

# Slutrapport vedrørende projektet:

Det optimale job- og vejledningsforløb for ufaglærte i alderen 30-39 år

## Projektets formål

Det er projektets formål at udvikle og afprøve et job- og vejledningsforløb på baggrund af best practice

## Rapportens indhold

Projektets formål nås gennem 3 arbejdsopgaver:

1. Indsamling og bearbejdning af eksisterende viden og praksiserfaringer
2. Udvikling af et job- og vejledningsforløb, der baseres på den indsamlede viden
3. Afprøvning af det udviklede forløb med henblik på at identificere eventuelle kvalitative og kvantitative forbedringer.

Nærværende rapport vil derfor primært bestå af en rapportering af disse 3 arbejdsopgaver.

## Indsamling og bearbejdning af eksisterende viden og praksiserfaringer

### Formål med undersøgelsen

Undersøgelsen gennemføres med henblik på at kunne afdække hvilken viden, der eksisterer i forhold til job- og vejledningsforløb.

### Undersøgelsens indhold

Undersøgelsen har dels omfattet et litteraturstudie, dels interviews med aktører på beskæftigelsesområdet og dels testning af digitale kompetenceafklaringsværktøjer.

### Litteraturstudiet har omfattet

I projektet har vi gennemgået alle de rapporter med relevans for job- og vejledningsforløb, som vi har kunnet finde. Vi har således også gennemgået rapporter vedrørende projekter, der ikke direkte har omhandlet målgruppen, ufaglærte 30-39 år. Projektets specifikation af karakteristika ved målgruppen, vil blive brugt til, at definere hvilke af det gennemgåede materiales pointer, der vil blive anvendt i designet af et job og vejledningsforløb.

Denne metodik er valgt, fordi flere forskellige målgrupper godt kan have de samme karakteristika i forhold til deres situation som ledige.

#### *Socialfondsprojekter*

Der er gennemgået 1408 projekter

#### *Carma*

Der er gennemgået 606 projekter

#### *Argo*

Der er gennemgået 4 rapporter

#### *SFI*

Rapporterne fra Det Nationale Forskningscenter for velfærd er gennemgået

#### *AMS*

Arbejdsmarkedsstyrelsens rapporter er gennemgåede

#### *Øvrige projekter*

Derudover er der gennemgået en eller flere projektrapporter relateret til bl.a.

Arbejdsmarkedsrådet i Frederiksborg amt, Finansministeriet, Danmarks Statistik, Nationalt center for kompetenceudvikling, Nationalt center for realkompetenceudvikling, Undervisningsministeriet , Nationalt center for erhvervspædagogik.

### **Interviewene har omfattet**

Medarbejdere i KBH kommune 48 personer,  
Medarbejdere i CBSI fokusgruppeinterview 6 personer  
Arbejdsmarkedservice, ledelse  
Jersing, ledelse samt kursusansvarlige  
Interaktivt Mediecenter, ledelse samt kursusansvarlige  
Jobvision, ledelse  
Jobcoaching, ledelse samt kursusansvarlige  
Nationalt center for Kompetenceudvikling  
Nationalt center for erhvervspædagogik  
Ledige i CBSI 16 personer  
Ledige i Jersing 32 personer

### **Testen af digitale kompetenceafklaringsværktøjer har omfattet**

[www.minkompetencemappe.dk](http://www.minkompetencemappe.dk)

[www.kompetenceweb.dk](http://www.kompetenceweb.dk)

[www.kompetencebarometer.dk](http://www.kompetencebarometer.dk)

[www.lederweb.dk/wm140447](http://www.lederweb.dk/wm140447)

## Undersøgelsens fokus

Den gennemførte undersøgelse er blevet gennemført med særligt fokus på informationer der relaterer sig til:

1. Omvendt formidling
2. Job- og vejledning, der er relateret til konkrete job
3. Målgruppen

Disse 3 'filtre' vil blive uddybet i det efterfølgende.

### Formidling eller omvendt formidling

Beskæftigelsesområdet er præget af 3 forskellige tilgange til at få ledige i arbejde.

1. Formidling i klassisk AF forstand, hvor virksomhedernes behov for arbejdskraft bringes til jobcentrets kendskab via en jobordre. Med dette udgangspunkt udsøges de bedst egnede ledige. Hvis der opstår en flaskehals, så etableres der kursus- og uddannelsesaktiviteter for ledige med henblik på at dække efterspørgslen.
2. Omvendt formidling i klassisk AF forstand, hvor jobskabelsen tager udgangspunkt i den enkelte lediges styrkepositioner m.h.b. på at identificere og kontakte potentielle aftagervirksomheder.
3. Udvikling af den enkelte lediges ansættelsespotentiale i en specifik virksomhed gennem partnerskabsaftaler eller virksomhedscentre.

Nærværende projekt forholder sig udelukkende til optimering af processen i punkt 2. omvendt formidling.

Interessen for denne tilgang er begrundet i et ønske om at verificere og nyttiggøre nogle projektsresultater fra socialfondsprojekter. Bl.a. gennemført i Hillerød, Nykøbing Falster, Køge og Vejle.

Disse resultater peger på meget høje succesrater ved nogle typer af omvendt formidling.

På denne baggrund ønsker vi at afdække, optimere og operationalisere de elementer i et sådant forløb, der har betydning for en hurtig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Projektet, og dermed også denne undersøgelse. Tager ikke stilling til hvilken af de 3 tilgange, der er den mest effektive. Projektets formål er at undersøge, hvordan man bedst opbygger et forløb, *hvis* man har besluttet sig for at etablere et job- og vejledningsforløb i en omvendt formidling.

Denne rapport over arbejdsområde 1 i projektet, vil identificere de faktorer/elementer, der bør vægtes i udviklingen af et design til et job og vejledningsforløb.

### Job- og vejledning rettet mod arbejdsfunktioner i virksomheder

Nærværende projekt har ligeledes til formål, at undersøge i hvilken grad en tilrettelæggelse af job- og vejledningsforløb, der bygger på state of the art viden på området, kan forøge antallet af ledige, der får praktik eller ansættelse i en virksomhed.

