

A photograph showing a person's hands loading silverware into a dishwasher. The person is wearing a dark apron. The dishwasher is open, and a blue cloth is visible inside. The background is a kitchen counter with a sink and some glassware.

Evaluering af Projekt Socialt Frikort til flere

I Esbjerg, Holstebro, Vejle og
Næstved kommuner

*”På alle mulige måder, så skal vi
alle have noget at stå op til”*

TrygFonden

August 2021
Carl Eric Blach Overgaard

cabi 
BEDRE ARBEJDE
TIL FLERE

Indhold

1	Indledning	2
1.1	Erfaringsopsamlingens datagrundlag	3
2	Om projekt Socialt Frikort til flere	3
2.1	Cabis rolle	4
3	Opsummering af projektets væsentligste opmærksomhedspunkter	5
4	Tværgående erfaringer	6
4.1	Organisering, kommunikation og formidling	6
4.1.1	Social-/beskæftigelsesområdet som afsæt	6
4.1.2	Visitation	7
4.1.3	Kommunikation – intern kommunal formidling om ordningen	8
4.2	Aktiviteter	9
4.3	Virksomhedsrettede initiativer	11
4.4	Samarbejde med civilsamfundet	12
5	Projektets kvantitative resultater	14
6	Konklusion og perspektivering	17
6.1	Øvrige perspektiver for indsatsen	19
	Bilag 1: Initiativer og erfaringer i de fire kommuner	21
	Holstebro Kommune	21
	Vejle Kommune	23
	Næstved Kommune	24
	Esbjerg Kommune	26

1 Indledning

Lov om Socialt Frikort blev vedtaget af Folketinget i 2018. Idéen bag var, at borgere med særlige sociale problemer (såsom hjemløse, misbrugere og psykisk syge) skal have mulighed for at blive en del af arbejdsmarkedet. Det sociale frikort giver denne gruppe borgere mulighed for at tjene 20.000 kr. om året uden at blive trukket i fx kontanthjælp eller anden offentlig ydelse. Ordningen er efter en toårig forsøgsperiode blevet forlænget, så den også gælder i år 2021-22. Der er yderligere afsat midler til ordningen i 2023 og 24, men formodentlig i en justeret udgave.

I samarbejde med Rådet for Socialt Udsatte gennemførte Cabi i 2018 en undersøgelse for at afdække, hvad der skal til, for at flest mulige borgere med særlige sociale problemer får gavn af det sociale frikort. Undersøgelsen viste bl.a., at det kræver en solid kommunal indsats og et tværgående samarbejde i lokalområdet, hvis udbredelsen af det sociale frikort skal blive en succes. Således et behov for konkrete, kommunale og praksisnære initiativer, der kunne motivere og inspirere til øget kendskab og brug af ordningen.

På baggrund af dette opstod idéen om at iværksætte et pilotprojektet for at sætte den indsamlede viden i spil og i samarbejde med fire pilotkommuner aktivere relevante lokale aktører om en fælles sag og en lokal model. TrygFonden har via sin finansiering gjort projektet muligt, som oprindeligt var sat fra 2019-2020, men dette blev senere – pga. COVID-19 – forlænget til projektudløb ultimo juni 2021.

De fire pilotkommuner, som har været omdrejningspunkt for projektet, er Esbjerg, Holstebro, Næstved og Vejle kommuner, der hver især har iværksat en række forskellige aktiviteter og initiativer med henblik på udbredelse og anvendelse af det sociale frikort.

Projektet har herudover haft faglig sparring fra initiativets følgegruppe bestående af:

- Sustainability Director fra virksomheden Holmriis B8
- Specialkonsulent fra Socialstyrelsen
- Konsulent fra KL
- Kommunal tovholder fra Esbjerg Kommune
- Kommunal tovholder fra Næstved Kommune
- Kommunal tovholder fra Holstebro Kommune
- Kommunal tovholder fra Vejle Kommune
- Socialrådgiver fra SAND
- Forkvinde fra SAND
- Fuldmægtig fra Kontoret for Mål, Data og Incitament, Social- og Ældreministeriet.

Cabi vil gerne benytte lejligheden til at sige tak for mange gode drøftelser og erfaringsudveksling i følgegruppen samt for samarbejdet med de fire kommuner og samarbejdspartnere.

Endelig skal det nævnes, at projektet løbende har udvekslet erfaringer med Socialstyrelsen, der forestår en mere overordnet implementeringsindsats af socialt frikort-ordningen.¹

1.1 Erfaringsopsamlingens datagrundlag

Den indeværende erfaringsopsamling er skrevet på baggrund af:

- løbende observationer af Cabi-evaluator i projektperioden
 - Herunder via deltagelse på følgegruppemøder og i udvalgte arrangementer (startseminarer, styregruppemøder, implementeringsseminarer i løbet af projektperioden o.l.)
- interviews med nøgleaktører i de fire kommuner
 - Herunder de fire kommunale tovholdere, to administrative ledere på chefniveau, en virksomhedskonsulent samt en frivillig aktør
- interviews med virksomheder, der har haft en borger med socialt frikort ansat
- interviews med Cabis faciliterende konsulenter i de fire kommuner
 - Herunder Cabis samlede projektleder på opgaven
- løbende indsamling af data om antallet af bevilgede og anvendte sociale frikort i de respektive fire kommuner.

Der vil i erfaringsopsamlingen være fokus på de erfaringer, som projektet har høstet i de fire kommuner – herunder udfordringer og læringspunkter, samt hvilke perspektiver dette giver ift. socialt frikort-ordningen fremadrettet.

” På alle mulige måder har vi alle brug for noget at stå op til

Frivillig ildsjæl

2 Om projekt Socialt Frikort til flere

Den overordnede målsætning med pilotprojektet har været at udvikle og afprøve modeller for lokale indsatser, der giver flest mulige borgere med særlige sociale problemer mulighed for at få småjobs² og adgang til positive fællesskaber gennem brugen af det sociale frikort.

Formålet med projektet har således været at imødekomme et behov for konkret erfaring med og praksisviden om, hvordan det sociale frikort kan implementeres. Herunder erfaringer med virksomhedsinddragelse, vejen til brugerne og konkrete modeller for samarbejde mellem virksomheder og borgere med særlige sociale problemer.

Indeværende erfaringsopsamling skal ses som en opsamling på projektets resultater og erfaringer til inspiration for de øvrige danske kommuner samt eventuelt bidrage til regeringens

¹ Se mere på: <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/sagsbehandling/socialt-frikort>

² I indeværende erfaringsopsamling anvendes betegnelsen ”frijob” i relation til de jobs, målgruppen bliver ansat i, hvor det sker med anvendelse af det sociale frikort.

samlede afdækning af, om og hvordan ordningen med det sociale frikort kan justeres og gøres permanent.

2.1 Cabis rolle

Videns- og konsulenthuset Cabi³ står bag pilotprojektet og har haft en faciliterende og evaluerende rolle. Siden 2002 har det været Cabis kerneopgave at skabe et arbejdsmarked med plads til flere. Vi har stor faglig ekspertise og praksiserfaring med jobskabelse for udsatte borgere og facilitering af samarbejde mellem virksomheder, kommuner og civilsamfund.

I projektet har Cabi udført flere forskellige roller, hvilke kort kan skitseres som følger.

I rollen som facilitator har Cabi:

- afholdt indledende startseminarer i alle fire kommuner med lokale aktører med fokus på at ideudvikle indsatsen og lave samarbejder på kryds og tværs
- deltaget på følge-/styregruppemøder i de fire kommuner ift. at understøtte aktiviteter og arbejde med lokal forandringsteori. Dette både virtuelt og fysisk (hvor det har været muligt)
- stået for afholdelse af følgegruppemøder.

I rollen som sparringspartner for kommunerne har Cabi:

- afholdt forskellige former for understøttende indsatser virtuelt, så som interessentseminarer samt implementeringsseminarer i alle fire kommuner med henblik på den videre indsats efter projektperioden.
- løbende holdt målsætningerne i hævd og haft drøftelser med kommunerne herom
- afholdt midtvejsseminar i Esbjerg. Seminarerne var planlagt i alle fire kommuner, men blev i de resterende 3 kommuner aflyst grundet coronanedlukningen. Som alternativ hertil blev der afholdt et virtuelt erfaringsudvekslingsseminar på tværs af de fire kommuner med fokus på den største udfordring: At borgere med frikort rent faktisk får ansættelser.

I rollen som formidler af projektet og dets resultater har Cabi:

- sørget for, at projektet bidrager med erfaringer til Socialstyrelsens landsdækkende evaluering
- produceret modelbeskrivelser af de fire kommuners tilgange
- delt materialer og artikler om projektet på <https://www.cabiweb.dk/temaer/socialt-frikort-til-flere/>.
- udarbejdet to casefilm samt en stregtegningsfilm, hvilke findes på <https://www.cabiweb.dk/temaer/socialt-frikort-til-flere/>.
- udarbejdet pressemeddelelser om projektet, hvilket har givet lokal pressedækning – særligt P4 trekanten har haft et længere radioindslag både med Vejle-projektet og Cabis projektledelse, men også et enkelt indslag i landsdækkende TV-avis.

³ Læs mere om Cabi på: www.cabiweb.dk

- gennemført en workshop på Socialrådgiverdag (arrangeret af Dansk Socialrådgiverforening)
- udarbejdet debatindlæg i Danske Kommuner om ordningens tre største udfordringer
- projektlederen har bidraget til to artikler i Danske Kommuner med udgangspunkt i projekterfaringerne
- Cabi-projektleder har deltaget i radioindslag om projektet og socialt frikort på P1 og P4.

