

HVAD ER AFGØRENDE FOR AT FÅ FLERE UDSATTE I JOB?

Forskningschef Charlotte Hansen



VÆKSTHUSETS
FORSKNINGSCENTER

BAGGRUND FOR BIP

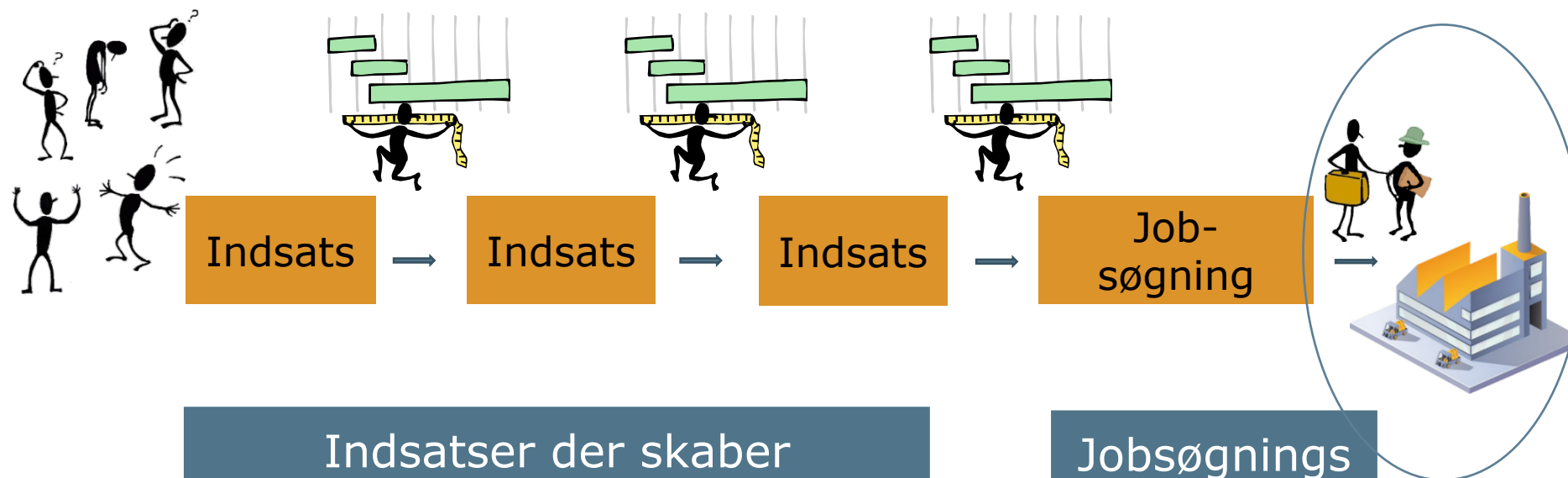
Meget beskedne
jobeffekter ift. udsatte
borgere

Rigsrevisionens
rapport (2010)

- Negativ effekt af aktivering af ikke-AM-parate KTH ift. selvforsørgelse og beskæftigelse
- Behov for mellemfristede mål



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

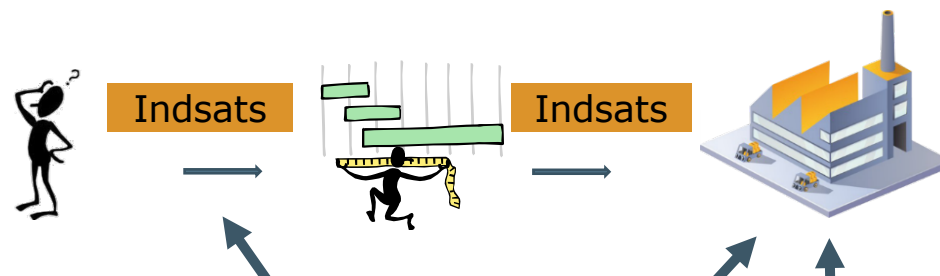


Indsatser der skaber progression på de mest virksomme indikatorer

Jobsøgnings-kanaler der virker

BIP progressionsmålinger.

Hvad skal der arbejdes med at skabe forandring på?
 Hvilke indsatser er effektive til at skabe forandring?
 Hvilken jobsøgningsstrategi er effektiv?



