



Progression i praksis

Inspiration til det daglige arbejde med ikke
arbejdsmarkedsparete borgeres progression
mod job eller uddannelse



Spørg ind til de faktorer der viser, om borgeren er på rette vej

Troen på egne evner og oplevelsen af eget helbred er to eksempler på faktorer, der har direkte sammenhæng med ikke arbejdsmarkedsparate borgeres progression mod job eller uddannelse. De er såkaldte progressionsfaktorer og derfor gode pejlemærker for, om borgeren bevæger sig i retning af arbejdsmarkedet.

Progressionsfaktorer kan anvendes til at rammesætte samtalen og sikre jobfokus. Ved at tale konkret i dialogen med borgeren styrkes borgerens input til samtalen. Det giver et bedre grundlag for at tilrettelægge den virksomhedsrettede indsats, som vi har evidens for virker.

I denne pjece har vi samlet de seks vigtigste faktorer og en række forslag til konkrete spørgsmål*, som medarbejdere i jobcentret kan bruge som

inspiration til at måle og synliggøre ikke arbejdsmarkedsparate borgeres progression mod job og uddannelse.

Spørgsmålene kan udvælges og kombineres, så de passer til en konkret borger eller målgruppe, og generelt vil et større fokus på brug af progressionsfaktorer i det daglige arbejde med ikke arbejdsmarkedsparate borgere bidrage til at:

- styrke kvaliteten i sagsbehandlingen
- sikre en ensartet sagsbehandling fra sagsbehandler til sagsbehandler – og evt. lette sagsoverdragelse
- understøtte empowerment
- understøtte en systematisk tilgang i samtaler
- understøtte tilrettelæggelsen af og opfølgningen på virksomhedsrettede indsatser.

Hvad er progressionsfaktorer?

Progressionsfaktorer er defineret ved, at de:

1. har en veldokumenteret statistisk sammenhæng med sandsynligheden for, at borgeren kommer i job eller uddannelse, og
2. kan påvirkes af indsats og udvikle sig over tid.

Når en borger bevæger sig i positiv retning, målt på en progressionsfaktor, er der statistisk højere sandsynlighed for, at borgeren er på rette vej mod arbejde eller uddannelse.

Øget bevidsthed om og samarbejde omkring progressionsfaktorer kan hjælpe borgeren og den professionelle med at sikre udvikling af arbejdsmarkedsparathed hos borgeren.

Af de seks faktorer, der er fremhævet i pjecen, er fem relateret til borgerens vurdering af sig selv, mens én er relateret til sagsbehandlerens vurdering af borgeren:

- A. Tro på egne evner
- B. Helbredsmestring
- C. Arbejdsmarkedsidentitet (mening og retning)
- D. Samarbejde på arbejdspladsen eller uddannelsen
- E. Netværk
- F. Sagsbehandlerens vurdering af borgerens job-/uddannelsesparathed

* Spørgsmålene er blandt andet hentet fra det store danske forskningsprojekt, BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP).

A. Tro på egne evner

Faktoren 'tro på egne evner' er en stærk progressionsfaktor og handler om troen på egne evner til at finde et job eller en uddannelse. Begrebet måles på flere måder, både i forhold til den enkeltes tro på egne evner generelt - og mere specifikt i forhold til arbejdsmarkedet. Fx i forhold til den enkeltes selvvaluerede kompetencer inden for jobsøgning og i jobsammenhæng.

Følgende spørgsmål kan anvendes til at måle progressionsfaktoren 'tro på egne evner' i forhold til job og uddannelse:



Tror du, at du kan klare et fuldtids- eller deltidsjob (ikke fleksjob)? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg er helt sikker på, at jeg kan klare at have et arbejde
<input type="checkbox"/>	Jeg er nogenlunde sikker på, at jeg kan klare et arbejde
<input type="checkbox"/>	Jeg er usikker på, om jeg kan klare at arbejde
<input type="checkbox"/>	Jeg tvivler meget på, at jeg kan klare et arbejde
<input type="checkbox"/>	Jeg tror slet ikke, at jeg kan klare et arbejde

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Tror du, at dine kompetencer kan bruges på en arbejdsplads? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg er sikker på, at jeg har masser at tilbyde en arbejdsplads
<input type="checkbox"/>	Jeg er for det meste sikker på, at jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads
<input type="checkbox"/>	Det svinger meget. Jeg er indimellem usikker på, om jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads
<input type="checkbox"/>	Jeg tvivler meget på, at jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads
<input type="checkbox"/>	Jeg tror ikke, at jeg har noget at tilbyde en arbejdsplads

