midler til at gennemføre et projekt under puljen

Projekt	Indsatsmodel	Tildelt beløb	Resultatmål (ansættelser)	Estimeret enhedspris
Code of Care	Oprettelse af Code of Care-taskforces med virksomheder og jobcentre i specifikke kommuner. Projektet faciliterer workshops, temadage og foredrag og er mellemlid mellem virksomheder, der via projektet identificerer et eller flere småjob i deres virksomhed, og de jobcentre, der skal hjælpe med at besætte de identificerede småjob.	5.649.208	230	24.561
Marselisborg	Projektet forsøger via inspirationsmøder og konkrete virksomhedsbesøg at skabe jobåbninger til småjob, der matches med borgere i forløb hos Marselisborg som anden aktør eller overleveres til de samarbejdende	2.324.850	120	19.373

	jobcentre. Kontakten til virksomhederne sker via Udvikling Fyns netværk på 180 virksomheder.			
ISS	Interne opkvalificerings- og afklaringsforløb for borgere med ASF (autismespektrumforstyrrelse). Forløbene består af en kombination af 1) individuel afklaring og støtte til den enkelte kandidat med fokus på relationsdannelse og tryghedsskabelse, 2) gruppeaktivitetsforløb og 3) afklarende praktik med gruppesamtale.	1.658.378	22	75.380
AOF Midt	Udbredelse af socialt ansvar via interne opkvalificerings- og afklaringsforløb i AOF, herunder afklaring af kompetencer og jobmål, samtaler, udarbejdelse af cv'er og sparring på ansøgninger, således at borgerne enten selv, via jobcentrets jobåbninger eller AOF's eget netværk skaber et relevant match.	1.424.930	80	17.811
KHRS	Opkvalificeringsforløb med henblik på ordinær ansættelse eller løntilskud internt i KHRS. Borgere (kvinder med anden etnisk baggrund) visiteres fra jobcentret og indkaldes til samtale med henblik på screening og vurdering af erfaring, kompetencer mv., hvorefter der iværksættes en ordinær praktik – eventuelt suppleret med relevante kurser og/eller danskundskaber målrettet den branche, de ansættes i. Herefter er der ugentlig opfølgning med henblik på at sikre progression, tilpasning af arbejdsopgaver mv.	1.202.550	17	70.738
Randers HK og DISCUS	Virksomhederne i Randers HK's virksomhedsnetværk oplæres i at kunne identificere et småjob i deres egen organisation. Herefter følges op på, om de identificerede småjob er omsat til jobåbninger, og om de er blevet besat.	797.600	100	7.976
Quick Care	Kombination af foredrag og konkret match mellem virksomheder i Quick Cares eget netværk og borgere, der deltager i et andet forløb hos Quick Care.	479.482	30	15.982
SUMAK	Fokus på at opkvalificere kvinder med anden etnisk baggrund end dansk internt i SUMAK med henblik på, at de skal kunne indgå og varetage et småjob på en ordinær arbejdsplads.	475.000	21	22.619
Ingerfair	Udbredelse af socialt ansvar ved at udbrede en sponsorjobmodel til virksomheder i eget og øvrige virksomhedsnetværk i hovedstadsområdet via inspirationsmøder.	286.000	10	28.600
I alt		14.297.998	630	22.695

Kilde: Projekternes ansøgninger og data fra STAR.

Hvert af de ni projekter er yderligere beskrevet i Bilag A, hvor Deloitte har udarbejdet specifikke beskrivelser af indsatsmodel, målgrupper og indhold i projektet.

2.2 To tilgange til at gennemføre indsatsen

Med afsæt i Deloitte's projektbesøg og telefoninterview samt projekternes ansøgninger har det været muligt at identificere to tilgange til at tilrettelægge indsatsen, som de ni projekter kan inddrages efter:

- **Netværkstilgang**, hvor projekterne har som det primære fokus at få andre virksomheder til at ansætte borgere i målgruppen gennem for eksempel virksomhedsnetværk. Projekterne gennemfører en række aktiviteter, der har til formål at identificere eller skabe jobåbninger i de virksomheder, der viser interesse for at deltage i projektet.
- **Forløbstilgang**, hvor projektet selv igangsætter praktikforløb og/eller opkvalificeringsforløb for borgeren i egen virksomhed med henblik på ansættelse. Projekterne gennemfører derfor typisk interne opkvalificerings- eller afklaringsforløb, så borgere, der er visiteret til projektet, understøttes og motiveres til at opnå ansættelse i virksomheden eller for AOF's vedkommende med henblik på ansættelse i samarbejdsvirksomheder eller øvrige virksomheder.

Netværkstilgang

- ✓ Code of Care
- ✓ Marselisborg
- ✓ Randers HK og DISCUS
- ✓ Ingerfair
- ✓ Quick Care

Forløbstilgang

- ✓ ISS
- ✓ SUMAK
- ✓ KHRS
- ✓ AOF

I hver tilgang er der fire trin, som er fælles på tværs af projekterne. De fire trin omtales herfra som den generiske indsatsmodel for henholdsvis netværkstilgangen og forløbstilgangen. I hvert projekt er der dog småvariationer til hvert trin. Variationerne uddybes i Bilag B.

Deloitte har i Tabel 4 herunder skitseret de fire trin i henholdsvis netværks- og forløbstilgangen.

Tabel 4. De fire trin i netværkstilgangen til at gennemføre projektet

Netværks-tilgang	Trin 1. Skabelse af jobåbning	Trin 2. Overlevering af jobåbning	Trin 3. Match mellem jobåbning og borger	Trin 4. Fastholdelse
Indhold	Første skridt er enten at skabe eller identificere en jobåbning i en virksomhed, der kan være relevant for en borger i målgruppen (for eksempel småjob).	Næste skridt er at overlevere den konkrete jobåbning til en af de samarbejds-kommuner, der er en del af projektet.	Når jobåbningen er modtaget, har samarbejdskommunen til opgave at matche den konkrete åbning med en borger, der er i målgruppen for projektet.	Når matchet er skabt, skal det sikres, at borgeren fastholdes i ordinære timer/ansættelsen, samt at progression i timetal for borgeren understøttes.
Eksempler på aktiviteter i trinnet	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmøder • Jobskabesworkshops • Konkrete virksomhedsbesøg • Guidelines og vejledninger til virksomheder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beskrivelse af jobåbning • Oversendelse af jobåbning til virksomhedskonsulent/sagsbehandler i samarbejdskommune. 	<ul style="list-style-type: none"> • Screening af jobåbningens konkrete indhold med henblik på at kunne matche dette med en borger • Screene sagsstamme for relevant(e) borger(e) • Matche borger med virksomhed eller overlevere jobåbning til anden relevant fagprofessionel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planlægning af opfølgingsindsats • Løbende vurdering af arbejdsindsats og timetal.

Deloitte har ligeledes skitseret det typiske flow for forløbstilgangen, jf. oversigten i Tabel 5 herunder.

Tabel 5. Typisk flow i forløbstilgangen til at gennemføre projektet

Forløbs-tilgang	Trin 1. Visitering af borgere	Trin 2. Gennemførelse af forløb	Trin 3. Ansættelse i virksomhed	Trin 4. Fastholdelse
Beskrivelse af trin	Første trin er at identificere og visitere borgere i målgruppen til projektet.	Andet trin er konkret gennemførelse af de konkrete opkvalificerings- og afklaringsforløb for de borgere, der visiteres til projektet.	Tredje trin er konkret ansættelse af borger i eget projekt (virksomheden bag projektet), herunder i småjob eller få ordinære timer.	Fjerde trin er at sikre, at borgeren fastholdes i ordinære timer/ansættelsen, samt at progression i timetal for borgeren understøttes.
Eksempler på aktiviteter i trinnet	<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdelse af retvisende beskrivelse af målgruppen for puljen, herunder eventuel submålgruppe for det enkelte projekt • Udsøgning og identificering af borgere i målgruppen for puljen • Igangsættelse af et tilbud om deltagelse i projektet for borgeren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af konkret indhold til forløbene • Afvikling af opkvalificerings- og afklaringsforløb • Afklaring af jobmål med borgeren med henblik på et eventuelt match med virksomheden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdering og match af borger med konkret behov for arbejdskraft hos virksomheden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planlægning af opfølgingsindsats • Løbende vurdering af arbejdsindsats og timetal.