Arbejdsgiversyn

på hvad der er afgørende for at ansætte tidligere udsatte og fastholde dem i job

Ph.d.-afhandling:

Borgerperspektiv på beskæftigelsesindsatsen

Spot på samtalen:

Hvordan kan samtalen bidrage til at skabe fremdrift og meningsfuldhed i borgerens forløb mod arbejdsmarkedet?



Tidligere udsatte borgeres syn på,

hvad der var afgørende for, at de kom i job

SAMARBEJDE MELLEM PRAKSIS OG FORSKNING

10 jobcentre medvirker:

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

Jobcentrene gennemfører progressionsmålinger ca. hver 3. måned

Separate spørgeskemaer til borgerne og sagsbehandlere

Der måles gennem ca. 4 år – fra ca. primo 2013 til udgangen af 2016

Målgruppe: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

Forskergruppe fra Aarhus Universitet

- Michael Rosholm
- Michael Svarer
- Lars Skipper
- Kenneth Lykke Sørensen

FIGUR 1. DE 11 INDIKATORER I BIP



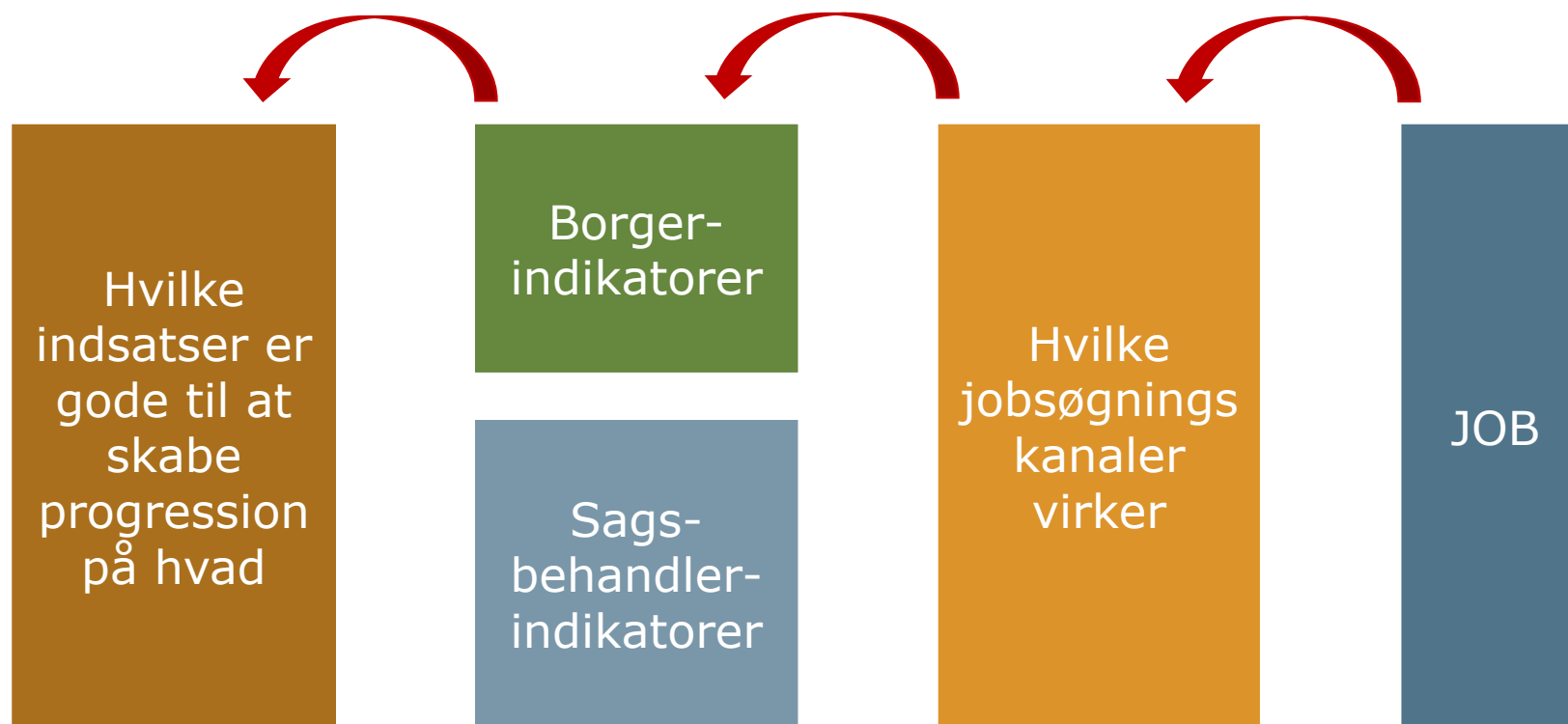
Baseret på omfattende litteraturstudie af både internationale og nationale studier

