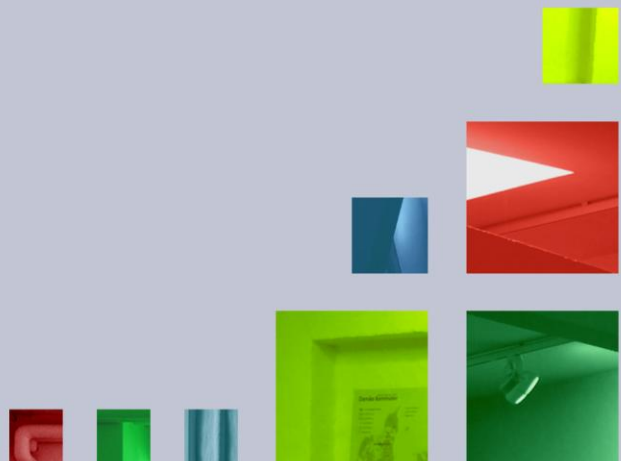


Evaluering af samarbejdsforsøget mellem 3F, FOA, Metal, TIB og Københavns kommune

Et sammenhængende kontaktforsøg for nyledige

Januar 2011



Indholdsfortegnelse

Forord	2
1. Indledning	3
2. Sammenfatning af evalueringens resultater	8
3. Opfyldelsen af forsøgets mål	13
4. anbefalinger til optimering af samarbejdet	15
5. A-kassernes indsats i forsøget	19
6. Deltagernes tilfredshed med indsatsen i forsøget	28
7. Rettidigheden af kontaktforløbet i forsøget.....	32
8. Jobeffekterne af forsøget	34
9. Forsøgsparternes vurdering af samarbejdet	47

Forord

Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF) gennemfører et samarbejdsforsøg med fire a-kasser - 3F, TIB, FOA og Dansk Metal – som under forsøget varetager kontaktførelsen med deres nyledige medlemmer.

Forsøget indebærer, at a-kasserne gennemfører jobsamtaler og andre jobrettede aktiviteter på vegne af jobcenteret.

Samarbejdsforsøget har til formål at forbedre de nylediges muligheder for at komme hurtigt i job og sikre en sammenhængende beskæftigelsesindsats i den første del af ledighedsperioden.

BIF har bedt mploy a/s om at evaluere samarbejdsforsøget.

Formålet med evalueringen er:

- At vurdere opfyldelsen af forsøgets formål, resultatmål og succeskriterier
- At vurdere samarbejdet mellem kommunen og a-kasserne
- At vurdere de anvendte metoder i a-kasserne
- At give grundlag for beslutninger om et fremadrettet samarbejde

Sigtet med evalueringsrapporten er, at der foreligger et dokumenteret grundlag for en kommunalpolitisk vurdering af gevinsterne af samarbejdet og af en evt. fortsættelse af samarbejdet.

Evalueringen er baseret på både kvantitative og kvalitative data. Der er gennemført effektmålinger, rettidighedsmålinger og indsatsmålinger ved hjælp af registerdata. Der er gennemført tilfredshedsmålinger blandt deltagerne i forsøget ved hjælp af telefoninterview. Og der er afdækket indsatsstrategier og erfaringer med samarbejdet ved hjælp af interviews med ledere og medarbejdere fra BIF, Jobcenter København, de fire a-kasser, Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn og LO-Storkøbenhavn.

Evalueringens metoder og resultater er præsenteret for og drøftet med repræsentanter fra BIF, de fire a-kasser, Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn og LO-Storkøbenhavn.

Evalueringen har tre hovedkonklusioner:

- Mange af deltagerne i forsøget er kommet i arbejde i forsøgsperioden.
- Deltagerne i forsøget er generelt positive over for, at a-kassen varetager kontaktførelsen i den første ledighedsperiode.
- Der er et potentiale for at optimere opgaveløsningen i a-kasserne, hvis samarbejdet fortsættes.

Rapporten indledes med en sammenfatning af evalueringens resultater. Den travle læser kan få et hurtigt overblik ved at læse dette kapitel. Derudover er rapporten struktureret, så de enkelte kapitler kan læses særskilt.

1. Indledning

I denne rapport evalueres resultaterne af et samarbejdsforsøg mellem BIF og fire a-kasser – 3F, TIB, FOA og Dansk Metal.

Samarbejdsforsøget sigter på at afprøve nye samarbejdsformer, der skal sikre en bedre sammenhæng i indsatsen mellem a-kasserne og kommunen over for de forsikrede ledige.

1.1. Kort om samarbejdsforsøget

Overordnet set er ideen bag samarbejdsforsøget mellem BIF og de fire a-kasser at afprøve en model, hvor de fire a-kassers medlemmer tilbydes én indgang og en sammenhængende beskæftigelsesindsats i regi af a-kassen.

Hvor de ledige hidtil har modtaget parallelle jobsamtaler i jobcentret og a-kassen, tilbydes de under forsøget udelukkende jobsamtaler i a-kassen.

Forsøget afprøver om modellen kan sikre gode jobeffekter, tilfredse ledige, optimal udnyttelse af ressourcer i a-kasserne og BIF samt en optimal udnyttelse af a-kassernes kendskab til den enkelte ledige, jobåbninger og kontakt til virksomheder.

Udmøntning af samarbejdsforsøget

Forsøget indebærer, at de fire a-kasser varetager beskæftigelsesindsatsen for og gennemfører de lovpligtige jobsamtaler med udvalgte ledige.

A-kasserne kan visitere de ledige til jobklubforløb i egne lokaler, hvor de ledige understøttes i aktiv jobsøgning af en privat udbyder - Arbejdsmarkeds-service Storkøbenhavn.

Den valgte varighed af kontaktføreløbet sigter på, at a-kasserne ikke udarbejder jobplaner sammen med deltagerne. A-kasserne kan dog indstille til jobcenteret, at der iværksættes konkrete tilbud, der vurderes at øge den pågældende deltagers jobmuligheder.

Deltagelsen i forsøget er frivillig. Alle deltagerne i forsøget har haft mulighed for at vælge, om deres kontaktføreløb skulle varetages af a-kassen eller jobcenteret. Ifølge Jobcenter København har kun et mindre antal personer fravalgt at deltage i forsøget.

Boks 1: Udmøntningen af samarbejdsforsøget

- Forsøget omfatter nyledige dagpengemodtagere over 30 år fra de fire a-kasser.
- A-kasserne varetager kontaktføreløbet med de 30-59 årige i 26 uger og med 60-64 årige i 16 uger.
- Som led i kontaktføreløbet gennemfører a-kasserne de lovpligtige jobsamtaler med deltagerne. Desuden kan a-kasserne visitere deltagerne til jobklubforløb på egne lokaliteter, hvor deltagerne understøttes i aktiv jobsøgning af en privat udbyder.
- A-kasserne kan ikke udarbejde jobplaner med aktive tilbud under forsøget. Dog kan a-kasserne indstille til jobcenteret, at der iværksættes konkrete tilbud, som fremmer deltagernes beskæftigelsesmuligheder.
- De omfattede ledige i målgruppen for forsøget kan fravælge at være med i forsøget.

Rammer for forsøget

A-kasserne modtager ikke betaling for opgaveløsningen. Det er en forudsætning, at a-kasserne under forsøget tilrettelægger deltageres CV-samtaler, jobsamtaler og rådighedssamtaler i en sammenhængende indsats.

BIF har afsat en økonomisk ramme til brug for jobklubforløb hos en privat udbyder – Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn. Den afsatte ramme sigter på, at deltagerne kan visiteres til jobklubforløb i op til 10 uger. Med andre ord er der afsat midler til en jobrettet indsats, der kan supplere job-samtalerne i a-kassen under forsøget.

Boks 2: Økonomiske rammer for forsøget

- A-kasserne modtager ikke betaling for opgaveløsningen.
- Deltagelsen i jobklub betales af kommunen. Der afregnes direkte med udbyderen af jobklubben

I samarbejdsaftalen er formuleret en række mål for og resultatkrav til forsøget.

Forsøget har til formål at forbedre de nylediges muligheder for at komme hurtigt i job via en sammenhængende og kvalificeret indsats i den første del af ledighedsperioden.

Desuden skal forsøget bistå virksomhederne med at få opfyldt deres behov for kvalificeret arbejdskraft.

Disse målsætninger er udmøntet i en række resultatkrav.

For det første skal a-kasserne sikre, at forsøgsdeltagerne går i arbejde i mindst samme grad som sammenlignelige grupper. Dermed er der valgt et resultatkrav, som er uafhængigt af konjunkturudviklingen.

For det andet skal a-kasserne understøtte en aktiv jobsøgning blandt deltagerne ved at visitere mindst 75 pct. af gruppen til en jobklub, som er tilknyttet forsøget.

For det tredje skal a-kasserne sikre, at de lediges minimumsrettigheder opfyldes, dvs. at de lovbundne jobsamtaler med deltagerne afvikles inden for lovgivningens rammer.

Endelig er det aftalt, at virksomhederne skal opleve et nemmere og bedre samarbejde i rekrutteringen af forsøgets målgrupper. I samarbejdsaftalen er dette præciseret ved, at a-kasserne etablerer et samarbejde med udvalgte virksomheder om direkte formidling af ledige fra forsøget via en nyoprettet formidlingsenhed.

Boks 3: Mål og resultatkrav

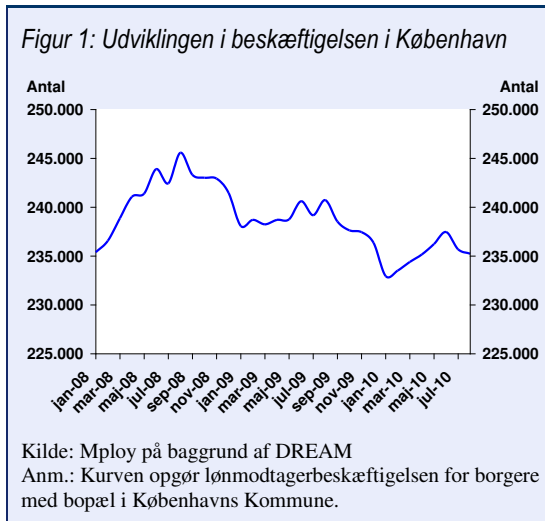
- Forsøget har til formål at:
 - forbedre de lediges muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til ordinær beskæftigelse
 - sikre at de ledige oplever en sammenhængende og kvalificeret beskæftigelsesindsats
 - bistå virksomhederne med at få opfyldt deres behov for kvalificeret arbejdskraft
- Forsøget har følgende resultatkrav:
 - Overlevelseskurven for deltagerne skal mindst svare til kurven for sammenlignelige målgrupper.
 - Rettidigheden af jobsamtalerne med deltagerne skal være på mindst 90 pct.
 - Mindst 75 pct. af de visiterede til forsøget skal deltage i den tilknyttede jobklub
 - Virksomhederne skal opleve et nemmere og bedre samarbejde i rekrutteringen af forsøgets målgrupper.

Samarbejdsforsøget gennemføres i en lavkonjunktur

Samarbejdsforsøget gennemføres i perioden fra 1. december 2009 til 31. december 2010. I denne periode er arbejdsmarkedet præget af en lavkonjunktur, som har medført en faldende beskæftigelse over hele landet. Den faldende beskæftigelse har også gjort sig gældende for borgerne i Københavns Kommune, jf. figur 1.

Udviklingen på arbejdsmarkedet har betydning for resultaterne af beskæftigelsesindsatsen og dermed forsøgets resultater. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at der i forsøgsperioden har været færre jobåbninger til rådighed for beskæftigelsesindsatsen inden for en række brancheområder.

Den aktuelle situation på arbejdsmarkedet giver efter mploy's vurdering vanskeligere rammevilkår for forsøget - specielt for de a-kasser, der har mange medlemmer i konjunkturfølsomme fagområder.



Omvendt skal beskæftigelsesindsatsen håndtere en stærkere gruppe af ledige end tidligere. Det gælder ikke mindst i forsøget, hvor de fleste deltagere er nyledige med en beskedne forsørgelseshistorik.

Desuden rummer det københavnske arbejdsmarked en mangfoldighed, som øger beskæftigelsesmulighederne for de ledige – sammenlignet med andre steder.

Det er vanskeligt at give en entydig vurdering af rammevilkårenes betydning for forsøgets resultater. Af denne grund baseres vurderingerne af forsøgets resultater på opgørelser af resultater af indsatsen over for ledige med sammenlignelige rammevilkår.

1.2. Kort om evalueringsmetoden

I evalueringen er gennemført en række kvantitative og kvalitative analyser, der dels skal belyse om de fire a-kasser har levet op til de aftalte mål og resultater og dels skal opsamle viden, om hvordan a-kasserne har arbejdet i forsøgsperioden.

Evalueringen er baseret på en relativ kort måleperiode. På grund af en række udfordringer i opstartsfasen er langt de fleste deltagere blevet visiteret i perioden efter marts 2010. Evalueringen er påbegyndt i november 2010, og datagrundlaget for evalueringen omfatter således en tidsperiode på 4-5 måneders indsats.

Nedenfor gives en kort beskrivelse af metoderne og datagrundlaget for evalueringen.

Effekter af a-kassernes indsats

Effekten af a-kassernes indsats opgøres ved at måle, hvor mange af forsøgsdeltagerne der er gået i ordinær beskæftigelse i løbet af de første af 18 uger i forsøget.

Baggrunden for den anvendte måleperiode på 18 uger er, at kun få personer har tilgængelige forsørgelsesdata ud over 18 uger i datagrundlaget på evalueringstidspunktet.

For at vurdere om de opnåede jobeffekter i forsøget er tilfredsstillende, er der sammenlignet med tilsvarende effektmålinger for kontrolgrupper af nyledige fra de samme a-kasser, som ikke har deltaget i forsøget.

De nyledige i kontrolgruppen har haft deres jobsamtaler og kontaktførelser hos Jobcenter København i forsøgsperioden.

Deltager- og kontrolgrupperne kan sammenlignes, da begge grupper er afgrænset til personer, der er medlemmer af 3F, TIB, FOA eller Dansk Metal, og som er blevet nyledige i forsøgsperioden og har bopæl i Københavns Kommune. Omvendt kan de to grupper dog variere, hvis der er forskelle i sammensætning af køn, alder, herkomst, tidligere forsørgelseshistorik, branchetilhør mv. blandt deltagerne.

Evt. forskelle i deltagersammensætningen kan have indflydelse på, hvor mange der har opnået job. For at tage højde for dette, er der i evalueringen gennemført en regressionsanalyse, som giver en dokumenteret viden om, hvad der påvirker jobeffekterne for målgruppen. Denne metode gør det muligt at isolere effekten af deltagelsen i forsøget.

Rettidighed af a-kassernes indsats

I evalueringen måles hvor mange af forsøgsdeltagerne fra hver af de fire a-kasser, der har fået de lovbundne jobsamtaler inden for lovens frister.

Resultaterne sammenlignes med tilsvarende opgørelser for nyledige fra samme a-kasser, som ikke har deltaget i forsøget. Med andre ord sammenlignes a-kassernes og jobcenterets rettidighed af jobsamtalerne med de nyledige i forsøgsperioden

Boks 4: Datagrundlag for måling af jobeffekter

- Effektmålingerne er baseret på data fra forløbsdatabasen DREAM, som indeholder data om offentlige forsørgelsesydelse og lønindkomst.
- Der er opgjort 18-ugers jobeffekter for 426 personer i deltagergruppen og 435 personer i kontrolgruppen, som er blevet nyledige i perioden fra 1. december 2009 til 1. juni 2010.
- Regressionsanalysen er baseret på faktiske jobeffekter for 15.038 nyledige fra de fire omfattede a-kasser på landsplan, herunder deltager- og kontrolgruppen fra København.

Boks 5: Datagrundlag for måling af jobsamtalernes rettidighed

Opgørelserne er baseret på rettidighedsdata fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Der er opgjort rettidighed i perioden fra 1. marts 2010 til 31. juli 2010.

Der er ikke foretaget stikprøvekorrektion af de anvendte data, og resultaterne kan derfor ikke sammenlignes direkte med de normale rettidighedsopgørelser fra Københavns Kommune.

De lediges tilfredshed med a-kassernes indsats

I evalueringen måles hvor mange af forsøgsdeltagerne fra hver af de fire a-kasser, der er tilfredse med kontaktførelsen med a-kassen i forsøget.

Via telefoninterview med deltagerne er der indhentet data om deltagernes oplevelse og vurdering af indhold, kvalitet og udbytte af forløbet.

Resultaterne af målingerne skaleres for de fire a-kasser.

Boks 6: Datagrundlag for måling af deltagertilfredsheden

Opgørelserne er baseret på data fra telefoninterview med 201 forsøgsdeltagere med en stratificeret fordeling på de fire a-kasser. Telefoninterviewene er gennemført i november 2010.

A-kassernes anvendte metoder og aktiviteter

I evalueringen gennemføres en række indsatsmålinger, som belyser indhold, anvendte metoder og aktiviteter i forsøget.

De forskellige indsatsmålinger belyser, hvilke indsatsstrategier der ligger til grund for a-kassernes opgaveløsning, og hvordan opgaven er grebet an af a-kasserne. Desuden belyser indsatsmålingerne, hvilken volumen der har været i indsatsen hos a-kasserne.

Mere præcist fokuserer indsatsanalyserne på følgende:

- A-kassernes indsatsstrategier
- Indholdet i jobsamtalerne i a-kasserne
- Intensiteten af jobsamtalerne i a-kasserne
- A-kassernes brug af jobklubben
- A-kassernes brug af selvvalgt uddannelse

På baggrund af disse målinger sigter evalueringen på dels at afdække den gennemførte indsats i a-kasserne og dels at vurdere karakteren af indsatsen. Der er - hvor det har været muligt - foretaget sammenligninger med indsatsen over for en kontrolgruppe af nyledige fra samme a-kasse, der ikke har deltaget i forsøget.