Dette fokus på et formaliseret samarbejde med en virksomhed har dermed været styrende for den måde, hvorpå vi har indsamlet information og viden om gennemførte aktiviteter på området. Dette er dels gjort ved undersøgelse af rapporter fra gennemførte projekter, og dels ved interview af personer, der har medvirket eller medvirker i initiativer; enten som medarbejder i initiativet, eller aftager af initiativets ydelser.

Det virksomhedsrettede fokus har været styrende, fordi vi kun har uddraget de elementer / faktorer i initiativerne, der har direkte indflydelse på muligheden for at den ledige indgår et samarbejde med en virksomhed. Vi har med andre ord ikke medtaget forhold af personlig og uddannelsesmæssig karakter, hvis disse ikke har direkte relevans til job.

Når dette er sagt, så skal det også fremhæves, at undersøgelsen har vist, at personlige og uddannelsesmæssige forhold **har** en direkte relevans i forhold til job for en del af målgruppen.

Ikke mindst den del der er længst væk fra arbejdsmarkedet grundet langvarig ledighed, eller personlige problemer.

I forbindelse med målgruppen, ufaglærte 30 – 39 år, så har undersøgelsen ligeledes vist, at uddannelse og efteruddannelse, kan være en afgørende faktor for at opnå og fastholde kontakten til arbejdsmarkedet.

Dette er årsagen til at undersøgelsen ligeledes har set på hvilke elementer i job og vejledningsforløb, der kan understøtte, at de ledige tilmelder sig uddannelse og efteruddannelse.

### **Karakteristika ved målgruppen**

Ufaglærte ledige over 30 år kan deles i to hovedkategorier, kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtager. De to grupper af ledige kan have meget til fælles men de krav der stilles til dem og de muligheder der findes for aktivering/afklaring/efteruddannelse er forskellige.

Alle de ledige, uanset status som kontanthjælpsmodtagere eller kontanthjælpsmodtagere deles i 3 matchgrupper. Matchgruppen der har interesse for projektet er Match 1.

Match 1: De arbejdsmarkedsparate

- Borgeren besidder de kompetencer og evner der er nødvendige for at bestride et ufaglært arbejde, og kan være ud af systemet inden for 3 måneder.
- Borgeren kan deltage i et aktiveringsforløb/ beskæftigelsestilbud som kan opkvalificere borgeren til at finde et nyt job indenfor sin tidligere beskæftigelsesområde eller hjælpe borgeren med et jobskift.

Udover den officielle deling af ufaglærte ledige over 30 i matchkategorier oplever konsulenterne i CBSI fælles karakteristika hos de ledige ufaglærte, der medfører at man opdele dem i nedenstående undergrupper, der har fælles karakteristika, behov og problemstillinger.

### **De afklarede/Arbejdsmarkedsparate**

Har typisk et kort ledighedsperiode bagved sig, er afklarede i forbindelse med deres ønsker om fremtidige beskæftigelse, har et netværk af erhvervsaktive mennesker, og har fortsat kontakter i erhvervslivet. De har fulgt med udviklingen på arbejdsmarkedet, er villige til at anvende moderne arbejdsmetoder og har

kendskab til IT. De søger typisk jobs enten indenfor samme erhvervsområde som det de kommer fra eller i et nærtbeslægtet område.

Udfordringen ligger i de sager, hvor beskæftigelse indenfor tidligere arbejdsområde er meget svært at opnå, og hvor den ledige har det svært med at acceptere en handlingsplan, der omfatter alternative beskæftigelsesmuligheder. Der er ofte tilfælde, hvor afklarede ledige har ønsker om fremtidig beskæftigelse, der er ikke realistiske.

### **Jobsøgningsmotiverede/ aktive deltagere i beskæftigelsestilbud**

Har typisk en kort til mellemlang ledighedsperiode bagved sig, er motiveret for at komme i beskæftigelse, men har et stort behov for afklaring af jobmuligheder, evt. en faglig og personlig opkvalificering og støtte i jobvalg og jobsøgning. De har typisk haft kontakt med beskæftigelsessystemet tidligere i deres liv, og de har fordomme i forhold til, hvad systemet kan tilbyde dem.

### **Mødre (uanset etnisk baggrund)**

Har typisk haft ordinært ufaglært arbejde før, men de har fået x- antal børn, har været skiftevis på dagpenge og kontanthjælp, og/eller blev forsørget af deres ægtefæller/samlever i forskellige perioder. De har ikke fulgt med udviklingen på arbejdsmarkedet, og deres kompetencer er i mange tilfælde ikke kompatible med det der eftersøges på arbejdsmarkedet. De har pasningsproblemer, mange barn-syg dage og kan ikke se, hvordan de kan passe både arbejde og familien. Udfordringen bliver større hvis de er enlige mødre. De mangler viden om arbejdsmarkedsstrukturen, har et meget begrænset netværk og befinder sig godt i den hjemmegående mors rolle.

### **Deltidsledige**

De har typisk haft deres deltidsarbejde i længere periode, og har tilpasset deres livsstil til det. Gruppen af deltidsledige rummer også, i sammenligning med de andre grupper, relativt mange med lav motivation og en negativ holdning til restaktivering. En del deltidsledige er tilsyneladende tilfredse med deltidsarbejde og supplerende dagpenge eller kontanthjælp. En stor del af deltidsledige er kvinder, der finder det bekvemt at arbejde nogle timer om ugen og have resten af tiden til deres familier. De kommer konstant med undskyldninger om, hvorfor de ikke vil tage et fuldtidsjob eller prøver at overbevise sagsbehandleren om at deres deltidsjob snart bliver fuldtids. De mangler hverken viden om arbejdsmarkedet eller evner/kompetencer til at bestride et fuldtidsarbejde, og udfordringen ligger i at motivere dem til at prøve det.

### **Uafklarede og marginaliserede ledige**

Gruppen er karakteriseret ved at være langt fra arbejdsmarkedet, idet den ledige kun har haft sporadisk eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Gruppen indeholder især kontanthjælpsmodtagere. Udover ledighed kan personer i denne gruppe have andre problemer som misbrug (stoffer, alkohol eller medicin)

Derudover har vi de Etniske minoriteter og de nedslidte

## Udvikling af et job- og vejledningsforløb, der baseres på den indsamlede viden

I det følgende vil vi præsentere væsentlige elementer i job- og vejledningsforløb som følge af undersøgelsen.

