

VEJEN TIL JOB FOR UDSATTE LEDIGE

06/04/2017

Forskningskonsulent Lea Egemose Grib



PROGRAM

- **Baggrund og formål med Beskæftigelses Indikator Projektet**
- **Hvad er vigtigt at skabe progression på, når udsatte ledige skal i job?**
- **Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer**
- **Arbejdsmarkedsparathed som flydende betegner**

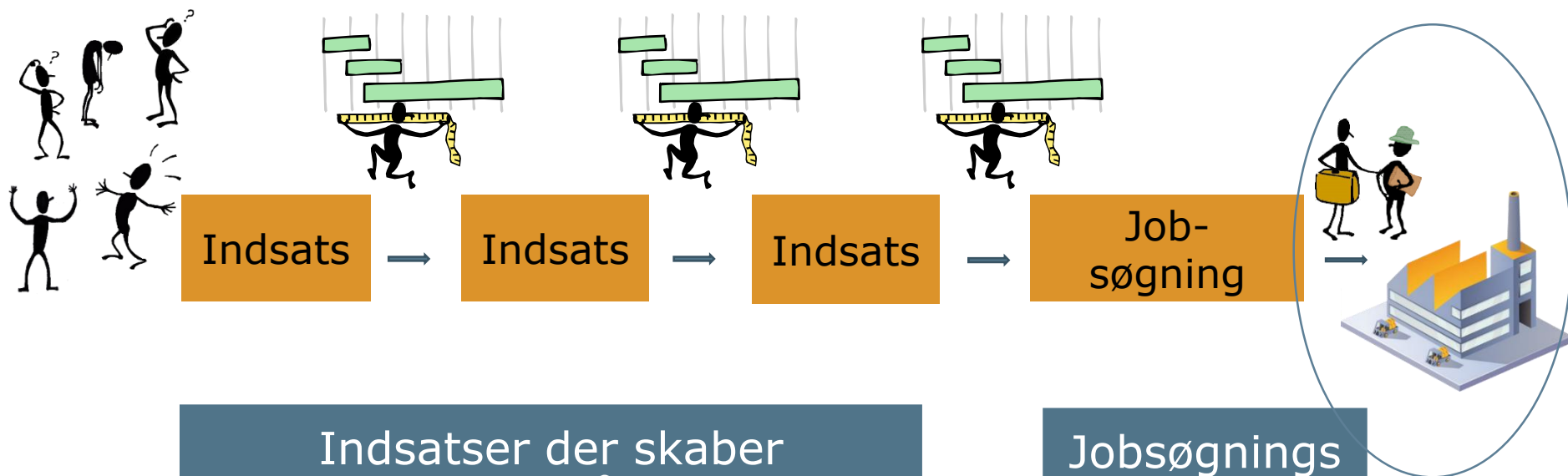
BAGGRUND FOR BIP

- Beskæftigelsen stiger – ledigheden er faldet markant
- Alligevel meget beskedne resultater med at få udsatte borgere i job
- Ca. 6 % kommer i job inden for et år blandt aktivitetsparate over 30 år.

FORMÅL MED BIP

- At undersøge hvilke **indikatorer for arbejdsmarkedsparathed, der har en dokumenteret sammenhæng med job**
- Grundtesen er, at nogle indikatorer er vigtigere end andre
- BIP skaber forskningsbaseret viden om, hvad der reelt skaber **større sandsynlighed for job** – og dermed også viden om, hvilke **parametre der er centrale at styre efter og måle på undervejs**

Indikatorer /delmål der hænger sammen med øget jobsandsynlighed – hvilke kompetencer og mestringssevner er helt centrale?



Indsatser der skaber progression på de mest virksomme indikatorer

Jobsøgnings-kanaler der virker

SAMARBEJDE MELLE PRAKSIS OG FORSKNING

- 10 jobcentre har medvirket
- Gennemført progressionsmålinger ca. hver 3. måned
- Primær målgruppe: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år
- Der er målt over 4 år – fra ca. primo 2013 til udgangen af 2016
- Separate spørgeskemaer til borgere og sagsbehandlere
- Dataanalyse foretaget af økonomer fra Aarhus Universitet

De 10 jobcentre

- Faxe
- Horsens
- Rebild
- Silkeborg
- Sønderborg
- Thisted
- Vejen
- Viborg
- Vordingborg
- Aarhus

Borger vurderer:

