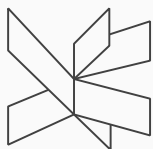


Gør tanke til handling
VIA University College



Dansk Socialrådgiverforening

Beskæftigelsespolitikken – nedslagspunkter og muligheder

Faggruppen Fagbevægelsens
Socialrådgivere

Involverende faggruppe – viden,
indflydelse og netværk

Dansk Socialrådgiverforening

D. 16.09.19

social- rådgiveren

**Jeg hører,
hvad du siger**

[Du er helt galt på den
- nu gør vi, som jeg siger]

**Ja, så håber
jeg ik' at
se dig igen**

[Jeg ønsker dig alt held
og lykke i fremtiden]

**Det skal jeg
lige undersøge**

[Det aner jeg ikke
en kæft om]

**Følger der en
halvtredser
med?**

[Er der lavet en børne-
faglig undersøgelse?]

**Må jeg be' om
dit cpr-nr?**

[Giv mig lige en chance
for at huske, hvad
det handler om!]

**Jeg er nødt til
at vende det
med min leder**

[Du vil jo ikke gøre,
som jeg foreslår]

**Jeg er her
jo for at
hjælpe dig**

[Det nytter ikke
noget at råbe]

**Sagsbehandler?
Nej, jeg er
socialrådgiver**

[Det er ikke det samme,
for fanden!]

**Det er jo
ikke mig, der
laver loven**

[Jeg synes også,
det er tåbeligt]

[dialægt]TM

Edda Luth

Uddannelse:

- Socialrådgiver og cand. soc. Master- og diplommoduler i ledelse, akademimodul i voksenpædagogik. Adjunkt på VIA UC i adjunktforløb mhp. lektorkvalificering.

Baggrund:

- 25 års erfaring indenfor den kommunale, beskæftigelsesrettede indsats som socialrådgiver, konsulent og afdelingsleder
- Har implementeret FØP/fleksreformen og sygedagpengereformen i kommunalt regi
- Særlig viden og erfaring indenfor:
Beskæftigelsesindsatsen generelt, virksomhedsrettet og fastholdelsesindsats for sygemeldte og udsatte ledige, beskæftigelsesrettet jura og tværfagligt samarbejde, herunder rehabiliteringsteam
- Medlem af DS's ressourcegruppe vedrørende beskæftigelsesområdet
- Koordinator og underviser, Diplom- og akademiuddannelsen i beskæftigelse på VIAs Efter- og videreuddannelse
- Tilknyttet forskningsprojekt vedrørende implementering af virksomhedssamarbejde 2018-19 (VIA Samfund & Social)



Beskæftigelsespolitik. Nedslagspunkter og indflydelse.

- Nedslagspunkter i den beskæftigelsespolitiske udvikling i DK
- Omvendt brainstorm
- Forhandlingskompetencer
- Viden om sygedagpengeindsats og fastholdelsesindsats
- Fælles inspirationskatalog?



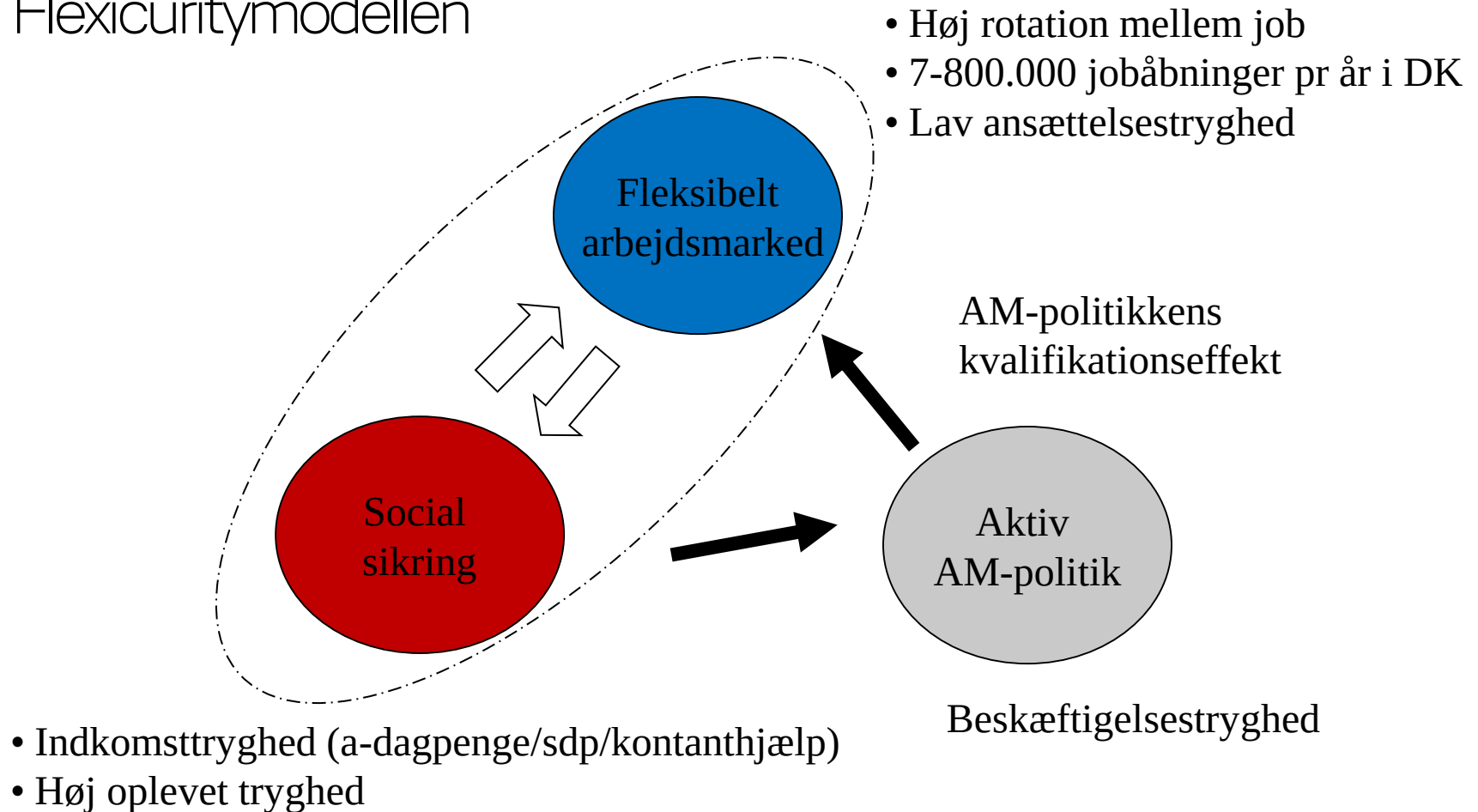
Indflyvning

Hvad er i optagede af?