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Hvordan er dine muligheder for job/uddannelse? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Gode/ok
<input type="checkbox"/>	Jeg gør en aktiv indsats
<input type="checkbox"/>	Jeg vil gerne gøre en aktiv indsats
<input type="checkbox"/>	Jeg synes ikke, at de er så gode
<input type="checkbox"/>	Ikke gode

Kilde: Københavns kommunes udviklingsmål – aktivitetsparate over 30 år

Er du klar til uddannelse? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg er optaget og klar til at starte uddannelse
<input type="checkbox"/>	Jeg har søgt ind på uddannelse/jeg søger ind så snart som muligt
<input type="checkbox"/>	Jeg vil gerne starte på uddannelse
<input type="checkbox"/>	Jeg er usikker på, om jeg er klar til uddannelse
<input type="checkbox"/>	Jeg er ikke klar til uddannelse

Kilde: Københavns kommunes udviklingsmål – uddannelsesparate

B. Helbredsmestring

Det kan variere meget fra borger til borger, om en fysisk eller psykisk lidelse opleves som en barriere i forhold til arbejde. Derfor kan fokus på faktoren helbredsmestring give central information om borgerens muligheder på arbejdsmarkedet, uanset borgerens diagnose.

Følgende spørgsmål kan anvendes til at måle progressionsfaktoren 'helbredsmestring':



Hvordan vil du alt i alt vurdere dit (fysiske og psykiske) helbred i forhold til at kunne varetage et fuldtids- eller deltidsarbejde (ikke fleksjob)? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Mit helbred er ikke i vejen for, at jeg kan arbejde
<input type="checkbox"/>	Mit helbred er ikke i vejen for, at jeg kan arbejde, men det kan sætte enkelte begrænsninger
<input type="checkbox"/>	Det svinger. Indimellem gør mit helbred det svært at arbejde. Jeg vil måske kunne varetage et job på deltid/halv tid med den rette form for hjælp og støtte
<input type="checkbox"/>	Mit helbred sætter store begrænsninger for, at jeg kan arbejde. Jeg vil måske kunne varetage et job på få timer
<input type="checkbox"/>	Mit helbred forhindrer, at jeg kan arbejde

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde/følge et aktiverings- eller uddannelsesforløb eller få et fleksjob? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg kan sagtens overskue at fokusere på det
<input type="checkbox"/>	Jeg kan for det meste overskue at fokusere på det
<input type="checkbox"/>	Det svinger. Nogle gange kan jeg overskue det. Andre gange ikke
<input type="checkbox"/>	Jeg kan for det meste ikke overskue at fokusere på det
<input type="checkbox"/>	Jeg kan næsten aldrig overskue at fokusere på det

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Hvorledes vil du vurdere din nuværende helbredstilstand i almindelighed? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Virkelig god
<input type="checkbox"/>	God
<input type="checkbox"/>	Nogenlunde
<input type="checkbox"/>	Dårlig
<input type="checkbox"/>	Meget dårlig

Kilde: KRAM-undersøgelsen ved Statens Institut for Folkesundhed

Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Fremragende
<input type="checkbox"/>	Vældig godt
<input type="checkbox"/>	Godt
<input type="checkbox"/>	Mindre godt
<input type="checkbox"/>	Dårligt

Kilde: NFAs landsdækkende undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2015'

C. Arbejdsmarkedsidentitet (mening og retning)

Det er vigtigt for borgerens progression mod job eller uddannelse, at borgeren oplever en klar mening og retning i indsatsen. Progressionsfaktoren 'arbejdsmarkedsidentitet (mening og retning)' handler både om, hvorvidt borgeren er afklaret om egne mål og ønsker, og hvorvidt borgeren oplever at have en meningsfuld plan i forhold til at komme i gang med job eller uddannelse.

