

Ansættelsesrettede virksomhedsforløb

Københavns Professionshøjskole og Væksthusets Forskningscenter er gået sammen om et nyt pilotprojekt, der skal udvikle, teste og forankre en model for ansættelsesrettede virksomhedsforløb, der kan få udsatte ledige i varig beskæftigelse og forøge virksomheders rekruttering i målgruppen.

Rekrutteringsperspektiv og fem principper

Projektet bygger på viden fra bl.a. Beskæftigelses Indikator Projektet og tager afsæt i den idé, at det virksomhedsrettede arbejde skal funderes i et rekrutteringsperspektiv. Dvs. at de virksomhedsrettede indsatser fra start til slut skal planlægges, tilrettelægges og gennemføres, så de bedst muligt understøtter virksomhedernes rekruttering. Set fra jobkandidatens (den udsatte lediges) side betyder det, at formålet med et virksomhedsforløb er en ansættelse i virksomheden, og at forløbet skal understøtte og muliggøre ansættelsen.

Rekrutteringsperspektivet udfoldes i fem principper, som kvalificeres og testes i samarbejde med fem kommuner og til sammen ca. 375 jobkandidater:

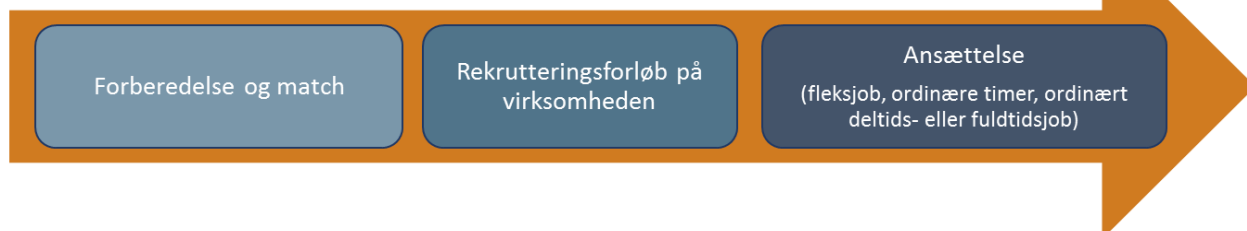
1. **Hurtigst muligt match** mellem jobkandidaten og virksomheden, der baserer sig på et **dybdegående kendskab til begge parter**.
2. Samarbejdet mellem jobkandidaten og virksomheden omhandler altid en **potentiel ansættelse**.
3. **Hurtigst mulig aflønning** af de reelle arbejdstimer, som jobkandidaten 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.

I projektet skal det afprøves og kvalificeres, hvordan man i konkrete praktiske sammenhænge i de deltagende kommuner kan arbejde efter de fem principper, så virksomhedsforløbene mest effektivt bliver til rekruttering. De fem principper udgør en fælles forståelsesramme for parterne og retningslinjer for det professionelle arbejde med ansættelsesrettede virksomhedsforløb.

Et ansættelsesrettet virksomhedsforløb kan opdeles i tre faser. Der arbejdes i projektet med at identificere virksomme mekanismer, som understøtter rekrutteringsperspektivet i hver af de tre faser:

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

Faser i et ansættelsesrettet virksomhedsforløb



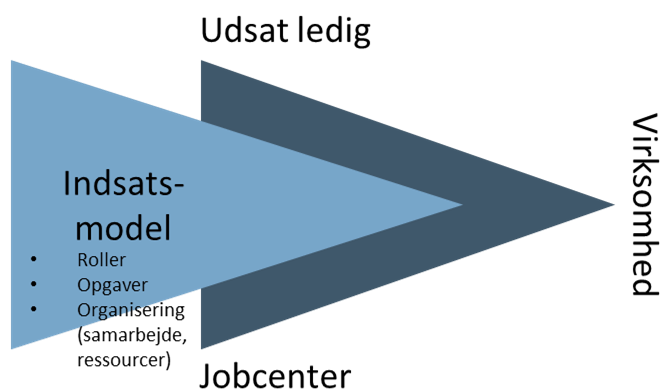
Modeludvikling

Med afsæt i rekrutteringsperspektivet og de fem principper udvikles en model for ansættelsesrettede virksomhedsforløb. Modellen beskriver, hvordan de tre parter i forløbet (jobcenter, virksomhed og jobkandidat) bedst kan optræde og samarbejde for at nå målet om ansættelse i forløbsvirksomheden.

Indsatsmodellen beskriver aktørernes roller og opgaver gennem forløbets faser og organiseringen af deres samarbejde. Grundlæggende rummer modellen svar på tre spørgsmål:

- Hvilke roller skal de tre aktører udfylde i det ansættelsesrettede virksomhedsforløb?
- Hvilke opgaver skal de tre aktører udføre i løbet af det ansættelsesrettede virksomhedsforløb?
- Hvordan skal samarbejdet omkring de ansættelsesrettede virksomhedsforløb organiseres mellem de tre aktører?

