

# Survey af jobcentrenes virksomhedsservice

2018



## Baggrund og formål

Med beskæftigelsesreformen fra 2014 skal jobcentrene have et tæt samarbejde med virksomhederne inden for tre servicespor: rekruttering, uddannelse og opkvalificering, og fastholdelse.

Beskæftigelsesreformen har desuden et mål om at skabe en bedre kontakt mellem jobcentre og virksomheder på tværs af kommunegrænser og brancher, så beskæftigelsessystemet kan tilbyde virksomheder den bedst mulige kandidat – uanset hvilken kommune og hvilket jobcenter virksomheden henvender sig til.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering gennemfører en årlig undersøgelse af jobcentrenes arbejde med virksomhedsservice, hvor jobcenterchefer/teamchefer bliver spurgt om deres vurdering af jobcentrets virksomhedsservice. I 2018 har 85 jobcentre helt eller delvist besvaret surveyen. Undersøgelsen blev gennemført første gang i foråret 2017.

Undersøgelsen har til formål at skabe et overblik over, jobcentrenes implementering af beskæftigelsesreformens intentioner om at styrke samarbejdet mellem jobcentre og virksomheder.

## Indhold

Rapporten indeholder en systematisk afrapportering af undersøgelsens resultater med særligt fokus på, hvordan jobcentrenes arbejde med virksomhedsservice har udviklet sig fra 2017 til 2018.

Rapportens struktur følger undersøgelsens fem dele:

1. Intern organisering og samarbejde
2. Tværgående temaer
3. Rekruttering
4. Opkvalificering og uddannelse
5. Fastholdelse
6. Noter til figurer
7. Metodebilag

## Intern organisering og samarbejde

35%

... af jobcentrene forventer at bruge flere medarbejderressourcer på virksomhedskontakten inden for det næste år. Andelen af medarbejderressourcer, der bruges til virksomhedskontakten, er i gennemsnit steget med 3 pct. point fra 2017 til 2018.

57%

... af jobcentrene angiver, at de i høj grad eller meget høj grad anvender registrering i CRM-systemer til at dele viden om virksomhedernes behov. Dette er en stigning på 8 pct. point sammenlignet med 2017.



## Tværgående temaer

93%

... af jobcentrene vurderer, at virksomhederne er tilfredse med jobcentret. Hvilket svarer til en besvarelse på 6 eller højere på en skal fra 1 til 10.

76%

... af jobcentrene har iværksat initiativer inden for de sidste tre måneder i brancher med paradoksproblemer. Bygge og anlæg er den branche, hvor der er iværksat flest initiativer.

72%

... af jobcentrene samarbejder i høj grad eller meget høj grad med andre kommuner i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen.



## Rekruttering

64%

... af jobcentrene anvender i meget høj grad udsøgning af CV'er for arbejdsgivere i egen kommune til at hjælpe virksomhederne med at få besat en konkret stilling.



## Opkvalificering og uddannelse

50%

... af jobcentrene angiver, at konkrete henvendelser fra virksomheder i meget høj grad ligger til grund for at en ledig tilbydes opkvalificering.



## Fastholdelse

49%

... af jobcentrene angav, at de i høj grad eller meget høj grad afholdte første samtale på virksomheden som fastholdelsesindsats overfor virksomhederne. Dette er en stigning på 11 pct. point sammenlignet med 2017.

# Indhold

1	Spor 1: Intern organisering og samarbejde
2	Spor 2: Tværgående temaer
3	Spor 3: Rekruttering
4	Spor 4: Opkvalificering og uddannelse
5	Spor 5: Fastholdelse
6	Noter til figurer
7	Metodebilag

## SPOR 1: INTERN ORGANISERING OG SAMARBEJDE

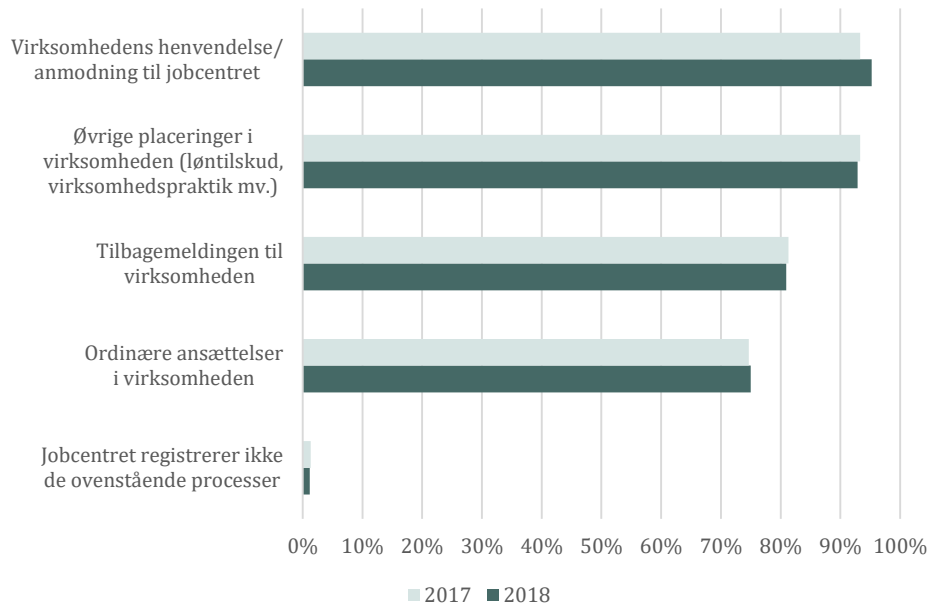
Spørgsmålene afdækker, hvordan virksomhedsservice indgår i jobcentrenes organisering, ressourcebrug på virksomhedsservice og hvordan andre teams i jobcentret samarbejder med virksomhedsservice og får information om virksomhedernes behov. Svarene kan således bruges til at afdække behov for at understøtte jobcentrenes interne vidensdeling om virksomhedsservice og følge udviklingen i prioriteringen af virksomhedsservice.

## SPOR 1: INTERN ORGANISERING OG SAMARBEJDE

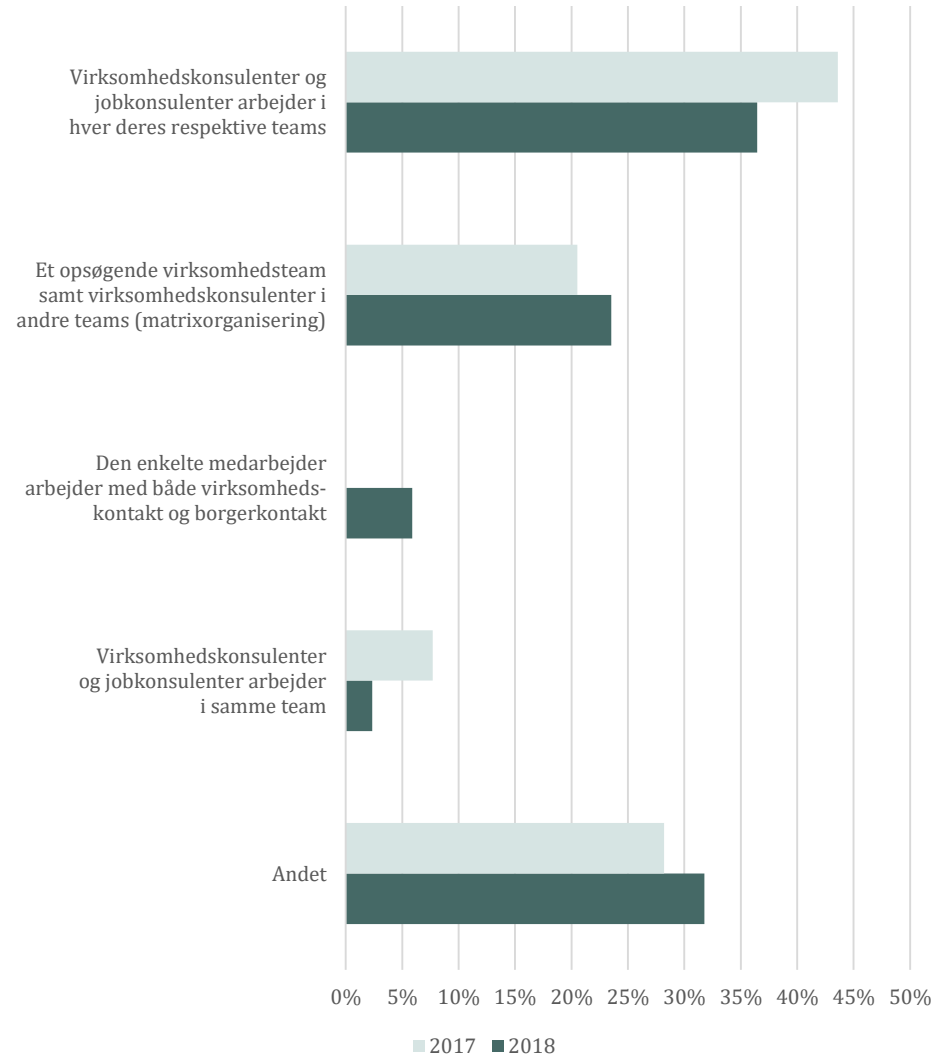
# Organisering af virksomhedsservice og ledelsesinformation

- Jobcentrenes organisering er hovedsageligt kendetegnet ved, at virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter arbejder i hver deres teams.
- I 2018 var der relativt flere jobcentre, hvis organisering kunne beskrives som matrixorganisering sammenlignet med i år 2017.
- Størstedelen af jobcentrene registrerer en eller flere processer i virksomhedskontakten. Virksomhedens henvendelse til jobcentret er den proces, der registreres oftest, mens ordinære ansættelser i virksomheden er den proces, der mindst registreres.

**Figur 1.** Processer der registreres i virksomhedskontakten



**Figur 2.** Jobcentrenes organisering

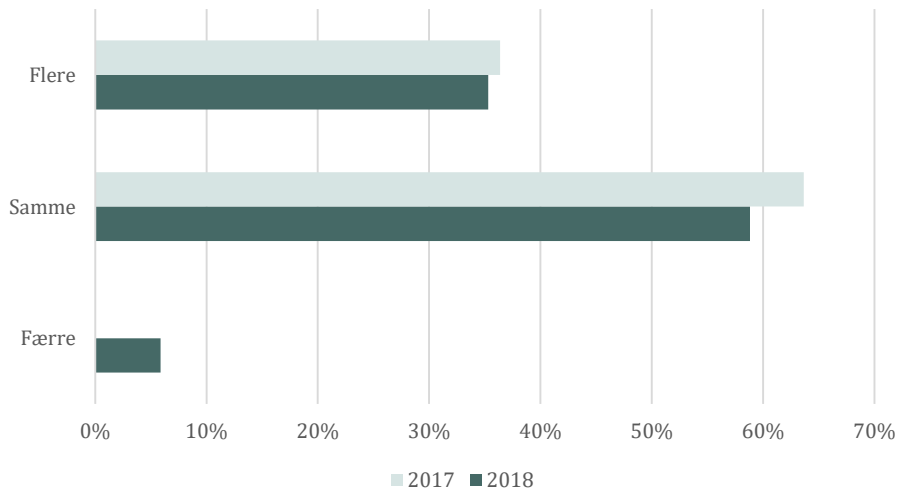


## SPOR 1: INTERN ORGANISERING OG SAMARBEJDE

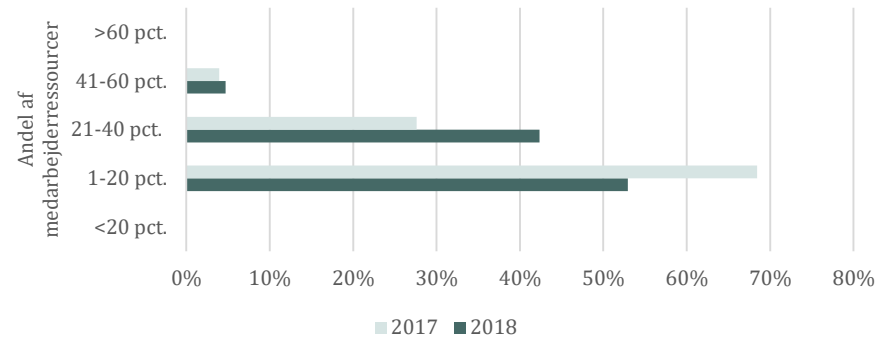
# Bemanding og forventninger til fremtidigt ressourceforbrug

- Jobcentrene allokerer i stigende grad deres medarbejderressourcer til virksomhedskontakt og service til virksomheder. Andelen af medarbejderressourcer, der bruges til virksomhedskontakt, er gennemsnitligt godt 20 pct., hvilket er en stigning på 3 pct. point fra 2017 til 2018<sup>1</sup>.
- Jobcentrene forventer, at deres brug af medarbejderressourcer er uændret eller stigende over tid.
- I størstedelen af jobcentrene har hele ledelsesgruppen været helt eller delvist involveret i udviklingen af strategi for virksomhedsservice.

