

Evaluering af Senior Erhverv Danmark

2018-2020



Helle Bendix Kleif

VIVE

Evaluering af Senior Erhverv Danmark – 2018-2020

© VIVE og forfatterne, 2021

e-ISBN: 978-87-7119-975-8

Forsidefoto: Ricky John Molloy/VIVE

Projekt: 302069

Finansiering: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

VIVE

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

Forord

I Danmark eksisterer 22 frivillige netværk henvendt til ledige seniorer over 50 år. De udgør Senior Erhverv Danmark og har til formål at hjælpe ledige seniorer med at finde tilbage på arbejdsmarkedet.

Netværkene har siden 2000 modtaget støtte fra *Puljen for Selvaktiveringsgrupper for seniorer*. Bevillingen udløber medio 2022, og i den forbindelse skal der foreligge en ny evaluering i efteråret 2021.

I denne rapport præsenteres resultatet af en evaluering gennemført blandt ledige seniorer, som har været medlem af et Senior Erhverv netværk i perioden 2018-2020. Evalueringen bidrager med ny viden om hvor mange medlemmer af Senior Erhverv netværkene der kommer i arbejde, hvilke økonomiske omkostninger der er forbundet hermed samt hvordan medlemmer vurderer og oplever netværkenes bidrag til jobsøgning og overgang til arbejde.

VIVE har gennemført evalueringen på opdrag fra STAR, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, som også har finansieret undersøgelsen.

Evalueringen er gennemført af Senioranalytiker, Ph.d. Helle Bendix Kleif, med stor hjælp fra studentermedarbejderne Josephine Ebba Thorup Arnfred, Camilla Sofie Linander, Rikke Horne Fischer og Lea Julie Becker Iversen.

Vi vil gerne takke ekstern og intern referee for kvalitetssikring af rapporten. Også stor tak til de medlemmer af Senior Erhverv Danmark som har bidraget med erfaringer, oplevelser og synspunkter.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE [...]
2021

Indhold

Sammenfatning	5
Medlemmer og jobmæssige resultater	5
Vurderinger og oplevelser af udbytte	6
Hvad koster det at få et ledigt A-medlem i arbejde?.....	7
Evalueringsdesign og metode.....	8
1 Indledning.....	9
1.1 Baggrund	10
1.2 Formål	10
1.3 Læsevejledning	11
2 Metode og empiri	12
2.1 Spørgeskemaundersøgelse	12
2.2 Interview med medlemmer.....	13
2.3 Jobmæssige resultater og omkostninger	15
3 Senior Erhverv netværkenes medlemmer: gennemstrømning og karakteristika	16
3.1 Bevægelser blandt A-medlemmer i 2018 og 2019	16
3.2 Medlemmernes karakteristika.....	17
4 Forventninger og deltagelse	24
4.1 Forventninger	24
4.2 Deltagelse og aktiviteter	26
5 Medlemmernes udbytte af Senior Erhverv netværkene.....	30
5.1 Jobmæssige resultater.....	30
5.2 Medlemmernes vurdering af jobmæssigt udbytte.....	35
5.3 Øvrigt udbytte	38
6 Omkostninger i forhold til jobmæssigt udbytte – hvad koster det at få medlemmer i arbejde?	41
Litteratur	43

Sammenfatning

Denne rapport indeholder en evaluering af de 22 frivillige netværk for ledige seniorer, der tilsammen udgør Senior Erhverv Danmark. Evalueringen skal vise:

1. hvor mange medlemmer af Senior Erhverv netværkene der kommer i arbejde
2. hvordan Senior Erhverv netværkene vurderes og opleves at bidrage til, at ledige seniorer kommer i arbejde
3. hvilke omkostninger der er forbundet med Senior Erhverv netværkene, set i forhold til, hvor mange ledige medlemmer der finder arbejde.

Senior Erhverv Danmark støttes af *Puljen for Selvaktiveringsgrupper for seniorer*. Puljen har siden 2000 støttet etablering af netværk til jobsøgning, udvikling af nye værktøjer, afklaring af uddannelsesbehov, videnformidling om erhvervsaktive seniorer og fremme af nye jobområder. Puljen administreres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Bevillingen til Senior Erhverv Danmark udløber medio 2022, og i den forbindelse skal der foreligge en ny evaluering i efteråret 2021.

I denne rapport præsenteres resultatet af en evaluering gennemført blandt individer, som har været medlem af et Senior Erhverv netværk i perioden 2018-2020. Evalueringsdesignet har haft til hensigt at skabe mulighed for sammenligning på en række parametre med den første evaluering, som udkom i 2017 og dækkede perioden 2015-2016.

Medlemmer og jobmæssige resultater

Senior Erhverv netværkene henvender sig til ledige over 50 år samt efterlønnere og pensionister, der søger fuldtidsbeskæftigelse eller beskæftigelse på nedsat tid.

Et seniornetværk består af en lokal bestyrelse og minimum 25 'ordinære medlemmer', dvs. ledige seniorer. Der skelnes mellem A- og B-medlemmer:

- A1-medlemmer: ledige jobsøgende, der står til rådighed for arbejdsmarkedet
- A2-medlemmer: jobsøgende uden rådighedspligt (efterløn eller pension)
- B-medlemmer: beskæftigede eller ikke-jobsøgende seniorer.

I januar 2016 var der i alt 2.011 A-medlemmer på landsplan, mens antallet i januar 2020 var på ca. 2.275. Der sker en stor udskiftning blandt A-medlemmer henover et enkelt år. I 2018 og 2019 svarede den samlede tilgang af nye A-medlemmer henover året til en stigning på hhv. 59 og 64 % set i forhold til årets start. Dertil kommer en årlig medlemsafgang, når jobsøgende medlemmer finder arbejde. I både 2018 og 2019 var medlems-tilgangen blandt A-medlemmer større end den samlede afgang til job. Den samlede medlemstilgang dækker over en betydelig variation mellem de 22 netværk, hvor tilgangen i 2018 og 2019 svinger mellem 33 og 147 %.

I gennemsnit kom hhv. 27 og 25 % af A-medlemmerne i arbejde i 2018 og 2019. Det dækker ligeledes over stor variation mellem netværk og rummer yderpunkter på ned til

5 % og op til 63 %. Den årlige afgang til job ligger i den lavere ende sammenlignet med, hvor mange nyledige 50-64årige, der i samme periode finder arbejde inden for et år. I sammenligningen skal der tages to centrale forbehold. For det første finder evalueringen, at 50 % af Senior Erhverv netværkenes ledige medlemmer i perioden 2018-2020 kan betegnes som langtidsledige (en betydelig større andel end blandt ledige i den jævnaldrende befolkning). For det andet viser aldersfordelingen, at 32 % af Senior Erhverv netværkenes medlemmer er over 64 år. Begge forhold kan formodes at have en negativ indflydelse på andelen, som kommer i arbejde. Det til trods finder godt hver fjerde A-medlem arbejde årligt.

Udviklingen i karakteristika blandt ledige A-medlemmer i 2018-2020 er gået i retning af flere langtidsledige, sammenlignet med perioden 2015-2016. I den jævnaldrende ledige befolkning ses i samme periode en svag stigning af langtidsledige. På trods heraf er der en nævneværdig overrepræsentation af langtidsledige blandt Senior Erhvervs medlemmer.

Den sidste del af perioden 2018-2020 er præget af covid19, som udløste en mindre gunstig situation på arbejdsmarkedet for alle aldersgrupper. I takt med at der i løbet af 1. halvdel af 2021 kommer gang i økonomien, peger de gennemførte interview på, at Senior Erhverv netværkene kan genoptage deres mest centrale udadvendte og jobskabende aktiviteter, såsom virksomhedsbesøg, og derigennem understøtte flere A-medlemmer i jobsøgning. Evalueringen peger dog på, at Senior Erhverv netværkene i perioden 2018-2020 repræsenterer en gruppe ledige seniorer, som ser ud til at have mere vanskeligt end gennemsnittet ved at finde tilbage i arbejde.

Vurderinger og oplevelser af udbytte

Medlemmernes vurderinger af jobmæssigt udbytte viser, at der – sammenlignet med perioden 2015-2016 – ser ud til at ske en stigning blandt ledige medlemmer, som mener, at medlemskabet har bidraget til, at de er kommet tættere på beskæftigelse. Der er ligeledes flere medlemmer, der nu er i arbejde, som tilkendegiver, at kontakter via Senior Erhverv netværket har bidraget til, at de har fundet arbejde. Andelen er større end de, som har fundet arbejde via jobboret. Størstedelen af medlemmerne finder dog stadig arbejde gennem traditionel jobsøgning eller via personligt netværk.

De netværksaktiviteter, som flest medlemmer vurderer rummer det største bidrag til deres jobmæssige udbytte, er:

- Deltagelse i aktivitetsgrupper
- Virksomhedsbesøg
- Sparring på CV og jobansøgninger.

Godt hvert femte medlem tilkendegiver derudover, at sociale aktiviteter i netværket har haft betydning for at komme tættere på eller i job.

Sociale aktiviteter kan, ifølge de gennemførte interview, dels handle om den konkrete ramme, som Senior Erhverv netværket sætter om hverdagen, hvor ledige oplever at have

noget at stå op til, dels om den menneskelige anerkendelse, de oplever at blive mødt med i netværket. Sociale aktiviteter synes, ifølge både spørgeskemaundersøgelse og interview med medlemmer, mindst lige så vigtige som de direkte jobrettede aktiviteter, ikke mindst som en vigtig motivationsfaktor for deltagelse i jobrettede aktiviteter. Dog giver flere interviewpersoner udtryk for, at de søgte Senior Erhverv netværket ud fra en forventning om at finde et socialt netværk, men at det, de mødte, ikke levede op til forventningen. At sociale aktiviteter rangerer så højt på listen over aktiviteter, som medlemmerne vurderer har størst betydning for, at de kommer i job eller tættere på beskæftigelse, understreger vigtigheden af, at Senior Erhverv netværkene også fremadrettet værner om disse aktiviteter.

Flere interviewede medlemmer beskriver, hvordan den første periode i ledighedsforløbet har været præget af følelser som chok, vrede, skam og dårlig selvtillid. I den situation beretter flere om vanskeligheder ved at finde en konstruktiv vinkel på deres situation samt et grundlæggende behov for at blive mødt som menneske. Det behov dækkes ifølge mange interviewpersoner i Senior Erhverv netværket, og det kan i bedste fald være med til at få ledige på fode igen til aktivt at gå i gang med at søge arbejde.

De mest og mindst tilfredse medlemmer er som regel enige om, hvad det er, de hhv. sætter pris på eller savner. De medlemmer, som møder et aktivt og imødekommende netværk, beskriver en stor tilfredshed ved deres medlemskab og en stor relevans i netværksaktiviteterne. Omvendt har de mindst tilfredse ledige seniorer ofte stiftet bekendtskab med et mindre velfungerende netværk, som de beskriver gav indtryk af noget *"stivnet"*, *"rigidt"* og *"forandringsforskrækket"*.

I forhold til deltagelse og aktiviteter understreger mange interviewpersoner, at Senior Erhverv netværket ikke er et sted, man kan komme ind og forvente, at der sker en masse. Netværket fungerer på den præmis, at medlemmerne leverer noget tilbage. Netværket lever så at sige af den tid og energi, medlemmerne putter ind i det. Det synes at være en balancegang at fastholde aktivitetsniveauet i netværket (fordi mange medlemmer forsvinder igen, når de finder arbejde) og samtidig sikre en drivende kerne, som ikke stivner u hensigtsmæssigt i faste rutiner.

Mens nogle peger på, at en del af løsningen kunne være en enkelt fastansat, som kan medvirke til at sikre kontinuitet i netværksdriften, peger andre på, at en fastansat vil fjerne det engagement og den drivkraft, som netop udspringer af det frivillige fundament.

Hvad koster det at få et ledigt A-medlem i arbejde?

Den sidste analyse peger på stor variation i netværkenes omkostninger, når de beregnes som en kostpris pr. ledigt A-medlem i arbejde. Beregningen viser, at den gennemsnitlige omkostning for Senior Erhverv netværkene i 2019 pr. medlem i arbejde ligger på 6.480 kr.

Evalueringsdesign og metode

Evalueringen beror på et design, som omfatter dataindsamling blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Data er indsamlet i juli/august 2021 via en landsdækkende elektronisk spørgeskemaundersøgelse blandt godt 5.000 medlemmer og med en opnået svarprocent på 29 %. Derudover er der, i august og september 2021, gennemført 20 kvalitative interview med nuværende og tidligere medlemmer, som både repræsenterer gruppen af ledige og gruppen, som har fundet arbejde. Endelig beror en del af evalueringens beregninger på de årlige indberetninger fra lokale netværk til STAR vedrørende medlemsinformation og kontoplaner. Det drejer sig om beregninger af medlemsgennemstrømning, overgang til arbejde blandt medlemmer samt Senior Erhverv netværkenes omkostningsniveau forbundet med at hjælpe ledige medlemmer i arbejde.

1 Indledning

Flere politiske reformer har de senere år haft til formål at øge arbejdsudbuddet. Med tilbagetrækningsreformen fra 2011 blev det vedtaget, at efterlønsperioden gradvist afkortes ligesom aldersgrænsen for, hvornår det bliver muligt at gå på efterløn, hæves. Flere seniorer på arbejdsmarkedet er både til gavn for samfundsøkonomien og for de mange seniorer, der ønsker at være deltagende på arbejdsmarkedet (Jensen & Pedersen, 2020). Seniorer kan, som alle andre, rammes af arbejdsløshed. Hvis de rammes af ledighed, har de imidlertid større risiko for langtidsledighed (ledighed i mere end 52 uger) end andre aldersgrupper. Risikoen stiger særligt for ledige seniorer over 55 år. I august 2021 var 21.251 seniorer ledige (blandt bruttoledige over 50 år). Heriblandt kunne 35 % defineres som langtidsledige (jobindsats, 2021¹).

Flere særordninger og indsatser har været motiveret af ledige seniorers vanskeligheder med at finde arbejde. Et initiativ målrettet ledige seniorer er *Puljen for Selvaktiveringsgrupper for seniorer*. Puljen har siden 2000 støttet etablering af netværk til jobsøgning, udvikling af jobsøgningsværktøjer, afklaring af uddannelsesbehov, videnformidling om erhvervsaktive seniorer og fremme af nye jobområder. Derudover finansierer puljen afholdelse af aktiviteter på tværs af netværkene samt aflønning af en landskoordinator. I 2021 er der 22 aktive Senior Erhverv netværk, der har modtaget en bevilling gennem puljen, som administreres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Behovet for netværk for ledige seniorer understreges af projektet SeniorArbejdsLiv², der finder, at arbejdsløse seniorer i relativt ringe grad anvender uformelle netværk i deres jobsøgning, mens arbejdsgiverne rapporterer, at de især gør brug af uformelle netværk, når de søger efter nye medarbejdere (Jensen & Pedersen, 2020). En oplagt forklaring på, at seniorerne ikke i større omfang gør brug af uformelle netværk, er, at de mangler sådanne netværk. Her kan Senior Erhverv netværkene potentielt være en støtte til at finde vej tilbage på arbejdsmarkedet.