Hvad fylder mest i jeres daglige arbejde med nedslidte medlemmer?



Flexicuritymodellen



Hvad er arbejdsmarkedspolitik?

(Fig. 1.1, Goli og Hansen, 2016:29)

Funktioner	Mål	Instrumenter
Markeds-understøttende	Matche udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. Øge arbejdsstyrkens kvalifikationer. Øge arbejdsudbud. Nedbringe ledighed	Jobformidling. Videreuddannelse. Efteruddannelse. Rådighedsregler. Jobrotation. Aktiv jobsøgning. Regulere tilgang og afgang fra arbejdsmarkedet. Arbejdstid. Jobtilbud.
Markedskorrigerende	Øget social og økonomisk lighed. Minimumsstandarder	Indkomstkompensation ved ledighed, ulykke, sygdom. Regler om arbejdsmiljø, ligestilling, handicappede i erhverv, antidiskrimination

Hvad er beskæftigelsespolitik?

(Goli og Hansen, 2016, s. 32)

- En del af arbejdsmarkedspolitikken
- Rettes mod både sælgere og købere af arbejdskraft
- Skal sikre, øge, kvalificere og udvikle beskæftigelsen

Eksempel på konsekvens:

Overflytning af beskæftigelsesrettede indsatser fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet

”Den enkelte ledige sættes i centrum og rustes bedre til job og varig beskæftigelse. Samtidig skal beskæftigelsesindsatsen sikre, at virksomhederne får adgang til kvalificerede medarbejdere.”

Beskæftigelsesministeriet, 2015

Det skal kunne
betale sig at
arbejde!

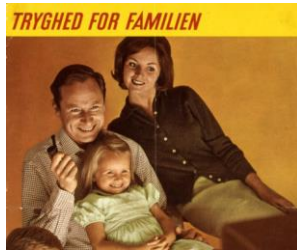
Alle skal med!

Flere
skal
med!

Hurtigst
muligt i
job!

Ret og pligt

Udviklingen i den danske beskæftigelsespolitik



1972-1988

1988-1993

1993-2002

2002-2019

**Problem-
syn**

Konjunkturproblem

Mangel på arbejde
med økonomisk og
social
marginalisering til
følge

Strukturproblem

Manglende
kompetencer og
kvalifikationer

Strukturproblem

Manglende
kompetencer og
kvalifikationer

Strukturproblem

Manglende
økonomiske
incitamenter og
motivation

**Løsnings
forslag**

Passiv forsørgelse i
perioder med
arbejdsløshed

Passivstrategi -
Behovsorienterede
ydelser

Gradvis
aktivstrategi

Tilbud om
uddannelse og
aktivering (unge)

Aktivlinje

Ret og pligt til
uddannelse og
aktivering (forskell
på stærke og
udsatte)

Det skal kunne
betale sig at arbejde

Sænkning af
ydelsesniveau,
skærpet rådighed,
fokus på
virksomheder (alle
skal stå til rådighed)

Forskellige forståelser af ledighed

Incitamentsledighed

- Høje satser -> ingen økonomisk fordel ved at arbejde

Søgeledighed/friktionsledighed

- Arbejdsgiver og ledig kan ikke finde hinanden pga. mangel på information og kendskab til muligheder

Sæsonledighed

- Brancher; eks. gartner, turist

Kvalifikationsledighed (/strukturledighed)

- Misforhold mellem den lediges kvalifikationer og kravene til et konkret job

Konjunkturledighed

- Efterspørgslen på varer/ydelser er for lav pga. samfundsøkonomiske udfordringer; herunder finanskrisen

(Bredgaard 2011:20 jfr. Caswell i Guldager og Skytte 2013, s. 226)

"Social forståelse er godt, men ikke godt nok. Og hvad mener jeg så med det? Man kan tale om tre typer af socialrådgivere:

1. Den dårlige socialrådgiver, som bruger borgernes dårlige sociale vilkår som undskyldning for, at de klarer sig dårligt.
2. Den gode socialrådgiver, som kender borgernes individuelle sociale baggrund og tager hensyn til den i sin rådgivning.
3. Og så er der den bedste socialrådgiver, som holder en professionel distance til borgernes privatliv, som har fokus på rådgivning. Og som viser borgere med dårlig social baggrund samme respekt og ansvar som andre borgere ved ikke at nedsætte forventningerne til dem – hverken fagligt eller adfærdsmæssigt.

Jeg ved ikke, hvor mange dårlige socialrådgivere der findes. Men jeg ved, hvor stort et problem det er, hver gang en borger bliver mødt af social omklamring i stedet for professionel rådgivning.

Social omklamring har simpelthen social slagside."

(Beskæftigelsesminister Claus Hjorth Frederiksen's tale, Dansk Socialrådgiverforenings konference d. 29.09.03)



Reformstorm



Hvor mange/hvilke reformer har der været på beskæftigelsesområdet de seneste 18 år?



Førtidspensionsreform (2001)	Genopretningsaftale (2010)
Starthjælp (2002)	Forenkling af beskæftigelsesindsatsen(2011)
Flere i Arbejde (2003)	Tilbagetrækningsreform (2011)
Forårspakke (2004)	Ambitioner om mere (2011)
En styrket sygefraværsindsats (2005)	Styrket indsats for unge (2011)
Ny chance til alle (2005)	Bedre vilkår for ledige (2011)
Justering af fleksjobordningen (2006)	Akutjob-aftalen (2012)
Velfærdsaftale (2006)	Reform af førtidspension /fleksjob (2012)
Kommunalreformen (2007)	Aftale om flere fleksjob (2013)
Aftale om en Jobplan (2008)	Særlig ungeindsats (2013)
Sygefraværshandlingsplan (2008)	Kontanthjælpsreform (2013)
Afbureaukratisering (2009)	Beskæftigelsesreform (2014)
Enstrengt beskæftigelsessystem(2009)	Sygedagpengereform (2014/15)
Flere unge i uddannelse og job (2009)	Jobreform (2015/2016)
Bekæmpe langtidsledighed (2010)	Refusionsreform 2016
Ny og effektiv beskæftigelsesindsats(2010)	Jobreform fase 1 (2016)
	Forenklingsreform (2020)

Først den ene vej...

Siden jobcentrene blev født, har skiftende ministre og reformer præget arbejdet i jobcentrene.



JANUAR 2007

Den statslige Arbejdsformidling (AF) nedlægges i forbindelse med kommunalreformen, og der dannes i stedet 91 jobcentre. Frem til august 2009 har flertallet af jobcentrene både statslig og kommunal ledelse. Claus Hjort Frederiksen (V) er siddende beskæftigelsesminister.