Boks 7: Datagrundlag for målinger af a-kassernes indsats

- A-kassernes indsatsstrategier og anvendte metoder er bl.a. baseret på kvalitative interview med hhv. ledere og medarbejdere fra de fire a-kasser.
- Indholdet i jobsamtalerne er afdækket via kvalitative interview med hhv. ledere og medarbejdere fra de fire a-kasser samt via kvantitative telefoninterview med 200 forsøgsdeltagere, som er adspurgt om deres oplevelse af indholdet i jobsamtalerne.
- Intensiteten af jobsamtalerne er opgjort ved hjælp af registerdata fra DREAM.
- A-kassernes brug af jobklubben i forsøget er opgjort ved hjælp af deltagerlister fra udbyderen af jobklubben – Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn.
- A-kassernes visitation til selvvalgt uddannelse er opgjort ved hjælp af registerdata fra DREAM.
-

2. Sammenfatning af evalueringens resultater

Nedenfor præsenteres hovedresultaterne af evalueringen og en vurdering af opfyldelsen af forsøgets mål.

2.1. Hvad viser evalueringen om jobeffekterne af forsøget?

I evalueringen opgøres jobeffekterne for deltagerne i forsøget. Effekterne af forsøget vurderes på baggrund af en sammenligning af de opnåede jobeffekter i forsøget og jobeffekterne for sammenlignelige grupper af nyledige fra samme a-kasser.

Evalueringen viser følgende resultater om jobeffekterne af forsøget:

Mange af forsøgsdeltagerne er kommet i job

Evalueringen viser, at mange af de nyledige, der har deltaget i forsøget, er kommet hurtigt i job. Alle fire a-kasser opnår høje jobeffekter, men der er forskelle i jobeffekterne på tværs af de fire a-kasser.

Der er følgende jobeffekter for deltagerne i forsøget fra de enkelte a-kasser:

- Ca. 63 pct. af deltagerne fra 3F er i job inden for 18 uger
- Ca. 69 pct. af deltagerne fra FOA er i job inden for 18 uger
- Ca. 50 pct. af deltagerne fra Dansk Metal er i job inden for 18 uger
- Ca. 52 pct. af deltagerne fra TIB er i job inden for 18 uger

A-kasserne opnår samme jobeffekter som jobcenteret

Evalueringen viser, at de samlede jobeffekter - på tværs af de fire a-kasser - er på niveau med de jobeffekter, som jobcenteret har opnået for tilsvarende målgrupper.

Tre a-kasser har opnået jobeffekter, der ligger på niveau med jobcenterets jobeffekter. Én a-kasse har opnået lavere jobeffekter, end jobcenteret har.

Når der tages højde for sammensætningen af deltager- og kontrolgrupperne i forsøget, kan det konkluderes, at:

- 3F opnår samme jobeffekter som Jobcenter København
- FOA opnår samme jobeffekter som Jobcenter København
- Metal opnår lavere jobeffekter end Jobcenter København
- TIB opnår samme jobeffekter som Jobcenter København

2.2. Hvad viser evalueringen om a-kassernes strategi og indsats?

Evalueringen belyser hvilke strategier, metoder og indsatser, som a-kasserne har arbejdet ud fra og implementeret i forsøget.

A-kassernes indsats er tilrettelagt efter lovgivningens krav

Evalueringen viser, at alle fire a-kasser har valgt at tilrettelægge en indsats, der sigter på at opfylde lovgivningens krav til indsatsen. Det bekræftes af de gennemførte interview med a-kasserne og deltagerne i forsøget.

Strategien kommer bl.a. til udtryk ved:

- At der planlægges en indsats, hvor hver deltager får de lovpligtige 1-2 jobsamtaler med a-kassen i løbet af forsøgsperioden.
- At indholdet i jobsamtalerne er fastlagt efter kravene i lovgivningen, herunder pålæg af jobsøgning, gennemgang af CV mv.
- At der i begrænset omfang er planlagt andre kontaktføløbsaktiviteter ud over de lovbundne jobsamtaler.

A-kasserne har påpeget, at denne strategi skal ses i lyset af, at forsøgsrammerne sætter grænser for indhold i og omfang af indsatsen. Hermed sigtes på, at a-kasserne ikke modtager betaling for at varetage kontaktføløbet under forsøget.

Begrænset samarbejde med virksomhederne

Det er aftalt mellem forsøgsparterne, at virksomhederne skal opleve et nemmere og bedre samarbejde i rekrutteringen af forsøgets målgrupper.

I samarbejdsaftalen er denne målsætning udmøntet i en formulering om, at a-kasserne udbygger samarbejdet med udvalgte virksomheder om direkte formidling af ledige fra forsøget via en nyoprettet formidlingsenhed.

Evalueringen viser, at de fire a-kasser ikke har udviklet et systematisk samarbejde med virksomhederne i forsøgsperioden.

Samarbejdet med virksomhederne i forsøget har været kendetegnet ved:

- At der ifølge a-kasserne har været et samarbejde med virksomheder i situationer, hvor a-kasserne har fået kendskab til jobåbninger - enten ved at virksomhederne har henvendt sig eller ved at tillidsfolk fra virksomheden har orienteret a-kassen om jobåbninger.
- At der ikke i forsøget er igangsat aktiviteter, der har sigtet på at være opsøgende overfor virksomhederne eller på at indgå aftaler med virksomheder om et samarbejde.
- At der ifølge a-kassemedarbejderne og forsøgsdeltagerne kun i begrænset omfang har været jobformidling i forbindelse med jobsamtalerne.

A-kasserne peger på, at den aktuelle konjunktursituation begrænser samarbejdet med virksomhederne, da der er færre job til rådighed for indsatsen. Herudover peger a-kasserne på, at en opgaveløsning uden betaling sætter grænser for, hvor mange ressourcer der kan afsættes til at udvikle samarbejdet med virksomhederne.

De fire a-kasser vurderer samstemmigt, at der er et potentiale for at udvikle samarbejdet med virksomhederne via tillidsfolk og direkte kontakt til virksomhederne. Og at en udvikling af samarbejdet med virksomhederne vil kunne styrke resultaterne af a-kassernes indsats.

Jobklubben er anvendt mindre end forudsat

Evalueringen viser, at de fire a-kasser har anvendt jobklubben mindre end forudsat i samarbejdsaftalen:

- Ca. 30 pct. af de visiterede til 3F har deltaget i jobklubben
- Ca. 7 pct. af de visiterede til FOA har deltaget i jobklubben
- Ca. 43 pct. af de visiterede til Metal har deltaget i jobklubben
- Ca. 4 pct. af de visiterede til TIB har deltaget i jobklubben

Dermed er målsætningen om, at mindst 75 pct. af de visiterede skal deltage i en jobklub langt fra opfyldt. Den begrænsede anvendelse af jobklubben afspejler, at de fire a-kasser har gjort deltagelsen i jobklubben frivillig.

Ifølge jobklubben har det været en udfordring for kvaliteten og resultaterne, at de fleste ledige har været kortvarigt og sporadisk tilknyttet jobklubben.

Flere a-kasser har tilkendegivet, at de vurderer jobklubben som et godt tilbud, og at de ønsker en større anvendelse af jobklubben fremadrettet.

Offensiv strategi for brug af selvvalgt uddannelse

Evalueringen viser, at a-kasserne har arbejdet intensivt med at motivere deltagerne til at gøre brug af muligheden for selvvalgt uddannelse:

- 21 pct. af de visiterede til 3F har deltaget i selvvalgt uddannelse
- 8 pct. af de visiterede til FOA har deltaget i selvvalgt uddannelse
- 43 pct. af de visiterede til Metal har deltaget i selvvalgt uddannelse
- 14 pct. af de visiterede til TIB har deltaget i selvvalgt uddannelse

Deltagelsen i selvvalgt uddannelse er væsentligt større blandt forsøgsdeltagerne end blandt de ledige, der har haft deres kontaktføreløb hos Jobcenter København.

A-kasserne peger på, at de fokuserer på selvvalgt uddannelse for at øge deres medlemmers jobmuligheder og faglige mobilitet. Der sigtes således efter en målrettet opkvalificering, der tilfører et løft i kompetencerne i form af tillæring af nye teknikker og/eller supplerer af eksisterende kompetencer med nye kompetencer mv.

Rettidigheden er ikke opfyldt fuldt ud i forsøget

Evalueringen viser, at a-kasserne ikke fuldt ud lever op til kravet om rettidighed i afviklingen af jobsamtalerne med deltagerne:

- 3F har en rettidighed på 71 pct.
- FOA har en rettidighed på 86 pct.
- Dansk Metal har en rettidighed på 71 pct.
- TIB har en rettidighed på 67 pct.

Dermed er kravet om mindst 90 pct. rettidighed af jobsamtalerne ikke opfyldt fuldt ud. Generelt er der tale om, at den realiserede rettidighed i forsøget er lidt lavere end for tilsvarende målgrupper i Jobcenter København. En undtagelse er dog FOA.

A-kasserne peger på, at den opnåede rettidighed bl.a. skal ses i lyset af de opstartsvanskeligheder, der har været i forsøget, hvilket underbygges af en stigende rettidighed hen over forsøgsperioden.

2.3. Hvad viser evalueringen om deltageres tilfredshed?

Evalueringen belyser de lediges tilfredshed med indsatsen i a-kasserne. I den forbindelse belyses deltageres oplevelse og udbytte af jobsamtalerne.

Deltagerne er tilfredse med, at a-kasserne varetager jobsamtalerne

Evalueringen viser, at forsøgsdeltagerne er tilfredse med, at de fire a-kasser varetager jobsamtalerne på vegne af jobcentret i den første ledighedsperiode:

- 92 pct. af deltagerne hos 3F tilkendegiver, at de er tilfredse
- 76 pct. af deltagerne hos FOA tilkendegiver, at de er tilfredse
- 83 pct. af deltagerne hos Dansk Metal tilkendegiver, at de er tilfredse
- 91 pct. af forsøgsdeltagerne hos TIB tilkendegiver, at de er tilfredse

Det tegner et billede af, at forsøgsdeltagerne ser en gevinst i kun at skulle møde op hos og modtage indsats fra a-kassen.

Under halvdelen vurderer, at de har fået et godt udbytte af jobsamtalerne

Evalueringen viser, at under halvdelen af forsøgsdeltagerne vurderer, at de har fået et godt udbytte af jobsamtalerne i a-kassen.

På en skala fra 1 til 10 – hvor 10 er højeste pointscore – vurderer forsøgsdeltagerne følgende om udbyttet af jobsamtalerne:

- Deltagerne fra 3F vurderer udbyttet til 5,1 point
- Deltagerne fra FOA vurderer udbyttet til 4,8 point
- Deltagerne fra Metal vurderer udbyttet til 3,8 point
- Deltagerne fra TIB vurderer udbyttet til 3,6 point

Man skal være varsom med fortolkningen af disse resultater, da evalueringen ikke sammenligner resultaterne med en kontrolgruppe. Derfor er det vanskeligt at bedømme, om deltageres vurdering af udbyttet af jobsamtalen afviger – negativt eller positivt - fra andre lediges vurderinger af udbyttet af jobsamtaler. Desuden kan deltageres vurdering af udbyttet være et udtryk for, at deltagerne har haft høje forventninger til udbyttet af jobsamtalerne. Bedømmelsen af udbyttet kan f.eks. være udtryk for, at deltagerne forventede at få formidlet et job.

Deltageres tilfredshed afspejler kun delvist udbyttet af jobsamtalerne

Evalueringen viser, at forsøgsdeltagerne generelt er tilfredse med jobsamtalerne med a-kasserne. På en skala fra 1 til 10 – hvor 10 er bedst – angiver forsøgsdeltagerne følgende tilfredshed med jobsamtalen:

- Deltagerne fra 3F angiver en tilfredshed på 8,0 point
- Deltagerne fra FOA angiver en tilfredshed på 4,8 point
- Deltagerne fra Metal angiver en tilfredshed på 6,1 point
- Deltagerne fra TIB angiver en tilfredshed på 6,9 point

Scoren på tilfredshed afspejler kun delvist deltageres vurdering af udbyttet af jobsamtalen, jf. ovenfor. Deltagerne er således ikke nødvendigvis tilfredse med jobsamtalen, fordi de vurderer, at der er et stort udbytte af jobsamtalen. Meget tyder på, at tilfredsheden med jobsamtalen afspejler, at deltagerne ser en gevinst i, at jobsamtalen foregår i a-kassen.

2.4. Hvad viser evalueringen om samarbejdet i forsøget?

Evalueringen belyser samarbejdet og samspillet mellem de forskellige aktører i forsøget, herunder de forskellige aktørers vurdering af samarbejdet.

Forsøgsmodellen indeholder få samarbejdsflader

Evalueringen viser, at der er relativt få samarbejdsflader mellem a-kasserne og BIF i forsøget, og at a-kasserne har haft en stor grad af metodefrihed i forsøget til at tilrettelægge og udføre indsatsen.

De centrale samarbejdsflader i forsøget har været:

- At jobcentret løbende har visiteret ledige til a-kasserne
- At der har været løbende informationsudveksling vedr. deltagerne
- At der løbende er samarbejdet om udarbejdelse af jobplaner. Typisk i de situationer, hvor den ledige har haft brug for nogle ekstra ugers opkvalificering med jobplan for at færdiggøre den selvvalgte uddannelse.

Velfungerende samarbejde mellem a-kasser og kommunen

Evalueringen viser, at der har været et velfungerende samarbejde mellem de fire a-kasser og BIF/Jobcenter København.

I den sammenhæng fremhæver alle a-kasserne, at det har været fremmende for samarbejdet, at kommunen har udpeget én fælles kontaktperson for a-kasserne, så a-kasserne har haft en enkel kommunikationskanal under afviklingen af forsøget. Derudover fremhæves det, at BIF har understøttet a-kassernes brug af IT-systemer mv.

På nogle områder har forsøget ifølge samarbejdspartnerne været præget af opstartsvanskeligheder, hvilket har medført en del samarbejdsaktiviteter mellem kommunen og a-kasserne i den indledende fase. De forskellige opstartsvanskeligheder afspejler bl.a., at der var kort tid fra indgåelsen af samarbejdsaftalen i november 2009 til påbegyndelsen af forsøget i december 2009.

Det lyder samstemmende fra forsøgspartnerne, at opstartsvanskelighederne er løst, og at der på evalueringstidspunktet er et velfungerende samarbejde.

3. Opfyldelsen af forsøgets mål

Det er mploy's overordnede vurdering, at der er gode jobeffekter i forsøget. Over 60 pct. af deltagerne i forsøget er kommet hurtigt i arbejde, og de opnåede jobeffekter i forsøget er generelt på niveau med de jobeffekter, som Jobcenter København opnår for lignende målgrupper.

Der er samtidig mploy's vurdering, at der er optimeringsmuligheder for a-kassernes indsats og potentiale for endnu bedre jobeffekter, hvis a-kasserne tilrettelægger en mere jobrettet indsats og et tættere samarbejde med virksomhederne i varetagelsen af kontaktføreløbet.

3.1. Vurdering af jobeffekterne i forsøget

I samarbejdsaftalen er der formuleret et mål om, at forsøget skal forbedre de lediges muligheder for at komme hurtigt i job. I aftalen er målet udmøntet i en målsætning om, at jobeffekterne i forsøget skal svare mindst til de jobeffekter, som opnås af jobcenteret for lignende målgrupper.

Det er mploy's vurdering, at forsøgets mål for jobeffekterne er opfyldt.

Vurderingen er baseret på, at over 60 pct. af deltagerne i forsøget er gået hurtigt i arbejde, hvilket er på niveau med jobcenterets jobeffekter for lignende målgrupper. De opnåede jobeffekter i forsøget indebærer en gevinst for kommunen set i lyset af, at a-kasserne ikke modtager betaling for at varetage opgaven.

En enkelt a-kasse - Dansk Metal - har i forsøget opnået lavere jobeffekter, end jobcenteret har for en lignende målgruppe. Det indebærer, at deltagerne i gennemsnit er ledige ca. 3 uger længere end kontrolgruppen inden for den 18 ugers måleperiode. På trods heraf kan der være tale om, at kommunen har en gevinst af samarbejdet med a-kassen om kontaktføreløbet, da indsatsen er gennemført uden betaling.

3.2. Vurdering af den gennemførte indsats i forsøget

Det er et mål for forsøget, at deltagerne skal opleve en sammenhængende og kvalificeret indsats i kontaktføreløbet hos a-kasserne.

Det er selvsagt vanskeligt at vurdere målopfyldelsen éntydigt, da der kan være forskellige meninger om, hvad en kvalificeret indsats er. På baggrund af de gennemførte indsatsanalyser og de opstillede resultatkrav for forsøget vurderer mploy, at målet om en sammenhængende og kvalificeret indsats er delvist opfyldt.

Vurderingen er baseret på følgende:

- Under halvdelen af deltagerne i forsøget vurderer, at de har haft et godt udbytte af jobsamtalerne med a-kasserne.
- A-kasserne har i forsøget realiseret en relativ lav samtaleintensitet, som indebærer, at der er gennemført 0,3-0,4 jobsamtaler pr. borger pr. kvartal.
- Halvdelen af a-kasserne har tilrettelagt en sammenhængende indsats, hvor job- og rådgivningssamtalerne kombineres.

- A-kasserne har ikke fra opfyldt målsætningen om brugen af jobklub i forsøget, som var tænkt som et jobrettet supplement til jobsamtalerne i a-kassen.

Tilbagemeldingerne fra deltagerne viser dog, at de - trods et en lav vurdering af udbyttet af jobsamtalerne - er positive over for, at a-kassen varetager jobsamtalerne på vegne af jobcenteret. Det vidner om, at deltagerne ser en stor gevinst i, at job- og rådighedssamtalerne foregår et og samme sted.

De opnåede indsatsresultater i forsøget skal ses i lyset af, at der har været opstartsvanskeligheder for parterne i forsøget. Efter mploy's vurdering kan der efter alt at dømme opnås bedre indsatsmæssige resultater – inden for de givne forsøgsrammer - ved en videreførelse af samarbejdet.

Samtidig er der ingen tvivl om, at der er grænser for omfanget af a-kassernes indsats, hvis en videreførelse af samarbejdet skal ske uden betaling. Der kan derfor være behov for at afstemme rammerne for og forventningerne til indsatsen i forsøget.

3.3. Vurdering af samarbejdet med virksomhederne

I samarbejdsaftalen er der formuleret en målsætning om, at forsøget skal bistå med, at virksomhederne får opfyldt deres behov for kvalificeret arbejdskraft.

Målet er udmøntet i et resultatkrav om, at virksomhederne skal opleve et nemmere og bedre samarbejde i rekrutteringen af forsøgets målgrupper. Dette er præciseret ved, at a-kasserne under forsøget etablerer et samarbejde med udvalgte virksomheder om direkte formidling af ledige via en formidlingsenhed.