I 2017 viste en evaluering af Senior Erhverv netværkene, at godt to tredjedele af alle medlemmer uden job har været ledige i 2 år eller mere (Mploy, 2017). Flest deltager i sociale aktiviteter (48 %), kurser i eget netværk (46 %) og virksomhedsbesøg (40 %). Selvom medlemmerne ikke direkte vurderer sociale aktiviteter som relevante for jobsøgningen, kan det styrke motivationen at møde nogen 'i samme båd'. 40 % af medlemmerne oplever at have fået et større netværk i forhold til jobsøgning, 31 % har fået nye idéer til jobsøgning, 24 % har fået mere tro på at komme i job igen, og 24 % har fået mere selvtillid. Det er dog kun 5 % af medlemmerne, der oplever, at de har fået faglig opkvalificering i netværket, selvom 19 % vurderer dette som vigtigt for, at de kan komme i job (Mploy, 2017).

I denne rapport præsenteres resultatet af en ny evaluering gennemført blandt seniorer, som har været medlem af et Senior Erhverv netværk i perioden 2018-2020. For en kort

¹ Beregnet på baggrund af jobindsats.dk: Ledigheds- og jobindikatorer. Antal og andel langtidsledige personer samt antal fuldtidspersoner og bruttoledige personer. Udtræk lavet d. 15.10.2021. I beregningen er kun inkluderet dagpengemodtagere med etnisk dansk oprindelse.

² Projektet udføres i samarbejde mellem Aalborg Universitet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og TeamArbejdsliv.

introduktion til Senior Erhverv netværkene henvises til den tidligere evaluering fra 2017 (Mploy, 2017).

1.1 Baggrund

Senior Erhverv netværkene er et landsdækkende frivilligt forum, som henvender sig til ledige over 50 år samt efterlønnere og pensionister, der søger fuldtidsbeskæftigelse eller beskæftigelse på nedsat tid.

Et seniornetværk består af en lokal bestyrelse og minimum 25 'ordinære medlemmer', dvs. ledige seniorer. Der skelnes mellem A- og B-medlemmer:

- A1-medlemmer: ledige jobsøgende, der står til rådighed for arbejdsmarkedet
- A2-medlemmer: jobsøgende uden rådighedspligt (efterløn eller pension)
- B-medlemmer: beskæftigede eller ikke-jobsøgende seniorer.

I januar 2016 var der i alt 2.011 A-medlemmer på landsplan, mens antallet i januar 2020 var på 2.275. Senior Erhverv netværkene fungerer som et frivilligt tilbud og er dermed et supplement til de tilbud, der gives ledige i regi af a-kasser og kommunale jobcentre.

Senior Erhverv netværkene udbyder i dag en række forskelligartede aktiviteter såsom sparring på jobsøgning og CV, kurser, opkvalificering (fx IT), afklaring af kompetencer, virksomhedsbesøg mv.

Bevillingen til Senior Erhverv Danmark udløber medio 2022. I den forbindelse skal der foreligge en ny evaluering af seniornetværkene i efteråret 2021.

1.2 Formål

Evalueringen af Senior Erhverv netværkene beror på forskellige datakilder. Der er gennemført en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Heriblandt har VIVE interviewet 20 medlemmer vedrørende deres erfaringer med netværkene. Endvidere inddrager evalueringen informationer om netværkenes omkostninger/tilskud samt medlemmers afgang til arbejde (stillet til rådighed af STAR). Evalueringens formål er derved at:

1. vise, hvor mange medlemmer af Senior Erhverv netværkene der kommer i arbejde
2. vise, hvordan Senior Erhverv netværkene vurderes og opleves at bidrage til, at ledige seniorer kommer i arbejde/tættere på arbejde
3. vise omkostningerne forbundet med Senior Erhverv netværkene, set i forhold til, hvor mange ledige seniorer der kommer i arbejde.

Evalueringen skal altså belyse, hvordan og i hvilken grad deltagelse i Senior Erhverv netværkene forbedrer ledige seniorers mulighed for at komme i beskæftigelse, samt hvilke omkostninger der er forbundet hermed. Desuden giver evalueringen mulighed for at

drage paralleller til evalueringen fra 2017 og pege på udviklingstendenser i eksempelvis medlemmernes brug af netværksaktiviteter og oplevet udbytte.

1.3 Læsevejledning

Kapitel 2 gennemgår evalueringsdesign og datakilder.

Kapitel 3 beskriver medlemsgennemstrømning og medlemskarakteristik.

Kapitel 4 beskriver medlemmernes forventninger til Senior Erhverv netværket og viser, hvilke aktiviteter de har deltaget i og fundet mest relevante for deres jobsøgning.

Kapitel 5 beskriver medlemmernes jobmæssige resultater og oplevede udbytte af medlemskab.

Kapitel 6 præsenterer en beregning af Senior Erhverv netværkenes omkostninger pr. medlem i arbejde.

2 Metode og empiri

Kapitlet beskriver kortfattet evalueringens design og empiriske grundlag.

Evalueringsdesignet består af tre dele:

1. En kvantitativ analyse af, hvor mange af Senior Erhverv netværkets medlemmer der kommer i arbejde, og hvilken betydning netværket vurderes at have for overgang til arbejde
2. En kvalitativ og kvantitativ analyse af, hvilken del af netværksaktiviteterne der vurderes og opleves at gøre en forskel for at komme i eller bevæge sig tættere på arbejde
3. En beregning af omkostningsniveauet ved Senior Erhverv netværkene, set i forhold til, hvor mange ledige medlemmer der kommer i arbejde.

Designet indebærer indsamling af kvantitativ og kvalitativ empiri vedrørende medlemmernes vurderinger og oplevelser af aktiviteter i perioden 2018-2020 samt informationer om medlemsgennemstrømning og omkostninger fra Senior Erhverv netværkenes årlige indberetninger til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering for perioden 2018-2019. Informationer om medlemsgennemstrømning og beregning af omkostninger for 2020 er ikke inkluderet i evalueringen, da mange aktiviteter i netværkene har været sat i bero i store dele af 2020.

2.1 Spørgeskemaundersøgelse

Analysen af, hvilken indflydelse Senior Erhverv netværkene vurderes at have på ledige medlemmers afgang til arbejde, er gennemført på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Spørgeskemaet blev udsendt i juli 2021 og opnåede efter tre rykkere en svarprocent på 29 % (jf. tabel 2.1). 29 % er en acceptabel svarprocent for en samlet population på 4.703 individer. Stikprøven er dog ikke tilfældigt udtrukket, men består af de medlemmer, som har åbnet og besvaret VIVEs spørgeskema. Det giver en risiko for, at stikprøven er skævt fordelt på centrale baggrundskarakteristika. Mens alder og køn begge ser nogenlunde normalfordelte ud (se figur 3.4 og 3.5), så er uddannelsesniveaet blandt medlemmer af Senior Erhverv netværkene væsentligt højere end blandt den jævnaldrende befolkning (se figur 3.6). Det kan pege på en skævhed i stikprøven. Sammenlignes fordelingen med Mploy's spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2015-2016 (hvor der var en svarprocent på 42,4 %), så viser den dog et tilsvarende (højt) uddannelsesniveau blandt Senior Erhverv medlemmer. På den baggrund finder vi ikke anledning til at betvivle spørgeskemaundersøgelsens resultater i forhold til medlemmernes vurderinger af og deltagelse i netværksaktiviteter.

Tabel 2.1 Spørgeskema

	Antal og procent
Distribuerede spørgeskemaer (total)	5.188
Heraf spørgeskemaer, som <u>ikke</u> kunne leveres til oplyste e-mail	330
Heraf medlemmer, som har afsluttet medlemskabet <u>inden</u> 2018	155
Total population	4.703
Gennemført hele spørgeskemaet	1.261 (26,8 %)
Gennemført dele af spørgeskemaet	116 (2,5 %)

Spørgeskemaet blev udsendt til alle seniorer, der har været medlemmer af netværket i perioden 2018-2020. Mailadresser på medlemmer i perioden 2018-2020 blev leveret af netværkene til VIVE. Medlemmerne besvarede spørgeskemaet via et elektronisk link.

Spørgeskemaet er udarbejdet efter inspiration fra Mploys evaluering af seniornetværkene fra 2017. Det har givet mulighed for at følge udviklingen over tid i medlemmernes erfaring med seniornetværkene, deres deltagelse i aktiviteter, og hvorvidt de vurderer, at netværket bringer dem tættere på job. Dog har det ikke været muligt at foretage test af statistisk signifikans af fundne forskelle mellem besvarelser på de to spørgeskemaundersøgelser. Derfor skal særligt sammenligninger med små forskelle tolkes med forsigtighed.

Spørgeskemaet indeholder spørgsmål om medlemmers 1) baggrundskarakteristika, herunder deres ledighedshistorik, hvornår de blev medlem af netværket, hvorvidt de er i arbejde, og i så fald, hvornår de kom i arbejde, 2) erfaring med netværket og dets aktiviteter, herunder netværkets tilbud om støtte til jobsøgning samt konkret jobformidling, og 3) vurderinger af, om netværket, eller specifikke netværksaktiviteter, vurderes at have gjort en forskel for deres jobsøgning og evt. overgang til beskæftigelse.

2.2 Interview med medlemmer

I tillæg til spørgeskemaundersøgelsens brede afdækning af medlemmers vurdering af netværkets indflydelse på, om de kommer i arbejde eller tættere på arbejde, giver de kvalitative interview dybdegående viden om enkelte medlemmers konkrete erfaringer med Senior Erhverv netværkene.

Vi har i løbet af august og september 2021 interviewet i alt 20 seniorer, som har været medlem af et Senior Erhverv netværk i perioden 2018-2020. Flere af de interviewede var på interviewtidspunktet stadig medlem af netværket. De interviewede medlemmer er rekrutteret på baggrund af spørgeskemaet, hvor de til sidst i skemaet kunne oplyse telefonnummer og kontaktemail, hvis de ville stille sig til rådighed for et uddybende interview. Det gjorde godt 400 medlemmer.

De 20 interviewpersoner er rekrutteret med henblik på både at repræsentere netværkets ledige medlemmer samt medlemmer, som har fundet arbejde. Heriblandt har vi søgt at

få repræsenteret positive såvel som negative synspunkter i forhold til, hvordan medlemskabet opleves at bidrage til at være kommet tættere på eller i arbejde. Vi har i rekrutteringen taget udgangspunkt i svarene på to af spørgeskemaets spørgsmål. Blandt ledige medlemmer har vi dels rekrutteret fem medlemmer, som på spørgsmålet: *“Vurderer du, at du er kommet tættere på job, fordi du er medlem af et Senior Erhverv netværk?”*, har svaret ‘slet ikke’, samt fem medlemmer, som på samme spørgsmål, har svaret ‘i meget høj grad’. På samme måde har vi rekrutteret fem medlemmer i arbejde, som på spørgsmålet: *“Har dit medlemskab af Senior Erhverv netværket bidraget til, at du er kommet i job?”*, har svaret ‘slet ikke’, og fem, som har svaret ‘i meget høj grad’. Endelig har vi sigtet efter at interviewe lige mange mænd og kvinder samt at få repræsenteret forskellige lokale netværk. Tabel 2.2 beskriver interviewpersonernes fordeling.

Tabel 2.2 Interviewpersonernes fordeling på status, køn, svar samt netværk

Status	Køn	Svar på spørgsmål fra skema	Netværk
I arbejde	Kvinde	I meget høj grad	Svendborg
I arbejde	Kvinde	I meget høj grad	Sjælland Øst
I arbejde	Kvinde	Slet ikke	Hovedstaden
I arbejde	Kvinde	Slet ikke	Nordjylland
I arbejde	Kvinde	Slet ikke	Horsens-Vejle
I arbejde	Mand	I meget høj grad	Vestegnen
I arbejde	Mand	I meget høj grad	Horsens-Vejle
I arbejde	Mand	I meget høj grad	Svendborg
I arbejde	Mand	Slet ikke	Nordjylland
I arbejde	Mand	Slet ikke	Sønderjylland
Ledig	Kvinde	Slet ikke	Vestegnen
Ledig	Kvinde	Slet ikke	Struer
Ledig	Kvinde	I meget høj grad	Næstved
Ledig	Kvinde	I meget høj grad	Silkeborg
Ledig	Mand	Slet ikke	Svendborg
Ledig	Mand	Slet ikke	Skive-Viborg-Morsø
Ledig	Mand	Slet ikke	Lolland-Falster
Ledig	Mand	I meget høj grad	Fredericia
Ledig	Mand	I meget høj grad	Hovedstaden
Ledig	Mand	I meget høj grad	Fyn

Interviewene er gennemført over telefon ud fra en semistruktureret interviewguide, der sikrede, at interviewene kom omkring evalueringens centrale temaer. Interviewene tog ligeledes udgangspunkt i interviewpersonens spørgeskemabesvarelse og gav derved plads til individuelle erfaringer og indsigter, som ikke var en del af interviewguiden.

De fælles emner, som interviewene afdækkede, omfattede:

- Oplevelser og udbytte af netværkenes aktiviteter
- Netværkenes bidrag til lediges jobsøgning

- Oplevelser af, hvorvidt og hvordan medlemskab har haft betydning for at komme i arbejde/tættere på at komme i arbejde.

Interviewene er optaget på en diktafon og er efterfølgende refereret og analyseret i forhold til centrale temaer for evalueringens fokus og formål.

2.3 Jobmæssige resultater og omkostninger

For årene 2018 og 2019 gennemføres analyser af Senior Erhverv netværkenes jobmæssige resultater på baggrund af netværkenes årlige opgørelser og indberetninger (evalueringsskemaer), som alle 22 lokale netværk er forpligtede til at overlevere til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Indberetninger indeholder bl.a. informationer om antal medlemmer ved årets begyndelse, tilgangen af medlemmer henover året samt antal medlemmer, som finder arbejde i indeværende år. I analysen fokuseres udelukkende på bevægelser i netværkene blandt A-medlemmer (både A1 og A2).

Beregningen af omkostningsniveauet gennemføres på baggrund af årligt indberettede kontoplaner, der beskriver, hvor stort et økonomisk tilskud de enkelte netværk har modtaget. Denne information sammenholdes med, hvor mange A-medlemmer der kommer i arbejde.