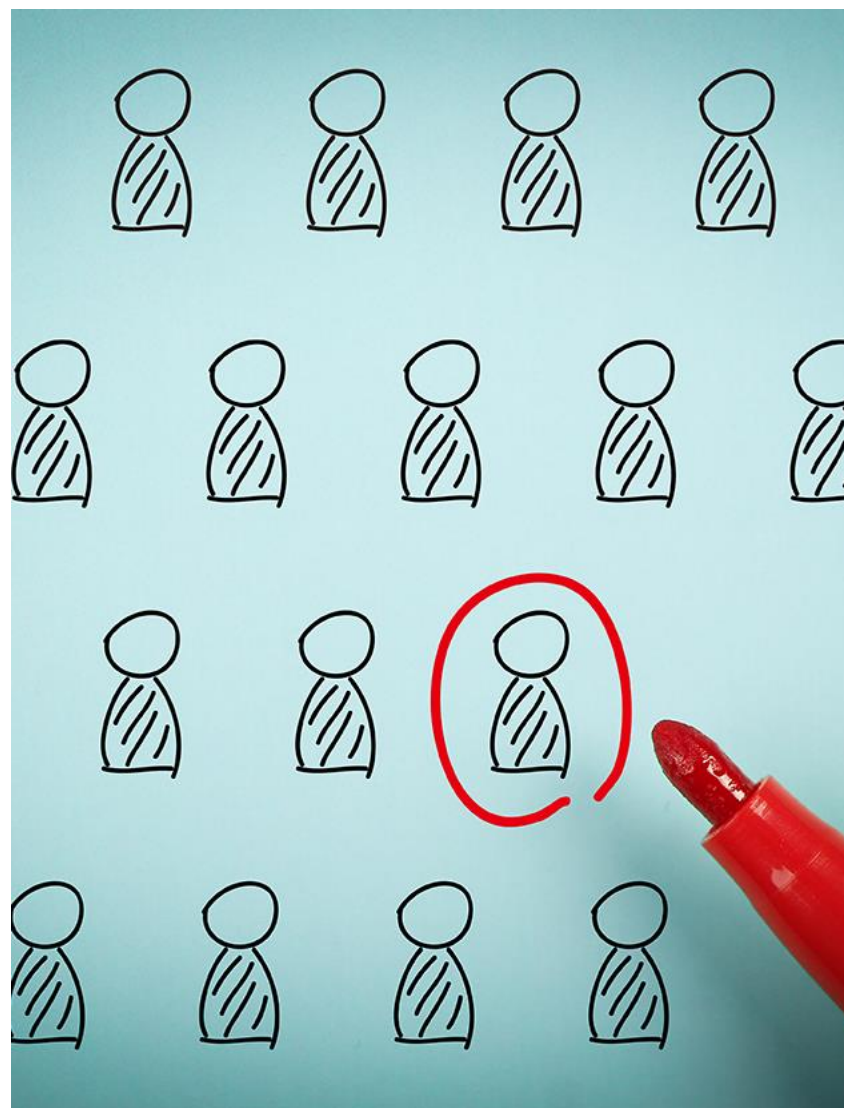
Ide om hvilket arbejde
God til at tage kontakt
Samarbejdsevner
Netværk
Hverdagsmestring
Helbred
Tro på egne kompetencer
Tro på at kunne klare et arbejde
Viden om muligheder
Jobsøgningsadfærd
Reservationsløn

Sagsbehandler vurderer:

Realisme
Målrettethed
Initiativ
Fortælle om sig selv
Samarbejdsevner
Instruktionsforståelse
Koncentrationsevner
Netværk
Hverdagsmestring
Helbreds-mestring
Tro på at borger får job

NU KAN VI DOKUMENTERE

- Hvilke indikatorer, der hænger sammen med øget jobsøgning
- Hvilke indikatorer, der hænger sammen med øget jobsandsynlighed
- Hvilke indikatorer, der hænger sammen med øget sandsynlighed for at starte uddannelse



HVAD FREMMER JOBSANDSYNLIGHED?

Direkte sammenhæng med job – de stærkeste sammenhænge:

Kontrolleret for baggrundskarakteristika (køn, alder, civilstand, etnicitet, forsørgelsehistorik mv.)

Borgerindikatorer:

- Kunne mestre helbredsudfordringer
- Viden om muligheder
- Tror på han kan klare et arbejde
- Samarbejdsevne
- Realistisk forståelse af muligt lønniveau
- Søger job