Følgende spørgsmål kan anvendes til at måle progressionsfaktoren 'arbejdsmarkedsidentitet':



Har du en ide om hvilket arbejde, du gerne vil have? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg ved lige, hvilket job jeg gerne vil have
<input type="checkbox"/>	Jeg har en ide om, hvilke typer af job jeg gerne vil have
<input type="checkbox"/>	Det svinger. Nogle gange har jeg en klar ide, andre gange ikke
<input type="checkbox"/>	Jeg har nogle få men uklare idéer om, hvilke typer af job jeg gerne vil have
<input type="checkbox"/>	Jeg aner ikke, hvilke typer af job jeg gerne vil have

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre dine muligheder for at få et job? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg ved helt klart, hvad jeg skal gøre for at nærme mig et job
<input type="checkbox"/>	Jeg ved en del om, hvad jeg skal gøre for at nærme mig et job
<input type="checkbox"/>	Jeg ved nogenlunde, hvordan jeg kan nærme mig et job, men er også noget i tvivl
<input type="checkbox"/>	Jeg ved kun lidt om, hvordan jeg kan nærme mig et job
<input type="checkbox"/>	Jeg ved ikke, hvordan jeg kan nærme mig et job

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Hvor tit oplever du, at du er på vej i den rigtige retning? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Hver dag
<input type="checkbox"/>	Flere gange om ugen
<input type="checkbox"/>	Flere gange om måneden
<input type="checkbox"/>	Mindst hvert halve år
<input type="checkbox"/>	Sjældnere eller aldrig

Kilde: Brobygning til uddannelse

Synes du, at der er et klart slutmål med ressourceforløbet? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	I høj grad
<input type="checkbox"/>	I nogen grad
<input type="checkbox"/>	Hverken/eller
<input type="checkbox"/>	I mindre grad
<input type="checkbox"/>	Slet ikke

Kilde: Landsdækkende brugerundersøgelse blandt borgere i ressourceforløb

D. Samarbejde på arbejdspladsen eller uddannelsen

Faktoren 'samarbejde på arbejdspladsen eller uddannelsen' handler om borgerens evne til at skabe og indgå i relationer, herunder evnen til at samarbejde med eksempelvis kollegaer eller studiekammerater. Faktoren adskiller sig dermed fra faktoren 'netværk', der handler om at opleve støtte og opbakning fra eksempelvis venner og familie.

Følgende spørgsmål kan anvendes til at måle progressionsfaktoren 'samarbejde på arbejdspladsen eller uddannelsen':



Hvor god er du til at samarbejde med andre? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg har rigtig nemt ved at samarbejde med andre
<input type="checkbox"/>	Jeg har for det meste nemt ved at samarbejde med andre
<input type="checkbox"/>	Det svinger. Nogle gange er jeg god til det, andre gange ikke
<input type="checkbox"/>	Jeg har tit svært ved at samarbejde med andre
<input type="checkbox"/>	Jeg har rigtig svært ved at samarbejde med andre

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Hvordan har du det med at tage kontakt til nogen, du ikke kender (her menes til virksomheder, myndigheds personer, uddannelsessteder)? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg har meget let ved at tage kontakt til nogen, jeg ikke kender
<input type="checkbox"/>	Jeg har for det meste let ved at tage kontakt til nogen, jeg ikke kender
<input type="checkbox"/>	Det svinger. Nogle gange har jeg let ved det, andre gange svært
<input type="checkbox"/>	Jeg har for det meste svært ved at tage kontakt til nogen, jeg ikke kender
<input type="checkbox"/>	Jeg har meget svært ved at tage kontakt til nogen, jeg ikke kender

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

E. Netværk

Faktoren netværk afspejler borgerens oplevelse af at have støtte fra sit netværk, eksempelvis fra familie og venner. Det handler blandt andet om at føle sig som en del af et fællesskab med ligesindede.

Netværk kan også dække over borgerens relation til fagprofessionelle. Kvalitative studier peger på, at det er væsentligt for borgerens progression at have en god og tillidsfuld relation til fx sin sagsbehandler eller mentor.

En god og tillidsfuld relation indebærer, at borgeren føler sig lyttet til og oplever, at der bliver reageret på den information, som han eller hun giver. Relationens betydning for borgerens jobchance kan bl.a. hænge sammen med, at tillid styrker informationsflowet fra borgeren til den fagprofessionelle, hvilket giver et bedre grundlag for at vælge den rette indsats.

