

BESKÆFTIGELSE INDIKATOR PROJEKTET



(JOB INDIKATOR PROJEKTET)

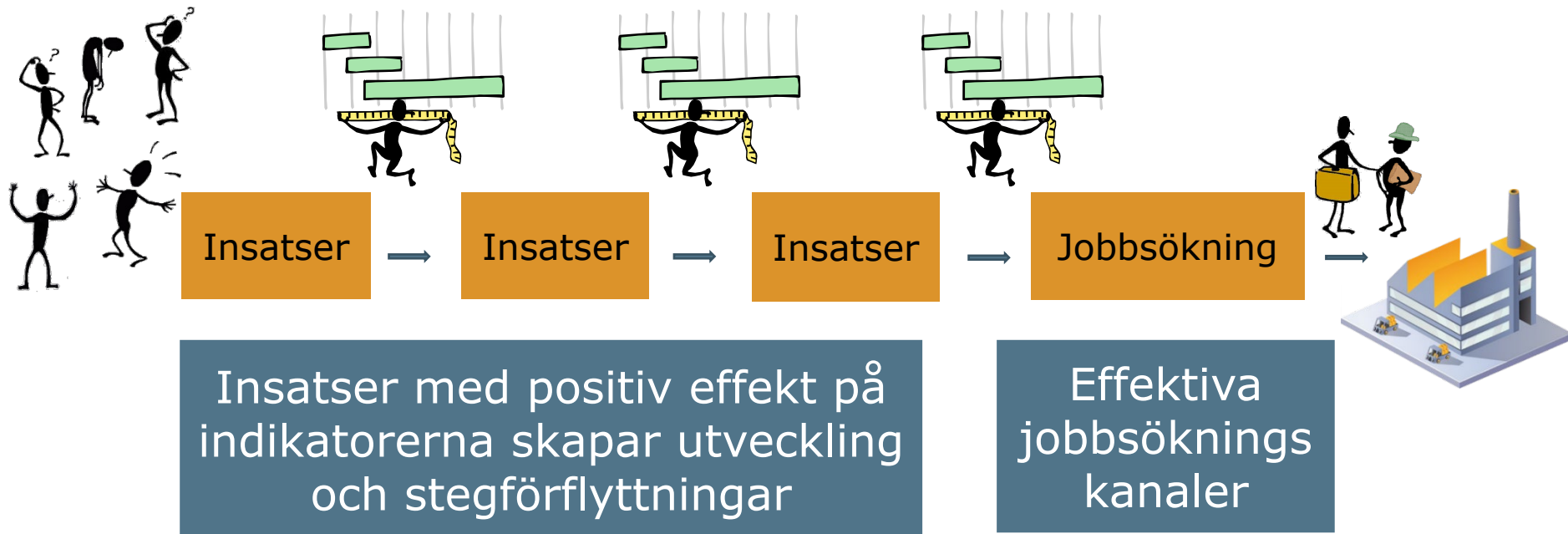
17/03/2023

Forskningschef

Charlotte Liebak Hansen



Mätning av stegförflyttningar på 11 indikatorer
- vilka indikatorer ökar sannolikheten för jobb?



DATA

27 000

svarsformulär från
handläggare och deltagare



Kopplar
svarsformulär med
registerdata

registerdata kön, ålder, födelseland,
arbetslivserfarenhet, hälsodata, straffregister,
familjesituation, utbildning, antal år på offentligt
stöd etc.

Följt

4 000 deltagare

under

4 år eller tills de
har kommit i jobb

10 jobcentre

deltog och ca.

300

handläggare



Ett frågeformulär för handläggare och ett för individer

Primärt frågor i 5-gradig skala. 1 är den lägsta poängen, 5 är den högsta

DELTAGARE I BIP

- 71% är utbildade (unskilled)
- Begränsat deltagande på arbetsmarknaden. Har i genomsnitt arbetat 5% av tiden de föregående 3 åren
- 16% är invandrare från icke-västliga länder
- 46% har en psykiatrisk diagnos, bruk av psykofarmaka
- 21% har muskuloskeletala sjukdomar, 18% har matsmältnings- och urinvägsproblem (somatiska sjukdomar)
- 28% får antidepressiva läkemedel, 23% får receptbelagd medicin mot livsstilsrelaterade sjukdomar, 11% får antipsykotisk medicin
- Var fjärde man har varit häktad och dömd enligt brottsbalken (charged and convicted)

VAD FRÄMJAR JOBBSANNOLIKHETEN?