For både jobmæssige resultater og omkostninger beregnes aggregerede årsgennemsnit (samlet for alle lokale netværk) samt gennemsnit for hvert enkelt lokalt netværk.

3 Senior Erhverv netværkenes medlemmer: gennemstrømning og karakteristika

Kapitlet indledes med en beskrivelse af gennemstrømningen ind og ud af Senior Erhverv netværkene i årene 2018 og 2019 og giver derefter, på baggrund af spørgeskemabesvarelser blandt medlemmer i perioden 2018-2020, et overblik over medlemmernes fordeling på netværk samt centrale baggrundskarakteristika, nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet, ledighedsperiode og oplevede udfordringer ved at finde tilbage i arbejde.

3.1 Bevægelser blandt A-medlemmer i 2018 og 2019

Set hen over et år sker der store bevægelser i antallet af A-medlemmer i de (22) lokale Senior Erhverv netværk. I løbet af 2018 er der et samlet flow *ind* i netværkene på 1.201 nye A-medlemmer, svarende til en stigning fra årets start på 59 %. For 2019 svarer tilgangen af nye A-medlemmer til en stigning på 64 % fra starten af året.

Størstedelen af A-medlemmernes flow *ud* af netværkene udgøres af medlemmer, som finder job, mens en mindre afgang skyldes udmelding af andre årsager (ikke vist). I både 2018 og 2019 var medlemstilgangen blandt A-medlemmer større end den samlede afgang til job. Det samlede antal A-medlemmer steg således med hhv. 334 personer (i 2018) og 436 personer (i 2019).

Tabel 3.1 Bevægelser blandt A-medlemmer i 2018 og 2019

	Medlemmer pr. 1. januar	Medlemstilgang	Afgang grundet job
2018	2.036	1.201	867
2019	1.839	1.184	749

Anm: Data er indberettet af landskoordinatoren til STAR på baggrund af netværkenes lokale opgørelser. STAR har for 2018 videregivet data til VIVE fra 22 netværk, mens beregninger fra 2019 beror på data fra 21 netværk. A1-medlemmer defineres som værende i job, hvis de er i arbejde mere end 20 timer pr. uge af 3 måneders varighed eller opnår job efter praktik og løntilskudsperiode. A2-medlemmer defineres som værende i job ved 10 timers arbejde pr. uge i mindst 1 måned.

Kilde: VIVEs egne beregninger på baggrund af data fra STAR vedrørende Senior Erhverv netværkene.

Tabel 3.2 viser medlemstilgangen til hvert af de aktive Senior Erhverv netværk i både 2018 og 2019 målt på baggrund af, hvor stor en andel antallet af nytilkomne A-medlemmer udgør af antallet ved årets start. Der er stor variation på tværs af lokale netværk i begge år. Ser vi på 2019, oplever seks netværk en stigning fra årets start i A-medlemmer på 90 % eller mere. De tre netværk, som oplever den laveste tilgang, modtager mellem 33 og 47 % nye A-medlemmer i løbet af 2019, mens størstedelen af netværkene oplever en stigning på mellem 52 og 88 %.

Tabel 3.2 Udviklingen i medlemstilgang i 2018 og 2019 for lokale Senior Erhverv netværk. Procent

Netværk	Medlemstilgang 2018	Medlemstilgang 2019
Nordvestsjælland	42	118
Horsens-Vejle	89	111
Trekanten	105	100
Hovedstaden	74	95
Vestegnen	74	90
Aarhus	76	88
Nordjylland	77	82
Lolland-Falster	32	76
Skive-Viborg-Morsø	70	78
Nordsjælland	63	73
Silkeborg	34	73
Slagelse	33	59
Fredericia	40	57
Nordvestjylland	75	57
Svendborg	147	56
Kronjylland	60	53
Fyn	49	52
Sydsjælland	54	47
Sønderjylland	29	34
Midtjylland	41	33
Esbjerg	94	-*
Sjælland Øst	116	108

Anm: Medlemstilgang udregnes på baggrund af information om, hvor mange nye A-medlemmer der kommer til det enkelte netværk henover året (hhv. 2018 og 2019). Andelen udtrykker, hvor stor en del nytilkomne A-medlemmer udgør af A-medlemmerne ved årets start.

Note: * Informationer mangler

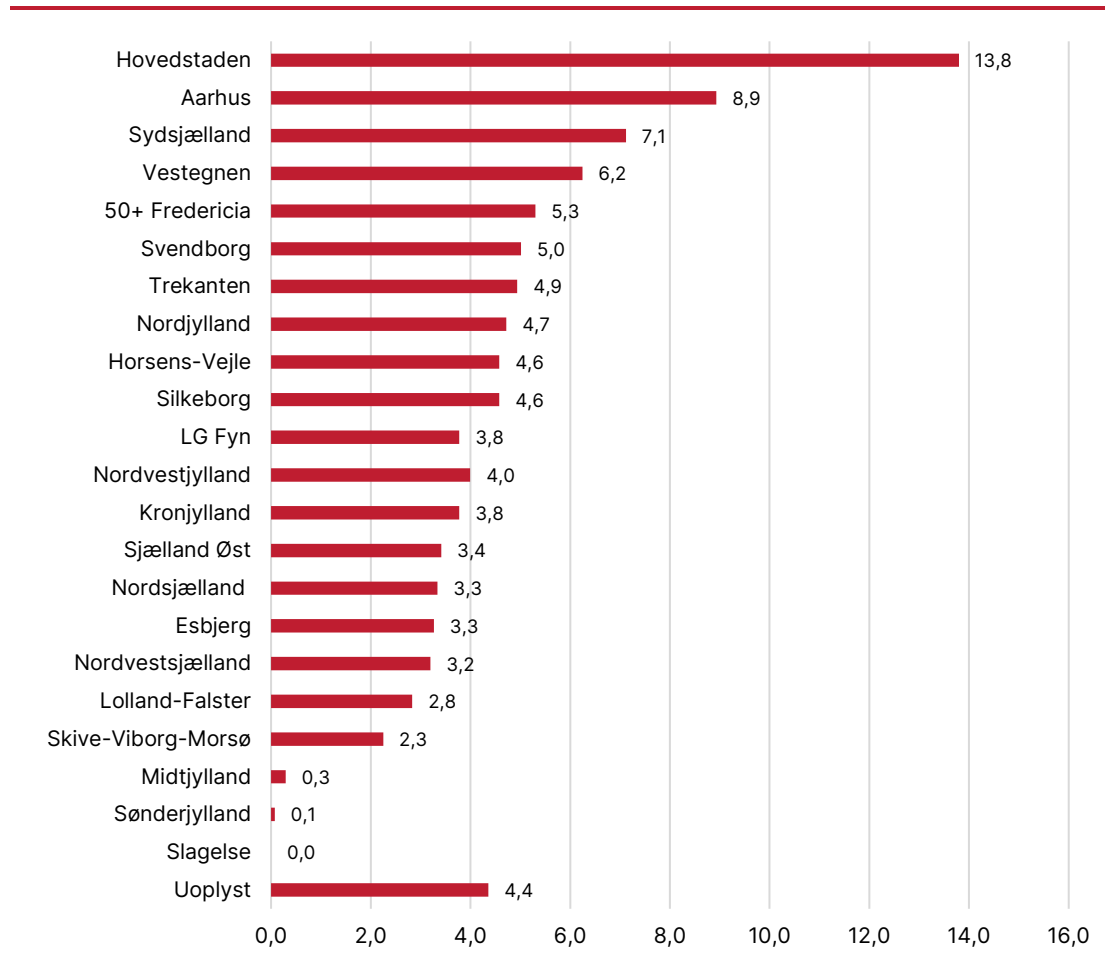
Kilde: VIVEs egne beregninger på baggrund af data fra STAR vedrørende Senior Erhverv netværkene.

3.2 Medlemmernes karakteristika

Medlemskarakteristika beskrives på baggrund af VIVEs spørgeskemaundersøgelse gennemført blandt medlemmer i perioden 2018-2020. I alt har 1.377 medlemmer bidraget til undersøgelsen.

Figur 3.1 viser først fordelingen på landets Senior Erhverv netværk blandt de medlemmer, som har deltaget i undersøgelsen. Alle netværk på nær Slagelse er repræsenteret, mens knap en fjerdedel af besvarelsenerne kommer fra medlemmer i Aarhus- og Hovedstadsnetværkene. 4 % af respondenterne har ikke oplyst deres tilknytning til netværk.

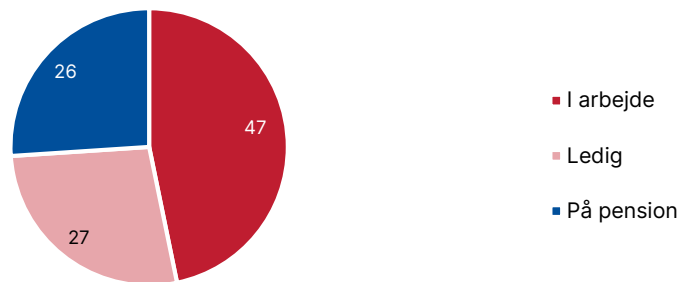
Figur 3.1 Hvilket Senior Erhverv netværk er/har du været medlem af? Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.377).

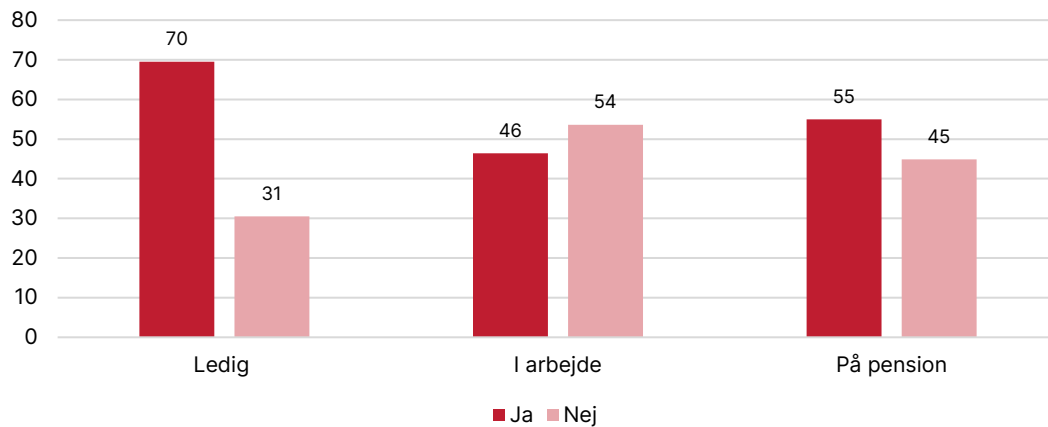
I spørgeskemaet har vi spurgt ind til medlemmernes aktuelle tilknytning til arbejdsmarkedet. Figur 3.2 beretter, at knap halvdelen af respondenterne var i arbejde på tidspunktet for besvarelsen, mens den resterende halvdel fordeler sig ligeligt mellem ledige og pensionister. Figur 3.3 viser i tillæg, at andelen af nuværende medlemmer, forventeligt, er højest blandt de ledige, men at andelen af medlemmer i Senior Erhverv netværket er forblevet høj blandt de, som enten har fundet arbejde eller er gået på pension. Netværkenes høje årlige gennemstrømning blandt arbejdssøgende A-medlemmer, som blev beskrevet i afsnit 3.1., ser således ud til i nogen grad at opvejes af en vis stabilitet i tilknytningen til Senior Erhverv netværkene blandt B-medlemmer, som har fundet arbejde eller er gået på pension.

Figur 3.2 Hvad er din nuværende tilknytning til arbejdsmarkedet? Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.317).

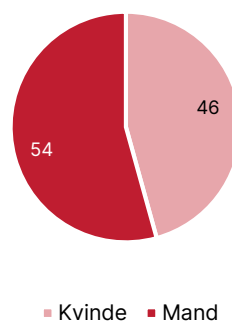
Figur 3.3 Er du fortsat medlem af dit Senior Erhverv netværk? Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.317).

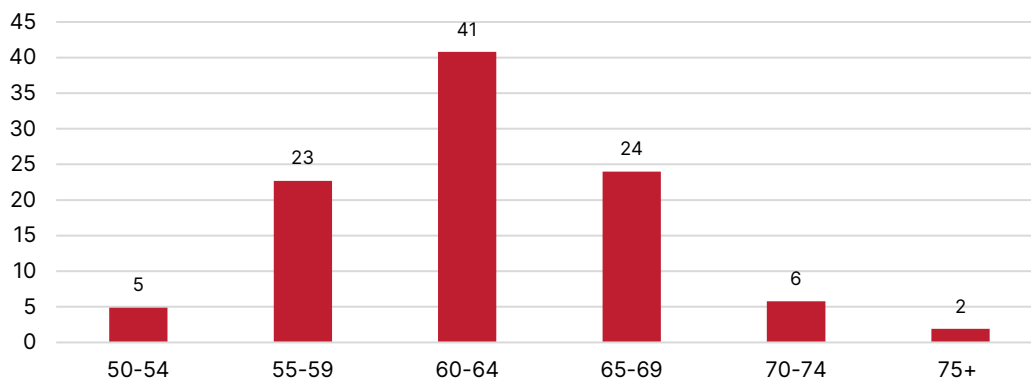
Blandt respondenter er der en svag overrepræsentation af mænd, mens aldersfordelingen er normalfordelt omkring det midterste aldersinterval 60-64 år, hvor 41 % af respondenterne befinder sig. Knap 90 % af alle respondenter er mellem 55 og 69 år.

Figur 3.4 Kønsfordeling. Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.377).

Figur 3.5 Aldersfordeling. Procent

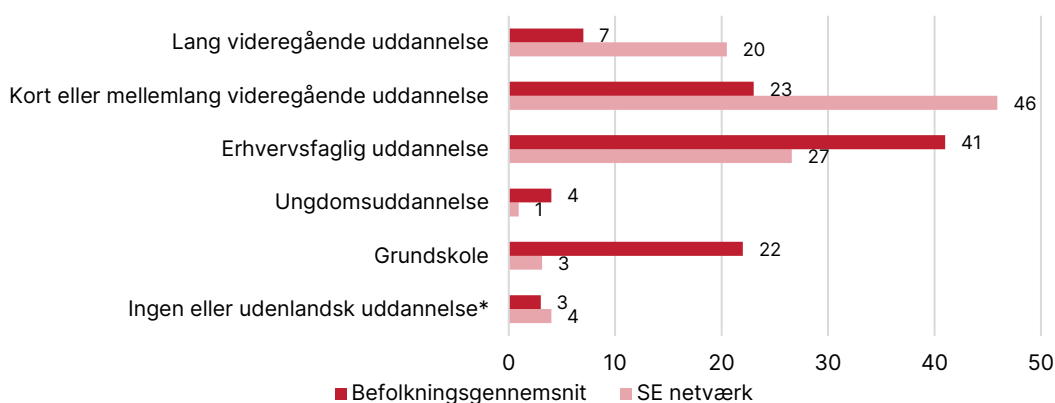


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.377).