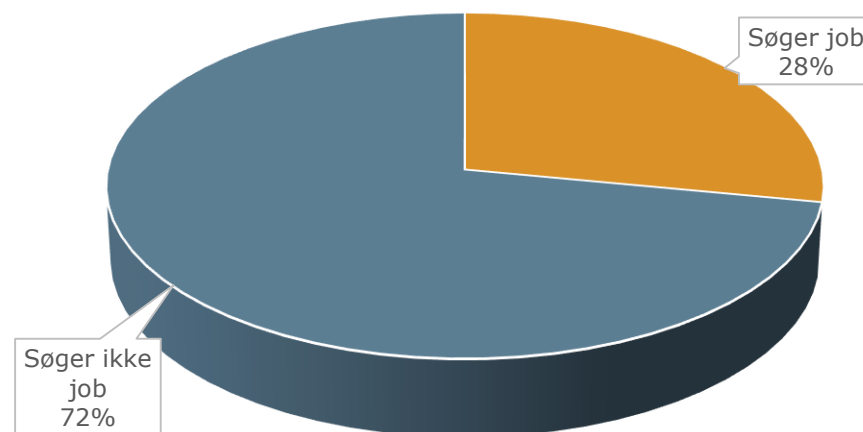
Sagsbehandlerindikatorer:

- Tror på at borgeren kan få et job
- Vurderer at borgeren handler målrettet ift. at få et job
- Vurderer at borger har realistisk forståelse af kompetencer

JOB OG JOBSØGNING

- Meget stærk sammenhæng mellem job og jobsøgning
- Jobsøgning øger klart sandsynligheden for job.

Hvor mange søger job?



SØGEKANALER

Hvordan søger du job?	Pct. der anvender denne søgekanal
Internet	15
Netværk	14
Uopfordret	13
Aviser	11
Via praktik	9
Vikarbureau	3
Søger ikke job	72

HVILKE SØGEKANALER VIRKER SÆRLIGT GODT?

- Uopfordrede ansøgninger
- Søgning via praktikvirksomhed
- Søgning via jobbaser på internettet



HVILKE INDSATSER VIRKER BEDST?

Følgende indsats er bedst til at skabe progression på de *mest virksomme indikatorer* (*foreløbigt resultat!*):

- **Ekstern virksomhedspraktik** (ca. 23% får denne indsats)
- **Intern praktik** (ca. 11% får denne indsats)
- **Fag-faglig opkvalificering, kurser/certifikater** (ca. 3% får denne indsats)
- **Løntilskud** (ca. 1% får denne indsats)
- **Jobsøgning** (ca. 3% får denne indsats)
- **Udredning/behandling** (ca. 20% får denne indsats)
- **Vikartimer** (under 1% får denne indsats)

VEJEN TIL JOB

Indsatser

- Virksomhedspraktik
- Træning i internt værksted
- Faglig opkvalificering
- Løntilskud
- Udredning /behandling
- Vikartimer

Borgerindikatorer:

- Helbred og helbredsmestring
- Viden om muligheder
- Tro på at kunne klare et job
- Samarbejdsevner
- Realistisk forståelse af muligt lønniveau
- Søger job

Sagsbehandlerindikatorer:

- Tro på at borger får job
- Målrettethed
- Realisme

Jobsøgningskanaler:

- Via praktikvirksomhed
- Jobbaser på internettet
- Uopfordret

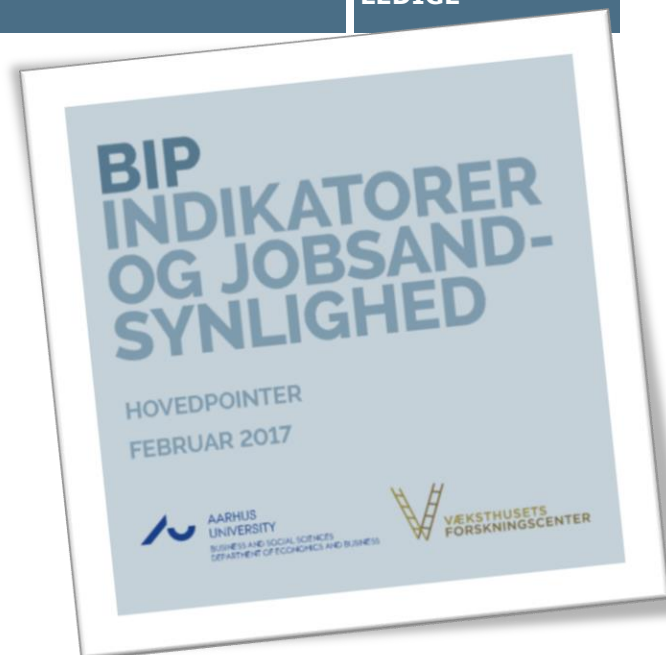
JOB

OPSUMMERING

Indikatorerne kan forudsige jobsøgning, beskæftigelse samt påbegyndt uddannelse

Kan bruges til:

- Målrette bestillinger
- Evaluere effekter af aktive indsatser – hele tiden følge om borgerne udvikler sig på de væsentligste indikatorer