Det er mploy's vurdering, at målet kun i begrænset omfang er opfyldt.

A-kasserne oplyser, at de i forsøgsperioden har bistået virksomhederne med at få en kvalificeret arbejdskraft. Det er sket ved, at a-kasserne har formidlet ledige til virksomhederne, når virksomheder selv har henvendt sig til a-kassen med ledige jobs eller når jobbene er blevet slået op.

Både a-kasserne og deltagerne peger på, at der i begrænset omfang er gennemført jobformidlingsaktiviteter i forsøgsperioden, ligesom forholdsvis få af deltagerne har oplevet, at der har været fokus på konkrete virksomheder i jobsamtalerne med a-kassen.

A-kasserne har ikke under forsøget gennemført et virksomhedsopsøgende arbejde med henblik på at indgå samarbejdsaftaler om jobformidlingsaktiviteter. Og der er ifølge a-kasserne ikke etableret en formidlingsenhed i forbindelse med forsøget.

Mploy vurderer i lyset af ovennævnte mål og resultatkrav, at a-kasserne har valgt en defensiv strategi i samarbejdet med virksomhederne. A-kasserne begrundes den valgte strategi med, at det har været vanskeligt at etablere og udvikle samarbejdet med virksomhederne i den aktuelle konjunktursituation.

4. anbefalinger til optimering af samarbejdet

Mploy har i nærværende evaluering analyseret og vurderet i hvilket omfang de fire a-kasser har levet op til samarbejdsforsøgets mål og resultatkrav.

Evalueringsrapporten danner udgangspunkt for en kommunalpolitisk vurdering af resultaterne af samarbejdsforsøget. Samtidig giver rapporten et grundlag for at træffe en politisk beslutning om, hvorvidt forsøgsmodellen skal videreføres og gøres til en mere permanent model for indsatsen for nyledige fra de fire a-kasser.

Mploy har i nedenstående formuleret en række anbefalinger til optimering af en eventuel videreførelse af samarbejdet mellem BIF og de fire a-kasser. Anbefalingerne vil være relevante, hvis Københavns Kommune beslutter at videreføre og udvikle forsøgsmodellen til en permanent model.

Afklaring af juridisk model for videreførelse af samarbejdet

Det hidtidige samarbejde mellem de fire a-kasser og BIF har været afviklet som en forsøgsaktivitet, hvor a-kasserne har løst en opgave i en afgrænset forsøgsperiode uden betaling.

Skal samarbejdet mellem de fire a-kasser og BIF videreføres og gøres permanent, skal det undersøges og afklares, hvordan det kan ske i en juridisk holdbar konstruktion. Det indebærer bl.a. en afdækning af, om der skal afvikles en udbudsforretning i forhold til opgaven.

Anbefaling 1: Afklaring af juridisk model for videreførelse af samarbejdet

Det anbefales:

- At der i umiddelbar forlængelse af en eventuel politisk beslutning om videreførelse af samarbejdet igangsættes et arbejde med at undersøge og afklare hvilke juridiske muligheder, der er for at videreføre samarbejdet mellem de fire a-kasser og BIF

Realistisk sammenhæng mellem rammer for og krav til a-kassernes indsats

I samarbejdsforsøget er der formuleret et mål om, at a-kasserne udvikler samarbejdet med virksomhederne. Evalueringen har vist, at de fire a-kasser kun i begrænset omfang har levet op til dette mål.

A-kasserne har peget på, at rammerne for a-kassernes indsats i samarbejdsforsøget – opgaveløsning uden betaling - har gjort det vanskeligt at finde de nødvendige ressourcer til at udvikle et tættere samarbejde med virksomhederne.

Mploy vurderer derfor, at der i udviklingen og udarbejdelsen af en ny samarbejdsaftale mellem de fire a-kasser og BIF med fordel kan fokuseres på at skabe en mere realistisk sammenhæng mellem rammerne for a-kassernes opgaveløsning og kravene til a-kassernes indsats.

Anbefaling 2: Samarbejdsaftale med realistisk sammenhæng mellem rammer og krav

Det anbefales:

- At der i en ny samarbejdsaftale fokuseres på at sikre en mere realistisk sammenhæng mellem de rammer, der er for a-kassernes opgaveløsning og kravene til indholdet i a-kassernes indsats.
- En ny samarbejdsaftale kan eksempelvis tage udgangspunkt i én af følgende modeller:
 - **Model 1: Fortsættelse af forsøgsmodellen**
I modellen varetager a-kasserne kontaktføreløbet og jobsamtalerne med de nyledige uden betaling. BIF afsætter en økonomisk ramme til en jobklub. Der formuleres få og realistiske krav til a-kassernes indsats. Eksempelvis krav om overholdelse af lovgivningens minimumskrav og krav om jobeffekter på niveau med de hidtil opnåede jobeffekter i forsøget. Der stilles ikke særskilte krav til udvikling af samarbejdet med virksomhederne mv.
 - **Model 2: Udviklingsmodel med resultatafhængig betaling**
I modellen modtager a-kasserne en resultatafhængig betaling, der f.eks. afhænger af selvforsørgelsesgraden blandt de nyledige, som a-kasserne varetager kontaktføreløbet og jobsamtalerne for. Modellen giver a-kasserne et incitament til eksempelvis at udvikle samarbejdet med virksomhederne og jobklubben mv.

Videreudvikling af samarbejdsaftalen mellem BIF og de fire a-kasser

En videreførelse af samarbejdet i en permanent model vil betyde, at en stor gruppe af nyledige borgere vil modtage deres tidlige indsats fra a-kasserne. Den tidlige indsats i a-kasserne får dermed en stor betydning for, hvor hurtigt de nyledige opnår job, og for kommunens udgifter til medfinansiering af dagpengene.

Mploy anbefaler derfor, at der fastlægges præcise mål og rammer for a-kassernes indsats og resultater.

Anbefaling 3: Videreudvikling af samarbejdsaftalen mellem BIF og de fire a-kasser

Det anbefales:

- At BIF og a-kasserne videreudvikler en samarbejdsaftale med afsæt i erfaringerne fra evalueringen
- At der udarbejdes en foranalyse, der øger a-kassernes planlægningsgrundlag og understøtter en ambitiøs målfastsættelse
- En videreudvikling af samarbejdsaftalerne kan med fordel fokusere på:
 - Rammer for a-kassernes opgaveløsning – herunder hvilke grupper af ledige og hvilke konkrete opgaver der placeres hos a-kasserne
 - De økonomiske rammer for a-kassernes indsats for de ledige – herunder om a-kasserne skal modtage en betaling for dele af opgaveløsningen, for særlige udviklingsaktiviteter eller resultatafhængig betaling
 - Mål for jobeffekter hos de enkelte a-kasser. Målene kan eksempelvis fastsættes med afsæt i de hidtil opnåede jobeffekter, som er afdækket i evalueringen.
 - Mål og resultatkrav for a-kassernes indsats for de ledige. Det er vigtigt, at der løbende kan måles, styres efter og følges op på målene og resultatkravene.
 - Minimumskrav til indholdet og kvaliteten af a-kassernes indsats. Eksempelvis krav til indholdet i jobsamtalerne, brug af jobklubben, virksomhedskontakt, mv.
 - Aftale om hvordan og hvornår der følges op på samarbejdsaftalen

Anvendelse af en obligatorisk jobklub

Evalueringen viser, at a-kasserne i den hidtidige samarbejdsmodel har valgt at gøre deltagelsen i den tilknyttede jobklub frivillig.

Mploy anbefaler, at der tilknyttes en obligatorisk jobklub, hvis kommunen vælger at basere et evt. fremadrettet samarbejde på model 1, jf. ovenfor. Den obligatoriske deltagelse skal styrke det jobrettede indhold i kontaktforløbet hos a-kasserne.

Anbefaling 4: En tilknytning af en jobklub i det fremadrettede samarbejde bør forudsætte en obligatorisk deltagelse fra de visiterede ledige

Det anbefales:

- At der knyttes en obligatorisk jobklub til et fremadrettet samarbejde, hvis kommunen vælger model 1, jf. ovenfor. Jobklubben skal supplere a-kassernes jobsamtaler med jobsøgningsaktiviteter.
- At der ved tilknytning af en jobklub i samarbejdet fastlægges præcise rammer for anvendelsen af jobklubben, herunder at deltagelsen i jobklubben gøres obligatorisk.
- At rammerne for anvendelse af jobklubben med fordel kan indeholde krav om:
 - At der fastlægges et minimumsforløb i jobklubben for deltagerne fra de fire a-kasser, f.eks. minimum 4 ugers sammenhængende deltagelse i jobklubben
 - At der fastlægges længere minimumsforløb (f.eks. 10 uger) for deltagere, der vurderes at have risiko for længere ledighed
 - At jobklubberne i de enkelte a-kasser understøtter deltageres jobsøgning og faglige mobilitet
 - At jobklubben fokuserer på at skabe netværk i forhold til jobsøgning for den enkelte ledige eks. netværk til andre ledige, netværk til beskæftigede, netværk til virksomheder mv.

Enklere visitation af deltagerne

Evalueringen viser, at det er en kompleks opgave for jobcenteret at udsøge og visitere ledige, som opfylder kriterierne for visitation til kontaktforløbet hos a-kasserne.

Mploy anbefaler på den baggrund, at der i en fremtidig samarbejdsmodel indføres en enklere og mere effektiv visitation, hvor a-kasserne i forbindelse med CV-samtalen identificerer de ledige, som opfylder visitationskriterierne.

Anbefaling 5: Enklere visitation af deltagerne

Det anbefales:

- At a-kasserne i en fremtidig samarbejdsmodel får til opgave at identificere de ledige, der opfylder visitationskriterierne, ved gennemførelsen af CV-samtalen. Denne visitationsmodel vil minimere jobcenterets tidsforbrug og øge træfsikkerheden i visitationsfasen.
- At den ledige allerede i forbindelse med CV-samtalen med a-kassen får mulighed for at fravælge deltagelsen i kontaktforløbet hos a-kassen.

Tværgående udviklingsarbejde mellem a-kasserne

Evalueringen viser, at de fire a-kasser i begrænset omfang har samarbejdet om udmøntning af samarbejdsmodellen. Mploy anbefaler derfor, at der indledes et samarbejde om et tværgående udviklingsarbejde i en fremtidig samarbejdsmodel.

Anbefaling 6: Tværgående udviklingsarbejde mellem a-kasserne

Det anbefales:

- At de fire a-kasser indleder et tættere samarbejde om udvikling og varetagelse af jobsamtalerne for nyledige. Et tværgående samarbejde kan eksempelvis fokusere på:
 - Udvikling af fælles metoder og kvalitetsstandarder
 - Erfaringsudveksling og benchmarking om jobsamtaler med de ledige

5. A-kassernes indsats i forsøget

Med samarbejdsforsøget har de fire a-kasser overtaget det fulde ansvar for kontaktforløbet med deres nyledige medlemmer i den første periode af ledigheden.

I samarbejdsaftalen er der formuleret en målsætning om, at de ledige deltagere skal opleve en sammenhængende og kvalificeret indsats. For at understøtte dette mål er det desuden aftalt, at 75 pct. af de visiterede til forsøget skal deltage i et jobklubforløb, som finansieres af kommunen.

I det følgende belyses a-kassernes indsats i samarbejdsforsøget, herunder:

- Organiseringen af indsatsen
- Strategierne for indsatsen
- Indholdet i kontaktforløbet
- Brugen af den tilknyttede jobklub
- Brugen af selvvalgt uddannelse

5.1. Organiseringen af indsatsen i samarbejdsforsøget

Den valgte samarbejdsmodel indebærer, at a-kasserne generelt har haft metodefrihed til at tilrettelægge organiseringen og opgaveløsningen under forsøget. A-kasserne har dog været forpligtet til at gennemføre jobsamtaler med deltagerne inden for lovgivningens rammer, ligesom a-kasserne skal anvende en specifik IT-understøtning, der er stillet til rådighed for forsøget.

Som led i evalueringen er der gennemført en række interview med ledere og medarbejdere fra de fire a-kasser, hvor der bl.a. har været fokus på at afdække den valgte organisering af indsatsen og de anvendte metoder.

Det er kendetegnende, at de fire a-kasser ikke har samarbejdet om udmøntningen af forsøget og tilrettelæggelsen af opgaveløsningen. Af denne grund er både organiseringen, indsatsstrategierne og arbejdstilrettelæggelsen udmøntet forskelligt i de fire a-kasser. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at opgaveløsningen er bemandet på forskellige måder, og at arbejdet er organiseret på forskellige måder.

Desuden bærer udmøntningen af forsøget præg af, at de overordnede rammer for forsøget ifølge a-kasserne sætter grænser for dimensioneringen af opgaveløsningen, da a-kasserne ikke modtager betaling for at udføre opgaven. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at a-kasserne samstemmigt har udtrykt bekymring for at favorisere forsøgsdeltagerne i indsatsen på bekostning af de øvrige medlemmer.

Overordnet er der følgende organisering af indsatsen i a-kasserne:

- Enkelte a-kasser har valgt at specialisere overvågningen af rettidighedsfristerne under forsøget. I de øvrige a-kasser foretages overvågningen af de enkelte medarbejdere.
- I enkelte a-kasser er jobsamtalerne integreret i den øvrige indsats, dvs. at alle medarbejderne i princippet er involveret i forsøget, og at der gennemføres kombinerede jobsamtaler og rådighedssamtaler med de deltagende ledige. I de øvrige

a-kasser er jobsamtalerne tilrettelagt som en særlig indsats, der varetages af en udvalgt medarbejder under forsøget. I disse a-kasser gennemføres der typisk ikke kombinerede jobsamtaler og rådighedssamtaler.

- I to a-kasser varetages indsatsen af en række afdelinger, hvor de visiterede ledige er tilknyttet. I de øvrige a-kasser varetages indsatsen centralt.
- Ingen af a-kasserne har i forsøget gennemført organisatoriske tiltag, der kan udvikle samarbejdet med virksomhederne. Omvendt har a-kasserne samarbejdet med virksomhederne i situationer, hvor a-kasserne har fået en henvendelse om jobåbninger.
- Under forsøget har deltagerne haft adgang til at trække bredt på faciliteter og rådgivning fra a-kassen og den tilknyttede faglige organisation.

På baggrund af de gennemførte interview vurderer mploy, at den individuelle udmøntning af forsøget har givet a-kasserne visse udfordringer - både i udviklingsfasen og i implementeringsfasen.

Dels har hver af a-kasserne selvstændigt måtte udvikle modeller, løsninger, strategier og kompetenceudvikling internt, og dels er a-kasserne gået glip af positive synergieffekter af et fælles udviklingsarbejde. Hertil kommer, at der ikke er etableret tværgående indsats, som i princippet kunne effektivisere opgaveløsningen, f.eks. fælles formidlingsenhed eller fælles overvågningsværktøjer.

Organiseringen af indsatsen i 3F

I 3F varetages indsatsen af de afdelinger, som de visiterede ledige er tilknyttet. Den decentrale model har indebåret, at et stort antal afdelinger og dermed en større kreds af ledere og medarbejdere har medvirket i forsøget.

Ifølge a-kassen har den valgte model givet visse udfordringer, især i opstartsfasen. Der har bl.a. været et øget behov for koordinering af indsatsen.

Som understøtning af den decentrale model har a-kassen valgt at centralisere overvågningen af rettidighedsfristerne.

Hos 3F er valgt at gennemføre kombinerede job- og rådighedssamtaler, hvilket understøtter en sammenhængende indsats for deltagerne.

Der er ikke som led i forsøget gennemført andre organisatoriske tiltag, der kan udvikle samarbejdet med virksomhederne yderligere.

Boks 8: Den valgte organisering af indsatsen hos 3F

- I 3F varetages opgaveløsningen af de afdelinger, som de visiterede ledige er tilknyttet. I alt har 11 underafdelinger været involveret i forsøget.
- Overvågningen af rettidighedsfristerne varetages af udvalgte medarbejdere.
- Jobsamtalerne afvikles som en integreret indsats, hvor medarbejderne kombinerer job- og rådighedssamtaler med deltagerne.
- Der er ikke tilknyttet virksomhedskonsulenter til forsøget.
- A-kassen har ikke koblet den faglige organisation på indsatsen.

Kilde: Mploy på baggrund af interview med ledere og medarbejdere fra 3F

Organiseringen af indsatsen i FOA

I FOA er indsatsen varetaget af tre afdelinger, som de visiterede ledige er tilknyttet. Med denne organisering har a-kassen sigtet på, at deltageren tilbydes en sammenhængende indsats med kombinerede job- og rådighedssamtaler.

Deltagerne fra FOA har forskellige baggrunde og retter sig mod forskellige arbejdsmarkeder. Der er tale om pædagoger, social- og sundhedspersonale og kommunale arbejdere.

Som understøtning af den decentrale model er overvågningen af rettidighedsfristerne placeret centralt. Desuden er den tilknyttede jobklub placeret fysisk hos én af de tre afdelinger.

Jobsamtalerne afvikles som individuelle samtaler i en af afdelingerne og som kollektive arrangementer med efterfølgende individuel jobsamtale i de øvrige to afdelinger.

Der er ikke som led i forsøget gennemført organisatoriske tiltag, der kan udvikle samarbejdet med virksomhederne yderligere. Dog anvendes FOA's jobdatabase aktivt i jobsamtalerne og i den tilknyttede jobklub.

Organiseringen af indsatsen i Dansk Metal

I Dansk Metal varetages indsatsen under forsøget af en udvalgt medarbejder, der fysisk er placeret i samme lokale som jobklubben.

Deltagerne i forsøget er primært uddannede smede og maskinarbejdere. Desuden er der en mindre gruppe af datamatikere og IT-supportere.

Overvågningen af rettidighedsfristerne og indkaldelserne til jobsamtaler varetages af medarbejderen i forsøget.

Jobsamtalerne gennemføres primært ved deltagernes fremmøde i jobklubben – hver mandag - og der er typisk ikke tale om kombinerede job- og rådighedssamtaler.

Der er som led i forsøget ikke gennemført organisatoriske tiltag, der kan udvikle samarbejdet med virksomhederne yderligere.

Boks 9: Den valgte organisering af indsatsen hos FOA

- I FOA varetages opgaveløsningen af de afdelinger, som de visiterede ledige er tilknyttet. I alt har 3 afdelinger været involveret i forsøget.
- Overvågningen af rettidighedsfristerne varetages af en udvalgt medarbejder.
- Jobsamtalerne afvikles som en integreret indsats, hvor medarbejderne kombinerer job- og rådighedssamtaler med deltagerne.
- Der er ikke gennemført andre organisatoriske tiltag som led i forsøget, herunder tiltag der kan understøtte samarbejdet med virksomhederne.