3 Deskriptiv evaluering af puljens formål

Den deskriptive evaluering er baseret på de foreløbige resultater fra projekterne. Evalueringen indikerer, at de fleste af projektets resultater skabes med netværkstilgangen.

3.1 Projekternes resultatskabelse

De ni projekter har som led i projektet forpligtet sig til at indrapportere deres resultatskabelse i forhold til ansættelser til STAR med henblik på verificering af deres opnåede resultater.

- På tidspunktet for evalueringen har seks ud af ni projekter indrapporteret deres foreløbige resultater
- For fem ud af seks af disse projekter gælder det, at deres endelige resultattal for ansættelser fortsat vil stige, da de dels mangler at indrapportere ansættelser skabt i den sidste del af projektperioden (for nogle projekter blandt andet som følge af forlængelse af projektperioden), og dels har indrapporteret resultater, som STAR ikke for tidspunktet for denne evaluering har kunnet verificere grundet manglende registerdata for november og december 2019
- Et projekt (Ingerfair) er lukket ned medio 2019, hvorfor der ikke skabes nye ansættelser
- De tre projekter (ISS, AOF Midt og Quick Care), der endnu ikke har indrapporteret resultater for ansættelser, har ikke været pålagt at indrapportere resultater ved tidspunktet for evalueringen. De vil derfor ikke indgå i dette kapitels første to afsnit vedrørende resultater for ansættelser, da det ikke har været muligt at vurdere resultatskabelsen
- STAR oplyser, at de vil udarbejde en samlet oversigt over projekternes resultater, når alle projekter har indrapporteret deres resultater, og resultaterne er blevet verificeret.

Som det fremgår af Tabel 6 herunder, er der på nuværende tidspunkt samlet skabt flere ansættelser end forventet for de seks projekter, der behandles i dette afsnit. Dette er dog båret af Code of Care, der som det eneste projekt på det nuværende foreløbige grundlag dokumenterbart har overgået sit måltal. Code of Care har foreløbig leveret 376 verificerede ansættelser, hvortil der foreløbig er indrapporteret en del yderligere ansættelser, der endnu ikke er blevet verificeret, og der kan forventes yderligere en række ansættelser for de sidste måneder af projektperioden, der er forlænget frem til og med første kvartal 2020. Blandt de øvrige projekter har KHRS på det foreløbige grundlag den højeste resultatopnåelse på 71 procent af deres resultatmål. Som nævnt er projektperioden dog endnu ikke ophørt for flere af projekterne, ligesom STAR fortsat ikke har verificeret alle indrapporterede resultater. Den endelige resultatskabelse kan derfor forventes at blive højere for alle projekterne med undtagelse af Ingerfair.

Tabel 6. Oversigt over de ni projekters resultater og resultatopnåelse

Projekt	Resultatmål (antal)	Foreløbige resultater (antal) verificeret af STAR	Foreløbig resultatopnåelse (andel af resultatmål)
---------	---------------------	---	---

Code of Care	230	376*	163 %
KHRS	17	12	71 %
SUMAK	21	10	48 %
Marselisborg	120	60*	50 %
Randers HK og DISCUS	100	63*	63 %
Ingerfair	10	1**	10 %
I alt	498	522	105 %

Kilde: Data fra STAR, projektansøgninger og egne beregninger. Fælles for alle projekterne bortset fra Ingerfair er, at de stadig har mulighed for at indrapportere yderligere ansættelser efter tidspunktet for denne evaluering. *Code of Care, Randers HK / DISCUS og Marselisborg har indrapporteret en række ansættelser, der endnu ikke er verificeret af STAR. Disse er ikke medregnet i deres foreløbige resultatopnåelse. ** Projektet har skabt en ansættelse, der er meldt ind til STAR, men projektet har lukket ned for aktiviteter. STAR's verificering finder først sted, når projekterne potentielt er berettigede til en udbetaling, hvilket for dette projekt krævede fem ansættelser. Der er derfor ikke kørt verificering for denne ansættelse.

Opgøres resultatmål og foreløbige opnåede resultater på de to overordnede tilgange til at tilrettelægge indsatsen i projekterne, fremgår det, at:

- De fire projekter med netværkstilgang, der har indrapporteret foreløbige resultater, på nuværende tidspunkt til sammen har opnået 109 procent af deres samlede målsætning
- De to projekter med forløbstilgang, der har indrapporteret foreløbige resultater, på nuværende tidspunkt til sammen har opnået 58 procent af deres samlede målsætning.

Det fremgår desuden, at 96 procent af resultaterne kan henføres til netværkstilgangen mod forventet 92 procent, da 500 af de 522 opnåede ansættelser er skabt i netværksprojekterne. Det skal dog ses i lyset af, at kun to ud af fire projekter i forløbstilgangen har fået verificeret deres resultater, og at resultatmålene for forløbsprojekterne ligger markant under resultatmålet for projekterne med netværkstilgangen.

Tabel 7. Forventninger til resultatskabelse og foreløbige godkendte resultater fordelt på netværks- og forløbstilgang for de seks projekter med indrapporterede resultater

	Forventet resultatmål (antal)	Forventet resultatmål (andel af i alt)	Foreløbige resultater (antal)	Foreløbige resultater (andel af i alt)
Netværkstilgangsprojekter	460	92 %	500	96 %
Forløbstilgangsprojekter	38	8 %	22	4 %
I alt	498	-	522	-

Kilde: Projekternes ansøgninger og data fra STAR.

I Tabel 7 herover indgår kun ansættelse af borgere, der ligger indenfor projektets målgruppe. I praksis har den samlede resultatskabelse været større, men disse resultater er ikke regnet med. Det skyldes, at projekterne i enkelte tilfælde har medtaget borgere, som ikke har levet op til projektets målgruppedefinition om, at målgruppen skal have et års sammenhængende ledighed. Derudover kan nogle resultater ikke verificeres, da der ikke i registerdata kan dokumenteres lønudbetaling i den indrapporterede måned, eller fordi der er datafejl i indrapporteringen fra projektet.

3.2 Projekternes udbredelse af socialt ansvar til virksomheder

Et centralt formål for puljen er at udbrede socialt ansvar til virksomheder – både i og udenfor projektet. Otte ud af ni projekter har derfor gennemført en række aktiviteter, hvor formålet har været at inspirere, motivere eller konkret understøtte, at landets virksomheder tager et socialt ansvar – enten som indlejret i deres indsatsmodel i form af for eksempel etablering af virksomhedsnetværk, fyraftensmøder eller CSR-workshops eller parallelt med gennemførelse af selve indsatsen i indsatsmodellen i form af for eksempel pjecer, guidelines eller informationskampagner om projekternes formål og indhold.

Deloitte har i Tabel 8 herunder kort sammenfattet projekternes opstillede udbredelsesaktiviteter samt en kort beskrivelse af projektets erfaringer med aktiviteterne.

Tabel 8. Oversigt over opstillede udbredelsesaktiviteter og projekternes erfaringer

Projekt	Udbredelsesaktiviteter fra projektansøgningen	Projekternes gennemførelse og erfaringer
Code of Care	<ul style="list-style-type: none"> • "Code of Care-taskforces" • Årlig temadag "To Care or Not" • Foredrag for og af virksomhedsledere • Inspirationsarrangementer • Innovative jobmesser • Udbredelse af erfaringer på Folkemødet • Konferencen "Task Force Træf" for virksomhedsledere, jobcentre og politikere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har gennemført alle aktiviteter • Projektet har ikke oplevet udfordringer med at rekruttere eller fastholde virksomheder i deres aktiviteter, og projektet oplever stor velvillighed fra virksomhederne til at deltage i projektets taskforces, der er netværk af virksomhedsledere for virksomhedsledere med henblik på at løfte et socialt ansvar i praksis.
Marselisborg	<ul style="list-style-type: none"> • Opstartskonference • Informationsmateriale • Virksomhedsbesøg • Netværksarrangementer: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Fyraftensmøder ◦ Workshops ◦ Rekrutteringsnetværk • Hotline • Afslutningskonference • Guide og håndbog. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har gennemført alle udbredelsesaktiviteterne. Der har særligt været udfordringer med at tiltrække virksomheder til større, fælles aktiviteter. Projektet har som konsekvens af den læring fokuseret på enkeltvise virksomhedsbesøg, hvor projektets formål mv. er præsenteret.
ISS	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhedsnetværk • Erfaringsdeling på Cabis-platforme • Debat- og inspirationsarrangementer for jobcentre og virksomhedsledere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har delvist gennemført aktiviteterne. Det etablerede virksomhedsnetværk er baseret på ISS' eksisterende øvrige netværk af virksomheder, men projektet vil i næste fase af projektet søge at udbrede projektets erfaringer via debat- og inspirationsarrangementer.
AOF Midt	<ul style="list-style-type: none"> • CSR-workshops: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tillidsrepræsentanter ◦ Mellem- og virksomhedsledere • Seminar og foredrag for virksomhedsledere • Virksomhedsbesøg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har gennemført aktiviteterne. Dog eksisterer særligt en barriere i forhold til at rekruttere virksomheder til deres planlagte seminarer og CSR-workshops, hvorfor disse elementer er indlejret i deres enkeltvise virksomhedsbesøg.
KHRS	<ul style="list-style-type: none"> • Seminar for ti små og mellemstore virksomheder om fordelene ved at tage socialt 	<ul style="list-style-type: none"> • Deloitte er ikke i forbindelse med evalueringen blevet bekendt med gennemførelse af disse aktiviteter.