APRIL 2007

300-timers reglen træder i kraft. Reglen gælder ægtepar, hvor begge er på kontanthjælp. Hvis en ægtefælle ikke inden for de seneste to år mindst har haft 300 timers ordinært arbejde, mister ægteparret den ene kontanthjælp.

SEPTEMBER 2008

Et flertal i Folketinget udvider 300-timersreglen til en 450-timersregel.



APRIL 2009

Inger Støjberg (V) bliver ny beskæftigelsesminister.

MAJ 2009

Et flertal i Folketinget vedtager "Aftale om et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem", hvor kommunerne overtager de statslige dele af jobcentrene. Kommunerne får dermed ansvaret for beskæftigelsesindsatsen for både forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Overtagelsen træder i kraft 1. august 2009.

JULI 2011

450-timers reglen ændres til en 250-timers regel. I stedet for 450 timer inden for to år, hæves arbejdskravet til 250 timer inden for ét år.



SEPTEMBER 2011

Folketingsvalg - VK-regeringen går af og SRF-regering overtager magten. Mette Frederiksen (S) bliver ny beskæftigelsesminister.



OKTOBER 2014

Henrik Dam Kristensen (S) bliver ny beskæftigelsesminister.

DECEMBER 2014

Et flertal i Folketinget afskaffer gensidig forsørgerpligt for samlevende par. Ændringen træder i kraft 1. januar 2016.

JUNI 2014

Et flertal i Folketinget vedtager en sygedagpengereform, som blandt andet forkorter afklaringsperioden til maks. 22 uger samt indfører jobafklaringsforløb. Aftalen er fuldt indfaset i januar 2015.

FEBRUAR 2014

Kun få uger efter at kontanthjælpsreformen er trådt i kraft, må beskæftigelsesminister Mette Frederiksen - på baggrund af vidt forskellig praksis i kommunerne - præcisere reglerne for, hvornår unge kan betragtes som "uddannelsesparate".

JUNI 2013

Et flertal i Folketinget vedtager kontanthjælpsreform med de nye vurderingskategorier jobparat og aktivitetsparat, som erstatter de hidtidige "matchgrupper". Uddannelseshjælp - en social ydelse på SU-niveau - introduceres til "uddannelsesparate" kontanthjælpsmodtagere under 30 år, og der indføres "gensidig forsørgerpligt" for samlevende par. Desuden introduceres nytteindsats og koordinering af sagsbehandlere. Reformen træder i kraft 1. januar 2014.

DECEMBER 2012

Et flertal i Folketinget vedtager førtidspension- og fleksjobreformen, som blandt andet indfører ressourceforløb og minifleksjob. Reformen træder i kraft 1. januar 2013.

DECEMBER 2011

Et flertal i Folketinget vedtager at afskaffe starthjælpen, som trådte i kraft i 2002, og kontanthjælpsloftet, som trådte i kraft i 2004.



NOVEMBER 2016

Troels Lund Poulsen (V) bliver i forbindelse med den nydannede VLAK-regering ny beskæftigelsesminister.

OKTOBER 2016

Beskårde ydelser som følge af kontanthjælpsloftet og 225-timersreglen træder i kraft.

JULI 2016

Integrationsydelsen udvides til at erstatte kontanthjælp for alle i Danmark, som ikke har boet i Danmark i mindst syv ud af de sidste otte år.

MARTS 2016

Et flertal i Folketinget vedtager den såkaldte "Jobreform fase 1", som indfører 225-timersreglen og loft over kontanthjælpen.

SEPTEMBER 2015

Integrationsydelsen - en social ydelse på SU-niveau - træder i kraft. Ydelsen erstatter kontanthjælp til personer med lovligt ophold i Danmark, der har boet uden for EU's grænser i mere end ét ud af de sidste otte år.

AUGUST 2015

Et flertal i Folketinget vedtager en refusionsreform, som sænker den statslige refusion til kommuners ydelsesudgifter fra 80 procent til 20 procent i løbet af det første år, en borger modtager en ydelse. Reformen træder i kraft 1. januar 2016.

JUNI 2015

Folketingsvalg - SR-regeringen går af og V-regering overtager magten. Jørn Neergaard Larsen (V) bliver ny beskæftigelsesminister.

Gradvis udvidelse af målgruppen for den aktive arbejdsmarkedspolitik

"Det stille sporskifte"- fra *velfærdsparadigme* med fokus på forsørgelse til *workfareparadigme* med fokus på aktivering.

Skiftet indebærer en større vægtning af de lediges ret og pligt til arbejdsmarkedsintegration, og indebærer en ny opfattelse af den lediges position i forhold til velfærdsstaten.



(Torfing 2004, s. 225 i Guldager og Skytte, 2013)

Den operationelle ramme i A-kasser og Jobcentre

Stigende procesregulering i forhold til

- Kategorisering
- Hvor ofte der skal afholdes samtale
- Hvad der skal der tales om
- Hvad der skal registreres hvor, og af hvem
- Sanktionering

(Caswell i Guldager og Skytte 2013, s. 227)



Målgrupper i beskæftigelsesindsatsen

Arbejdsmarkedsparate	Begrænsninger i arbejdsevnen
LAB § 2.1 (Dagpengemodtagere) LAB § 2.2 (Jobparate kontanthjælpsmodtagere) LAB § 2.10 (Selvforsørgende) LAB § 2.12 (Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere)	LAB § 2.3 (Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere) LAB § 2.4 (Revalidender) LAB § 2.5 (Sygedagpengemodtagere) LAB § 2.6 (Førtidspensionister berettiget til løntilskud) LAB § 2.7 (Fleksjobberettigede) LAB § 2.8 (Handicappede dagpengeberettigede) LAB § 2.9 (Unge under 18 år) LAB § 2.10 (Selvforsørgende) LAB § 2.11 (Ressourceforløb) LAB § 2.13 (Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere) LAB § 2.14 (Jobafklaringsforløb)

Udfordringer ved evidensbaseret beskæftigelsesindsats

- Evidensbaseret viden kan diskvalificerer den viden og ekspertise, som de professionelle frontlinjemedarbejdere har.
- De professionelles hverdag opleves som mere kompleks end de fund og anbefalinger, forskningen kommer med.
- Den evidensbaserede videns forsøg på at vise "hvad der virker" i beskæftigelsesindsatserne medfører ofte simplificering af komplekse problemer
- Redskaber og instrumenter slås sammen i målbare kategorier (samtaler, praktik, mentor etc.)

Centraladministrationens intention om at levere redskaber, der virker (ens) i den kommunale beskæftigelsesindsats, udfordres af oversimplificering og deraf følgende modstand

(Larsen et al 2017: "På vej mod nye beskæftigelsesindsatser for udsatte borgere. De første resultater fra Lises projektet", s. 5- 6)

Hvad siger forskerne?