Kilde: Mploy på baggrund af interview med ledere og medarbejdere fra FOA

Boks 10: Den valgte organisering af indsatsen hos Dansk Metal

- I Dansk Metal varetages opgaveløsningen af en udvalgt medarbejder. Medarbejderen varetager samtlige opgaver under forsøget, herunder overvågning af rettidighedsfrister, indkaldelser til og gennemførelse af jobsamtaler.
- Jobsamtalerne afvikles primært i forbindelse med deltagernes fremmøde i jobklubben, som er fysisk placeret i a-kassens lokaler.
- Der er ikke gennemført andre organisatoriske tiltag som led i forsøget, herunder tiltag der kan understøtte samarbejdet med virksomhederne.

Kilde: Mploy på baggrund af interview med ledere og medarbejdere fra Dansk metal

Organiseringen af indsatsen i TIB

I TIB varetages indsatsen under forsøget af en udvalgt medarbejder. Jobsamtalerne gennemføres som kollektive arrangementer med efterfølgende individuel samtale.

Deltagerne fra TIB er primært uddannede tømrere og møbelsnedkere, som udgør en relativt homogen gruppe.

Overvågningen af rettidighedsfristerne og indkaldelserne til jobsamtaler varetages af medarbejderen i forsøget.

Den tilknyttede jobklub er placeret fysisk i 3F's lokaler af kapacitetsmæssige grunde.

Der er ikke som led i forsøget gennemført organisatoriske tiltag, som kan udvikle samarbejdet med virksomhederne yderligere.

Boks 11: Den valgte organisering af indsatsen hos TIB

- I TIB varetages opgaveløsningen af en udvalgt medarbejder. Medarbejderen varetager samtlige opgaver under forsøget, herunder overvågning af rettidighedsfrister, indkaldelser til og gennemførelse af jobsamtaler.
- Der er typisk ikke tale om kombinerede job- og rådighedssamtaler.
- Der er ikke gennemført andre organisatoriske tiltag som led i forsøget, herunder tiltag der kan understøtte samarbejdet med virksomhederne under forsøget.

Kilde: Mploy på baggrund af interview med ledere og medarbejdere fra TIB

5.2. Strategierne for indsatsen under forsøget

I udmøntningen af forsøget har alle fire a-kasser grundlæggende valgt at tilrettelægge en indsats, der sigter på at opfylde deltagerens lovgivningsmæssige rettidigheder.

Det kommer bl.a. til udtryk ved:

- At der planlægges med en indsats, der overholder rettidighedskravene til indsatsen, hvor hver deltager får 1-2 jobsamtaler med a-kassen i løbet af forsøgsperioden.
- At der i begrænset omfang er planlagt andre kontaktførelsesaktiviteter ud over de lovbundne jobsamtaler. Dog er der tilknyttet en jobklub til forsøget, som fysisk er placeret i lokaler hos de enkelte a-kasser, og som giver den enkelte deltager mulighed for sparring og jobsøgningsaktiviteter i op til 10 halve dage.
- At indholdet i jobsamtalerne er fastlagt efter kravene i lovgivningen, herunder pålæg om jobsøgning, gennemgang af CV mv.
- At der i begrænset omfang foregår jobformidlingsaktiviteter under forsøget. A-kasserne har formidlet på de job, som virksomhederne har henvendt sig med, men der er ikke gennemført opsøgende arbejde med henblik på at tilvejebringe job til deltagerne.

Denne strategi afspejler, at forsøgsrammerne ifølge a-kasserne sætter grænser for indhold og omfang af indsatsen. Her sigtes på, at a-kasserne ikke modtager betaling for at varetage kontaktførelset med deltagerne under forsøget.

A-kasselederne peger i interviewene på, at der med disse rammer er risiko for, at en intensiveret indsats over for forsøgsdeltagerne vil ske på bekostning af indsatsen over for a-kassens øvrige medlemmer, der ikke deltager i forsøget.

Brugen af jobklubben

For at understøtte og supplere de løbende jobsamtaler er der til hver a-kasse tilknyttet en jobklub, som varetages af Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn, og som fysisk er placeret i lokaler hos de enkelte a-kasser. Som en undtagelse benytter TIB dog lokaler hos 3F til den tilknyttede jobklub.

De fire a-kasser har valgt en defensiv strategi for brugen af jobklubben. Det kommer til udtryk ved, at deltagelsen i jobklubben har været frivillig for deltagerne i forsøget.

Enkelte a-kasser har undervejs skærpet kravene for at stimulere deltagelsen i jobklubben. Dette har indebåret, at det første fremmøde i jobklubben er gjort obligatorisk, hvorefter deltagerne kan tage stilling til den videre deltagelse.

Den defensive strategi har betydet, at der er realiseret langt færre jobklubaktiviteter end forventet i forsøget.

Ifølge Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn har konsekvensen af strategien været, at færre personer har deltaget i jobklubben, og at mange ikke har deltaget kontinuerligt i forløbet.

Det er mploys vurdering, at den defensive strategi for brugen af jobklubben i de fire a-kasser har medvirket til at reducere det jobrettede indhold i forsøget. Det vurderes samtidig, at den valgte strategi ikke understøtter en indfrielse af det ambitiøse mål for brugen af jobklubben, som er aftalt i samarbejdsaftalen, og som finansieres af kommunen.

Brugen af selvvalgt uddannelse

Alle dagpengemodtagere har i henhold til aktivloven ret til at deltage i op til 6 ugers selvvalgt uddannelse i den første periode af ledigheden.

Reglerne indebærer, at den ledige ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet under deltagelsen i den selvvalgte uddannelse, og at der ikke skal gennemføres jobsamtaler med den ledige i perioden.

I de gennemførte interview har ledere og medarbejdere fra alle fire a-kasser peget på, at de lediges ret til selvvalgt uddannelse åbner muligheder for at tilføre deltagerne relevante kvalifikationer, der øger jobmulighederne for de pågældende.

Den strategiske tilgang til selvvalgt uddannelse understreges af, at der sigtes efter en målrettet opkvalificering, der tilfører et løft i kompetencerne og øger mulighederne for faglig mobilitet hos den pågældende deltager. Som eksempler bliver der peget på, at deltagerne via den selvvalgte uddannelse får certifikater (hygiejncertifikat,

Boks 12: Strategien for brugen af jobklubben i de fire a-kasser

- Det er valgt at placere den tilknyttede jobklub fysisk i lokaler hos de enkelte a-kasser. Sigtet med denne model er, at den enkelte deltager får én indgang til beskæftigelsesindsatsen i kontaktføreløbet.
- Alle fire a-kasser har valgt at gøre deltagelsen i jobklubben frivillig.
- De enkelte a-kasser har orienteret om mulighederne for at deltage i jobklubben, og i de gennemførte jobsamtaler er der aktivt arbejdet med at motivere deltagerne til at medvirke i jobklubben.
- I 3F og Dansk Metal er strategien for brugen af jobklubben ændret undervejs i forsøget. Den ændrede strategi indebærer, at deltagerne skal møde op i jobklubben indledningsvist, hvorefter de kan vælge, om de vil fortsætte i jobklubben.

Kilde: Mploy på baggrund af interview med ledere og medarbejdere fra de fire a-kasser

truckcertifikat, taxakørekort, buskørekort, synsattest mv.) eller tilegner nye teknikker (CNC-svejsning, EDB, ergonomi, dosering af rengøringsmidler mv.).

Blandt de deltagende a-kasser i forsøget har især Dansk Metal, 3F og TIB fastlagt offensive strategier for brugen af selvvalgt uddannelse, som har sigtet på at få opkvalificeret deltagerne. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at forsøgsdeltagerne i højere grad går i selvvalgt uddannelse end de øvrige medlemmer af a-kassen, som ikke har deltaget i forsøget.

5.3. Indholdet i kontaktføreløbet

De gennemførte indsatsanalyser viser, at a-kassernes konkrete opgaveløsning i forsøget i høj grad afspejler de fastlagte strategier for indsatsen. Det kommer bl.a. til udtryk i målinger af den gennemførte indsatsvolumen og indholdet i jobsamtalerne.

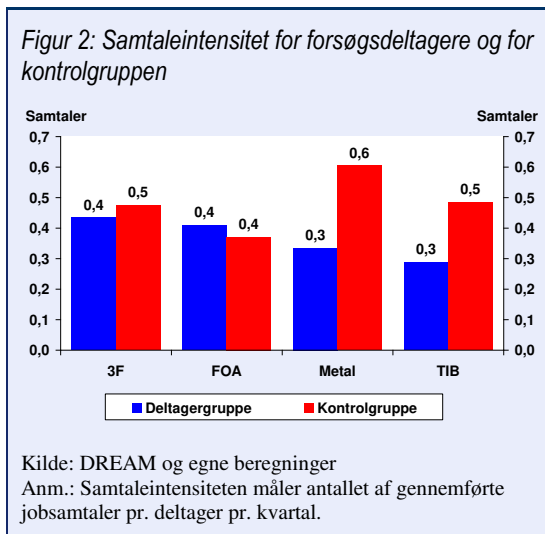
Intensiteten af jobsamtalerne i forsøget

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er fastlagt, hvor hyppigt der skal afholdes jobsamtaler med de ledige. Ifølge reglerne skal der gennemføres en jobsamtale med alle ledige mindst hver 13. uge med henblik på at fremme de lediges muligheder for at komme i job.

Alle fire a-kasser har tilrettelagt et kontaktføreløb, der sigter på en minimumsindsats, hvor hver deltager får en jobsamtale pr. kvartal.

I løbet af forsøget har a-kasserne dog kun afviklet 0,3-0,4 jobsamtaler pr. deltager pr. kvartal, jf. figur 2.

Den lave samtaleintensitet kan bl.a. skyldes, at mange nyledige finder job inden for de første uger. Dermed når en del af forsøgsdeltagerne ikke at få en jobsamtale med a-kassen.



Der er efter mploy's vurdering gennemført en lav samtaleintensitet over for deltagerne i forsøget. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at samtaleintensiteten for deltagerne i forsøget er lavere (0,3-0,4) end samtaleintensiteten for nyledige fra samme a-kasser, som har kontaktføreløbet i jobcenteret (0,4-0,6).

Endvidere er det mploy's erfaring, at der over for nyledige typisk kræves en samtaleintensitet på ca. 0,7-0,9 for at opnå fuld rettidighed. Med andre ord indebærer den realiserede intensitet af jobsamtalerne i forsøget en risiko for, at rettidighedskravene ikke opfyldes.

Indholdet i jobsamtalerne

Det er fremhævet af ledere og medarbejdere fra de fire a-kasser, at jobsamtalerne er afviklet med et indhold, der sigter på at efterleve kravene i lovgivningen.

De gennemførte jobsamtaler har derfor haft fokus på en række lovbundne elementer, herunder at pålægge deltageren at søge mindst to konkrete job, at drøfte deltagerens CV og at drøfte aktuelle jobmuligheder samt det ”relevante” arbejdsmarked for den pågældende.

Der er generelt ikke foretaget jobformidling i forbindelse med jobsamtalerne. De interviewede peger samstemmigt på, at man aktuelt har færre job at formidle på end tidligere.

Boks 13: Indholdet i jobsamtalerne

Jobsamtalerne i forsøget har typisk haft følgende indhold:

- Pålæg om jobsøgning
- Drøftelse af CV
- Drøftelse af aktuelle jobmuligheder og evt. nye jobområder for deltageren
- Tilbud om frivillig deltagelse i jobklub
- Drøftelse af mulighederne for at blive opkvalificeret via selvvalgt uddannelse
- Vurdering af behov for aktivt tilbud

Kilde: Mploy på baggrund af interview med ledere og medarbejdere fra de fire a-kasser

Samtidig peger flere af de interviewede på, at det ikke er lykket at koble den faglige organisation på forsøget, hvilket har været med til at reducere det jobrettede indhold i jobsamtalerne og kontakten til arbejdsgivere under forsøget.

Flere af a-kasserne har peget på, at en del af forsøgsdeltagerne er særligt udfordrede af den aktuelle ledighedssituation, idet de har snævre kvalifikationer, har arbejdet mange år i samme virksomhed eller har en ”forældet” uddannelse. For denne gruppe har jobsamtalerne haft fokus på at synliggøre alternative jobområder og på at drøfte mulighederne for at blive opkvalificeret via selvvalgt uddannelse.

Der er i jobsamtalerne generelt informeret om den tilknyttede jobklub. Ifølge de interviewede medarbejdere er der lagt vægt på at præsentere jobklubben som et frivilligt tilbud, hvor man kan få støtte til jobsøgningen. Flere medarbejdere oplyser, at man særligt har forsøgt at motivere den svageste gruppe af deltagerne til at benytte jobklubben for at øge deres jobmuligheder.

Som led i evalueringen er der gennemført telefoninterview med 200 forsøgsdeltagere, som bl.a. er blevet spurgt om deres oplevelse af indholdet i jobsamtalerne. Svarene fra deltagerne tegner et billede, der svarer godt til beskrivelserne fra de fire a-kasser:

- På tværs af de fire a-kasser peger deltagerne på, at jobsamtalerne især har haft fokus på jobsøgningspålæg (48-80 pct.), CV og ansøgninger (55-83 pct.) og metoder til jobsøgning (47-79 pct.).
- Deltagerne peger samtidig på, at der har været et begrænset fokus på konkrete virksomheder i jobsamtalerne (8-21 pct.).

Brugen af den tilknyttede jobklub

For at understøtte et jobrettet kontaktforsøg for deltagerne i forsøget har kommunen stillet en jobklub til rådighed for de enkelte a-kasser. Der er afsat en økonomisk ramme, der giver de visiterede mulighed for at deltage i et jobklubforløb i op til 10 uger.

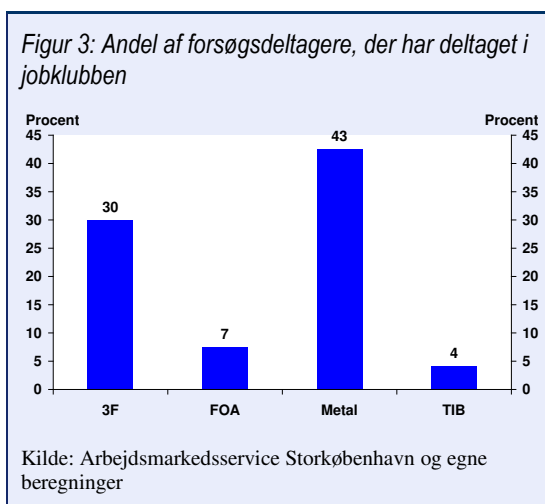
I samarbejdsaftalen er der formuleret en målsætning om, at mindst 75 pct. af de visiterede til forsøget skal deltage i den tilknyttede jobklub.

For at understøtte den aftalte målsætning er der tilrettelagt en fleksibel model for jobklubben, hvor de enkelte a-kasser selv har fastlagt den fysiske beliggenhed af aktiviteterne. Jobklubben er som følge heraf placeret fysisk i lokaler hos tre af a-kasserne, idet TIB af kapacitetsmæssige grunde benytter lokaler hos 3F.

Alle fire a-kasser har trods den ambitiøse målsætning valgt at gøre deltagelsen i jobklubben frivillig. Denne strategi har resulteret i en meget begrænset brug af jobklubben, som langt fra lever op til målsætningen i samarbejdsaftalen. Med andre ord har kun få af de visiterede ledige valgt at benytte sig af det frivillige tilbud om deltagelsen i jobklubben.

Den manglende deltagelse kan bl.a. forklares med, at en del af de visiterede er gået hurtigt i arbejde. Men herudover er der tegn på, at mange bevidst har fravalgt jobklubben, da omfanget varierer ganske betydeligt i de fire a-kasser.

Knap halvdelen af deltagerne fra Metal og knap en tredjedel af deltagerne fra 3F har brugt jobklubben, jf. figur 3. Til sammenligning har kun få fra FOA og TIB benyttet jobklubben.



Flere af de interviewede ledere fra a-kasserne giver udtryk for, at der var forventning om en større deltagelse i jobklubben. Både Dansk Metal og 3F har i erkendelse heraf forsøgt at stramme op på brugen af jobklubben i løbet af forsøget ved at gøre første fremmøde obligatorisk.

Det er dog erfaringen hos udbyderen af jobklubben - Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn – at det obligatoriske første fremmøde kun delvist løser problemet, da mange ikke deltager kontinuerligt i forløbet. Det vurderes, at deltagelsen i jobklubben i gennemsnit strækker sig over ca. 3 uger.

Ifølge udbyderen betyder den sporadiske deltagelse i jobklubben, at det er vanskeligt at arbejde kontinuerligt med deltagerne, og at deltagerne får vanskeligt ved at etablere sparring, netværk mv. med hinanden.

De interviewede medarbejdere fra TIB og FOA peger på, at den valgte fysiske placering af jobklubben har vist sig at udgøre en barriere for deltagelsen.

For TIB's vedkommende handler det om, at man af pladshensyn har valgt at benytte 3F's lokaler til jobklubben. I FOA's tilfælde handler det om, at jobklubben er placeret fysisk i lokaler hos én af de involverede afdelinger, hvilket har begrænset deltagelsen fra de øvrige to afdelinger.

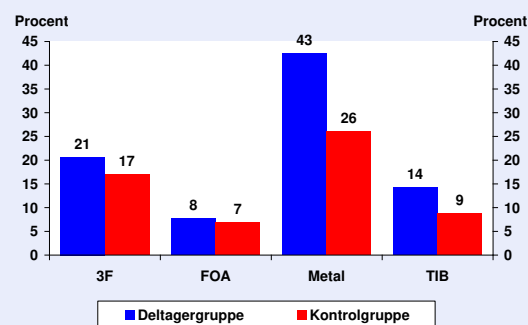
Brugen af selvvalgt uddannelse

Flere af a-kasserne har i interviewene betonet vigtigheden af, at deltagerne benytter mulighederne for at blive opkvalificeret via selvvalgt uddannelse.

De interviewede medarbejdere peger på, at man i jobsamtalerne aktivt motiverer deltagerne til at udnytte mulighederne for selvvalgt uddannelse for at understøtte omskoling eller oplæring af nye teknikker.