	<p>ansvar ved at rekruttere borgere udenfor arbejdsmarkedet, og hvordan man i praksis arbejder med målgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Videreformidling til relevante kommuner samt til relevante arbejdspladser og/eller primært i servicebranchen gennem eksisterende kontakter. 	
Randers HK og DISCUS	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhedsnetværk • Informationskampagne på sociale medier samt ved VIP-arrangementer • Evaluering og drejebog for implementering til udbredelse i andre virksomhedsnetværk. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har delvist gennemført aktiviteterne. Drejebogen for implementering er under udarbejdelse, men ikke afsluttet • Projektet har haft udfordringer med at fastholde fokus på udbredelse af socialt ansvar i virksomhedsnetværket. Projektet har benyttet eksisterende netværk, hvor formålet i netværket ikke tidligere har været udbredelse af socialt ansvar.
Quick Care	<ul style="list-style-type: none"> • Informationskampagne på sociale medier og i virksomhedsnetværk • Workshops for virksomhedsrepræsentanter opdelt i temaer: <ul style="list-style-type: none"> ○ Øget kendskab ○ Erfaringsudveksling • Rapport om samfundsøkonomiske gevinster til udbredelse i virksomhedsnetværk. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har delvist gennemført aktiviteterne. Rapporten om samfundsøkonomiske gevinster er under udarbejdelse • Projektet har særligt oplevet udfordringer med at rekruttere virksomheder, der vil deltage i workshops. Projektet har søgt at udbrede kendskab til projektet via deres øvrige aktiviteter som anden aktør for en række af landets jobcentre, men har ligeledes haft vanskeligt ved at tiltrække virksomheder til at deltage.
SUMAK	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarer for det lokale virksomhedsnetværk • Ekstern formidling i kommunens og deltagernes netværk. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har gennemført aktiviteterne. Projektet har dog haft udfordringer med at få netværket etableret, da de interesserede virksomheder ofte ikke har prioriteret deltagelse og aktiviteterne i netværket.
Ingerfair	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhedsnetværk • National konference for virksomheder, jobcentre og frivillige organisationer • Website og videopræsentation • Informations- og læringsmateriale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har gennemført aktiviteterne, men har lukket for yderligere aktivitet i sommeren 2019.

Kilde: Projekternes ansøgninger og Deloitte's dataindsamling.

Evalueringen viser, at projekterne i vid udstrækning enten har gennemført eller er i gang med at gennemføre udbredelsesaktiviteterne, men at udbyttet af aktiviteterne for mange af projekterne ikke har været som forventet. Der har først og fremmest været markante udfordringer med at rekruttere virksomheder til at deltage i aktiviteterne, jf. projekternes erfaringer i Tabel 8 herover.

Det medfører, at projekternes samlede rækkevidde til landets øvrige virksomheder har været mindre end forventet. Samtidig har der ikke været krav til de virksomheder, der har

deltaget i udbredelsesaktiviteter i projektregi om at ansætte en eller flere af borgerne fra målgruppen efterfølgende.

3.3 Opsummering af resultatskabelsen og puljens implementering

På baggrund af den deskriptive evaluering af puljens formål og resultatskabelsen i projekterne kan der drages følgende konklusioner:

- Det har kun været muligt at vurdere den foreløbige resultatskabelse i forhold til ansættelser for seks af de ni projekter
- Af disse seks projekter er Code of Care det eneste projekt, der på nuværende tidspunkt har opnået deres resultatmål. Fire af de resterende projekter kan dog fortsat skabe flere resultater og/eller mangler at få verificeret resultater
- For de tre resterende projekter er der endnu ikke indrapporteret resultater i forhold til ansættelser
- Netværkstilgangen driver den største andel af de dokumenterede resultater. Dette var forventet ud fra de seks projekters ansøgninger
- Projekterne har i vid udstrækning gennemført deres udbredelsesaktiviteter, men der har på tværs af projekterne været udfordringer med at tiltrække og fastholde virksomhederne til aktiviteterne.

4 Evaluering af drivere og barrierer i netværkstilgangen

4.1 Fokusering på netværkstilgangen

Den deskriptive evaluering viser, at størstedelen af resultaterne skabes i netværksprojekterne under puljen. Samtidig involverer netværkstilgangen flere virksomheder foruden den projektsansvarlige virksomhed.

Deloitte har i samarbejde med STAR derfor valgt at fokusere på at belyse drivere og barrierer i tilrettelæggelsen af en indsats med netværkstilgangen.

Derfor er de tre største projekter med netværkstilgang (Code of Care, Marselisborg og Randers HK/DISCUS) udvalgt til projektbesøg, hvor der er foretaget dybere kortlægning af den typiske indsatsmodel for netværkstilgangsprojekterne. Projekterne er udvalgt ud fra forventet volumen i forhold til resultatskabelse og ud fra deres andel af tildelte beløb i forhold til den samlede udmøntning af midler. I de to resterende netværksprojekter er der gennemført telefoninterview med projektlederen af projektet.

4.2 Indsatsmodellen i praksis – drivere og barrierer i overblik

Den generiske indsatsmodel for netværkstilgangen består af fire trin, der samlet set understøtter, at der skabes eller identificeres en jobåbning, og at jobåbningen matches med en borger i målgruppen for projektet. Der er dog – på tværs af de tre projekter fra projektbesøgene – enkelte projektspecifikke modifikationer til de fire skridt, jf. oversigten i Bilag B.

De centrale identificerede drivere og barrierer er sammenfattet i nedenstående oversigt. Drivere og barrierer er identificeret indenfor hvert trin i den generiske indsatsmodel.

Netværks-tilgang	Trin 1. Skabelse af jobåbning	Trin 2. Overlevering af jobåbning	Trin 3. Match mellem jobåbning og borger	Trin 4. Fastholdelse
Beskrivelse af trin	Første skridt er enten at skabe eller at identificere en jobåbning i en virksomhed, der kan være relevant for en borger i målgruppen (for eksempel småjob).	Næste skridt er at overlevere den konkrete jobåbning til en af de samarbejdskommuner, der er en del af projektet.	Når jobåbningen er modtaget, har samarbejdskommunen til opgave at matche den konkrete åbning med en borger, der er i målgruppen for projektet.	Når matchet er skabt, skal det sikres, at borgeren fastholdes i ordinære jobs, samt at progression i timetal for borgeren understøttes.
Drivere og barrierer				
Barrierer	<ul style="list-style-type: none"> Udfordringer med at få et tilstrækkeligt antal virksomheder til at deltage i de gennemførte aktiviteter 	<ul style="list-style-type: none"> Udfordringer i forhold til at sikre, at jobåbningen modtages af de relevante 	<ul style="list-style-type: none"> Udsøgning og vurdering af match sker ikke hurtigt nok Udfordringer med at matche jobåbninger 	<ul style="list-style-type: none"> Opfølgningen er ikke systematiseret i projektet.

	<ul style="list-style-type: none"> • Udfordringer med at omsætte de identificerede behov for arbejdskraft til konkrete jobåbninger, der kan besættes. 	medarbejdere i jobcentret.	med borgere i målgruppen for projektet.
Drivere	<ul style="list-style-type: none"> • Anvendelse af det lokale politiske system som afsæt til at engagere virksomheder • Virksomhed-til-virksomhed i dialogen og aktiviteterne i projektregi • Systematiske og ensartede beskrivelser af jobåbninger som output af aktiviteterne i projektregi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Udpegelse af dedikeret medarbejder i jobcentret som indgang • Inddragelse af jobcentre i selve aktiviteterne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog og telefonisk opfølgning på hver åbning med henblik på at kvalificere åbningen • Differentieret tilgang til at etablere kontakten mellem borger og virksomhed.