Besvarelsene afspejler, at medlemmer i perioden 2018-2020 har et højt uddannelsesniveau sammenlignet med befolkningsgennemsnittet for aldersgrupperne 50-69 år i samme periode. Hvor knap 70 % af medlemmerne har fuldført en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse, ligger den tilsvarende andel blandt 50-69-årige generelt på 30 %.³ Andelen af erhvervsfagligt uddannede blandt medlemmer på 27 % adskiller sig ligeledes fra befolkningsgennemsnittet blandt jævnaldrende på 41 %.

I interviewundersøgelsen, som er gennemført blandt ledige og beskæftigede medlemmer, peges der på, at Senior Erhverv netværkene opleves at repræsentere mange forskellige brancher, men med en overvægt af ledige medlemmer inden for handel- og kontorbranchen. Omvendt opleves det i mindre grad, at ledige fra håndværksbranchen finder vej til Senior Erhverv netværkene.

Figur 3.6 Højeste fuldførte uddannelse. Procent



Anm.: I denne og efterfølgende figurer, hvor opgørelser baseres på tal fra Statistikbanken eller jobindsats.dk, inkluderes kun tal fra personer med dansk oprindelse. Grunden hertil er, at personer med anden etnicitet end dansk stort set ikke er repræsenteret i Senior Erhverv netværkene. Dette er ikke valideret på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen, men beror på mundtlige kilder.

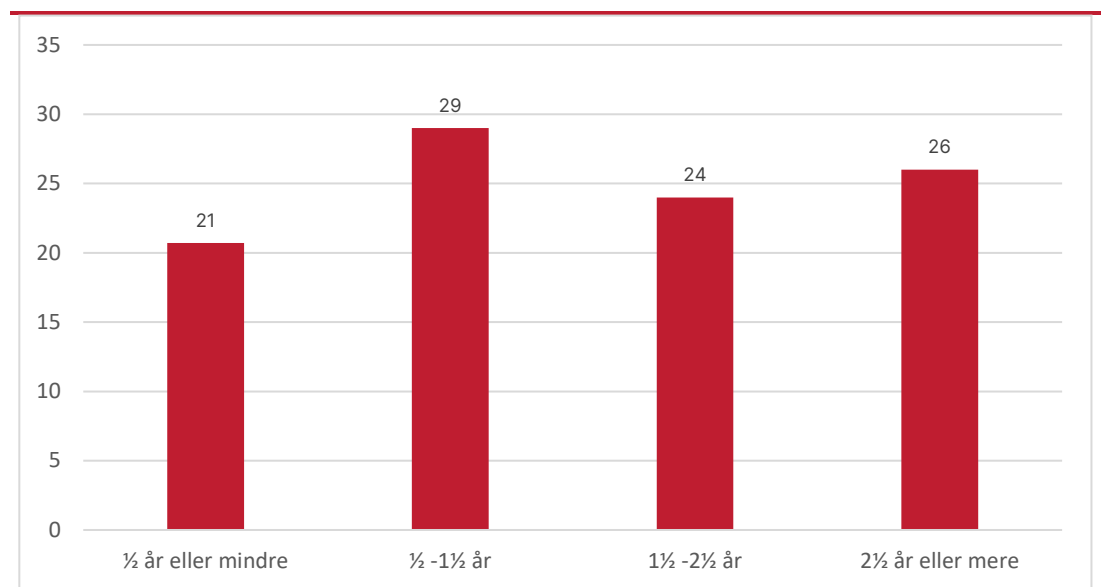
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.377), DST Statistikbanken (HFUDD11, personer med dansk oprindelse, 50-69 år, 2018-2020).

³ Beregnet på baggrund af HFUDD11 på Danmarks Statistik, Statistikbanken (for personer med dansk oprindelse, 50-69 år, 2018-2020).

3.2.1 Ledighedslængde

Spørgeskemaet indeholder et spørgsmål om længden på nuværende ledighedsperiode blandt ledige medlemmer i perioden 2018-2020. Figur 3.7 viser, at de ledige deler sig i fire næsten lige store grupper, hvoraf 50 % (hhv 24 % og 26 %) angiver, at deres seneste ledighedsperiode har været i 1½ år eller længere. Det betyder, at mindst halvdelen af de ledige medlemmer i Senior Erhverv netværkene (i perioden 2018-2020) kan defineres som langtidsledige (jobindsats.dk og Danmarks Statistik definerer langtidsledighed ud fra en ledighedsperiode på mere end 52 uger).⁴

Figur 3.7 Hvor længe har du været ledig? Procent

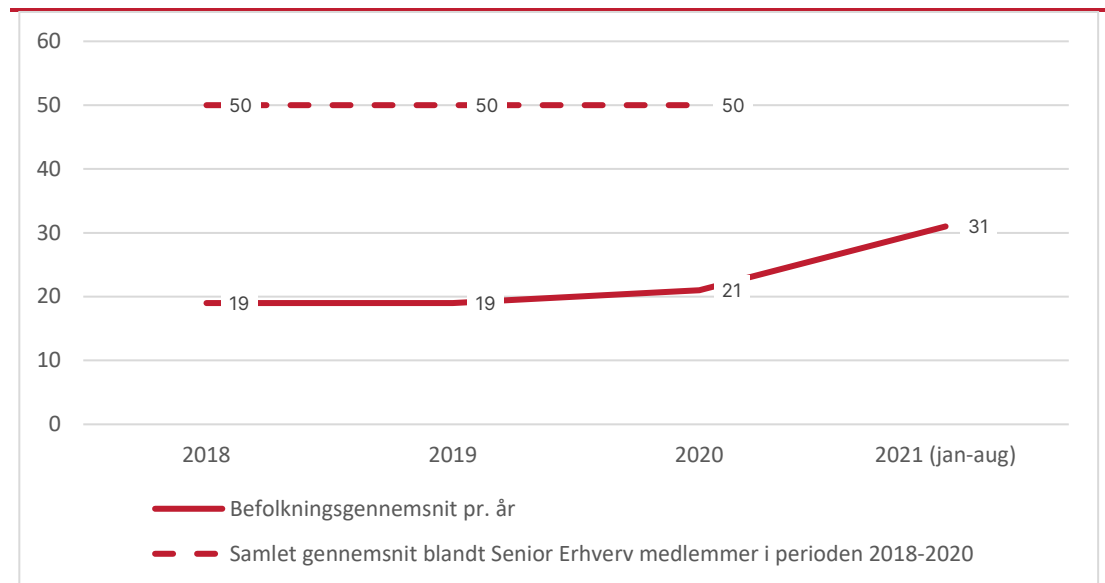


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Figuren er baseret på svar fra ledige medlemmer (n = 338). Ledighedslængden er udregnet fra august 2021.

Sammenligner vi andelen af langtidsledige medlemmer i Senior Erhverv netværkene med udviklingen i andelen af langtidsledige personer i samme aldersgruppe for samme periode, fremgår det af figur 3.8, at andelen er lavere i den jævnaldrende ledige befolkning, hvor mellem 19-21 % har været uden arbejde i mere end et år (stiger yderligere til gennemsnitligt 31% i første halvdel af 2021). Det afspejler et fund svarende til det, Mploy gjorde i deres evaluering af Senior Erhverv netværkene for perioden 2015-2016, nemlig en betydelig overvægt af langtidsledige blandt ledige i Senior Erhverv netværkene (Mploy, 2017). Hovedparten af de ledige medlemmer af Senior Erhverv netværket er forsørgt via a-dagpenge (62 %), mens 8 % modtager kontanthjælp, 4 % modtager sygedagpenge, og de resterende 26 % er selvforsørgede (ikke vist). Gruppens forsørgelsesgrundlag afspejler således en lidt større variation end blandt langtidsledige i den viste opgørelse, der udelukkende inkluderer a-dagpengemodtagere.

⁴ <https://www.jobindsats.dk/jobindsats/Hjaelp/InfoOmMaalinger/Y25/Y25I09.aspx> og <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/langtidsledighed>

Figur 3.8 Andel langtidsledige i Senior Erhverv netværkene og i den jævnaldrende befolkning. Procent

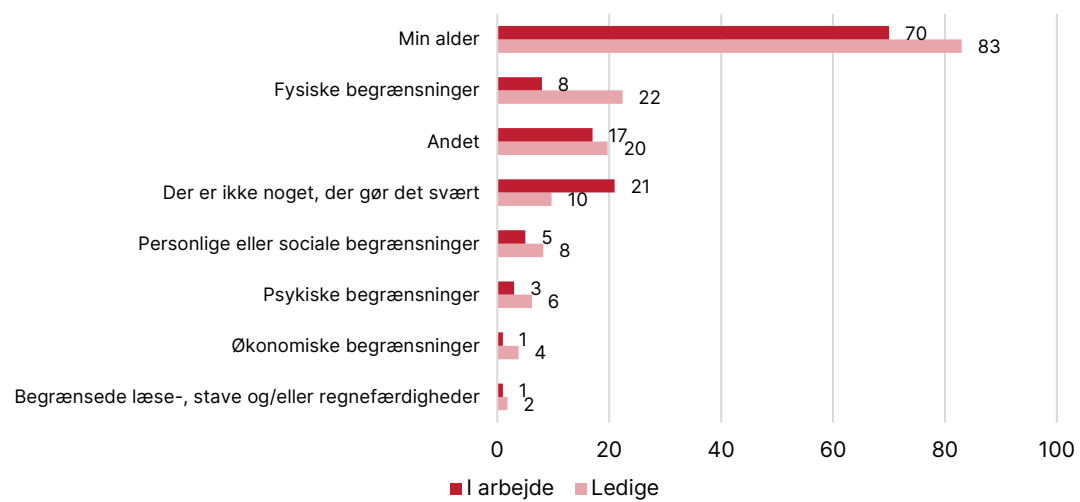


Anm.: Befolkningsgennemsnittet er udregnet på baggrund af jobindsats.dk (Y25I09) og udgøres af antal langtidsledige i forhold til antal bruttoledige i aldersgruppen 50+ blandt a-dagpengemodtagere med dansk oprindelse. Gennemsnittet blandt Senior Erhverv medlemmer udgøres af antal langtidsledige medlemmer (ledige i minimum 1½ år, n = 170) blandt alle ledige A-medlemmer (n = 338) i den samlede periode.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Figuren er baseret på svar fra ledige medlemmer (n = 338). Ledighedslængden er udregnet fra august 2021.

På spørgsmålet om, hvorvidt noget gør eller har gjort det svært for medlemmerne at finde arbejde, peger figur 3.9 på, at alder opleves at udgøre en fælles udfordring for medlemmer, der på undersøgelsestidspunktet var ledige, såvel som dem, der var kommet i arbejde. Henholdsvis 70 % (i arbejde) og 80 % (ledige) angiver, at alderen gør/har gjort det svært at finde arbejde. Den største forskel blandt ledige medlemmer og medlemmer, som er kommet i arbejde, synes at være fysiske begrænsninger, hvilket 22 % af de ledige medlemmer peger på som en barriere for arbejde, mens blot 8 % af medlemmerne i arbejde peger på dette. Desuden angiver én ud af fem medlemmer i arbejde, at der ikke er noget overhovedet, der har gjort det svært at finde arbejde. Det mener blot én ud af ti ledige.

Figur 3.9 Er der noget, som gør/har gjort det svært at finde arbejde? Procent



Anm.: Andelene summer ikke til 100 %, da det har været muligt at angive flere svar.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. I arbejde (n = 599), Ledige (n = 338).

4 Forventninger og deltagelse

Hvorfor søger man som ledig senior ind i et af landets Senior Erhverv netværk? Det spørgsmål belyses gennem fokus på de forventninger, som medlemmer i perioden 2018-2020 har tilkendegivet i VIVEs spørgeskemaundersøgelse. Kapitlet beskriver ligeledes, hvilke aktiviteter medlemmerne har deltaget i, samt hvor mange timer om ugen, de har involveret sig.

Kapitlet indeholder derudover perspektiver fra både spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview på medlemmernes oplevelse af netværksaktiviteternes relevans for deres jobsøgning.

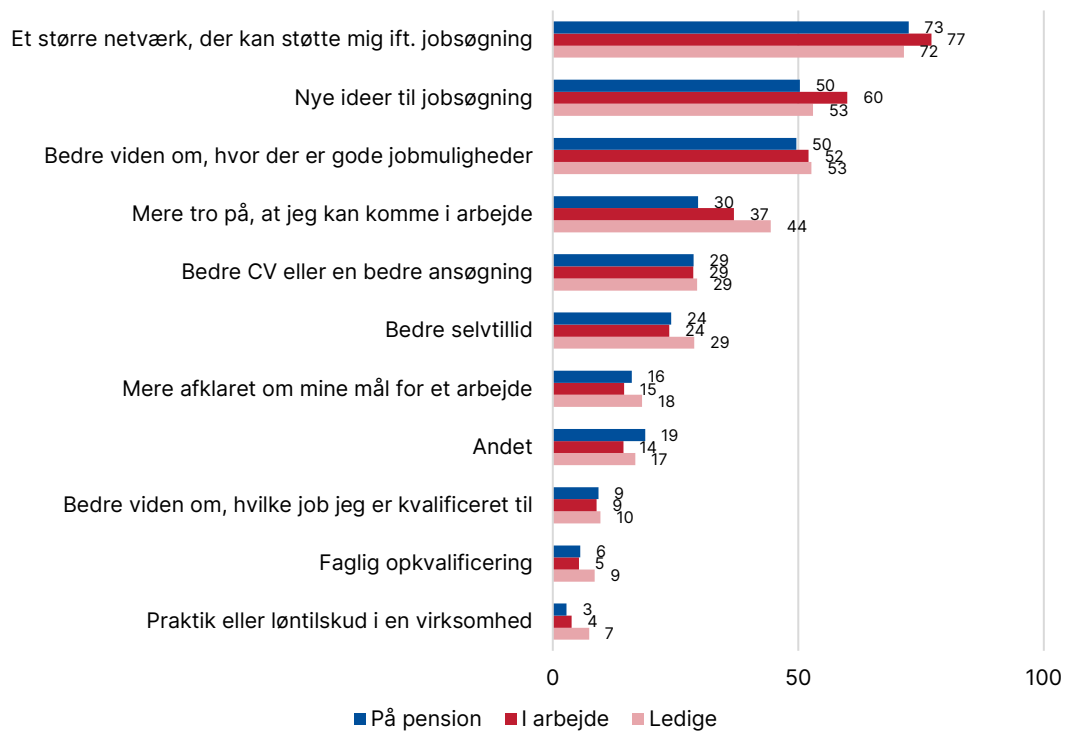
4.1 Forventninger

I spørgeskemaet har vi givet mulighed for at vælge et eller flere svar på spørgsmålet om, hvilke forventninger medlemmerne har haft til Senior Erhverv netværket i forhold til at finde arbejde. Hvilken hjælp har de forventet at finde? Figur 4.1 viser, hvor stor en andel inden for hver medlemsgruppe (ledige, i arbejde, på pension) der har sat kryds ved de enkelte svarmuligheder. Man har kunnet sætte mere end et kryds.