I rollen som evaluator har Cabi:

- løbende indsamlet materialer og referater samt gennemført interviews med nøgleaktører
- indsamlet kvantitative resultater fra de fire kommuner til indeværende erfaringsopsamling.

3 Opsummering af projektets væsentligste opmærksomhedspunkter

I det følgende gives en kort opssummering af de væsentligste opmærksomhedspunkter i projektet. De enkelte punkter bliver uddybet i den øvrige afrapportering.

Ift. den kommunale indsats:

- Det er vigtigt med løbende information til alle medarbejdere på social-, myndigheds- og beskæftigelsesområderne om det sociale frikort
- Det er en forudsætning for en velfungerende implementering af socialt frikortordningen og samspil i organisationen herom, at der er ledelsesopbakning fra social- og beskæftigelsesområderne
- Italesættelse af gode eksempler og succeshistorier (fx via videocases) er et godt redskab til at sprede viden om ordningen
- Der er behov for en håndholdt kommunal indsats ift. at matche frijobber og jobs – gerne i samarbejde med civilsamfundet
- Det er vigtigt at få allierede lokalt – både i civilsamfundet, blandt de professionelle, der er tæt på borgerne og blandt virksomheder
- Der er behov for fokuseret information/tilgang til virksomhederne – bredspektret information giver ikke afkast
- Der er potentiale for langt større jobskabelse til frijobbere på de kommunale arbejdspladser.

Ift. borgerne:

- Det sociale frikort muliggør at flere i målgruppen oplever at være en del af et fællesskab
- Muligheden for at tjene lidt ekstra kan være en vigtig motivationsfaktor for nogle borgere i målgruppen

- Selv ansættelser på få timer kan medføre livsforbedrende vilkår for den enkelte borger
- Det kræver en vedvarende aktiv formidlingsindsats at skabe tillid og tryghed hos målgruppen ift. socialt frikort-ordningen – her er særligt professionelle og frivillige på væresteder vigtige alliancepartnere for de kommunale fagfolk.

Generelt ift. rammerne for ordningen:

- Kommunerne bør forpligtes til at yde en indsats. Det er en ”kan-opgave” og ikke en ”skal-opgave” for kommunerne at sørge for at implementere og støtte op om social frikort-ordningen. Udbredelsen er derfor meget forskellig fra kommune til kommune – og i en del kommuner er ordningen slet ikke taget i anvendelse⁴.
- Frikortet er i konkurrence med andre ordninger på beskæftigelsesområdet. I beskæftigelsessystemet bliver kommunerne målt og vejet på, hvor mange borgere der kommer i beskæftigelse, men da det sociale frikort hører under en social indsats, tælles borgere, der har arbejdet i frijob, ikke med i opgørelserne over borgere, der kommer i beskæftigelse.
- Virksomhederne har i nogle tilfælde haft svært ved at håndtere lønudbetalingen.

4 Tværgående erfaringer

I det følgende gennemgås de tværgående erfaringer fra de fire projektkommuner. Der er fokuseret på de fire overordnede temaer:

- Organisering, kommunikation og formidling
- Aktiviteter
- Virksomhedsrettede initiativer
- Samarbejde med civilsamfundet.

Ønskes mere viden ift. den enkelte kommune, henvises der til *Bilag 1: Initiativer og erfaringer i de 4 kommuner*.

4.1 Organisering, kommunikation og formidling

4.1.1 Social-/beskæftigelsesområdet som afsæt

I de fire kommuner har socialt frikort-ordningen rent ansvarsmæssigt været organisatorisk forankret i enten beskæftigelsesområdet med arbejdsmarkedschefen for bordenden i styregruppen (Vejle og Næstved) eller i socialområdet med chefen for socialområdet for bordenden (Esbjerg og Holstebro).

⁴ På landsbasis har der ifølge tal fra Social- og Ældreministeriet pr. ultimo juni 2021 været bevilget socialt frikort i 93 ud af 98 kommuner og taget socialt frikort i anvendelse i 82 ud af 98 kommuner.

Det organiseringsmæssige afsæt i socialområdet kan give mening, da der oftest et stort antal sociale aktører, som allerede er i kontakt med målgruppen for det sociale frikort. Ordningen kan således hvile på en viden og et godt kendskab til forskellige lokale aktører, fx væresteder eller kommunale udsætteråd, som ligeledes kan være behjælpelige med at viderefordre budskabet til virksomheder og målgruppen.

Omvendt har beskæftigelsesområdet en indgående viden om virksomhederne, efterspørgsel på arbejdskraft samt matchning. I praksis placerer socialt frikort-ordningen sig således i spændingsfeltet mellem en beskæftigelsesmæssig og en socialrettet indsats. Gennemgående for de fire kommuner er, at der i styregrupperne har været repræsentanter med fra såvel social- som beskæftigelsesområdet for at sikre den fornødne viden om målgruppen og indsatsen.

Indeværende erfaringsopsamling kan ikke give et endegyldigt bud på, hvorvidt det er bedst, at ordningen tager sit afsæt i enten social- eller i beskæftigelsesområdet. I tre ud af de fire kommuner har det dog været til drøftelse i Styregruppen, at socialt frikort-ordningen ift. beskæftigelsesindsatsen kan blive set som "en konkurrerende ordning" – og være problematisk i relation til måltal på småjobområdet⁵. Årsagen til dette er, at beskæftigelsesområdets resultater (herunder antal af borgere i småjobs) løbende bliver målt på national basis og således er genstand for benchmarking. Benchmarking-listerne har til formål at vise kommunerne, hvor gode de er til at få borgerne væk fra offentlig forsørgelse – og i yderste konsekvens kan kommunerne straffes fra centralt hold, hvis de ligger for lavt resultatmæssigt.

Derfor er der, hvis dette overhovedet er muligt, et stærkt incitament for beskæftigelsesområdet i en given kommune til at forsøge at få borgeren i et småjob, idet dette giver bedre resultater ift. benchmarking. Omvendt tæller en ansættelse via socialt frikort ikke ift. denne benchmarking.

I mange tilfælde vil borgerne falde uden for målgruppen for socialt frikort, hvis de rent faktisk er i stand til at varetage et egentligt småjob, men der har i praksis været en række gråzone-tilfælde, hvor kommunerne har været tilbøjelige til at prioritere småjobs fremfor en ansættelse via socialt frikort-ordningen – netop med benchmarking-faktoren i baghovedet.

4.1.2 Visitation

Borgere visiteres til det sociale frikort på baggrund af en konkret, individuel vurdering, herunder ressourcer og behov. Et socialt frikort erstatter ikke øvrig støtte og tilbud til borgeren.

Det er en forudsætning, at personerne i målgruppen er langt fra beskæftigelse og uddannelse, således at de hverken har været under uddannelse eller har haft arbejdsindkomst over 10.000 kr. inden for det seneste år.

Målgruppen for det sociale frikort er personer med særlige sociale problemer, herunder psykiske vanskeligheder, der er i målgruppen for afsnit V i lov om social service. Personer med fy-

⁵ Problematikken er blevet drøftet i hhv. Esbjerg og Vejle og til dels i Næstved kommuner. Holstebro Kommune har ikke opfattet det som problematisk ift. sin indsats.

sisk eller kognitivt handicap er ikke i målgruppen for det sociale frikort, medmindre de samtidig har særlige sociale problemer. Det er ikke en betingelse, at vedkommende modtager en ydelse eller et tilbud efter serviceloven.

I alle fire kommuner har der været fokus på hurtig visitation fra borgerens ønske om frikort til bevilling og job, da målgruppen ofte kan stå med et ønske her og nu.

I to af kommunerne (Vejle og Holstebro) er ansøgningen sket via myndighedsafdelingen, der har sendt denne videre til tjek i ydelsesafdelingen (for tjek af elndkomst m.v.) og herefter sendt den tilbage til myndighedsafdelingen.

I de to andre kommuner (Esbjerg og Næstved) har processen fra modtagelse og behandling af ansøgning primært været placeret hos én medarbejder⁶. Her indhentes der samtykke fra borgeren til, at bevillingsprocedure (kryds af data) kan ske ved én og samme person (myndighedsrådgiver), der kan køre tjek af indkomst mv. Dette sikrer en hurtig visitationsproces og medfører desuden en fordel ift. ensartet sagsbehandling⁷. Det kan dog indvendes, at det indebærer en risiko for en vis organisatorisk skrøbelighed, at hele processen er placeret hos én medarbejder⁸.

Der har i flere af kommunerne været positive erfaringer med at modtage ansøgninger og gennemføre sagsbehandling ift. det sociale frikort direkte ude på væresteder (tjek af, om borgeren lever op til ordningens formelle krav) med bevilling af frikort på stedet. I disse tilfælde er den kommunale tovholder samt en myndighedsperson mødt fysisk op på fx et værested. Ligeledes har der været gode erfaringer med at kunne indtaste og indsende ansøgningskema via kommunens hjemmeside – i nogle tilfælde dog forudsat, at borgeren støttes i ansøgningsprocessen.

4.1.3 Kommunikation – intern kommunal formidling om ordningen

I kommunerne har der som udgangspunkt været et kommunikationsmæssigt fokus på formidling af ordningen til særligt tre grupper: borgere, virksomheder og fagfolk.

