

# Midtvejsevaluering IMPACT60

## Effekt og fastholdelse i job

IMPACT60 påbegyndte i 2018 og de første ledige blev henvist i september 2018. Projektet løber helt frem til 2022. Det er vigtigt at understrege, at de nedenstående effekttal er et øjebliksbillede der ikke udtrykker projektets samlede effekt. Den må vi vente et par år endnu, med at få fuldt dokumenteret. Målet er at 50% af deltagerne opnår lønnet beskæftigelse, eller anden form for hel- eller delvis selvforsørgelse. I skrivende stund er vi på 25% og dermed godt på vej.

Status pr. 30.09.2019	Antal kandidater	Effekt
Henvist til IMPACT60 Henvist i perioden sept. 2018 – sept. 2019*	118	
Afmeldt af IMPACT60 Ikke i målgruppen	11	
Aldrig mødt	9	
Afmeldt af rådgiver til andet tilbud	12	
Fraflyttet kommune	2	
Afmeldt i alt	35	
Ej påbegyndt eller henvist indenfor 4 uger	18	
Aktive kandidater med min. 4 uger i forløb	65	
Heraf i fuld selvforsørgelse	9	
Heraf i delvis selvforsørgelse	7	
Selvforsørgelse i alt	16	25%**
Antal virksomheder med lønnede ansættelser i alt***	25	

\*De seneste par uger har der været afholdt samtaler med nye kandidater, som pt. ikke alle er registeret hos os endnu.

\*\*Effekten er beregnet som antal i hel- eller delvis selvforsørgelse som en funktion af de aktive kandidater der er påbegyndt og som har været mindst 4 uger i tilbuddet.

\*\*\*I skrivende stund har der været etableret lønnede ansættelsesforhold i 25 forskellige virksomheder, idet en del kandidater har mere end ét ansættelsesforhold.

Vores forventning var, at der på nuværende tidspunkt ville være flere kandidater, der ville være i fuld selvforsørgelse. Og vi har undervejs i processen måtte erkende, at delvis selvforsørgelse, er et mere realistisk mål for den målgruppe der er henvist. Men der er også kandidater, som vi får meget svært ved at få i job. Vi har brugt mange ressourcer på afklaring af kandidater med massive udfordringer såsom misbrug eller fysiske/helbredsmæssige begrænsninger. Mange af dem er blevet afmeldt af projektet, ligesom rådgiverne har flyttet kandidater til andre tilbud, fordi de ikke passede i målgruppen. Det har betydet at projektets perspektiv, især i begyndelsen, har været på afklaring af kandidaternes ressourcer, og i mindre grad på jobskabelse i virksomhederne. Derfor er en af de væsentlige erfaringer som vi har taget med i videreudviklingen da også, at vi skal samarbejde mere om at skabe et optimalt match mellem kandidat og tilbud. Mere om dette i afsnittet *Det gode match*. Men en anden og meget vigtig læring er også, at



kandidaterne i mange tilfælde, ikke går direkte ind i et permanent ansættelsesforhold, men er i flere forskellige kortvarige jobs, inden det lykkes at opnå en mere permanent situation med hel- eller delvis selvforsørgelse. Det skyldes formentlig at kandidaterne lærer mere om sig selv i det første job og får mod på nye udfordringer. Men også at virksomhederne indimellem bakker ud af ansættelsesforhold, og vi skal starte forfra.

I skrivende stund har vi haft etableret lønnede ansættelsesforhold i 25 forskellige virksomheder, hvilket har ført til 16 i selvforsørgelse. Det vidner om at vejen mod en permanent selvforsørgelse, er mere "cirkulær" end vi havde forventet. Og konsekvensen er bl.a., at vi formentlig skal skabe mindst 100 ansættelsesforhold, for at den langsigtede effekt er 60 personer i permanent selvforsørgelse.

## **Hvad er de virksomme mekanismer**

Dette er ikke en videnskabelig dokumenteret evaluering, men et forsøg på at samle de erfaringer, vi indtil videre har gjort os. Der er mange nye elementer i projektet, og vi lærer undervejs og tilpasser løbende. Samarbejdet med Jobcenter Aalborg har været helt eminent. Opbakningen til at gå nye veje i indsatsen har været stor. Og samarbejdet er præget af en høj grad af tillid og gensidig respekt. Men det er også helt afgørende for, at vi kan afprøve nye modeller og skabe innovation.