Primært spørgsmål på 5-skala. 1 er laveste score, 5 er højest

DATAGRUNDLAG

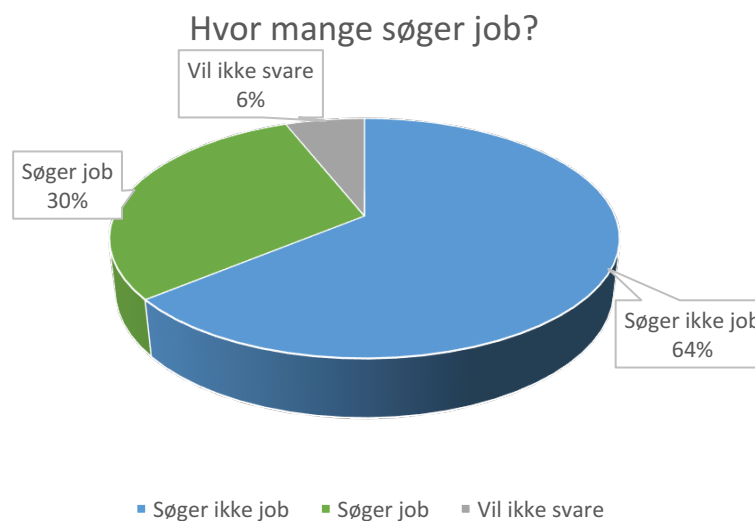
- Ca. 27.000 målinger gennemført over en fireårig periode på ca. 4.000 borgere
- Vi har fulgt borgerne indtil de evt. er kommet i job
- Kobler progressionsdata med DREAM-data
- Ser på sammenhæng mellem progression på indikatorer og hvorvidt borgeren begynder at søge – og finder et job!

VI GÅR BAGLÆNS



JOB OG JOBSØGNING

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



JOBSØGNING

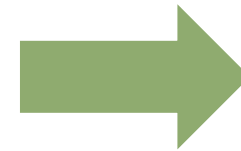
Hvordan søger du job?	Pct. der anvender denne søgekanal
Aviser	14
Internet	18
Uopfordret	15
Netværk	17
Via praktik	8
Vikarbureau	3
Søger ikke job	64

HVEM SØGER JOB?

Hvordan søger du job?	Gennemsnitlig score på borgerspørgsmål		
	<2,5	2,5-3,5	>3,5
Aviser	2%	7%	20%
Internettet	2%	10%	27%
Uopfordret	1%	8%	24%
Netværk	4%	10%	26%
Praktikvirksomhed	2%	5%	18%
Vikarbureau	0%	2%	6%
Søger ikke	83%	74%	45%
Ønsker ikke at svare	10%	6%	6%

HVILKE SØGEKANALER VIRKER SÆRLIGT GODT?

- Søgning via praktikvirksomhed
- Søgning via jobbaser på internettet



HVAD FREMMER JOBSANDSYNLIGHEDEN?

Direkte sammenhæng med job – de stærkeste sammenhænge:
Kontrolleret for baggrundskarakteristika (køn, alder, civilstand, etnicitet, forsørgelsehistorik mv.)

Borger-indikatorer:

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

Sagsbehandler-indikatorer:

- 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

SAGSBEHANDLER- SKIFT

Et sagsbehandlerskift
reducerer borgerens
jobchance med 22 pct.

40 pct. oplever
sagsbehandlerskift



EN BORGERS SYN PÅ SAGSBEHANDLERSKIFT

"Jeg ved ikke, jeg ved ikke, hvad sagsbehandlerne de gør, det ved jeg ikke. Om de informerer hinanden, eller om de bare prøver at overdrage. Det ved jeg ikke. Jeg ved bare, at jeg var rigtigt træt af det. For jeg føler, at så skal man starte fra bunden af og op igen. Fordi jeg føler ikke, at de sætter sig ind i tingene, så er det som om, at så er det mig, der skal komme og fortælle dem..... De er selvfølgelig ikke ens, de har hver sin vurdering af tingene. Så synes jeg, det er lidt træls, at man sådan skal være kastebold, og man ikke bare har en, man føler, at man kan stole på, fremfor at man skal have en ny, ny, ny hele tiden."