Model for ansættelsesrettede virksomhedsforløb



Modellen vil indeholde handleanvisninger og vejledende principper for, hvordan de tre parter skal agere og samarbejde samt praksisnære værktøjer, redskaber mv., der kan støtte arbejdet.

Modelbeskrivelsen giver mulighed for, at resultaterne kan deles bredt efter projektperiodens udløb, og den giver ligeledes mulighed for efterfølgende at teste modellen i et mere omfattende kontrolleret forsøg (RCT-studie).

I projektet udvikler vi systematisk redskaber og værktøjer, der kan understøtte arbejdet for de tre parter gennem forløbets tre faser.

Projektets aktiviteter

I det følgende beskrives kort de aktiviteter, der indgår i pilotprojektet.

Udviklingsværksteder og konkrete løsningsmodeller

Projektets kerneaktiviteter tager afsæt i en serie af udviklingsværksteder, hvor forskere fra Københavns Professionshøjskole og Væksthusets forskningscenter i samarbejde med beskæftigelsesmedarbejdere fra de fem deltagerkommuner identificerer udfordringer med at etablere ansættelsesrettede virksomhedsforløb og formulerer konkrete idéer til, hvordan udfordringerne kan overvindes og forløbene kvalificeres.

Udviklingsværkstederne retter sig mod udfordringer i ansættelsesforløbenes tre faser, og de konkrete løsningsmodeller, der udvikles, afprøves efterfølgende i den daglige praksis i deltagerkommunerne.

Forberedelse og match	Rekrutteringsforløb på virksomheden	Ansættelse
<ul style="list-style-type: none">• 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• Eksperimentere med organiseringer	<ul style="list-style-type: none">• 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, kompenserende ordninger mv.• Hjælpeværktøjer til dialog med virksomheden om, hvornår ordinær ansættelse eller løntimer kan komme på tale	<ul style="list-style-type: none">• Klippekortmodel 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

Forberedende læringsaktiviteter

Udviklingsværkstederne forberedes med læringsaktiviteter for beskæftigelsesmedarbejdere, sådan at udviklingsarbejdet gennemføres på det bedste eksisterende vidensgrundlag og inden for rammerne af projektets rekrutteringsperspektiv. Læringsaktiviteterne tilrettelægges af undervisere og uddannelseskonsulenter fra Københavns Professionshøjskole, men inddrager i vid udstrækning relevante praksiseksperter med særligt kendskab til fx rekrutteringsprocesser, virksomhedsanalyse, netværksetablering og -pleje mv.

Læringsaktiviteterne skal bidrage til udvikling af rekrutteringsrettede handlekompetencer for beskæftigelsesmedarbejdere i deltagerkommunerne. Efterfølgende samles og beskrives de udviklede læringsaktiviteter til et efter- og videreuddannelsesmodul, der kan udbydes på diplomniveau, så mange andre kommuner kan få del i resultaterne.

Praksisafprøvning med supervisionsbaseret støttestruktur

Afprøvningen af løsningsmodeller støttes gennem etablering af en faglig supervisionspraksis i de deltagende kommuner. I deltagerkommunerne etableres en rekrutteringsfaglig kollegial supervisionspraksis, der skal understøtte arbejdet med at afprøve og omsætte løsningsmodeller fra udviklingsværkstederne i den lokale praksis. I projektperioden støttes denne supervisionspraksis af proceskonsulenter fra Københavns Professionshøjskole og Væksthusets forskningscenter, men den skal gennem perioden blive selv bærende, så den kan fortsætte efter projektperiodens afslutning.

Evaluering og dokumentation

Afprøvningen af de formulerede løsningsmodeller ledsages løbende af målrettede evalueringsaktiviteter. Dels formative evalueringsaktiviteter, der løbende skal støtte og kvalificere udviklingsarbejdet gennem projektperioden. Dels resultatorienterede evalueringsaktiviteter, der skal hjælpe med at udpege, prioritere og forstå de løsningsmodeller, der har de bedste resultater.

Evalueringsaktiviteterne danner grundlag for udarbejdelse og beskrivelse af den samlede model for ansættelsesrettede virksomhedsforløb.

Evalueringsrapporten giver også vurdering af potentialerne for efterfølgende at teste modellen i et større RCT-studie.

Vigtigt om projektet

Projektets målgruppe:

- Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere
- Fleksjobberettigede borgere på ledighedsydelse

Projektet resulterer i:

- Vidensbaseret og praksistestet model for ansættelsesrettede virksomhedsforløb med tilhørende praksisnære værktøjer, redskaber mv.
- Udvikling af læringsforløb for beskæftigelsesmedarbejdere
- Evalueringsrapport med vurdering af potentiale for efterfølgende RCT-studie

Kommunernes rolle i projektet:

- Deltager i målrettede udviklingsværksteder, der arbejder med de forskellige faser i ansættelsesrettede virksomhedsforløb.
- Deltager i afprøvning og tilpasning af de udviklede modeller og principper
- Læringsforløb for beskæftigelsesmedarbejdere

Hvad får kommunerne ud af at deltage i projektet?

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

Henvendelse

Vi leder efter fem 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