I det følgende vil vi kort redegøre for de foreløbige erfaringer med de mekanismer i indsatsen, som vi kan se har særlig betydning. Altså de virksomme mekanismer.

### **Italesættelsen**

Helt grundlæggende er det, at JOBFOKUS fra starten satte sproglige regler op for vores egne medarbejdere. Det er vigtigt at nævne her i indledningen, da de begreber vi anvender har stor betydning for effekten, men også fordi begreberne afspejles i denne evaluering. Vi betjener os af begreber som; kandidater, rekruttering, jobsamtaler, kompetencer osv. (i stedet for; borger, visitation, startsamtaler osv.) Baggrunden for dette sproglige greb er, at vi dermed tydeliggør at vi tager virksomhedernes perspektiv på os. Kandidaterne i projektet fortæller os, at de oplever at de bliver taget alvorligt og at tilbuddet er seriøst jobrettet.

### **Økonomimodellen**

Det er ret oplagt at finansieringsmodellen spiller en rolle, som et af de elementer der skaber effekt. "No-cure-no-pay" betyder i realiteten at Jobcenteret kun betaler for indsatsen, når den resulterer i besparede ydelser. Den Sociale Kapitalfonds investering i projektet, fungerer i praksis som en art underskudsgaranti. Og det er for nuværende for tidligt at sige, om modellen også hænger sammen i den virkelige verden. Og om den Sociale Kapitalfond får deres fulde investering tilbage. Men det vi allerede nu kan se er, at økonomimodellen udfordres af, at jobforløbene langt fra er så enkle og lineære som antaget. Som tidligere nævnt skifter kandidaterne ofte mellem småjobs og mellem perioder med ledighed og perioder med fuld selvforsørgelse.

### **Det skal give mening**

Det var været sagt mange gange i processen med at udvikle projektet, og efterfølgende i driften af det, at projektet skal give mening, for de mennesker det involverer. Det lyder som meget selvfølgeligt. Men realiteten er, at der findes mange strukturer og regler i



beskæftigelsesindsatsen, som ikke altid giver mening for den ledige eller for virksomhederne. Men det meningsgivende handler også om, at de jobs vi skaber har positiv betydning for virksomhedernes forretningsevne. Filosofien er at et bæredygtigt job forudsætter, at medarbejderen leverer værdi til virksomheden. I det følgende vil vi gøre rede for, hvordan vi har forsøgt at skabe mest mulig mening.

### **Virksomhedsperspektivet**

Som tidligere nævnt, tager vi virksomhedernes perspektiv på os. Virksomhedernes behov kommer før kandidaternes. På den måde sikrer vi, at de jobs der skabes, er bæredygtige fordi de giver mening for virksomheden. Og vi sikrer samtidig, at virksomheden oplever at det er nemt og ubureaukratisk at benytte IMPACT60 i rekrutteringen.

Det kan være en udfordring at leve op til virksomhedernes behov, idet kandidatfeltet er begrænset til de borgere der kan henvises fra Jobcenteret. Det betyder at vi ofte står med jobåbninger, som vi ikke kan besætte, fordi vi mangler en kandidat der opfylder kravene.

### **Metodefriheden**

Vi har i projektet frihed til at bruge de metoder der virker. Og der er ikke to kandidater der får den samme indsats. Det vigtigste element i den enkeltes forløb er rekrutteringskonsulenten, som sammen med kandidaten sammensætter det mest virksomme forløb. For nogle er det opstart i joblæring i en socialøkonomisk virksomhed. Med det mål at tilegne og dokumentere faglige kompetencer, der har værdi og som kan overføres til det øvrige arbejdsmarked. For andre er det mere grundlæggende mentale udfordringer, der skal arbejdes med. Og for en mindre gruppe er indsatsen i stedet inspiration og hjælp til at søge konkrete jobs. Men for de fleste gælder det, at de har brug for at træne sociale kompetencer og lære de "koder" det kræver, at kunne fungere på en arbejdsplads.

Det vigtige er at vi ikke giver alle kandidater en standardpakke bestående af 25 timers aktivering, men at vi kan sammensætte de elementer der giver mening. I tid og i indhold. Forløbsperioden i IMPACT60 er anderledes end i andre tilbud. Kandidaten er tilknyttet projektet helt op til 4 år\*, forudsat at vedkommende kommer i hel- eller delvis selvforsørgelse. Og perioden frem mod selvforsørgelse er ikke begrænset af 13 ugers forløb med mulighed for forlængelse. Det tager den tid det tager, at matche kandidaten ind i det rigtige job. Vi oplever at det det minimerer "systemstress" og dermed giver ro til at fokusere på, at komme i mål.