I samtlige kommuner har der været fokus på at informere bredt om ordningen internt i organisationen – såvel blandt medarbejdere på social- som på beskæftigelsesområdet. Dette for at sikre, at uanset hvilken indgangsvinkel borgeren måtte have, så er der en organisatorisk viden om, at socialt frikort-ordningen eksisterer. Ligeledes har de medarbejdere, der har kontakt med virksomhedssiden, ønsket, at alle er bevidste om socialt frikort-ordningen som en mulighed og ser det som ”et af flere værktøjer i værktøjskassen”.

” Jeg ser det som del af en samlet palet, hvor socialt frikort er en af farverne

Arbejdsmarkedschef

⁶ I Næstved var tovholder bistået af to kolleger, men i praksis blev de fleste ansøgninger og bevillinger foretaget af tovholder.

⁷ Typisk mellem 2 dage til max 2 ugers sagsbehandling.

⁸ Det skal dog understreges, at det IKKE har vist sig som en udfordring i indeværende projekt.

Formidlingen af ordningen er primært sket via styregruppedeltagerne, der har viderebragt viden til deres respektive afdelinger (fx på personalemøder) og samarbejdspartnere. I flere tilfælde har tovholderne i kommunerne også sørget for at sprede budskabet i organisationen – fx med oplæg.

Der er ligeledes i kommunerne udarbejdet pjecer om ordningen, som er anvendt såvel internt i organisation som udadtil til andre interessenter.

Endelig har der løbende været afholdt seminarer, workshops og events (med Cabi som facilitator), hvor der er inviteret relevante fagfolk og interessenter ind – både mhp. at drøfte diverse udfordringer og muligheder ift. ordningen, men også for at sprede viden i og uden for organisationen.

I det store perspektiv i relation til indsatserne på social- og beskæftigelsesområderne er socialt frikort-ordningen et nicheområde med et løbende behov for informering om ordningen for at holde denne ved lige i medarbejdernes bevidsthed. Et godt eksempel på dette ses i Esbjerg, hvor tovholderen med faste intervaller (ca. 1 gang månedligt) deltager til møde med jobkonsulenter (på jobcenteret) og bl.a. drøfter potentielle borgersager, der kan have fordel af socialt frikort-ordningen. På mødet sparrer jobkonsulenterne indbyrdes om jobmuligheder og tovholderen bidrager med viden om, hvilke borgere der gerne vil anvende deres sociale frikort. Her ved sikres det, at socialt frikort-ordningen forbliver synlig for beskæftigelsesområdet medarbejdere.

Den eksterne formidling af ordningen adresseres nærmere i de følgende afsnit.

4.2 Aktiviteter

Udover den interne formidling på personalemøder m.v. har der løbende i projektperioden været afholdt en række seminarer, workshops og events i alle kommunerne. I begyndelsen af projektperioden var der tale om fysiske møder, men grundet COVID-19 har der i vidt omfang også været tale om virtuelle møder⁹.

Formålet med arrangementerne har været at samle lokale aktører¹⁰ i kommunerne for at ideudvikle indsatsen og lave tværgående samarbejder. Dette mhp. at sprede viden om ordningen, få flere bevillinger af sociale frikort og få flere frikort taget i anvendelse.

⁹ I nogle tilfælde har det fx være nødvendigt at aflyse arrangementerne. Dette har så været erstattet af, at vi fra Cabis side har været mere aktive på deres lokale følge- og styregruppemøder for at nudge indsatsen.

¹⁰ Deltagerne har typisk fx været: Styregruppemedlemmerne – relevante ledelsesrepræsentanter og tovholder; repræsentanter fra rusmiddelcenter/misbrugscenter; repræsentanter fra myndighedsafdelingen; fagfolk fra forskellige afdelinger, fx vedr. ressourceforløb, jobafklaring, integration, aktivitetsparate unge/voksne, handicap & psykiatri, førtidspension osv.; jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter fra beskæftigelsesområdet samt evt. repræsentant fra ydelser; repræsentanter fra caféer og væresteder (fx aktivitets- og samværstilbud SEL § 104 og SEL § 110 forsorgshjem/herberg); gadeplansmedarbejdere (SEL §99 – SKP-medarbejdere); bo-

Der har været tale om arrangementer af 2-3 timers varighed. Disse arrangementer har i grove træk omfattet:

- en status på projektets fremdrift (også set i relation til målsætninger) i den pågældende kommune – herunder formidling af eventuelle succeshistorier
- en gennemgang af de positive erfaringer og drøftelse af udfordringer
- brainstorming-sessioner ift., hvordan kommunen i højere grad kan sikre udbredelse af viden om ordningen, og i særdeleshed, hvordan flere borgere kan tage deres bevilgede frikort i anvendelse
- opsamling og aftaler om, hvem der konkret omsætter de gode idéer i praksis i kølvandet på arrangementet.

I kølvandet på disse arrangementer er der iværksat og gennemført en række initiativer. Heraf kan eksempelvis nævnes:

- udarbejdelse af **sagsgangsproces ifm. ansøgning og visitation** (arbejdsdeling mellem myndighedsafdelingen, ydelser og øvrige fagfolk)
- udarbejdelse af **generel pjece om socialt frikort-ordningen**
- udarbejdelse af **cases og videocases ift. kommunale succeshistorier** (i samarbejde med Cabi)
- **kommunikationsplan ift. at sprede budskabet** om ordningen til borgere, fagfolk og virksomheder
- afholdelse af **oplæg om ordningen såvel internt i organisationen som eksternt** (fx ved tovholder i samarbejde med myndighedsafdelingen og/eller virksomhedskonsulent). Eksternt er der afholdt oplæg i diverse erhvervsråd, erhvervsforeninger, sponsorklubber m.v.
- afholdelse af **jobcaféer på væresteder** med information om ordningen samt mulighed for at ansøge om frikort og få hjælp til at finde et frijob.
- udarbejdelse af **lister med virksomheder, der er interesserede i at ansætte en borger** med socialt frikort samt gennemgang af borgere med socialt frikort i forhold til arbejdsønsker mhp. at finde match
- **kontakt til aktører i relation til Boligsocial Helhedsplan eller boligforeninger** mhp. oprettelse af frijob som assisterende pedel i borgers eget boligområde
- **kontakt til lokale menighedsråd** mhp. samarbejde om jobskabelse ifm. anlægsarbejde og/eller borgeroplæg ifm. konfirmandundervisning
- etablering af systematisk **samarbejde med frivillige ildsjæle** på området
- ændret strategi ift. at have **fokus på anvendelse af bevilgede frikort** fremfor fokus på bevillinger af frikort
- ændret tilgang med **mere fokus på håndholdt indsats** – herunder telefonisk opfølgning ift. borgere

støttemedarbejdere (SEL § 85); repræsentanter fra beskyttet beskæftigelse (SEL § 103); repræsentanter fra frivillighedsområdet; repræsentanter fra det lokale udsatteråd (evt. brugerrepræsentanter); evt. repræsentanter fra lokale virksomheder (gerne med egne erfaringer fra socialt frikort-ordningen).

- udarbejdelse af **vejledning henvendt til bogholderen** i virksomheder ift., hvordan løn-udbetaling foretages, så borgere kan gøre brug af frikortet.

Generelt set ift. de borgerrettede initiativer har det været erfaringen i de fire kommuner, at én ting er at få borgerne til at ansøge om et socialt frikort og noget andet er, hvorvidt dette frikort rent faktisk tages i anvendelse.

Erfaringerne fra projektet viser således, at der i vidt omfang er behov for, at borgere med særlige sociale problemer modtager en håndholdt indsats, hvis et bevilget socialt frikort skal blive til et anvendt frikort.

👉 *De her borgere skal følges ud (Red.: i job) – ellers bliver det ikke til noget*

Virksomhedskonsulent

Ønskes mere viden om specifikke kommunale initiativer, henvises til *Bilag 1: Initiativer og erfaringer i de fire kommuner*.

Afslutningsvis skal det nævnes, at der på trods af COVID-19 har været igangsat mange aktiviteter, både rettet mod borgere, fagfolk, virksomheder samt frivillige. Det har således ikke været mangel på idéer og initiativer i de fire projektkommuner, hvoraf nogle har virket og andre ikke har.

4.3 Virksomhedsrettede initiativer

I de fire kommuner har der været afprøvet en række forskellige initiativer mhp. at få kontakt til potentielle virksomheder, der kunne være interesserede i at ansætte en borger på socialt frikort.

I tre ud af de fire kommuner blev der allerede ved opstartsseminaret inviteret virksomheder ind for at bidrage til både brainstorming-sessioner og dialog om virksomhedernes behov. Flere virksomheder meldte afbud lige op til seminarerne, hvorfor der kun deltog ganske få i arrangementerne. Det er således en gennemgående erfaring, at virksomhederne melder tilbage til kommunerne, at de ikke har tiden til at deltage ifm. idéudvikling, da der er for meget at se til i driften.

En del af de virksomheder, der deltog i arrangementerne, delte erfaringer med ansættelser af personer fra målgruppen samt erfaringer og udfordringer ift. lønudbetaling. Enkelte virksomheder, der deltog i opstartsseminarerne, havde allerede ansat på ordningen – og endvidere benyttet sig af ordningen ad flere omgange.

Flere af kommunerne oplever, at nogle virksomheders administrative udfordringer med bogføring i deres respektive lønsystemer kan være en direkte årsag til, at virksomheder afholder sig fra at ansætte via socialt frikort-ordningen. Flere har således oplevet, at borgernes løn ryger ind på elndkomst og hermed bliver genstand for beskatning (samt indebærer risiko for effekt ift. borgerens ydelser).