Caswell og Larsen, Tidsskrift for Arbejdsliv 2015, s.25)

"Vi kan konkludere, at frontlinjearbejdet på beskæftigelsesområdet har ændret sig markant gennem de sidste 10 til 20 år i Danmark med en lang række politiske aktive reformer, omfattende ændringer i det overordnede styrings-setup samt markante organisatoriske forandringer.

Generelt har det medført et mere **standardiseret** og **afprofessionaliseret** frontlinjearbejde.

Parallelt med dette har vi set en udvikling i retning af lavere og færre universelle ydelser, en forøget anvendelse af sanktioner samt mere disciplineringsorienterede tilgange til borgerne. (...)

Det interessante er, at der i de seneste reformer er organisatoriske og styringsmæssige elementer, der indbygger **helhedsorienterede** elementer i den praksis, kommunerne er forpligtet til at etablere for at leve op til lovgivningens krav."



Fra Socialpolitik til beskæftigelsespolitik – er beskæftigelse for alle?

I perioden 2000 – 2017 er:

- Beskæftigelse blevet til både mål og middel, også for de mest udsatte grupper af ledige
- Øget fokus på de lediges incitament og motivation= social disciplinering som problemforståelse
- Udvidelsen af målgruppen i 10'erne har skabt udfordringer for strategien, ikke mindst for borgerne
- De kommunale beskæftigelsesindsatser er kommet i krydspres, fordi indsats ikke altid matcher målgruppen

(Larsen og Andersen 2019)



Caswell: Helhedens nødvendighed



- Hvad betyder helhedsorientering?
- Flere af de seneste reformer har haft helhedsorienterede elementer – kan I komme med eksempler?
- Helhedsorientering er **nødvendig**, fordi målgruppen er **udvidet** til at omfatte borgere med mere **komplekse** problemer
- Forenklingsreform og ny aftale om helhedsorientering er **ikke** tilbagevenden til klassisk socialpolitik, men en **udvidet** forståelse af beskæftigelsespolitikken opgaver
- Borgeren som aktiv medproducent er afgørende for at indsatsen lykkes
- Brug for at skabe fælles målsætninger og gensidig forståelse på tværs af sektorer og organisatoriske skel

<https://lisessite.wordpress.com/>

Først den ene vej...

Siden jobcentrene blev født, har skiftende ministre og reformer præget arbejdet i jobcentrene.



JANUAR 2007

Den statslige Arbejdsformidling (AF) nedlægges i forbindelse med kommunalreformen, og der dannes i stedet 91 jobcentre. Frem til august 2009 har flertallet af jobcentrene både statslig og kommunal ledelse. Claus Hjort Frederiksen (V) er siddende beskæftigelsesminister.

APRIL 2007

300-timers reglen træder i kraft. Reglen gælder ægtepar, hvor begge er på kontanthjælp. Hvis en ægtefælle ikke inden for de seneste to år mindst har haft 300 timers ordinært arbejde, mister ægteparret den ene kontanthjælp.

SEPTEMBER 2008

Et flertal i Folketinget udvider 300-timersreglen til en 450-timersregel.



APRIL 2009

Inger Støjberg (V) bliver ny beskæftigelsesminister.

MAJ 2009

Et flertal i Folketinget vedtager "Aftale om et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem", hvor kommunerne overtager de statslige dele af jobcentrene. Kommunerne får dermed ansvaret for beskæftigelsesindsatsen for både forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Overtagelsen træder i kraft 1. august 2009.

JULI 2011

450-timers reglen ændres til en 250-timers regel. I stedet for 450 timer inden for to år, hæves arbejdskravet til 250 timer inden for ét år.



SEPTEMBER 2011

Folketingsvalg - VK-regeringen går af og SRF-regering overtager magten. Mette Frederiksen (S) bliver ny beskæftigelsesminister.



OKTOBER 2014

Henrik Dam Kristensen (S) bliver ny beskæftigelsesminister.

JUNI 2014

Et flertal i Folketinget vedtager en sygedagpengereform, som blandt andet forkorter afklaringsperioden til maks. 22 uger samt indfører jobafslutningsforløb. Aftalen træder i kraft 1. januar 2016.

FEBRUAR 2014

Kun få uger efter at kontanthjælpsreformen er trådt i kraft, må beskæftigelsesminister Mette Frederiksen - på baggrund af vidt forskellig praksis i kommunerne - præcisere reglerne for, hvornår unge kan betragtes som "udvalgte".

JUNI 2013

Et flertal i Folketinget vedtager kontanthjælpsreform med de nye vurderingskategorier jobparat og aktivitetsparat, som erstatter de hidtidige "matchgrupper". Uddannelseshjælp - en social ydelse på SU-niveau - introduceres til "uddannelsesparate" kontanthjælpsmodtagere under 30 år, og der indføres "gensidig forsørgerpligt" for samlevende par. Desuden introduceres nytteindsats og koordinerede sagsbehandlere. Reformen træder i kraft 1. januar 2014.

DECEMBER 2012

Et flertal i Folketinget vedtager førtidspension- og fleksjobreformen, som blandt andet indfører ressourceforløb og minifleksjob. Reformen træder i kraft 1. januar 2013.

DECEMBER 2011

Et flertal i Folketinget vedtager at afskaffe startthjælpen, som trådte i kraft i 2002, og kontanthjælpsloftet, som trådte i kraft i 2004.



JUNI 2016

Lars Løkke Rasmussen (V) bliver ny beskæftigelsesminister.

MARTS 2016

Et flertal i Folketinget vedtager den såkaldte "Jobreform fase I", som indfører 225-timersreglen og loft over kontanthjælpen.

JULI 2016

Integrationsydelsen udvides til at erstatte kontanthjælp for alle i Danmark, som ikke har boet i Danmark i 12 måneder.

SEPTEMBER 2016

Beskæftigelsesministeren indleder en ny beskæftigelsesminister.

Reformer med krav om:
Ydelsesreform
Virksomhedssamarbejde
Tværfagligt samarbejde
Helhedsorienteret indsats
Individuelt tilrettelagte forløb
Afbureaukratisering
Medarbejderkompetenceudvikling

Aktiv beskæftigelsesindsats og socialt arbejde – hænger det sammen?

”Socialt arbejde fremmer social forandring og problemløsning i menneskelige relationer og sigter efter at frigøre og styrke mennesker for at øge deres velfærd. Med brug af teorier om menneskelig adfærd og sociale systemer, sætter socialt arbejde ind hvor mennesker interagerer med deres omgivelser. Principper om menneskerettigheder og social adfærd og social retfærdighed er grundlæggende i socialt arbejde.”