\* I perioden frem til 31. december 2019, kan der løbende henvises kandidater. Efter den periode vil de kandidater som ikke kan profitere af tilbuddet, blive afsluttet og der udarbejdes et statusnotat. De resterende følges og der ydes opfølgende støtte i en periode på 3 år (frem til 31. december 2022). Den forholdsvis lange periode er valgt for at sikre en optimal fastholdelse.

### **Mindre bureaukrati**

Projektet er fritaget for at udarbejde startnotater og opfølgingsnotater og fraværsdokumentation. Der udarbejdes statusnotater for de kandidater der afmeldes uden selvforsørgelse. Det har krævet noget tilvænning. Både hos JOBFOKUS og i Jobcenteret. Men erfaringen er helt klart, at det frigør mange ressourcer til kerneopgaven. Og det åbner op for, at rekrutteringskonsulenterne kan rette deres fokus mod virksomheder og deres interesse i at tage sociale ansvar. Kandidaterne får en oplevelse af, at vi er virksomhedernes "forlængede arm" i stedet for at være Jobcenterets "forlængede arm". Vi stræber hen



imod, at rekrutteringskonsulenterne bruger mindst 75% af deres arbejdstid, på at samarbejde med virksomheder om at skabe jobs.

### **Joblæring i socialøkonomisk virksomhed**

FOKUS råder over socialøkonomiske virksomheder og har dermed mulighed for at tilrettelægge én-til-én oplæring på konkrete arbejdspladser. Det er fagpersoner indenfor køkken/kantine, rengøring, byggeteknik og detailforretning, der forestår joblæringen. Og målet er hele vejen igennem, at kandidaten får de kompetencer, som efterspørges af virksomhederne. Og at kompetencerne dokumenteres og beskrives, så de giver kandidaten værdi for virksomheden. Det betyder bl.a. at vores rekrutteringskonsulenter har et meget konkret grundlag for, at matche kandidaten ind i virksomheden. Men også at virksomheden reducerer deres udgifter til oplæring. Samtidig undgår vi at skulle diskutere virksomhedspraktik i forbindelse med oplæring. Virksomhedspraktik kommer kun på tale i helt særlige tilfælde.

Effekten af joblæringen har vist sig at være høj. Af de kandidater der har været i joblæring indenfor rengøring og ejendomsservice, er flertallet efterfølgende kommet i lønnet job. For de kandidater der har været i joblæring i KaffeFair er effekten noget mindre. Det skyldes formentlig, at det er kandidater der har brug for mere grundlæggende kompetenceudvikling.

### **Virksomhederne efterspørger kandidater**

Gennem netværk og kommunikationsindsatser, bl.a. i samarbejde med Business Aalborg, er det lykket at engagere en stor gruppe virksomheder i at tage sociale ansvar. Flere og flere virksomheder henvender sig nu direkte til JOBFOKUS, for at rekruttere medarbejdere til job i deres virksomhed. De peger på at det er nemt og at vi reagerer hurtigt på deres behov. Og nok så væsentligt, at vi laver gode match og støtter op om, at jobstarten bliver en succes for begge parter.

### **Det gode match**

Det er helt centralt at vi håndterer det gode match. Et dårligt match giver oplevelse af fiasko og nederlag hos kandidaten og virksomheden bruger unødige ressourcer.

Det gælder naturligvis når vi matcher kandidater ind i virksomheder. Men det er vores oplevelse, at det også gælder, når man skal matche borgere ind i tilbud. I afsnittet om perspektiver for fremtiden, er dette synspunkt foldet yderligere ud.

### **Hvilke væsentligste udfordringer har vi mødt**

Inden opstarten, forsøgte vi at gøre os umage med at definere målgruppen sammen med Jobcenteret. Det afgørende for os var, at de henviste kandidater havde et positivt jobperspektiv og var motiverede for at gå ind i projektet. Men i praksis kan det være ganske vanskeligt at afklare dette. Og det viste sig da også, at vi måtte "returnere" et antal kandidater, som af forskellige årsager ikke kunne leve op til definitionen. Vi har haft en god og konstruktiv dialog med Jobcenteret undervejs og vi har som det seneste udarbejdet en helt ny strategi for henvisning til projektet, sammen med Jobcenteret. Den indebærer at Jobcenteret indkalder kandidaten til en rekrutteringssamtale med deltagelse af rådgiver, rekrutteringskonsulent fra JobFOKUS samt en arbejdsgiver fra en af de tilknyttede socialøkonomiske virksomheder. Samtalen har til formål at afklare motivation og perspektiv.