STARKASTE SAMBANDEN

Att deltagare:

- Kan hantera hälsoutmaningar
 - Tror på att de kan klara ett jobb
- Vet vad de ska göra för att förbättra sina möjligheter
- Förmåga att samarbeta
 - Söker jobb

Att handläggare:

- Tror att deltagaren kommer att få jobb
- Anser att deltagaren agerar målmedvetet för att få ett jobb
- Anser att deltagaren har en realistisk förståelse av kompetenser

JOB

VIKTEN AV AKTIV INSATS

I BIP kan vi se **om och vilka insatser** som flyttar deltagarna närmare jobb, inklusive **kombinationer** av insatser

Vi kan också se vad avbrott/ingen insats betyder för deltagarens progression/utveckling mot arbetsmarknaden

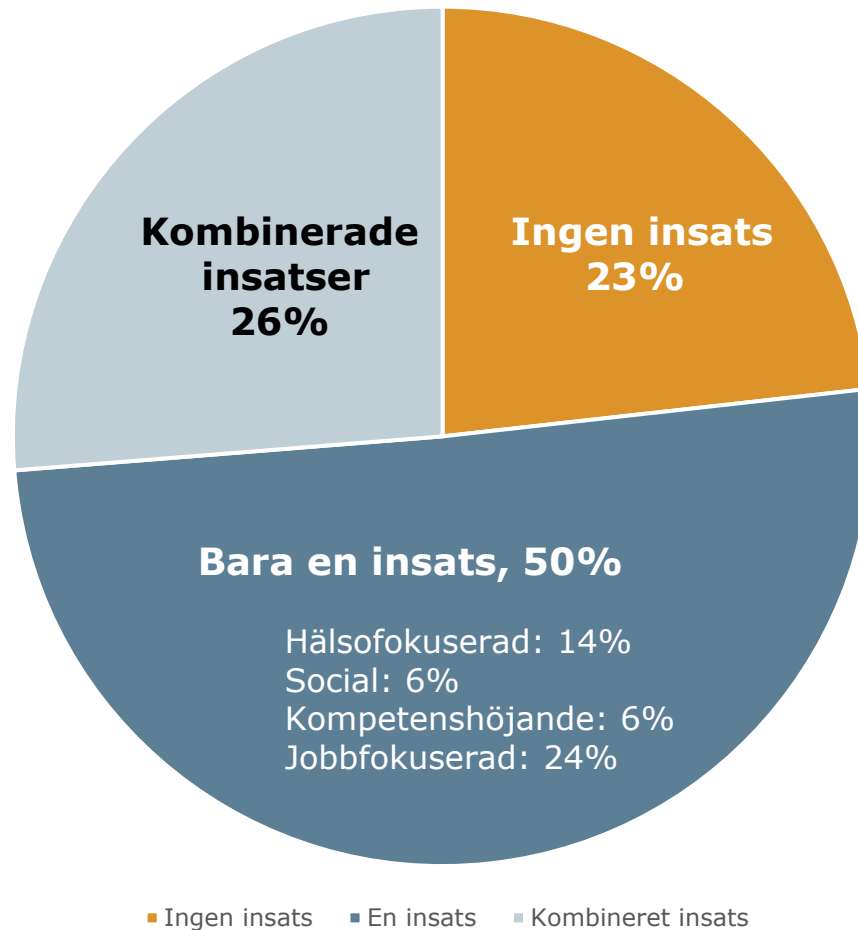


21 INSATSER – GRUPPERADE I 4 HUVUDGRUPPER

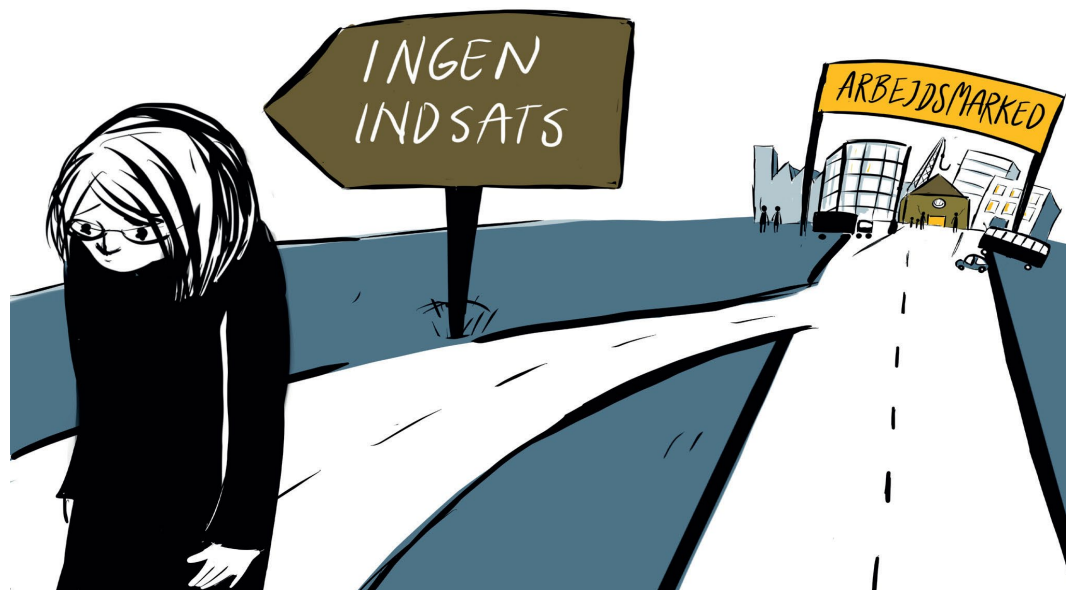
ARBETSMARK-
NADSDAGEN
2023

Jobbfokuserad	Kompetenshöjande	Social	Hälsorelaterad