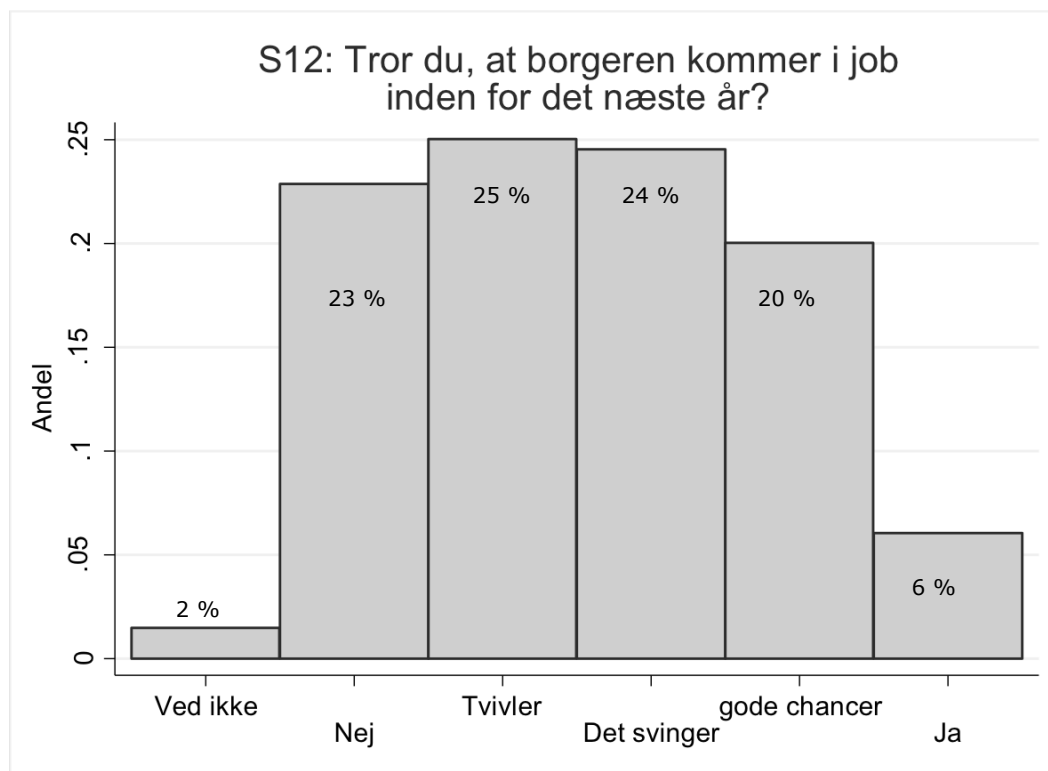
Fra BIP's Kvalitative Forløbsstudie. Ph.d.-projekt. 2016

SAGSBEHANDLERSKIFT KAN OGSÅ VÆRE POSITIVT

“Og så fik jeg lige pludselig en ny sagsbehandler, og så gik det stærkt. Jeg ved ikke helt hvorfor, de skiftede. Men ham jeg havde før, han virkede lidt ligeglad. Måske er det derfor, de skiftede. Men det var ikke noget, jeg specifikt bad om. [...] Den nye sagde, at nu skulle der ske noget – ellers ville jeg blive flyttet til et nyt sted. Man kan jo ikke blive ved med at få forlænget sin indsats. Der var nogle ting, som jeg skulle kunne derude, før han [arbejdsgiveren] ville fastansætte mig. Og så fik han [arbejdsgiveren] tre måneder – herefter skulle jeg enten fastansættes eller til et nyt sted.[...] Den nye var jo mere hård og kontant over for virksomheden – “enten eller”. [...] Hun tænkte, at nu skulle jeg videre i systemet.

Et borgerinterview fra “Fra Udsat til Ansat – set fra et arbejdstagerperspektiv”, 2017

SAGSBEHANDLERENS BETYDNING



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

PÅVIRKER VURDERING AF ANDRE DEN ENKELTE?



En sagsbehandler



Gennemsnitlig tro på at de her personer kommer i job

Øver det ind på vurdering af denne borger? Og dennes jobsøgning og jobchance?