(IFSW’s definition, Goli og Hansen 2016: 11)



Socialpolitik og beskæftigelsespolitik er
ikke enten/eller,
men både/og

Drøftes ved bordene

Hvilken betydning har den beskæftigelsespolitiske udvikling for jeres samarbejde med jobcentrene omkring fagforeningernes medlemmer?



Omvendt brainstorm 😊

Hvordan vil I beskrive verdens værste møde med sagsbehandler og/eller arbejdsgiver?

Drøft med sidemakkeren til den anden side, og find mindst 3 eksempler



Fagligheder på beskæftigelsesområdet

- Der stilles store krav til medarbejdernes faglige kompetencer, såvel **generelt** som indenfor forskellige **specialer**.
- Der er både behov for et øget fokus på den **fælles** faglighed, samt på hvilke kompetencekrav og kompetenceløft, som bedst muligt kan understøtte henholdsvis de meget forskellige beskæftigelsesrettede indsatser og den fælles faglighed.
- Grundet de mange omskiftninger og reformer, har jobcentrenes uddannelsesbehov været drevet af de umiddelbare kompetencekrav, der understøtter implementering af ny lovgivning og den daglige drift.
- Hovedparten af kompetenceudvikling på området er tæt knyttet til medarbejdernes praksis, og primært ved intern træning/læring i jobcentrene, eksempelvis som særligt tilrettelagte kurser for medarbejderne.



Dansk Socialrådgiverforening



Fagligheder på beskæftigelsesområdet

Kompetencekortlægning

- Der mangler et systematisk overblik over medarbejdernes eksisterende basis- og specialiserede kompetencer.
- Selvom der afsættes en del ressourcer til kompetenceudvikling, så er det kun godt hver 10. medarbejder, der har deltaget i formel kompetencegivende efteruddannelse i løbet af sin ansættelse.

Projektet anbefaler derfor:

- En styrket strategisk tilgang til kompetenceudvikling
- En bedre sammenhæng imellem faglige krav og kompetenceløft, herunder kvalificering og tilpasning af mere praksisnære uddannelses- og kursustilbud
- Et øget fokus på transfer af det lærte for medarbejderen og på deling af det lærte med kollegerne

www.fagprofiler.dk



Dansk Socialrådgiverforening



Virksomhedsrettet samarbejde som grundlæggende element i beskæftigelsesindsatsen, også for udsatte ledige – hvorfor?

- Stærk evidens for, at virksomhedsrettede indsatser i den private sektor har en positiv beskæftigelseseffekt for udsatte ledige
- Moderat evidens for, at også virksomhedsrettede indsatser i den offentlige sektor har positiv effekt for udsatte ledige
- Der er modstridende viden om effekten af virksomhedspraktik og løntilskudsaktivering i den offentlige sektor

(Goli og Hansen 2016, s. 387)

Når virksomheder indgår aftale om indsatser for ikke-arbejdsmarkedspare borgere,

motiveres de af:

- Et ønske om at tage et socialt ansvar
- Et ønske om at bruge aktiveringsforløbene som rekrutteringskanal
- Et ønske om at hjælpe deres nærområde

Økonomisk støtte fra det offentlige har stor betydning for, om virksomhederne ansætter ledige med nedsat arbejdsevne

(Goli og Hansen 2016, s. 393)

Hvad fremmer/hæmmer borgerens motivation for at indgå i et virksomhedsrettet forløb?

Virksomhedstilbuddet skal være en del af en langsigtet plan og

borgernes motivation øges af:

- Empowerment
- Tydeligt formål (meningsfuldhed)
- Tydelig kommunikation af progression (skal måles/dokumenteres)
- Kolleger og oplevelse af tilhørsforhold

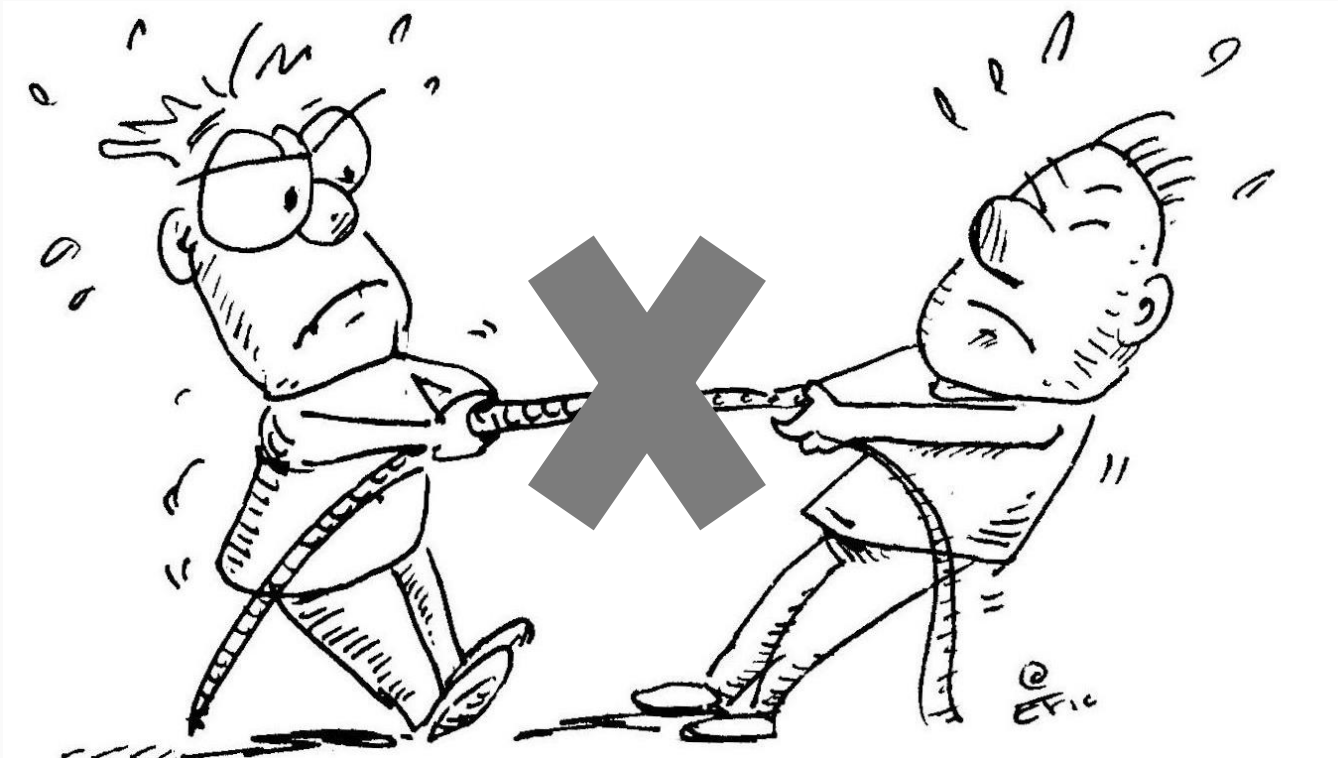
Borgernes motivation svækkes af:

- Virksomhedsrettede indsatser, der ikke fører til noget
- Oplevelsen af at blive udnyttet
- Manglende økonomisk gevinst

Damvad 2015

Forhandlinger på beskæftigelsesområdet
er ikke umuligt tovtrækkeri
- men fyldt med dilemmaer...

(Glassow og Larsen 2019, kap.5)



Mandat

- Forhandling sker mellem mennesker - ikke mellem jobcenteret og virksomheden, men mellem de personer, som er ansat til at repræsentere dem.
- Beskæftigelsesmedarbejderens repræsentantskab er todelt, fordi der i forhandlingen dels skal tages hensyn til borgerens ønsker, behov og forventninger, dels beskæftigelsesindsatsens muligheder og begrænsninger.



WIN – WIN som ideal



- Politisk anses det som en fælles opgave mellem jobcentret, borgeren og virksomhederne at få flere i beskæftigelse – også de udsatte ledige
- Samtidig er det jobcenterets opgave at servicere virksomheder med rekruttering og fastholdelsesindsatser, hvorved der kan være både modstridende og sammenfaldende interesser på spil mellem jobcenteret, borgeren og virksomheden, som kan resultere i konflikter.

Kan I komme med eksempler?

Risikovillighed

Et tilbagevendende opmærksomhedspunkt i forhandlingssituationer på beskæftigelsesområdet, er, hvor risikovillig beskæftigelsesmedarbejderen vil og kan være på borgerens vegne.

Overvej med dig selv en eller flere situationer i dit arbejde, hvor du forhandler med sagsbehandler/ledere/borgere/virksomheder/andre.



Kvalificeret forhandling kræver...

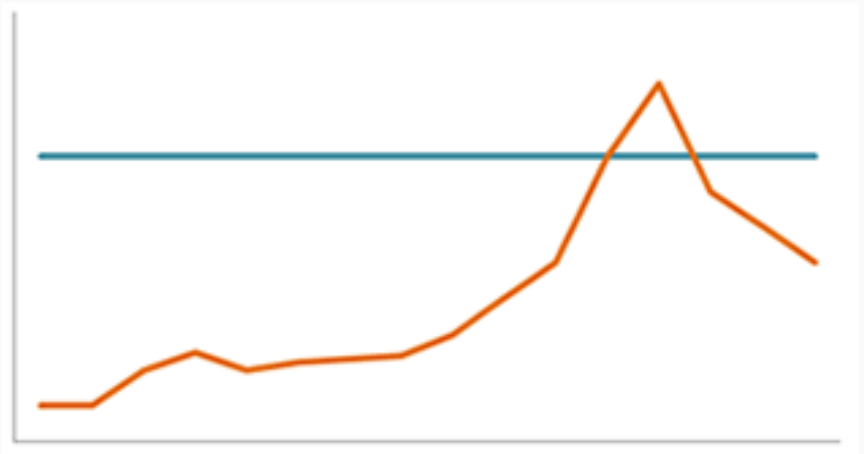
...at vi kan blive tydelige
på forhandlingsvariabler.

At identificere
forhandlingsvariabler gør
forhandleren i stand til at
være fuldstændig klar
over, **hvad** der kan gives
og i **hvilken** situation.



Hvilke forhandlingsvariabler har I at arbejde med?

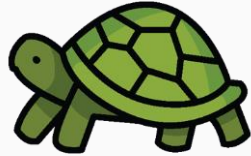
Prøv at komme med eksempler på de forhandlingsvariabler, som du arbejder med, eller kunne arbejde med, i en forhandling.



Forhandlingsstile og strategier

Forhandlingsstil:

Lose-Lose/
Skildpadden



Forhandlingsstrategi:

Undvigende

*Lavt fokus på resultat
kombineret med lavt fokus på
relation*

- Lige glad med resultat og relation
- Ikke interesseret i at tale om egne behov eller modpartens
- Kan opfattes passiv, kølig og uden selvsikkerhed

Forhandlingsstil:

Lose-Win/Bamsen



Forhandlingsstrategi: Givende

*Lavt fokus på resultat
kombineret med meget højt
fokus på relation*

- Relationer frem for alt
- Giver værdi til andre uden at få noget igen
- Kan opfattes naiv, imødekommende og konfliktsky

Forhandlingsstile og strategier

Forhandlingsstil:
Compromise/Ræven

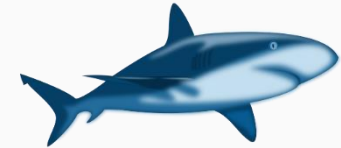


Forhandlingsstrategi: Kompromis

*Moderat fokus på resultat
kombineret med moderat fokus på
relation*

- Der er ingen vinder eller taber
- Går på kompromis for at lukke aftalen hurtigt
- Kan opfattes utålmodig og (lidt for) kompromissøgende

Forhandlingsstil:
Win-Lose/Hajen



Forhandlingsstrategi:
Konkurrence

*Meget højt fokus på resultat
kombineret med lavt fokus på
relation*

- Kun resultater og belønning tæller
- Konkurrencemindet og lægger pres på modparten
- Kan opfattes som ufølsom, ufleksibel, og arrogant

Win – Win/Uglen

Forhandlingsstil: Win-Win

Forhandlingsstrategi: Samarbejde

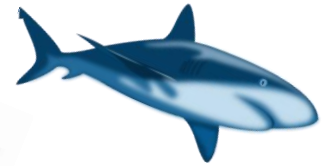
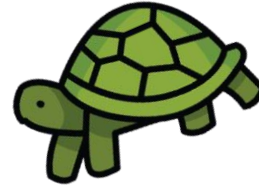
Højt fokus på resultat kombineret med højt fokus på relation

- Balance mellem resultat og relation
- Samarbejdsvillighed – der er en fælles problemløsning
- Opfattes selvsikker, opmærksom og fair



Hvilken forhandlingsstil har du?

- Overvej individuelt hvor I genkender jer selv – helt eller delvist – i de 5 forhandlingsstile?
- Hvilke fordele og ulemper kan der være ved de forskellige forhandlertyper?
- Hvordan man strategisk og bevidst kan skifte stil?
- Hvordan kan dette konkret trænes?



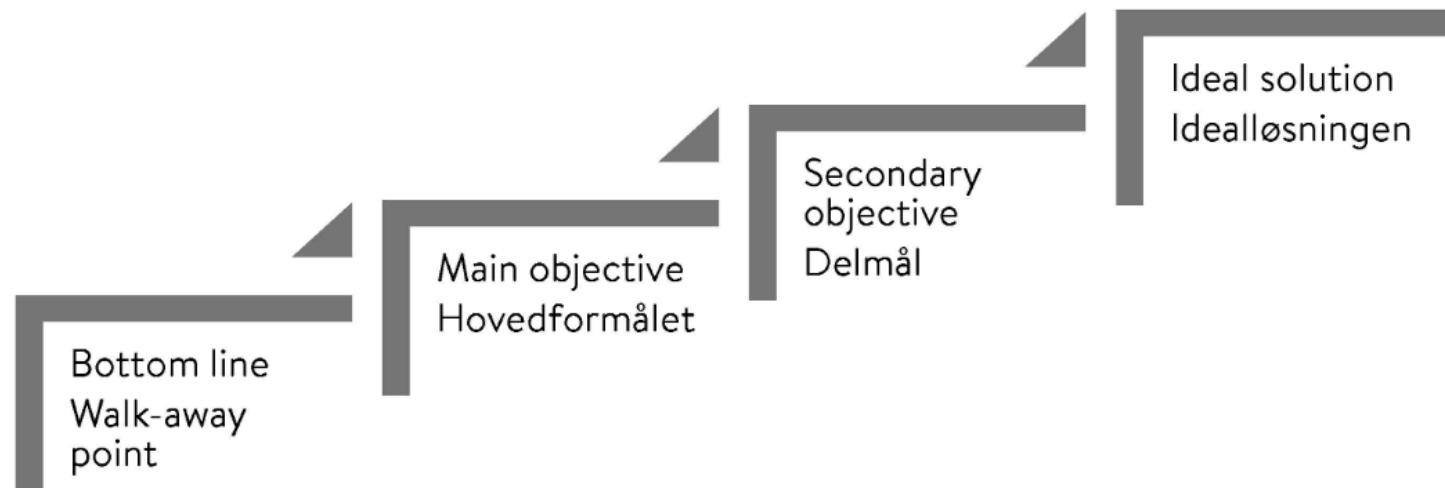
Planlægning og forberedelse

"Forberedelse er naturligvis ikke en garanti for succes, men uden forberedelse er mulighederne for at opnå succes ved forhandlingsbordet væsentlig begrænsede – og dermed risikerer både borger, jobcenter og virksomheden at gå glip af en aftale, der er til gavn for alle parter."



Hierarchy Of Objectives

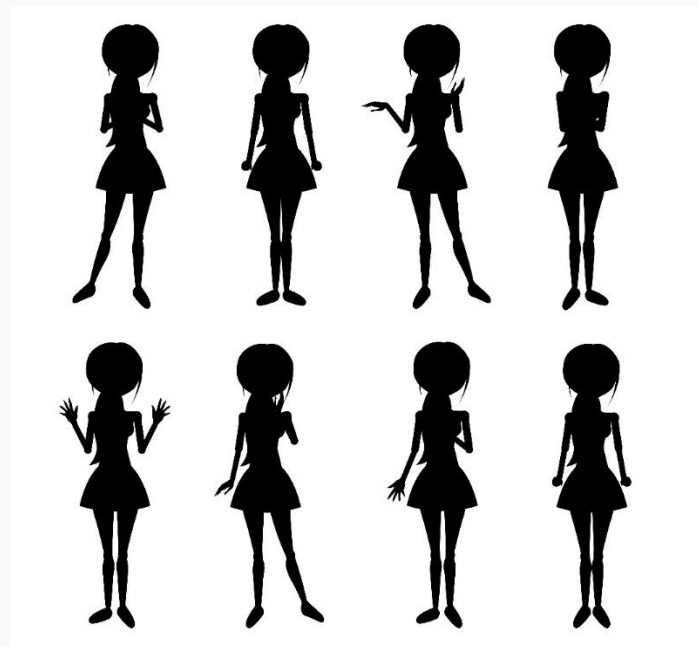
(Glassow og Larsen s. 156)



Figur 5.2. HOB-modellen.

Sproghandlinger i forhandlinger

- Ordvalg, intonation og kropssprog
- Præcis kommunikation
- Positive drejninger



Forhandlingsfasen

- Informationsudveksling
- Forventningsafstemning
- Undgå salamimetoden
- At formulere bud og modbud
- Indsnævring af aftalemuligheder
- Indgåelse af aftaler



Sygefravær er ikke en privat sag

Sygdom

- er personligt, og handler om hvad vi fejler

Sygenærvær

- er, når man går på arbejde, selvom man ikke er rask.

Sygefravær

- er et fælles anliggende og har konsekvenser for flere end den, der er syg

"Hvis arbejde er sundt, så giv det til de syge"
Jacob Haugaard



Er der evidens for antagelserne i beskæftigelsesindsatsen for sygedagpengemodtagere? (1)

Sygedagpengeloven fordrer at aktive beskæftigelsesindsatser forventes at virke for sygedagpengemodtagere og at:

- Indsatserne skal forankres hos arbejdsgiverne (for beskæftigede)
- Eller være virksomhedsrettede (for ledige)
- Og iværksættes hurtigst muligt efter sygemeldingen
- De skal være *helhedsorienterede* og *tværfaglige*



Er der evidens for antagelserne i beskæftigelsesindsatsen for sygedagpengemodtagere? (2)



Hvad siger forskningen?

- Der er begrænset og modstridende vide om effekten af beskæftigelsesindsatser generelt
- Der er evidens for at virksomhedsrettede aktiviteter virker for sygemeldte med muskel- og skeletbesvær
- Inddragelse af arbejdspladsen giver øgede beskæftigelseschancer for borgere med mentale problemer (IPS)
- Delvise rask- og sygemeldinger synes at virke, men vi ved for lidt, særligt i f.t. forskellige typer af helbredsproblemer
- Fysisk rettede indsatser fra sundhedsvæsenet har positiv effekt på tilbagevenden til arbejdet særligt når arbejdspladsen inddrages

Er der evidens for antagelserne i beskæftigelsesindsatsen for sygedagpengemodtagere? (3)

- Opfølgningssamtaler formodes at have en positiv beskæftigelseseffekt og medføre flere delvise raskmeldinger, når de gennemføres tidligt i forløbet, idet de kan bidrage til arbejdsfastholdelse samt afklaring
- Modstridende viden om effekten af samtaler som hele/den væsentlige del af indsatsen
- Udredning af den sygemeldtes fysiske og psykiske udfordringer virker, hvis udredningen foregår helhedsorienteret – tværfagligt samarbejde og koordination
- Vi mangler fortsat viden om, hvilke typer af tilbud som virker bedst overfor forskellige typer af sygemeldte

(Bredgaard og Sieling-Monas 2015)



Sygefravær og fastholdelsesindsats

Ny forskning siger:

Intensiv aktivering af sygemeldte gør mere skade end gavn.