Kunskap om arbetsmarknad	Höjning av allmänna kompetenser (läs- och skrivkunskaper, språk, IT, kommunikation, matematik)	Höjning av sociala och personliga kompetenser	Kost och motion
Jobsökning			Utredning och/eller behandling
Mentor; verksamhets-, utbildnings- eller jobbcentermentor	Höjning av yrkeskompetenser (kurser och certifikat)	Stärkande av nätverk	Hantering av psykisk och/eller fysisk hälsa
Intern praktik	Rehabiliteringskurser	Hantering av vardagen (ekonomi, transport, rengöring, köpa mat)	Missbruksbehandling
Extern praktik			
Företagscenter		Social mentor och kontaktperson	
Lönesubventionerat jobb			
Job rotation			
Vikarietimmar			

DELTAGANDE I INSATSER



VAD BETYDER DET OM DU INTE FÅR EN INSATS?

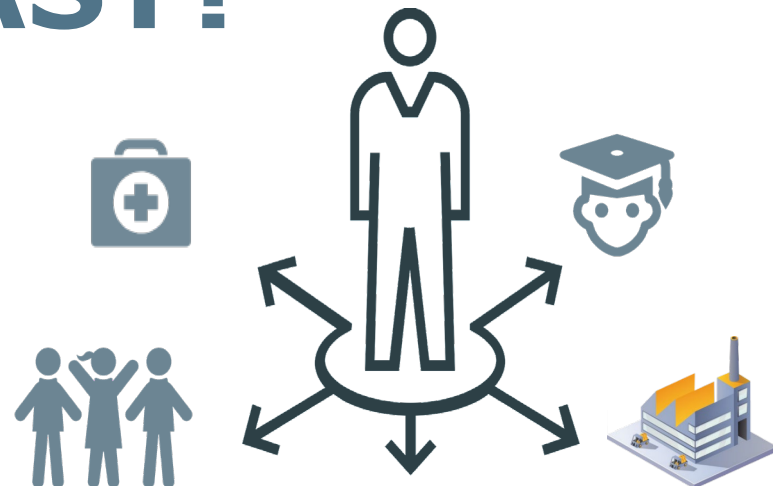


Deltagare som inte deltar i en aktivitet upplever en betydande nedgång i indikatorerna - dvs. inte bara står det stilla, utan deltagaren flyttar sig bort från arbetsmarknaden.

