

NYT PILOTPROJEKT SÆTTER BARREN HØJT!

Københavns Professionshøjskole og Væksthusets Forskningscenter vil teste, om ledighedsperioden for udsatte borgere (jobkandidater) kan forkortes markant ved at fokusere den virksomhedsrettede indsats til fra starten at orientere sig mod ansættelse.

Projektet skal udvikle, teste og forankre en model for ansættelsesrettede virksomhedsforløb. Målgruppen er aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere på ledighedsydelse.

Der tages afsæt i 5 principper, som kvalificeres og testes af fem kommuner og ca. 375 jobkandidater.

Principperne er baseret på en rekrutteringstankegang, hvor fokus er at skabe et match mellem en jobkandidat og en virksomhed. Udviklingen af matchet skal gennemsyre hele processen fra forberedelse, gennem rekrutteringsforløbet på virksomheden og frem til ansættelsen.

Projektet vil identificere virksomme mekanismer i tre faser af et ansættelsesrettet virksomhedsforløb:

- a) Forberedelse og match mellem jobkandidat og virksomhed
- b) Rekrutteringsforløbet på virksomheden og eventuelle supplerende parallelindsatser
- c) Ansættelse på virksomheden

Hvilket outcome skaber projektet?

Model for ansættelsesrettede virksomhedsforløb med tilhørende praksisnære værktøjer, redskaber mv.

Udvikling af læringsforløb for beskæftigelsesmedarbejdere

Evalueringsrapport med vurdering af potentiale for efterfølgende RCT-studie

De 5 principper:

- 1) **Hurtigst muligt match** mellem jobkandidaten og virksomheden, der baserer sig på et dybdegående kendskab til begge parter
- 2) Samarbejdet mellem jobkandidaten og virksomheden omhandler altid en **potentielt ansættelse**
- 3) **Hurtigst mulig aflønning** af de reelle arbejdstimer, som jobkandidaten lægger på virksomheden
- 4) I samarbejdet mellem virksomheden og jobkandidaten er der fokus på **udvikling af de kompetencer, der er afgørende for mulig ansættelse/løntimer**
- 5) Behov for sideløbende indsats til jobkandidaten samt hjælpe-/støttebehov aftales med virksomheden og **håndteres på samme måde**, som virksomheden ellers håndterer særlige behov for allerede ansatte

Vi leder efter 5 kommuner, som vil være med i pilotforsøget, og som hver vil indgå med 75 jobkandidater samt deltage med relevante medarbejdere og ledere til udvikling og afprøvning.

Forventet projektstart: 2019.

Aftaler om deltagelse skal være på plads ved udgangen af maj 2018.

Projektet udføres i et samarbejde mellem Københavns Professionshøjskole og Væksthusets Forskningscenter. Kontakt en af følgende, hvis du vil høre mere om projektet:

Mikkel Bo Madsen, Docent, ph.d., Københavns Professionshøjskole:
mbma@phmetropol.dk, Tlf. 24 29 63 85

Charlotte Hansen, Forskningschef, ph.d., Væksthusets Forskningscenter:
chh@vaeksthus.dk, Tlf. 28 88 13 66

Faser i et ansættelsesrettet virksomhedsforløb

Forberedelse og match

Eksempler på redskaber, der kan udvikles i denne fase:

- Potentialeorienteret fokus på jobkandidatens kompetencer
- Opbygning og vedligeholdelse af virksomhedsnetværk
- Praksisbaseret inspiration til konkrete henvendelser til virksomheder
- Værktøjer til virksomhedsanalyser
- Typer af virksomhedsbesøg/brug af virksomheder i den indledende fase
- Værktøjer til identificering af jobfunktioner/-muligheder
- Eksperimenterer med organiseringer

Rekrutteringsforløb på virksomheden

Eksempler på redskaber, der kan udvikles i denne fase:

- Kompetenceafklarende værktøjer til opfølgning på jobkandidatens udvikling ift. ansættelse/løntimer
- Beskrivelse af oplæringsmodeller på virksomheden, som er afstemt efter jobkandidatens udfordringer
- Faste kontaktpersoner/model for "akut-telefon" i tilfælde af problemer
- Hvordan får man styr på hjælpe-/støttebehov, kompenserede ordninger mv.
- Hjælpeværktøjer til dialog med virksomheden om, hvornår ordinær ansættelse eller løntimer kan komme på tale

Ansættelse

(fleksjob, ordinære timer, ordinært deltids- eller fuldtidsjob)

Eksempler på redskaber, der kan udvikles i denne fase:

- Klippekortsmodel ifm. fastholdelsesfase, hvor virksomhed fx har mulighed for at kontakte jobcentret og få hjælp til forskellige former for fastholdelsesstøtte
- Forskellige modeller for efterværns-tilbud til både virksomhed og den ansatte

Hvilke aktiviteter skal I bidrage til?

- Udviklingsværksteder der arbejder med de forskellige faser. Alle deltagende kommuner samt tilknyttede forskere deltager
- Læringsforløb for beskæftigelsesmedarbejdere
- Afprøvning og tilpasning af de udviklede modeller og principper

Hvad får I ud af at deltage?

- Mulighed for at arbejde eksperimenterende med redskaber og organiseringer, der understøtter orientering mod ansættelse
- Mulighed for træning af beskæftigelsesmedarbejdernes kompetencer til at udøve rekrutteringsstøtte til virksomheder
- Mulighed for at være frontløber ift. en virksomhedsrettet indsats med jobeffekter