Følgende spørgsmål kan anvendes til at måle progressionsfaktoren 'netværk':



Har du støtte fra familie og venner, når du har brug for hjælp? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Min familie/venner støtter mig meget
<input type="checkbox"/>	Min familie/venner støtter mig for det meste
<input type="checkbox"/>	Det svinger. Nogle gange støtter familie/venner, andre gange ikke
<input type="checkbox"/>	Min familie/venner støtter mig ikke særlig tit, når jeg har behov for det
<input type="checkbox"/>	Min familie/venner støtter mig næsten aldrig, når jeg har behov for det

Kilde: BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP)

Har du adgang til en person (mentor, sagsbehandler osv.), som lytter til dig og hjælper dig, når du har behov for det? (sæt x)

<input type="checkbox"/>	Jeg har adgang til en person, som altid lytter til mig og hjælper mig, når jeg har behov for det
<input type="checkbox"/>	Jeg har i nogen grad adgang til en person, som lytter til mig/hjælper mig, når jeg har behov for det
<input type="checkbox"/>	Det svinger. Nogle gange oplever jeg at have adgang til en person, der lytter til mig og hjælper mig. Andre gange ikke
<input type="checkbox"/>	Jeg oplever sjældent have adgang til en person, der lytter til mig og hjælper mig
<input type="checkbox"/>	Jeg har ikke adgang til en person, der lytter til mig og hjælper mig

Formuleret med inspiration fra den kvalitative analyse i empowermentevalueringen.

F. Sagsbehandlerens vurdering af borgerens job-/uddannelsesparathed

Borgerens egen vurdering af job-/uddannelsesparathed inden for en række dimensioner er som tidligere beskrevet en selvstændig progressionsfaktor, men sagsbehandlerens vurdering af borgerens job-/uddannelsesparathed tilføjer yderligere viden og er også en relevant markør for, om en borger kommer i job eller uddannelse.

Ud over den faglige vurdering af en konkret borgers job-/uddannelseschancer, så har forventningerne fra sagsbehandleren også betydning for, om borgeren kommer i job eller uddannelse. Det er derfor vigtigt, at sagsbehandlere og andre professionelle møder borgeren med et positivt fokus på borgerens ressourcer.



Progressionsfaktorer i det daglige arbejde

De fem faktorer A-E, der er relateret til borgerens egen vurdering, kan med fordel udgøre centrale fokuspunkter i de løbende samtaler og i tilrettelæggelsen og udførelsen af de evidensbaserede indsatser.

I tilrettelæggelsen af indsatsen for udsatte grupper bør der desuden være fokus på sagsbehandleres, mentorer og virksomhedskonsulenters tro på borgerens jobmuligheder. Dette kan fx ske gennem:

- uddannelsesforløb med fokus på afdækning af borgerens ressourcer i forhold til job
- supervisionsforløb
- løbende fokus på at drøfte progression og forløb, hvor borgere lykkes
- feedback til sagsbehandlere om borgere, der lykkes
- opbygning af praksisnær viden om jobfunktioner og jobmuligheder for målgruppen på arbejdsmarkedet.

Der bør endvidere være opmærksomhed omkring sagsbehandlerskift, da skift af sagsbehandler kan påvirke borgerens jobchance i negativ retning.

Det er vigtigt, at borgeren oplever at have en god og tillidsfuld relation til en fast kontaktperson, fx sagsbehandler eller mentor.

Samtaler

Progressionsfaktorerne A-E bør være i fokus i borgerens samtaler med sagsbehandler og mentor og eventuelt også andre myndighedspersoner. Til samtalen kan følges op på en eller flere progressionsfaktorer, hvor sagsbehandleren eksempelvis kan vælge et udpluk af de angivne spørgsmål, som er mest meningsfulde i arbejdet med den pågældende borger. Spørgsmålene kan danne grundlag for samtalen, og der kan spørges til, hvad der skal til, for at borgeren kan udvikle sig inden for de enkelte faktorer.

Den virksomhedsrettede indsats

Når et forløb på en virksomhed bliver tilrettelagt, er det vigtigt at sætte klart fokus på de fem progressionsfaktorer A-E, så indsatsen målrettet sætter fokus på at udvikle de fem faktorer i positiv retning. Det bør være et specifikt fokus, at borgeren opnår progression på de faktorer, hvor borgeren selv oplever modgang og dermed scorer sig selv lavt. Virksomhedsforløbet bør tilpasses og målrettes således, at borgeren kan opleve fremgang og udvikling på netop disse områder.