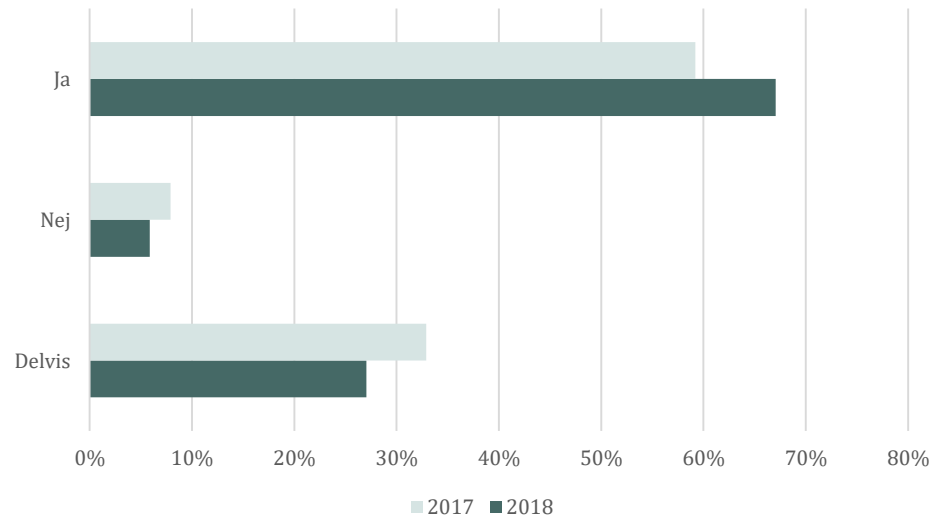
**Figur 3.** Jobcentrenes forventninger til deres fremtidige brug af medarbejderressourcer



**Figur 4.** Andel af jobcentrets medarbejderressourcer, der anvendes på virksomhedskontakt



**Figur 5.** Ledelsesgruppens involvering i udviklingen af strategi for virksomhedsservice



<sup>1</sup>Gennemsnittet er beregnet ved at anvende midtpunktet i hvert interval. Se metodebilag.

## SPOR 1: INTERN ORGANISERING OG SAMARBEJDE

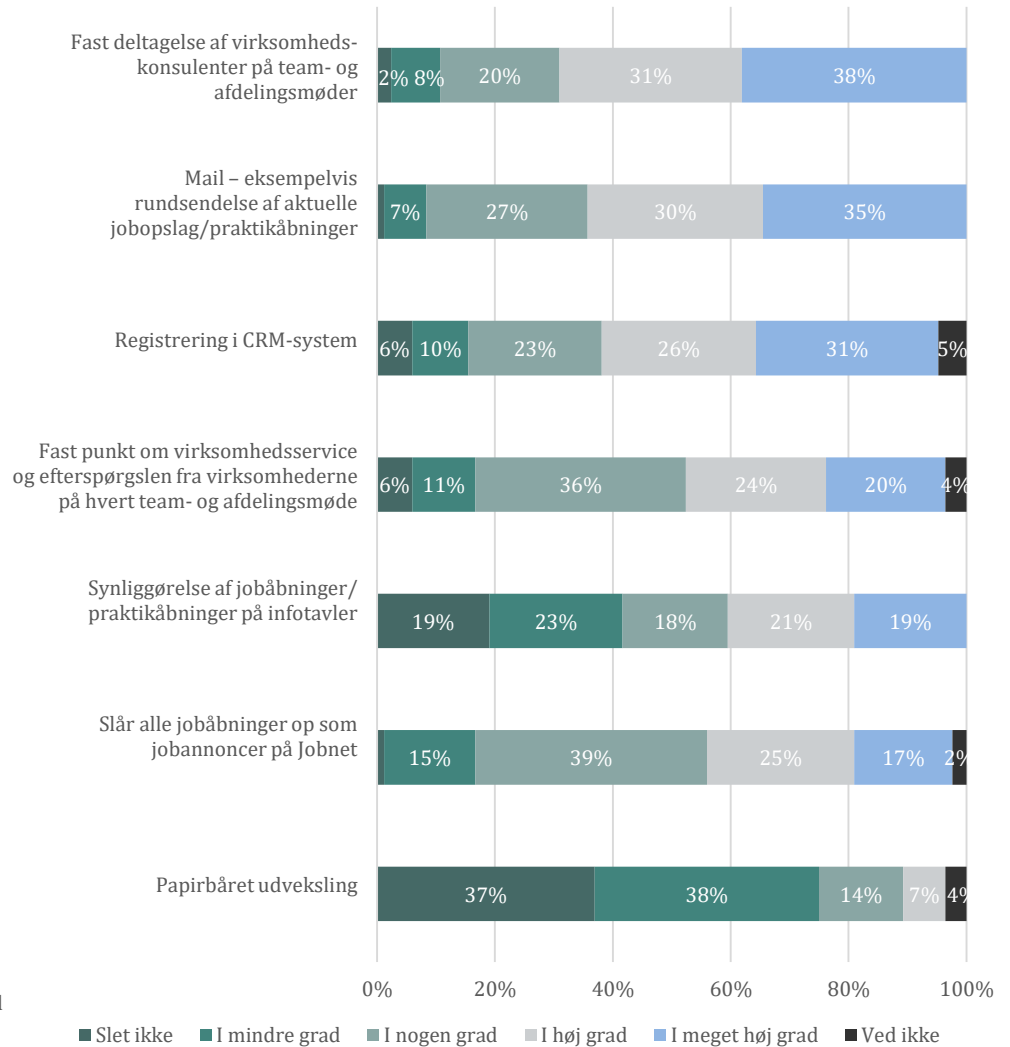
# Jobcentrenes vidensdeling om virksomhedernes behov

- De mest anvendte arbejdsgange til at dele viden om virksomhedernes behov er (1) fast deltagelse af virksomhedskonsulenter, (2) mails og (3) registrering i CRM-systemer.
- Brugen af fast deltagelse af virksomhedskonsulenter og registrering i CRM-systemer er steget fra år 2017 til 2018.
- Jobcentrene anvender mindst papirbåret udveksling og synliggørelse af jobåbninger/praktikåbninger på infotavler til at dele viden om virksomhedernes behov. Brugen af begge disse metoder er faldet fra 2017 til 2018.

**Figur 6.** Udvikling i jobcentrenes brug af arbejdsgange



**Figur 7.** Jobcentrenes brug af arbejdsgange til at dele viden om virksomhedernes behov





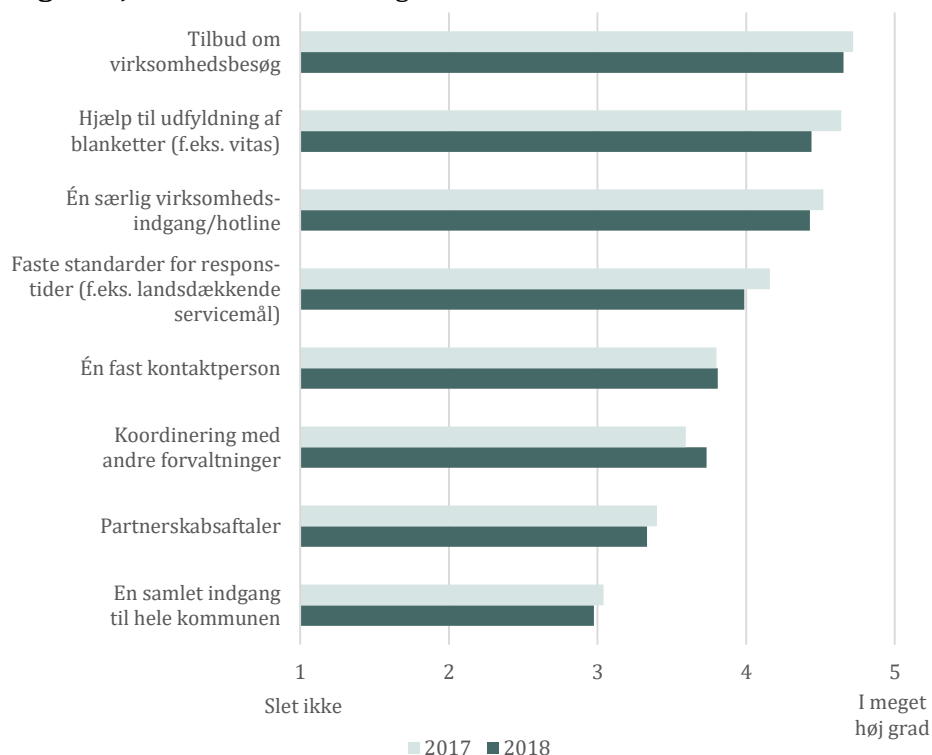
## SPOR 2: TVÆRGÅENDE TEMAER

Spørgsmålene afdækker, hvilke services, jobcentret generelt tilbyder virksomhederne og hvilke services, virksomhederne efterspørger. Spørgsmålene afdækker også, hvordan jobcentret sørger for at finde relevante virksomheder, der kunne have behov for jobcentrets services, både bredt set og indenfor brancher, der oplever mangel- og paradoksproblemer. Svarene kan således bruges til at afdække behov for at understøtte jobcentrenes viden om virksomhedernes behov.

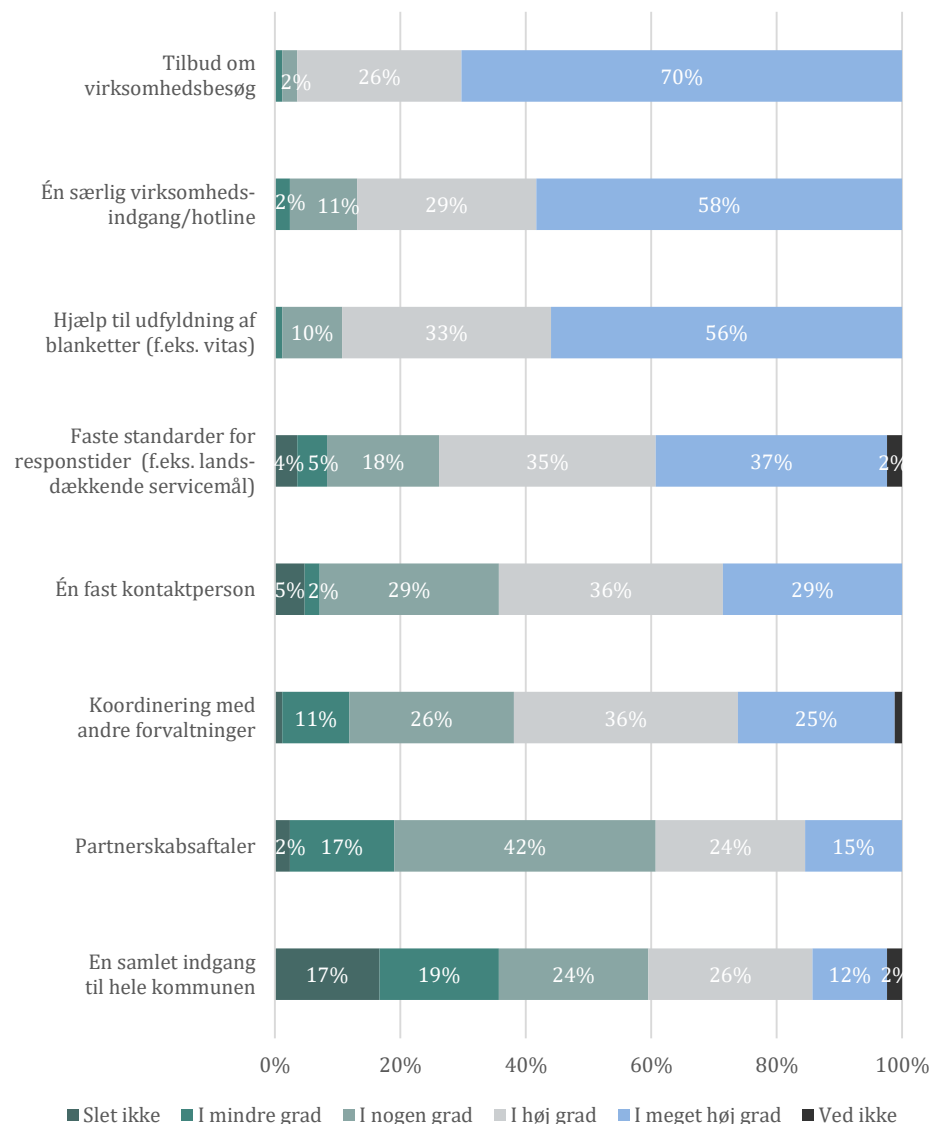
# Serviceforståelse

- De tre services, som jobcentrene tilbyder mest, er virksomhedsbesøg, én særlig virksomhedsindgang/hotline og hjælp til udfyldning af blanketter.
- Partnerskabsaftaler og en samlet indgang til hele kommunen er de services, som jobcentrene tilbyder mindst.
- Koordinering med andre forvaltninger er steget en smule, mens de resterende services er faldet en smule fra 2017 til 2018. Dog er jobcentrenes udbud af virksomhedsservices overordnet set uændret fra 2017 til 2018.