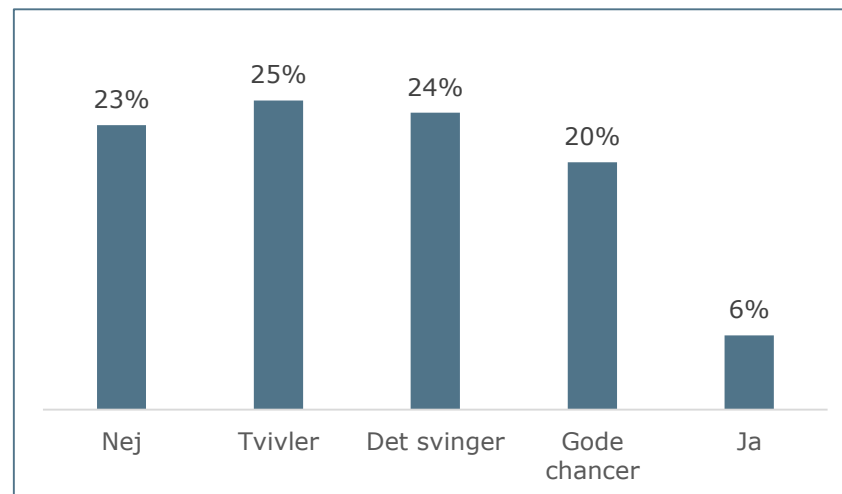


**TROR DU, AT
BORGEREN
KOMMER I JOB
INDEN FOR DET
NÆSTE ÅR?**

SÅDAN SVARER DE

- Tendens til negativ vurdering af borgernes jobchancer
- Stærk sammenhæng mellem sagsbehandlerens vurdering og borgerens faktiske jobsituation et år senere

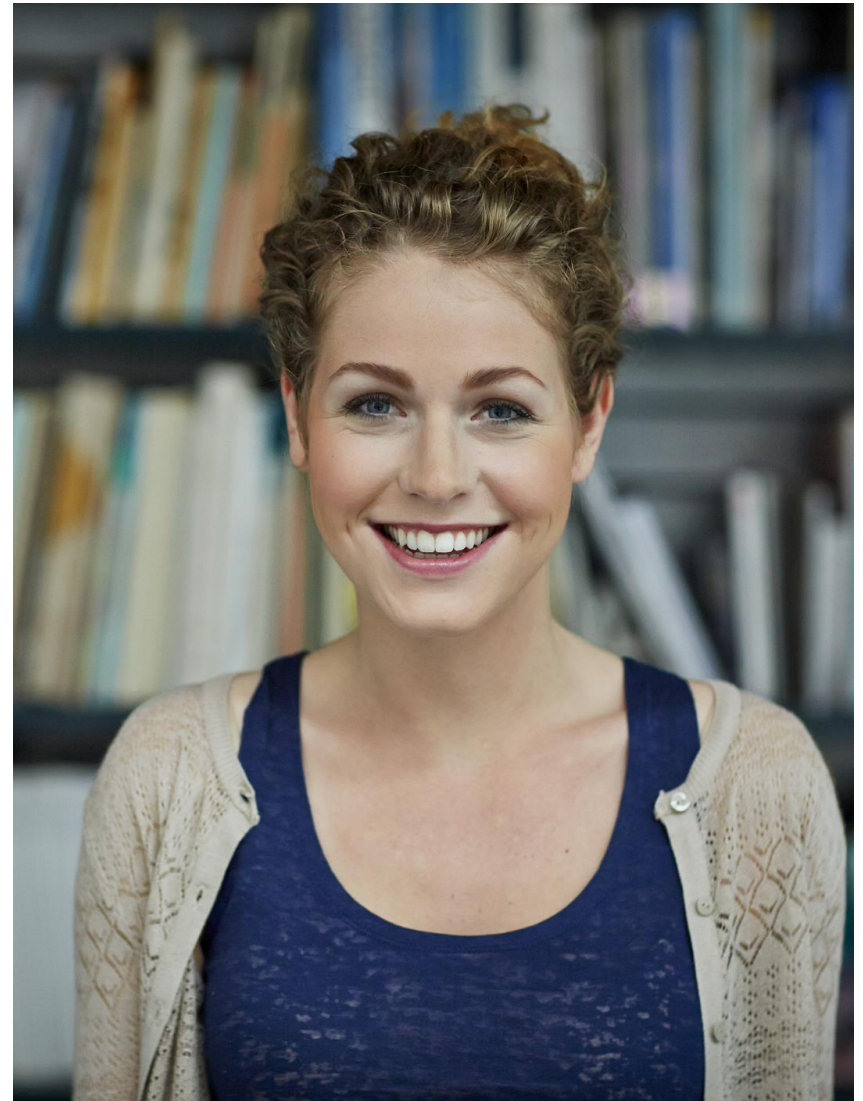
Svarfordeling blandt sagsbehandlerne



Tro på job	Pct. i job
Nej	1,1
Tvivler	2,7
Det svinger	4,9
Gode chancer	10,4
Ja	26,8

SAGSBEHAND- LERENS BETYDNING

Er sammenhængen mellem "tro på job" og jobsandsynlighed udtryk for, at sagsbehandlerne kender deres borgere og er gode til at vurdere, om de kommer i job?