Netop grundet tilbagemeldinger fra virksomheder om de administrative udfordringer med løn-udbetaling (i relation til socialt frikort-ordningen), tog Holstebro Kommune tidligt i projektet initiativ til at udarbejde en minivejledning – ”Praktisk information til bogholder” – ift., hvordan lønudbetalingen skal finde sted.

Ved nogle af startseminarerne blev det nævnt, at det ville være vigtigt fra kommunens side at have et ”beredskab” i relation til virksomhederne, hvis tingene ikke går efter planen ift. ordningen i en virksomhed. Hvem kan virksomheden så henvende sig til mhp. at finde frem til en løsning? Målgruppen taget i betragtning er det lidt overraskende, at der faktisk ikke har været de store udfordringer i den henseende. Kun i ét tilfælde har der været behov for at tage særligt hånd om en borger og en virksomhed, hvor der opstod problemer. I det tilfælde blev der etableret en ny procedure, hvor det fremadrettet står mere klart for virksomhederne, hvem de kan kontakte i kommunen, hvis der opstår problemer ifm. ansættelsen i frijob.

Alle fire kommuner har deltaget i diverse erhvervsnetværksmøder og i erhvervsforeninger med oplæg om socialt frikort-ordningen fx i lokale erhvervsråd, handelsstandsforeninger, diverse branchenetværk samt i erhvervsforeninger, lokale sponsorklubber (fx ifm. fodboldklub), Rotary, Lions o.l. Samtlige steder var der ifølge de kommunale repræsentanter, der har gennemført oplæggene, en umiddelbar opbakning og forståelse for ordningen blandt virksomhedsrepræsentanterne, men det gav ikke afkast i form af konkrete frijobs til målgruppen – ej heller i kølvandet på arrangementerne.

Der er i en af kommunerne foretaget ringerunder til 70 virksomheder, som blev vurderet relevante ift. at ansætte en borger på socialt frikort, dette førte dog ikke til ansættelser på frikort-ordningen.

I samtlige kommuner har det således været erfaringen, at det giver et bedre afkast ift. at få skabt konkrete jobs at henvende sig målrettet til relevante virksomheder. I den sammenhæng er det en fordel at have virksomheds-/jobkonsulenter på banen, som har viden og konkrete kontakter ift. specifikke virksomheder. I flere af de tilfælde, hvor det er lykkedes at få en borger ansat på socialt frikort-ordningen, er det sket ud fra et forhåndskendskab fra kommunens side ift. virksomhedens behov for konkret opgaveløsning samt profil ift. målgruppen.

” Vi er gået fra en bredspektret kommunikationsstrategi til en målrettet kommunikation med potentielle virksomheder, der mangler arbejdskraft

Socialchef

4.4 Samarbejde med civilsamfundet

” Alle har brug for at vide, at der er brug for én

Frivillig ildsjæl

I forhold til information om ordningen har det været erfaringen i samtlige kommuner, at det er en fordel at få foden indenfor dér, hvor en del af målgruppen befinder sig til daglig. I de peri-

oder, hvor de sundhedsmæssige retningslinjer har tilladt det, har information om socialt frikort-ordningen på caféer og varmestuer fungeret godt. Her kan socialt frikort italesættes i trygge omgivelser og med ansatte/frivillige som ambassadører for ordningen.

Kommunerne giver udtryk for, at de trykke omgivelser og muligheder for at spørge ind til ordningen har været vigtig for målgruppen; ikke mindst fordi der ofte vil være en udpræget skepsis over for ordningen (frygt for ydelser og aktivering af 225 timers regelkrav og en mere generel mistro fra målgruppens side).

Erfaringerne fra projektet viser, at det er vigtigt med engagerede tovholdere i den ansvarshavende forvaltning, men særlig ambitionen om flere anvendte frikort kræver allierede lokalt. Frivillige ildsjæle på væresteder eller andre frivillige engagerede kræfter med interesse for målgruppen kan være med til at højne indsatsen. Dette både ift. (i borgernes øjne) at være særligt troværdige ambassadører for socialt frikort, men ligeledes ift. at kunne være garant for de udsatte borgere selv – og lægge et godt ord ind for dem ift. et potentielt job. Ligeledes er der eksempler på, at en frivillig har hjulpet med såvel ansøgning om socialt frikort som med senere konkret kontakt til virksomheder.

I en enkelt styregruppe var der fra start en repræsentant med fra kommunens frivilligcenter, og der har ligeledes været optræk til og konkret samarbejde med lokale menighedsråd i nogle af kommunerne, men i store træk er det faktisk kun en af kommunerne, hvor civilsamfundets rolle har været markant – nemlig i Esbjerg.

I Esbjerg har tovholderen således fået et samarbejde op at køre med en frivillig ildsjæl i relation til et af kommunens væresteder. Denne frivillige har været særdeles proaktiv ift. at støtte op om socialt frikort-ordningen. Både ift. kontakten til de potentielle brugere af ordningen, og ligeledes ift. at tænke i potentielle ansættelser til målgruppen. Dette er bl.a. sket via løbende dialog med virksomheder, der leverer ydelser til værestedet. Eksempelvis er det lykkedes i relation til et firma, der leverer mad til et værested i Esbjerg, men som ligeledes udfører rengøringsopgaver – her lykkedes det at få en borger ud i et rengøringsjob.

Der er etableret systematisk samarbejde mellem den kommunale tovholder og den frivillige ildsjæl fra værestedet. Dette samarbejde har været med til at skabe større tiltro til ordningen fra borgernes side – fx fortæller tovholderen, at der er blevet større lydhørhed i målgruppen, efter at hun har allieret sig med den frivillige. Samtidig har samarbejdet medvirket til at åbne døre hos endnu flere virksomheder, idet den frivillige har haft et godt netværk også på virksomhedssiden. Endelig er samarbejdet udvidet til også at omfatte en anden frivillig forening ved navn De hjemløses venner.

Erfaringerne fra Esbjerg viser også, at frivillige kan medvirke til at sikre et bedre match med virksomheder. Frivillige kan være i en situation, hvor de kan "afkode" borgerne bedre end fagfolkene og qua deres frivillig-status kan stille borgerne en anden type spørgsmål end fagfolkene kan – fx ift. hvad dagsformen for den enkelte borger er. Kan vedkommende fx udføre det pågældende frijob den pågældende dag – eller er det bedre for alle parter, at det sker på en anden dag med mere overskud?

Det er dog i snitfladerne og samarbejdet mellem fagpersonerne fra kommunen og de frivillige fra civilsamfundet, at tingene lykkes i særlig grad. De frivillige skal ikke stå alene. Fagpersoner med indsigt ift. social- såvel som beskæftigelsesområdet (og ift. målgruppen) i godt samarbejde med de frivillige har fungeret rigtig godt i projektet.

Det er Cabis vurdering, at der er et uforløst potentiale ift. et mere indgående samarbejde med civilsamfundet som katalysator for, at flere borgere i målgruppen såvel som virksomheder kommer til at anvende socialt frikort-ordningen.

Jobtyper der har været eksempler på undervejs i projektet:

- Rengøringsopgaver
- Græsslåning
- Forberedende køkkenarbejde
- Netto, lagerarbejde
- Pakkearbejde i mindre tøjbutik
- Menighedsråd (konfirmandundervisning)
- Udførelse af småopgaver, som frigør tid for andet fagpersonale
- Hjælp ift. spidsbelastning (køkkenmonteringsfirma)
- Give Zoo (rengøring)
- Omdeling af aviser
- Landmålvirksomhed (assisterende funktion)
- Boligsociale helhedsplaner (assisterende pedel)
- Algerensning.

” Jeg brugte det helt klart som motivationsredskab over for borgeren.

Hvis du tager det her job, så har du råd til mere sidst på måneden. Det var det, der gav det lille nyk, der skabte et godt grundlag for et job via socialt frikort – et job, der nu er blevet til et 15 timers fleksjob.

Virksomhedskonsulent

5 Projektets kvantitative resultater

Den overordnede indgangsvinkel i projektet og indmelding til TrygFonden var en målsætning om, at ca. 180 borgere skulle visiteres til ordningen – fordelt på de fire kommuner.

Grundet corona-situationen blev måltallene nedjusteret, jf. aftale med Trygfonden, til 140 bevilgede og 25 % anvendt.

Ligeledes blev måltallet for virksomheder¹¹ nedjusteret fra 60 til 40. I den afsluttende opgørelse har kommunerne meldt tilbage, at 49 virksomheder har haft borgere ansat, som har benyttet socialt frikort-ordningen, hvormed den justerede målsætning er indfriet.