KAUSAL SAMMENHÆNG

- Sagsbehandlers **generelle joborientering** påvirker både hendes tiltro til den enkelte borger, dennes jobsøgningsaktivitet samt dennes jobsandsynlighed. Borgere med sagsbehandler med høj joborientering har en øget jobsandsynlighed på 32 pct. ift. borgere med sagsbehandler med lav joborientering
- Hvis sagsbehandlerens tro på den enkelte borger blot **stiger med én enhed på 5-skalaen**, så skaber det en øget jobsandsynlighed på 33 pct.
- Hvis vi kan påvirke sagsbehandlers både generelle og specifikke tro på borgerne, så øger vi borgernes jobsandsynlighed.

BUD PÅ HVAD DER PÅVIRKER DEN PROFESSIONELLES "TRO"

Hvordan taler
vi om
borgerne?

Min teamleder,
min chef, den
politiske ledelse

Viden om
arbejdsmarkedet
– eller mangel
på samme



Mine kollegers
erfaringer og
respons

Den lokale
tilbudsvifte

Organisering,
sparringskultur,
ressourcer mv

Erfaringer med
øvrige borgere



En sagsbehandler



Fagligt
beredskab –
mestre
forskellige
metoder og
tilgange

Samarbejde
med øvrig
forvaltning,
sundhedssy-
stemet mv.

Den konkrete
relation med
borger og
forforståelse ift.
borger



VIRKER INDSATSER?

JA – der skabes
progression ifm.
indsatser

Al indsats er bedre
end passivitet



HVILKE INDSATSER VIRKER?

Virksomhedsrettede indsatser skaber størst progression + bedre beskæftigelseseffekter

- 6 mdr. efter afsluttet virksomhedsrettet forløb kommer ml. 3,6 og 6,8 pct. flere i job – øger jobchancen med ml. 45-85 pct.

...men vejlednings- og /opkvalificeringsindsatser skaber også progression



Virksomhedspraktik er den eneste indsats, som skaber progression på alle BIP-indikatorer

Progression sker under indsatsen.

FIGUR 1. DE 11 INDIKATORER I BIP



FAKTA OM VIRKSOMHEDSRETTET INDSATS

Virksomhedsrettede tilbud er det eneste redskab, der har dokumenterede positive beskæftigelseseffekter 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)

(CK-udvalgets rapport, 2015)