**Figur 8.** Jobcentrenes udvikling i udbud af services



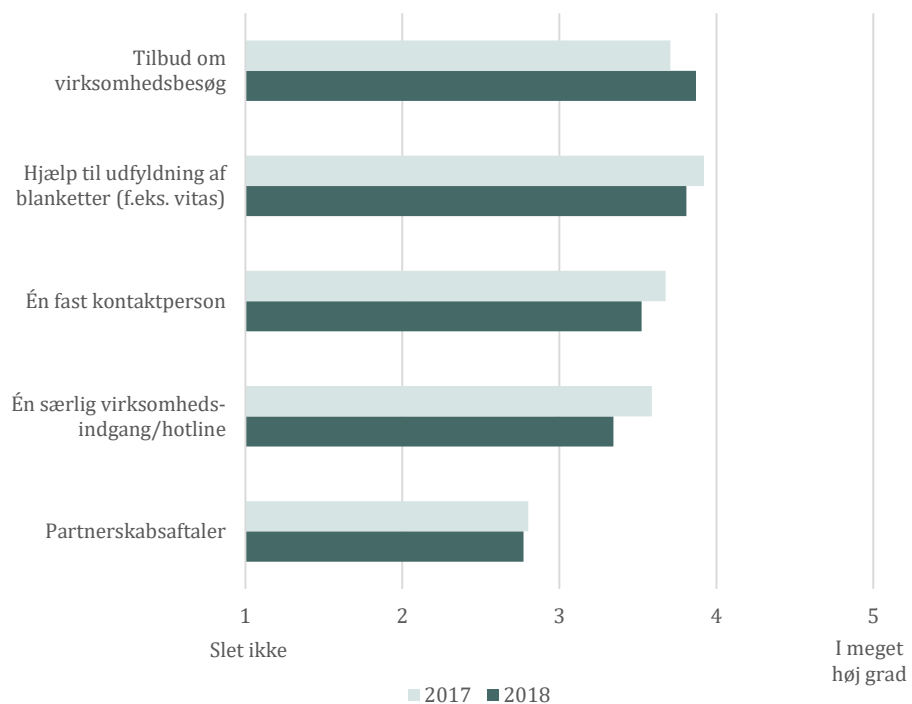
**Figur 9.** Jobcentrenes udbud af services



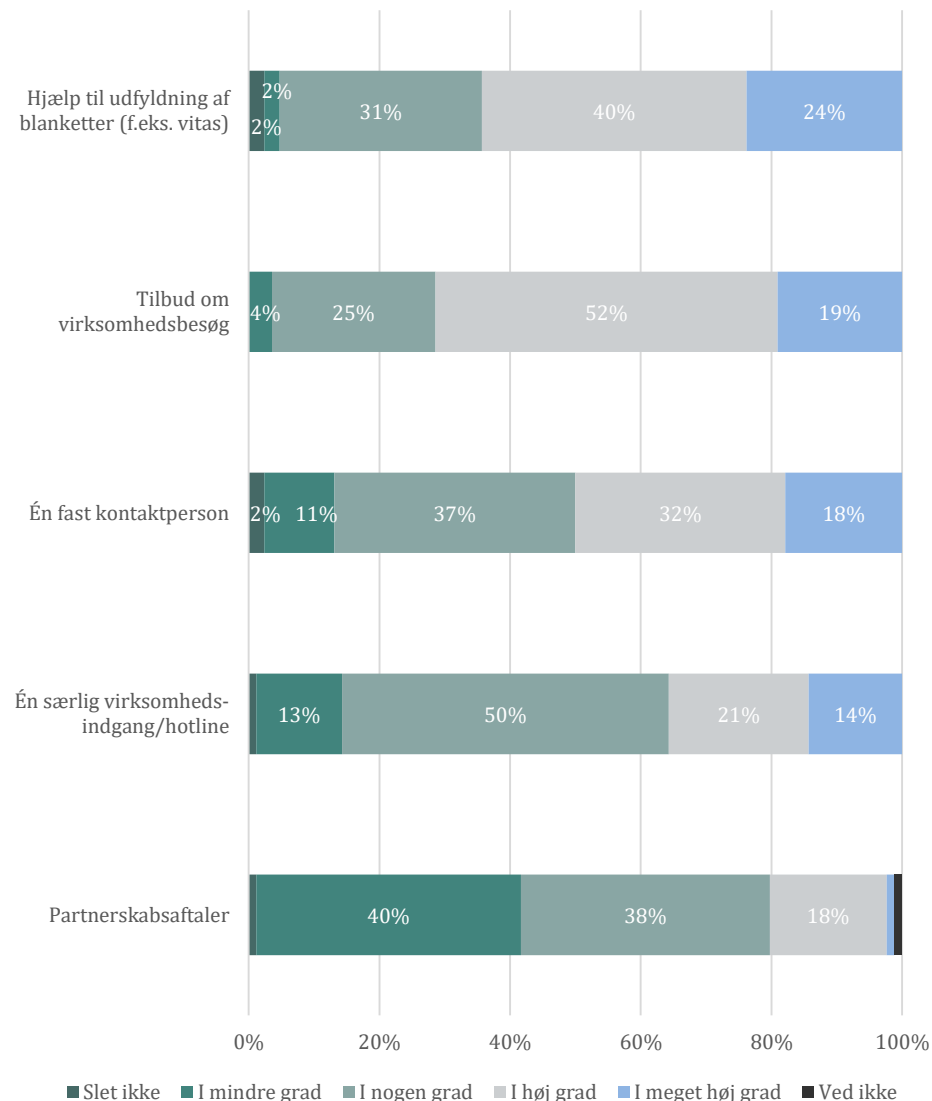
# Virksomhedernes brug af servicetilbud

- Jobcentrene vurderer, at virksomhederne mest anvender jobcentrets hjælp til udfyldning af blanketter og tilbud om virksomhedsbesøg.
- Virksomhedernes brug af virksomhedsbesøg er steget en smule fra 2017 til 2018, mens brugen af de resterende tilbud er faldet en smule.

**Figur 10.** Udvikling i virksomhedernes brug af servicetilbud



**Figur 11.** Virksomhedernes brug af servicetilbud

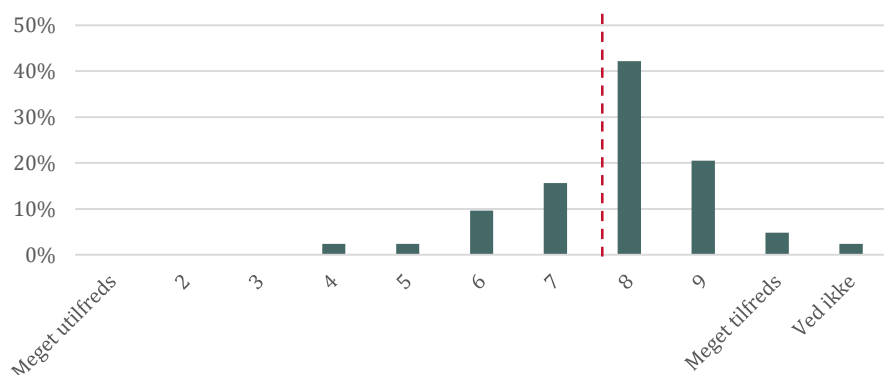


# Virksomhedernes tilfredshed med jobcentrene

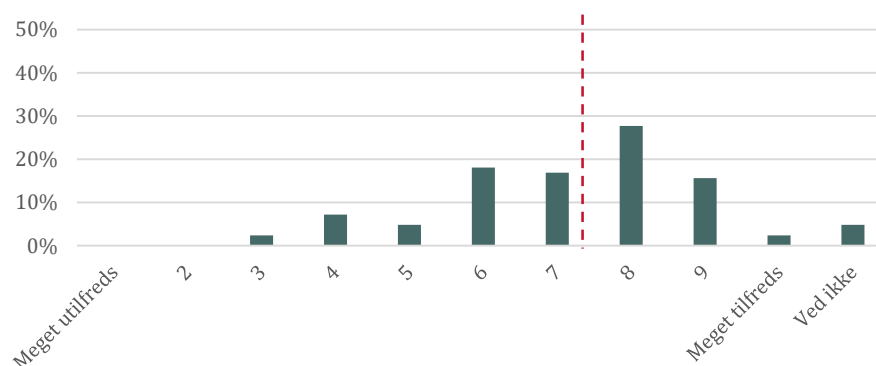
- Jobcentrene vurderer, at virksomhederne overordnet set er meget tilfredse med jobcentret (på en skala fra 1 til 10 er den gennemsnitlige score 7,8).

- Jobcentrene vurderer, at virksomhederne er mest tilfredse med jobcentrets hjælp til rekruttering og mindst tilfredse med jobcentrets hjælp til opkvalificering.

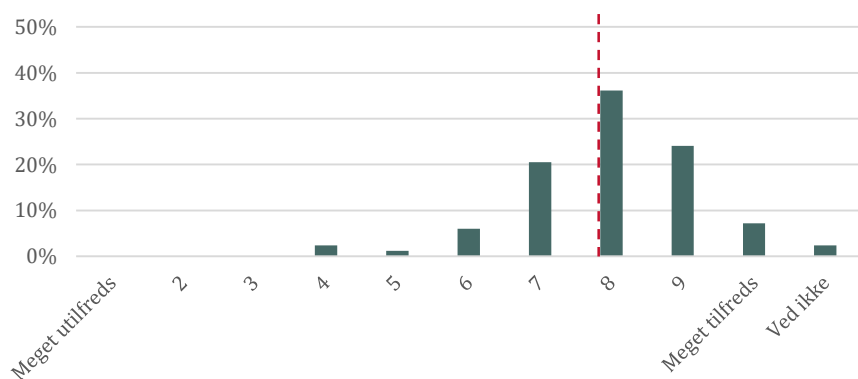
**Figur 12.** Virksomhedernes overordnede tilfredshed med jobcentret



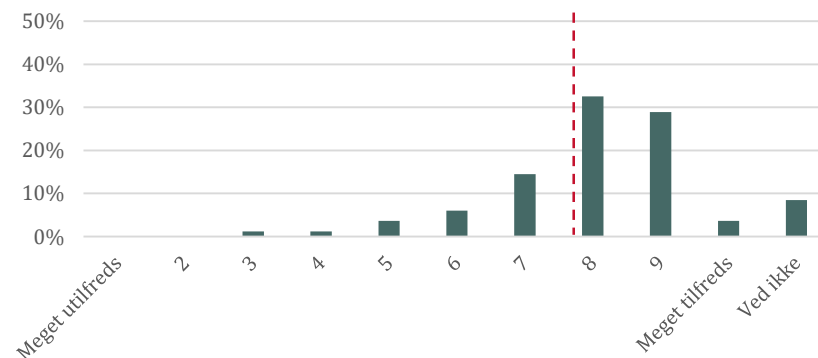
**Figur 14.** Virksomhedernes tilfredshed med jobcentrets hjælp til opkvalificering



**Figur 13.** Virksomhedernes tilfredshed med jobcentrets hjælp til rekruttering



**Figur 15.** Virksomhedernes tilfredshed med jobcentrets hjælp til fastholdelse

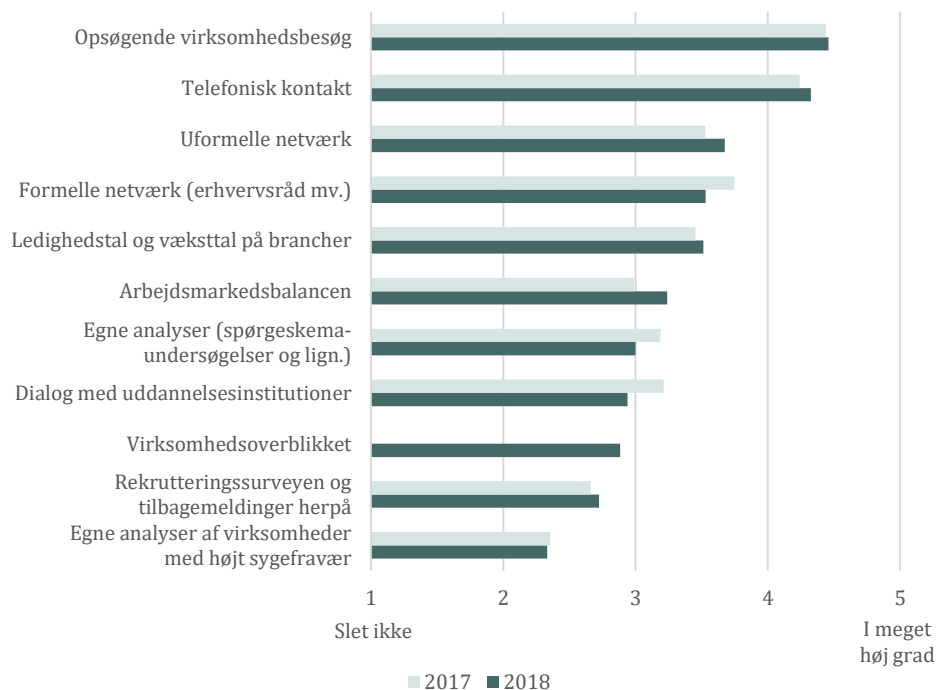


--- Gennemsnit

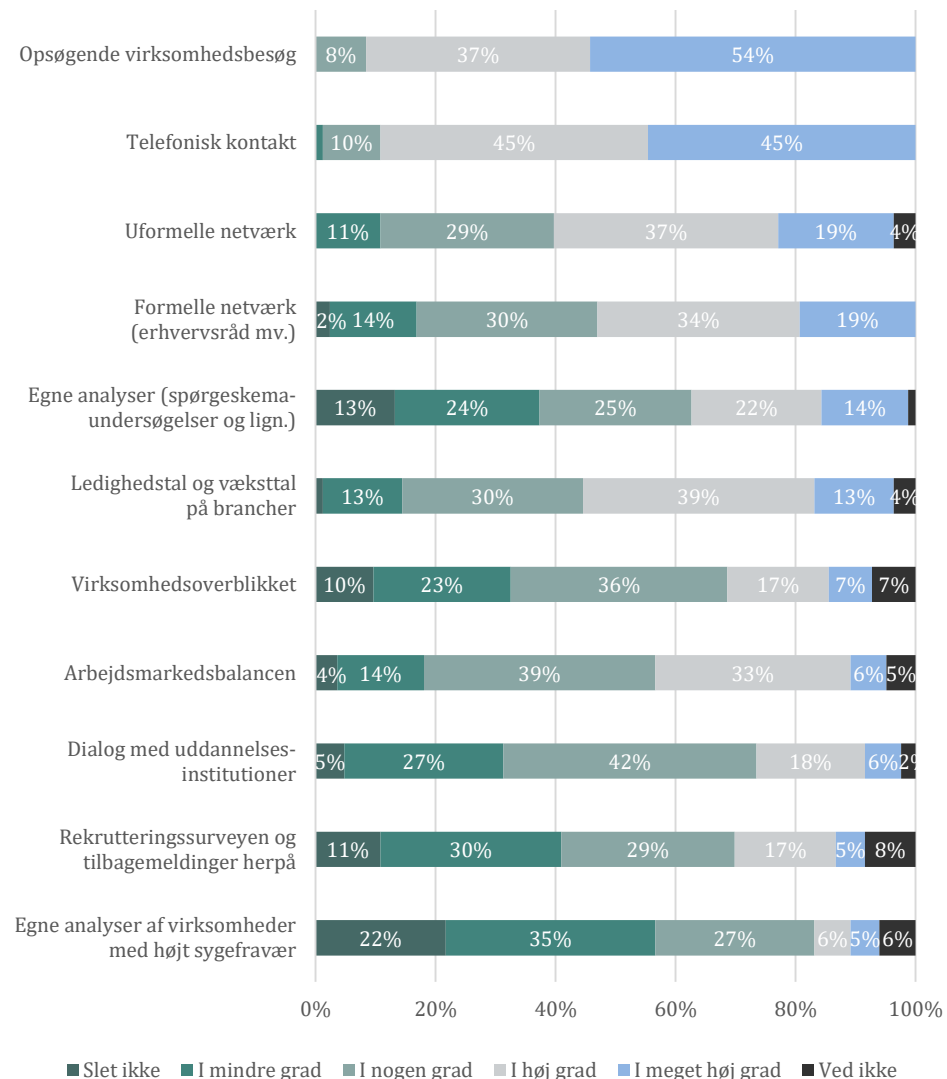
# Udvælgelse af virksomheder

- De to mest anvendte metoder til at finde relevante virksomheder at samarbejde med er opsøgende virksomhedsbesøg og telefonisk kontakt.
- Omvendt anvender jobcentrene i mindre grad egne analyser af virksomheder med højt sygefravær og rekrutteringssurveyen til at finde relevante virksomheder at samarbejde med.
- 60 pct. af jobcentrene anvender i nogen grad, høj grad eller meget høj grad Virksomhedsoverblikket til at finde relevante virksomheder at samarbejde med.