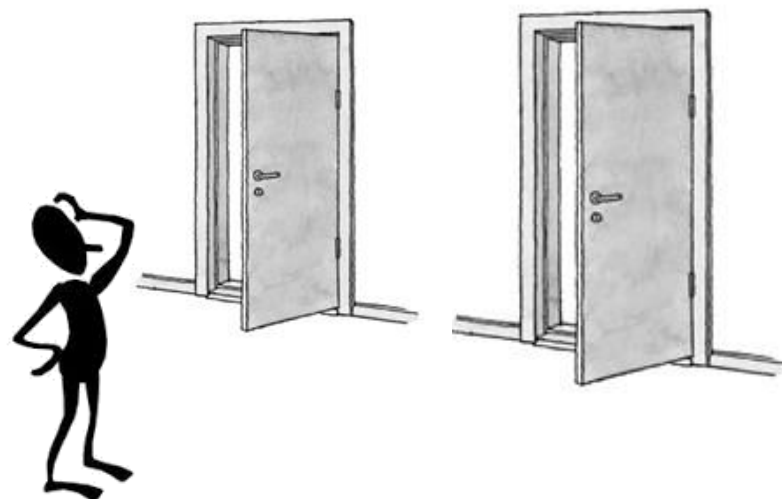


VURDERING AF ANDRE PÅVIRKER DEN ENKELTE



JOBORIENTERING ER AFGØRENDE

De borgere, der har en sagsbehandler med høj joborientering, har en **forøget jobsandsynlighed på 32 pct.** i forhold til de borgere, der har en sagsbehandler med lav joborientering.



BUD PÅ HVAD DER PÅVIRKER DEN PROFESSIONELLES "TRO"

Min teamleder,
min chef, den
politiske ledelse

Viden om
arbejdsmarkedet
– eller mangel
på samme

Jobåbninger og
muligheder på
det lokale
arbejdsmarked –
og formen på
virksomheds-
samarbejdet

Mine kollegers
erfaringer og
respons



En sagsbehandler

Den lokale
tilbudsvifte

Organisering,
sparringskultur,
ressourcer mv



Den konkrete
relation med
borger og
forforståelse ift.
borger.



Erfaringer med
øvrige borgere



Fagligt
beredskab –
mestre
forskellige
metoder og
tilgange

BORGERPERSPEKTIV PÅ SAGSBEHANDLERSKIFT

"Jeg blev kastet fra den ene sagsbehandler til den anden og fra den ene gruppe til den anden, og de har hele tiden skullet placere mig. På et tidspunkt ansatte de en, der hedder xx. Han skulle så tage sig af min sag specielt, altså sådan nogle som mig, der var lidt tunge i systemet, som vi blev kaldt. Fordi de ikke vidste, hvad de skulle gøre af os altså..... Så de har faktisk kastet mig rundt i de her år og fra bistandshjælp til sygedagpenge og skiftet sagsbehandler, og hver gang har jeg skullet starte forfra med at tegne og fortælle, og det har jeg været rigtig frustreret af og gal over"

Fra BIP's kvalitative forløbsstudie. Ph.d.-projekt



SAGSBEHAND- LERSKIFT ER KRITISK

- 40 pct. af borgerne oplever et eller flere sagsbehandlerskift
- Hvert sagsbehandlerskift **reducerer den lediges jobchance med 22 pct.**

OPSUMMERING

Vigtigt at være opmærksom på sagsbehandler-effekter i beskæftigelsesindsatsen.