41 pct. af de **jobparate** kontanthjælpsmodtagere

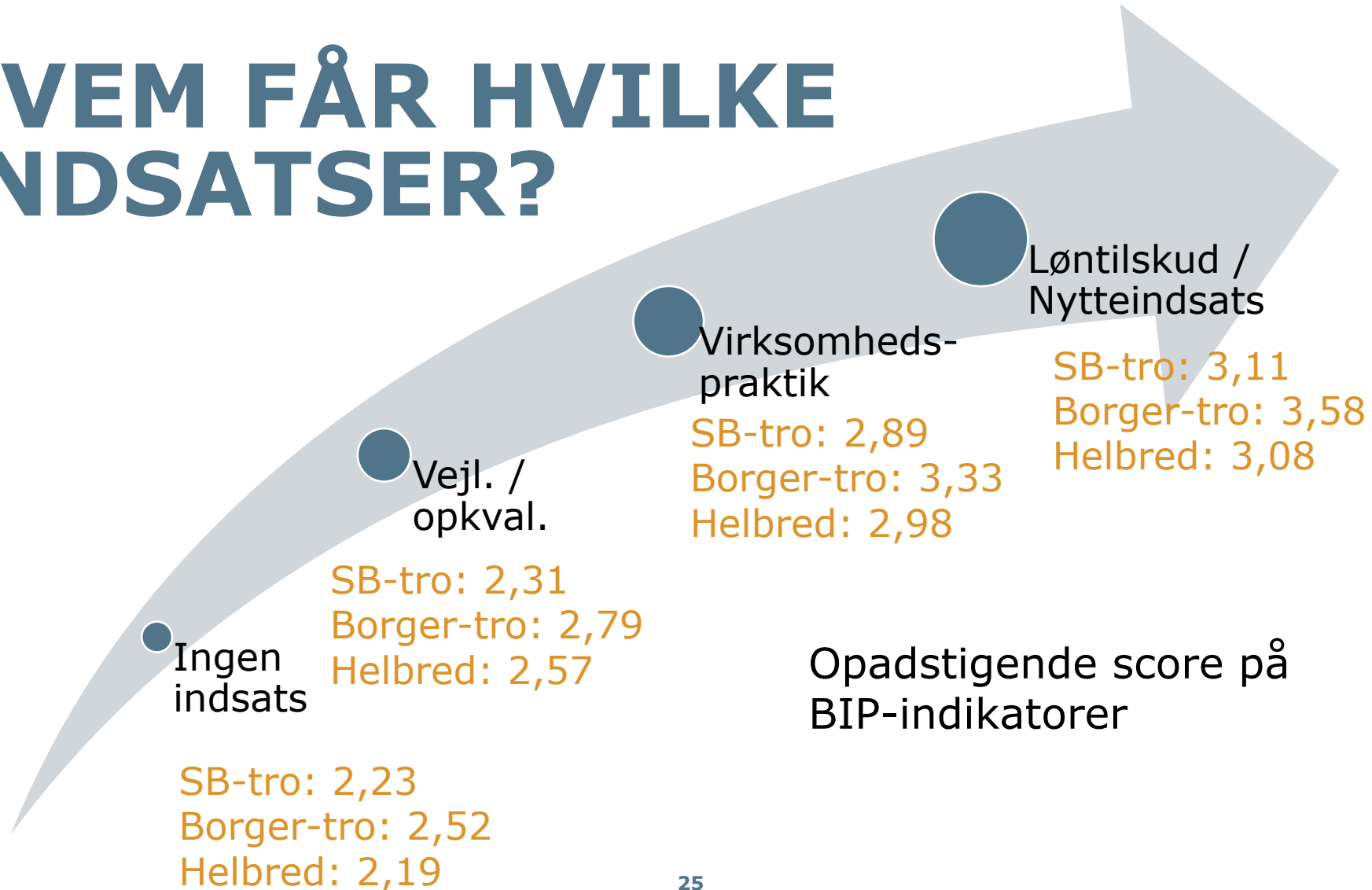
23 pct. af **sygedagpenge-**modtagere

15 pct. af de **aktivetsparate** kontanthjælpsmodtagere

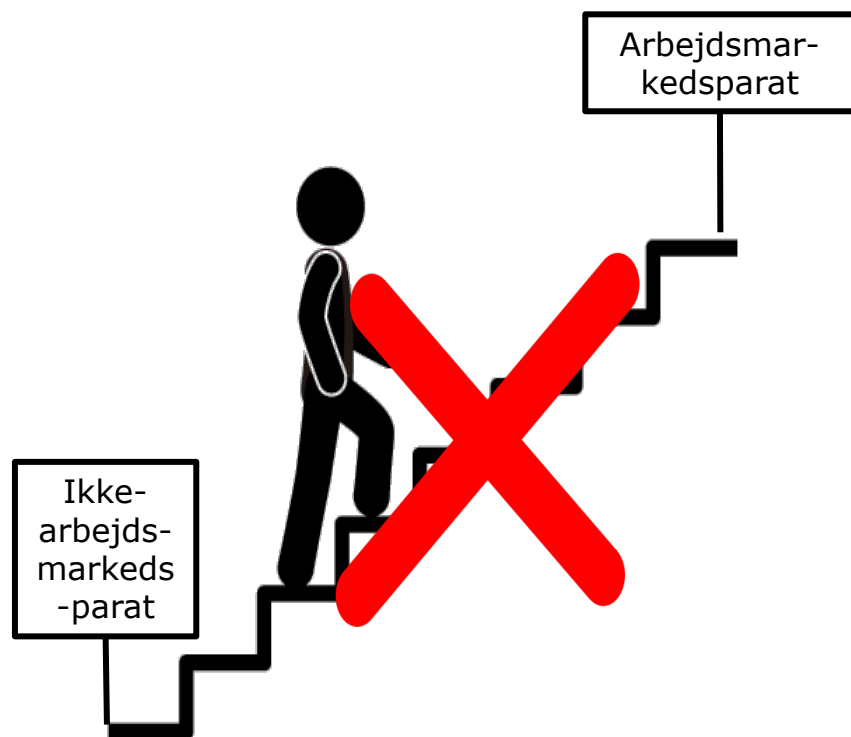
Virksomhedsrettet indsats



HVEM FÅR HVILKE INDSATSER?