De identificerede drivere og barrierer uddybes i de følgende afsnit.

4.3 Trin 1. Skabelse af jobåbninger

Første trin består af en række konkrete aktiviteter, der initieres i projektregi. Aktiviteterne har til formål at identificere et behov for arbejdskraft blandt de virksomheder, der deltager i aktiviteterne, eller via dialog om virksomhedens nuværende situation at skabe en jobåbning for eksempel ved at drøfte uløste arbejdsopgaver i virksomheden p.t. eller substitution, hvor nogle opgaver kan løses af andre typer af medarbejdere end for eksempel faglærte håndværkere.

4.3.1 Barrierer i første trin

I første trin er identificeret en række tværgående barrierer for fem netværksprojekter med netværkstilgangen:

- Udfordringer med at få et tilstrækkeligt antal virksomheder til at deltage i de gennemførte aktiviteter
- Udfordringer med at omsætte de identificerede behov for arbejdskraft til konkrete jobåbninger, der kan besættes.

Udfordringer med at få et tilstrækkeligt antal virksomheder til at deltage i de gennemførte aktiviteter

Analysen af både interview og projektbesøg viser, at netværksprojekterne har haft vanskeligt ved at rekruttere virksomheder til inspirations- og fyraftensmøder med henblik på at inspirere til at tage og udbrede socialt ansvar gennem ansættelser. Det er en generel udfordring på tværs af de to tilgange, jf. afsnittet om udbredelsesaktiviteter i forrige kapitel. Den manglende interesse for at deltage i disse aktiviteter har både haft betydning for resultatskabelsen i form af ansættelser og vanskeliggjort udbredelsen. I fire ud af fem netværksprojekter er barrieren fremtrædende. Kun Code of Care har ikke oplevet udfordringer med at rekruttere og tiltrække virksomheder til deres projekt.

Flere projekter har som konsekvens af den manglende interesse i netværksarrangementer justeret deres udbredelsesaktiviteter. I stedet for større netværksarrangementer har der været gennemført besøg på udvalgte virksomheder, der har vist interesse.

Udfordringer med at omsætte de identificerede behov for arbejdskraft til konkrete jobåbninger, der kan besættes

En anden barriere i første trin i indsatsmodellen har været at omsætte virksomhedernes behov til konkrete jobåbninger. Det skal særligt ses i lyset af, at de deltagende virksomheder ikke har været forpligtede til at levere et konkret antal jobåbninger. Endvidere har de konkrete aktiviteter i projektregi ikke nødvendigvis haft et kontinuerligt

fokus på løbende dialog efter aktiviteterne. Det medfører, at virksomhedernes behov for at få løst konkrete opgaver ikke nødvendigvis er vekslet til en konkret åbning, der kan besættes i de næste skridt i indsatsmodellen. Det er en barriere, der går igen i fire ud af de fem netværksprojekter. Kun Marselisborg har som udgangspunkt ikke oplevet den barriere i første trin.

4.3.2 Drive i første trin

Analysen viser, at der er en række tiltag, som kan anvendes for at sikre, at virksomhederne engagerer sig og får konkretiseret deres arbejdskraftsbehov i jobåbninger, der kan besættes.

- Anvendelse af det lokale politiske system som afsæt til at engagere virksomheder
- Virksomhed-til-virksomhed i dialogen og aktiviteterne i projektregi
- Systematiske og ensartede beskrivelser af jobåbninger som output af aktiviteterne i projektregi

Anvendelse af det lokale politiske system som afsæt til at engagere virksomheder

I Code of Care-projektet har det været et strategisk valg, at den indledende dialog til potentielle virksomheder er initieret via det politiske system i samarbejdskommunerne. Det betyder, at projektets formål, indhold og aktiviteter konkret er formidlet via borgmesteren til en række udvalgte virksomheder i kommunen. Udvælgelsen af mulige virksomheder er sket i tæt dialog mellem det eksisterende erhvervsnetværk og jobcentrets kendskab til samarbejdsvirksomheder, så Code of Care allerede i første fase henvender sig til virksomheder, der er blevet orienteret om projektet og eksempelvis har erfaringer med at rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet.

Code of Care påpeger selv, at denne strategi muliggør, at der er kortest mulig vej fra ide og aftale med jobcentret til sammensætning af deres taskforces, som er mindre virksomhedsnetværk, der er en del af Code of Care-foreningen. Projektet følger selv op på virksomhedernes interesse, når det politiske niveau har udsendt en invitation til at være med i Code of Cares taskforce.

Virksomhed-til-virksomhed i dialogen og aktiviteterne i projektregi

En central driver i Code of Cares indsatsmodel er, at projektet forstår virksomhedernes hverdag og taler virksomhedernes sprog. De anvender således en bannerførerstrategi, hvor en eller flere virksomheder går forrest og benytter deres erfaringer til at overbevise de resterende virksomheder om, at socialt ansvar skaber reel merværdi i form af for eksempel løsning af arbejdsopgaver, der p.t. ikke løses i virksomheden.

De potentielle virksomheder modtager en invitation fra det politiske system i kommunen, men ellers er den efterfølgende kommunikation, indhold i taskforcen mv. tilrettelagt med afsæt i virksomhed-til-virksomhed-dialog. Det medfører ifølge Code of Care, at det er mere enkelt for de øvrige virksomheder for eksempel at se formålet og indlejre projektets aktiviteter i deres hverdag, fordi der – udover at hjælpe udsatte ledige – er en direkte linje til virksomhedernes bundlinje i form af, at der bliver italesat den konkrete merværdi, som et småjob kan betyde i praksis.

Systematiske og ensartede beskrivelser af jobåbninger som output af aktiviteterne i projektregi

I Marselisborg-projektet har de anvendt en særlig stringent tilgang til at formulere og omsætte konkrete arbejdsopgaver til en jobåbning, der i de næste skridt kan omsættes til et match.

Hos Marselisborg anvendes en fast skabelon, hvor virksomhedens ønsker, nødvendige kompetencer for at løfte opgaven, eventuelt tidsrum for udførelse af opgaverne mv. beskrives ensartet og kontinuerligt, når der identificeres et udækket behov for arbejdskraft. Det medfører, at der i direkte forlængelse af identificeringen af det udækkede behov

beskrives, hvad der kræves for at udføre opgaven og eventuelt, hvem i virksomheden der kan kontaktes. Denne tilgang sikrer, at udækkede behov i en virksomhed omsættes til en eller flere konkrete jobåbninger, der kan videreformidles til samarbejdskommunerne med henblik på at skabe et match med borger.

4.4 Trin 2. Overlevering af jobåbninger

Andet trin i indsatsmodellen for netværksprojekter er at overlevere de skabte jobåbninger til de deltagende jobcentre. Der er variation i forhold til, om projekterne har haft et eller flere samarbejdskommuner i projektregi, men fælles for alle er, at jobåbningerne skal formidles til jobcentrene.

4.4.1 Barrierer i andet trin

På tværs af netværksprojekter er der én central barriere i forhold til at sikre et effektivt andet trin:

Udfordringer i forhold til at sikre, at jobåbningen modtages af de relevante medarbejdere i jobcentret

Med afsæt i et effektivt første trin er virksomhedernes behov for arbejdskraft omsat til konkrete jobåbninger, der nu skal være omdrejningspunkt for et potentielt match. Men det kræver, at jobåbninger hurtigt og effektiv overleveres fra projektet til de relevante medarbejdere i jobcentrene. Dog er barrieren, at projekterne ofte ikke har etableret et tilstrækkeligt samarbejde med jobcentrene, så den gode samarbejds- og overleveringskæde ikke er skabt. Det betyder, at jobåbningsbeskrivelserne ikke nødvendigvis lander hos de relevante medarbejdere, der i næste trin skal foretage det konkrete match mellem jobåbningen og borgerne i målgruppen for projektet. Det er en barriere, der er gældende i tre ud af de fem netværksprojekter, og som er identificeret via både interview og projektbesøg.

4.4.2 Drivere i andet trin

Analysen viser, at der er særligt to tiltag, der kan anvendes for at sikre, at flowet fra jobåbning til relevante medarbejdere i jobcentrene understøttes optimalt.