### Kompetencer og deres faseopdelte udvikling

Undersøgelsen har vist, at det er nødvendigt at definere kompetencebegrebet og fastlægge hvorledes afdækning og målretning af disse kan tilrettelægges i et faseopdelt forløb.

Kompetencebegrebet er traditionelt det begreb, der anvendes til at beskrive den lediges muligheder for at byde ind på konkrete arbejdsopgaver og parathed til at påbegynde en uddannelse.

I forbindelse med uddannelser har en række projekter og initiativer afdækket problemstillinger omkring kompetenceafklaring i forbindelse med start på uddannelse. Ikke mindst i forbindelse med GUV forløb på faglige uddannelser. Kompetenceafklaring anvendes dog bredt i forbindelse med mange uddannelser.

Til at understøtte en sådan kompetenceafklaring i forhold til påbegyndelse af uddannelser er der udviklet en række kompetenceafklaringsværktøjer. Det er dog vigtigt, at skelne mellem de kompetenceafklaringsværktøjer, der er udviklet med henblik på at vurdere en persons egnethed til at blive optaget på et studie, og de værktøjer der skal støtte en ledig i at skærpe sit job og/eller uddannelsesmæssige fokus.

Nogle af kompetenceafklaringsværktøjerne håndterer en af disse problemstillinger, og enkelte dækker over begge aspekter.

Når det er svært, at dække over begge dele, så er det bl.a. fordi forståelsen af kompetencer bevæger sig mod at kompetencebegrebet er handlingsorienteret ( Jonas Sprogø, Argo 2009). Det giver derfor ikke megen mening, at tale om at en person har kompetencer uden at relatere disse kompetencer til en udførende handling. I forbindelse med uddannelse, må vi derfor opdele spørgsmålet om kompetencer i :

1. Hvorvidt jeg har basale forudsætninger for at sætte mig nye jobmål
2. Hvorvidt jeg har studiemæssige forudsætninger for at deltage i en uddannelse, der kvalificerer til disse jobmål

Parallelt hermed kan man skelne mellem:

1. Hvilke basale forudsætninger man har for, at definere hvilken forskel/merværdi man kan tilføre en fremtidig arbejdsgiver
2. Hvorledes man bærer sig ad med at udsøge og kontakte virksomheder, der kunne være potentielle ansættelsesvirksomheder

I begge tilfælde er det oplagt at punkt 1 er en forudsætning for punkt 2.

Det giver ikke megen mening, at gennemføre en kompetenceafklaring på en bestemt uddannelsesinstitution, hvis man ikke ved hvilken uddannelse og jobområde man sigter mod.

Det giver heller ikke megen mening, at påbegynde opsøgende virksomhedskontakter, hvis man ikke ved, hvad man vil tilbyde dem.

Omvendt giver det heller ikke megen mening, at udarbejde en urealistisk plan, så kendskab til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet er en forudsætning for at lave en god planlægning.

I en omvendt formidling står det dog fast, at planlægningsdelen er en forudsætning for den udførende del.

### **Den planlæggende fase og den udførende fase**

Hermed har vi fået defineret 2 faser i jobsøgningsforløbet.

1. Et forløb der leder frem til definition af en eller flere kompetenceprofiler, der retter sig et eller flere jobs, eller uddannelser.
2. Et udførende forløb, der udfører arbejdet med at udsøge og kontakte virksomheder og/eller vælger uddannelsesinstitutioner, samt afdækker og tilrettelægger konkrete initiativer i forbindelse med studiestart.

Et job- og vejledningsforløb skal forberede og dygtiggøre den ledige til begge faser.

Det skal det, fordi den livslange ansættelse i samme virksomhed er vigende. Den enkelte person må derfor være i stand til løbende at definere og udvikle egne kompetencer i relation til specifikke job, samt være i stand til at håndtere processen i forhold til virksomheder og undervisningsinstitutioner i et livslangt læringsperspektiv. (evaluering af seniornetværk)

Der er dermed tale om en ny arbejdsmarkedsdannelse, hvor den enkelte skal kunne forstå sin placering og udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet, samt have kompetencer til at tage ansvar for eget arbejdsliv.

### **Den personlige fase og den planlæggende fase**

Når nærværende projekt har fokus på konkrete samarbejdsaftaler i virksomheder, samt uddannelse, så kan man overveje, om en planlæggende fase og en udførende fase i et jobsøgningsforløb ikke ville være tilstrækkeligt. Når vi alligevel medtager en *personlig fase*, så er det fordi en række initiativer (Herlev & Gladsaxe 1995, IT-Jobtimisten 1998, Den selvstændigt ansatte 2005) har vist, at den lediges private situation, motivation, mentale parathed og energiniveau er en meget vigtig faktor i forhold til de resultater, der kan måles i relation til job og uddannelse.

Interview med bl.a. medarbejdere i AF (AF frederiksborg.) peger på at selv meget 'professionelle' jobplaner med et præcist arbejdsmarkedsfokus med gode ansættelsesmuligheder løber ud i sandet, hvis den ledige ikke har mentale ressourcer til at udfylde jobplanen. Dette kan f.eks. skyldes sygdom / plejebenhov i nærmeste familie, skilsmisse/utroskab, mentale 'ar' efter afskedigelse eller langvarig ledighed.

### **De 3 faser**

Vi har dermed etableret en forforståelse af at et job- og vejledningsforløb indeholder minimum 3 faser:

1. En personlig fase
2. En planlægningsfase
3. En udførende fase

Projektet opererer således ikke med en opfølgende fase, idet dette projekt ikke omhandler optimering af fastholdelsen i virksomheder.

Projektet vil undersøge og placere gennemførte initiativers resultater indenfor disse faser, samt undersøge hvorvidt disse resultater udfordrer en sådan faseopdeling.

Den etablerede faseopdeling af hvorledes ydelse udvikles, markedsføres og sælges, er nøje beskrevet i litteratur om produktudvikling og markedsføring. Vi vil derfor undersøge, hvorvidt begreber og metoder indenfor disse områder har relevans og bør vægtes i job- og vejledningsforløb.

Med i denne vurdering er det faktum, at de ledige, der sigter mod uddannelse, jo ikke udvikler en ydelse, der i første omgang skal markedsføres.