HVOR PARAT SKAL MAN VÆRE?

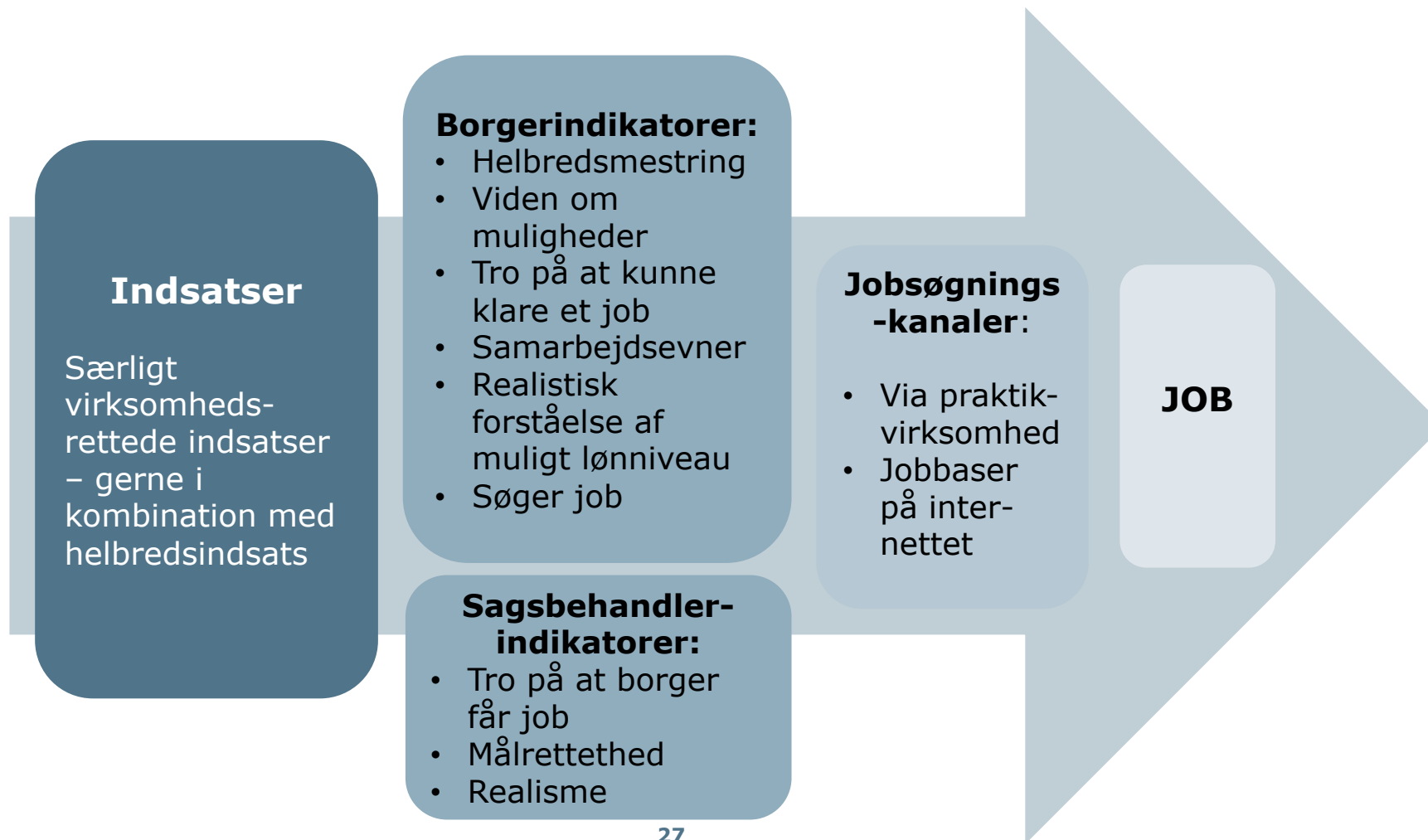


Skal man lære noget for at komme ud – eller skal man ud for at lære noget?

Arbejdsmarkedsparathed er kontekstbestemt

Det afgørende er et godt match mellem borger og virksomhed + understøttende (helbreds-)indsats

VEJEN TIL JOB



VIL DU VIDE MERE?

www.vaeksthusets-forskningscenter.dk

Forskningschef Charlotte Hansen
chh@vaeksthus.dk, tlf. 28 88 13 66