- Udpegelse af dedikeret medarbejder i jobcentret som indgang
- Inddragelse af jobcentrene i selve aktiviteterne.

Udpegelse af allokeret medarbejder i jobcentret som indgang

Projektbesøgene viser, at der er gode erfaringer med, at projekterne kommunikerer og har dialog med en fra jobcentrene. Konkret har jobcentrene udpeget en projektkoordinator eller lignende internt, der modtager jobåbninger og fordeler internt. Oftest vil det være en medarbejder, der er tilknyttet virksomhedsservice. I både Randers HK og Code of Care-projekterne er denne tilgang anvendt, mens de tre resterende projekter ikke i systematisk grad har anvendt denne tilgang til at skabe et effektivt andet trin.

Allokeringen af medarbejderressourcer internt i jobcentrene kræver, at der er et tilstrækkeligt ledelsesfokus på projektet. Derfor har Code of Care-projektet formaliseret behovet for en allokeret ressource i deres samarbejdsaftaler med jobcentrene, så det indgår som en forudsætning for samarbejdet.

Projekterne er dog afhængige af, at det interne fordelingsflow af jobåbninger fungerer og er effektivt. Allokeringen af en medarbejder understøtter, at der skabes en indgang for projekterne, men det er udenfor projekternes indsatsmodel at sikre, at fordelingsflowet internt er optimeret, så det sikres, at jobåbninger ender hos de relevante medarbejdere. Igen kræver det, at der er tilstrækkeligt ledelsesmæssigt fokus på opgaven i jobcentrene, som med fordel kan formaliseres, jf. Code of Cares samarbejdsaftale med jobcentrene.

Inddragelse af jobcentrene i selve aktiviteterne

Både Randers HK og Code of Care har erfaret, at der er gode erfaringer med at springe projektet over som mellemlid i forhold til overlevering af de konkrete jobåbninger. Det betyder, at virksomhederne bag de skabte jobåbninger overleverer direkte til projektkoordinatoren i jobcentrene.

Konkret er det i Code of Care-projektet struktureret ved, at jobcentrene tager aktivt del i de gennemførte aktiviteter i projektet. For eksempel via deltagelse i netværksarrangementerne, hvor en eller flere jobcentermedarbejdere fungerer som ressourcepersoner i dialogen. Samtidig kan de identificerede eller skabte jobåbninger overleveres direkte til jobcentermedarbejderen, så der – forudsat, at det interne fordelingsflow er optimeret – kan arbejdes på at sikre et match med en borger hurtigst muligt efter, at jobåbningen er modtaget.

4.5 Trin 3. Match mellem borger og jobåbning

Når den beskrevne jobåbning er overleveret til de relevante medarbejdere i jobcentret, skal der sikres et match mellem de efterspurgte kompetencer fra virksomheden og borgere i jobcentret. Det er således en forudsætning for matchet, at medarbejderne i jobcentret har indgående kendskab til borgernes kompetencer og jobmål og samtidig besidder tilstrækkelig information om den konkrete jobåbning til at kunne understøtte det gode match.

Matchet sker således – bortset fra enkelte konkrete cases i Marselisborg-projektet – udenfor selve projektets indsatsmodel, og jobcentrene varetager den afgørende rolle i forhold til et match mellem borgere med de jobåbninger, der er skabt.

4.5.1 Barrierer i tredje trin

I forhold til at sikre et effektivt tredje trin i indsatsmodellen er identificeret to primære barrierer for de fem netværksprojekter:

- Udsøgning og vurdering af match sker ikke hurtigt nok
- Udfordringer med at matche jobåbninger med borgere i målgruppen for projektet.

Udsøgning og vurdering af match sker ikke hurtigt nok

Det er afgørende for virksomhederne, at deres behov for arbejdskraft dækkes indenfor en kort tidshorisont. Ofte vil behovet være at få løst få eller afgrænsede opgaver i virksomheden, der i dag ikke bliver løst af en konkret medarbejder. Hvis behovet for arbejdskraft ikke imødekommes indenfor en kort tidshorisont, vil interessen fra virksomhedernes side til at være inddraget og være en del af projektet dale.

I både interview og projektbesøg er det observeret, at alle fem projekter har haft udfordringer med, at de samarbejdende jobcentre ikke løfter opgaven med at matche borgerne med de konkrete jobåbninger indenfor en kort tidshorisont. Det medfører, at skabte jobåbninger ikke bliver besat.

Udfordringer med at matche jobåbninger med borgere i målgruppen for projektet

I de situationer, hvor der er skabt et match mellem en jobåbning skabt i projektet og borgere, er det afgørende for projekternes resultatskabelse, at borgere er omfattet af målgruppekriterierne. Det betyder, at borgere, der ansættes, skal have haft minimum et års sammenhængende ledighed inden ansættelsen. I den deskriptive analyse af resultaterne blev det konstateret, at der på tværs af projekterne er matchet en række borgere, der ikke er omfattet af projektets målgruppe, eller hvor der ikke i registerdata kan dokumenteres lønudbetaling i den indrapporterede måned. Det er således en udfordring, der går på tværs af alle fem netværksprojekter.

Endvidere viser både interview og projektbesøg, at der fra start ikke har været etableret de nødvendige arbejdsgange mellem de deltagende jobcentre og projekternes medarbejdere. Dette medfører, at det i fire ud af de fem netværksprojekter ikke er aftalt tydeligt, hvordan

de deltagende jobcentre skal registrere et eventuelt match mellem borger og jobåbning, og hvordan jobcentermedarbejderne skal overlevere resultaterne til projektet.

Desuden viser analysen af både interview og projektbesøg, at der for alle fem projekter har været udfordringer med at indhente retvisende data for deres resultatskabelse fra jobcentrene. Det medfører for eksempel, at det ikke har været muligt at etablere et monitoringssetup, der løbende giver projektet et billede af status på resultatskabelsen.

4.5.2 **Drivere i tredje trin**

Evalueringen viser, at der er to tiltag, der kan anvendes for at sikre, at matchet mellem jobåbning og borger sikres hurtigt og effektivt:

- Dialog og telefonisk opfølgning på hver åbning med henblik på at kvalificere åbningen
- Differentieret tilgang til at etablere kontakten mellem borger og virksomhed.

Dialog og telefonisk opfølgning på hver åbning med henblik på at kvalificere åbningen

I Randers jobcenter, der samarbejder med Randers HK og DISCUS, er der etableret en arbejdsgang, hvor den relevante medarbejder kontakter virksomheden, hvor der er skabt en jobåbning. Formålet med dialogen er at målrette og sikre ensartet forståelse af behov for arbejdskraft, timetal og efterspurgte kompetencer mv., så medarbejderen har bedst mulige forudsætninger for at screene sagsstammer i jobcentret og sikre et godt match. Arbejdsgangen er fastlagt således, at der i umiddelbar forlængelse af modtagelse af jobåbningen tages kontakt til virksomheden.

Arbejdsgangen understøtter, at der effektivt sikres mulighed for det bedste match. Virksomhedernes jobåbninger bliver valideret og i enkelte tilfælde justeret – for eksempel tilføjelse af en eller flere arbejdsopgaver – og virksomheden oplever, at de bliver inddraget tidligt i processen.

Differentieret tilgang til at etablere kontakten mellem borger og virksomhed

Evalueringen viser, at tilrettelæggelsen af dialog mellem borger og virksomhed kan variere, og at netop variationen er en driver. Det betyder, at jobcentrene introducerer mulige kandidater til en given jobåbning efter virksomhedens ønske og behov. I både Randers HK og Code of Care har virksomhedernes behov været styrende for dialogen og kontakten til borgerne, og her opleves det, at netop den differentierede tilgang understøtter, at tidshorisonten fra identificering af jobåbning til konkret match er så kort som mulig.

Virksomhederne har forskellige behov – for eksempel klassiske ansættelsesinterview eller korte kaffedialoger – der afspejler, hvilken type af arbejdsopgaver der er i jobåbningen. Den differentierede tilgang, hvor jobcentret introducerer borgerne på virksomhedernes vilkår, er med til at sikre, at virksomhederne oplever, at de bliver inddraget. Det styrker samarbejdsrelationen mellem jobcentret og virksomhederne, når virksomhederne oplever, at der tilrettelægges netop den rekrutterings- og ansættelsesproces, der bedst passer til deres behov.