Figuren viser, at der ikke er store forskelle mellem medlemsgrupperne. Der er således ofte lige mange/få, der vælger at sætte kryds samme sted. Det antyder, at der er stor enighed om, hvilke forventninger medlemmerne typisk er gået ind i netværket med. De tre primære forventninger handler om: at få et større netværk, der kan støtte i forhold til jobsøgning (72-77 % angiver dette), at få nye ideer til jobsøgning (50-60 %) og at få bedre viden om, hvor der er gode jobmuligheder (50-53 %). Endelig giver en større del blandt gruppen af ledige medlemmer udtryk for en forventning om at få hjælp til at tro på, at de kan komme i arbejde (44 %).

Figuren giver samtidig klart udtryk for, at de ledige, som søger Senior Erhverv netværkene, ikke er i tvivl om egne kvalifikationer, og at de heller ikke, i særlig høj grad, søger Senior Erhverv netværket for faglig opkvalificering.

Figur 4.1 Hvad forventer/forventede du, at Senior Erhverv netværket kan hjælpe dig med i forhold til at finde arbejde? Procent



Anm.: Andelene summer ikke til 100 %, da det har været muligt at angive flere svar.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.263).

De kvalitative interview, hvor vi har spurgt ledige og beskæftigede medlemmer, hvorfor de søgte ind i Senior Erhverv netværket, giver mulighed for at sætte lidt flere ord på medlemmernes forventninger.

Mange nævner, at det har været et chok at erfare, hvor vanskelig situationen som ledig var/er at håndtere. *“Der er jo ingen af os, som har kvalifikationer udi at være arbejdsløs”*, som et medlem formulerede det. Flere har mærket alderen som en hindring i deres jobsøgning og har ofte opsøgt Senior Erhverv netværket efter nogen tid som ledig. Dette kan være en forklarende faktor for den længere ledighedsperiode blandt netværksmedlemmer (jf. kapitel 3)

Flere nævner, at de har hørt om netværket gennem deres sagsbehandler i jobcenteret, mens mange selv har opsøgt netværket eller set annoncer i lokale medier. Hovedparten nævner, at de søgte derhen for at møde andre i samme situation, og mange nævner netværkenes udadvendte aktiviteter og direkte jobformidlende rolle. Åbent hus arrangementer har været mange af de interviewedes første møde med Senior Erhverv. På den baggrund er de kommet med en forventning om at finde en stor kontaktflade til lokale virksomheder og en mere direkte vej til beskæftigelse.

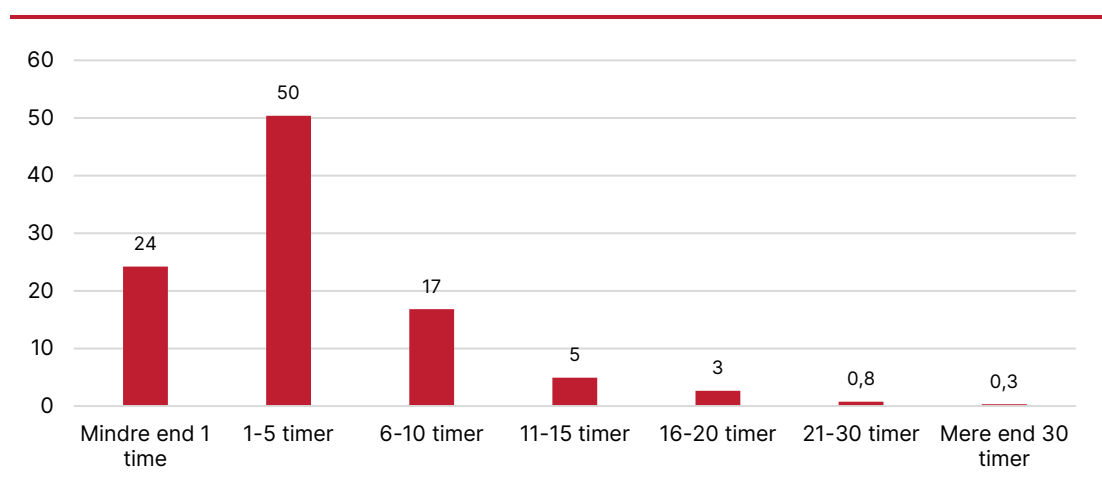
Forventningen til det at møde andre i samme situation handler for mange interviewede om en grundlæggende lyst til at tale med ligesindede, til at dele erfaringer som ledig og få nye perspektiver på, hvordan situationen kan gribes an. Flere fremhæver udfordringer

med at holde modet og motivationen oppe alene som ledig og peger på kontakten til andre som drivkraft for at opsøge Senior Erhverv netværket.

4.2 Deltagelse og aktiviteter

Figur 4.2 giver et indtryk af det engagement, målt i timer, medlemmerne lægger i netværket. Størstedelen, svarende til 50 % af medlemmerne, angiver, at de bruger/brugte mellem 1 og 5 timer ugentligt. En fjerdedel bruger mindre, mens den sidste fjerdedel, hvoraf en del er bestyrelsesmedlemmer, bruger væsentligt mere tid pr. uge. Billedet ligner til forveksling fordelingen i Mploy's evaluering for perioden 2015-2016 (Mploy, 2017).

Figur 4.2 Hvor mange timer om ugen bruger/brugte du ca. på Senior Erhverv netværket? Procent

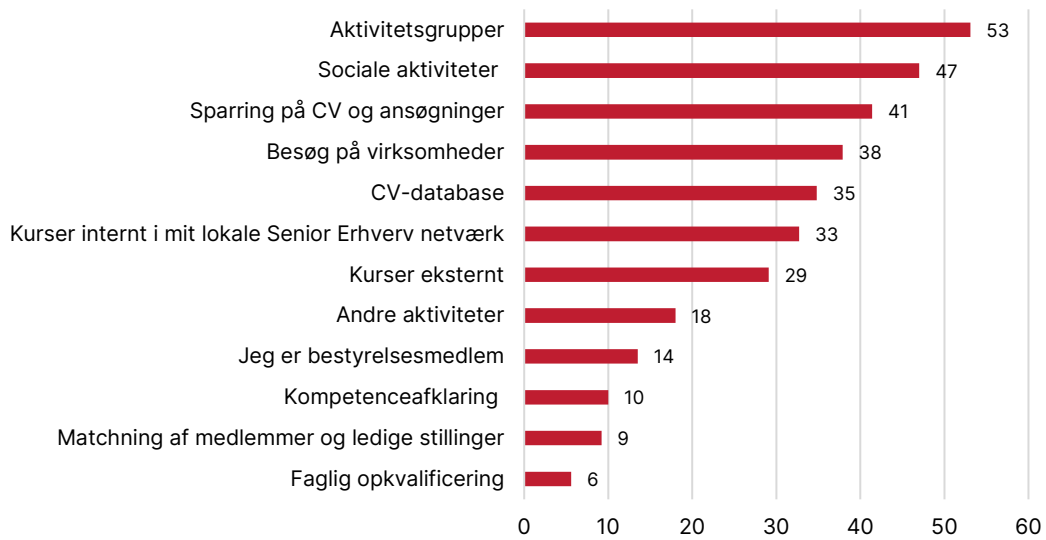


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.262).

Figur 4.3 og 4.4 gør os klogere på, hvilke aktiviteter der bliver brugt mest tid på (igangsættes), samt hvilken relevans medlemmerne oplever, at den enkelte aktivitet har/har haft for deres jobsøgning. Medlemmerne har kunnet afkrydse flere aktiviteter, og svarene afspejler bredden i aktivitetsviften på tværs af netværk, men ikke inden for netværk.

Over halvdelen af medlemmerne har deltaget i aktivitetsgrupper, tæt fulgt af sociale aktiviteter, hvilket 47 % af medlemmerne angiver at have deltaget i. Af interviewundersøgelsen fremgår det, at sociale aktiviteter som julefrokost mv. afholdes for et medlemsgebyr, som opkræves uafhængigt af netværkenes driftsbudget.

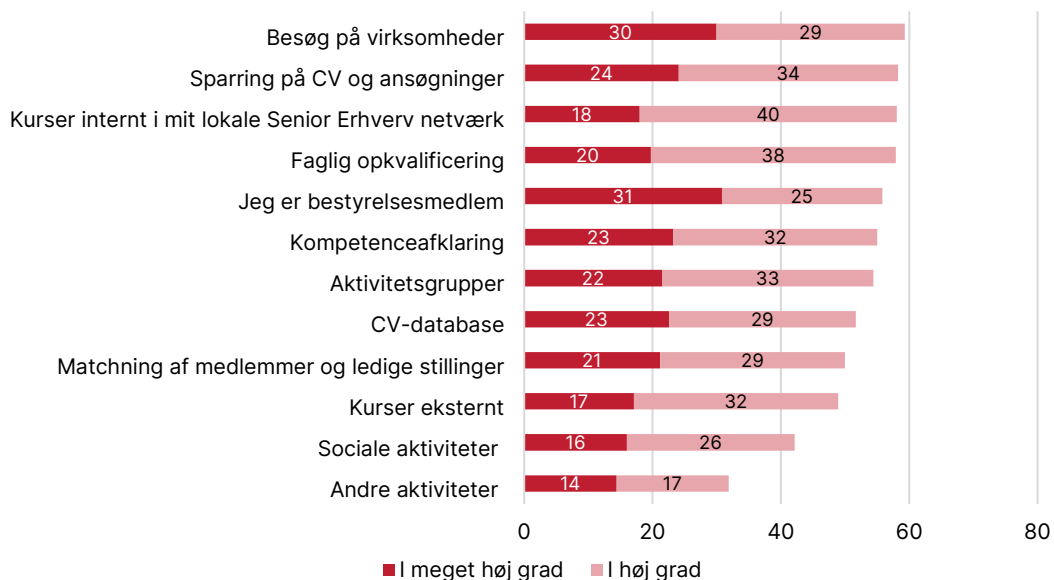
Figur 4.3 Hvilke aktiviteter har du deltaget i som medlem af Senior Erhverv netværket? Procent



Anm.: Andelene summer ikke til 100 %, da det har været muligt at angive flere svar.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.262).

Figur 4.4 I hvor høj grad var de aktiviteter, du har deltaget i, relevante for din jobsøgning? Procent



Anm.: Antallet af observationer varierer for hver aktivitet, da det kun er de medlemmer, som har angivet, at de har deltaget i den pågældende aktivitet, som er blevet bedt om at vurdere relevansen.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 76-678).

Lidt mere end en tredjedel af medlemmerne har fået/givet sparring på CV og ansøgninger (41 %), været på virksomhedsbesøg (38 %) eller benyttet det lokale netværks CV-database (35 %). Lidt færre medlemmer har deltaget i kursusaktivitet internt eller eksternt (29-33 %).

Sammenlignes med perioden 2015-2016 (Mploy, 2017), sker der dels i 2018-2020 en stigning i deltagelsen i aktivitetsgrupper svarende til 25 procentpoint, mens andelen, som har deltaget i sparring på CV og ansøgninger, fordobles (fra 21 % i 2015-2016 til 41 % i 2018-2020). Omvendt er der sket et betydeligt fald på 13 procentpoint i deltagelsen i lokale kursusaktiviteter. Deltagelsen i virksomhedsbesøg ligger højt i begge perioder, men bliver i 2018-2020 vurderet mere relevant for jobsøgningen end i den tidligere periode. Generelt vurderer medlemmerne, at netværksaktiviteters relevans for jobsøgning (fortsat) er høj.

4.2.1 AI netværksaktivitet forudsætter aktiv deltagelse

Evalueringen har ikke haft til formål at indhente fyldestgørende information om, hvilke aktiviteter der foregår på de 22 lokale Senior Erhverv netværk. Fra de gennemførte kvalitative interview er det dog tydeligt, at der er variation i netværksaktiviteternes form, hyppighed og indhold. Mens hyppigheden af det enkelte netværks aktiviteter svinger fra flere mødedage om ugen til en enkelt gang om måneden, synes form og indhold at være bygget op omkring de samme gennemgående aktivitetsgrupper. De grupper, som optræder hyppigst i interviewundersøgelsen, er virksomhedsgruppen og administrationsgruppen (også omtalt som modtagergruppen eller medlemservice). De to aktivitetsgrupper er gennemgående på tværs af de 14 netværk, som er repræsenteret i interviewundersøgelsen. Derudover berettes om forskellige lokale aktiviteter, som i høj grad synes at være personafhængige. Her nævnes bl.a. aktiviteter som IT-kurser, coaching, CV-sparring, kurser med fokus på jobsamtalen, gåture mv. Sådanne aktiviteter synes at afhænge af, hvilke kompetencer det enkelte netværks medlemmer får bragt i spil.

I forhold til deltagelse og aktiviteter understreger mange interviewpersoner, at Senior Erhverv netværket ikke er et sted, man kan komme ind og forvente, at der sker en masse. Netværket fungerer på den præmis, at medlemmerne leverer noget tilbage. Netværket lever så at sige af den energi, medlemmerne putter ind i det.

I forlængelse heraf peger interviewundersøgelsen både på styrker og svagheder ved Senior Erhverv netværkene. Der peges eksempelvis på, at sammenhængskraften i netværket er afhængig af A2-medlemmerne⁵ og de ildsjæle, som yder noget ekstra: *"Hvis det kun skulle drives af A1-medlemmer, ville der ikke være sammenhængskraft, for de har travlt med jobsøgning"* (ledigt medlem). Det er en succes for både netværket og den enkelte, at der er så stor årlig udskiftning i medlemsgruppen, som også afsnit 3.1 vidner om, men det skaber udfordringer i forhold til at organisere og sikre netværkets drift. Det beskrives bl.a. som svært at holde aktiviteter kørende, fordi der er nye på posterne hele tiden.