VILKA INSATSER FUNKERAR BÄST?

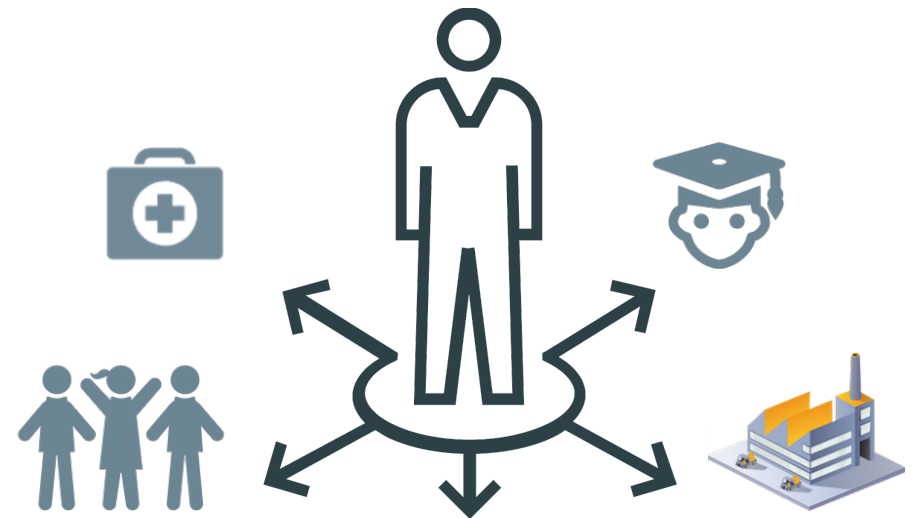
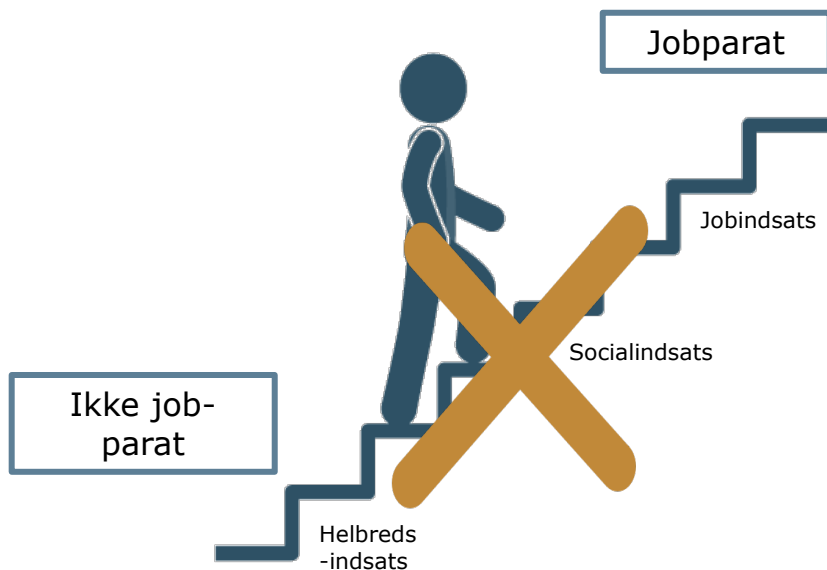
Parallella, samordnade insatser där flera insatser läggs in på en gång - och där den **jobbfokuserade** insatsen ingår - skapar mest utveckling/progression

Om bara jobbinriktad insats (t.ex. företagspraktik) ges, skapar det utveckling/progression, men inte alls i samma utsträckning