4.6 **Trin 4. Fastholdelse og progression i ordinære timer for borgeren**

Når matchet er skabt, skal det sikres, at borgeren fastholdes i ansættelsen, og at progression i timetal for borgeren understøttes. Der er relativt få netværksprojekter, der har haft fjerde trin som et konkretiseret trin i deres indsatsmodel, og puljen har ikke et særskilt resultatkrav til fastholdelse af borgerne i ordinære timer.

Det er dog afgørende for at fastholde borgeren i ordinære timer, at der er et kontinuerligt fokus på at forventningsafstemme og følge op på borgerens situation.

4.6.1 Barrierer i fjerde trin

På tværs af de fem netværksprojekter er en primær barriere i forhold til at sikre et effektivt fjerde trin i indsatsmodellen:

Opfølgningen er ikke systematiseret i indsatsen

I Code of Care, Randers HK og Ingerfair favner selve projektet ikke en systematisk opfølgning, når der er skabt et match, og borgeren har opnået en ansættelse. Det er gældende for de tre projekter, at eventuel opfølgning for borgeren udelukkende er et anliggende for de deltagende jobcentre eller de virksomheder, hvor borgeren ansættes. Den løbende opfølgning er ikke formaliseret eller indlejret som et krav i samarbejdet mellem projekterne og jobcentrene eller projekterne og virksomhederne.

For de to resterende projekter – Marselisborg og Quick Care – er der endvidere ikke en systematisk tilgang og ansvarsfordeling i forhold til en løbende opfølgning, men her kan projektet selv skabe matchet mellem borger og virksomhed. I de situationer, hvor de skaber matchet, kan projektet som del af deres indsats i trin fire selv foretage opfølgningen, hvilket skal ses i lyset af deres rolle som anden aktør for landets jobcentre. De har derfor selv kompetencer til at planlægge en systematisk opfølgning, når de har skabt matchet, men matchet gennemføres primært af jobcentrene. Der vil således for nogle borgere være løbende opfølgning i projektregi, mens der for andre ikke vil være løbende opfølgning.

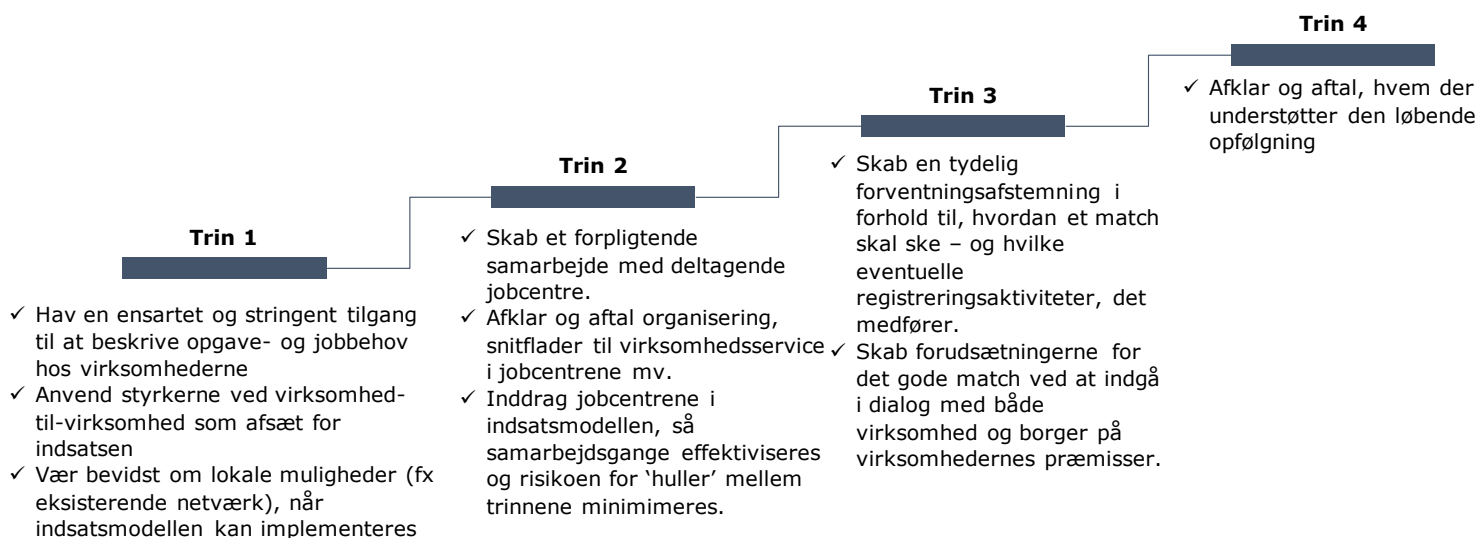
4.6.2 Drivere i fjerde trin

Qua projekternes manglende konkretisering af fjerde trin er det ikke muligt at udlede konkrete tiltag, der på systematisk vis er en driver for implementering af indsatsmodellen for netværksprojekterne.

4.7 Sammenfatning af mulige tiltag i indsatsmodellen

Med afsæt i evalueringen af netværkstilgangen tegner der sig et billede af, hvilke konkrete elementer og minimumstiltag i selve indsatsmodellen der bør overvejes i en videre udbredelse af netværkstilgangen. I Figur 1 herunder er en sammenfatning af en række konkrete tiltag i hvert trin i indsatsmodellen, der sikrer, at de belyste drivere kan indlejres i et eventuelt videre samarbejde i netværkstilgangen.

Figur 1. Mulige tiltag i indsatsmodellen



Bilag A. Dokumentation af de ni projekter

Deloitte har for hvert af de ni projekter udarbejdet specifikke beskrivelser af indsatsmodellen. Beskrivelserne er gennemført med afsæt i projekternes ansøgning og eventuel supplerende information, der er tilvejebragt i forbindelse med interview eller projektbesøg.

Projekt	Code of Care
Projekttype og primære aktiviteter	Netværkstilgang med kombination af workshops, temadage og foredrag, herunder oprettelse af Code of Care-taskforces
Tildelt beløb	5.649.208 kr.
Måltal	Måltal: 230
Samarbejdspartnere	Jobcenter Holstebro, Struer, Skive og Hedensted m.fl. og virksomheder i deres virksomhedsnetværk
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Projektet har til formål at skabe jobåbninger, herunder småjob. Jobåbningerne skal skabes i eksisterende virksomhedsnetværk – såkaldte taskforces – der er en del af Code of Care-foreningen.</p> <p>Projektet agerer som mellemlid mellem virksomheder, der via projektet identificerer et eller flere småjob i deres virksomhed, og de jobcentre, der skal hjælpe med at besætte de identificerede småjob.</p> <p>Code of Care lægger vægt på, at det er virksomheder, der holder oplæg fra andre virksomheder (business to business), da en virksomhed bedre kan tale ind til den kontekst, som andre virksomheder arbejder under.</p> <p>1. Identifikation af virksomheder</p> <p>Code of Care formulerer en invitation til 20 virksomheder, der inviteres til at deltage i taskeforcen. Virksomhederne kan være udvalgt ud fra en bestemt branche eller et geografisk defineret område. Invitationen udsendes af borgmesteren i den pågældende kommune, og Code of Cares medarbejdere følger op på telefon.</p> <p>2. Afholdelse af strategiseminar og handleplan</p> <p>På baggrund af den valgte udfordring – i dette projekt udbredelse af socialt ansvar – udvikler taskeforcen visionen, sætter konkrete mål og udarbejder et innovativt idekatalog over løsningskoncepter, arrangementer og kommunikation.</p> <p>Taskeforcen prioriterer de ideer, der bidrager til succes med inklusion af målgruppen, og udarbejder en handle-/tidsplan.</p> <p>Konkret faciliterer Code of Care i deres taskeforce en involverende strategiproces, hvor formålet er at sparre og drøfte, hvilke konkrete løsninger der kan understøtte, at virksomhederne tager et større socialt ansvar. De foreslåede løsninger dokumenteres og prioriteres i taskeforcen, og Code of Care udarbejder en konkret handleplan for,</p>

hvordan løsningerne kan føres ud i livet. I taskforcen arbejdes der på de efterfølgende workshops med at implementere handleplanens elementer.

3. Konkret handleplan og drift af taskforcen

Taskforcen samles cirka seks til otte gange om året i forhold til den handleplan, der er udarbejdet.