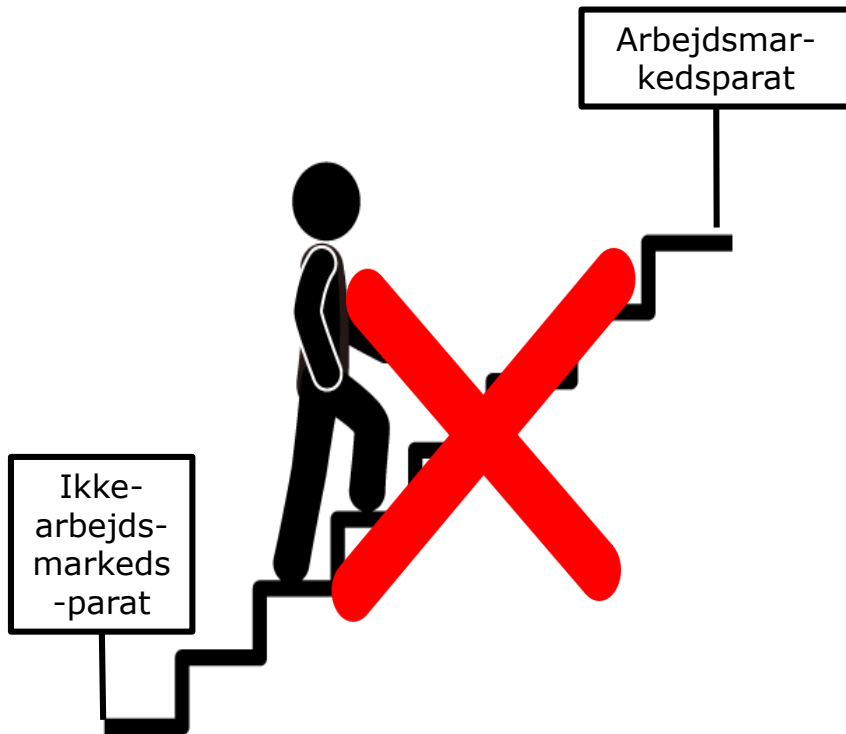
Overvej fx:

- Den gode overlevering, når sagsbehandlerskift ikke kan undgås
- Hvordan vores egne forventninger påvirker borgers forventninger til sig selv
- Har vi en organisering og en sparringskultur, der understøtter høj joborientering?



**ARBEJDS-
MARKEDS-
PARATHED
SOM FLYDENDE
BETEGNER**

HVOR PARAT SKAL MAN VÆRE?



Arbejdsmarkedsparathed er kontekstbestemt!

Arbejdsmarkedsparathed er ikke noget, der findes i sig selv.

Det er noget, der skabes i en specifik kontekst

PH.D. PROJEKT: ER DU KLAR TIL AT ARBEJDE?

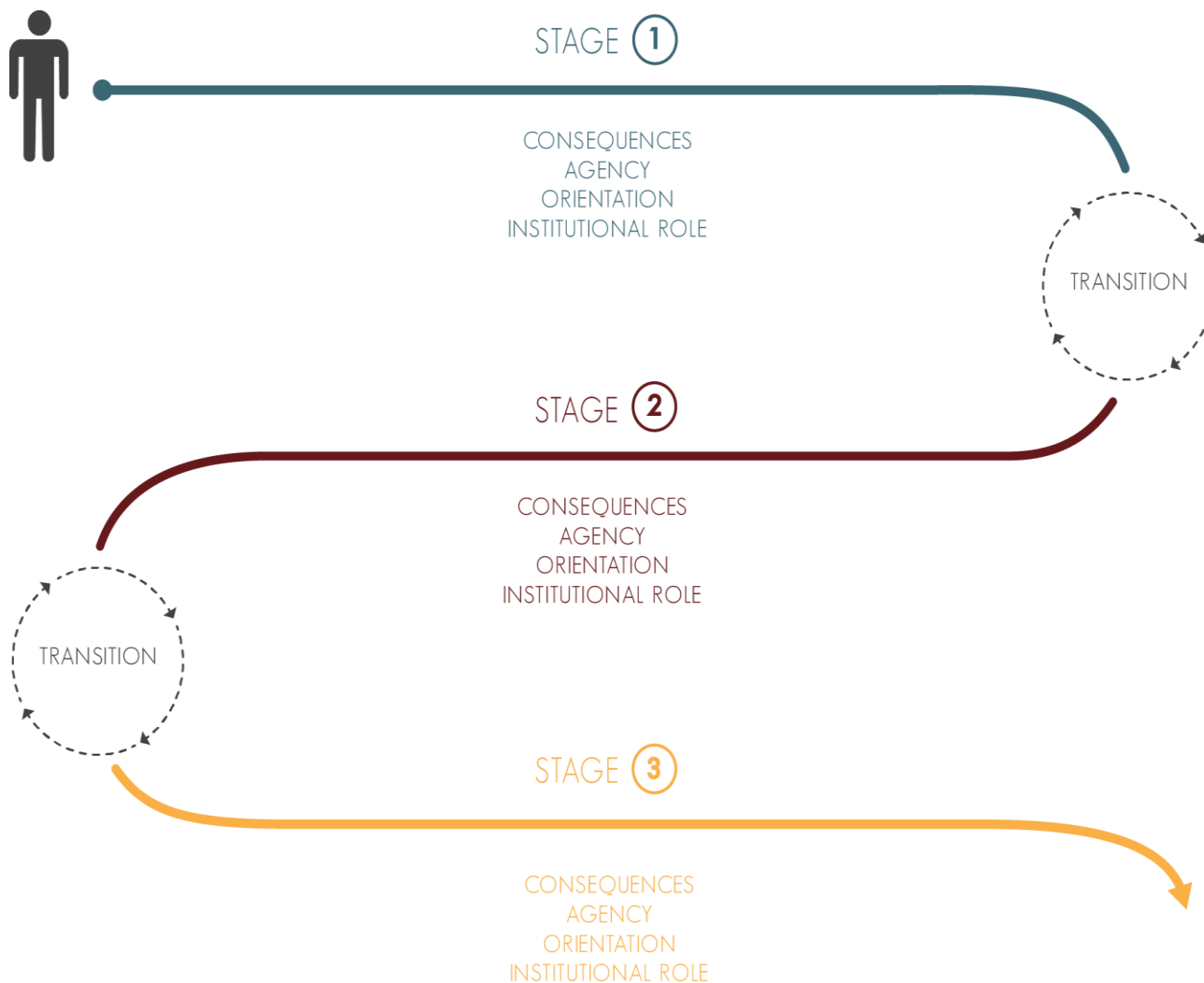
Et kvalitativt forløbsstudie af 25 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