**Figur 16.** Ændring i brugen af kanaler til at finde relevante virksomheder at samarbejde med



**Figur 17.** Jobcentrenes brug af kanaler til at finde relevante virksomheder at samarbejde med

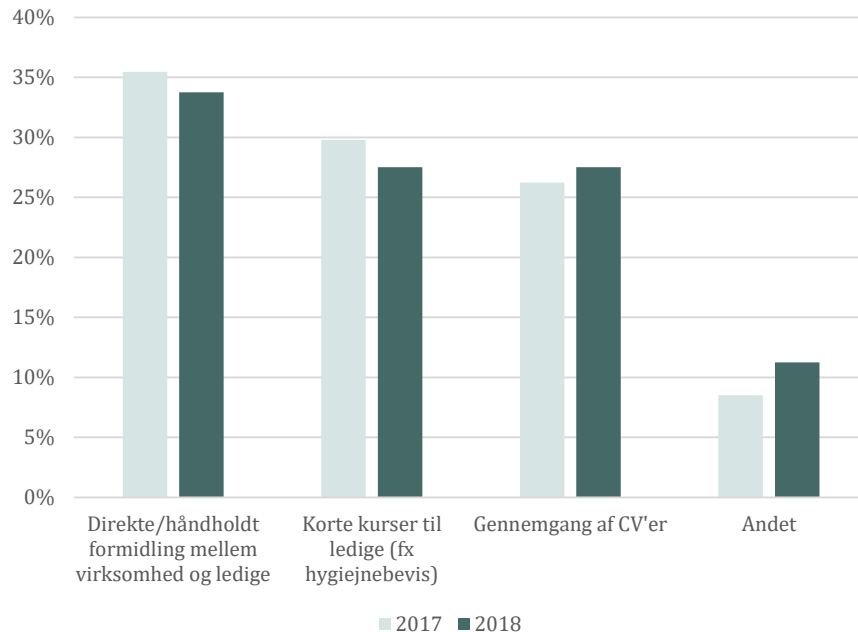


## SPOR 2: TVÆRGÅENDE TEMAER

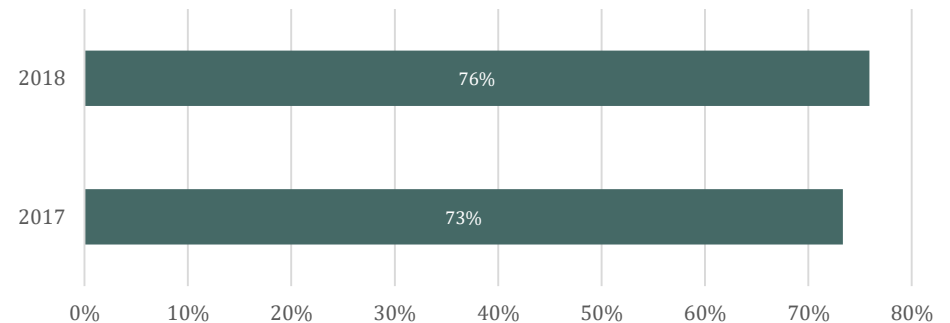
# Iværksættelse af initiativer i brancher med paradoksproblemer

- Knap 76 pct. af de adspurgte jobcentre havde i 2018 iværksat initiativer i brancher med paradoksproblemer inden for de sidste tre måneder. Dette er en stigning på godt 2,5 pct. point sammenlignet med 2017.
- Der blev iværksat flest initiativer med direkte formidling mellem virksomhed og ledige.
- Der er flest jobcentre, der iværksætter initiativer inden for Bygge og anlæg. Her er andelen af jobcentre, der har iværksat initiativer, steget med 13 pct. point fra år 2017 til år 2018.

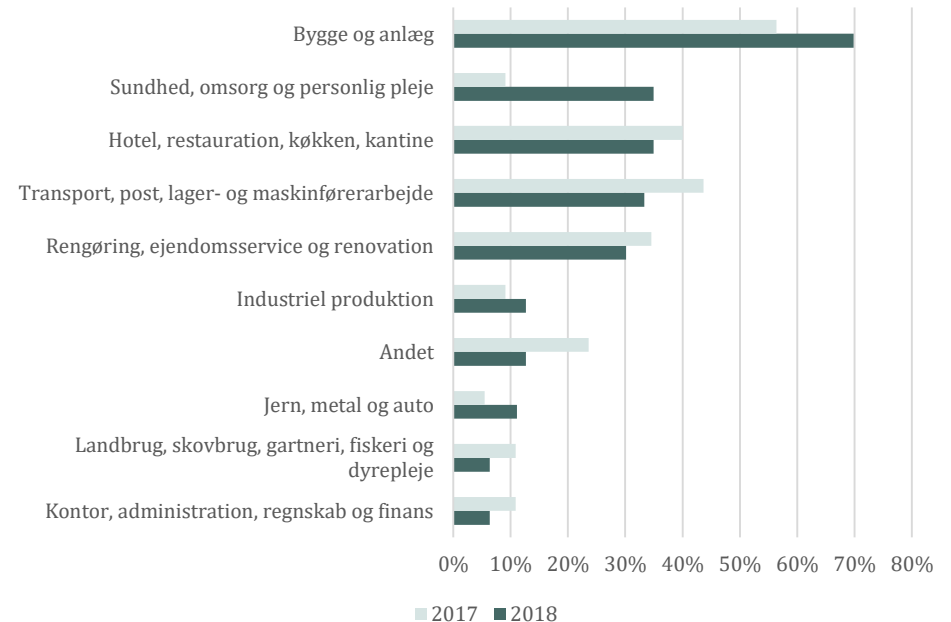
**Figur 18.** Typen af iværksatte initiativer



**Figur 19.** Andel jobcentre der har iværksat initiativer i brancher med paradoksproblemer



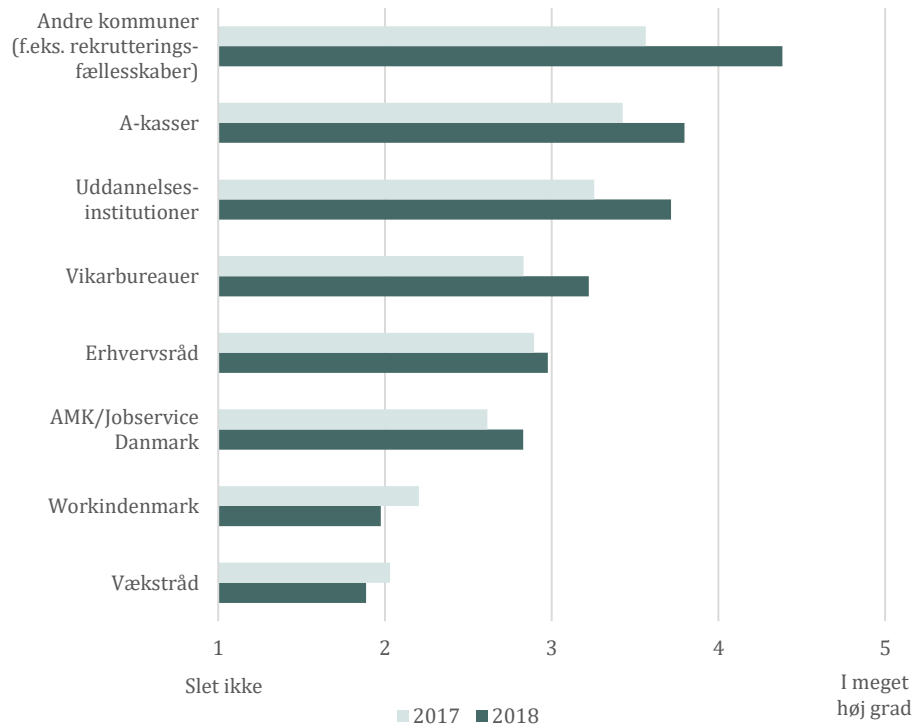
**Figur 20.** Brancher med paradoksproblemer, hvor der er iværksat initiativer



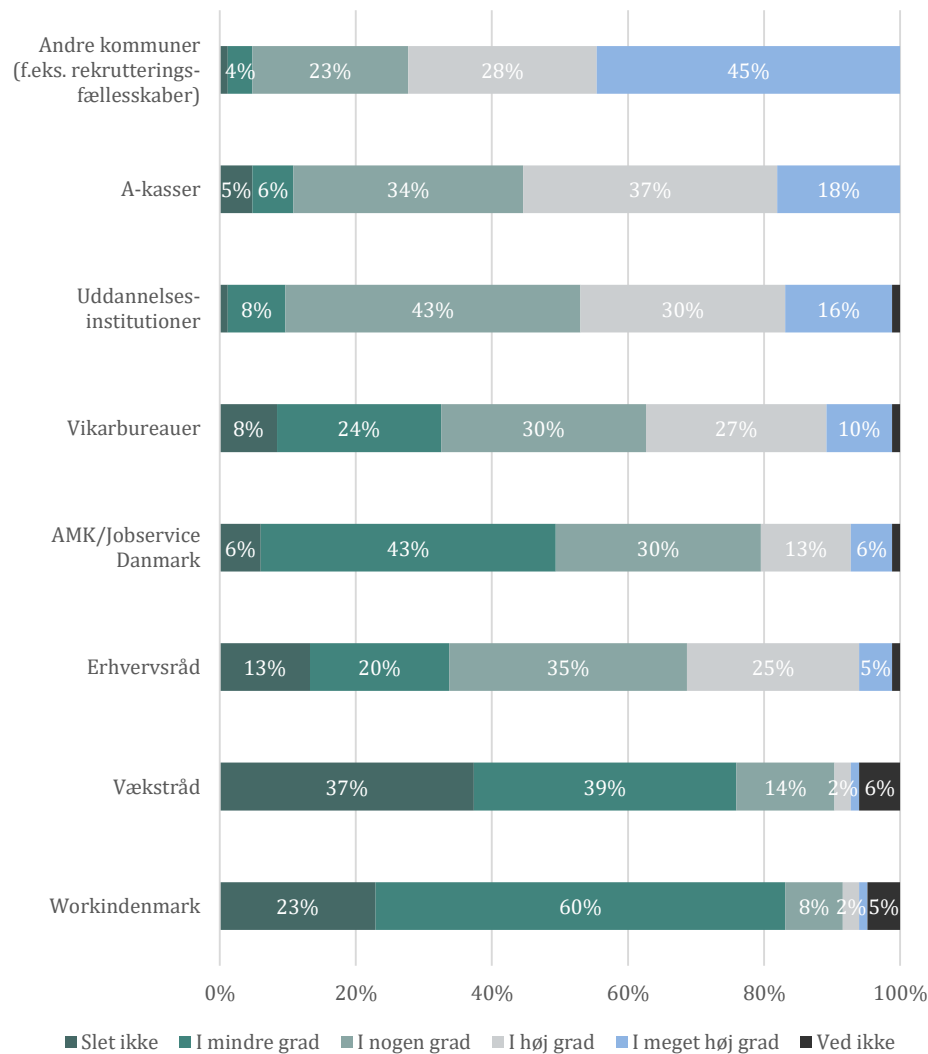
# Jobcentrenes brug af samarbejdspartnere

- Andre kommuner, a-kasser og uddannelsesinstitutioner er de mest brugte samarbejdspartnere i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen.
- De tre samarbejdspartnere, som jobcentrene i stigende grad anvender, er (1) andre kommuner (rekrutteringsfællesskaber), (2) a-kasser og (3) uddannelsesinstitutioner.

**Figur 21.** Ændring i brugen af samarbejdspartnere



**Figur 22.** Brug af samarbejdspartnere i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen



## SPOR 3: REKRUTTERING

Spørgsmålene afdækker, hvordan jobcentret arbejder med at matche ledige med virksomheder, bl.a. ved at spørge til, hvordan jobcentret vurderer kvaliteten i de lediges CV'er. Svarene kan således bruges til at afdække behov for at understøtte jobcentrenes arbejde med at skabe match for virksomheder og ledige, bl.a. ved at sørge for at CV-kvaliteten er høj.