Nedenstående oversigt giver et overblik over oprindelige samt justerede målsætninger:

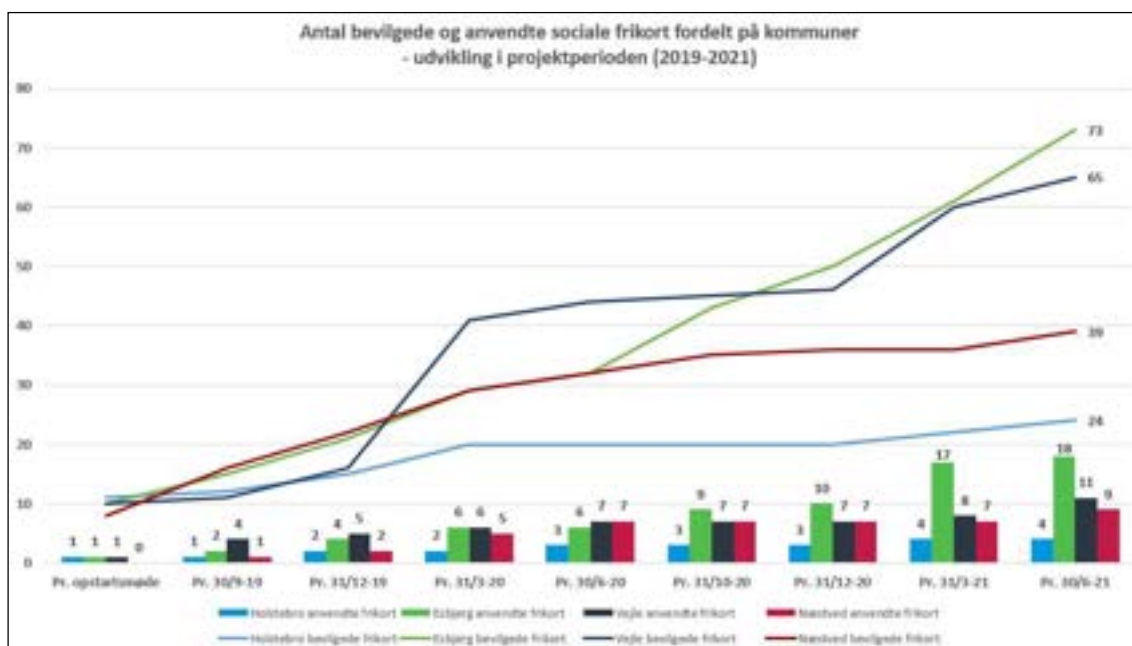
Oprindelig målsætning – antal bevilgede frikort	Justeret målsætning – antal bevilgede frikort	Oprindelig målsætning – antal virksomheder, der har ansat via ordningen	Justeret målsætning – antal virksomheder, der har ansat via ordningen
180	140 (heraf min. 25% anvendt)	60	40

Justeringerne af målsætningerne skal naturligvis ses i lyset af COVID-19. Epidemien har således medvirket til en række hæmmende forhold i projektet, som gjorde det svært:

- det blev sværere at tilgå caféer/væresteder (i perioder umuligt) ift. promovning af ordningen
- en del virksomheder, der evt. kunne have indgået som samarbejdspartnere, lukkede i perioder ned
- relevante medarbejdere fra social- og beskæftigelsesområderne kunne i perioder ikke mødes fysisk med borgerne
- selv hvis en ansættelse med socialt frikort kunne finde sted på ordinære vilkår, så var det i flere tilfælde en barriere ift., at der ofte er tale om borgere, der netop må siges at være i risikogruppen ift. dårligt helbred, hvorfor risikoen for COVID-19 afskrækkede
- suspenderingen af den aktive beskæftigelsesindsats influerede ikke direkte på muligheden for at etablere ansættelser i socialt frikort-regi, men i praksis influerede det alligevel stærkt på fx de jobcentermedarbejdere, der skulle have bidraget til projektet ift. matchning og sparring.
- i nogle tilfælde var det et etisk dilemma for de kommunale medarbejdere, at aktive-ring (fx virksomhedspraktik) var lukket land pga. sundhedsmæssige retningslinjer, men ansættelse i relation til socialt frikort var muligt. Kan man fx tillade sig at støtte, at en udsat borger kommer ud i frijob, mens vedkommende – ud fra et sundhedsmæssigt hensyn – ikke måtte sendes i aktivering?

¹¹ Måltallet var oprindeligt, at 15 virksomheder pr. deltagende kommune – dvs. 60 virksomheder i alt – skulle ansætte udsatte borgere i jobs med brug af det sociale frikort.

I nedenstående oversigt ses udviklingen af hhv. bevilgede og anvendte sociale frikort i de respektive fire kommuner fra projektopstart i august 2019 til sidste opgørelse pr. ultimo juni 2021.



De afsluttende resultater i projektet viser således, at der er blevet bevilget 201 sociale frikort i projektperioden, hvilket er væsentligt over den justerede borgermålsætning (140) – og faktisk også over den oprindelige borgermålsætning (180).

I relation til antal anvendte frikort er slutresultatet 42 anvendte frikort ud af 201 bevilgede (svarende til 21% anvendte ud af de bevilgede frikort). Dette er hermed lidt under den justerede målsætning (der lød på 25% anvendte frikort ud af de bevilgede), men skal dog ses i lyset af det højere antal bevillinger (201 mod en justeret målsætning på 140).

Projektet er således kommet i mål ift. målsætningen om antal bevillinger – og meget tæt på målsætningen på de 25% anvendte frikort.

Det skal i denne sammenhæng nævnes, at tilbagemeldinger i telefoninterviews fra de kommunale tovholdere endvidere peger på, at der i flere borgeres tilfælde er tale om gentagne ansættelser på socialt frikort¹² - ofte i samme virksomhed, men i enkelte tilfælde også i andre virksomheder. Dette peger i retning af, at når først såvel borger som virksomhed har fået erfaringer med ordningen, så har de ”mod på mere”. Det er således også kendetegnende, at der

¹² Det vil sige, at de 42 anvendte frikort er et udtryk for, at 42 individuelle borgere har haft minimum 1 ansættelse i projektperioden, men der er herudover tale om, at flere borgere har haft gentagne ansættelser i samme eller i andre virksomheder.

stort set ikke¹³ meldes tilbage om negative oplevelser ift. ansættelser i frijob, hvilket også må siges at være positivt.

Ting tager tid

Afslutningsvis skal det nævnes, at det til tider har været en hæmmende faktor, at der med socialt frikort-ordningen har været tale om en 2-årig forsøgsperiode (der er blevet forlænget ad flere omgange). Dette har skabt en usikkerhed blandt både virksomheder og de professionelle ift. om det var en ordning, der ville være der på lidt længere sigt. Dette er særligt blevet drøftet i fx styregrupperne i månederne op til en forventet (national) politisk beslutning i relation til ordningen.

I projektet er det ligeledes blevet tydeligt, at "ting tager tid". Der skal være tiltro til ordningen hele vejen rundt, før det kan lykkes. Det være sig ift. virksomheder, der bl.a. skal have kendskab til ordningen, tiltro til matchning og vilje til at overkomme evt. administrative udfordringer ift. lønudbetaling.

De professionelle i kommunen skal have kendskab til ordningen og have forståelse for, at ordningen – for at virke bedst muligt – bygger på et behov for proaktivt, tværfagligt samarbejde på tværs af social- og beskæftigelsesområderne.

Og endelig kræves det fremfor alt, at professionelle (ikke mindst dem tæt på målgruppen) samt frivillige tæt på borgerne har tiltro til og formår at videreformidle og skabe tryghed om ordningen over for borgerne, så de ønsker at få bevilget frikortet og tage det i anvendelse. Det er således en erfaring fra projektet, at der er behov for vedvarende information og italesættelse af de gode historier over for målgruppen, for at flere får mod på at benytte sig af ordningen.

6 Konklusion og perspektivering

Projektet med fokus på socialt frikort-ordningen i de fire kommuner har vist, at på trods af at målgruppen har mange udfordringer, så er de samtidig mennesker med ressourcer og kompetencer at byde ind med – også ift. et job. Det sociale frikort har således givet en del af målgruppen mulighed for at deltage i et arbejdsfællesskab i en lang række forskelligartede funktioner.

For enkelte borgere har dette medvirket til nogle markante ændringer ift. fx nedsat misbrug, overgang til fleksjob, stolthed over for familie og venner, at man varetager et job samt lyst til at påtage sig et nyt job på socialt frikort-ordningen efter at have oplevet, at det godt kan lade sig gøre med det første.

¹³ Evaluatoren har kun kendskab til et enkelt tilfælde, hvor der har været tilbagemelding fra virksomhed om, at der var behov for bedre muligheder for sparring og support fra kommunalt hold. Dette gav sig efterfølgende udslag i etablering af ny opfølgningsprocedure i kommunen.

Det er ligeledes erfaringen, at virksomheder er interesserede i ordningen og den fleksibilitet, som denne tilbyder. Formår man at tale ind i virksomhedernes behov ift. konkret opgaveløsning, så kan det lade sig gøre. I flere tilfælde har virksomheder også ansat borgere med socialt frikort ad flere omgange.

Samlet set kan de vigtigste erfaringer fra projektet opsummeres som følger:

Ift. den kommunale indsats:

- Det er vigtigt med løbende information til alle medarbejdere på social-, myndigheds- og beskæftigelsesområderne om det sociale frikort – både for at sikre tværgående samarbejde og for at skabe tryghed om ordningen for målgruppen
- Det er en forudsætning for en velfungerende implementering af socialt frikort-ordningen og samspil i organisationen herom, at der er ledelsesopbakning fra såvel social- og beskæftigelsesområderne
- Italesættelse af gode eksempler og succeshistorier (fx via videocases) er et godt redskab til at sprede viden om ordningen – såvel over for borgere og virksomheder som over for professionelle og frivillige tæt på borgerne
- Der er behov for en håndholdt kommunal indsats ift. at matche frijobber og jobs – gerne i samarbejde med civilsamfundet, der kan fungere som en vigtig ambassadør for ordningen
- Det er vigtigt lokalt at få allierede, både i civilsamfundet, blandt de professionelle tæt på borgerne og blandt virksomheder
- Der er behov for fokuseret information/tilgang til virksomhederne – bredspektret information giver ikke afkast – det handler i høj grad om at kunne forholde sig til virksomhedernes konkrete behov for arbejdskraft/opgaveløsning
- Der er potentiale for langt større jobskabelse til frijobbere på de kommunale arbejdspladser

Ift. borgerne:

- Det sociale frikort er et vigtigt element for nogle i målgruppen for at opleve at være en del af et fællesskab – der er ofte stor stolthed forbundet med at varetage et frijob, og for enkelte borgere i projektet har det betydet en markant udvikling på det personlige plan (se fx borgercases på <https://www.cabiweb.dk/temaer/socialt-frikort-til-flere/>).
- Muligheden for at tjene lidt ekstra via jobs med socialt frikort kan være en vigtig motivationsfaktor for nogle borgere i målgruppen – og dette kan med fordel anvendes som motivationsredskab fra de fagprofessionelles side
- Selv ansættelser på ganske få timer kan medføre livsforbedrende vilkår for borgeren
- Det kræver en vedvarende aktiv formidlingsindsats at skabe tillid og tryghed hos målgruppen ift. socialt frikort-ordningen – her kan professionelle og frivillige på væresteder være vigtige alliancepartnere for de kommunale fagfolk.