Samtidig er der eksempler i interviewmaterialet på, at det lokale netværk beskrives som *"stivnet"*, *"rigid"* og *"forandringsforskrækket"*, der hvor de samme medlemmer har siddet på de ansvarlige poster længe. Det synes at være en balancegang at fastholde energien i netværket, og interviewmaterialet beskriver flere eksempler på, hvordan det tilstræbes at sikre en drivende kerne, som ikke stivner uhensigtsmæssigt i faste rutiner. Der næv-

⁵ Som ikke skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet som aktivt jobsøgende.

nes eksempelvis et rotationsprincip, hvor ansvarlige for netværkets aktivitetsgrupper løbende skiftes ud, ligesom flere netværk har fokus på en kontinuerlig sidemandsoplæring i de centrale drivende poster.

Nogle af informanterne fra interviewundersøgelsen peger på, at en del af løsningen kunne være en enkelt fastansat, eksempelvis i et seniorjob, fx for et halvt år ad gangen, som kunne sikre kontinuitet i netværksdriften på trods af stor udskiftning blandt A-medlemmer. Andre medlemmer mener, at en fastansat vil fjerne en del af medlemmernes engagement: *"Hvis der er en ansat, hvorfor skal de frivillige så lave det? Så bliver det et andet netværk. Der er ikke nogen, der får noget for det her"* (ledigt medlem).

5 Medlemmernes udbytte af Senior Erhverv netværkene

Kapitlet indeholder tre afsnit. Først præsenteres de jobmæssige resultater af Senior Erhverv netværkene for årene 2018 og 2019 på baggrund af netværkenes egne indberetninger til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Dernæst uddybes, på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen og interview, medlemmernes vurderinger og oplevelser af det jobmæssige udbytte ved et medlemskab i Senior Erhverv netværkene. Herunder netværkenes tilbud om støtte til jobsøgning, konkret jobformidling samt medlemmernes vurderinger af, hvilke netværksaktiviteter der har haft størst betydning for deres jobsøgning og evt. overgang til arbejde.

Til sidst beskrives, hvilket øvrigt udbytte medlemmer i perioden 2018-2020 oplever, at netværkene og medlemsskabet bidrager med. Det sidste afsnit tager primært afsæt i de gennemførte uddybende interview med ledige medlemmer og medlemmer i arbejde.

5.1 Jobmæssige resultater

Afsnittet beskriver de gennemsnitlige og lokale jobmæssige resultater for hhv. 2018 og 2019. Med jobmæssige resultater henvises til andelen af A-medlemmer, som er kommet i arbejde. Disse informationer indberettes årligt af de lokale Senior Erhverv netværk til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Afsnittet fokuserer udelukkende på jobmæssige resultater blandt A-medlemmer. Resultaterne er beregnet ved brug af følgende udregningsmetode:

$$\text{Total antal A-medlemmer (A1 og A2) primo året} + \text{Total tilgang af A-medlemmer (A1 og A2) i året} / \text{Total afgang af A-medlemmer (A1 og A2) i job} * 100$$

5.1.1 Jobmæssige resultater på tværs af Senior Erhverv netværk

Tabel 5.1 beskriver først landsgennemsnittet for hvert år og herefter præsenteres resultater fordelt på netværk.

Tabel 5.1 Jobmæssige resultater på tværs af Senior Erhverv netværk for 2018 og 2019

	Samlet medlemstal blandt A-medlemmer	Heraf samlet antal A-medlemmer i job	Samlet jobmæssigt resultat
2018	3.237	867	27 %
2019	3.023	749	25 %

Anm: Resultaterne er beregnet på baggrund af data fra 22 netværk for 2018, mens beregninger fra 2019 beror på data fra 21 netværk. A1-medlemmer defineres som værende i job, hvis de er i arbejde mere end 20 timer pr. uge af 3 måneders varighed eller opnår job efter praktik og løntilskudsperiode. A2-medlemmer defineres som værende i job ved 10 timers arbejde pr. uge i mindst 1 måned.

Kilde: VIVEs egne beregninger på baggrund af data fra STAR vedrørende Senior Erhverv netværkene.

Jobindsats.dk opgør løbende andelen af beskæftigede efter hhv. 3, 6, 9 og 12 måneders ledighed.⁶ Vælges gruppen af nyledige 50-64 årige i 2018 (a-dagpengemodtagere af dansk oprindelse) fremgår det, at andelen, som finder arbejde inden for et år, svinger mellem 59,7 og 27,4 %. Bedst gik det for de 50-54-årige og værst for de 60-64-årige. Samme tendens findes for 2019, hvor tallene svinger fra 52,5 % til 23,7 %⁷.

Tallene fra Jobindsats.dk er inkluderet for at bringe et relevant perspektiv ind til brug for fortolkningen af netværkenes jobmæssige resultater – ikke for at konkludere på Senior Erhverv netværkenes præstation. Der kan ikke foretages en-til-en sammenligning. I fortolkningen bør der tages følgende forbehold:

1. at der blandt ledige medlemmer i Senior Erhverv netværkene er en større andel af langtidsledige sammenlignet med befolkningsgennemsnittet blandt jævnaldrende ledige
2. at 32 % af Senior Erhverv netværkenes medlemmer er over 64 år.

Disse to karakteristika gør det alt andet lige vanskeligere for Senior Erhverv netværkene at nå samme høje andel i beskæftigelse, som ses blandt de (yngre) ledige seniorer på Jobindsats.dk. Tendensen i tallene på Jobindsats.dk beskriver en tydelig sammenhæng mellem højere alder og lavere andel i beskæftigelse i løbet af første ledighedsår. Fra 2020 inkluderes de 65- og 66-årige på Jobindsats.dk, hvilket viser, at andelen i beskæftigelse efter hhv. 3 og 6 måneders ledighed for denne aldersgruppe svinger mellem 23,3 og 29,6 %⁸. Her følger Senior Erhverv netværkene fint med.

Endelig kan der være forskelle mellem Senior Erhverv netværkenes medlemmer og den gennemsnitlige jævnaldrende befolkning, som vi ikke er bekendt med.

5.1.2 Jobmæssige resultater for hver enkelt SE netværk

I tabel 5.2 præsenteres de jobmæssige resultater fordelt på de Senior Erhverv netværk, som indgår i analysen. Ligesom i Mploy's evaluering for perioden 2015-2016 viser de jobmæssige resultater for 2018-2019 en stor variation mellem de lokale Senior Erhverv netværk. Resultaterne er beregnet ved brug af samme udregningsmetode som landsgennemsnittet:

$$\text{Total antal A-medlemmer (A1 og A2) primo året} + \text{Total tilgang af A-medlemmer (A1 og A2) i året} / \text{Total afgang af A-medlemmer (A1 og A2) i job} * 100$$

I løbet af 2018 oplever syv netværk, at mere end 30 % af A-medlemmerne finder arbejde, mens 10 netværk oplever, at mellem 20 og 30 % af A-medlemmerne finder arbejde. I de resterende fem netværk finder mellem 10 og 20 % arbejde.

⁶ <https://www.jobindsats.dk/jobindsats/db/DatabankViewer/ChooseMeasure?BenefitGroupId=Y25>

⁷ Jobindsats.dk. Ledigheds- og jobindikatorer. Andel i beskæftigelse 3, 6, 9 og 12 måneder efter nyledighed samt antal forløb påbegyndt i perioden. Personer med dansk oprindelse. A-dagpenge. Opgjort på år.

⁸ Jobindsats.dk. Ledigheds- og jobindikatorer. Andel i beskæftigelse 3, 6, 9 og 12 måneder efter nyledighed samt antal forløb påbegyndt i perioden. Personer med dansk oprindelse. A-dagpenge. Opgjort på år.

I løbet af 2019 oplever seks netværk, at mere end 30 % af A-medlemmerne kommer i arbejde. Tre af disse netværk havde tilsvarende jobmæssige resultater i 2018. Syv netværk oplever, at mellem 20-30 % af A-medlemmerne finder arbejde, mens det i syv netværk gælder for 10-20 % af A-medlemmerne. Til forskel fra 2018 er der i 2019 et netværk, der oplever, at under 10 % finder arbejde.

Table 5.2 Jobmæssige resultater for enkelte Senior Erhverv netværk i 2018 og 2019

Netværk	2018			2019		
	Medlemstal blandt A-medlemmer	Heraf antal A-medlemmer i job	Jobmæssigt resultat (%)	Medlemstal blandt A-medlemmer	Heraf antal A-medlemmer i job	Jobmæssigt resultat (%)
Svendborg	168	85	50,6	131	82	62,6
Hovedstaden	304	118	38,8	297	137	46,1
Skive-Viborg-Morsø	56	21	37,5	73	8	11
Horsens-Vejle	89	32	36	97	24	24,7
Slagelse	100	35	35	99	26	26,3
Sjælland øst	82	27	32,9	75	26	34,7
Silkeborg	118	37	31,4	130	44	33,8
Nordvestjylland	110	32	29,1	83	20	24,1
Aarhus	244	69	28,3	259	72	27,8
Kronjylland	101	26	25,7	87	16	18,4
Sydsjælland	191	49	25,7	185	38	20,5
Fyn	118	30	25,4	146	15	10,3
Nordsjælland	80	19	23,8	78	12	15,4
Midtjylland	111	26	23,4	77	10	13
Trekanten	117	27	23,1	96	38	39,6
Fredericia	200	43	21,5	154	47	30,5
Sønderjylland	502	102	20,3	521	57	10,9
Nordjylland	94	18	19,1	113	21	18,6
Vestegnen	158	29	18,4	163	42	25,8
Esbjerg	153	23	15	-	-	-*
Lolland-Falster	70	10	14,3	74	4	5,4
Nordvestsjælland	71	9	12,7	85	18	21,2

Anm: Resultaterne er beregnet på baggrund af data fra 22 netværk for 2018, mens beregninger fra 2019 beror på data fra 21 netværk. A1-medlemmer defineres som værende i job, hvis de er i arbejde mere end 20 timer pr. uge af 3 måneders varighed eller opnår job efter praktik og løntilskudsperiode. A2-medlemmer defineres som værende i job ved 10 timers arbejde pr. uge i mindst 1 måned.

Note: * Information mangler

Kilde: VIVEs egne beregninger på baggrund af data fra STAR vedrørende Senior Erhverv netværkene.

Forskellene mellem netværkenes jobmæssige resultater kan bl.a. være udtryk for forskelle i medlemskarakteristika og netværksaktiviteter samt forholdene på det lokale arbejdsmarked. Dertil kommer, at enkelte indberetninger vidner om, at organisatoriske udfordringer, bl.a. grundet stor udskiftning, vanskeligheder ved at besætte bestyrelsesposter samt vanskeligheder ved at opretholde et kontinuerligt aktivitetsniveau, har gjort det svært at nå fastsatte årsmål.

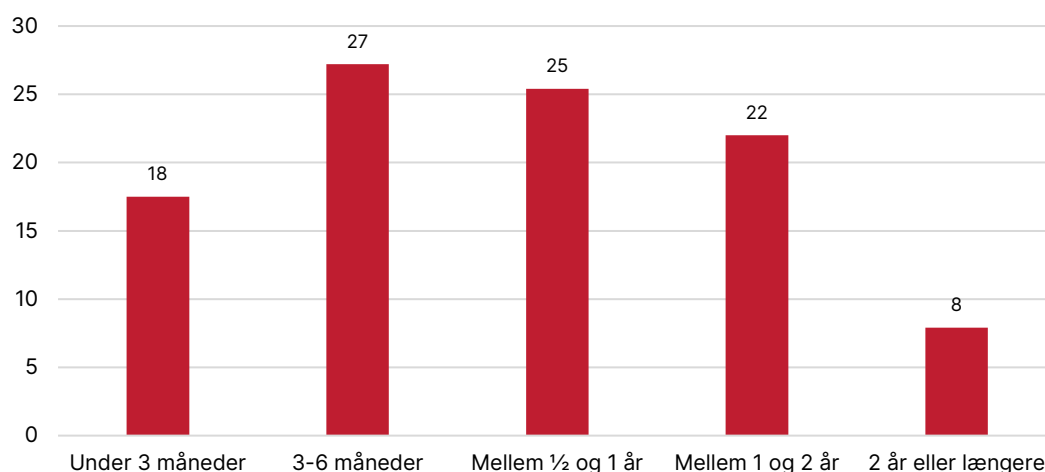
5.1.3 Hvor hurtigt kommer medlemmerne i arbejde?

Fra spørgsmålet om, *i hvilken grad* A-medlemmerne finder i arbejde, vendes blikket nu til spørgsmålet om, *hvor hurtigt* medlemmer af Senior Erhverv netværkene kommer i arbejde. Her vender vi tilbage til spørgeskemaundersøgelsen og medlemmernes egne svar på spørgsmålet, som er illustreret i figur 5.1.

Knap halvdelen (45 %) af de medlemmer, der kommer i arbejde i perioden 2018-2020, angiver at have været medlem af et Senior Erhverv netværk i mindre end ½ år, inden de kom i arbejde. En sammenligning med Mplys evaluering for perioden 2015-2016 viser, at den tilsvarende andel var 60 %, hvilket indikerer, at størstedelen af de medlemmer, som fandt arbejde i den foregående periode, havde relativt korte medlemsperioder bag sig.

Det billede gør sig ikke længere gældende for perioden 2018-2020, hvor hovedparten (55 %) af medlemmerne, der har fundet arbejde, angiver at have været medlem i ½-1 år eller længere.