BORT FRÅN TRAPPMODELLEN

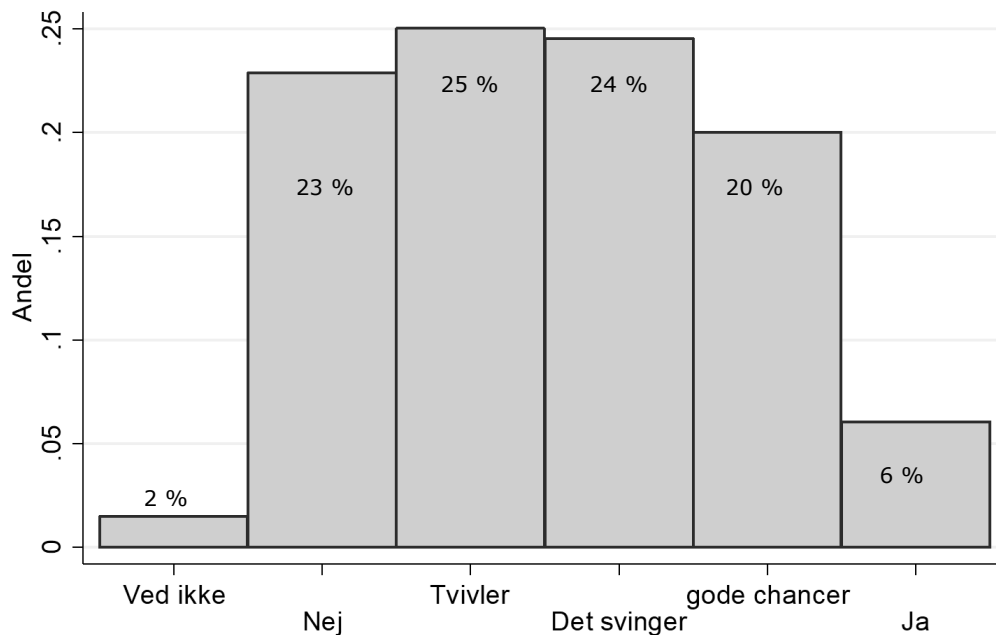
Samordnade insatser





HANDLÄGGARE'S TRO PÅ DELTAGARENS JOBBCHANSER

S12: Tror du, at borgeren kommer i job inden for det næste år?



Tro på job	Pct. i job
Nej	1,1
Tvivlar stærkt på det	2,7
Det varierar	4,9
Bra chanser	10,4
Ja	26,8

KORRELATION

Deltagare, som har en handläggare, som generellt tror på deltagarnes jobbmöjligheter har 32% större chans för en jobbeffekt.