Generelle udfordringer ift. ordningen:

Selvom det sociale frikort er et godt initiativ, indeholder de nuværende rammer for ordningen desværre også en række udfordringer, der bør tages hånd om. Cabi har i et indlæg i Danske Kommuner¹⁴ gjort rede for tre grundlæggende udfordringer:

1: Kommunerne skal forpligtes til at yde en indsats

Kommunerne har intet ansvar for at hjælpe frijobberne med at finde arbejde. De skal selv skaffe sig job, og her taler vi altså om mennesker, der i de fleste tilfælde har stået uden for arbejdsmarkedet i årevis. Det er de færreste, der har et brugbart netværk til at finde job, og fra kommunal side er der mange steder ikke nogen nævneværdig hjælp at hente for frijobbere i forhold til at få kontakt til virksomheder. Medmindre der for eksempel er en særlig, fondsfinansieret indsats lokalt som på Vesterbro i København – eller som vi har kunnet observere i herværende projekt. Derfor bør kommunerne forpligtes til at yde en indsats.

2: Frikortet er i konkurrence med andre ordninger

I beskæftigelsessystemet bliver kommunerne målt og vejet på, hvor mange borgere der kommer i beskæftigelse. Lever kommunerne ikke op til beskæftigelsesministeriets krav til resultater, kan de i yderste konsekvens blive sat under administration.

Men fordi det sociale frikort hører under en social indsats, tæller borgere, der arbejder i frijob, ikke med i opgørelserne over borgere, der kommer i beskæftigelse. Derfor har jobcentre ikke noget økonomisk incitament for at hjælpe borgere til at bruge deres sociale frikort. En indlysende løsning er at lade borgere, der arbejder på socialt frikort, tælle med i opgørelserne af resultater – for det er reelt arbejde til reel løn, og det vil anspre jobcentre til at gøre en indsats.

3: Virksomheder har svært ved at håndtere lønudbetalingen

I et gennemreguleret og systemiseret samfund, hvor skat, moms, løn til medarbejdere og meget andet kører gennem bogføringssystemer, giver det kvaler i virksomhederne, når noget stikker ud fra normen. For hvordan udbetaler man løn til en medarbejder, hvor der ikke skal betales skat? Det er en udfordring, der gør, at nogle virksomheder giver op på forhånd. Frikortet er et godt initiativ, der kan betyde en stor forskel for nogle af samfundets mest udsatte. Desværre bliver det brugt alt for lidt, og ofte er det bureaukratiske mangler, der står i vejen.

6.1 Øvrige perspektiver for indsatsen

Udover udfordringer ser Cabi dog en række gode perspektiver for videreudvikling af indsatsene lokalt. Her skal nævnes nogle fokusområder, hvor der med fordel kan høstes flere erfaringer ift. socialt frikort-ordningen.

Der er potentiale for flere anvendte sociale frikort i kommunerne selv som arbejdsplads

¹⁴ Debatindlægget i sin fulde længde kan findes på:

<http://www.danskekommuner.dk/Debat/Active/Mindst-tre-ting-skal-andres-for-at-socialt-frikort-kan-blive-en-succes/>

Den altovervejende del af de sociale frikort, der er anvendt i projektkommunerne, er sket i private virksomheder. Der har imidlertid også været eksempler på rengøringsjobs eller køkkentjans i enheder i det offentlige. Kommunerne har igennem COVID-19 været underlagt strenge sundhedsmæssige retningslinjer, og det kan være noget af årsagen til de manglende frijobs i offentligt regi. Det vurderes, at der er grundlag for en kommunal indsats ift. i højere grad at identificere, hvilke jobs/funktioner der kan løses af frijobbere.

Civilsamfundet kan sætte turbo på antallet af borgere, der anvender socialt frikort-ordningen

Det er nævnt flere gange i indeværende rapport, men civilsamfundet – og det at alliere sig med frivillige aktører – kan højne mulighederne for at få flere borgere til at anvende socialt frikort-ordningen. Målgruppen føler sig ofte mere i øjenhøjde med de frivillige og mere trygge ved ordningen, hvis de frivillige kan stå inde for denne. På samme måde kan frivillige via deres netværk til fx virksomheder, der måtte være interesserede, medvirke til at se flere muligheder for frijobs i det lokale.

Håndholdt, målrettet indsats over for virksomhederne er vejen frem

Erfaringen på tværs af kommunerne viser, at en bred informering bliver modtaget godt af virksomhederne, men at der stort set ikke kommer noget konkret ud af den slags arrangementer. I stedet virker én-til-én-kommunikation bedre – gerne via en person med en eller anden form for relation til virksomheden. Og det med omdrejningspunkt i det behov, som virksomheden helt konkret har ift. arbejdskraft/opgaveløsning.

Erfaringerne fra projektperioden peger på, at målrettet kommunikation med afsæt i virksomhedernes behov, med håndholdt matchning af borger og virksomhed, er det, der har fungeret bedst.

Boligsociale helhedsplaner og boligforeninger rummer gode muligheder for frijobs

I slutningen af projektperioden har flere af kommunerne afsøgt muligheder for at indgå i samarbejde med lokale boligforeninger og finde muligheder for skabelse af frijobs i relation til fx boligsociale helhedsplaner. I Holstebro har dette allerede givet afkast i et frijob som assisterende pedel i et boligområde, hvor borgeren selv bor. Der findes mange "gå-til-hånde"-opgaver i boligområder, og samtidig bygger boligsociale helhedsplaner ofte på nogle principper og målsætninger, der fint kan gå hånd i hånd med socialt frikort-ordningen – fx ift. beboerinddragelse.

Bilag 1: Initiativer og erfaringer i de fire kommuner

I det følgende gennemgås de fire kommuner i projektet kort ift. udvalgte initiativer og aktiviteter, der er blevet iværksat undervejs.

Holstebro Kommune

Organisering, kommunikation og formidling

Holstebro nedsatte en styregruppe med chefen for Center for Socialt Udsatte for bordenden. Herudover deltog:

- Funktionsleder socialfaglig bostøtteafdeling
- Centerleder fra jobcenteret
- Socialrådgiver
- Centerleder fra myndighedsafdelingen (socialafdeling)
- Frivillighedskoordinator
- Konsulent
- Repræsentant fra Bostøtteteamet
- Leder af ydelsescenteret
- Jobkonsulent.

Socialt frikort har i Holstebro Kommune taget afsæt i Socialafdelingen, og indgangsvinklen fra start var, at ordningen skulle promoveres som noget 'socialt' og ikke som et beskæftigelsestilbud. Der har dog været et løbende samarbejde med udvalgte medarbejdere i Jobcenteret og koordinering med ledelsesniveauet i Jobcenteret. Jobcoaches m.v. er således blevet instrueret i socialt frikort, så alle relevante har haft det fornødne kendskab til ordningen.

Aktiviteter

Der blev afholdt startseminar i Holstebro i november 2019, hvor førnævnte styregruppe deltog sammen med øvrige udvalgte kommunale medarbejdere, frivillige fra væresteder, Cabi-konsulenter og en lille håndfuld repræsentanter for private virksomheder. Formålet var at arbejde med, hvordan man lokalt fik udbredt muligheden for socialt frikort til flest muligt potentielle brugere og at udforske mulighederne for, hvordan man i samarbejde kunne fremme, at flest muligt fik gavn af deres sociale frikort. Virksomhedsrepræsentanterne gav udtryk for bekymring ift. lønudbetalingen og målgruppen – en viden, der blev taget med videre.

Virksomhedsrettede initiativer

Holstebro havde i begyndelsen af projektet et stærkt fokus på virksomhedssiden, hvor der i vidt omfang blev orienteret i Erhvervsrådet, Handelsstandsforeningen, branchenetværk samt i erhvervsforeninger, lokale sponsorklubber, Rotary, Lions o.l. Samtlige steder var der umiddel-

bar opbakning og forståelse for ordningen, men det gav ikke afkast i form af konkrete jobs til målgruppen.

I tilbagemeldinger fra virksomhederne, som man havde kontakt til, blev det endvidere påpeget, at der var nogle udfordringer ift. lønudbetalingen, idet betaling via virksomhedernes normale løn- og regnskabssystem medvirkede til, at borgernes løn ville ryge ind i skattesystemet og således ikke undgå skattetræk. Holstebro Kommune tog hurtigt initiativ til at udarbejde en minimanual ("Praktisk information til bogholder") ift., hvordan lønudbetalingen skal finde sted i relation til socialt frikort-ordningen. Endvidere har man også taget initiativ til at kunne forklare virksomhederne regler om ansvarsforsikring m.v.