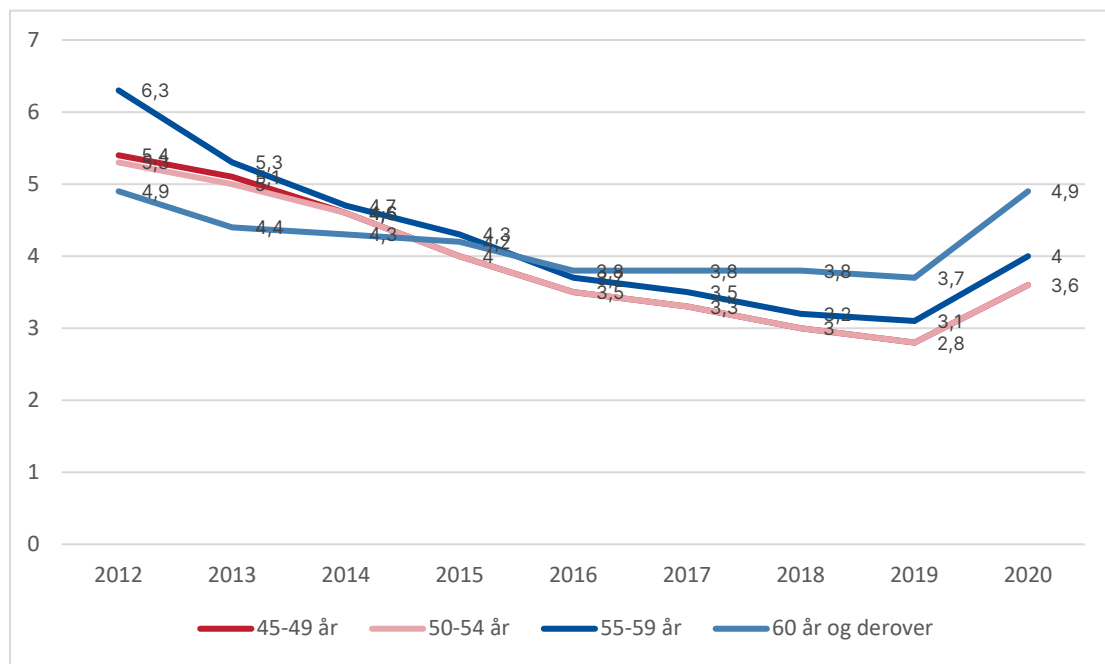
Figur 5.1 Hvor længe var du medlem af et Senior Erhverv netværk, før du fandt arbejde? Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Figuren er baseret på svar fra medlemmer i arbejde (n= 599).

Den store andel af langtidsledige i Senior Erhverv netværkene, som blev beskrevet i kapitel 3, peger på en central tendens, som ser ud til at være blevet mere udpræget i perioden 2018-2020. Den gennemsnitlige langtidsledighed blandt aldersgruppen 50+ i befolkningen bekræfter, at gruppen af ledige seniorer som helhed – i samme periode – har fået lidt vanskeligere ved hurtigt at finde jobåbninger (jf. figur 3.8). Samtidig illustrerer figur 5.2, hvordan den sidste del af perioden er præget af covid19, med stigende ledighed for alle aldersgrupper, herunder særligt seniorer over 60 år.

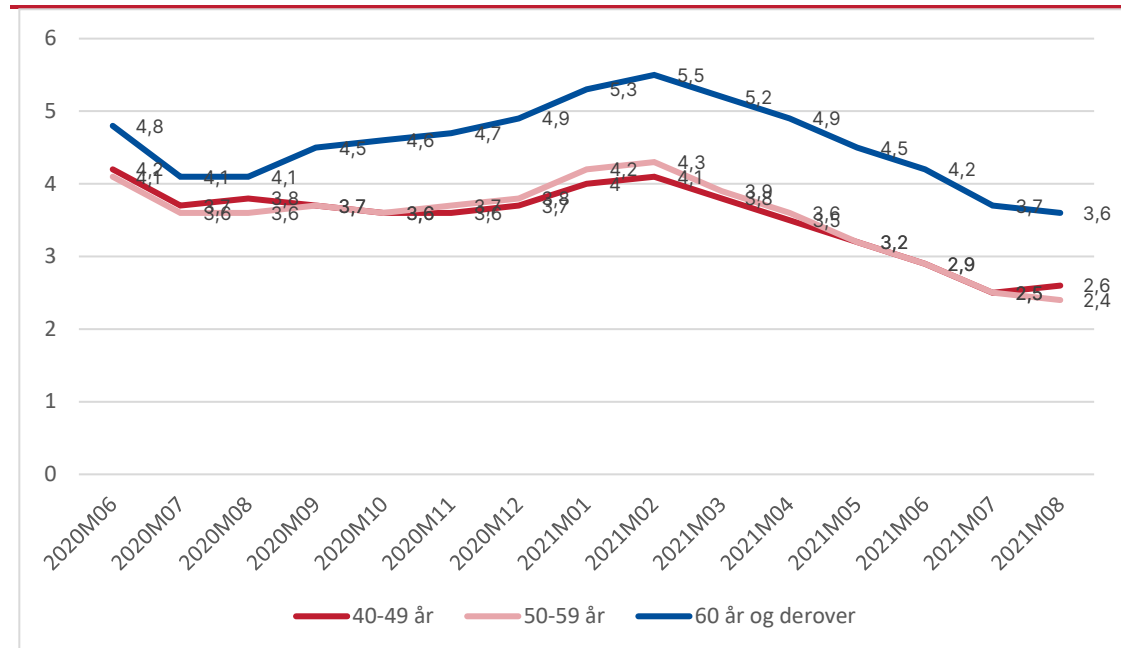
Figur 5.2 Ledighedsprocent fordelt på aldersgrupper og år



Kilde: Statistikbanken.dk. Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken efter alder og tid (AULP01).

Den aktuelle situation på arbejdsmarkedet, med flere jobåbninger, ser dog også ud til at komme ledige seniorer til gode. Det ses i figur 5.3, som – på trods af at månedstal er præget af sæsonudsving – viser udviklingstendensen fra sidste halvdel af 2020 til første halvdel af 2021.

Figur 5.3 Ledighedsprocent fordelt på aldersgrupper og måneder



Kilde: Statistikbanken.dk. Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken efter alder og tid (AUP01).

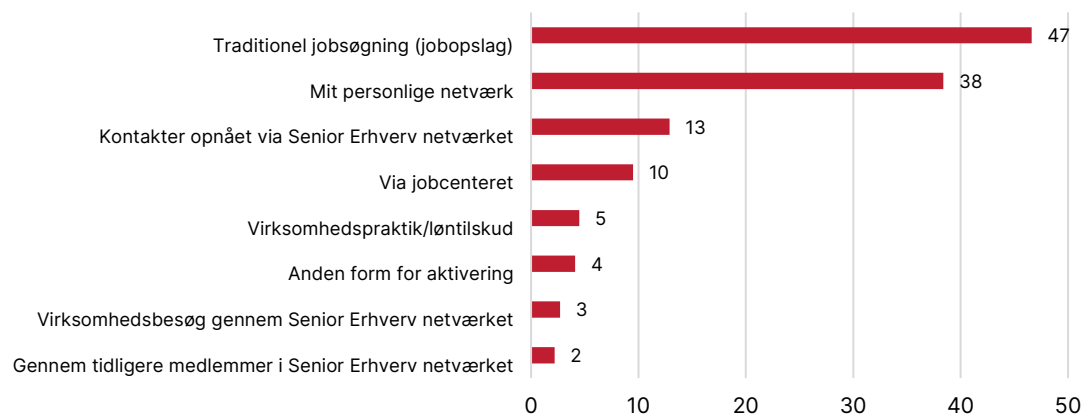
Mens perioden 2018-2020 dels har været præget af udsving i ledigheden, så oplever Senior Erhverv netværkene i samme periode en større (i forhold til perioden 2015-2016) og uforholdsmæssig stor andel langtidsledige, sammenlignet med andelen i den jævnaldrende befolkning. Det til trods – og med det faktum in mente, at 32 % af netværkenes medlemmer er over 65 år – finder godt hver fjerde A-medlem årligt arbejde.

Så hvordan vurderer medlemmerne det jobmæssige udbytte af Senior Erhverv netværkene i perioden 2018-2020? Det ser vi nærmere på i det følgende afsnit 5.2.

5.2 Medlemmernes vurdering af jobmæssigt udbytte

Det første vi ser på, er spørgsmålet om, hvordan medlemmer i arbejde har fundet deres nuværende job. Figur 5.4 viser, at det for hovedparten er kommet i stand via søgning på traditionelle jobopslag eller gennem personligt netværk. 85 % af medlemmer i arbejde peger på disse kanaler som centrale. Blandt medlemmer i arbejde angiver 13 % ligeledes, at kontakter opnået via Senior Erhverv netværket har været en medvirkende faktor (de har kunnet angive flere kilder til nuværende job). Det er flere end de 10 %, som angiver at have fundet arbejde via jobcenteret, og det er ligeledes flere end de 8 %, der i perioden 2015-2016, angav, at jobbet er fundet via kontakter i Senior Erhverv netværket (Mploy, 2017).⁹ Med forbehold for at forskellen ikke er testet for statistisk signifikans, ser flere medlemmer i arbejde således ud til at have fundet job via kontakter i Senior Erhverv netværkene end tidligere (2015-2016).

Figur 5.4 Hvordan har du fundet dit nuværende job? Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Figuren er baseret på svar fra medlemmer i arbejde (n = 599).

I spørgeskemaet har vi derudover spurgt alle medlemmer om deres vurdering af det jobmæssige udbytte af medlemskab i Senior Erhverv netværket. Blandt de ledige medlemmer har vi spurgt, om de vurderer, at deres medlemskab har bidraget til, at de er kommet *tættere på arbejde*. Blandt medlemmer i arbejde samt pensionister, som angiver, at de

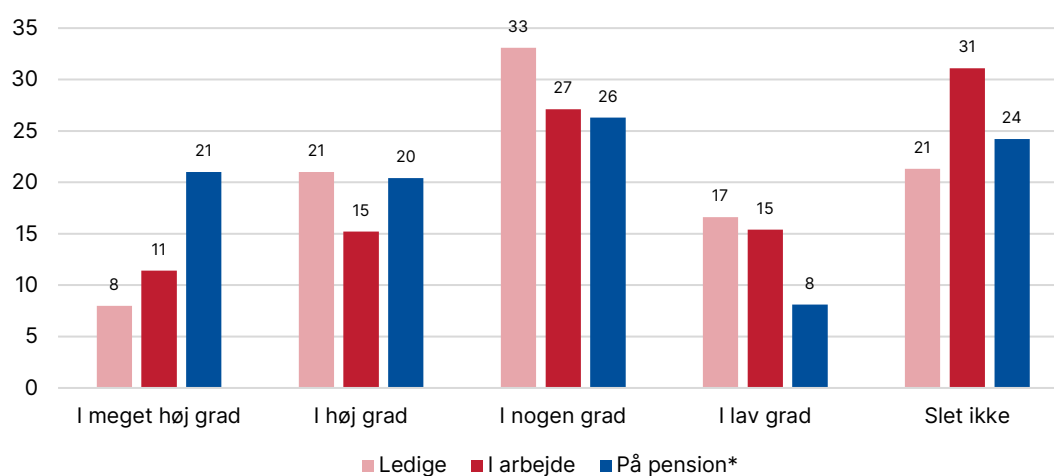
⁹ Vi har ikke haft mulighed for at foretage test af forskellenes statistiske signifikans, hvorfor resultatet skal tolkes med dette forbehold.

fandt arbejde, inden de gik på pension, har vi spurgt, om deres medlemskab har bidraget til, at de *kom i arbejde*.

Ledige medlemmer

Figur 5.5 viser, at 29 % af de ledige medlemmer vurderer, at Senior Erhverv netværket 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' har bidraget til, at de er kommet tættere på arbejde, mens 21 % 'slet ikke' vurderer, at medlemskabet har bidraget. Andelen, som vurderer at være hjulpet tættere på arbejde, ser således stort set ud til at være den samme som blandt ledige medlemmer i perioden 2015-2016, hvor den tilsvarende andel lå på 27 % (Mploy, 2017).

Figur 5.5 Har medlemskab af Senior Erhverv netværket bidraget til, at du er kommet i job/tættere på job? Procent



Note: * Blandt pensionister er kun inkluderet de, som angiver, at de har fået arbejde, inden de gik på pension.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.123).

Medlemmer i arbejde

Blandt medlemmer i arbejde vurderer 26 %, at netværket 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' har bidraget til, at de er kommet i job. Blandt medlemmer i perioden 2015-2016 lå denne andel på 21 %. Lidt flere (31 %) vurderer i perioden 2018-2020 'slet ikke', at netværket har bidraget til overgangen til arbejde. Det er dog stadig markant færre end de 54 %, som i perioden 2015-2016 tilsvarende 'slet ikke' vurderede, at netværket bidrog til, at de kom i arbejde.

Blandt medlemmer, som er kommet i arbejde, går udviklingen fra 2015-2016 til perioden 2018-2020 således i retning af en mere positiv vurdering af netværkets betydning.

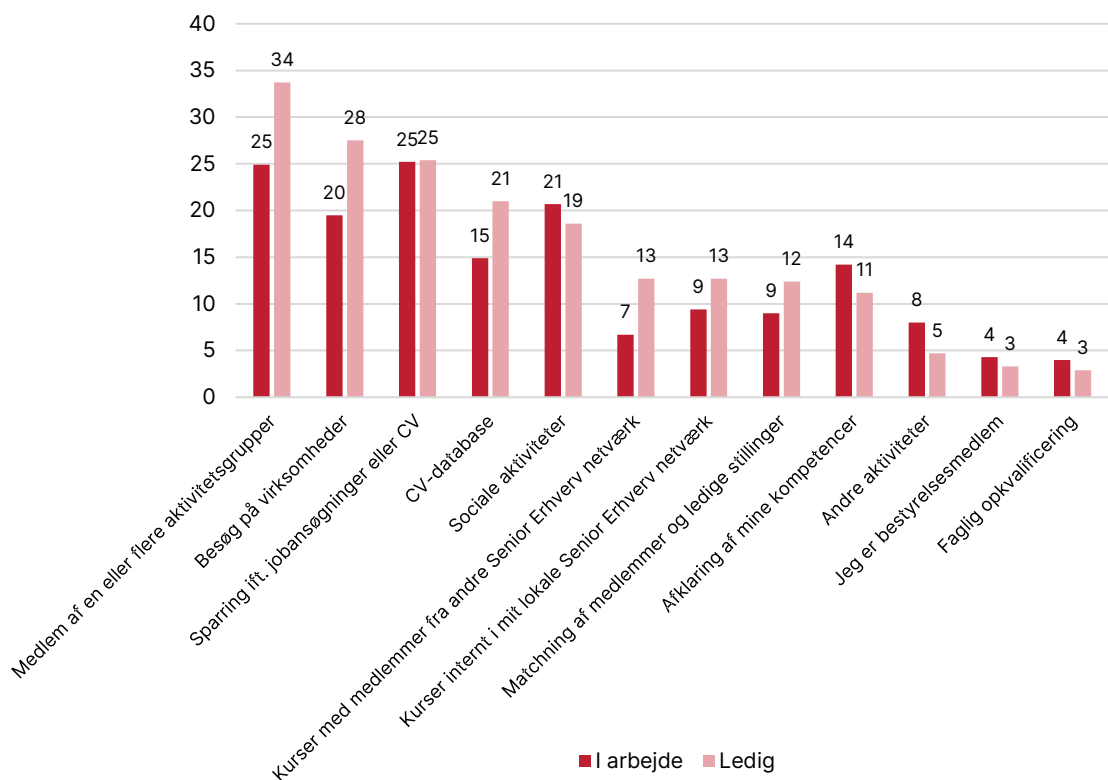
I arbejde inden pension

Den mest positive vurdering for perioden 2018-2020 findes blandt gruppen af pensionister, som kom i arbejde, inden de gik på pension. Her vurderer 41 %, at netværket 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' bidrog, mens 24 % omvendt 'slet ikke' vurderer, at netværket bidrog.