- To år med gentagne interviews, observationer af borger-sagsbehandler interaktioner, uformelle samtaler mv.
- Fokus på forandringer over tid i hverdagslivet, relationen til beskæftigelsessystemet, deltagelse i aktivering mv.

ET OPGØR MED ARBEJDSMARKEDS- PARATHED SOM BEGREB

Arbejdsmarkedsparathed er flydende over tid:

Svaret på spørgsmålet: *'Er du klar til at arbejde?'* afhænger af den konkrete situation, mødet med jobcentret og matchet med virksomheder.



Fase	Vigtige kendetegn	Handlings- adfærd	Syn på systemet	Orientering
Fremgang	Sammenhæng, mestring af problemer og tro på egne evner	Handlings- orienteret	Samarbejds- partner	Klarhed over kortsigtede mål
Stilstand	Fragmentering, usikkerhed og afventende	Tilpasning	Barriere	Mudrede, uopnåelige mål
Tilbagegang	Isolation, skrøbelighed og meningsløshed	Modstand	Modstander	Nedgradering af forventninger
Afsporing	Uorden, resignation og destruktiv	Paralysering	Fjern	Retningsløs

Danneris, S. *forthcoming*. Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients (submitted to Qualitative Social Work January 2016)

FRA UDSAT TIL ANSAT – SET FRA ET ARBEJDS- GIVERPERSPEKTIV

Formål

- Hvad er afgørende for, at virksomheder ansætter mennesker på kanten af arbejdsmarkedet og fastholder dem i job?

Data

- 66 virksomheder – kvalitative interviews
- Ansættelse uden tidsbegrænsning
- Bred fordeling på brancher, størrelse, geografi, ejerforhold

Hvem står bag?

- Væksthuset finansierer
- Professionshøjskolen Metropol har undersøgt og analyseret

HVAD VIRKER BEDST?

Train first, then place?

Eller

Place first, then train?



FAKTA OM VIRKSOMHEDS- RETTEDET INDSATS

Virksomhedsrettede tilbud er det eneste redskab i beskæftigelsesindsatsen, der har dokumenterede positive beskæftigelses-effekter på tværs af forskellige udsatte borgere.

Sandsynligheden for at få et virksomhedsrettet tilbud falder over tid (hvis vi ser bort fra de første to år).