Holstebro anvendte ansøgningskema, hvor borgeren ved ansøgning om socialt frikort samtidig kunne angive jobønsker. I praksis blev dette dog ikke anvendt grundet den manglende gennemslagskraft ift. konkrete frijobs i virksomhederne.

Blandt andet pga. dette har Holstebro i den sidste del af projektet skiftet strategi til nu i højere grad at have en målrettet tilgang ift. kommunikation med potentielle virksomheder. Der går således mere målrettet efter specifikke virksomheder, og man er gået fra en bredspektret kommunikationsstrategi til at være mere områdespecifik. Nu ses der i højere grad nærmere på, hvilke brancher der er pressede, hvem der efterspørger arbejdskraft, samt hvem der har opgaver, der kan løses af folk på socialt frikort.

Samarbejde med civilsamfundet

Holstebro lykkedes i den afsluttende del af projektet med at få en borger ansat på socialt frikort i dennes eget boligområde via Den Boligsociale Helhedsplan, hvor vedkommende nu assisterer en pedel ift. diverse forefaldende arbejde. Det vurderes, at der er et større potentiale inden for dette område. I relation til boligsocialt arbejde og renovering af boligområder ses der et stadigt stigende fokus på større inddragelse af lokale beboere mhp. medejerskab ift. fx vedligeholdelse af boligområder.

Socialt frikort fremadrettet i Holstebro

Holstebro har forhåbninger om, at ansættelser med socialt frikort via den boligsociale helhedsplan (fx i form af assisterende pedel-/viceværtogaver) kan være en vej at gå fremadrettet. Der er p.t. (juni 2021) én borger ansat på socialt frikort, som er med til at udføre forefaldende arbejde (rengøring, indsamling af skrald, flytte ting fra A til B osv.) i en slags assisterende viceværtsrolle. Dette passer godt ind i nogle af principperne ifm. helhedsplanen, der har fokus på at hjælpe borgerne og skabe ejerskab i boligområdet (borgeren er selv bosat i selvsamme område).

Holstebro har endvidere med inspiration fra Vejle Kommune, hvor menighedsråd har anvendt socialt frikort-ordningen til at hyre en udsat borger ifm. oplæg for kommende konfirmander, taget kontakt til provstiet. Og her drøftes fremtidigt samarbejde, hvilket ikke kun relateres til konfirmandundervisning, men ligeledes kunne være i relation til anlægsarbejde på kirkearealer m.v.

Desuden vil det blive undersøgt, hvorvidt foreningslivet – det være sig sportsforeninger eller fx de, der får bevilling fra servicelovens §18-midler til frivilligt socialt arbejde – kunne have aktiviteter, eksempelvis forberedelse af arrangementer eller koncerter, hvor de kunne afsætte et mindre beløb til borgere på socialt frikort, som kunne hjælpe til.

Vejle Kommune

Organisering, kommunikation og formidling

Vejle nedsatte en styregruppe med arbejdsmarkedschefen¹⁵ for bordenden. Herudover deltog:

- Chef for Myndighedsafdelingen
- Udviklingskonsulent
- Koordinerende leder, Erhvervsteam Økonomi
- Afdelingsleder §104-tilbud, Center for Social Rehabilitering
- 2 afdelingsledere, Aktivitetsparate o. 30 år.

Fokus var indledningsvist på at lave en smidig visitationsproces, hvor der hurtigt blev lavet en klar beskrivelse i forhold til arbejdsgangen mellem Jobcenter og Myndighedsafdelingen.

Vejle lykkedes med at få bevilget 65 sociale frikort, hvilket bl.a. kan tilskrives, at enkelte sagsbehandlere på handicap- & psykiatriområdet havde en særlig interesse for ordningen, selvom beskæftigelsesområdet også stod for en anseelig del.

I samarbejde med Cabi blev der udarbejdet en video¹⁶ i relation til en særdeles god case, der viser, hvordan Trekantens El Teknik ApS i Vejle med god hjælp fra det lokale jobcenter fik en borger ansat med socialt frikort – til stor gevinst for alle parter.

Fokus i slutningen af projektperioden var ikke mindst på ungeområdet, hvor afdelingsledere fra ressourceforløbsområdet samt aktivitetsparate under 30 år blev tilføjet styregruppen.

Aktiviteter

På startseminaret deltog en række forskellige kommunale repræsentanter fra hhv. beskæftigelses- og socialområdet. Desuden deltog der repræsentanter fra det lokale Udsatteråd, frivillige fra KFUM og Kirkens Korshær samt fra Rusmiddelcenter Vejle. Endelig deltog der repræsentanter fra et par lokale virksomheder, der allerede havde stiftet bekendtskab med socialt frikort-ordningen.

I kølvandet på opstartsseminaret blev der lavet et stort stykke arbejde med at orientere på såvel social- som på beskæftigelsesområdet blandt relevante medarbejdere.

¹⁵ Arbejdsmarkedschefen fik nyt job og blev derfor i slutningen af projektperioden erstattet af en ny arbejdsmarkedschef

¹⁶ Denne kan ses på <https://www.cabiweb.dk/temaer/socialt-frikort-til-flere/>

En medarbejder fra myndighedsafdelingen og en virksomhedskonsulent afholdt oplæg og lavede fremstød for ordningen på væresteder, hvilket gav sig udslag i en del bevilgede og senere anvendte frikort.

Virksomhedsrettede initiativer

Vejle Kommune har i projektperioden haft glæde af en virksomhedskonsulent med indsigt såvel i målgruppen for socialt frikort som et bredt kendskab til virksomheder, der ville kunne rumme målgruppen. Denne medarbejder stod for at sikre håndholdt indsats ift. størsteparten af de anvendte frikort. I enkelte tilfælde er det tvivlsomt, hvorvidt borgerne havde fået anvendt deres sociale frikort, havde det ikke været for den pågældende virksomhedskonsulent, hvilket blot understreger pointen om, at håndholdt indsats ofte er nødvendig ift. at sikre at få de sociale frikort anvendt i praksis.

Socialt frikort fremadrettet i Vejle

Styregruppen i Vejle er enige om, at socialt frikort er kommet for at blive som et værktøj i værktøjsskassen. Der er imidlertid også en drøftelse af, hvorvidt afsættet for ordningen lokalt i højere grad burde være socialområdet i stedet for beskæftigelsesområdet, der har haft teten i projektet.

Man kan dog konstatere, at en af de afgørende kræfter ift. at få borgere ud at anvende det sociale frikort i Vejle Kommune har været en virksomhedskonsulent med stor indsigt i målgruppen og socialområdet, selvom hans daglige arbejde ligger i regi af jobcenteret på beskæftigelsesområdet. Denne virksomhedskonsulent har således formået at kombinere det bedste fra to verdener – også ud fra en erkendelse af, at det i langt de fleste tilfælde kræver en individuel, håndholdt indsats.

Vejle påtænker at inddrage Rusmiddelcenteret mere fremadrettet, idet der kan være et grundlag for brugere af socialt frikort derigennem.

Endelig vil det blive undersøgt, hvorvidt socialt frikort kan spille ind i et anlægsprojekt ved navn Sundhedsskoven i Vejle Kommune, hvor bl.a. Center for Social Rehabilitering og den Bologsocial Helhedsplan er samarbejdspartnere.

Næstved Kommune

Organisering, kommunikation og formidling

Næstved Kommune nedsatte en styregruppe med arbejdsmarkedschefen for bordenden. Herudover deltog:

- Centerchef, Handicap og psykiatri
- Afdelingsleder, Center for socialt udsatte
- Teamleder for særlig indsats
- Tovholder, Team for særlig Indsats, Ressourceforløb.

Der blev etableret en hurtig og smidig visitationsproces, hvilket bl.a. blev gennemført af tovholderen. Ansøgningsskema kunne tilgås digitalt – i den sammenhæng blev borgeren ved visitation bedt om tre forslag til, hvilke opgaver vedkommende vil kunne løse. Det blev sagsbehandlere i ressourceforløbsteam, som skulle behandle ansøgninger om socialt frikort, men i praksis især tovholderen i projektet. Efter anmodning pr. telefon eller mail blev der taget afsæt i de formelle kriterier, der var stillet op, for at vurdere, om borgeren var berettiget. Hvis dette var tilfældet, blev brev sendt med bevillingen. Sagsbehandlingen tog kun ca. en halv time, og bevillinger blev sendt fra den ene dag til den anden.

Der blev gjort meget ud af at klæde medarbejderne i jobcenterregi ordentligt på i forhold til information om ordningen, og der blev afholdt temamøder om ordningen.

Aktiviteter

Næstved havde ved opstartsseminar fokus på at kortlægge de forskellige interessenter ift. socialt frikort-ordningen mhp. at få spredt budskabet bedst muligt. Der blev taget initiativ til inspirationscafé på Ressourcecenteret samt face to face-information til brugerne på Misbrugscenteret. Desuden var der fokus på at få de gode historier ud i den lokale presse. Endelig ville der også blive orienteret om ordningen på Næstved Kommunes facebookside. Opstartsseminaret havde fokus på intern information i kommunen på beskæftigelses- og socialområdet.

Virksomhedsrettede initiativer

Virksomhedsservice blev indtænkt ift. at kunne pejle i retning af virksomheder, der kunne have behov, der matchede målgruppens ift. jobs. Virksomhedskonsulenterne gennemgik således deres lister over jobåbninger i forhold til praktikker for at lokalisere potentielle job/virksomheder.