Men ligeså vigtigt er det, at vi kan afstemme forventninger, forberede kandidaten på hvad man går ind til, forpligte alle tre parter på det der aftales samt skabe større tryghed hos kandidaten. Mødet afsluttes med at der udarbejdes en skriftlig aftale. De foreløbige resultater tyder på at det øger fremmødet markant. Samtidig med at kandidaten kommer hurtigere i gang med en effektiv indsats.

### **Perspektiver for fremtiden**

Der er ingen tvivl om, at vi kan opnå en bedre og hurtigere effekt ved at minimere omveje i indsatsen. Med det mener vi at der med fordel kan bruges flere ressourcer på at matche den ledige ind i det "rigtige" tilbud. For at sikre større fremmøde og for at det giver mere mening for den ledige. Mange ledige har været gennem flere forskellige tilbud, som de af forskellige årsager ikke har oplevet som meningsfyldte. Det koster, både på økonomien men også på selvværdet hos den ledige.

Virksomhederne skal vænnes fra, at gratis virksomhedspraktik bliver brugt som motivation for, at de åbner deres døre for ledige. I stedet skal virksomhederne opleve, at deres rekrutteringsbehov bliver taget alvorligt og at det meningsfyldte jobmatch skaber bæredygtige jobs.

Økonomimodellen bør tage mere højde for, at vejen mod permanent selvforsørgelse er snørklet og at halvdelen af alle tilfælde indebærer mere end ét ansættelsesforhold. Vi har et konkret tilfælde hvor en kandidat har været igennem tre forskellige lønnede ansættelsesforhold, før det er lykkedes, at opnå permanent fuld selvforsørgelse.

### *FAKTABOKS (Kilde: Mandag Morgen)*

#### **Aalborg Modellen - Aalborg Kommunes sociale obligation**

*Aftalen mellem Aalborg Kommune, Den Sociale Kapitalfond og den socialøkonomiske virksomhed Fokus Folkeoplysning omfatter 120 aktivitetsparate, psykisk sårbare ledige. De 120 borgere udgør ca. 4 pct. Af kommunens samlede antal aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der p.t. er på 3.184 personer.*

*Målsætning: Mindst 50 pct. af deltagerne svarende til minimum 60 skal opnå selvforsørgelse. Det kan være i form af et fuldtidsjob, fleksjob, eller at borgeren kommer i uddannelse.*

*De socialøkonomiske virksomheder bruges som springbræt til job i andre virksomheder eller til uddannelse. Der vil også være tale om jobskabelse i de medvirkende socialøkonomiske virksomheder.*

*Målgruppe: Aftalen indebærer, at Aalborg Kommune henviser i alt 120 ledige i perioden fra 1. september 2018 til 31. december 2019. Til projektet kan der henvises psykisk sårbare, aktivitetsparate ledige, som er motiveret for at indgå i projektet og ønsker at få et job. Halvdelen af deltagerne henvises af Uddannelseshuset, dvs. borgere under 30 år, mens den anden halvdel henvises af Job- og Aktivhuset, dvs. borgere over 30 år.*

*Indhold: Der er mulighed for at afprøve forskellige brancher som led i en afklaring og kompetenceudvikling. Det kan ske i Fokus Folkeoplysnings virksomheder inden for følgende brancher: restaurant og café, rengøring/viceværtservice og detailsalg, butik eller lager.*

*Bonusbetaling til Den Sociale Kapitalfond: Job- og Ydelsesafdelingen i Aalborg Kommune betaler for hver uge, deltageren er selvforsørgende. Prisen er aftalt til 796 kr. om ugen i 156 uger, dvs. 3 år. Til sammenligning modtager unge under 30 år på kontanthjælpens laveste sats ca. 1.675 kr. om ugen. I praksis deler Aalborg Kommune og Den Sociale Kapitalfond derfor gevinsten, når borgeren kommer i arbejde og fastholdes i arbejde over tre år. Hvis der er tale om delvis selvforsørgelse (fleksjob eller småjob på under 37 timer om ugen) er betalingen 385 kr. om ugen i de 3 år.*

JOBFOKUS / 30.09.2019

Pia Royberg, teamleder

Bjørn Salling, direktør