Brugen af selvvalgt uddannelse i forsøget er markant størst hos Dansk Metal, jf. figur 4. Ifølge a-kassen skal niveauet ses som resultat af en bevidst opkvalificeringsstrategi. Hertil kommer, at en del af deltagerne ifølge a-kassen har en ”forældet” uddannelse og har brug for at tilegne sig nyere teknikker inden for faget. Den offensive strategi i Metal har betydet, at forsøgsdeltagerne i langt højere grad går i selvvalgt uddannelse end de øvrige nyledige medlemmer fra a-kassen, som ikke har deltaget i forsøget.

Figur 4: Andel af ledige der har været i selvvalgt uddannelse fordelt på forsøgsdeltagere og kontrolgruppen



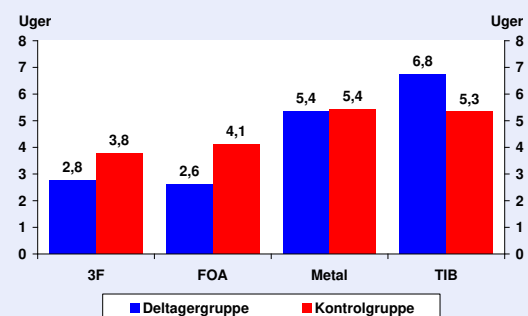
Kilde: DREAM og egne beregninger

Hos 3F har ca. hver femte deltager gjort brug af selvvalgt uddannelse, mens det gælder ca. hver syvende deltager i TIB. For begge a-kasser gælder, at forsøgsdeltagerne oftere bruger selvvalgt uddannelse end kontrolgruppen i samme a-kasse.

Deltagerne fra FOA bruger den selvvalgte uddannelse mindst og på samme niveau som kontrolgruppen.

Der er forskel på, hvor længe deltagerne er i selvvalgt uddannelse, jf. figur 5. I TIB er der tale om, at man gennemsnitligt deltager i opkvalificering i ca. 7 uger, hvilket indebærer, at der bevilges en ekstra uges opkvalificering med jobplan fra jobcenteret.

Figur 5: Den gennemsnitlige varighed i uger af forløb i selvvalgt uddannelse fordelt på forsøgsdeltagere og kontrolgruppen



Kilde: DREAM og egne beregninger

Deltagerne fra Metal er i gennemsnit i uddannelse i godt 5 uger, mens deltagerne fra 3F og FOA i gennemsnit opkvalificeres i knap 3 uger.

6. Deltagernes tilfredshed med indsatsen i forsøget

Hovedformålet med forsøget har været at afprøve en ny samarbejdsform mellem jobcenteret og a-kasserne, der kan forbedre de nylediges muligheder for at komme hurtigt i job via en sammenhængende indsats i den første periode af ledigheden.

Som følge heraf er der i samarbejdsaftalen bl.a. formuleret et mål om, at deltagerne oplever en sammenhængende og kvalificeret beskæftigelsesindsats.

I det følgende belyses deltagernes tilfredshed med deltagelsen i forsøget, som er opgjort ved hjælp af telefoninterview med 200 forsøgsdeltagere i de fire a-kasser.

Indledningsvist skal det nævnes, at deltagernes besvarelser kan afspejle, at der er tale om nyledige med en beskeden forsørgelsehistorik. For mange af de adspurgte deltagere vil der være tale om, at de er ledige for første gang eller har været selvforsørgende i længere tid. Dermed vil respondenterne ofte have et spinkelt sammenligningsgrundlag, når de bedes om at beskrive deres oplevelse af kontaktføreløbet i forsøget. Der er erfaringsmæssigt ofte tale om, at førstegangsledige har andre forventninger til indholdet i kontaktføreløbet, end hvad der reelt tilbydes i kontaktføreløbet. F.eks. forventer en del førstegangsledige, at de via beskæftigelsesindsatsen understøttes med aktiv jobformidling, hvor de ofte reelt understøttes i aktiv jobsøgning.

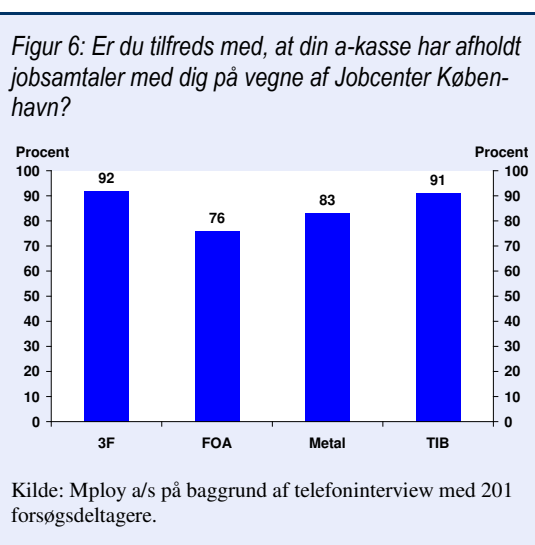
Med andre ord kan deltagernes oplevelse af udbyttet af kontaktføreløbet afspejle, at deres forventninger ikke er afstemt med de reelle muligheder. Da der ikke er foretaget tilsvarende tilfredshedsmålinger hos kontrolgruppen, kan det være svært at vurdere omfanget af denne problematik.

6.1. Tilfredsheden med kontaktføreløb i a-kassen

De fleste af deltagerne i forsøget er vidende om, at de har deltaget i et forsøg, hvor a-kassen varetager deres kontaktføreløb på vegne af jobcenteret. Ca. 75 pct. af de adspurgte svarer bekræftende herpå.

Langt hovedparten af deltagerne er tilfredse med, at a-kassen varetager jobsamtalerne på vegne af jobcenteret i den første periode af ledigheden, jf. figur 6. Direkte adspurgt svarer 76-92 pct. af respondenterne fra de fire a-kasser, at de er tilfredse med, at kontaktføreløbet er foregået hos a-kassen.

Med andre ord er der klare tegn på, at de ledige generelt ser en gevinst af et sammenhængende kontaktføreløb, hvor CV-samtale, jobsamtaler og rådgivningssamtaler foregår et og samme sted.



Det skal understreges, at deltagelsen i forsøget har været frivillig. Alle deltagerne har haft mulighed for at vælge, om jobsamtalerne skal foregå i jobcenteret eller a-kassen. Ovenstående måling er dermed udtryk for deltagernes holdning til spørgsmålet, efter at de har haft jobsamtaler med a-kassen.

6.2. Udbytte og tilfredshed med jobsamtalerne

I evalueringen er respondenterne blevet spurgt om, hvordan de vurderer udbyttet af jobsamtalerne i a-kassen. I denne sammenhæng er respondenterne blevet bedt om at tage stilling til resultaterne af jobsamtalerne med a-kassen.

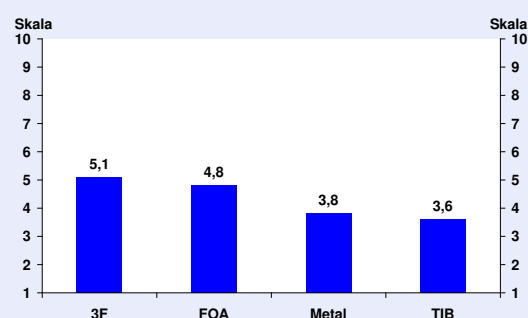
Deltagere er bl.a. blevet bedt om at vurdere, om de via jobsamtalerne med a-kassen har opnået et bedre CV eller en bedre jobansøgning, om de har opnået bedre metoder til at søge job eller har intensiveret deres jobsøgning mv.

Mploy har omsat respondenternes besvarelser på ni spørgsmål om udbyttet af jobsamtalerne til en skala fra 1-10, hvor 1 er laveste karakter og 10 er højeste karakter. Via denne skala opnås et samlet udtryk for deltagernes vurdering af udbyttet af jobsamtalerne – i form af forbedret jobsøgning.

Deltagerne fra 3F og FOA vurderer det samlede udbytte af jobsamtalerne til ca. 5 point på en skala fra 1 til 10, jf. figur 7.

Scoringen er lidt lavere hos TIB og Dansk Metal, hvor deltagerne vurderer det samlede udbytte af jobsamtalerne til knap 4 point på en skala fra 1 til 10.

Figur 7: Deltagernes vurdering af udbyttet af jobsamtalerne med a-kassen



Kilde: Mploy a/s på baggrund af telefoninterview med 201 forsøgsdeltagere.

Anm.: Deltagerne har besvaret ni spørgsmål om udbyttet af jobsamtalerne – i form af forbedret jobsøgning. Besvarelsene er skaleret på en skala fra 1-10, hvor 1 er laveste karakter og 10 er højeste karakter. Følgende forbedringer af jobsøgning indgår:

- Bedre metoder til at søge job
- Bedre viden om gode jobmuligheder
- Bedre viden om hvilke job, jeg er kvalificeret til
- Bedre til at kontakte arbejdsgivere om job
- Søger flere job, end jeg plejer
- Søger andre typer job, end jeg plejer
- Søger job andre steder, end jeg plejer
- Bedre CV
- Bedre jobsøgning

På tværs af de fire a-kasser er der følgende mønstre i medlemmernes vurdering af udbyttet af jobsamtalerne:

- Relativt mange af deltagerne vurderer, at de via jobsamtalerne har ændret deres jobsøgning. Der er tale om, at mange har øget deres jobsøgning (46-67 pct.), søger andre typer job (60-74 pct.) eller søger bredere geografisk (39-61 pct.).
- Relativt få af deltagerne vurderer, at de har fået bedre viden om gode jobmuligheder (23-53 pct.) og viden om hvilke job, de er kvalificeret til (20-53 pct.).
- Relativt få af deltagerne finder, at de via jobsamtalerne har fået bedre metoder til at søge job (31-51 pct.), et bedre CV (24-55 pct.) eller en bedre jobansøgning (19-45 pct.).

Det er mploys vurdering, at deltagerne generelt melder om et lavt udbytte af jobsamtalerne med a-kasserne – ikke mindst i lyset af at der er tale om nyledige, der ikke nødvendigvis har været aktive jobsøgere i en længere periode. Med denne baggrund må relativt mange i gruppen forventes at kunne få udbytte af jobsamtaler, der kan rådgive om jobsøgning, CV, ansøgning, jobmuligheder mv.

Der er stor spredning i forsøgsdeltagernes oplevelse af indholdet i jobsamtalerne på tværs af de fire a-kasser. Der er især forskelle på deltageres oplevelse af, om jobsamtalerne har haft et indhold med fokus på konkrete job, konkrete virksomheder og konkrete aftaler om jobsøgning. Forskellene kommer til udtryk på følgende måde:

- Hos Dansk Metal oplever mange deltagere, at der har været fokus på konkrete job (80 pct.) og konkrete virksomheder (35 pct.). Omvendt oplever relativt få deltagere, at der er indgået konkrete aftaler om jobsøgning (61 pct.).
- Hos FOA oplever mange, at der har været fokus på konkrete job (70 pct.) og konkrete aftaler om jobsøgning (76 pct.). Omvendt oplever kun få deltagere, at der har været fokus på konkrete virksomheder (13 pct.) i jobsamtalerne.
- Hos 3F oplever få deltagere, at der har været fokus på konkrete job (57 pct.) og konkrete virksomheder (16 pct.). Omvendt oplever relativt mange deltagere, at der er indgået konkrete aftaler om jobsøgning (69 pct.)
- Hos TIB oplever få deltagere, at der har været fokus på konkrete job (48 pct.) og konkrete aftaler om jobsøgning (52 pct.). Omvendt finder relativt mange, at der har været fokus på konkrete virksomheder i jobsamtalerne (32 pct.).

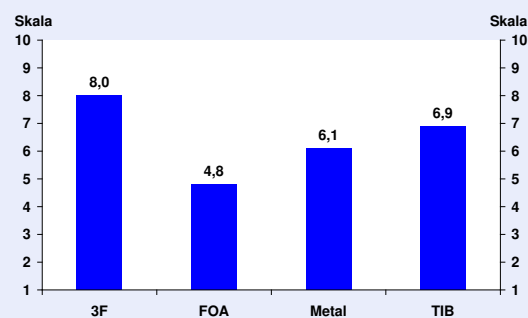
Målt på tværs af disse parametre er der efter mploys vurdering tale om, at jobsamtalerne opleves at have det mest jobrettede indhold hos Dansk Metal og FOA og det mindst jobrettede indhold hos 3F og TIB.

Det er dog deltagerne fra 3F og TIB, der er mest tilfredse med jobsamtalerne med a-kassen, jf. figur 8. Med andre ord afspejler deltageres tilfredshed med jobsamtalerne ikke, om jobsamtalerne har et jobrettet indhold.

Deltagere er blevet spurgt om deres tilfredshed med jobsamtalerne, herunder indholdet og udbyttet af jobsamtalerne samt tilfredsheden med a-kassens viden om arbejdsmarkedet og a-kassens faglige rådgivning.

Mploy har omsat respondenternes besvarelser vedr. tilfredsheden med jobsamtalerne til en skala fra 1-10, hvor 1 er laveste karakter og 10 er højeste karakter. Via denne skala opnås et samlet udtryk for deltageres tilfredshed med jobsamtalerne.

Figur 8: Deltageres tilfredshed med jobsamtalerne med a-kassen



Kilde: Mploy a/s på baggrund af telefoninterview med 201 forsøgsdeltagere.

Anm.: Deltagerne har besvaret fire spørgsmål om tilfredsheden med jobsamtalerne. Besvarelserne er skaleret på en skala fra 1-10, hvor 1 er laveste karakter og 10 er højeste karakter. Der er spurgt ind til tilfredsheden med følgende:

- Indholdet i jobsamtalerne
- Den faglige rådgivning fra a-kassen
- A-kassens viden om arbejdsmarkedet
- Udbyttet af jobsamtalerne

Tilfredsheden med jobsamtalerne er størst hos deltagerne fra 3F og TIB. På en skala fra 1 til 10 er deltagernes samlede tilfredshed med jobsamtalerne på 8 point hos 3F og 7 point hos TIB. Hos deltagerne fra Dansk Metal er der en samlet tilfredshed med jobsamtalerne på 6 point ud af de mulige 10 point, mens tilfredsheden hos deltagerne fra FOA udgør 5 point.

Efter mploy's vurdering er der tale om en høj score på tilfredsheden hos 3F, TIB og Dansk Metal. Den høje tilfredshed med jobsamtalerne i disse tre a-kasser afspejler imidlertid ikke deltagernes vurdering af udbyttet af jobsamtalerne – snarere tværtimod. Med andre ord er der tegn på, at tilfredsheden ikke er baseret på, hvad der kommer ud af jobsamtalerne med a-kassen. Tilfredsheden er snarere udtryk for, at deltagerne ser en gevinst i, at jobsamtalerne foregår i a-kassen. Det underbygges af tilkendegivelserne herom, jf. figur 6 ovenfor.

Deltagerne fra FOA vurderer udbyttet af jobsamtalerne og tilfredsheden med jobsamtalerne lige højt (5 point ud af 10 mulige). Det tyder på, at FOA-medlemmerne i højere grad baserer tilfredsheden på udbyttet af jobsamtalerne end deltagerne fra de øvrige a-kasser. Dette underbygges også af, at ca. hver fjerde deltager fra FOA efterfølgende tilkendegiver, at man ikke er tilfreds med, at a-kassen har afholdt jobsamtalerne på vegne af jobcenteret, jf. figur 6 ovenfor.

Det kan være vanskeligt at forklare denne forskel i a-kassemedlemmernes tilfredshed. Men det kan evt. have baggrund i forskellige erfaringer med beskæftigelsesindsatsen. Mange af FOA's medlemmer arbejder – i modsætning til de øvrige deltagere – inden for brancher, der er uafhængige af konjunkturer og sæsonudsving. Det kan betyde, at de nyledige fra FOA ikke nødvendigvis har forudgående erfaringer med eller kendskab til beskæftigelsesindsatsen, og dermed kan gruppen evt. have højere forventninger til, hvad der kan forventes at komme ud af jobsamtalerne.

Hvis bedømmelsen baseres på, om a-kassen kan tilvejebringe eller formidle konkrete job til den enkelte deltager, vil det efter mploy's vurdering udmønte sig i tilfredhedsmålingerne - uanset a-kasstillhør.

7. Rettidigheden af kontaktføreløbet i forsøget

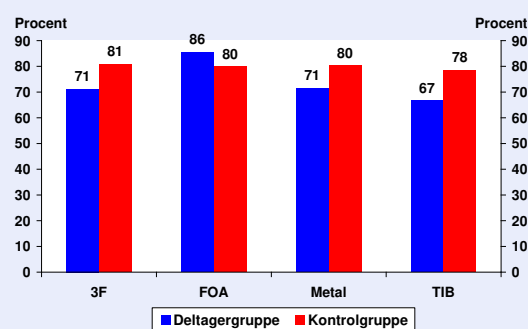
I aftalen om samarbejdsforsøget er der formuleret et mål, om at a-kasserne skal opfylde lovkravene til rettidighed af kontaktføreløbet og dermed afholde jobsamtaler med forsøgsparticipanterne mindst hver 13. uge.

Med andre ord skal mindst 90 pct. af jobsamtalerne afholdes til tiden under forsøget. Kravene til rettidigheden er identiske med de krav, der stilles til jobcenteret og øvrige private aktører.

Evalueringen viser, at a-kasserne ikke har opfyldt rettidighedskravene fuldt ud under forsøget. På tværs af a-kasserne er 67-86 pct. af jobsamtalerne afholdt rettidigt, jf. figur 9.

Rettidigheden er højest hos FOA, hvor 86 pct. af jobsamtalerne er afholdt til tiden. Til sammenligning har kun ca. 2/3 af deltagerne fra TIB fået deres jobsamtaler inden for lovens frister.

Figur 9: Rettidigheden af jobsamtalerne i forsøget



Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen og jobindsats.dk
Anm.: Rettidigheden er opgjort for perioden fra 1. marts 2010 til 31. juli 2010. Resultaterne er opgjort for deltagergruppen og en kontrolgruppe, som har haft kontaktføreløbet hos Jobcenter København. Der er ikke foretaget stikprøvekorrektion af de anvendte data, og resultaterne kan derfor ikke sammenlignes direkte med de løbende rettidighedsopgørelser fra Københavns Kommune.

Målingen viser, at a-kasserne generelt har realiseret en lavere rettidighed end Jobcenter København. En undtagelse er dog FOA.