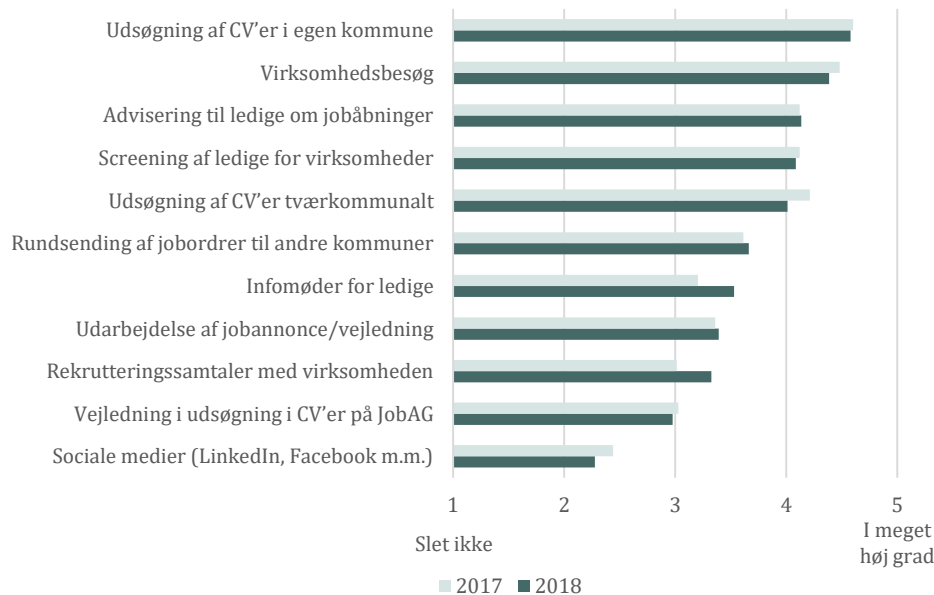


### SPOR 3: REKRUTTERING

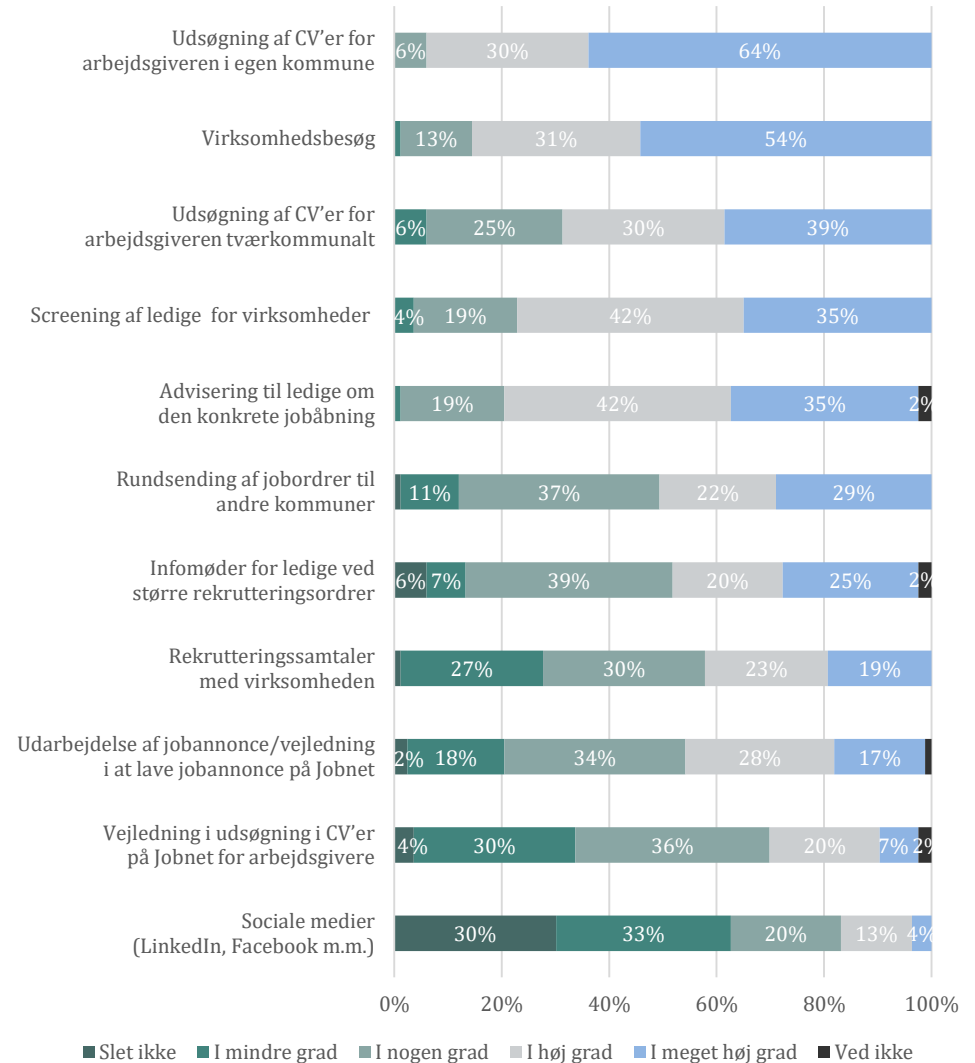
# Jobcentrenes brug af metoder til at hjælpe virksomhederne med at få besat en konkret stilling

- De tre mest anvendte metoder til at hjælpe virksomhederne med at få besat en konkret stilling er (1) Udsøgning af CV'er for arbejdsgiveren i egen kommune, (2) Virksomhedsbesøg og (3) Advisering af ledige om den konkrete jobåbning.
- Jobcentrene har i mindre grad brugt sociale medier og vejledning i udsøgning af CV'er på Jobnet for arbejdsgivere til at hjælpe virksomhederne med at få besat en konkret stilling.
- Jobcentrene har øget brugen af rekrutteringssamtaler og infomøder, mens de primært har mindsket brugen af tværkommunal udsøgning af CV'er og sociale medier fra 2017 til 2018.

**Figur 23.** Ændring i brugen af metoder til at besætte en konkret stilling i en virksomhed



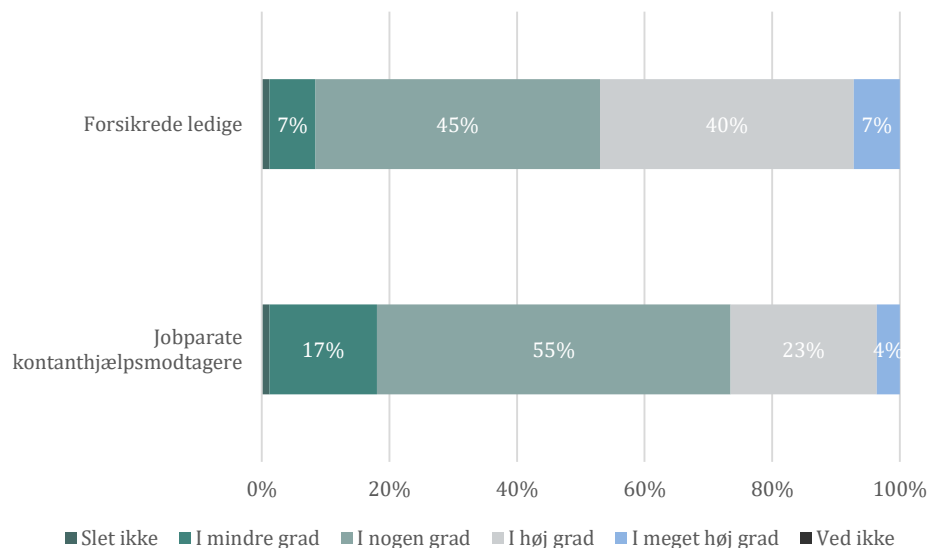
**Figur 24.** Metoder til at besætte en konkret stilling i en virksomhed



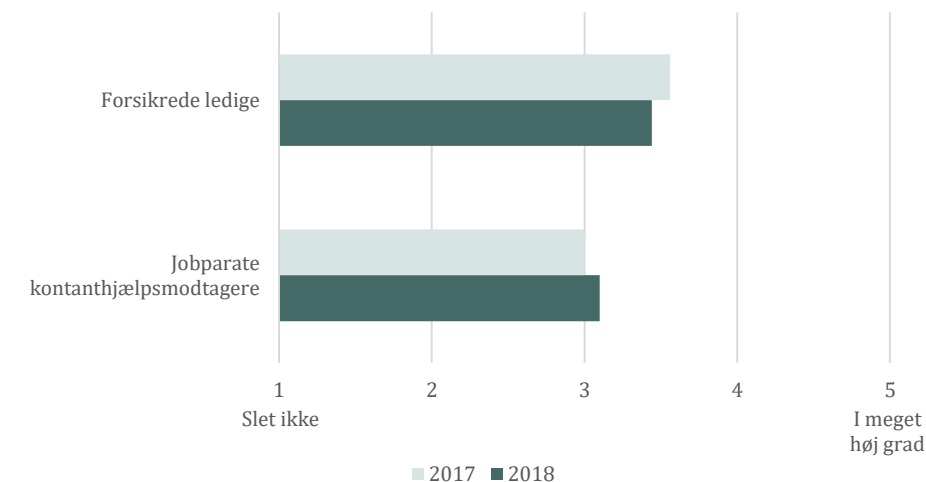
## Fyldestgørende og opdaterede CV'er

- Det gennemsnitlige jobcenter vurderer, at forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere i nogen grad har fyldestgørende og opdaterede CV'er på Jobnet.
- Jobcentrene vurderer generelt, at forsikrede ledige i højere grad end jobparate kontanthjælpsmodtagere har fyldestgørende og opdaterede CV'er på Jobnet.
- En større andel af de adspurgte jobcentre arbejder i 2018 med Jobnet CV'er for alle øvrige målgrupper, sammenlignet med de adspurgte jobcentre i 2017.

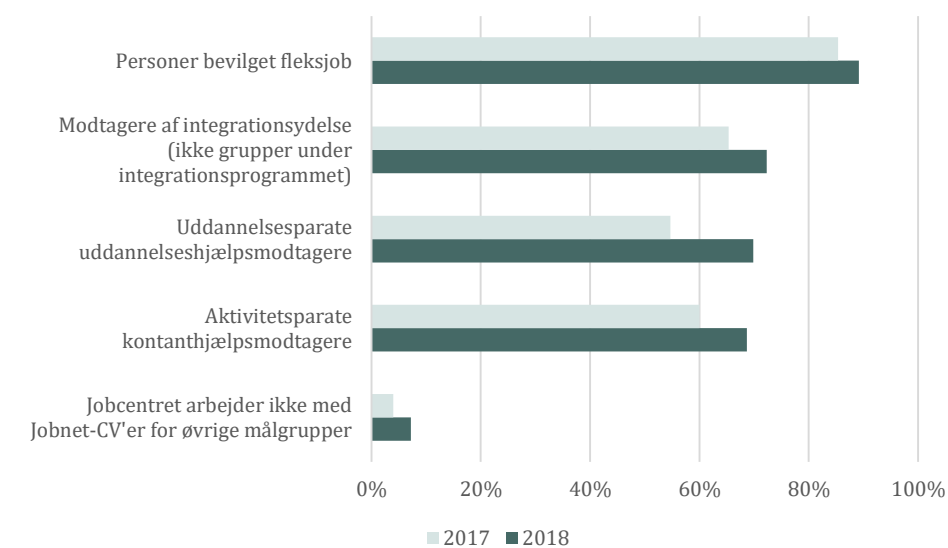
**Figur 25.** Vurdering af om ledige har fyldestgørende og opdaterede CV'er på Jobnet



**Figur 26.** Ændring i graden af ledige, der har fyldestgørende og opdaterede CV'er på Jobnet



**Figur 27.** Andel af de adspurgte jobcentre, der har angivet, at de arbejder med Jobnet CV'er for øvrige målgrupper



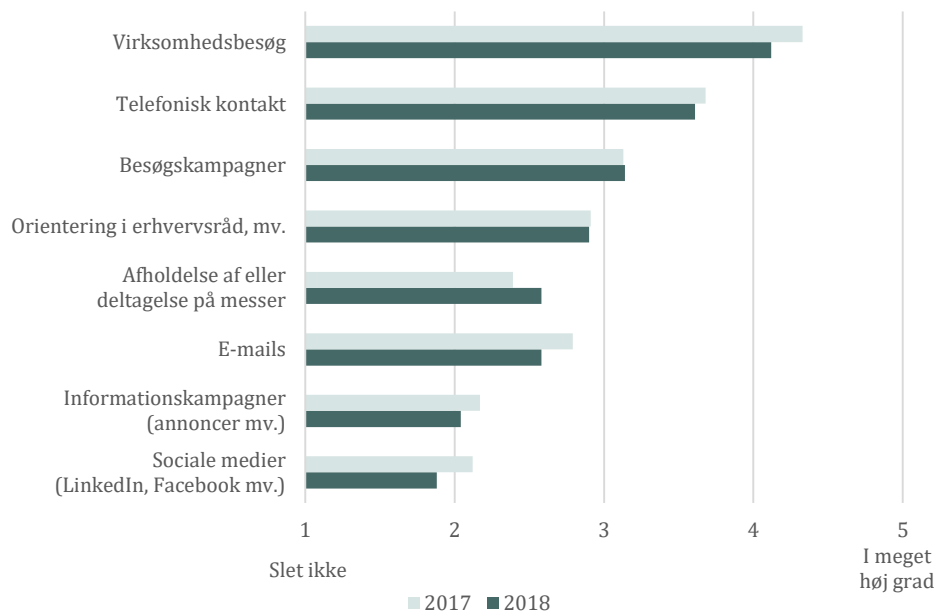
## SPOR 4: OPKVALIFICERING OG UDDANNELSE

Spørgsmålene afdækker, hvilke metoder jobcentrene bruger til at tilbyde services om opkvalificering og uddannelse. Svarene kan således bruges til at afdække behov for at understøtte jobcentrenes arbejde med at tilbyde virksomheder og ledige opkvalificering og uddannelse.