En handläggare

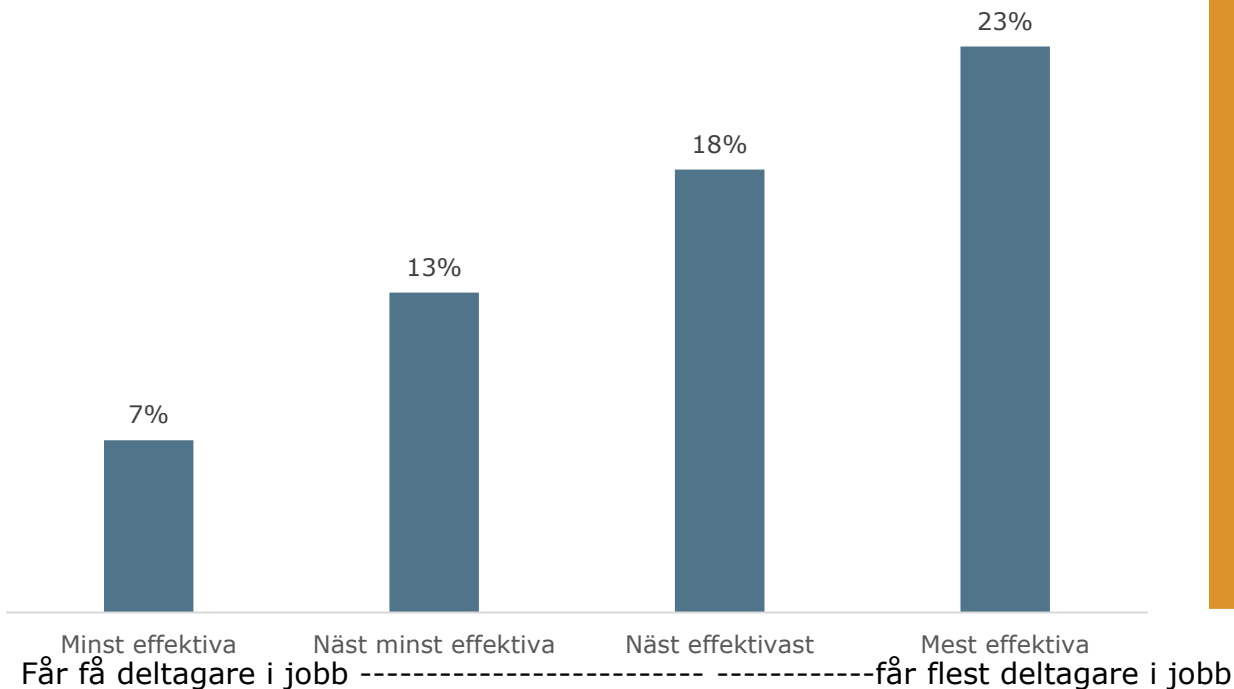


Genomsnittlig tro på att dessa deltagare får jobb

Påverkar det bedömningen av denna deltagare?
Och hans jobsökning och jobbmöjlighet?



FYRA GRUPPER HANDLÄGGARE - STORA SKILLNADER



Är det på grund av att dessa handläggarna har de mest resursfulla deltagarna?

Nej, tvärtom. När vi rensar deltagarnas egenskaper ökar skillnaden med 10 procentenheter.

STORA POTENTIALER

Om vi hade en metod för att göra alla handläggare lika framgångsrika som de som får flest deltagare i jobb kan vi potentiellt fördubbla andelen individer som får jobb

Genomsnittlig andel i arbete	Andel
Genomsnittlig andel i arbete	14,76%
Genomsnittlig andel i arbete med framgångsrika handläggare	28,45%
Ökad andel i arbete	14,69%

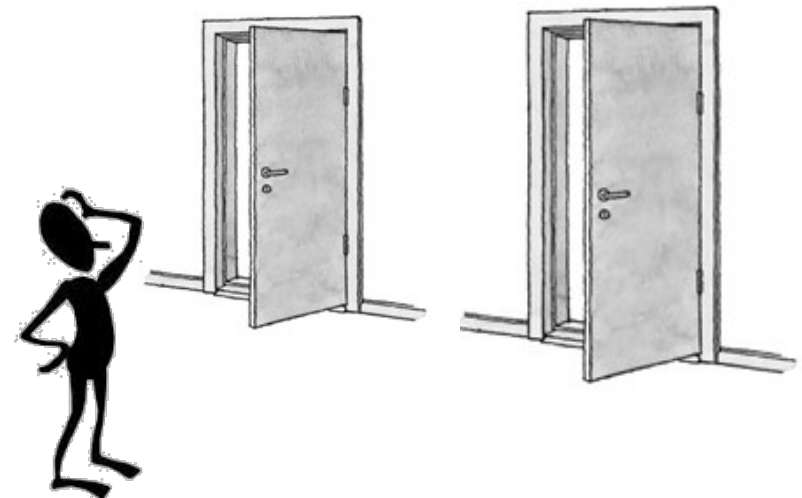
ATT BYTE HANDLÄGGARE ÄR KRITISKT

- 40% af deltagarna upplever en eller flera skift i handläggare
- När en deltagare byter handläggare reduceres jobbchansen med 22%

HANDLÄGGAREN ÄR AFGÖRANDE

Det är avgörande vem som sitter bakom dörren när den arbetssökande kommer in på arbetsförmedlingen, försäkringskassan, kommunen etc.

Du måste hoppas, att det är någon, som tror, att du kan få ett jobb, och att du kan behålla den personen i så fall



HUR SKA VI ARBETA MED DETTA

VAD PÅVERKAR CASE WORKERENS TRO?

Management

Hur pratar vi
om deltagarna?
(språk)

Kunskap om
arbetsmarknaden
/utbildning



Case worker

Den lokala
sammansättningen
av insatser



Samarbete med
hälsosystemet,
det sociala
området etc.

Sparringskultur

Relation till
deltagaren

Erfarenheter
från andra
deltagare



Professionell
beredskap –
behärska olika
metoder og
verktyg

Förförståelse



TACK FÖR ORDET!

Charlotte Liebak Hansen, Forskningschef
chh@vaeksthus.dk

www.vaeksthusets-forskningscenter.dk

Tilmeld nyhedsbrev

Vi er også på LinkedIn