41 pct. af de **jobparate** kontanthjælpsmodtagere

23 pct. af **sygedagpenge-**modtagere

15 pct. af de **aktivetsparate** kontanthjælpsmodtagere

Virksomhedsrettet indsats



**VIRKSOMHEDEN ER
KONTEKST FOR
LÆRING, UDVIKLING
OG MENING**

**PÅ VIRKSOMHEDEN
BLIVER DET
KONKRET OG
VIRKELIGT**

ARGUMENTER

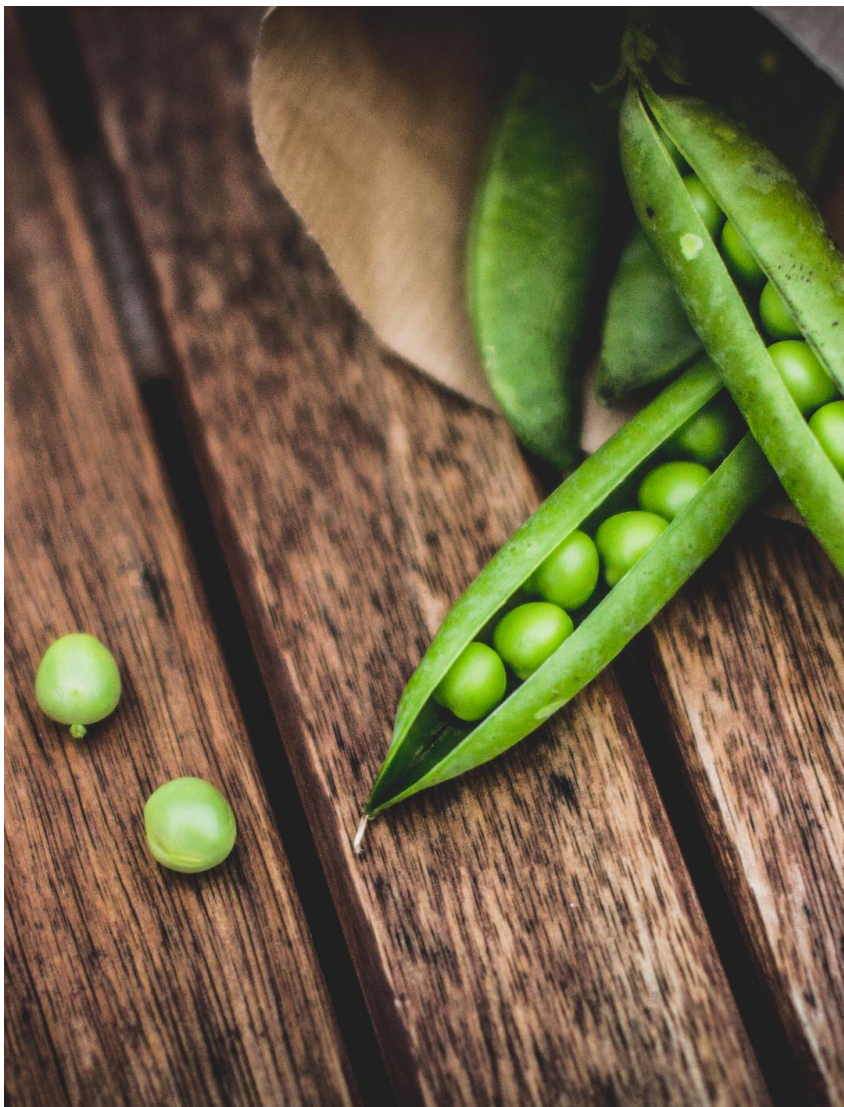
- **FÆLLESSKAB OG KOLLEGASKAB**
- **ANSVARLIGGØRELSE**
- **SIGE TINGENE "RÅT FOR USØDET"**
- **FASTE RAMMER**
- **SYNLIGGØRE AT BORGERNE
SKABER KONKRET VÆRDI – AT
DERES FUNKTION BETYDER NOGET
FOR VIRKSOMHEDEN**
- **ARBEJDE MED DELMÅL –
SYNLIGGØRE DE SMÅ SUCCESS'ER**

FASTE RAMMER

"Jamen Jens er jo en god nok dreng, altså han trængte bare til at komme ud og have nogle faste rammer. Opleve et fællesskab der er mellem medarbejdere, kolleger, og måske have en som siger fra..."

"Jeg synes indimellem, der går lidt 'falaffel', når det er kommunale hænder... det er ikke den samme virkelighed, som når man kommer herud... og det er der sgu mange mennesker, de har brug for på en eller anden facon, at finde ud af hvad der er ret og vrang.... Jeg tror ikke, jeg er noget orakel... hvis vi får sat de her rammer op, så det passer til dem, og så at de får et medansvar, for det tror jeg måske er det, de har brug for" - Håndværksmester





EN AF OS SELV

*”Jeg tror, det er vigtigt, at man skal passe på med at sige, at de ikke er ligesom alle de andre, fordi de **er** ligesom alle de andre. De har en eller anden baggrund, og det skal man selvfølgelig tage højde for. Og så skal man lade være med at sætte dem i en situation, som man ved på forhånd, ikke er gavnlig for dem”*

– Leder i virksomhed, der arbejder med affald og genanvendelse

OPSUMMERING TIL VIDERE REFLEKSION

- Arbejdsmarkedsparathed er ikke en absolut størrelse. Parat er man altid i relation til noget bestemt.
- Udsatte ledige kan godt blive parate i forhold til en bestemt jobfunktion, på en bestemt virksomhed, i en bestemt periode af deres liv, uden at de er parate til hele arbejdsmarkedet.

TAK FOR ORDET!

Vil du vide mere?

www.vaeksthusets-forskningscenter.dk

Vi er også på LinkedIn 



VÆKSTHUSETS
FORSKNINGSCENTER