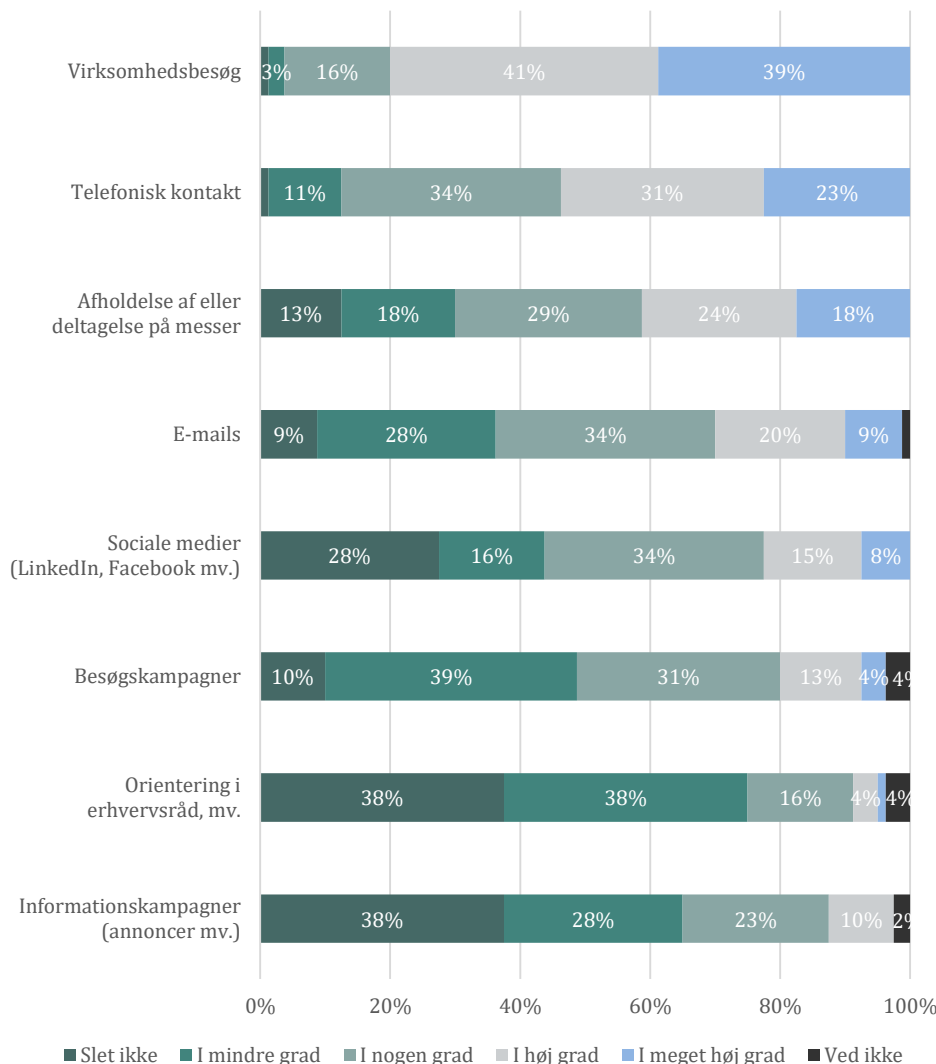
# Orientering om virksomhedernes muligheder for uddannelse og opkvalificering

- De mest anvendte metoder til at orientere virksomhederne om mulighederne for opkvalificering og uddannelse af arbejdskraft er virksomhedsbesøg og telefonisk kontakt.
- De mindst anvendte metoder til at orientere virksomhederne om mulighederne for opkvalificering og uddannelse er informationskampagner og orientering i erhvervsråd.
- Brugen af virksomhedsbesøg, e-mails og sociale medier til at orientere virksomhederne om mulighederne for opkvalificering og uddannelse af arbejdskraft er faldet fra 2017 til 2018.

**Figur 28.** Ændring i brugen af metoder til at orientere virksomhederne om mulighederne for opkvalificering og uddannelse af arbejdskraft



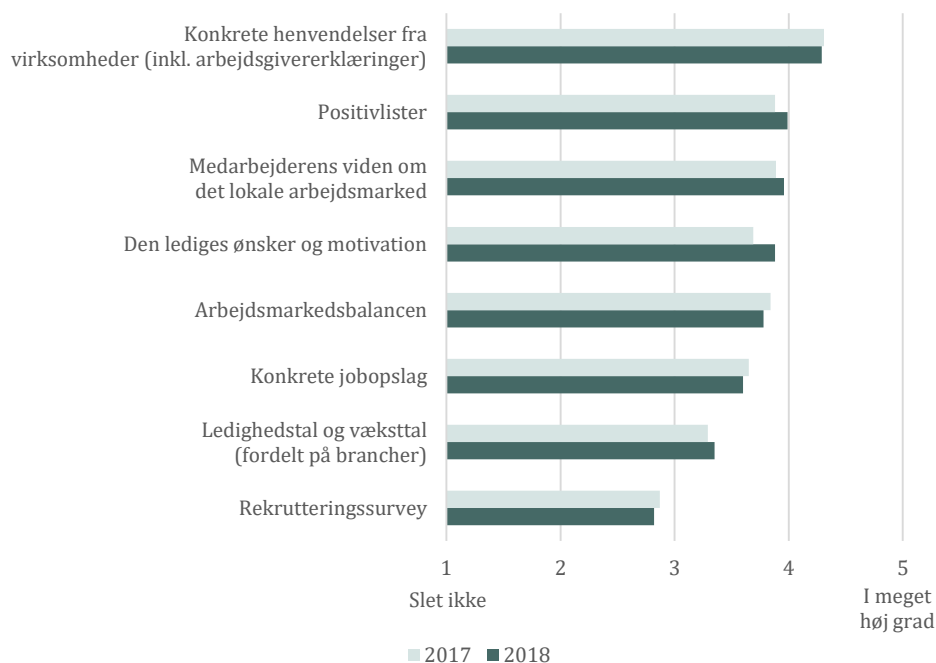
**Figur 29.** Brug af metoder til at orientere virksomhederne om mulighederne for opkvalificering og uddannelse af arbejdskraft



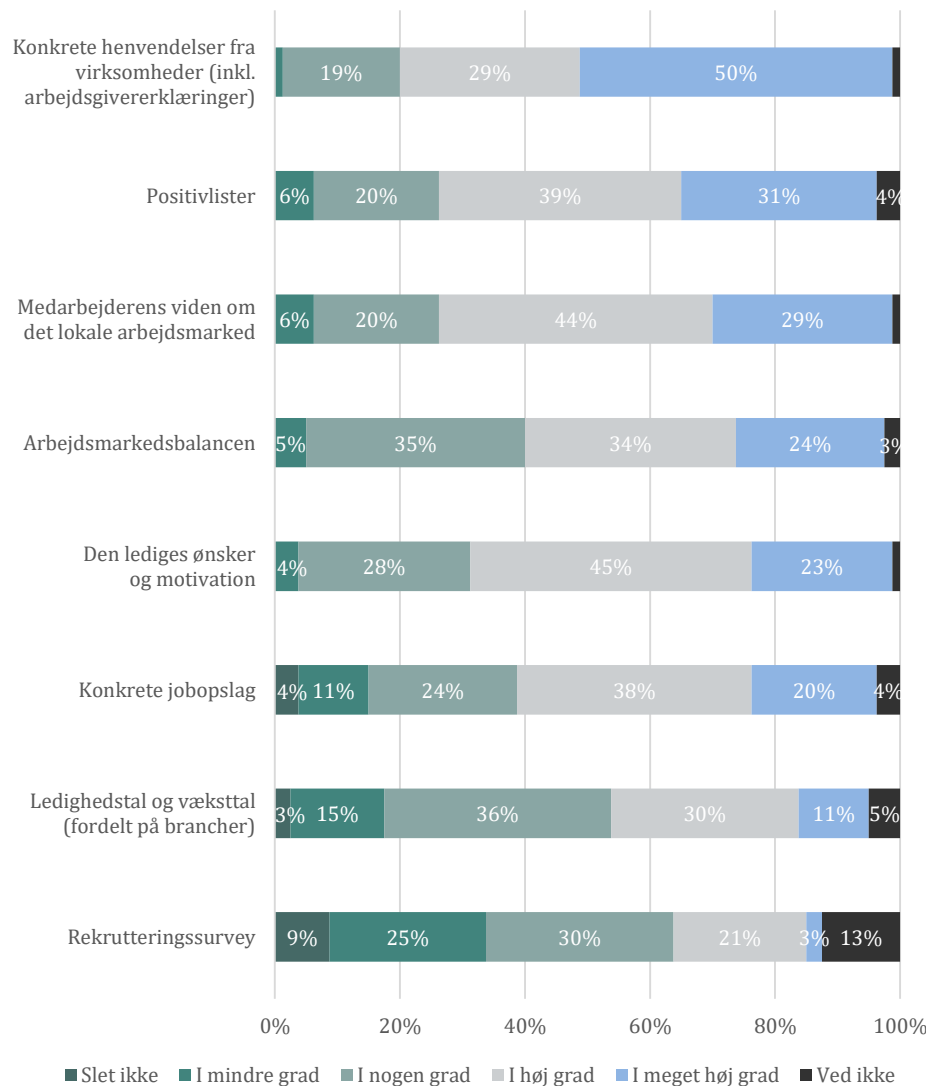
# Tilbud om opkvalificering og uddannelse

- De hyppigste årsager til, at jobcentret tilbyder opkvalificering og uddannelse af ledige er, (1) konkrete henvendelser fra virksomheder, (2) positivlister, (3) medarbejderens viden om det lokale arbejdsmarked.
- Rekrutteringssurvey og ledighedstal og vækststal er de mindst hyppige årsager til at ledige tilbydes opkvalificering og uddannelse.
- Overordnet set er der fra 2017 til 2018 ikke sket en ændring i hvilke årsager, der ligger til grund for, at en ledig tilbydes opkvalificering og uddannelse.

**Figur 30.** Ændring i årsager til at en ledig tilbydes opkvalificering og uddannelse



**Figur 31.** Årsager til at en ledig tilbydes opkvalificering og uddannelse



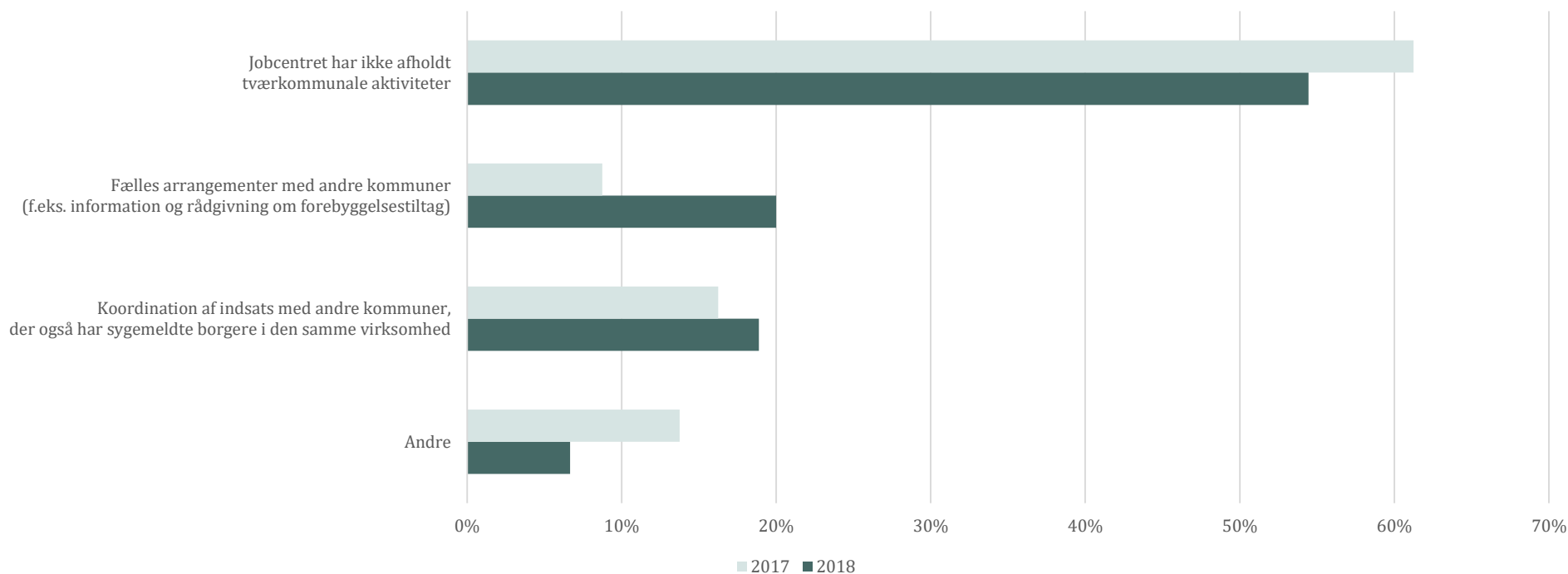
## SPOR 5: FASTHOLDELSE

Spørgsmålene afdækker, hvilke metoder jobcentrene bruger til at tilbyde services om fastholdelse og graden af tværkommunale tilbud til virksomheder. Spørgsmålene afdækker også jobcentrenes dialog med arbejdsgiver inden 8. sygefraværsuge og hvor ofte virksomhedskonsulenter deltager i rehabiliteringsmøder. Svarene kan således bruges til at afdække behov for at understøtte jobcentrenes arbejde med fastholdelsesaktiviteter og for at nedbringe sygefravær.