### **Tid**

Flere rapporter og interviews har peget på, at tid er en vigtig faktor. (Hurtigt i gang, SFI 2008, Nyttiggørelse af seniorerfaringer, IMC, 2008)

Begge rapporter peger på vigtigheden af en hurtig indsats med henblik på ansættelse.

Interviews med Arbejdsmarkedsservice og Jersing peger derimod på, at længerevarende job- og vejledningsforløb for personer, der er langt fra arbejdsmarkedet, øger antallet af personer der får og fastholder beskæftigelse, idet det sker en mental modning (en øget parathed om man vil) i forhold til arbejdssituationen, jobmål og kontaktmetode.

Dette underbygges af projektforsøg udført i Herlev (1995)

Forløbet i job- og vejledningsforløbets faser skal derfor kunne håndtere det dilemma mellem at komme hurtigt i gang og stepvis mental og faglig modning, der er beskrevet ovenfor.

### **Digitale kompetenceafklaringsværktøjer**

Som det er beskrevet i indledningen til denne rapport, så er afdækning og beskrivelse af den lediges kompetencer, en vigtig del af arbejdet i et job- og vejledningsforløb. Gennemgangen af de digitale kompetenceafklaringsværktøjer har vist, at de hver især repræsenterer en bestemt tilgang til fagligheden i arbejdet med kompetencer.

Vi har vurderet, at indholdet i : [www.minkompetencemappe.dk](http://www.minkompetencemappe.dk)

Er det mest velegnede til målgruppen.

### **Vær fleksibel eller bliv ved din læst**

Der er et politisk ønske om, at den ledige skal være fleksibel og søge bredt.

Socialfondsprojekter gennemført i HK Køge og AOF Vejle, peger dog på at det er svært for ledige at 'skifte til noget nyt'. Projekterne viser en meget højere succesrate ved at søge job indenfor tidligere arbejdsområder. Flere teoretikere, herunder Luhman og Bordieu kan give støtte til en forklaring på dette fænomen. Omvendt kan vi se, at personer langt fra arbejdsmarkedet kommer 'i spil' på arbejdsmarkedet ved at tage uforpligtende småjobs langt fra deres hidtidige erhverv.



Projektet har udviklet et forløbsdesign, der ikke definerer den lediges 'læst' som den stilling personen har varetaget i sin hidtidige branche.

I stedet vil vi definere personens 'læst', dels som de personlige kompetencer i relation til hidtidige arbejdsfunktioner, samt de faglige kompetencer knyttet til hidtidige arbejdsområder. Ved at udskille personens kompetencer fra den hidtidige jobfunktion i en given branche, vil vi i nogle situationer være i stand til at overføre personens styrkepositioner til andre arbejdsfunktioner eller brancher, der har brug for netop sådanne styrkepositioner.

Med dette udgangspunkt, der kan afspejles i forskellen mellem et traditionelt C.V. og et funktions C.V., vil vi afprøve, om vi kan øge den lediges fleksibilitet på arbejdsmarkedet samtidig med at den ledige 'bliver ved sin læst'.

## **Energi**

SFI's rapport (Hurtigt i gang, SFI 2008), viser samstemmende med rapport fra Arbejdsmarkedsrådet i Frederiksborg amt (2008), at energien er en vigtig parameter i jobsøgning. Denne energi viger med ledighedens længde.

Det gør den, dels fordi stress niveauet falder, når man ikke skal på arbejder, og dels fordi energien bliver anvendt på andre gøremål. En af årsagerne er desuden, at der sker en objektgørelse af den ledige gennem klientgørelse over tid, samtidig med, at den ledige mangler redskaber og strategier til at *handle* i forhold til jobsøgning.

Et job og vejledningsforløb skal derfor give den ledige redskaber til opsøgende og jobskabende aktiviteter.

## **Faglig profilering**

Som beskrevet i denne rapport's indledning, så vil det opsøgende arbejde ske på baggrund af et budskab. Dette budskab omhandler enten et budskab om, hvilke ydelse den ledige kan hjælpe en virksomhed med, eller hvilken uddannelse som den ledige ønsker.

AMS evaluering af seniornetværk, 2007, Socialfondsprojekter fra AOF i vejle og Esbjerg (2007), Colorweb i Hillerød (2004), Rødkilde Højskole (2006), GEU (2006) samt IMC (2008) har vist, at udarbejdelsen af et sådant budskab/kompetenceprofil er vigtigt i en omvendt formidling.

Basal markedsføringsteori eks. B2B markedsføring af Claus Due, Schultz 1990, angiver det som direkte nødvendighed, at der findes et budskab som udgangspunkt for en markedsføringsindsats.

De gennemgåede projekter peger på, at det kan være en svær proces at identificere og nyttiggøre ens egen arbejdsmarkedsværdi.

Et job og vejledningsforløb skal derfor gøre de ledige i stand til løbende at gennemgå en sådan proces, og specificere på hvilke områder de kan hjælpe hvem med hvad.

## **Kontaktstrategier**

På baggrund af basal markedsføringsstrategier som eks. B2B, kan man vælge forskellige kontaktstrategier på baggrund af en given kompetenceprofil. Dette er nærmere beskrevet i Opsamling og nyttiggørelse af seniorerfaringer, IMC 2008.

Dels vil nogle kontaktstrategier være mere relevante end andre i relation til et givent jobmål.

Dels vil den enkelte ledige kunne allokere mere energi i nogle kontaktformer end i andre.

Nogle finder det naturligt, at møde uopfordret op hos en arbejdsgiver; mens andre vil krumme tæer.

Nogle har det godt med at ringe uopfordret til virksomheder, andre ikke.

Et job- og vejledningsforløb skal derfor definere mulige kontaktstrategier for den enkelte i relation til udarbejdede kompetenceprofiler.

De gennemgåede rapporter giver belæg for at tale om 2 væsensforskellige kontaktstrategier:

1. Målrettet markedsføring på baggrund af kompetenceprofiler. Dette kan ske via
  - a. Telemarketing
  - b. Direct mail / email
  - c. Personligt fremmøde
  - d. Annoncering
  - e. Idé prospekter til udvikling
  
2. Holde sig til, synliggøre egne kvaliteter ved en kontakt
  - a. Befinde sig der, hvor arbejdsgiveren befinder sig (foreninger o.lign.)
  - b. Virksomhedspraktik

## **Uddannelse**

En række Socialfondsprojekter (herunder Teknologisk Institut m.fl. 2006-2007; Argo kort 2007-2009); NCK 2009) har undersøgt mulighederne for efteruddannelse. I tilknytning hertil er der udarbejdet forløb, der skal virke som brobygning mellem ledige, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Desuden er der udviklet forløb og værktøjer til realkompetence afklaring.

## **IT redskaber i Jobsøgning**

Det er meget svært, at agere som ledig i forhold til Jobcenter, Anden Aktør, A-kasse, jobansøgninger og kontakt til virksomheder, uden at kunne elementært IT.

## **Sparring og vejledning**

Interview af ledige og deres jobrådgivere(IMC 2008, Arbejdsmarkedsråd Frederiksborg 2008, Katrine Bloch 2009) har vist, at de ledige efterlyser sparring i forbindelse med både deres personlige forhold, karrierevalg.

Job og vejledningsforløbet vil derfor indtænke disse forskellige tilgange til sparring, coaching og vejledning i job og vejledningsforløbets forskellige faser.

## Fjernelse af støjkasser

Flere rapporter og interviews peger på, at den ledige kan have personlige problemer, der tager energi fra jobsøgningen (Interview bl. a. CBSI, Jobvision, Jobcoaching, Arbejdsmarkedsservice & rapporter bl.a. Arbejdsmarkedsrådet i Frederiksborg Amt 2008, nyttiggørelse af seniorerfaringer, IMC 2008)

Undersøgelsen peger på, at de personlige problemer kan have meget forskellige karakterer. Derfor er det nødvendigt at udarbejde udskiftelige moduler i vejledningsforløbet, samt definere i hvilke(n) fase(r) de hører hjemme

Eksempler på sådanne 'støjkasser' vil blive givet i det flg.:

### *Økonomisk rådgivning*

En undersøgelse foretaget af Jersing A/S viser, at ledige kan have økonomiske problemer, der fjerner fokus fra jobsøgning.

2. Arbejdsområde vil indtænke en mulighed for at formidle kontakt til offentlige rådgivningsinstitutioner og/eller private rådgivningsvirksomheder under tilsyn af finanstillsynet. (herunder banker og realkreditinstitutter), med henblik på vejledning af den ledige.

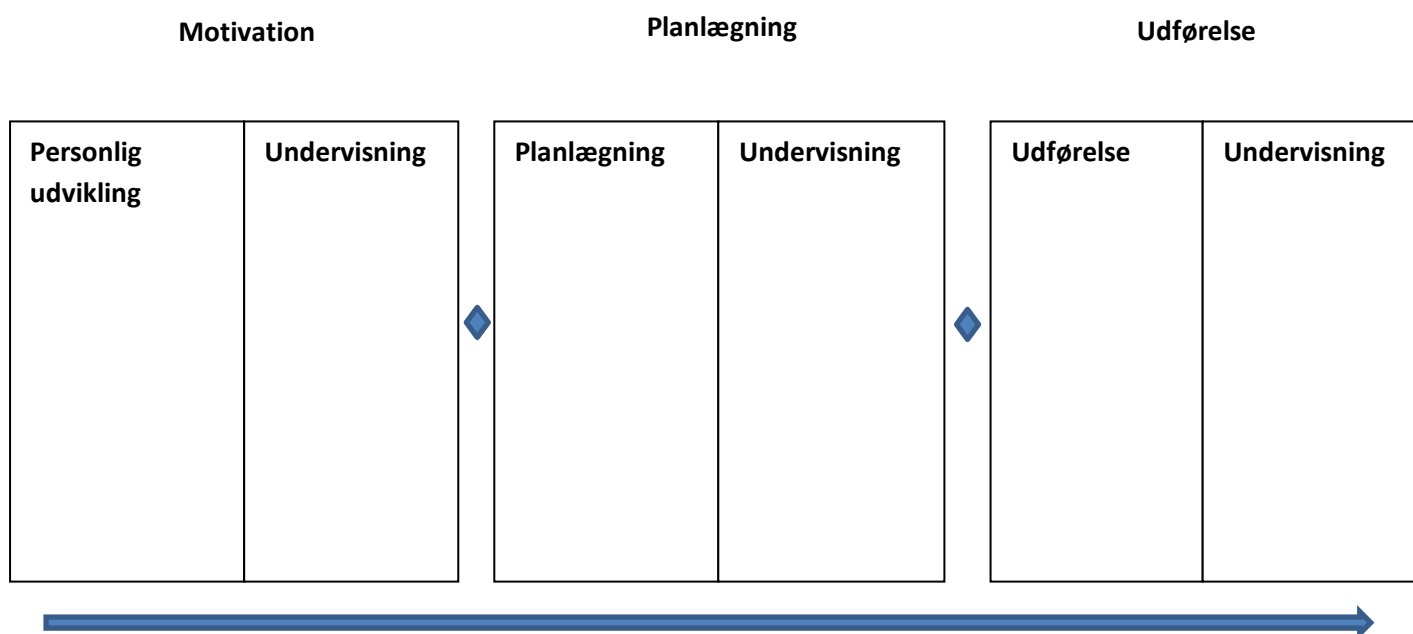
### *Forhold vedrørende helbred, bolig og familie*

Interview med CBSI, har godtgjort, at en gruppe ledige med vigende ressourcer i forhold til det danske arbejdsmarked, har svært ved at navigere i forhold til offentlige systemer. Dette bliver derfor uforholdsmæssigt ressourcekrævende, og fører ikke sjældent til en sygemelding.

*Og så skal de også lære at lave et CV og en ansøgning.....*


## Design af job- og vejledningsforløb

På baggrund af undersøgelsen har vi opstillet flg. ramme for et job- og vejledningsforløb:



Forløbet består af 3 faser. En motivationsfase, en planlægningsfase og en udførelsesfase.

Den ledige starter altid med motivationsfasen og bevæger sig gennem planlægningsfasen til udførelsesfasen, hvor konkrete virksomheder eller uddannelses institutioner kontaktes.

Mellem disse faser indlægges milepæle,  der løbende måler på om den ledige er klar til at bevæge sig til næste fase. Det medfører, at ledige der viser, at de er målrettede kan begynde konkrete virksomhedskontakter meget hurtigt.

Hver fase har dels et fagligt indhold og en undervisningsform, hvormed dette indhold præsenteres for deltagerne.

Projektet har gennemført en række personlige interviews, fokusgruppeinterviews og spørgeskemaer for at afdække såvel jobrådgivernes som de lediges syn på indhold og form. Disse interviews viser at projektets målgruppe har et syn på vægtning af såvel fagligt indhold som undervisningsform, der er forskelligt fra holdningen på almindeligt blandede hold og også den holdning der kendetegner jobrådgiverne.

Nedenstående figurer vil vise dette.

Vi har i det efterfølgende forsøgt at designe et 4 ugers job- og vejledningsforløb, fordi det er virkeligheden i den aktuelle aktiveringsindsats. De procentfordelinger af indhold og form som de interviewede har defineret er derfor tilpasset et timeforbrug i et 4 ugers forløb på 30 timer ugentligt, hvor % angivelsen er meget tæt på timetallet 1% = 1,2 time.

Jobrådgivernes vurdering af form og indhold

Personlig udv.	Undervisning
Personlig afkl. 15%	Individuelt 33%
Motion & kost 4%	Gruppe 38,8% Klasse 28%

19% ~ 22 timer

Planlægning	Undervisning
Ansøgning+ CV 21%	Individuelt 28,9%
Faglig afklaring 15%	Gruppe 40,4% Klasse 30,6%
Brancher 11%	
IT 7%	

54% ~ 64 timer

Udførelse	Undervisning
Jobsøgning 11%	Individuelt 30,1%
Jobformidling 8%	Gruppe 41,5% Klasse 28,2%
Jobsamtalen 10%	

29% ~ 34 timer

Målgruppens vurdering af form og indhold i CBSI

Personlig udv.	Undervisning
Personlig afkl. 15,8%	Individuelt 55,5%
Motion & kost 11,7%	Gruppe 37,1% Klasse 7,4%

27,5% ~ 33 timer

Planlægning	Undervisning
Ansøgning+ CV 2,5%	Individuelt 46,8%
Faglig afklaring 7,8%	Gruppe 51% Klasse 2,1%
Branche 14,9%	
IT 10,4%	

35,6% ~ 43 timer

Udførelse	Undervisning
Jobsøgning 11,5%	Individuelt 72,7%
Jobformidling 22,3%	Gruppe 27,2% Klasse 0%
Jobsamtalen 3,7%	

37,5% ~ 45 timer

Blandede hold

Personlig udv.	Undervisning
Personlig afkl. 14,2%	Individuelt 50,8%
Motion & kost 5,8%	Gruppe 22% Klasse 27,1%

20% ~ 24 timer

Planlægning	Undervisning
Ans.+ CV 19,8%	Individuelt 34,8%
Faglig afklaring 10%	Gruppe 37,5% Klasse 28,1%
Branche 9,9 %	
IT 11,8%	

51,5% ~ 62 timer

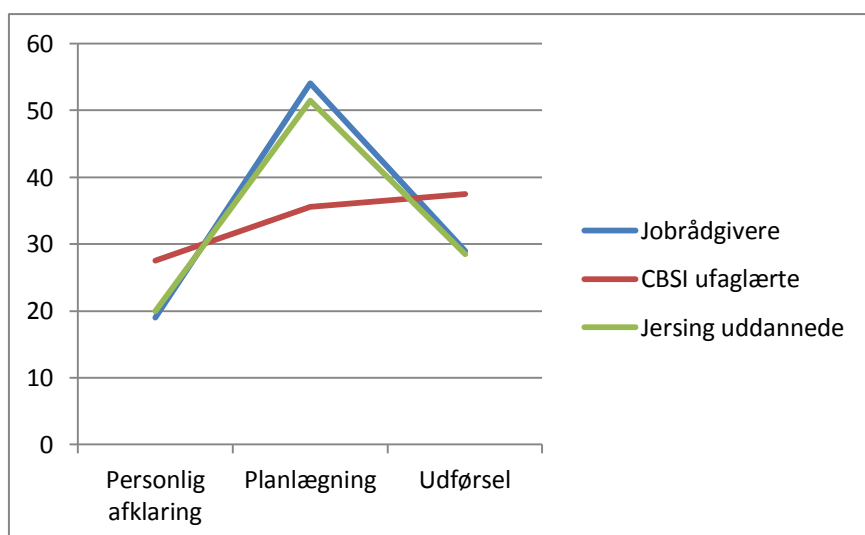
Udførelse	Undervisning
Jobsøgning 9,5%	Individuelt 45,3%
Jobformidling 9,6%	Gruppe 24,5% Klasse 30,2%
Jobsamtalen 9,4%	

28,5% ~ 34 timer

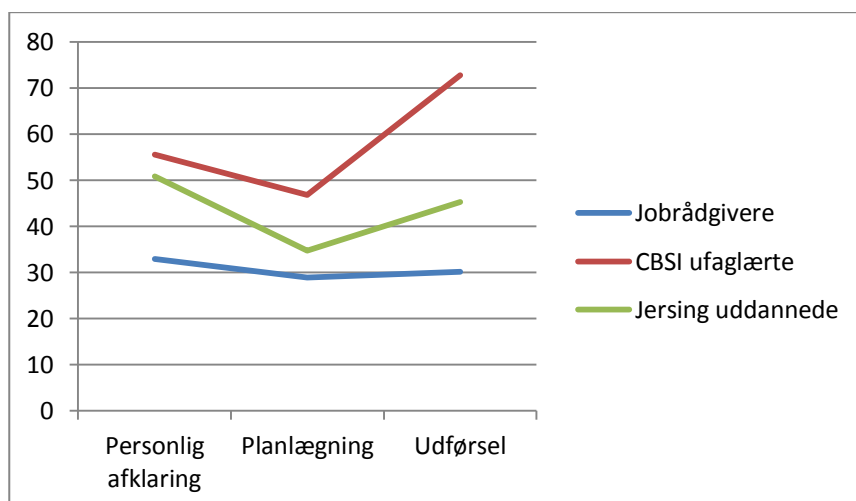
Denne procentvise opgørelse af jobrådgivernes erfaring med job- og vejledningsforløb, sammenholdt med målgruppens ønsker og hold med en bred sammensat gruppe af ledige viser, at der er stort sammenfald mellem jobrådgivernes erfaringsbaserede viden, og de ønsker der er på blandede hold.

Den procentvise opgørelse viser også, at målgruppen af ufaglærte har et markant andet ønske til såvel fordelingen af undervisningens faglige indhold, som den form hvori den bliver præsenteret.

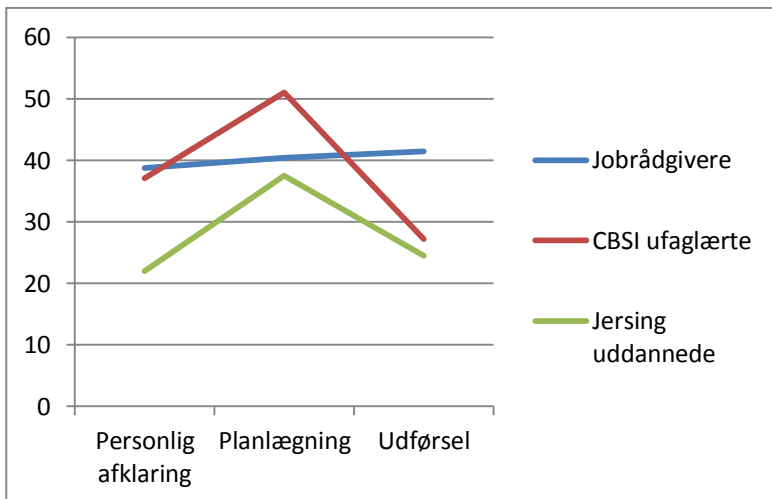
Forskellen fremtræder visuelt således:



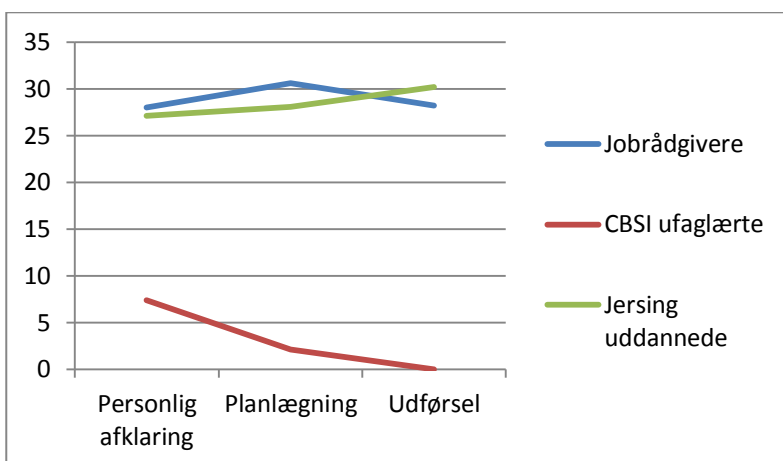
Figur 1 Vægtning af undervisningens faglige indhold



Figur 2 Vægtning af individuel undervisning



Figur 3 Vægtning af gruppeundervisning



Figur 4 Vægtning af klasseundervisning

Graferne viser en markant forskel på målgruppen i forhold til traditionelle forløb.

Fagligt ønsker målgruppen at opprioritere motivations og udførelsesdel på bekostning af planlægning (fig 1)

Målgruppen ønsker generelt at 30% af tiden går med individuel undervisning/vejledning, og de ønsker at den resterende del i al væsentlighed baseres på arbejde i grupper på bekostning af holdundervisning (fig 2-3-4).

På denne baggrund er følgende skema lagt til grund for udvikling af job og vejledningsforløbet.

Bilag ***Diagram jobforløb***

(Se Link)



## Forløbets indhold

De fleste af elementer i undervisningens faglige indhold er velkendte.

Der er udviklet ganske meget materiale som underviserne kan anvende i samarbejde med den ledige. Det gælder f.eks. motion og kost, faglig afklaring i samarbejde med fagskoler, branche og IT kendskab og jobsamtalen. Derudover giver det digitale kompetenceværktøj en god støtte til såvel ledig som underviser i processen.

Undersøgelsen har dog peget på, at målgruppen har nogle særlige karakteristika, der har medført behov for at udvikle materiale indenfor 1. Den personlige afklaring, 2. Ansøgning og CV. for ufaglærte samt 3. Kontakten til virksomhederne.

Dette materiale er vedlagt i bilag.

### **Motivation**

Med henblik på støtte til motivationsdelen har vi udviklet støttemateriale til den personlige udvikling, der medtænker deltagernes ønsker til undervisningsformen.

Dette materiale er vedlagt i bilag **Motivation.LBR.København**

På baggrund af afestning af dette materiale har underviserne udviklet supplerende opgaver til brug for undervisningen. Disse opgaver er vedlagt i bilag **Øvelse 1-4**

### **Planlægning**

Med henblik på understøttelse af ufaglærtes udarbejdelse af CV. har vi udarbejdet støttemateriale til dette. Det er vedlagt i bilag **CV mv.**

### **Udførelse**

Med henblik på den lediges og jobrådgivernes kontakt til virksomheder med ufaglært arbejdskraft, har vi udarbejdet støttemateriale til dette.

Det er vedlagt i bilag **Personlig kontakt i den uopfordrede jobansøgning**

## Kompetenceprofil

Projektet har undersøgt forskellige formater for kompetenceprofiler.

Især har vi ønsket at undersøge, om det aktuelle format i Jobnet kan rumme de anbefalinger og resultater vi har mødt. Det kan det godt. Jobnet giver mulighed for flere alternative kompetenceprofiler for en ledig.

Jobnet har dog det problem, at der lægges op til at den ledige retter sine ønsker mod en stillingsbetegnelse.

Vore undersøgelser har vist, at den lediges kompetencer i højere grad bør rettes mod et arbejdsområde, idet stillingsbetegnelser er organisationsspecifikke og ikke nødvendigvis er egnede til at matche den lediges kompetencer med potentielle virksomheder. Dette forhold er yderligere uddybet i dette projektes søster projekt, 'Professionalisering af virksomhedsindsatsen'.

Hvis man i Jobnets kompetenceprofil angiver det ønskede arbejdsområde i stedet for stillingsbetegnelse vil det IT – søgeværktøj, der er udarbejdet i 'Professionalisering af virksomhedsindsatsen' kunne anvendes direkte til at udsøge virksomheder med det højeste ansættelsespotentiale.

## **Det afprøvede forløb**

Projektet har i sin ansøgning lagt op til en kvantitativ måling af projekts resultater og angivet en procentvis forbedring på 15% som sit succeskriterie.

Projektet er dog i sin udformning tilrettelagt som et kvalitativt studie, hvorfor såvel de lediges som de professionelle brugeres oplevelse af det udviklede også må vægtes.

Som det vil fremgå nedenfor har projektet været en succes ligegyldigt om det evalueres ud fra en kvalitativ eller kvantitativ synsvinkel. De 15% i forbedring er rigeligt nået. Det skal dog samtidigt pointeres, at kvantitative resultater sædvanligvis opgøres på baggrund af datamængder, der er meget større end det er tilfældet i dette projekt.

## **Deltagernes resultater**

Projektet har lovet at gennemføre forløbene på en gruppe med 20 ledige og med en kontrolgruppe af samme størrelse.

Forløbene er blevet afprøvet på målgruppen hos både CBSI og Jersing.

Deltagerne er blevet fulgt i 6 måneder efter projektets afslutning.

Hos Jersing har 15 personer gennemført det udviklede forløb og 15 har fungeret som kontrolgruppe i almindelige forløb. De 15 personer i forløbet har medvirket i såvel nærværende projekt som i projektet Professionalisering af virksomhedsindsatsen. Det er derfor ikke muligt at adskille de 2 projekters resultater.

I CBSI har 13 personer gennemført det udviklede forløb og 20 har fungeret som kontrolgruppe i almindelige forløb.

I alt har projektet således gennemprøvet forløbet på 28 personer, og 35 personer har fungeret som kontrolgruppe.

Såvel Jersing som CBSI rapporterer at metoden var brugbar for alle deltagere, samt at den medvirkede til øget fremmøde og ejerskab til processen for alle. CBSI rapporterer om stort set fuldt fremmøde på samtlige dage, hvilket er usædvanligt. En enkelt kom endog i sin ferie.

De konkrete resultater i forhold til virksomhedskontakten var følgende:

Hos Jersing var resultatet:

Jersing antal	Deltagere	I kontakt med virksomhed	Virksomhedspraktik	Løntilskud	Ordinært job
Projektgruppe	15	9	5	2	3
Kontrolgruppe	15	3	0	1	2

Jersing %	Deltagere	I kontakt med virksomhed	Virksomhedspraktik	Løntilskud	Ordinært job
Projektgruppe	100	60	33	13	20
Kontrolgruppe	100	20	0	7	13

Hos Jersing kan man se en forbedring på hele 40% i kontakten til virksomheder sammenlagt i de 2 projekter. Denne forbedring dækker over en markant forbedring i virksomhedspraktikker og en mindre, om end signifikant forbedring i såvel løntilskudsjob som ordinære job.

Hos CBSI der alene indeholder data fra nærværende projekt var resultatet:

CBSI antal	Deltagere	I kontakt med virksomhed	Virksomhedspraktik	Løntilskud	Ordinært job
Projektgruppe	13	12	6	2	5
Kontrolgruppe	20	Ej opgjort	2	0	1

CBSI %	Deltagere	I kontakt med virksomhed	Virksomhedspraktik	Løntilskud	Ordinært job
Projektgruppe	100	92	46	15	38
Kontrolgruppe	100	Ej opgjort	10	0	5

Hos CBSI har der ikke været data, der dokumenter virksomhedskontakter i kontrolgruppen.

En virksomhedskontakt for 92% af projektdeltagerne er dog væsentligt højere end sædvanligt og signifikant højere end hos Jersing, hvilket sandsynliggør at forløbet faktisk gør en forskel for den specifikke målgruppe af ufaglærte hos CBSI. Vi kan ligeledes se, at antallet af praktikker, løntilskud og ordinære job er væsentligt højere i projektgruppen end i kontrolgruppen.

Projektet angav at en forbedring på 15% i virksomhedskontakten ville være en stor succes.

Dette er opnået såvel hos Jersing og CBSI. Den procentvise forbedring kan dog opgøres på mange måde.

Hvis udgangspunktet er en procentvis forbedring i forhold til resultaterne i kontrolgruppen er Jersings resultater ca. en fordobling af såvel løntilskud som ordinære job. Hos CBSI er der tale om en forbedring på ca. 700% for ordinære job.

## Betydning for jobrådgivere

Jobrådgiverne udtaler samstemmende at anvendelsen af materialet og den faglighed det repræsenterer har givet dem et løft i såvel arbejds glæde, faglighed og samarbejde med deltagerne.

Malene CBSI:

´For Thor og mig har det været en meget lærerig proces, og vi har begge 2 dels taget meget med os i vores daglige arbejde med at hjælpe borgerne ud på arbejdsmarkedet, og dels følt, at det var en positiv oplevelse i sig selv. Det vi har taget med os er bl.a. en øget bevidsthed om, at den lediges vej til arbejdsmarkedet findes i den ledige selv. Vi ser i højere grad end før, hvordan vi kan hjælpe den ledige til en erkendelse af udfordringer og barrierer, kompetencer og muligheder. De ledige er meget glade for denne workshop.

Konklusionen er at denne form for vejledning ikke bare burde være et fast indslag, men efter min mening, i høj grad danne grundlaget for hvordan man vejleder ledige i beskæftigelsesindsatsen.´

´Men vi oplevede altså at deltagerne var meget glade for det arbejde vi lavede sammen og jeg mener der var mindre fravær end der gennemsnitligt er i det generelle aktiveringstilbud som deltagerne var i. Der var tilmed en pige der mødte til gruppeøvelserne en dag hvor hun havde ferie! Stemningen var god og deltagerne dannede også netværk i såvel pauserne som i den resterende aktiveringstid. Dette at deltagerne følte sig som en del af en gruppe (på fem) og at de følte de var i en proces med fremskridt gjorde efter vor mening, at de mødte stabilt frem.´

## Bilagssliste

***Motivation.LBR.København***

***Øvelse 1-4***

***CV mv***

***Diagram jobforløb***

***Personlig kontakt i den uopfordrede jobansøgning***