Eksempel:

Praktik i virksomhed på vej mod ordinære timer

Det er centralt at inkludere de fem progressionsfaktorer A-E både i tilrettelæggelsen inden praktikken og undervejs i forløbet. Her er det vigtigt:

At sætte klare mål i opgavevaretagelsen, der kan sikre, at borgeren oplever at kunne lykkes med opgaverne. Det er vigtigt, at borgeren kan se, hvad der arbejdes henimod, og at planen baseres på borgerens egne mål. Særligt er det vigtigt at sætte mål for de opgaver, der kan sikre, at borgeren opnår ordinære arbejdstimer. Ordinære timer er et centralt pejlemærke i forhold til at løfte progressionsfaktoren 'arbejdsmarkedsidentitet (mening og retning)'.

At borgeren lykkes med opgaverne, potentielt som følge af at have en klar plan, der kan øge 'troen på egne evner'. Det er vigtigt, at borgeren tildeles stadig mere ansvar i arbejdet, for at borgeren skal øge troen på at kunne varetage en opgave.

At sikre, at der tages hensyn til helbred i tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne, så borgeren løbende får gode oplevelser af at kunne mestre mere, uden at helbredet udfordres. Flere studier peger på, at øget tro på egne evner er tæt forbundet med selv vurderet helbred. Det selv vurderede helbred bliver selv-erfaret, når borgeren oplever at kunne varetage konkrete opgaver. Hvis praktikken kan øge troen på egne evner, vil det selv vurderede helbred også forbedres.

At sikre, at opgaverne tilrettelægges og systematisk understøtter netværket til kollegaer. Sørg altid for, at borgeren har en kontaktperson på virksomheden og løbende konsoliderer sit netværk til kollegaer, kunder mv. En succesfuld virksomhedspraktik understøttes af mentor, som opdyrker mod hos borgeren til at påbegynde praktikken og afprøve nye arbejdsopgaver undervejs i praktikken.

Litteratur

Viden om progressionsfaktorer stammer primært fra seks kilder, hvorunder den ene kilde opsummerer den samlede internationale litteratur om progression.

CeFU og Metrica 2016, 'Evaluering af Brobygning til Uddannelse'

I videnspiloten 'Brobygning til uddannelse' er der foretaget målinger på potentielle progressionsfaktorer mhp. at belyse hvilke faktorer der har betydning for ikke arbejdsmarkedsparete unges afgang til uddannelse og job. Målgruppen for forsøget er uddannelsesparate unge, der enten har faglige eller sociale problemer. Resultaterne gælder således for en mellemting gruppe af unge, men det er muligt, at konklusionerne også vil være relevante for en del af de aktivitetsparate unge.

Væksthuset, Rosholm m.fl. 2017, 'BIP indikatorer og jobsandsynlighed'

Michael Rosholm m.fl. har udgivet den første analyse på data fra Beskæftigelses-IndikatorProjektet (BIP) for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, som Væksthuset står bag. Over en fireårig periode har borgerne og deres sagsbehandlere løbende udfyldt spørgeskemaer om borgerens progression mod job. Den første analyse undersøger, om spørgsmålene i BIP kan anvendes til at måle, om borgeren bevæger sig tættere på arbejdsmarkedet.

Væksthuset, Rosholm m.fl. 2017, 'Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgers jobchancer'

Michael Rosholm m.fl. har udgivet en analyse af sagsbehandlerens betydning for borgerens jobchance på baggrund af data fra BeskæftigelsesIndikatorProjektet. Analysen undersøger dels betydningen af sagsbehandlerskift, dels betydningen af sagsbehandlerens tro på borgerens jobchance.

KORA 2017, 'Måling af aktivitetsparate lediges vej mod beskæftigelse'

KORA har gennemført en analyse for STAR på BIP-data. Analysen har fokus på at måle effekten af aktive indsatser for ikke arbejdsmarkedsparete borgers progression. KORA undersøger også BIP-spørgerammen som redskab til progressionsmåling.

KORA 2017, 'Litteraturreview om progression for ikke-arbejdsmarkedsparete ledige'

KORAs litteraturoversigt beskriver og klassificerer den internationale litteratur om progressionsfaktorer for aktivitetsparate ledige. I oversigten finder forskerne 24 studier, hvor der findes en statistisk sammenhæng mellem progressionsfaktorer og job/uddannelse.

Deloitte 2017, 'Evaluering af Empowermentprojektet'

Deloitte har evalueret Empowermentprojektet, der er et projekt for langvarige kontanthjælpsmodtagere og personer i ressourceforløb. Der er ikke gennemført en egentlig kvantitativ progressionsanalyse i evalueringen, men der er foretaget en kvalitativ evaluering, der giver anledning til en række hypoteser om betydningsfulde progressionsfaktorer.