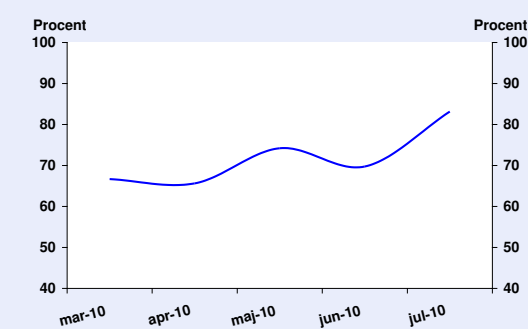
Ifølge a-kasserne har flere faktorer påvirket rettidigheden af indsatsen i forsøget. I interviewene peger a-kasserne bl.a. på, at en række opstartsvanskeligheder har udfordret rettidigheden i den indledende fase af forsøget. Det fremhæves bl.a., at der har været problemer med IT-understøtningen og uklarhed over visitationsprocessen i opstarten, og at det har givet vanskelige vilkår i begyndelsen af forsøget.

De interviewede medarbejdere fra a-kasserne peger på, at der generelt har været et godt fremmøde til de indkaldte jobsamtaler i a-kassen.

Der er tegn på, at de nævnte opstartsvanskeligheder kan have påvirket rettidigheden af indsatsen i den indledende fase af forsøget, da udviklingen i rettidighedsprocenterne har været stigende gennem forsøgsperioden, jf. figur 10.

Der er tale om, at den samlede rettidighed i forsøget er steget med ca. 15 procentpoint fra marts 2010 til juli 2010.

Figur 10: Udviklingen i rettidigheden for forsøgsparticipanterne



Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen og jobindsats.dk

Det skal dog samtidig fremhæves, at den gennemførte samtaleintensitet i forsøget efter mploy's vurdering indebærer en risiko for, at rettidigheden af jobsamtalerne ikke opfyldes.

Der er ifølge evalueringen tale om, at de fire a-kasser realiserer en samtaleintensitet på 0,3-0,4. med andre ord gennemfører a-kasserne jobsamtaler med 30-40 pct. af forsøgsdeltageren pr. kvartal, jf. figur 2 ovenfor.

Det er mploy's erfaring, at det vil kræve en samtaleintensitet på ca. 0,7-0,9 for at opnå fuld rettidighed af jobsamtalerne med nyledige. På den baggrund vurderer mploy, at der er et potentiale for at øge rettidigheden ved at øge hyppigheden af jobsamtalerne med de nyledige forsøgsdeltagere.

8. Jobeffekterne af forsøget

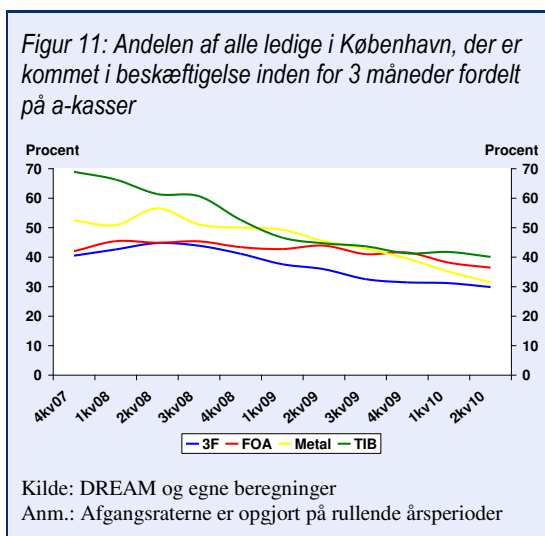
I samarbejdsaftalen er formuleret et mål om, at forsøget skal forbedre de lediges muligheder for at komme hurtigt i job.

Som nævnt indledningsvist har udviklingen på arbejdsmarkedet en betydning for resultaterne af beskæftigelsesindsatsen og dermed for forsøgets resultater. Det illustreres af, at afgangsraterne for ledige har været faldende i de senere år – i takt med at den generelle beskæftigelse er faldet.

Andelen af ledige i de fire a-kasser, der finder beskæftigelse inden for de første 13 uger af ledigheden, er faldende, jf. figur 11.

Der er dog forskel på konjunkturpåvirkningen af de enkelte a-kasser, idet ledige fra TIB og Metal rammes hårdere af udviklingen, mens ledige fra FOA og 3F rammes i mindre omfang.

Det afspejler, at medlemmer i de fire a-kasser arbejder på forskellige delarbejdsmarkeder.



I TIB er afgangsraten fra ledighed inden for de første 13 uger faldet fra ca. 70 pct. til ca. 40 pct. over de senere år, jf. figur 11. Der kan ligeledes opgøres en stor konjunkturfølsomhed hos de nyledige fra Dansk Metal, idet afgangsraten blandt de nyledige er faldet fra ca. 53 pct. til ca. 30 pct. Til sammenligning er afgangsraterne for nyledige fra 3F og FOA faldet med 4-10 procentpoint hen over perioden, jf. figur 11.

For at tage højde for disse forskelle i påvirkninger fra konjunkturerne er målingerne af jobeffekter i forsøget tilrettelagt på følgende måde:

- Jobeffekterne opgøres for de enkelte a-kasser
- Jobeffekterne for deltagerne i forsøget sammenlignes med jobeffekter for sammenlignelige ledige i kontrolgrupper, der ikke har deltaget i forsøget.
- Jobeffekterne for deltagergrupperne og kontrolgrupperne opgøres for samme perioder

Der opgøres jobeffekter for dels 426 nyledige fra de fire a-kasser, der har deltaget i forsøget, og dels 435 nyledige fra samme a-kasser, der ikke har deltaget i forsøget

Der opgøres jobeffekter for følgende grupper i evalueringen:

- Deltagergruppen består af nyledige fra de fire a-kasser, som har deltaget i forsøget, og som er blevet nyledige i perioden fra 1. december 2009 til 1. juni 2010.

- Kontrolgruppen består af nyledige fra de fire a-kasser i København, som ikke har deltaget i forsøget, og som er blevet nyledige inden for samme periode som forsøgsdeltagerne.
- Landsplan består af nyledige fra de fire a-kasser i resten af landet, som er blevet nyledige inden for samme periode som forsøgsdeltagerne.

Tabel 1: Andelen af alle nyledige i København, der er kommet i beskæftigelse inden for 3 måneder fordelt på a-kasser

	Deltagergruppen	Kontrolgruppen	Landsplan
3F	205	224	8342
FOA	121	131	1611
Metal	45	46	2307
TIB	55	34	2352

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: Kontrolgruppen er nyledige fra København fra samme periode, der ikke har medvirket i forsøget

Udvælgelseskriterierne for disse tre grupper sikrer, at der ikke er systematiske forskelle mellem grupperne – bortset fra at deltager- og kontrolgruppen adskiller sig fra landsplan ved at have bopæl i København.

På trods af ens udvælgelseskriterier vil der stadigvæk være tilfældige forskelle mellem de tre grupper. Således varierer deres sammensætning fordelt på køn, alder, herkomst, tidligere forsørgelseshistorik, tidligere branchetilhørsforhold mv.

For at tage højde for tilfældige forskelle i gruppesammensætningen gennemføres en regressionsanalyse inden for hvert a-kasseområde. Via regressionsanalysen opnås en dokumenteret viden om, hvad der påvirker jobeffekterne for nyledige inden for de forskellige a-kasser. Ved hjælp af denne metode kan effekten af deltagelsen i forsøget ”renses” for forskelle i deltagersammensætningen, og der kan opgøres en isoleret effekt af forsøgsdeltagelsen.

8.1. Jobeffekter for forsøgsdeltagerne fra 3F

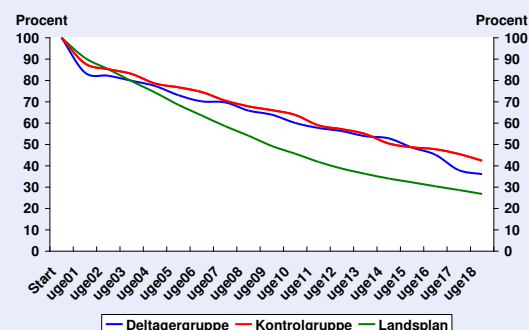
De gennemførte effektmålinger viser, at ca. 63 pct. af forsøgsdeltagerne fra 3F finder job inden for de første 18 uger af ledigheden, jf. figur 12.

Med andre ord lykkes det for hovedparten af deltagerne i forsøget at komme hurtigt i arbejde, selv om der er faldende beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Jobeffekten for forsøgsdeltagerne er lidt højere end kontrolgruppen, jf. figur 12. Således er ca. 59 pct. af de nyledige i kontrolgruppen er kommet i arbejde inden for måleperioden.

På landsplan er knap 75 pct. af de nyledige fra 3F kommet i beskæftigelse, jf. figur 12.

Figur 12: Overlevelseskurve for nyledige fra 3F i deltagergruppen, kontrolgruppen og på landsplan



Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: Afgang er defineret som mindst to uger sammenhængende uger i selvforsørgelse

Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra 3F

Analysen viser, at forskellene i jobeffekterne mellem de tre grupper fra 3F kan forklares af forskelle i deltagersammensætningen. Der er således tale om, at en række forhold hos de konkrete personer i de tre grupper hhv. øger eller reducerer sandsynligheden for at komme hurtigt i arbejde.

Der er som led i evalueringen gennemført en regressionsanalyse, der måler sammenhængen mellem jobeffekter og en række baggrundsvARIABLE for 8.547 personer fra 3F fra hele landet, der er blevet nyledige i måleperioden.

Analysen viser, at en række forhold har betydning for sandsynligheden for, at en nyledig fra 3F kommer hurtigt i arbejde, jf. tabel 2.

Det øger jobeffekten af indsatsen over for nyledige fra 3F, når der er tale om mænd og personer fra privat service, byggeri, offentlige brancher eller industrien, jf. tabel 2.

Desuden øges jobeffekten af indsatsen, når der er tale om nyledige, som er blevet ledige i vintermånederne. Det er udtryk for, at der ofte er tale om sæsonledige, som hurtigt finder arbejde igen, når vejret skifter.

Omvendt betyder en række forhold hos de nyledige, at sandsynligheden for at komme hurtigt i arbejde reduceres.

Analysen viser, at det mindsker jobeffekten af indsatsen over for nyledige fra 3F, når der er tale om ikke-vestlige eller vestlige borgere, personer over 55 år eller personer med en tidligere forsørgelseshistorik, jf. tabel 2.

Desuden viser analysen, at det trækker jobeffekten ned, når indsatsen omfatter nyledige med bopæl i København. Det er udtryk for, at særlige forhold gør sig gældende for københavnernes i 3F, f.eks. personlige forhold, kendetegn eller adfærd. Det kan bl.a. dreje sig om motivationsmæssige forhold, lønkrav, faglig mobilitet, geografisk mobilitet mv.

Analysen viser, at konjunkturudviklingen ikke har betydning for forskellene i jobeffekterne for de nyledige fra 3F i de tre grupper.

Effekten af deltagelsen i forsøget

Ved hjælp af den gennemførte regressionsanalyse kan effekten af deltagelsen i forsøget isoleres fra de øvrige forklaringspunkter. Der måles med andre ord på, om

Tabel 2: Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra 3F.

Variabel	3F
Mænd	+
Ikke vestlige lande	-
Vestlige lande	-
København	-
Over 55 år	-
Privat service	+
Bygge og anlæg	+
Offentlige brancher	+
Industri	+
Transport	- *
Ingen branche	0
Vinter	+
Tidligere sygedagpenge	-
Tidligere ledighed	-
Konjunktur	0
Deltagergruppe	0

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: I modellen indgår 8.547 observationer. Et plus (+) eller minus (-) betyder, at variabelen er enten positiv eller negativ og signifikant på et 5 pct. niveau. Et nul (0) betyder, at variabelen er insignifikant. En stjerne (*) betyder, at variabelen er signifikant på et 10 pct. niveau.

Opgørelsen er foretaget for personer fra 3F, der blev nyledige i perioden fra 17.02.10 til 31.05.10.

deltagelsen i forsøget har forklaringskraft i forhold til forskellene i jobeffekter for deltager- og kontrolgruppen.

Analysen viser, at deltagelsen i forsøget ikke har betydning for forskellene i jobeffekterne for deltager- og kontrolgruppen. De fundne forskelle i jobeffekter er baseret på andre forhold og kendetegn hos den persongruppe, som er omfattet af indsatsen hos 3F og Jobcenter København.

Med andre ord viser analysen, at når der tages højde for sammensætningen af deltager- og kontrolgruppen, så svarer jobeffekterne hos 3F i forsøget til de opnåede jobeffekter hos Jobcenter København for samme målgruppe.

På den baggrund kan det konkluderes, at 3F har opfyldt det aftalte mål i samarbejdsaftalen om, at deltagerne i forsøget skal gå i arbejde i mindst samme omfang som lignende målgrupper i jobcenteret.

Sammensætningen af deltagergruppen

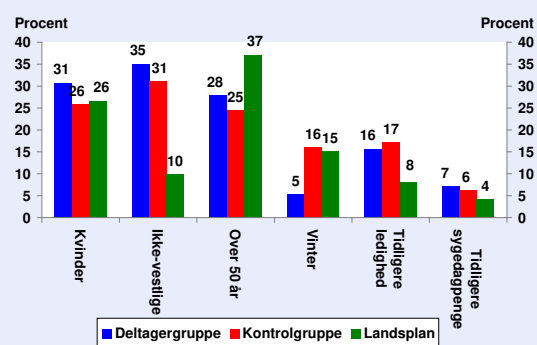
Som nævnt ovenfor er alle personerne i deltager- og kontrolgruppen kendetegnet ved, at de er blevet nyledige i samme periode, at de er medlem af 3F, og at de har bopæl i København.

Der er tale om visse forskelle i sammensætningen af de to grupper, jf. figur 13 og 14.

Grundlæggende handler forskellene om, at der er en større andel af kvinder og ikke-vestlige personer i deltagergruppen end i kontrolgruppen.

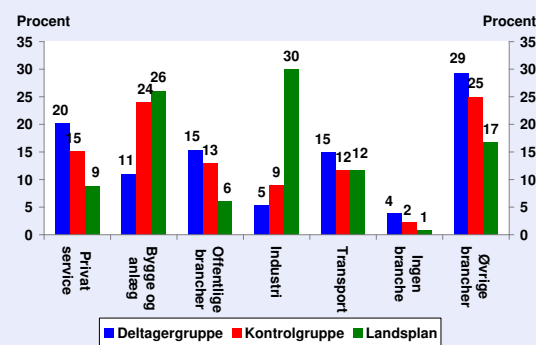
Omvendt er der flere i kontrolgruppen end i deltagergruppen, der er blevet ledige i vinterperioden eller arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen.

Figur 13: Nyledige fra 3F i deltagergruppen, kontrolgruppen og på landsplan fordelt på baggrundsvariable



Kilde: DREAM og egne beregninger

Figur 14: Nyledige fra 3F i deltagergruppen, kontrolgruppen og på landsplan fordelt på seneste branche inden ledighed



Kilde: DREAM og egne beregninger

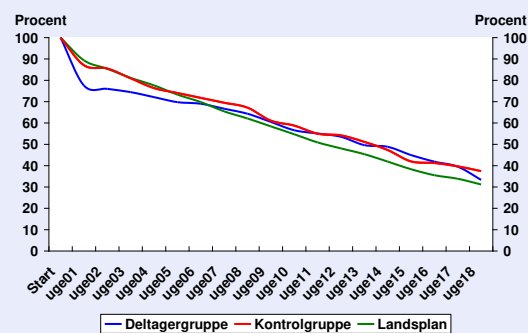
8.2. Jobeffekter for forsøgsdeltagerne fra FOA

Evalueringen viser, at ca. 69 pct. af forsøgsdeltagerne fra FOA finder job inden for de første 18 uger af ledigheden, jf. figur 15.

Overlevelseskurverne er udtryk for hvor mange af de nyledige, der finder ordinær beskæftigelse i den første periode af ledigheden, og opgørelsen viser en ganske lille spredning i resultaterne på landsplan. Det vidner om, at FOA's medlemmer arbejder inden for "stabile" arbejdsmarkeder.

Ca. 62 pct. af de nyledige i kontrolgruppen er kommet i arbejde inden for måleperioden, jf. figur 165. Til sammenligning gælder det ca. 70 pct. af de nyledige fra FOA på landsplan.

Figur 15: Overlevelseskurve for nyledige i FOA for deltagergruppen, kontrolgruppen og på landsplan



Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: Afgang er defineret som mindst to uger sammenhængende uger i selvforsørgelse

Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra FOA

Den gennemførte regressionsanalyse viser, at jobeffekterne for de tre grupper fra FOA påvirkes af forskellige forhold eller kendetegn, der gør sig gældende for de omfattede personer.

Analysen viser, at det trækker jobeffekten af indsatsen ned, hvis deltagerne er over 55 år, er førstegangsudbydere (ingen branche) eller har en forsørgelseshistorik i form af tidligere ledighed eller sygdom.

Analysen viser samtidig, at jobeffekterne ikke påvirkes af deltagerens tidligere branchetilhør eller herkomst.

Desuden påvirkes jobeffekterne på området heller ikke af udviklingen af konjunkturerne.

Generelt er disse resultater udtryk for, at hovedparten af deltagerne i de tre grupper er kvinder, som er beskæftiget inden for den offentlige sektor.

Den homogene sammensætning afspejler sig ens overlevelseskurver på området.

Tabel 3: Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra FOA.

Variabel	FOA
Mænd	0
Ikke vestlige lande	0
Vestlige lande	0
København	0
Over 55 år	-
Privat service	0
Bygge og anlæg	0
Offentlige brancher	0
Industri	0
Transport	0
Ingen branche	-
Vinter	0
Tidligere sygedagpenge	-
Tidligere ledighed	-
Konjunktur	0
Deltagergruppe	0

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: I modellen indgår 1.732 observationer. Et plus (+) eller minus (-) betyder, at variabelen er enten positiv eller negativ og signifikant på et 5 pct. niveau. Et nul (0) betyder, at variabelen er insignifikant. En stjerne (*) betyder, at variabelen er signifikant på et 10 pct. niveau.