Endelig var der tanker om at lade ansættelser via socialt frikort-ordningen indgå som et kriterium vedrørende den årlige uddeling af Social Pris til socialt ansvarlige virksomheder i Næstved Kommune. Prisuddelingen skulle også have været en mulighed for etablering af netværk til virksomheder, der kunne være interesserede i socialt frikort-ordningen. Grundet corona/COVID-19 blev denne imidlertid aflyst i 2020.

Næstved havde planer om at få mere fokus på lokale menighedsråd og f.eks. detailhandelsvirksomheder i landsbyer uden for Næstved by, men dette blev grundet corona/COVID-19 sat lidt på hold. Næstved Kommune var den første kommune af de fire, der luftede tanker om, at menighedsråd kunne være en god potentiel samarbejdspartner ift. at finde opgaver, hvor borgere kunne bruge deres sociale frikort.

Ovenstående aktiviteter og initiativer kom imidlertid i nogen grad kun til at fungere som et idégrundlag for Næstveds indsats på området, og der var desværre en del initiativer, der ikke blev sat i værk pga. corona/COVID-19.

Socialt frikort fremadrettet i Næstved

Socialt frikort-ordningen har – ligesom det er tilfældet i de andre kommuner – været i ”konkurrence” med andre ordninger, fx ift. at få borgere i småjob. Ligesom i Vejle Kommune ligger

der muligvis en drøftelse forude for Næstved Kommune af, hvorvidt det primære afsæt for ordningen skal udgå fra beskæftigelsesområdet eller fra socialområdet. Under alle omstændigheder er det dog Næstveds erkendelse, at en succesfuld videreførelse af ordningen vil kræve kompetencer fra begge områder.

Beskæftigelsesområdet har lavet måltal for socialt frikort, også efter udløb af projekt Socialt Frikort til flere, hvor det vil blive forsøgt at opnå i alt 60 sociale frikort – heraf 15 i anvendelse ved udgangen af 2022. Der tænkes meget i identificering af småopgaver i Næstved Kommune, og der gives udtryk for, at fx for førtidspensionister kan socialt frikort også være en god mulighed.

På det afsluttende implementeringsseminar har Næstved Kommune tilkendegivet, at man fremadrettet vil have større fokus på den virksomhedsvendte information, fx ift. indberetning af løn på socialt frikort (lettilgængelig løsning). Ydelsesafdelingen vil også gerne bedre kunne hjælpe virksomheder, hvis der er gået koks i lønafregningen.

For at sikre løbende orientering om ordningen er der planer om et møde mellem medarbejdere fra Virksomhedsservice og jobkonsulenterne.

Herudover vil man gerne øge samarbejdet med gadeplansmedarbejdere – hvilket sker med afsæt i en workshop-dag med udvalgte borgere, der er i kontakt med Varmestuen/Gadeteamet. Fokus vil også være på, at borgerne kan høre og se fordelene ved socialt frikort ift. socialt indhold og psykisk sundhed.

Oven på corona/COVID-19 vurderes det desuden, at der er behov for en gentagen orientering om socialt frikort-ordningen internt på beskæftigelses- og socialområdet.

Esbjerg Kommune

Organisering, kommunikation og formidling

I Esbjerg Kommune er socialt frikort-ordningen etableret via et samarbejde mellem Social & Tilbud og Jobcenteret. Styregruppen har haft myndighedschefen for bordenden. Herudover deltog:

- Sektionsleder - Jobservice – Virksomhedsindsats
- Jobkonsulent med lokalt virksomhedskendskab
- Fagkonsulent – Socialområdet
- Fagperson med overblik over lokalområdet og frivillige indsatser, NGOer, væresteder, tilholdssteder etc.
- Tovholder – Socialrådgiver, Voksen myndighed.

Esbjerg iværksatte en visitationsprocedure, der igennem hele processen kunne gennemføres af tovholder i projektet. I ansøgningskemaet indhentes nødvendige samtykker til at behandle sagen på det foreliggende grundlag. Den udfyldte ansøgning sendes eller afleveres på papir, hvorefter afgørelse sendes per brev, og borgeren får et kort med frikortnummer på. Sagsbe-

handlingstiden har været kort – maks. to uger. Borgerne har i øvrigt kunnet ansøge via kommunens hjemmeside, hvilket også har ført til en del ansøgninger.

Aktiviteter

Esbjerg udarbejdede forholdsvis tidligt i processen en pjece om socialt frikort-ordningen, hvilken flittigt blev anvendt som inspiration i de øvrige kommuner i projektet¹⁷.

På opstartsseminaret deltog såvel repræsentanter fra social- som fra beskæftigelsesområdet, repræsentanter fra frivilligsiden samt virksomhedsrepræsentanter.

Der kom flere gode tilbagemeldinger på seminaret – og der blev iværksat en bred formidling såvel internt som eksternt efter arrangementet.

Ligesom i de andre kommuner har man også i Esbjerg oplevet, at det er svært fra kommunalt hold at få fat i målgruppen – eksempelvis brugerne på varmestuer og borgere med hjemløshedsproblemer. Tovholderen fra Esbjerg sad i begyndelsen selv på varmestuen og afholdt job-café, hvor borgere i målgruppen kunne få hjælp til fx CV og viden om ordningen, men der var generel skepsis ift. at tage kontakt til ”damen fra kommunen”. Dette skyldes formentlig, at flere i målgruppen har en oplevelse af dårlige erfaringer med kontakt til kommunen.

Esbjerg er i gang med at udvide aktiviteter og information til Ribe, hvor fokus før har været en del på Esbjerg by. Der er oprettet separat styregruppe (netværksgruppe) – og der er god gejst ift. at kunne få flere ud at anvende det sociale frikort, også i Ribe, hvor der bl.a. er etableret god dialog med kirken.

Der er for nylig taget kontakt til sociale viceværter i boligforeninger, hvor flere af borgerne i målgruppen bor, og hvor der evt. kan være småopgaver med vedligehold eller småreparationer.

Virksomhedsrettede initiativer

Den kommunale tovholder fik sammen med Cabi tidligt i projektperioden mulighed for at præsentere socialt frikort-ordningen på Sydvestjysk Netværksdag i Blue Water Arena – et sponsor-/erhvervs-arrangement opstået i samarbejde mellem erhvervslivets organisationer i Esbjerg, Varde og Vejen

– med Esbjerg Forenede Boldklubber (EFB Networking) som primus motor. Interessen var i høj grad til stede, og der var opbakning til idéen bag, men det afstedkom desværre ikke nogen konkrete jobs – ej heller i kølvandet på arrangementet.

Tovholder har generelt set været aktiv ift. oplæg i diverse erhvervsforeninger og har forsøgt ringerunder til virksomheder – dog uden, at det har givet sig udslag i frijobs.

Samarbejde med civilsamfundet

¹⁷ Senere er der blevet suppleret med en pjece henvendt til virksomhederne ift. vejledning om lønudbetaling – inspireret af pjecen fra Holstebro.

I Esbjerg er der etableret et meget konstruktivt samarbejde med nogle frivillige ildsjæle. Tovholderen afholdt en række netværksmøder med væresteder, bosteder og et idrætsfællesskab ved navn Recovery Bulls, hvor der var flere frivillige tilknyttet. Særligt en af de frivillige har vist sig at have en fantastisk evne til at skabe kontakt til målgruppen. Hun er selv frivillig på en varmemstue, og de udsatte borgere har i høj grad tillid til hende. Hun involverer sig i de enkelte borgeres situation og hjælper med at få lavet ansøgninger om frikort m.v. Herefter har hun sendt sms til tovholder om, at ansøgningen var på vej.

Endvidere har den frivillige et særdeles godt blik for jobmuligheder – eksempelvis lykkedes det hende at få skabt grundlag for frijobs (rengøringsopgaver) via et maduddelingsfirma, der leverede mad til den varmemstue, som hun er frivillig på.

Endelig er frivilligsamarbejdet i den sidste del af projektperioden udvidet til også at omfatte foreningen Hjemløses Venner i Esbjerg, der har en tidligere herrefodboldlandsholdsspiller i bestyrelsen. Han fungerer som en slags ambassadør for ordningen og byder desuden ind med et stort netværk ift. det lokale erhvervsliv.

Socialt frikort fremadrettet i Esbjerg

I Esbjerg har man i forlængelse af det afholdte implementeringsseminar identificeret en række områder, som man vil arbejde med fremover.

Det planlægges, at der skal ske en relationsopbygning mellem jobcenteret og de frivillige, der er inde over ordningen. Dette ud fra en betragtning om, at jobcenterets relation til nogle borgere kan være svær, hvorfor der er behov for, at frivillige er med indover.

Man vil gerne skabe større fokus på det sociale frikort blandt lokale virksomheder (særligt mellemstore) i Esbjerg. Der vil blive fokuseret på et budskab om, at virksomheden får opgaver løst og samtidig tager et socialt ansvar. Og det vil blive forsøgt at få viden om ordningen til at sprede sig fra mund til mund mellem virksomhederne.

Der vil blive set nærmere på den håndholdte indsats mellem borger og job. Hvordan bliver jobs videreformidlet til borgerne? Hvordan sker der et match? Dette også ud fra en viden om, at flere af borgerne ikke ved, hvad de vil rent jobmæssigt.

Socialt frikort-ordningen vil blive forsøgt promoveret endnu mere i lokale medier. Fx i stil med Cabis videoer, da det giver virksomhederne konkrete eksempler at forholde sig til.

Netværksgruppen vil blive udvidet med flere medlemmer, men der vil samtidig blive opstillet klarere forventninger til medlemmerne af gruppen.