# Tværgående samarbejde om fastholdelse

- Der er i 2018 en relativt større andel af jobcentrene, der har benyttet sig af fælles arrangementer med andre kommuner sammenlignet med i 2017.
- Størstedelen af jobcentrene har ikke afholdt tværkommunale fastholdelses- og forebyggelsesaktiviteter inden for de seneste 3 måneder.
- Fælles arrangementer med andre kommuner er steget med 11 pct. point. Ligeledes er koordination af indsats med andre kommuner, der også har sygemeldte borgere i den samme virksomhed, steget med 3 pct. point.

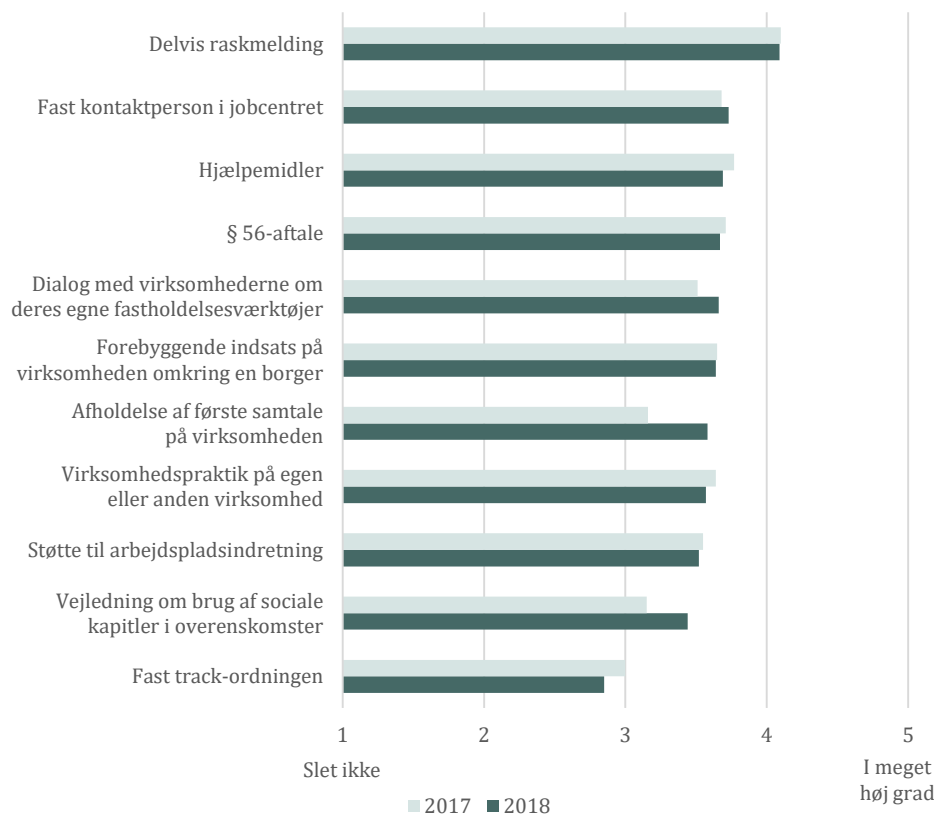
**Figur 32.** Anvendte tværkommunale fastholdelses- og forebyggelsesaktiviteter i 2018 og 2017



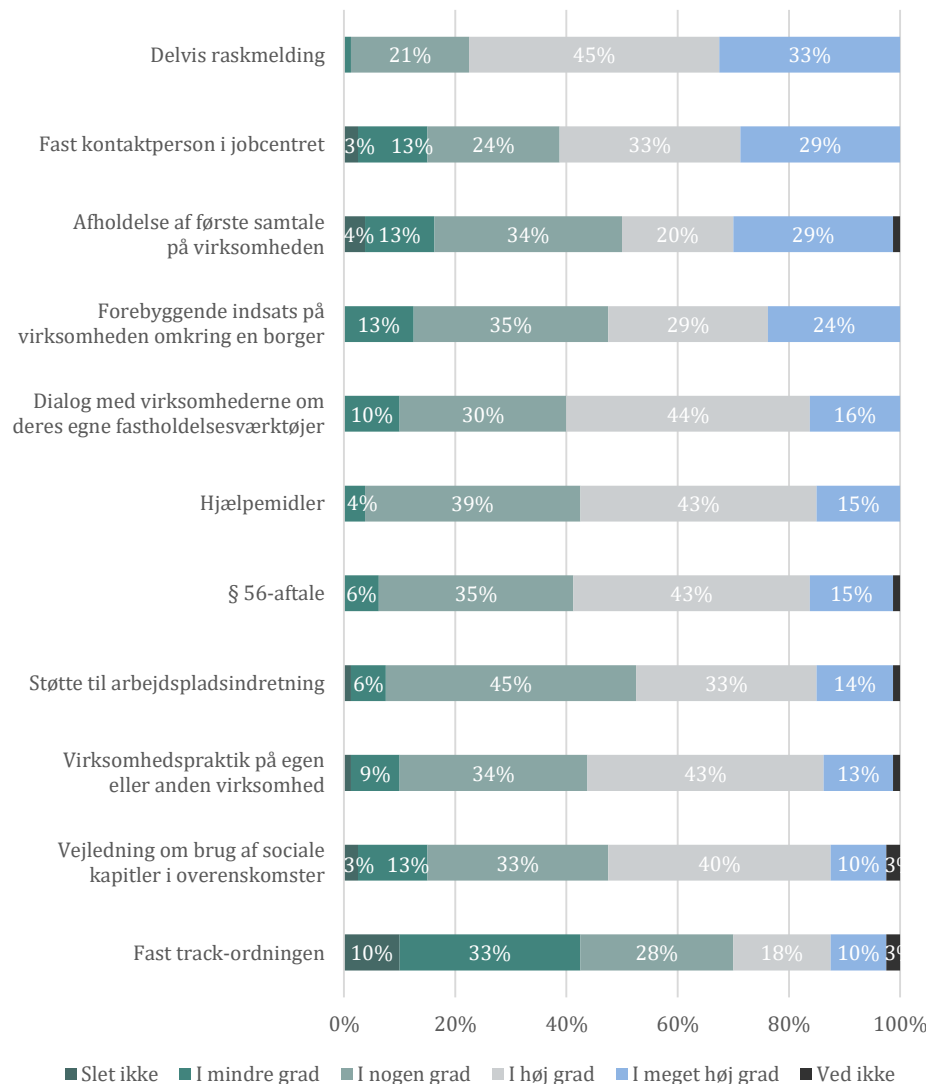
# Jobcentrets samarbejde med virksomheder om fastholdelse

- Den mest anvendte fastholdelsesindsats overfor sygemeldte er delvis raskmelding.
- Jobcentrene anvender i stigende grad afholdelse af første samtale på virksomheden som en del af deres fastholdelsesindsats og vejledning om brug af sociale kapitler i overenskomster.

**Figur 33. Ændring i brug af fastholdelsesindsatser overfor sygemeldte**



**Figur 34. Brug af fastholdelsesindsatser overfor sygemeldte**

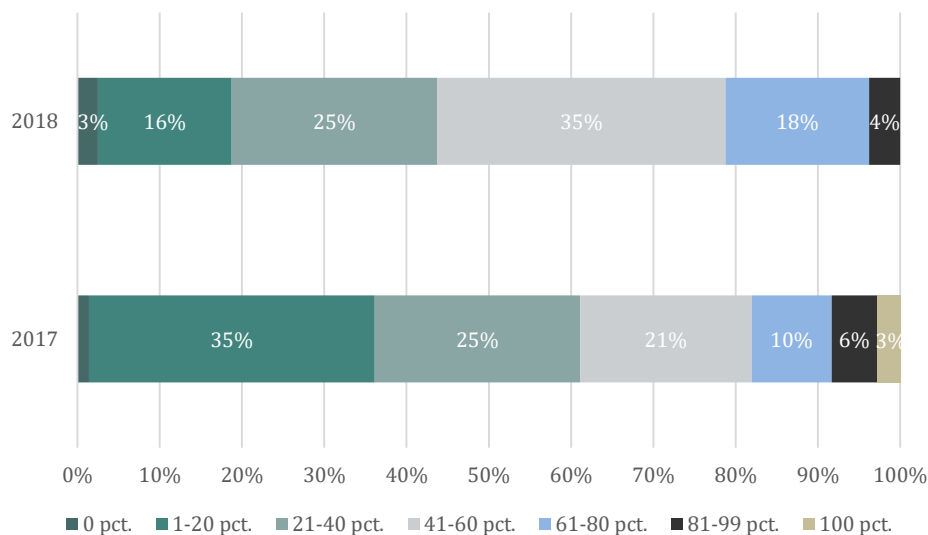




## Frekvens af fastholdelsesservices for sygemeldte

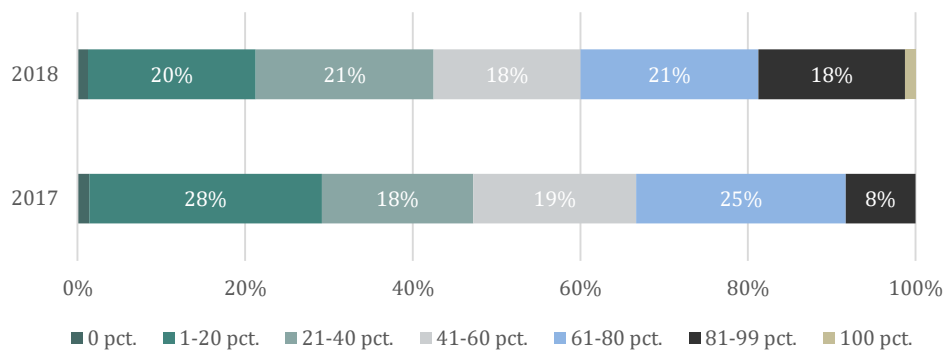
- Jobcentrene vurderer, at de har dialog med sygemeldtes arbejdsgiver før udgangen af 8. sygefraværsuge i gennemsnitligt halvdelen af sagerne<sup>1</sup>. Dette er en stigning på godt 6 pct. point fra 2017 til 2018.
- Jobcentrene vurderer, at deres samtaler med sygemeldte ledige tager udgangspunkt i praktikmuligheder i gennemsnitligt 40 pct. af sagerne<sup>1</sup>. Dette er en stigning på godt 6 pct. point fra 2017 til 2018.
- Jobcentrene vurderer, at en virksomhedskonsulent deltager på rehabiliteringsteammøder i 40 pct. af sagerne<sup>1</sup>. Dette er en stigning på godt 4 pct. point fra 2017 til 2018

**Figur 35.** Jobcentrets vurdering af, hvor ofte jobcentrets samtaler med sygemeldte ledige tager udgangspunkt i praktikmuligheder

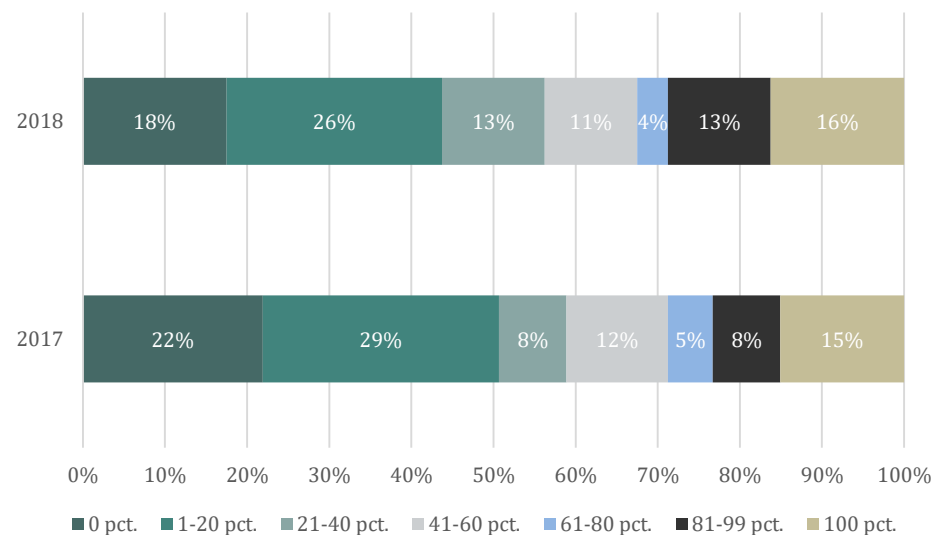


<sup>1</sup>Gennemsnittet er beregnet ved at anvende midtpunktet i hvert interval. Se metodebilag.

**Figur 36.** Jobcentrets vurdering af, hvor ofte jobcentret har dialog med sygemeldtes arbejdsgiver før udgangen af 8. sygefraværsuge



**Figur 37.** Jobcentrets vurdering af, hvor ofte en virksomhedskonsulent deltager på rehabiliteringsteammøderne



# NOTER TIL FIGURER

**Figur 1** viser svarfordelingen for spørgsmål 6 i spørgerammen.  
Spørgsmål 6: *Registrerer I følgende processer i virksomhedskontakten?* N=84 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 2** viser svarfordelingen for spørgsmål 1 i spørgerammen.  
Spørgsmål 1: *Hvilken organisering kendetegner jeres jobcenter?* N=85 for 2018. N=78 for 2017.

**Figur 3** viser svarfordelingen for spørgsmål 3 i spørgerammen. Spørgsmål 3: *Forventer I at bruge flere/færre medarbejderressourcer inden for det næste år?* N=85 for 2018. N=77 for 2017.

**Figur 4** viser svarfordelingen for spørgsmål 2 i spørgerammen.  
Spørgsmål 2: *Hvor stor en andel af jobcentrets medarbejderressourcer anvendes på virksomhedskontakt/service til virksomheder?* N=85 for 2018. N=76 for 2017.

**Figur 5** viser svarfordelingen for spørgsmål 4 i spørgerammen. Spørgsmål 4: *Har hele ledelsesgruppen i jobcentret (fx. teamledere fra andre områder) været involveret i udviklingen af strategi for virksomhedsservice?* N=85 for 2018. N=76 for 2017.