Opgørelsen er foretaget for personer fra 3F, der blev nyledige i perioden fra 13.01.10 til 31.05.10

Effekten af deltagelsen i forsøget

Analysen viser, at deltagelsen i forsøget ikke har betydning for forskellene i jobeffekterne for deltager- og kontrolgruppen. De små forskelle i jobeffekter, som er afdækket, er baseret på andre forhold og kendetegn hos de nyledige i hhv. FOA og Jobcenter København.

Med andre ord viser analysen, at når der tages højde for sammensætningen af deltager- og kontrolgruppen, så svarer jobeffekterne hos FOA i forsøget til de opnåede jobeffekter hos Jobcenter København for samme målgruppe.

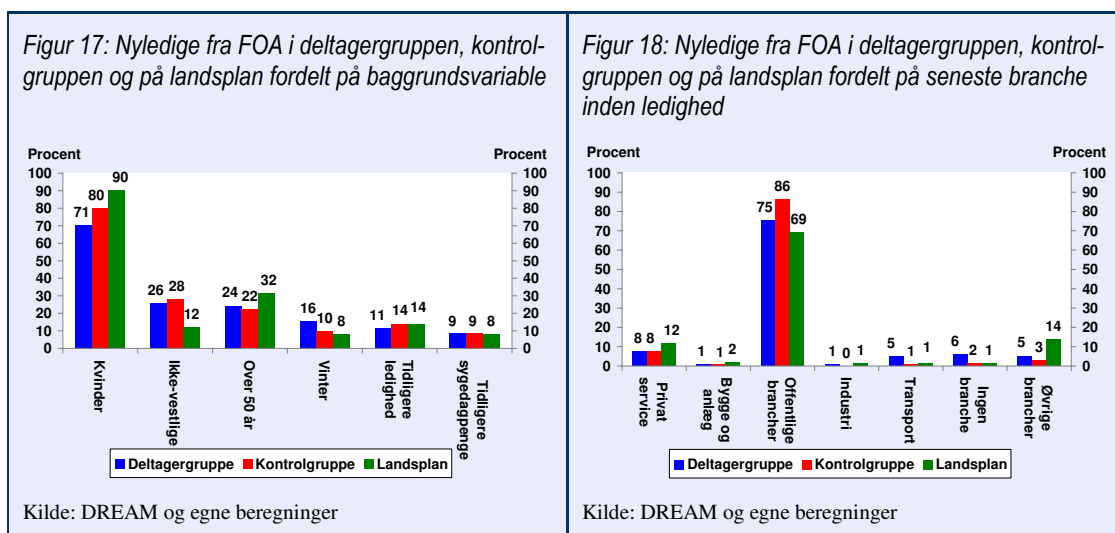
På den baggrund kan det konkluderes, at FOA har opfyldt det aftalte mål i samarbejdsaftalen om, at deltagerne i forsøget skal gå i arbejde i mindst samme omfang som lignende målgrupper i jobcenteret.

Sammensætningen af deltagergruppen

Fælles for personerne i deltager- og kontrolgruppen er, at de alle er medlemmer af FOA, har bopæl i Københavns kommune, og at de er blevet ledige inden for samme periode.

De to grupper har en stort set ens deltagersammensætning. Dog er der tale om, at de er en lidt større andel af kvinder, ikke-vestlige personer og personer med forsørgelsehistorik i kontrolgruppen end i deltagergruppen, jf. figur 17.

Omvendt har deltagergruppen en lidt større andel af personer over 55 år og førstegangsudbydere, jf. figur 17 og 18.



8.3. Jobeffekter for forsøgsdeltagerne fra Dansk Metal

Det opgøres i evalueringen, at ca. 50 pct. af forsøgsdeltagerne fra Dansk Metal finder job inden for de første 18 uger af ledigheden, jf. figur 19.

Resultatet fra forsøget ligger en del under de opnåede jobeffekter for en sammenlignelig målgruppe i Jobcenter København. Således er ca. 62 pct. af kontrolgruppen kommet i arbejde i måleperioden.

Der er generelt stor forskel på overlevelseskurverne på metalområdet. På landsplan er der således tale om, at ca. 73 pct. af de nyledige hurtigt kommer i arbejde.

De opnåede resultater af forsøget indebærer, at forsøgsdeltagerne fra Dansk Metal i gennemsnit er ledige ca. 3 uger længere end de nyledige i kontrolgruppen.

Overlevelseskurverne viser, at jobeffekten i forsøget falder efter 2-3 ugers ledighed i modsætning til udviklingen hos de to kontrolgrupper.

Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra Dansk Metal

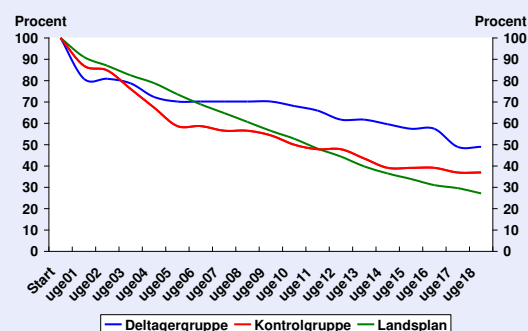
Den gennemførte regressionsanalyse viser, at jobeffekterne for de tre grupper fra metalområdet påvirkes af forskellige forhold eller kendetegn, der gør sig gældende for de omfattede personer.

Analysen viser, at det trækker jobeffekten af indsatsen ned, hvis deltagerne er fra ikke-vestlige eller vestlige lande, er over 55 år, er førstegangsudbydere (ingen branche) eller har en forsørgelsehistorik i form af tidligere ledighed eller sygdom.

Desuden viser analysen, at jobeffekten af indsatsen påvirkes negativt, hvis beskæftigelsen falder inden for de brancheområder, hvor deltagerne tidligere har arbejdet. Med andre ord kan der påvises en konjunkturpåvirkning på metalområdet.

Der har ifølge analysen positiv betydning for jobeffekterne af indsatsen, hvis deltagerne er mænd eller er blevet ledige fra industriområdet eller byggebranchen. Desuden øger det jobeffekterne, når den nyledige har bopæl i København. Det kan bl.a. være udtryk for, at det mangfoldige arbejdsmarked i hovedstadsområdet generelt øger jobmulighederne. Det kan dog også være betinget af mere personlige forhold.

Figur 19: Overlevelseskurve for nyledige i Metal for deltagergruppen, kontrolgruppen og på landsplan



Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: Afgang er defineret som mindst to uger sammenhængende uger i selvforsørgelse

Tabel 4: Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra Dansk Metal.

Variabel	Metal
Mænd	+
Ikke vestlige lande	- *
Vestlige lande	-
København	+
Over 55 år	-
Privat service	0
Bygge og anlæg	+
Offentlige brancher	0
Industri	+
Transport	0
Ingen branche	-
Vinter	0
Tidligere sygedagpenge	-
Tidligere ledighed	-
Konjunktur	- *
Deltagergruppe	-

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: I modellen indgår 2.352 observationer. Et plus (+) eller minus (-) betyder, at variabelen er enten positiv eller negativ og signifikant på et 5 pct. niveau. Et nul (0) betyder, at variabelen er insignifikant. En stjerne (*) betyder, at variabelen er signifikant på et 10 pct. niveau. Opgørelsen er foretaget for personer fra 3F, der blev nyledige i perioden fra 04.01.10 til 31.05.10.

Effekten af deltagelsen i forsøget

Analysen viser, at deltagelsen i forsøget har haft en negativ betydning for jobeffekten hos de nyledige på metalområdet. Med andre ord kan jobeffekter af forsøgene, jf. figur 21, ikke umiddelbart forklares med, at der er forskelle i deltagersammensætningen hos Dansk Metal og Jobcenter København. Regressionsanalysen viser derimod, at der kan isoleres en negativ betydning af forsøgsdeltagelsen hos Dansk Metal.

På den baggrund kan det konkluderes, at Dansk Metal ikke har opfyldt det aftalte mål i samarbejdsaftalen om, at deltagerne i forsøget skal gå i arbejde i mindst samme omfang som lignende målgrupper i jobcenteret.

Mulige forklaringer på lavere jobeffekter i forsøget

Der er ingen umiddelbare tegn på, at deltagergruppen i forsøget hos Dansk Metal har haft en større "sværhedsgrad" end de nylige i kontrolgruppen.

Det kan ikke udelukkes, at de opnåede resultater i forsøget er påvirket af ikke-målbare, personlige forhold hos deltagerne, som mindsker jobchancerne. Det er dog mploys vurdering, at sådanne forhold ville afspejle sig i en tidligere forsørgelseshistorik hos deltagerne. Desuden finder mploy ikke, at det er sandsynligt, at sådanne forhold hos deltagerne skulle gøre sig mere gældende blandt de nyledige i deltagergruppen end blandt de nyledige i kontrolgruppen.

Efter mploys vurdering kan der peges på flere indikatorer, der kan have betydning for de opnåede jobeffekter i forsøget:

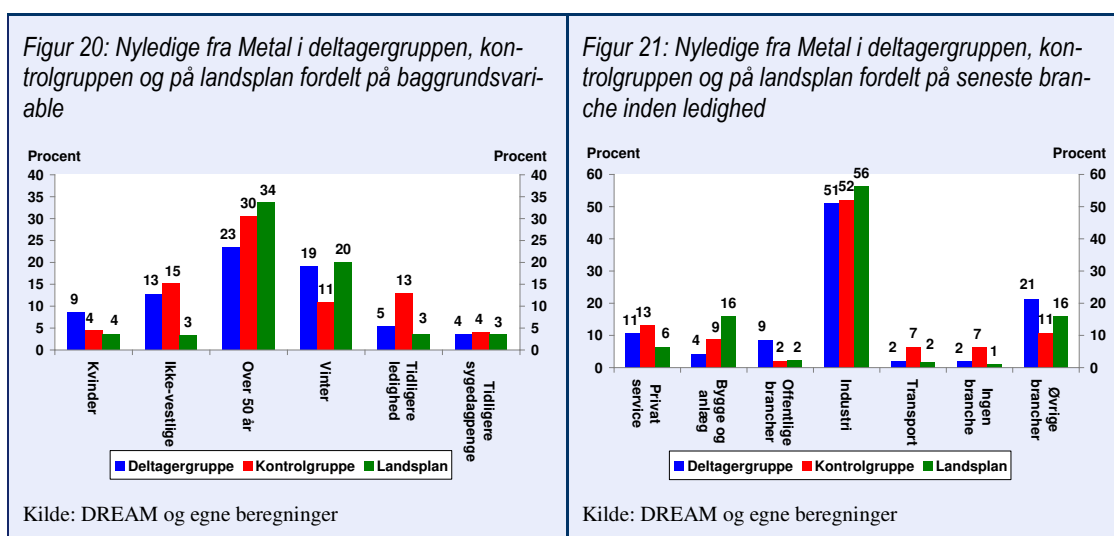
- Der er tale om, at deltagerne i forsøget fra Metal i langt højere grad medvirker i selvvalgt uddannelse end de øvrige deltager- og kontrolgrupper, jf. figur 4 ovenfor. Analysen viser, at over 40 pct. af Metals forsøgsdeltagere har været i selvvalgt uddannelse i en gennemsnitlig periode på over 5 uger. I denne periode står deltagerne ikke til rådighed for arbejdsmarkedet. Der er formentlig en del af forklaringen på, at jobeffekterne for deltagergruppen er lavere end for kontrolgruppen, og det underbygges af regressionsanalyserne i evalueringen.
- Den gennemførte samtaleintensitet i forsøget er væsentlig mindre end for kontrolgruppen, jf. figur 2 ovenfor. I forsøgsperioden er der hos Dansk Metal realiseret en samtaleintensitet på 0,3, mens der i jobcenteret er realiseret en samtaleintensitet på 0,6 for personerne i kontrolgruppen. Den lave samtaleintensitet i forsøget kan være en del af forklaringen på de opnåede jobeffekter i forsøget.
- Forsøgsdeltagerne fra Dansk Metal peger i evalueringen på, at de oplever et lavt udbytte af jobsamtalerne med a-kassen. I den forbindelse vurderer relativt få af forsøgsdeltagerne, at de via jobsamtalerne har fået bedre metoder til at søge job, bedre viden om hvor der er gode jobmuligheder, eller bedre viden om hvilke job de er kvalificerede til. Det kan være en medvirkende forklaring på de opnåede jobeffekter i forsøget.

Sammensætningen af deltagergruppen

Personerne i deltager- og kontrolgruppen har til fælles, at de alle er medlemmer af Dansk metal, har bopæl i Københavns kommune, og er blevet nyledige inden for samme periode.

Der er visse forskelle i deltagersammensætningen i de to grupper. I deltagergruppen findes en lidt større andel af kvinder og personer, der er blevet ledige fra offentlige brancher.

Omvendt er der i kontrolgruppen en lidt større andel af ikke-vestlige personer, personer over 50 år og personer med tidligere forsørgelsehistorik, jf. figur 20.



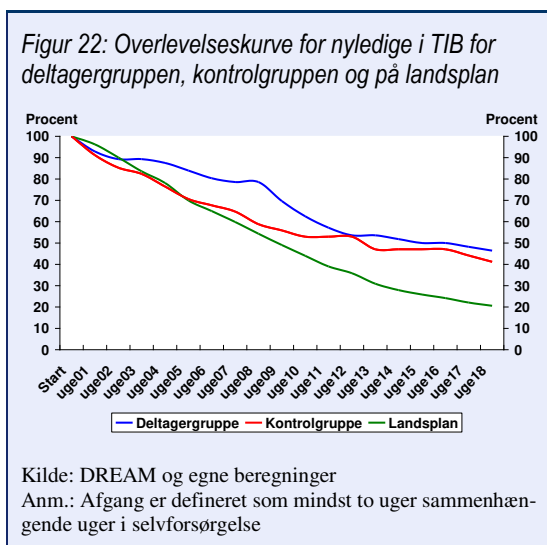
8.4. Jobeffekter for forsøgsdeltagerne fra TIB

Evalueringen viser, at ca. 52 pct. af forsøgsdeltagerne fra TIB finder job inden for de første 18 uger af ledigheden, jf. figur 22.

Til sammenligning er ca. 59 pct. af de nyledige i kontrolgruppen kommet i arbejde i måleperioden.

Der er stor forskel på jobeffekterne for de nyledige med bopæl i København og resten af landet. På landsplan er hele 80 pct. af de nyledige fra TIB kommet hurtigt i arbejde, jf. figur 24.

Overlevelseskurverne for de tre grupper viser, at der sker en forskellig udvikling i jobeffekter efter de første 3-4 ugers ledighed. Det kommer til udtryk ved, at forsøgsdeltagerne i mindre grad går i arbejde fra den 3. til 12. ledighedsuge end de to øvrige grupper.



Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra TIB

Jobeffekterne i de tre grupper af nyledige er påvirket af den konkrete deltager-sammensætning. Det fremgår af en regressionsanalyse på området.

Analysen viser, at det trækker jobeffekten af indsatsen ned, hvis deltagerne har en tidligere forsørgelses-historik eller har bopæl i Københavns Kommune. Sidstnævnte kan være udtryk for særlige kendetegn eller adfærd hos københavnerne. Det kan bl.a. dreje sig om motivationsmæssige forhold, lønkrav, faglig mobilitet, geografisk mobilitet mv.

Jobeffekten af indsatsen påvirkes negativt, hvis deltagerne er blevet ledige fra det private serviceområde. Desuden viser analysen, det påvirker jobeffekterne negativt, hvis beskæftigelsen falder inden for de brancheområder, hvor deltagerne tidligere har arbejdet. Med andre ord er der tale om en konjunkturpåvirkning på området.

Der har ifølge analysen positiv betydning for jobeffekterne af indsatsen, hvis deltagerne er mænd, er blevet ledige fra byggebranchen eller er blevet ledige i vintermånederne. Sidstnævnte er udtryk for, at deltageren er sæsonledig og hurtigt finder arbejde igen, når vejret skifter.

Ifølge analysen påvirkes jobeffekterne på TIB-området ikke af herkomst og alder, ligesom det ikke har betydning for jobeffekter, om målgruppen for indsatsen indeholder personer, der er blevet ledige fra offentlige brancher, industri eller transport. Desuden viser analysen, at der ikke påvirker jobeffekten, hvis deltagerne er førstegangsudbydere på arbejdsmarkedet.

Effekten af deltagelsen i forsøget

Analysen viser, at deltagelsen i forsøget ikke har betydning for forskellene i jobeffekterne for deltager- og kontrolgruppen. De forskelle i jobeffekter, som er afdækket i analysen, er baseret på andre forhold og kendetegn hos de nyledige.

Med andre ord viser analysen, at når der tages højde for sammensætningen af deltager- og kontrolgruppen, så svarer jobeffekterne hos TIB i forsøget til de opnåede jobeffekter hos Jobcenter København for samme målgruppe.

Tabel 5: Forhold, der påvirker jobeffekten for nyledige fra Dansk TIB.

Variabel	TIB
Mænd	+
Ikke vestlige lande	0
Vestlige lande	0
København	-
Over 55 år	0
Privat service	-
Bygge og anlæg	+
Offentlige brancher	0
Industri	0
Transport	0
Ingen branche	0
Vinter	+
Tidligere sygedagpenge	-
Tidligere ledighed	-
Konjunktur	-
Deltagergruppe	0

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: I modellen indgår 2.407 observationer. Et plus (+) eller minus (-) betyder, at variabelen er enten positiv eller negativ og signifikant på et 5 pct. niveau. Et nul (0) betyder, at variabelen er insignifikant. En stjerne (*) betyder, at variabelen er signifikant på et 10 pct. niveau.