Taskforcen er understøttet af en sekretariatsfunktion, der afvikler ad hoc-udvalg omkring de prioriterede punkter i handleplanen.

Sekretariatsfunktionen (virksomheds-/udviklings-/erhvervsrådgiver) faciliterer sammen med Code of Care møderne og sikrer opsamling og evaluering samt sørger for forbindelsen til jobcentret.

Identifikation af småjob og jobåbninger sker derfor på workshops, hvor medarbejdere i Code of Care gennemfører og faciliterer et program, der har til formål:

- At klæde virksomhedsrepræsentanter på til at kunne se formålet med at få løst simple, konkrete arbejdsopgaver i det daglige, som vedrører udsatte borgere
- At virksomhedsrepræsentanter bliver inspireret via konkrete borgeroplæg eller lignende, der illustrerer betydningen af at tage socialt ansvar
- At deltagere fra virksomheder – konkret på dagen – understøttes i at identificere arbejdsopgaver, der kan løses i et småjob i virksomheden. Disse jobåbninger videregives til de kommunale repræsentanter (for eksempel borgmesteren) med henblik på videregivelse til jobcentrets repræsentanter.

Desuden gennemføres der en årlig temadag, To Care or Not, hvor Code of Cares taskforces på tværs af kommunerne samles til et arrangement, hvor der udveksles ideer og tanker. Taskforcen inviterer deres egne virksomhedskontakter til arrangementet, hvor flere virksomhedsledere inspireres til at inkludere målgruppen i deres virksomheder.

Til arrangementet foregår følgende eksempelvis:

- En borger fra målgruppen fortæller om det at stå udenfor
- En virksomhedsleder fortæller om, hvad der ønskes af de tilstedeværende virksomhedsledere
- Et foredrag løfter perspektivet til en samfundsplan
- En workshop identisk med taskforcens egne jobåbningsworkshops gennemføres for at sikre efterfølgende handling
- Et musikalsk indslag.

I aktiviteterne deltager de involverede jobcentre med henblik på at sikre, at der efterfølgende kan skabes et match mellem de identificerede småjob og ledige borgere, der opfylder målgruppebeskrivelsen for projektet.

Projekt	Marselisborg
Projekttype og primære aktiviteter	Netværkstilgang med inspirationsmøder, virksomhedsbesøg og skabelse af jobåbninger
Tildelt beløb	2.324.850 kr.
Måltal	Måltal: 120
Samarbejdspartnere	Udvikling Fyn og Nordfyn, Odense og Svendborg jobcentre
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Projektet forsøger via inspirationsmøder og konkrete virksomhedsbesøg at identificere og skabe jobåbninger til småjob, der efterfølgende enten matches med borgere i forløb hos Marselisborg som anden aktør eller overleveres til de samarbejdende jobcentre med henblik på at sikre et match mellem jobåbning og den ledige borger.</p> <p>Kontakten til virksomhederne sker via Udvikling Fyns netværk på 180 virksomheder, hvorefter Marselisborg initierer og gennemfører en række aktiviteter med henblik på at identificere jobåbningerne.</p> <p>Konkret består aktiviteterne af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduktion til det at skabe en jobåbning. Hvordan kan det i praksis gøres? • Bred indføring i, hvordan socialt ansvar og CSR kan give merværdi for virksomhederne • Tips og råd til, hvordan man som virksomhed kan rumme udsatte borgere på arbejdspladsen. <p>Aktiviteterne har haft til formål at skabe et overblik over virksomhedernes behov for arbejdskraft, hvilke kompetencer og lignende der efterspørges, som er nødvendige for at kunne etablere et match.</p> <p>Når der er skabt en jobåbning, registrerer projektet jobåbningen internt. Herefter formidles åbningerne til de konsulenter, der i også i andre forløb i Marselisborg har borgerkontakt. Her vil konsulenterne vurdere borgernes kompetencer i forhold til kravene til jobbet, således at der kan sikres et godt match mellem borger og virksomhed. Hvis der ikke kan skabes et match internt, videreformidles jobåbningen til de samarbejdende jobcentre med det formål at sikre etablering af match med borgere der.</p>

Projekt	ISS
Projekttype og primære aktiviteter	Forløbstilgang med interne opkvalificeringsforløb
Tildelt beløb	1.658.378 kr.
Måltal	Måltal: 22
Samarbejdspartnere	CABI og Frederiksberg, Høje-Taastrup og Ballerup jobcentre
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Projektet består af et internt opkvalificerings- og afklaringsforløb for unge med ASF (autismespektrumforstyrrelse).</p> <p>Konkret består forløbet af:</p> <ul style="list-style-type: none">• Indledende ugentlig individuel afklaring og støtte til den enkelte kandidat med fokus på relationsdannelse og tryghedsskabelse hos borgerne• Gruppeaktivitetsforløb i de første fire uger, hvor borgerne mødes en gang om ugen• Afklarende praktik med ugentlig gruppesamtale med henblik på at opnå ansættelse i ISS. <p>Desuden indeholder projektet et udbredelseselement, hvor ISS i samarbejde med CABI har etableret et netværk med ti deltagende virksomheder med henblik på at udbrede socialt ansvar til flere virksomheder.</p>

Projekt	AOF Midt
Projekttype og primære aktiviteter	Hybridtilgang med internt opkvalificerings- og afklaringsforløb og efterfølgende iværksættelse af småjob i virksomheder
Tildelt beløb	1.424.930 kr.
Måltal	Måltal: 80
Samarbejdspartnere	Horsens, Silkeborg og Aarhus jobcentre
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Projektet har etableret en indsats, der er baseret på tidligere lignende forløb for ledige borgere, som AOF har afholdt.</p> <p>Konkret består forløbet af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsmøde som opstart • Tre uger med fast daglig aktivitet, eksempelvis afklaring af kompetencer og jobmål og samtaler, udarbejdelse af video-cv'er og sparring på ansøgninger, hvis relevant • Efter de tre uger er de inde til samtaler en gang om ugen i 13 uger. <p>Formålet er, at de deltagende borgere i løbet af forløbet bliver afklarede om jobmål og -ønsker, således at de enten selv eller via jobcentrets jobåbninger kan skabe et relevant match. I løbet af forløbet vil borgerne således blive introduceret til arbejdsmarkedet, konkrete brancher og virksomheder, så jobmål og -ønsker kvalificeres i løbet af forløbet i projektet.</p> <p>Projektet søger desuden at etablere og opdyrke et virksomhedsnetværk gennem telefon- og mailkorrespondance med relevante virksomheder i lokalområdet for at kunne skabe konkrete jobåbninger i projektet. Formålet med netværket er at kunne tilbyde en række forskellige jobåbninger til borgerne i projektet, så der eksempelvis i løbet af forløbet kan kombineres med praktik, enkelte ordinære timer eller småjob.</p>

Projekt	KHRS
Projekttype og primære aktiviteter	Forløbstilgang, hvor der gennemføres opkvalificeringsforløb med henblik på ansættelse internt i KHRS
Tildelt beløb	1.202.550 kr.
Måltal	Måltal: 17
Samarbejdspartnere	København, Lyngby-Taarbæk, Gladsaxe, Gentofte, Frederikssund og Ballerup jobcentre
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Opkvalificeringsforløb er omdrejningspunktet i projektet.</p> <p>Konkret består forløbet af, at borgerne visiteres fra jobcentret og herefter indkaldes til samtale med henblik på screening og vurdering af erfaring, kompetencer mv., hvorefter der iværksættes en ordinær praktik – eventuelt suppleret med relevante kurser og/eller danskundskaber målrettet den branche, de ansættes i. Herefter er der ugentlig opfølgning med henblik på at sikre progression, tilpasning af arbejdsopgaver mv.</p> <p>Selve indsatsen tager afsæt i KHRS' erfaringer med lignende forløb, hvor de siden 2006 har oparbejdet erfaringer med at opkvalificere og ansætte borgere fra målgruppen. Projektet forventer at udvide målgruppen for projektet, så der kan visiteres flere borgere ind i projektet.</p> <p>Projektet har i flere jobcentre en kontaktperson, de kommunikerer med, når der opstår behov for flere borgere, og selve samarbejdet opleves at være smidigt og uden problemer.</p>