Hvad gør vi så?

- Fastholdelsesindsats på arbejdspladsen?
- Opkvalificering af arbejdsgivere og kolleger?
- Nytænkning af samarbejdet med behandlingssystemet?



Fastholdelse – argumentation overfor virksomheder/arbejdsgivere

Arbejdspladsfastholdelse – hvorfor?

- Bevare kompetencer på arbejdspladsen
- Understøtte godt arbejdsmiljø
- Forebygge tab af ressourcer – både økonomisk og menneskeligt



Fastholdelse – argumentation overfor virksomheder/arbejdsgivere

Det kan betale sig!

Beregninger viser, at udskiftning af sygemeldt medarbejder kan koste fra 200.000 – 500.000 kr.

Det skyldes:

- produktionstab
- tab af viden og kompetencer
- oplæring af nye medarbejdere
- tid og økonomi i f. m. afskedigelse og ansættelse



(Kilde: "Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller", LO & Cowi, 2010)

Fastholdelse – argumentation overfor virksomheder/arbejdsgivere



Det kan betale sig!

"Private virksomheder, der har gjort noget særligt for det fysiske arbejdsmiljø, tjener ca. 50.000 kroner mere pr. medarbejder end virksomheder uden."

Citatet er fra en stor nordisk undersøgelse, der viser at investeringer i f. eks. ergonomiske stole eller tekniske hjælpemidler kan styrke virksomhedernes bundlinje.

Foldspang et al. (2014): "Working environment and productivity. A register-based analysis of Nordic enterprises."

Eksempler på arbejdsmarkedsfastholdelsesindsats for sygemeldte

Jammerbugt Kommune: Forebyggelse og rekruttering i ét: Hvis man "skranter" og måske er på kanten af en sygemelding, kan man i Jammerbugt Kommune få tilbudt et par ledige, hjælpende hænder gennem projekt "Hjælpende hænder"



Favrskov Kommune: Den samme medarbejder varetager både myndigheds- og fastholdelsesopgaver som led i en intensiv fastholdelsesindsats, som primært foregår på arbejdspladsen



Mariagerfjord Kommune: stræber efter at yde optimal service overfor både arbejdspladser og borgere i fastholdelsesindsatsen og har designet en særlig hjemmeside til formålet

<https://star.dk/om-styrelsen/publikationer/2016/05/fokus-paa-jobcentrenes-indsats-for-at-fastholde-sygemeldte/inspirationskatalog-sygefravaer-blandt-ansatte-i-kommunerne>



IPS – Individuel placering og støtte

- *en beskæftigelsesindsats målrettet folk med svære sindslidelser, som har et ønske om- og er motiverede for få et arbejde eller komme i uddannelse.*

- Målet er beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked
- Alle kan deltage. Ingen bliver ekskluderet
- Jobsøgning starter hurtigt efter inkludering i programmet
- IPS er en integreret del af den psykiatriske behandling
- Indsatsen er baseret på IPS-kandidatens egne præferencer og valg
- Støtten under beskæftigelse varer så længe der er behov for det
- Vejledning om sociale ydelser og arbejde



[Borgere med psykiske lidelser kommer oftere i job med virksomhedsrettet indsats](#)

Handicapstrategi

Jobcentrene:

- Kun få har tilbud målrettet ledige med handicap
- Meget stor usikkerhed om definitionen af mennesker med handicap som målgruppe
- Mennesker med handicap behandles som alle andre ledige (misforstået hensyntagen?)
- Manglende fokus på overgang mellem ungdomsuddannelse og jobcenter (også STU)
- Lov om handicappede i erhverv bringes mere i spil - hvordan?



Hvad fik I med jer? Inspirationskatalog 😊

Litteratur og links, hvis du vil vide mere 😊

- <https://videnskab.dk/kultur-samfund/intensiv-aktivering-af-sygemeldte-goer-mere-skade-end-gavn>
- [Forskningscenter for handicap og beskæftigelse](#)
- [2019/helhedsorienterede-beskaeftigelsesindsatser-med-fokus-paa-sundhed](#)
- [drivkraefter-og-barrierer-af-den-virksomhedsrettede-indsats-for-ikke-arbejdsmarkedsparete-borgere](#)
- [2017/09/07/de-foerste-resultater-fra-lises-projektet/](#)

Bredgaard, Thomas og Sieling-Monas, S.M.(2015): Er der evidens for antagelserne i beskæftigelsesindsatsen for sygedagpengemodtagere? Tidsskrift for ARBEJDS*liv*, 17 årg.,nr. 1

Caswell, D. og Larsen, Flemming: *Frontlinjearbejdet i leveringen af aktiv beskæftigelsespolitik*. Tidsskrift for Arbejdsliv, nr. 1, 2015

Goli, Marco og Hansen, Louise: Beskæftigelsespolitik og socialt arbejde. 2016, Hans Reitzels forlag.

Glassow, Trine og Friis Larsen, Michael (2019): Virksomhedssamarbejde i beskæftigelsesindsatsen, Samfundslitteratur.

Guldager, Jens og Skytte, Marianne: Socialt Arbejde – teorier og perspektiver.

Inspiration: Tjekliste for beskæftigelsesfaglighed

(Væksthusets forskningscenter 2016)

1. Din kerneopgave er at skabe forandring i menneskers liv i retning mod arbejdsmarkedet
2. Individuel tilgang og skræddersyede løsninger ift. jobmuligheder
3. Mening skaber du sammen med borgeren
4. Tro, håb og retning ift. en plads på arbejdsmarkedet
5. Hav fokus på progression i ft. arbejdsmarkedet
6. Arbejdsmarkedsparathed skabes især i virksomhederne
7. Tilbyd virksomheden et kompetent partnerskab
8. Målrettet uddannelse og opkvalificering kan bane vej til job
9. Den røde tråd på tværs af indsatser og tid skal sikres og sigte mod job
10. Tillidsbaseret og troværdig relation skaber resultater

Mange tak for i dag

Læs mere om diplomuddannelsen i beskæftigelse på VIA:

[diplomuddannelse-i-beskaeftigelse](#)

Vi byder også gerne ind med temadage, kurser og hvad I ellers kunne ønske jer 😊

Kontakt mig på mail emlu@via.dk eller tlf. 8755 1904

Diplom- og akademiuddannelse i beskæftigelse udbydes på
Professionshøjskolen København, UC Syd,
Professionshøjskolen Absalon og UC Lillebælt