**Figur 6** angiver en score for spørgsmål 5 i spørgerammen. Spørgsmål 5: *I hvilken grad har jobcentret benyttet følgende arbejdsgange til at dele viden om virksomhedernes behov (fx om jobåbninger, praktikpladser mv.) inden for de seneste tre måneder?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=84 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 7** viser svarfordelingen for spørgsmål 5 i spørgerammen, jf. ovenstående, i 2018.

**Figur 8** angiver en score for spørgsmål 7 i spørgerammen. Spørgsmål 7: *I hvilken grad tilbyder jobcentret virksomheder følgende services?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=84 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 9** viser svarfordelingen for spørgsmål 7 i spørgerammen, jf. ovenstående, i 2018.

**Figur 10** angiver en score for spørgsmål 8 i spørgerammen. Spørgsmål 8: *I hvilken grad vurderer du, at virksomhederne gør brug af følgende servicetilbud?* Den angivne score, er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=84 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 11** viser svarfordelingen for spørgsmål 8 i spørgerammen, jf. ovenstående, i 2018.

**Figur 12** viser svarfordelingen for spørgsmål 9a i spørgerammen.  
Spørgsmål 9a: *I hvilken grad vurderer du virksomhedernes overordnede tilfredshed med jobcentrets virksomhedsservice?* N=83.  
Den lodrette streg angiver gennemsnittet.

**Figur 13** viser svarfordelingen for spørgsmål 9c i spørgerammen.  
Spørgsmål 9c: *I hvilken grad vurderer du virksomhedernes tilfredshed med jobcentrets hjælp til rekruttering?* N=83.  
Den lodrette streg angiver gennemsnittet.

**Figur 14** viser svarfordelingen for spørgsmål 9b i spørgerammen.  
Spørgsmål 9b: *I hvilken grad vurderer du virksomhedernes tilfredshed med jobcentrets hjælp til opkvalificering?* N=83.  
Den lodrette streg angiver gennemsnittet.

**Figur 15** viser svarfordelingen for spørgsmål 9d i spørgerammen.  
Spørgsmål 9d: *I hvilken grad vurderer du virksomhedernes tilfredshed med jobcentrets hjælp til fastholdelse?* N=83.  
Den lodrette streg angiver gennemsnittet.

**Figur 16** angiver en score for spørgsmål 10 i spørgerammen. Spørgsmål 10: *I hvilken grad har I brugt følgende kanaler til at finde virksomheder, der er relevante at samarbejde med, inden for de seneste tre måneder?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". Virksomhedsoverblikket var ikke en valgmulighed i surveyen fra 2017. N=83 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 17** viser svarfordelingen for spørgsmål 10 i spørgerammen, jf. ovenstående, i 2018.

**Figur 18** viser svarfordelingen for spørgsmål 11 i spørgerammen. Spørgsmål 11: *Har I iværksat initiativer i brancher med paradoksproblemer inden for de seneste tre måneder?* Jobcentrene skulle angive, hvilken type af initiativer de har iværksat. Spørgsmålet gives kun til jobcentre, der har angivet at de har iværksat initiativer. N=63 for 2018. N=55 for 2017.

**Figur 19** viser svarfordelingen for spørgsmål 11 i spørgerammen, jf. ovenfor. N=83 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 20** viser svarfordelingen for et underspørgsmål til spørgsmål 11 i spørgerammen. Spørgsmål 11a: *Du har angivet, at I har iværksat initiativer i brancher med paradoksproblemer inden for de seneste tre måneder. I hvilke brancher har I iværksat initiativer?* N=63 for 2018. N=55 for 2017.

Brancher, hvor der er tre eller færre jobcentre, der har iværksat initiativer er slået sammen i kategorien Andet. Første akse angiver, hvor stor en andel af de jobcentre, der har svaret, som har iværksat initiativer i den givne branche. Spørgsmålet gives kun til jobcentre, der har angivet at de har iværksat initiativer.

**Figur 21** angiver en score for spørgsmål 12 i spørgerammen. Spørgsmål 12: *I hvilken grad har I arbejdet sammen med følgende samarbejdspartnere om beskæftigelsesindsatsen inden for de seneste tre måneder?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=83 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 22** viser svarfordelingen for spørgsmål 12 i spørgerammen, jf. ovenfor, i 2018.

**Figur 23** angiver en score for spørgsmål 13 i spørgerammen. Spørgsmål 13: *I hvilken grad bruger I følgende metoder til at hjælpe virksomheden med at få besat en konkret stilling?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=83 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 24** viser svarfordelingen for spørgsmål 13 i spørgerammen, jf. ovenfor, i 2018.

**Figur 25** viser svarfordelingen for spørgsmål 14 i spørgerammen. Spørgsmål 14: *I hvilken grad vurderer du, at følgende grupper ledige har CV'er på Jobnet, der er fyldestgørende og opdaterede?* N=83 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 26** angiver en score for spørgsmål 14 i spørgerammen, jf. ovenfor. Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad".

**Figur 27** viser svarfordelingen for spørgsmål 15 i spørgerammen. Spørgsmål 15: *Arbejder kommunen med Jobnet-CV'er for øvrige målgrupper?* N=83 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 28** angiver en score for spørgsmål 16 i spørgerammen. Spørgsmål 16: *I hvilken grad har jobcentret benyttet følgende metoder til at orientere virksomhederne om mulighederne for opkvalificering/uddannelse af arbejdskraft for at matche virksomhedernes behov inden for de seneste tre måneder?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=81 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 29** viser svarfordelingen for spørgsmål 16 i spørgerammen, jf. ovenfor, i 2018.

**Figur 30** angiver en score for spørgsmål 17 i spørgerammen. Spørgsmål 17: *I hvilken grad ligger følgende til grund for, at en ledig tilbydes opkvalificering og uddannelse?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=81 for 2018. N=75 for 2017.

**Figur 31** viser svarfordelingen for spørgsmål 17 i spørgerammen, jf. ovenfor, i 2018.

**Figur 32** viser svarfordelingen for spørgsmål 18 i spørgerammen. Spørgsmål 18: *Hvilke former for tværkommunale fastholdelses- eller forebyggelsesaktiviteter har jobcentret inden for de seneste tre måneder afholdt i virksomhederne?* N=80 for 2018. N=73 for 2017.

**Figur 33** angiver en score for spørgsmål 19 i spørgerammen. Spørgsmål 19: *I hvilken grad har I brugt følgende fastholdelsesindsatser overfor virksomhederne inden for de seneste tre måneder?* Den angivne score er den gennemsnitlige score, hvor 1 svarer til "slet ikke" og 5 svarer til "i meget høj grad". N=80 for 2018. N=73 for 2017.

**Figur 34** viser svarfordelingen for spørgsmål 19 i spørgerammen, jf. ovenfor, i 2018.

**Figur 35** viser svarfordelingen for spørgsmål 21 i spørgerammen. Spørgsmål 21: *Hvor ofte vurderer du, at samtaler med sygemeldte ledige tager udgangspunkt i praktikmuligheder?* N=80 for 2018. N=72 for 2017.

**Figur 36** viser svarfordelingen for spørgsmål 20 i spørgerammen. Spørgsmål 20: *Hvor ofte vurderer du, at jobcentret har dialog med sygemeldtes arbejdsgiver før udgang af 8. sygefraværsuge?* N=80 for 2018. N=72 for 2017.

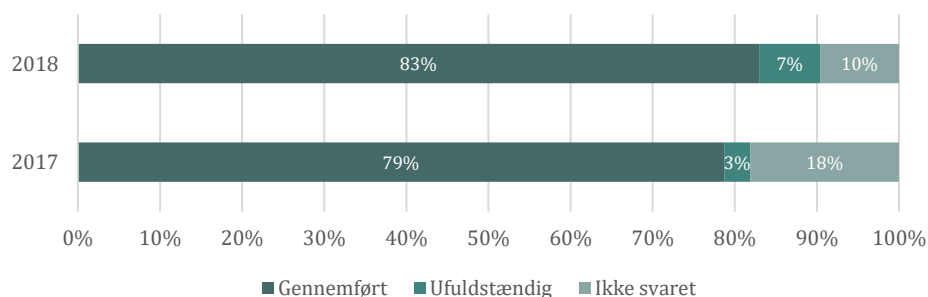
**Figur 37** viser svarfordelingen for spørgsmål 22 i spørgerammen. Spørgsmål 22: *Hvor ofte vurderer du, at en virksomhedskonsulent deltager på rehabiliteringsteammøderne for sygemeldte ledige?* N=80 for 2018. N=73 for 2017.

# METODEBILAG

## DATAGRUNDLAG OG SVARFORDELING

Spørgeskemaet er udsendt til alle 94 jobcentre. 78 (83 pct.) har gennemført hele spørgeskemaet, 7 (7 pct.) har gennemført dele af spørgeskemaet og 9 (10 pct.) har valgt ikke at besvare spørgeskemaet i 2018. De tilsvarende tal var i 2017; 74 (79 pct.), 3 (3 pct.) og 17 (18 pct.). Resultaterne er baseret på alle svar således at jobcentre, der har gennemført hele spørgeskemaet såvel som job-centre, der har gennemført dele af spørgeskemaet indgår i afreporteringen af svar.

**Figur 35.** Fordeling af svar



## METODE

I mange af spørgsmålene skal jobcentrene angive i hvilken grad en given valgmulighed er gældende for dem. Til at sammenligne disse spørgsmål over tid er der foretaget en *scoreberegning*.

I andre spørgsmål har jobcentrene angivet et procentestimat baseret på udvalgte intervaller. For at sammenligne udviklingen over tid i disse spørgsmål, er der beregnet et *gennemsnit* baseret på intervallets midtpunkt.

## Score-beregninger

For at sammenligne udviklingen over tid er der til mange af spørgsmålene beregnet en score. Scoren er beregnet ved at vægte alle svar, således at valgmuligheden "slet ikke" gives vægten 1, "i mindre grad" gives vægten 2, "i nogen grad" gives vægten 3, "i høj grad" gives vægten 4 og "i meget høj grad" tildeles vægten 5. Således er scoren for "Registrering i CRM-systemer" i 2018 i figur 6 beregnet som:

$$\text{Score} = \frac{5 \cdot 1 + 8 \cdot 2 + 19 \cdot 3 + 22 \cdot 4 + 26 \cdot 5}{5 + 8 + 19 + 22 + 26} = 3,70$$

Hvor 5 jobcentre angav at de slet ikke anvendte registrering i CRM-systemer, 8 jobcentre angav, at de i mindre grad anvendte registrering i CRM-systemer, osv.

Man bør være opmærksom på, at der bag denne beregning ligger en implicit antagelse om en lineær sammenhæng mellem svarmulighederne. Således antages det, at effekten af at gå fra "slet ikke" til "i mindre grad" er lige så stor som effekten af at gå fra "i høj grad" til "i meget høj grad".

## Gennemsnitsberegninger

For figur 4, 35, 36 og 37 beregnes et gennemsnit ved at anvende midtpunktet af intervallerne. Beregningen til figur 4 gennemgås i det følgende. I 2018 angav 45 jobcentre at 1-20 pct. af jobcentrets medarbejderressourcer anvendes på virksomhedskontakt/service til virksomheder. 36 jobcentre angav at 21-40 pct. af medarbejderressourcerne blev anvendt til virksomhedskontakt/service til virksomheder, mens 4 jobcentre angav at hele 41-60 pct. af medarbejderressourcerne anvendes til virksomhedskontakt/service til virksomheder. Den gennemsnitlige andel af medarbejderressourcer der anvendes til virksomhedskontakt/service til virksomhederne er altså beregnet som:

$$\text{Gennemsnitlig andel} = \frac{45 \cdot 10,5 + 26 \cdot 30,5 + 4 \cdot 50,5}{45 + 36 + 4} = 20,85 \text{ pct.}$$

Beregningerne til figur 35, 36 og 37 er tilsvarende denne beregning.

## USIKKERHEDER

Der er i alt 94 jobcentre i Danmark. Af disse har 85 besvaret hele eller dele af spørgeskemaundersøgelsen. Resultaterne er således baseret på en stikprøve af den fulde population og er derfor behæftet med usikkerhed. Denne usikkerhed opstår, fordi der er usikkerhed om hvorvidt fordelingen af svar for de jobcentre, der ikke har svaret, ligner fordelingen af svar for de jobcentre, der har besvaret spørgeskemaet.

For at tage højde for denne usikkerhed vil man typisk beregne et konfidensinterval. Konfidensintervallet angiver med en given sandsynlighed, i hvilket interval den sande andel befinder sig. Længden på konfidensintervallet vil være større des tættere andelen er på 50 pct. Hvis konfidensintervallet for år 2017 overlapper med konfidensintervallet for år 2018 kan man ikke med sikkerhed sige, at der er sket en ændring fra år 2017 til år 2018, da den observerede forskel mellem de to år kan skyldes stikprøveusikkerhed. Derfor er det vigtigt ikke at overfortolke på små relative ændringer, da små ændringer kan dække over en ændret stikprøve og dermed ikke afspejle en reel ændring i den fulde population.

### *Eksempel*

Figur 7 angiver at 35 pct. af jobcentrene i meget høj grad anvender mails til at dele viden om virksomhedernes behov. 95-pct-konfidensintervallet for denne andel er 31,9-38,1, således at hvis vi betragter den fulde population vil den sande andel med 95 pct. sandsynlighed befinde sig i dette interval. I 2017 var den tilsvarende andel 41 pct., med et tilhørende konfidensinterval på 35,8-46,2. Således overlapper de to konfidensintervaller og vi kan derfor ikke med sikkerhed sige, at der er sket en ændring i andelen af jobcentre, der i meget høj grad anvender mails til at dele viden om virksomhedernes behov.