Projekt	Randers HK og DISCUS
Projekttype og primære aktiviteter	Netværkstilgang, hvor inspirationsoplæg skal motivere virksomheder til at tage socialt ansvar
Tildelt beløb	797.600 kr.
Måltal	Måltal: 100
Samarbejdspartnere	Randers jobcenter og virksomheder i eksisterende virksomhedsnetværk i Randers HK-regi
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Projektet tager afsæt i udbredelse af socialt ansvar ved, at virksomhederne i Randers HK's virksomhedsnetværk selv identificerer et småjob i deres organisation.</p> <p>Konkret er repræsentanter fra projektet med i tre af Randers HK's otte virksomhedsnetværksgrupper, der mødes en gang om måneden med henblik på erfaringsudveksling og netværksdannelse.</p> <p>Projektet er med på tre møder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • På første møde introduceres ideen bag småjob og redskaberne i projektet – eksempelvis deres skabelon til at identificere småopgaver, der kan omsættes til konkrete småjob. Desuden gennemføres en workshoplignende session, hvor de deltagende virksomheder selv skal forsøge at identificere småjob i deres egen organisation • På andet møde følges op på de småjob, der blev identificeret på første møde, for eksempel om de konkret er omsat til jobåbninger, og om de er blevet besat • På tredje møde er fokus på at sikre, at ideen med småjob er forankret i virksomhederne, og de har kendskab til, hvordan der kan rekrutteres medarbejdere, der kan være ansat i få timer om ugen. <p>Parallelt med identificering og skabelse af småjob har projektet til formål at sikre, at Randers jobcenter får overleveret de konkrete småjob, der identificeres af virksomhederne i projektet. Jobcentret deltager derfor som minimum på første møde i virksomhedsnetværket dels for at sikre, at virksomhederne har en kontaktperson, de kan sparre med ved spørgsmål, og dels for at de identificerede småjob bliver videreformidlet, så der kan sikres et match mellem jobåbningen og en konkret borger. Repræsentanten tager derfor de identificerede småjob med tilbage til jobcentret, hvorefter småjobbene fordeles internt i jobcentret.</p>

Projekt	Quick Care
Projekttype og primære aktiviteter	Netværkstilgang med en kombination af foredrag og konkret match mellem virksomheder i Quick Cares eget netværk og borgere, der deltager i et andet forløb hos Quick Care
Tildelt beløb	479.482,08 kr.
Måltal	Måltal: 30
Samarbejdspartnere	-
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Projektet tager afsæt i at inspirere og motivere virksomheder til at skabe jobåbninger, der efterfølgende søges matchet med borgere, der er en del af Quick Cares parallelle aktiviteter som anden aktør for 48 af landets jobcentre. Projektet har til formål at udbrede en socialt ansvarlig rekrutteringsmodel, hvor ledige stillinger som udgangspunkt søges besat af ledige fremfor af borgere, der i forvejen har et job.</p> <p>Projektet har forsøgt at skabe jobåbninger via foredrag, men har midtvejs i projektperioden fået vendt dialogen, så projektets medarbejdere nu tager kontakt til og besøger virksomheder, fremfor at virksomhederne skal deltage i foredrag.</p> <p>Foredragene har konkret indeholdt følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplæg fra projektlederen om projektet • Oplæg fra lokal psykolog om målgruppens udfordringer og behov. <p>Det betyder, at indsatsmodellen nu tager afsæt i enkeltstående møder, hvor en netværkskonsulent fra Quick Care besøger en virksomhed med henblik på at hjælpe virksomheden med at identificere uløste opgaver, der kan omsættes til konkrete småjob. Det sker i Quick Cares eget virksomhedsnetværk, hvor 13 netværkskonsulenter skaber indgangen til virksomheder.</p> <p>Hvis der skabes et småjob, vil en af Quick Cares 80 virksomhedskonsulenter efterfølgende søge at matche med ledige borgere, der er en del af Quick Cares øvrige aktiviteter som anden aktør. Hvis dette ikke er muligt, vil Quick Care overgive småjobbet til det nærmeste jobcenter.</p>

Projekt	SUMAK
Projekttype og primære aktiviteter	Forløbstilgang med opkvalificerings- og praktikforløb internt i SUMAK
Tildelt beløb	475.000 kr.
Måltal	Måltal: 21
Samarbejdspartnere	Slagelse jobcenter
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Projektets omdrejningspunkt er at opkvalificere kvinder med anden etnisk baggrund end dansk til at kunne indgå i og varetage et småjob på en ordinær arbejdsplads.</p> <p>Forløbet består af et internt opkvalificerings- og afklaringsforløb, hvor borgerne indgår i SUMAK's kantine- og køkkendrift med henblik på at få kortlagt kompetencer, interesser, jobmål mv.</p> <p>Herefter har projektet til formål at matche borgerne enten internt i SUMAK eller med relevante lokale virksomheder med henblik på ordinære praktikker eller småjob.</p> <p>Projektet har en aftale med Slagelse jobcenter med henblik på at få visiteret borgere til projektet og har blandt andet samarbejdet med en intern tovholder i Slagelse jobcenter, da jobcentret før projektet har benyttet SUMAK som anden aktør til at levere opkvalificeringsforløb.</p> <p>Projektets udbredelselement består i seminarer for det lokale virksomhedsnetværk og generel formidling i kommunens og deltagernes netværk. Desuden vil de søge at udbrede socialt ansvar ved at opfordre virksomheder til at ansætte borgere, der har været en del af projektets opkvalificeringsforløb.</p>

Projekt	Ingerfair
Projekttype og primære aktiviteter	Netværkstilgang med inspirationsmøder i eget og øvrige virksomhedsnetværk
Tildelt beløb	286.000 kr.
Måltal	Måltal: 10
Samarbejdspartnere	Københavns Kommune, Kirkens Korshær, Danmission
Beskrivelse af indsatsmodel	<p>Omdrejningspunktet for projektet er at udbrede en sponsorjobmodel til virksomheder i hovedstadsområdet via inspirationsmøder.</p> <p>Konkret betyder et sponsorjob, at en virksomhed betaler 30.000 kr. til dækning af en udsat ledigs lønudgifter, når denne varetager en funktion i en frivillig organisation eller NGO.</p> <p>Projektet har afholdt et inspirationsmøde, hvor både merværdien ved at tage et socialt ansvar for virksomheder er præsenteret og også konkret introduktion til deres sponsorjobmodel.</p> <p>Desuden har projektet søgt at udbrede deres sponsorjobmodel via sociale medier, hvor den borger, der er ansat i sponsorjob og sponsorvirksomheder fortæller, hvad de har fået ud af sponsorjobbet.</p> <p>Projektet har dog lukket for aktiviteterne før projektperiodens udløb.</p>

Bilag B. Projektspecifikke variationer til den generiske indsatsmodel for tre caseprojekter

Netværks-tilgang	Trin 1. Skabelse af jobåbning	Trin 2. Overlevering af jobåbning	Trin 3. Match mellem jobåbning og borger	Trin 4. Fastholdelse
Beskrivelse af trin	Første skridt er enten at skabe eller at identificere en jobåbning i en virksomhed, der kan være relevant for en borger i målgruppen (for eksempel småjob).	Næste skridt er at overlevere den konkrete jobåbning til en af de samarbejdskommuner, der er en del af projektet.	Når jobåbningen er modtaget, har samarbejdskommunen til opgave at matche den konkrete åbning med en borger, der er i målgruppen for projektet.	Når matchet er skabt, skal det sikres, at borgeren fastholdes i ordinære jobs, samt at progression i timetal for borgeren understøttes.
Projektspecifikke variationer til den generiske indsatsmodel				
Code of Care	Ingen variation	I projektet kan virksomheden gå udenom selve projektet og selv overlevere jobåbningen til de deltagende jobcentre	Ingen variation	Har ikke dette trin i deres indsatsmodel
Marselisborg	Ingen variation	Ingen variation	I projektet kan Marselisborgs egne medarbejdere selv matche jobåbningen med en borger, hvis jobcentret ikke selv har mulighed for det	Projektets medarbejdere varetager selv den løbende opfølgning, når en borger er ansat
Randers HK og DISCUS	I projektet fokuseres på at gøre de deltagende virksomheder selvhjulpne til at identificere arbejdskraftsbehov og selv omsætte til jobåbninger via projektets dialog- og jobskabelsesredskab	I projektet kan virksomheden gå udenom selve projektet og selv overlevere jobåbningen til de deltagende jobcentre	Ingen variation	Ingen variation



Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 312.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for en eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL leverer ikke ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.

© 2020 Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. Medlem af Deloitte Touche Tohmatsu Limited.