Opgørelsen er foretaget for personer fra 3F, der blev nyledige i perioden fra 04.01.10 til 31.05.10

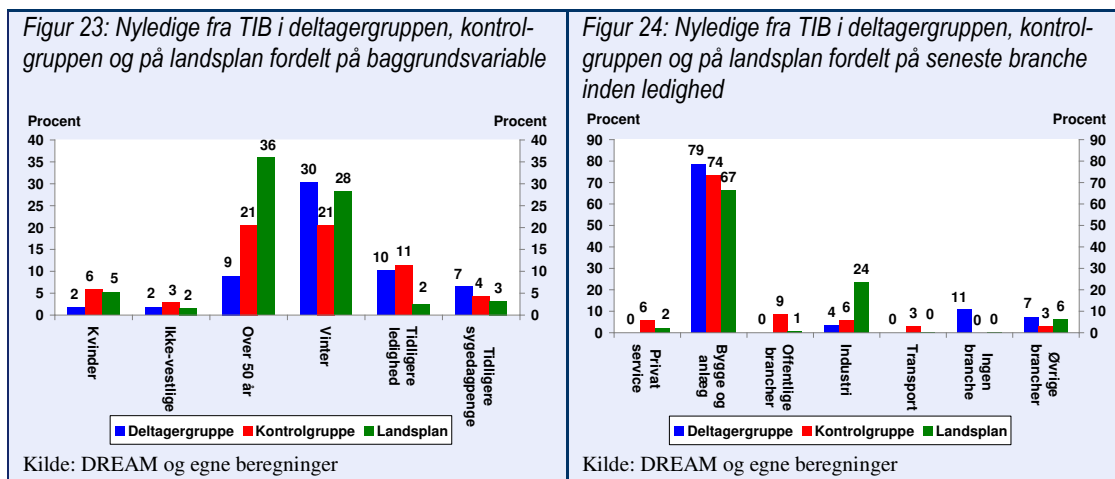
På den baggrund kan det konkluderes, at TIB har opfyldt det aftalte mål i samarbejdsaftalen om, at deltagerne i forsøget skal gå i arbejde i mindst samme omfang som lignende målgrupper i jobcenteret.

Sammensætningen af deltagergruppen

Personerne i deltager- og kontrolgruppen har til fælles, at de alle er medlemmer af TIB, har bopæl i Københavns kommune, og er blevet nyledige inden for samme periode.

Der er visse forskelle i deltagersammensætningen i de to grupper. I deltagergruppen findes en lidt større andel af personer, der er blevet ledige fra byggebranchen, og personer, der er blevet ledige i vintermånederne. Der er også flere førstegangsudbydere i deltagergruppen.

Omvendt er der i kontrolgruppen en lidt større andel af kvinder, personer over 50 år og personer, der er blevet ledige fra det private serviceområde eller offentlige brancher, jf. figur 23 og 24.



8.5. Hvor finder de nyledige job?

Som led i evalueringen er der foretaget en undersøgelse af, hvor de nyledige fra de fire a-kasser finder beskæftigelse. Med andre ord undersøges det, om de genbeskæftigede er ansat i samme branche eller har foretaget et brancheskift.

Hvor mange af de nyledige finder job inden for samme branche?

Ca. 110 af de visiterede ledige til forsøget har på evalueringstidspunktet fundet arbejdet inden for den anvendte måleperiode på 18 uger.

Analysen viser, at 79 pct. af de genbeskæftigede forsøgsdeltagere har fundet job inden for samme branche, som de blev ledige fra. Med andre har langt de fleste af forsøgsdeltagerne fastholdt tilknytningen til det delarbejdsmarked, hvor man hidtil har arbejdet. Der er imidlertid stor forskel på hvor mange af de genbeskæftigede, der har skiftet branche, når der ses på de enkelte brancher, jf. tabel 6.

Opgørelsen viser, at ca. 50 pct. af de nyledige fra industriområdet genfinder beskæftigelse inden for industrien - altså vender kun halvdelen af de nyledige fra industrien

tilbage til branchen. De øvrige har fundet job inden for handel privat service eller offentlige service.

Tabel 6: I hvilke brancher finder forsøgsdeltagerne job, og hvor var de beskæftiget før ledighed?

Brancher før ledighed \ Branche efter ledighed	Antal der kom fra branche	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Privat service	Offentlige brancher	Øvrige brancher
Industri	8	50%	0%	13%	0%	0%	13%	13%	13%
Bygge og anlæg	28	0%	93%	0%	0%	0%	7%	0%	0%
Handel	3	0%	33%	0%	33%	0%	33%	0%	0%
Transport	6	0%	0%	17%	83%	0%	0%	0%	0%
Hoteller og restauranter	7	0%	0%	29%	0%	57%	14%	0%	0%
Privat service	14	0%	0%	0%	0%	0%	64%	36%	0%
Offentlige brancher	36	0%	0%	0%	0%	0%	3%	94%	3%
Øvrige brancher	3	0%	0%	33%	0%	33%	0%	0%	33%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Dette mønster kan både skyldes frivillig eller ufrivillig mobilitet, men afgang fra industriområdet skal formentlig ses i lyset af den strukturelle nedgang i antallet af arbejdspladser, som især den eksporterende del af industrisektoren oplever.

Til sammenligning har knap 95 pct. af de genbeskæftigede, der blev nyledige fra byggebranchen og den offentlige sektor, fået job i samme branche, jf. tabel 6. Det er formentlig udtryk for, at der er relativt gode jobmuligheder i den offentlige sektor, hvor der løbende er mange jobåbninger og en generelt stigende beskæftigelse. På byggeområdet er der formentlig tale om, at mange vender tilbage til samme arbejdsgiver, når vejret bliver bedre. Med andre ord har det efter alt at dømme ikke været nødvendigt for denne gruppe af forsøgsdeltagerne at skifte branche.

Ca. en tredjedel af forsøgsdeltagerne, som blev ledige fra den private servicesektor, har skiftet branche i forbindelse med deres genbeskæftigelse, jf. tabel 6. Der er primært tale om skift til den offentlige sektor.

Sammenlignes disse mønstre hos forsøgsdeltagerne med bevægelserne hos kontrolgruppen af nyledige fra samme a-kasser, kan der fremhæves følgende:

- **Samlet:** Ca. 79 pct. af de genbeskæftigede har fundet job i samme branche. I kontrolgruppen gælder det 82 pct.
- **Industri:** Ca. 50 pct. af de genbeskæftigede har fundet job i samme branche. I kontrolgruppen gælder det 75 pct.
- **Byggebranchen:** Ca. 93 pct. af de genbeskæftigede har fundet job i samme branche. I kontrolgruppen gælder det 95 pct.
- **Privat service:** Ca. 64 pct. af de genbeskæftigede har fundet job i samme branche. I kontrolgruppen gælder det 59 pct.
- **Hotel og restauration:** Ca. 57 pct. af de genbeskæftigede har fundet job i samme branche. I kontrolgruppen gælder det 100 pct.
- **Offentlig service:** Ca. 94 pct. af de genbeskæftigede har fundet job i samme branche. I kontrolgruppen gælder det 85 pct.

Neden for vises bevægelserne blandt de genbeskæftigede i kontrolgruppen, jf. tabel 7.

Tabel 7: I hvilke brancher finder kontrolgruppen job, og hvor var de beskæftiget før ledighed?

Branche før ledighed \ Branche efter ledighed	Antal der kom fra branche	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Privat service	Offentlige brancher	Øvrige brancher
		Industri	24	75%	8%	4%	0%	0%	8%
Bygge og anlæg	58	0%	95%	0%	2%	0%	0%	2%	2%
Handel	9	11%	11%	56%	0%	0%	11%	0%	11%
Transport	12	0%	0%	8%	67%	0%	8%	17%	0%
Hoteller og restauranter	7	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Privat service	22	5%	0%	14%	0%	5%	59%	18%	0%
Offentlige brancher	55	0%	2%	0%	2%	0%	5%	89%	2%
Øvrige brancher	3	0%	0%	0%	33%	0%	33%	0%	33%

Kilde: DREAM og egne beregninger

9. Forsøgsparternes vurdering af samarbejdet

Som led i evalueringen er mploy blevet bedt om at afdække de involverede parteres vurdering af samarbejdet i forsøget.

På den baggrund er der i evalueringen afdækket følgende:

- Samarbejdsfladerne mellem parterne i forsøget
- Parternes vurdering af samarbejdet

9.1. Samarbejdsfladerne i forsøget

Som grundprincip for forsøget har de fire a-kasser overtaget det fulde ansvar for kontaktførelsen for deres nyledige medlemmer i den første periode af ledigheden.

I dette princip har ligget en fælles forventning om, at a-kasserne er selvkørende under forsøget og har metodefrihed i tilrettelæggelsen og udførelsen af indsatsen – inden for lovgivningens rammer.

Det betyder samtidig, at samarbejdsfladerne i forsøget især har koncentreret sig om visitationsfasen. Dog har der været snitflader – især i forsøgets opstart - i forhold til den forudsatte IT-understøtning.

Herudover har der været visse samarbejdsflader i afviklingsfasen, idet a-kasserne har haft mulighed for at indstille til jobcenteret, at der iværksættes konkrete aktive tilbud til deltagerne.

Boks 14: Samarbejdsflader mellem parterne i forsøget

I forsøget har der primært været følgende samarbejdsflader:

- Visitation af deltagere
- Kommunikation om IT-understøtning
- Løbende samarbejde om aktive tilbud med jobplan

Kilde: Mploy på baggrund af interview med a-kasser, jobcenter København og BIF.

Dette samarbejde har primært gjort sig gældende i situationer, hvor deltageren har haft brug for nogle ekstra uger opkvalificering med jobplan for at færdiggøre den selvvalgte uddannelse.

9.2. Parternes vurdering af samarbejdet

I de gennemførte interview med BIF, Jobcenter København og de fire a-kasser peges der samstemmigt på, at der har været et velfungerende samarbejde i forsøget. I den sammenhæng fremhæver alle a-kasserne, at det har været fremmede for samarbejdet, at kommunen har udpeget én fælles kontaktperson for a-kasserne, så a-kasserne har haft en enkel kommunikationskanal under afviklingen af forsøget.

På nogle områder har forsøget ifølge samarbejdsparterne været præget af opstartsvanskeligheder, hvilket har medført en del samarbejdsaktiviteter mellem kommunen og a-kasserne i den indledende fase.

De forskellige opstartsvanskeligheder afspejler bl.a., at der var kort tid fra indgåelsen af samarbejdsaftalen i november 2009 til påbegyndelsen af forsøget i december 2009.

A-kasserne melder om, at der ikke var megen tid til forberedelse og udmøntning af forsøget i a-kasserne. Dermed har der ifølge de interviewede medarbejdere generelt været begrænsede opstartstiltag, herunder intern kompetenceudvikling i forhold til den konkrete opgaveløsning og brugen af den forudsatte IT-understøtning mv.

Da der kun i begrænset omfang har været et samarbejde om tilrettelæggelsen af indsatsen på tværs af a-kasserne, har de enkelte a-kasser selvstændigt måtte udvikle modeller, metoder, løsninger mv.

Hertil kommer, at der i den indledende fase af forsøget har været en række tekniske problemer i relation til de forudsatte IT-systemer i forsøget.

For jobcenterets vedkommende tog det tid at få udviklet præcise udsøgningsmetoder, der kunne udskille de nyledige i a-kasserne, som skulle deltage i forsøget. Ifølge de interviewede medarbejdere fra jobcenteret var udsøgningsmetodikkerne først endeligt på plads i sidste halvdel af marts 2010.

For a-kassernes vedkommende handlede de tekniske problemer bl.a. om, at man undervejs i forsøget måtte implementere et nyt registreringsværktøj, da den forudsatte IT-understøtning i Arbejdsmarkedsportalen blev ændret af Arbejdsmarkedstyrelsen. Med andre ord måtte a-kasserne undervejs sætte sig ind i et nyt registrerings-system.

Det lyder samstemmigt fra forsøgsparterne, at de forskellige opstartsvanskeligheder er løst, og at der efter sommeren 2010 er et velfungerende samarbejde i både visitations- og afviklingsfasen.

Parternes vurdering af samarbejdet i visitationsfasen

Visitationen af deltagerne til forsøget foretages af Jobcenter København. Det indebærer, at jobcenteret ugentligt overvåger og udsøger nyledige, som opfylder kriterierne for at deltage i forsøget.

Som led i visitationsprocessen har alle udsøgte ledige haft mulighed for at fravælge deltagelsen i forsøget.

Boks 15: Opstartsvanskeligheder i forsøget

Parterne i forsøget melder om, at der har været forskellige opstartsvanskeligheder i forsøget. Der peges på følgende opstartsvanskeligheder:

- A-kasserne havde svært ved at tage de forudsatte IT-systemer i anvendelse i opstarten af forsøget. På den baggrund blev der efter opstarten gennemført kompetenceudvikling, udarbejdelse af manual mv.
- I opstartsfasen var der problemer med IT-understøtningen, og det var bl.a. nødvendigt at skifte registreringssystem (DRV) undervejs i forsøget.
- Jobcenteret har vanskeligt ved at udvikle præcise udsøgningsmetoder til brug for visitation af nyledige. I løbet af marts 2010 var de endelige udsøgningsmetoder på plads.
- Den decentrale model hos 3F og FOA, hvor flere afdelinger var involveret, gav tekniske udfordringer for visitationen og opkoblingen på IT-systemer.

Kilde: Mploy på baggrund af interview med a-kasser, jobcenter København og BIF.

Parterne i forsøget har peget på, at visitationen af deltagerne til forsøget ikke fuldt ud har svaret til de forventninger, som den indledende dialog om forsøget gav anledning til.

Der peges fra a-kassernes side på, at der har været problemstillinger i visitationsfasen, som har vanskeliggjort implementeringen af forsøget.

Dels har der ifølge a-kasserne været uklarhed om, hvornår a-kasserne reelt har overtaget ansvaret for deltageren. Og dels har en del af de visiterede deltagere efter a-kassernes vurdering ikke opfyldt kriterierne for deltagelsen, hvilket har givet anledning til et vist tilbageløb af visiterede til jobcenteret.

Boks 16: Proceduren for visitation af deltagere til forsøget

Jobcenter København har visiteret deltagerne til forsøget efter følgende procedure:

- Der foretages ugentlig udsøgning af nyledige fra de fire a-kasser, som opfylder kriterierne for deltagelse i forsøget
- De udsøgte ledige får mulighed for at fravælge deltagelsen i forsøget
- Efter indsigelsesfristens udløb visiteres de udsøgte, som ønsker at deltage, til forsøget
- Selve visitationen forgår digitalt via Arbejdsmarkedsportalen. Med andre ord er de visiterede personer omfattet af forsøget, når a-kassen får adgang til deres kontaktoplysninger i Arbejdsmarkedsportalen.

Kilde: Mploy på baggrund af interview med Jobcenter København og BIF.

Ifølge jobcenteret har der i opstartsfasen været vanskeligheder med udsøgningen af forsøgsdeltagere, jf. ovenfor. Først i sidste halvdel af marts 2010 var udsøgningsmetoderne endeligt på plads. I den forbindelse blev der fastlagt en grænse for, hvor langt inde i ledighedsforløbet der kunne foretages visitation. Ændringerne indebar, at deltageren maksimalt måtte have 5-6 ugers ledighed bag sig, når der blev visiteret.

Alle parter i forsøget vurderer, at der er visiteret færre deltagere til forsøget end forventet. Både BIF og flere af de interviewede a-kasser peger på, at man havde forventet, at der ville blive visiteret op mod dobbelt så mange deltagere i forsøget, som der reelt er tale om i forsøget.

Det beskedne antal visiterede til forsøget skal bl.a. ses i lyset af de omtalte opstartsvanskeligheder, herunder at det trak ud at få implementeret en velfungerende model for 3F og FOA, som havde et større afdelinger involveret i udmøntningen af forsøget. Desuden har det haft betydning, at det tog tid for jobcenteret at få udsøgningsmetoden på plads - i lyset af de teknisk set krævende kriterier for deltagelsen i forsøget.

De interviewede a-kasseledere peger på, at man med flere forsøgsdeltagere havde haft mulighed for at optimere organisering, aktiviteter og metoder, idet der ville være bedre grundlag for stordriftsfordele med en større deltagerkreds.

Omvendt peger flere af a-kasserne på, at man ville have været presset ressourcemæssigt, hvis der var visiteret flere deltagere til forsøget.

Både a-kasserne og jobcenteret peger på, at visitationen af deltagerne har været velfungerende efter den første fase af forsøget. De gennemførte interview viser, at der er en generel vurdering af, at samspillet om visitationen fungerer godt, og herunder at de indledende problemstillinger er blevet løst i samarbejde mellem parterne.

Parternes vurdering af samarbejdet i afviklingsfasen

Da forsøgsmodellen i princippet indebærer, at de enkelte a-kasser overtager det fulde ansvar for deltagernes kontaktførelse, er der generelt tale om begrænsede samarbejdsflader mellem parterne efter visitationen af deltagerne.

Der er dog tale om visse samarbejdsflader i afviklingsfasen. Det handler bl.a. om, at der løbende kan være behov for kommunikation eller informationsudveksling mellem parterne vedr. deltageren eller kommunikation mellem jobcenteret og deltageren.

Under forsøget har a-kasserne haft en fast kontaktperson i BIF og i jobcenteret. Der er stor tilslutning til denne model for kommunikationen hos a-kasserne, som melder om en effektiv og smidig kommunikation med kommunen under forsøget.

Omvendt har den decentrale model i enkelte af a-kasserne betydet, at der har været investeret betydeligt mere i kommunikationen fra kommunens side end forventet ved aftaleindgåelsen.

De forskellige opstartsvanskeligheder har indebåret, at der har været et relativt stort omfang af samarbejde om etableringen af IT-understøtning og brugen af IT-understøtningen.

Desuden har der ifølge de interviewede været en væsentligt større informationsudveksling om aktive tilbud, end kommunen og jobcenteret umiddelbart havde forventet. Det handler især om, at flere a-kasser har trukket på jobcenteret i forbindelse med deltagernes selvvalgte uddannelse, hvor deltagerne har haft brug for nogle ugers ekstra opkvalificering med jobplan for at færdiggøre forløbet. Fra jobcenteret fremhæves dog, at dette ”ekstra” tidsforbrug i praksis har været opvejet af, at der har været færre deltagere i forsøget, end der i udgangspunktet var forventning om.

Fra a-kassernes side har der været ros til kommunen for samarbejdet om jobplaner, som har fungeret smidigt og har kunnet hjælpe mange forsøgsdeltagere med at færdiggøre deres opkvalificering. I den forbindelse fremhæves bl.a., at der i mange tilfælde har været brug for ekstra uger med jobplan for, at deltageren har kunnet gennemføre eksaminer, prøver mv., der har udmøntet sig i certifikater.

Den valgte model for afviklingen af jobklubben i forsøget har indebåret, at Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn har været fysisk placeret i lokaler hos de enkelte a-kasser. De interviewede parter giver udtryk for, at samspillet med jobklubben har været velfungerende, og at modellen har understøttet grundtanken om én indgang til beskæftigelsesindsatsen for den ledige.

I den forbindelse fremhæver de interviewede fra jobcenter København, at jobklubben har haft en velfungerende, understøttende rolle i det løbende samarbejde om ekstra uger med jobplan til deltagerne.