5.2.1 Hvordan bidrager Senior Erhverv netværket til, at medlemmerne kommer tættere på/i arbejde?

Hvor figur 5.4 og 5.5 tegner et billede af en svag stigning fra perioden 2015-2016 i medlemmernes vurdering af, om netværket hjælper den tættere på/i beskæftigelse, så beskriver figur 5.6, hvilke netværksaktiviteter medlemmerne vurderer har størst betydning.

Figur 5.6 Hvilke tre aktiviteter i dit Senior Erhverv netværk vurderer du har størst betydning for, at du er kommet i arbejde/tættere på arbejde? Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020. Ledige (n = 338), i arbejde (n = 599).

Figuren tegner et tydeligt billede af, at visse netværksaktiviteter vurderes mere betydningsfulde end andre, når det handler om jobmæssigt udbytte. På tværs af gruppen af ledige og gruppen i arbejde er der således generel enighed om, at netværkenes mest udbytterige aktiviteter er:

- Aktivitetsgrupperne
- Virksomhedsbesøg
- Sparring på CV og jobansøgninger.

Der er lidt større uenighed om betydningen af CV-databasen, hvor medlemsoplysninger opbevares, og hvor virksomheder kan søge efter og rekruttere arbejdskraft direkte. Blandt de ledige har 21 % vurderet, at det har betydning for at komme tættere på arbejde, mens 15 % blandt medlemmerne i arbejde mener, at det har bidraget til, at de er kommet i arbejde. Forskellen kan være et udtryk for, at de ledige fortsat ser potentialet i at stå i CV-databasen, mens medlemmer i arbejde ikke har erfaret, at databasen har hjulpet dem

direkte videre i job. Fra de kvalitative interview er indtrykket, at virksomhedsbesøgene kan noget tilsvarende, fordi den direkte tilstedeværelse i flere tilfælde resulterer i direkte jobmæssigt udbytte enten for de medlemmer, som er afsted, eller for andre medlemmer i netværket, som gør brug af de eventuelle jobtilbud, som tages med hjem.

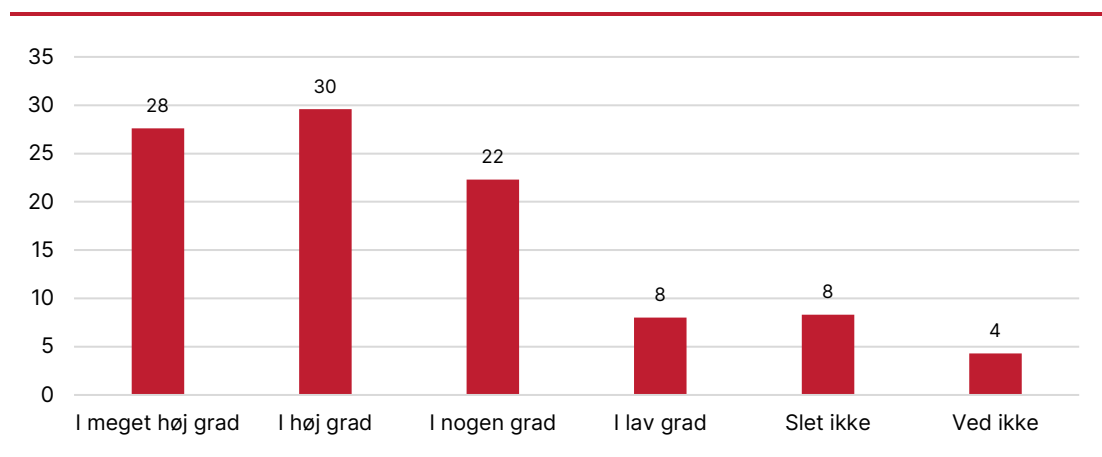
Endelig vurderer hhv. 19 % af de ledige og 21 % af medlemmerne i arbejde, at sociale aktiviteter har haft betydning for at komme tættere på eller i job. Hvad det vil sige, dykker vi kort ned i i afsnit 5.3 om øvrigt udbytte.

5.3 Øvrigt udbytte

Vi har ikke i hverken spørgeskema eller interview defineret, hvad der ligger i sociale aktiviteter. Det er således relativt åbent for det enkelte medlems fortolkning, hvad sociale aktiviteter omfatter. I interviewundersøgelsen peger mange medlemmer dog enstemmigt på, at *”det sociale”* har meget at sige, ikke nogen specifik social aktivitet, men dét eksempelvis at møde ligesindede i samme situation som en selv. Det sociale kan således også repræsentere det netværk, mange forventer/forventede at finde i Senior Erhverv netværket som udgangspunkt (se afsnit 4.1). Det beskrives, hvordan dét at blive lyttet til af ligesindede og omvendt lytte til andres fortællinger om, hvordan de har tacklet situationen, kan være en uvurderlig hjælp i en situation, hvor selvtilliden, som flere beskriver det, skal bygges op på ny. Det sociale kan i den proces bestå af input, idéer, motivation, opfordring og konkrete værktøjer.

På spørgsmålet om, hvorvidt det var vigtigt som ledig at have mulighed for at være i et Senior Erhverv netværk med andre i samme situation, svarer knap 60 % af medlemmerne ‘i meget høj’ eller ‘i høj grad’. Det er en næsten identisk svarfordeling på samme spørgsmål, som blev stillet i evalueringen for perioden 2015-2016 (Mpoy, 2017).

Figur 5.7 Er/var det vigtigt for dig som ledig at have mulighed for at være i et Senior Erhverv netværk med andre i samme situation? Procent



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer i perioden 2018-2020 (n = 1.261).

I interviewundersøgelsen beskriver flere medlemmer Senior Erhverv netværket som en mulighed for at være en del af en flok, der har et mål hver især, som de søger at opnå i fællesskab.

I stedet for at sidde hjemme hver for sig oplever flere medlemmer et forum (nogle kalder det et arbejdsfællesskab), hvor de kan være sammen med andre i en lignende situation, og hvor den frivillige netværksramme giver mulighed for forskellige aktiviteter. Flere beskriver, hvordan Senior Erhverv netværket udgør rammen om en struktureret hverdag, der adskiller "arbejdstid" og fritid. Flere betragter således netværket som et arbejdsfællesskab og omtaler de andre medlemmer som deres kolleger for en stund. Andre interviewede giver udtryk for, at de søgte Senior Erhverv netværket ud fra en forhåbning om noget tilsvarende, men at de i stedet mødte et mindre aktivt netværk.

"Det sociale" – hvad end det er Senior Erhverv netværkets konkrete ramme om hverdagen, hvor ledige oplever at have noget at stå op til, som gør, at de synes, de kan tillade sig at holde fri på et andet tidspunkt, eller den menneskelige anerkendelse af den situation, de står i som ledige – synes mindst lige så vigtigt som de direkte jobrettede aktiviteter. Om ikke andet synes det sociale at udgøre en vigtig motivationsfaktor for de jobrettede aktiviteter.

At sociale aktiviteter rangerer så højt på listen over aktiviteter, som medlemmerne vurderer har størst betydning for, at de kommer i job eller tættere på arbejde, understreger vigtigheden af, at Senior Erhverv netværkene værner om de sociale aktiviteter fremadrettet. Måske endda bliver klogere på, hvad deres egne medlemmer forbinder med sociale aktiviteter eller "det sociale", og hvordan det element fastholdes i netværket på samme vis som de mere jobrettede aktiviteter.

5.3.1 Ordentlighed

I alle de spørgsmål som afdækker medlemmernes forventninger, deres deltagelse og deres oplevede udbytte, lægger de vægt på vigtigheden af netværkets direkte jobrettede indhold. Det understreges af medlemmer i spørgeskemabesvarelser såvel som i interview. Adspurgt om ikke det er muligt at finde den samme jobrettede vejledning og støtte i jobcenteret eller a-kassen, lyder det gennemgående svar at: *"her (i Senior Erhverv netværket) har vi tid til hinanden, vi taler pænt til hinanden og behandler hinanden ordentligt"* (medlem i arbejde). På tværs af interview med ledige medlemmer og medlemmer i arbejde er det en gennemgående erfaring, at man i Senior Erhverv netværket møder en grundlæggende ordentlighed i relationen til hinanden. Flere peger på, at ordentlighed er en forudsætning for at skabe jobmæssigt udbytte i netværkets interne og eksterne aktiviteter.

Det øvrige udbytte lægger sig i forlængelse af beskrivelsen af "det sociale", som kan være vanskeligt at få hånd om, hvad er, men som for mange interviewede medlemmer synes at udgøre fundamentet under al netværkets aktivitet:

Interviewperson: 80 %, i hvert fald over 50 %, er det sociale i det. Det er det med at få folk rystet sammen, tillid, noget snak. Det er over halvdelen af dét, det går ud på. Så kommer det med, om man kan planlægge og komme på besøg ude i marken

Interviewer: Og blive klar til at søge job igen?

IP: Ja, blive jobparat. (Medlem i arbejde)

Citatet udtrykker den proces, flere medlemmer beskriver, fra deres ankomst i netværket til de oplever at blive klar til at søge et nyt arbejde. Flere beskriver den første periode i ledighedsforløbet som præget af forskellige følelser som kaos, chok, vrede, skam, frustration, psykisk mistrivsel, dårlig selvtillid og desillusion. I den situation beretter flere om vanskelighederne ved at finde en konstruktiv vinkel på situationen samt et grundlæggende behov for at blive mødt som menneske. Det beskriver mange, at de bliver i Senior Erhverv netværket.

6 Omkostninger i forhold til jobmæssigt udbytte – hvad koster det at få medlemmer i arbejde?

Det sidste kapitel præsenterer en beregning af omkostninger pr. medlem i arbejde. Udregningen beror på Senior Erhverv netværkenes omkostninger for 2018 og 2019, som indberettes årligt til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering via en fælles konto-plan-skabelon. Heraf fremgår det beløb, som hver enkelt netværk har modtaget i tilskud. I beregningen er det beløb lagt til grund, der i kontoplanen refereres til som konto 2298. Der tages ikke højde for eventuelt ubrugte midler.

I det følgende udregnes et samlet gennemsnitligt tilskud på tværs af alle Senior Erhverv netværk, som indgår i analysen, hvorefter omkostninger pr. medlem i arbejde udregnes for hver enkelt netværk. Omkostninger pr. medlem i arbejde er fundet via følgende udregningsmetode:

$$\text{Tilskud (konto 2298)/antallet af medlemmer i arbejde}$$

På den baggrund ser vi i tabel 6.1, at Senior Erhverv netværkene i gennemsnit i 2018 og 2019 har modtaget hhv. 237.926 kr. og 243.000 kr. i tilskud. Tilskuddet sammenholdes med det gennemsnitlige antal medlemmer, som netværkene får i arbejde. Det resulterer i en gennemsnitlig omkostning pr. medlem i arbejde på hhv. 6.039 kr. (i 2018) og 6.480 kr. (i 2019).

Tabel 6.1 Samlede omkostninger på tværs af Senior Erhverv netværk for 2018 og 2019

	Gennemsnitligt tilskud (konto 2298), i kr.	Gennemsnitlig omkostning pr. medlem i arbejde i året, i kr.
2018	237.926	6.039
2019	243.000	6.480*

Anm: Resultaterne er beregnet på baggrund af data fra 22 netværk for 2018, mens beregninger fra 2019 beror på data fra 20 netværk.

Note: * I beregningen har vi kun anvendt tilskud fra de netværk, hvor vi også har haft adgang til viden om antallet af medlemmer i arbejde (dvs. på baggrund af 20 netværk).

Kilde: VIVEs egne beregninger på baggrund af data fra STAR vedrørende Senior Erhverv netværkene.

Tabel 6.2 viser variationen mellem netværk i omkostninger pr. medlem i arbejde. Tabellen illustrerer, hvordan den gennemsnitlige omkostning for 2018 rummer en variation fra 2.288 kr. pr. medlem i arbejde til 25.555 kr. Gennemsnittet for 2019 rummer en endnu større variation med laveste omkostning svarende til 1.971 kr. og maksimal omkostning på 62.500 kr.

Table 6.2 Omkostninger beregnet for hver enkelt Senior Erhverv netværk i 2018 og 2019

Netværk	2018		2019	
	Tilskud (konto 2298), i kr.	Omkostning pr. medlem i arbejde i året, i kr.	Tilskud (konto 2298), i kr.	Omkostning pr. medlem i arbejde i åre, i kr.
Svendborg	270.000	3.176	260.000	3.170
Aarhus	250.000	3.623	250.000	3.472
Vestegnen	240.000	8.276	240.000	5.714
Trekanten	250.000	9.259	250.000	6.579
Sønderjylland	250.000	2.451	270.000	4.737
Sydsjælland	250.000	5.102	250.000	6.579
Slagelse	200.000	5.714	200.000	7.692
Skive-Viborg-Morsø	139.371	6.636	-*	-*
Sjælland Øst	250.000	9.259	250.000	9.615
Silkeborg	250.000	6.757	250.000	5.682
Nordvestsjælland	230.000	25.555	230.000	12.778
Nordvestjylland	200.000	6.250	210.000	10.500
Nordsjælland	210.000	11.052	200.000	16.667
Nordjylland	247.000	13.722	250.000	11.905
Midtjylland	250.000	9.615	250.000	25.000
Lolland-Falster	254.000	25.400	250.000	62.500
Fyn	250.000	8.333	250.000	16.667
Kronjylland	250.000	9.615	250.000	15.625
Hovedstaden	270.000	2.288	270.000	1.971
Horsens-Vejle	230.000	5.625	230.000	9.583
Fredericia	250.000	5.813	250.000	5.319
Esbjerg	244.000	10.608	242.000	-*

Anm: Resultaterne for 2018 er beregnet på baggrund af data fra 22 netværk, mens beregninger fra 2019 beror på data fra 20 netværk. Til beregning af omkostning pr. medlem i arbejde er tilskuddet delt med antallet af medlemmer i job i året i det enkelte netværk (jf tabel 5.2).

Note: * Information mangler.

Kilde: VIVEs egne beregninger på baggrund af data fra STAR vedrørende Senior Erhverv netværkene.

Litteratur

Jensen, P.H. & F. Pedersen (2020): "Konklusion og perspektiver". Kap. 13 i *Seniorarbejdsliv*. København: Frydenlund Academic.

Mploy (2017): *Evaluering af seniornetværk*. København: Mploy.

VIVÉ

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD