

Baggrund for udvalgte indikatorer for arbejdsmarkedsparathed

September 2012

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----------|
| 1. Indledning | 3 |
| 1.1 Fra litteraturreview til operationalisering af indikatorer for arbejdsmarkedsparethed..... | 3 |
| 2. Indikatorer for arbejdsmarkedsparethed | 6 |
| 2.1 Faglige kvalifikationer og kompetencer | 6 |
| 2.2 Identitet og mestringsforventning | 8 |
| 2.3 Sociale kompetencer | 10 |
| 2.4 Personlige kompetencer | 12 |
| 2.5 Fysisk og psykisk helbred | 13 |
| 2.6 Jobsøgning | 14 |

1. Indledning

Dette notat indgår som et delresultat af første fase i BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP), der løber fra 2011-16. BIP tager udfordringen med effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for indsatsparate kontanthjælpsmodtagere i alderen 30-50 år op og undersøger nærmere, hvilke forhold der øger arbejdsmarkedsparathed og dermed jobsandsynligheden for målgruppen.

Dette notat bygger videre på ”Litteraturreview i forbindelse med BeskæftigelsesIndikatorProjektet” og danner udgangspunkt for det videre arbejde i projektet med at teste relevante indikatorer for arbejdsmarkedsparathed. I det følgende dokumenteres de overvejelser, der ligger bag udvælgelsen af indikatorer og dermed også de prioriteringer og fravalg, der er truffet undervejs i forløbet.

I processen med at udvælge og formulere indikatorer har der været nedsat en arbejdsgruppe, som har forestået arbejdet. Den har bestået af medarbejdere fra New Insight samt følgende repræsentanter fra styregruppen:

- Leif Tøfting Kongsgaard, Udviklingschef, Væksthuset
- Mikkel Hansen, Kommunikationschef, Væksthuset
- Ann Kosecki, Fuldmægtig, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland

Derudover har der været gennemført to pilottests af indikatorer. De er gennemført i to jobcentre og hos en leverandør. Disse pilottests har spillet en stor rolle i forhold til, hvordan de konkrete formuleringer til spørgsmålene, der skal indgå i progressionsmålingsværktøjet, er endt.

1.1 Fra litteraturreview til operationalisering af indikatorer for arbejdsmarkedsparathed

Dette notat bygger på den viden, der er samlet i litteraturreviewet. Reviewet bidrager med forskningsbaseret understøttelse og dokumentation til udvælgelse og operationalisering af indikatorer for arbejdsmarkedsparathed for målgruppen. Studiet identificerer seks temaer, der er relevante at arbejde videre med i relation til arbejdsmarkedsparathed, underbygger deres relevans og indkredser, hvilke indikatorer der er relevante i forhold til at sikre progression mod arbejdsmarkedsparathed blandt indsatsparate kontanthjælpsmodtagere.

En fællesnævner for de udvalgte indikatorer er, at det er forhold, der kan påvirkes i aktiveringsindsatsen, der er i fokus. Formålet med progressionsmålingsværktøjet er på individniveau at vurdere, om den enkelte kontanthjælpsmodtager over tid bliver mere arbejdsmarkedsparat målt på de udvalgte indikatorer. Med andre ord vil det være den enkelte kontanthjælpsmodtagers progression mod arbejdsmarkedet, der er i fokus. Overgangen til beskæftigelse er naturligvis ikke

udelukkende et spørgsmål om graden af arbejdsmarkedsparathed, dvs. udbuddet af arbejdskraft.

Der er en lang række forhold, der påvirker virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og derved har betydning for den enkelte lediges jobmuligheder. Det kan fx være konjunkturmæssige udsving, rummeligheden på arbejdsmarkedet, udflytning af arbejdspladser og udviklingen i kvalifikations- og kompetencekrav til arbejdskraften. Disse forhold er ikke en del af indikatorværktøjet, men omstændigheder der kan påvirke beskæftigelsesmulighederne i positiv eller negativ retning. Årsagen til denne afgrænsning er, at forhold af efterspørgselsmæssig karakter ikke har direkte indvirkning på kontanthjælpsmodtagernes arbejdsmarkedsparathed, men primært påvirker beskæftigelsesmulighederne.

I arbejdet med at udvælge og prioritere i de indikatorer som litteraturreviewet indkredser samt at operationalisere dem til konkrete spørgsmål, har det været afgørende med en tæt inddragelse af praktikere, idet en forskningsmæssig afgrænsning ikke lader sig oversætte til spørgsmål, uden at der træffes en række både faglige og metodiske valg. Det er væsentligt at hæfte sig ved her, at mens fokus i litteraturreviewet er på begrebet arbejdsmarkedsparathed i en forskningsmæssig sammenhæng, og hvilke forhold der påvirker denne størrelse i relation til målgruppen, så er fokus i dette notat på arbejdsmarkedsparathed som et progressionsredskab for målgruppen.

Der kan peges på en række overordnede forhold, som har været styrende for arbejdsgruppens udvælgelse af indikatorer og progressionsspørgsmål. For det første er der alene udvalgt indikatorer til progressionsredskabet, hvis svar ikke kan hentes fra andre kilder. Eksempelvis er uddannelsesniveau eller formelle faglige kvalifikationer ikke medtaget, selvom litteraturreviewet identificerer det som et yderst relevant parameter. Det er begrundet i, at disse data kan hentes fra Danmarks Statistik. Det samme gælder baggrundsvARIABLE som køn, alder, etnicitet, forsørgelsesgrundlag og ledighedshistorik, som alle kan hentes i Beskæftigelsesministeriets DREAM-database. Progressionsdata skal således kobles med andre relevante registre og databaser, hvorfor fokus i udvælgelsen af progressionsspørgsmål har været på forhold, der ikke kan hentes ind ad anden vej.

For det andet har litteraturreviewet indkredset en række begrebmæssige dimensioner inden for hvert af de seks temaer, som har været relevante. Prioritering og udvælgelse heriblandt er baseret på en lang proces i arbejdsgruppen blandt praktikere og forskere fra styregruppen. Herudover er det baseret på praktiske erfaringer med og viden om progressionsmåling. Som arbejdsredskab blev der bl.a. udarbejdet en oversigt over de dimensioner og spørgsmål, der har været anvendt i tidligere progressionsprojekter, og der blev indsamlet erfaringer med anvendelsen heraf.

For det tredje har det været afgørende i den sidste fase af formuleringen af konkrete spørgsmål at afveje kilde til informationerne. De to grupper af respondenter, der kommer til at indgå i progressionsmålingerne, er borgere og beskæftigelsesmedarbejdere, og processen med at udvikle spørgsmålene har vist, at nogle

spørgsmål egner sig bedre til at blive stillet til en beskæftigelsesmedarbejder frem for en borger og omvendt. Det skaber større validitet i forhold til besvarelserne.

2. Indikatorer for arbejdsmarkedsparathed

I arbejdet med at operationalisere litteraturstudiet til konkrete indikatorer for arbejdsmarkedsparathed er der fremkommet følgende indikatorer:

- Koncentrationsevne og instruktionsforståelse
- Borgers mestringsforventning ift. job
- Beskæftigelsesmedarbejders forventning til at borger kommer i job
- Målrettethed i forhold til arbejde
- Evne til kontaktskabelse
- Samarbejdsevner
- Støtte fra netværk
- Hverdagsmestring
- Helbredsorientering og -mestring
- Jobsøgningsadfærd- og kompetence
- Kendskab til arbejdsmarkedet

Det er således disse, der skal testes i progressionsmålingerne.

I det følgende gennemgås, hvordan vi er fremkommet til disse.

2.1 Faglige kvalifikationer og kompetencer

Litteraturreviewet har dokumenteret, at der er nogle sammenhænge mellem faglige kvalifikationer/ kompetencer og jobsandsynlighed.

For det først viser reviewet, at der er empirisk belæg for, at uddannelsesniveau (og dermed også faglige kvalifikationer) hænger sammen med jobsandsynlighed. Som tidligere nævnt indfanges det i projektet primært ved at trække disse oplysninger fra Danmarks Statistik. Dog indfanges en lille del af dette også i progressionsmålingsredskabet ved, at beskæftigelsesmedarbejder bliver spurgt om, hvilke aktiviteter – herunder kurser – som borger har deltaget i.

For det andet viser litteraturreviewet, at erhvervs erfaring er en væsentlig kilde til opnåelse af faglige kompetencer. Dette parameter er ikke medtaget i progressionsmålingsredskabet, da det også kan trækkes via andre databaser.

For det tredje viser studiet, at det særligt er inden for tre områder af almen-faglige kompetencer, hvor der indikeres sammenhænge med beskæftigelse:

- Metodiske kompetencer
- Organisatoriske kompetencer
- Kommunikative kompetencer

Litteraturstudiet præsenterer en relevant sondring mellem almen-faglige og teknisk-faglige kompetencer, som er anvendelig til en yderligere operationalisering. De almen-faglige kompetencer er relevante på tværs af brancher og fag i modsætning til de teknisk-faglige. I forhold til et redskab, der skal måle progression på tværs af en gruppe ledige, hvis jobmål er individuelt målrettet, er det derfor mest meningsfyldt at fokusere på de almen-faglige kompetencer.

Der er forskning inden for bl.a. neuropsykologien om eksekutive funktioner, som understøtter relevansen af de tre typer af kompetenceområder inden for det almen-faglige, som er fremhævet ovenfor. Forskning inden for eksekutive funktioner, og særligt arbejdshukommelse er anvendt i operationaliseringen af indikatorer.

Arbejdshukommelse gør den enkelte i stand til at planlægge og kontrollere sin adfærd og vedrører evnen til at vurdere konsekvensen af sine handlinger, kompleks problemløsning, og hvordan man håndterer uforudsete hændelser. Det har altså at gøre med målrettet adfærd og opmærksomhedsstyring.

Nedenstående er eksempler på situationer, hvor arbejdshukommelsen er i spil:

- At få en ide, altså at kunne danne indre forestillingsbilleder om noget, man gerne vil, at nå et mål.
- At planlægge, dvs. at kunne tænke i sekvenser (først, og så til sidst), mens man fastholder opmærksomheden på målet.
- At modtage instruktion og udføre, dvs. at gå i gang med de delhandlinger, der i den rigtige rækkefølge fører til målet – uden at lade sig aflede. Undervejs skal opmærksomheden være rettet både mod tilfredsstillelse af det konkrete behov og hensyntagen til omgivelsernes forventninger og krav.
- At vurdere og eventuelt justere. Handlingerne skal løbende vurderes, så man tager stilling til, om de fører til det ønskede mål, eller om der skal justeres undervejs.

Der er en tæt kobling til metodiske kompetencer og organisationskompetencer i de ovenstående beskrivelser, og de er blevet anvendt til inspiration i udviklingen af indikatorer for faglige kompetencer i progressionsmålingsredskabet. De kommunikative kompetencer er endvidere inddraget i dimensionen i forhold til at modtage en instruktion og udføre den, hvor evnen til at forstå og fortolke, hvad andre siger, er en forudsætning for at kunne modtage og dermed udføre en instruktion.

Nedenfor listes de indikatorer for arbejdsmarkedsparathed, der er blevet udledt til progressionsmålingsredskabet ud fra resultaterne fra litteraturreviewet i kapitlet om faglige kvalifikationer og kompetencer.

| Tabel 2.1: Indikatorer i relation til faglige kompetencer | | | |
|---|----------------------|---|--|
| Indikator | Spørgsmål til borger | Spørgsmål til medarbejder | Beskrivelse |
| Koncentrationsevne og instruktionsforståelse | | Hvordan vurderer du borgers evne til at koncentrere sig om en opgave uden at lade sig distrahere? | Indikatoren måler på, hvor god borgeren er til at udføre en opgave uden at lade sig aflede/distrahere undervejs. Derudover hvor god borgeren er til at forstå en instruktion til en arbejdsopgave, og hvorvidt borger er i stand til at løse opgaven |
| | | Hvordan vurderer du borgers evne til at modtage og forstå en instruktion om en opgave? | |

I forhold til koncentrationsevne og instruktionsforståelse er det kun beskæftigelsesmedarbejdere, der skal besvare dette, da vi er interesserede i en konkret faglig vurdering af dette – og ikke borgerens egen opfattelse af evnen til dette. Litteraturreviewet har ikke givet anledning til, at det er borgers egen vurdering, der er afgørende, men derimod en faglig vurdering af disse forhold.

2.2 Identitet og mestringsforventning

Litteraturreviewet er fremkommet med en række indikationer på, at der er en sammenhæng mellem menneskets identitet, mestringsforventning og arbejdsmarkedsparathed. Der peges på, at der er en sammenhæng mellem en borgers forståelse af sig selv, sine evner og kompetencer, herunder det at have følelsen af at være værdifuld, og jobsandsynligheden.

Litteraturreviewet præsenterer et relevant begreb, som er blevet anvendt i arbejdet med at operationalisere indikatorer inden for dette område. Mestringsforventning (på engelsk self efficacy) handler om tiltro til egne evner og kompetencer. Begrebet beskrives bedst som en persons tro på sig selv i forskellige situationer. Et menneskes bedømmelse af egen selv-virkningsfuldhed er med til at styre, hvordan det handler, og hvilken handling det overhovedet tør give sig i kast med.

Vigtigheden af en høj mestringsforventning kommer bl.a. til udtryk ved, at der er empirisk belæg for, at mennesker, der har en høj tro på egen formåen i en given situation, er bedre til at tackle mere krævende situationer, de anstrenger sig mere og er mere standhaftige i modgang. Omvendt har mennesker med lav mestringsforventning en tendens til at give op, føle sig mislykkede og opleve større uro og nedtrykthed.

Der er i litteraturstudiet fundet klart empirisk belæg for, at mestringsforventning er afgørende for en persons formåen i forhold til det, der ønskes af en bestemt indsats / forandring der ønskes.

Dertil kommer, at der også er belæg for, at de fagpersoner, som personen omgiver sig med i forhold til den konkrete forandring, der ønskes, også har en betydning for resultatet. Fagpersonens tro på, at forandringen er opnåelig for den konkrete

person, spiller påviseligt ind på resultatet af indsatsen, hvilket er fundet i flere internationale studier.

Endelig har litteraturreviewet peget på, at en persons egen målbevidsthed og ejerskab til det, der ønskes forandring på, er afgørende for, at forandringen også indtræffer.

Nedenfor listes de indikatorer for arbejdsmarkedsparathed, der er blevet udledt til progressionsredskabet ud fra resultaterne fra litteraturreviewet i kapitlet om identitet og mestringsforventning.

| Tabel 2.2: Indikatorer i relation til identitet og mestringsforventning | | | |
|--|--|---|---|
| Indikator | Spørgsmål til borger | Spørgsmål til medarbejder | Beskrivelse |
| Borgers mestringsforventning ift. job | Tror du, dine kompetencer kan bruges på en arbejdsplads? | | Indikatoren måler borgerens tiltro til eget værd og evner. Hermed menes fx borgernes tro på at kunne bibringe værdi på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i sine erfaringer, viden og kompetencer. Herudover borgerens tro på at kunne klare et arbejde med udgangspunkt i sine kompetencer, erfaringer og helbred. |
| | Tror du, at du kan klare et arbejde? | | |
| Beskæftigelsesmedarbejders forventning til at borger kommer i job | | Tror du, at borgeren kommer i job inden for det næste år? | Indikatoren måler beskæftigelsesmedarbejderens forventning om, hvorvidt det lykkes for borger at komme i job. |
| Målrettethed | Har du en ide om, hvilket arbejde du gerne vil have? | I hvor høj grad handler borger målrettet ift. at komme i job? | Indikatoren måler, hvor målrettet borgeren er i forhold til at komme i job. Det handler bl.a. om, hvad borgeren fokuserer på, og hvor aktivt borgeren arbejder for at komme i job. |
| | Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre muligheden for at få et job? | | |

I forhold til borgers egen mestringsforventning er der stillet to spørgsmål til borgeren. Det er begrundet i, at det er borgers egen forventning og orientering, der i litteraturstudiet er påvist en sammenhæng til.

Litteraturstudiet også har påvist, at fagpersoners overbevisninger og forventninger til, om borger kan gennemføre den forandring, der sigtes mod, influerer på succesraten for den forandring, indsatsen retter sig mod. Derfor er der også stillet et spørgsmål til beskæftigelsesmedarbejderen om dette. Det skal her bemærkes, at det netop er beskæftigelsesmedarbejderens tro på, at borger kommer i job – og ikke en vurdering af borgers tiltro til, at det vil ske.

I forhold til målrettethed er der både spørgsmål til beskæftigelsesmedarbejderen i forhold til en faglig vurdering af borgers målrettethed samt spørgsmål til borgeren. Spørgsmålene til borger skal belyse, hvorvidt borger har et mål og ønske om nogle bestemte typer af jobs samt viden om, hvordan dette mål kan nås. Her går vi specifikt efter borgers egen orientering, da litteraturreviewet har vist, at det kan være afgørende, at borger selv har en mening om og nogle ønsker til, i hvilken

retning borger skal bevæge sig. Spørgsmålet til beskæftigelsesmedarbejderen går på en faglig vurdering af borgers evne til at handle målrettet, da vi her er interesseret i en faglig vurdering af et handlingsaspekt og ikke en orientering hos borger.

Indikatoren om målrettethed er udover at være begrundet i litteraturen omkring mestring og identitet også begrundet i litteraturen om almenfaglige kompetencer. Her fremgik det også, at der er fundet belæg for, at det at kunne fastholde sit fokus og sin koncentration på et bestemt mål virker fremmede for målopfyldelsen.

2.3 Sociale kompetencer

Litteraturreviewet har dokumenteret, at der er nogle sammenhænge mellem sociale kompetencer og jobsandsynlighed.

For det første viser reviewet, at der i målgruppen af ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere er brug for opkvalificering af sociale kompetencer både ud fra en betragtning om at gøre borgerne klar til arbejdsmarkedet, men også for at understøtte samarbejdsrelationen med arbejdsgiver. Bl.a. bidrager oparbejdelse af evnen til at kommunikere om egne behov og begrænsninger til fastholdelse på en arbejdsplads, idet det mindsker konfliktsituationer.

For det andet viser reviewet, at der er dokumentation for, at der er en sammenhæng mellem det at have et socialt netværk og job. Det indikerer, at manglende sociale kompetencer kan medføre et begrænset socialt netværk, som betyder lavere sandsynlighed for job.

For det tredje viser reviewet, at virksomhedsrettede indsatser med fokus på træning af sociale og personlige kompetencer er effektive redskaber til at sikre gradvis indslusning på arbejdsmarkedet. Det ses bl.a. i et internationalt studie, som viser, at social færdighedstræning koblet med hurtig udplacering på arbejdsplads skaber langt højere beskæftigelseseffekt end en lang forberedende indsats i beskyttede miljøer før en jobrettet indsats. Social færdighedstræning er en målrettet, systematisk og pædagogisk metode til at udvikle, vedligeholde og forbedre deltagernes sociale færdigheder såsom kommunikative færdigheder, evne til konfliktløsning, medansvar, mestring og identificering af tidlige symptomer.

Litteraturgennemgangen har peget på, at der i det moderne arbejdsliv stilles større krav til individets evne til at indgå i sociale processer og relationer, hvilket i forbindelse med udviklingen af indikatorer sætter fokus på evnen til at samarbejde, skabe kontakter mv. Sociale færdigheder er centrale forudsætninger for, at individet kan indgå i social interaktion, og grundlaget for at kunne aktivere og udvikle en social kompetence.

Det fremhæves endvidere, at brugen af sociale kompetencer som indikator i et progressionsredskab er udfordret af relativisering og kontekstafhængighed. Sociale kompetencer er bundet til både den enkelte situation og individuelle karakteristika. Færdigheder kommer til udtryk i den enkelte situation, men er betinget af det

bagvedliggende ”lager” af viden, holdninger og erfaringer, som den enkelte har. I processen med at operationalisere sociale kompetencer til progressionsspørgsmål er der lagt vægt på, at det er den konkrete udfoldelse af sociale kompetencer, der er genstand for måling. Det handler om den enkeltes evne til at orientere sig i den sociale verden og reagere i forhold til den samt det at opsøge andre og etablere relationer til dem. I relation til arbejdslivet er samarbejde og problemløsning endvidere afgørende handlinger i forhold til sociale kompetencer.

I forhold til netværksdimensionen er der i operationaliseringen lagt vægt på den funktionelle del – og dermed ikke størrelsen. Det er begrundet i, at det kan være svært at få til at fungere i praksis, hvis en borger skal svare på, hvor stort et netværk vedkommende har. Derudover vurderes det ikke at kunne fungere hensigtsmæssigt som progressionsmålingsspørgsmål. Ved at spørge ind til den funktionelle del, som er af kvalitativ karakter, vil det være muligt at vurdere, hvorvidt netværket virker hæmmende eller fremmende for borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet.

Nedenfor angives de indikatorer for arbejdsmarkedsparathed, der er blevet udledt til progressionsredskabet ud fra resultaterne fra litteraturreviewet i kapitlet om sociale kompetencer.

| Tabel 2.3: Indikatorer i relation til sociale kompetencer | | | |
|---|---|---|---|
| Indikator | Spørgsmål til borger | Spørgsmål til medarbejder | Beskrivelse |
| Evne til kontaktskabelse | Hvordan har du det med at tage kontakt til nogle, du ikke kender? (fx til virksomheder, myndigheder og uddannelsessteder) | Hvordan vurderer du borgers evne til at opsøge og tage initiativ til en dialog med andre? (fx i et aktiveringsforløb eller til en arbejdsgiver) | Indikatoren måler, hvor god borgeren er til agere i sociale relationer. Det handler bl.a. om, hvor god borgeren er til at tage initiativ i sociale relationer, tage kontakt til andre og tale med dem, samt hvordan borgeren reflekterer herover. |
| Samarbejdsevner | Hvor god er du til at samarbejde med andre? | Hvordan vurderer du borgers evne til at samarbejde med andre? (på en arbejdsplads eller i et aktiveringsforløb) | Indikatoren måler borgerens evne til at samarbejde med andre, fx på en arbejdsplads eller i et kursusforløb. Det handler også om borgerens evne til at bidrage til og tage initiativ til forslag til løsninger af fælles opgaver og problemer samt lytter til andres forslag. Desuden handler det også om hvor god borgeren er til at spørge om hjælp og kommunikere om egne behov, modtage og give feedback. |
| Støtte fra netværk | Har du støtte fra familie og venner, når du har behov for hjælp? | I hvor høj grad har borger et netværk, som giver støtte i forhold til at komme tættere på arbejdsmarkedet? | Indikatoren måler, hvor god støtten fra borgerens netværk er. Det vil sige, om borgeren får den opbakning, der kan være nødvendig for at komme tættere på arbejdsmarkedet, og fastholde et job. Fx om familiemedlemmer m.fl. hjælper borgeren med dagligdags forpligtelser, og om de synes at støtter borgeren i at få et arbejde og/eller komme tættere på arbejdsmarkedet. |

For alle tre indikatorer gør det sig gældende, at der er stillet næsten enslydende spørgsmål til beskæftigelsesmedarbejder og borger. Herved indhentes informationer om borgerens egen vurdering af disse forhold samt en beskæftigelsesfaglig vurdering. Det er begrundet i, at vi med litteraturstudiet ikke kan afgøre, hvad den

bedste datakilde på disse spørgsmål er. Det vil derfor også med den efterfølgende dataanalyse i projektet blive vurderet, om en af datakilderne er mere relevant end den anden.

2.4 Personlige kompetencer

Litteraturreviewet har dokumenteret, at der er nogle sammenhænge mellem personlige kompetencer og jobsandsynlighed.

Litteraturreviewet viser dokumentation for, at gruppen af kontanthjælpsmodtagere i en vis udstrækning er kendetegnet ved at have personlige barrierer i form af personlig fremtræden og personlige udfordringer i forhold til at håndtere hverdagslivet. Problemer med struktur i hverdagen og hverdagsmestring fremhæves som typiske barrierer for målgruppen. Manglende struktur på hverdagen er dermed en risikofaktor i forhold til at øge afstanden til arbejdsmarkedet. Der dokumenteres bl.a. effekter af, at struktur på hverdagen fastholder midlertidigt psykisk syge i beskæftigelse og/eller hjælper dem til at starte/fortsætte uddannelse. Det dokumenteres ligeledes, at sociale mentorer bidrager til at få struktur på hverdagen for målgruppen, og at det har sammenhæng med jobsandsynlighed.

De personlige kompetencer er de egenskaber, som har indflydelse på, hvordan man tackler og håndterer de daglige gøremål, hvad enten det relaterer sig til uddannelse, arbejde eller andre aspekter. Det vedrører blandt andet evnen til at kunne forstå sig selv, at kunne tackle egne følelser, mærke egne grænser og behov, men også om disciplin, selvkontrol og 'vedholdenhed'.

Et fravær af personlige kompetencer kan forværre mulighederne for at overkomme at skabe struktur og stabilitet i en usikker hverdag, eksempelvis i henseende til:

- Dårlig økonomi
- Ustabile boligforhold
- Problemer med familie og netværk
- Manglende hverdagsmestring, dvs. mangel på ressourcer til indkøb af mad, betaling af regninger, rengøring, madlavning, tøjvask osv., og problemer med døgnrytme

De eksekutive funktioner, som er en samlebetegnelse for en række underliggende adfærdsfunktioner, som blev beskrevet under afsnittet "faglige kompetencer" er ligeledes relevante i forhold til personlige kompetencer. Funktionerne påvirker den enkeltes adfærdsmæssige udtryk i form af målrettet og ordnet adfærd, der bringes i spil i situationer, hvor der stilles krav til selvorganisering og problemløsning samt selvregulering og disciplin – centrale dimensioner i personlige kompetencer er struktur og stabilitet.

Studier viser bl.a., at jo mindre selvkontrol den enkelte har, desto ringere helbred og flere økonomiske problemer. Det påviser ikke, at der er en sammenhæng mel-

lem tilstedeværelse af selvkontrol og beskæftigelse, men dog en sammenhæng mellem nogle mellemliggende variable, som tilsammen skaber større jobsandsynlighed.

I processen med at operationalisere personlige kompetencer til progressions-spørgsmål er der lagt vægt på målrettet og ordnet samt struktureret adfærd koblet med hverdagsmestring. Under faglige kompetencer blev målrettet adfærd i relation til løsning af opgaver inddraget, mens målrettet adfærd her kobles til håndteringen af dagligdagsopgaver og struktur i hverdagen.

Nedenfor angives den indikator for arbejdsmarkedsparathed, der er blevet udledt til progressionsredskabet ud fra resultaterne fra litteraturreviewet i kapitlet om personlige kompetencer.

| Indikator | Spørgsmål til borger | Spørgsmål til medarbejder | Beskrivelse |
|-------------------------|---|--|---|
| Hverdagsmestring | Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde/følge aktivering? | I hvor høj grad kan borger mestre egen hverdag og samtidig have fokus på at få et arbejde / følge et aktiveringsforløb | Indikatoren måler, i hvilken grad borgeren har overskud i hverdagen til at fokusere på job eller fx følge en aktiveringsindsats. Den indikerer, hvorvidt borger besidder kompetencer, som er nødvendige for at kunne begå sig i hverdagen ift. at klare dagligdagsopgaver såsom at varetage udfordringer med økonomi, bolig, familie, offentlig transport mv. |

Spørgsmålet til borger omhandler borgerens vurdering af, hvorvidt der er forhold i privatlivet, der øver ind på at kunne holde fokus på job. Litteraturstudiet indikerer, at sådanne forhold kan være meget udtalte hos målgruppen og kan virke begrænsende for, at borgers udvikling går i retning af job. I den forbindelse er det centralt med borgerens egen vurdering af dette.

Spørgsmålet til beskæftigelsesmedarbejder retter sig mod en beskæftigelsesfaglig vurdering af borgerens evne til hverdagsmestring. Det er mest af alt medtaget, da pilottesten viste, at borgerne kan have svært ved at forstå et spørgsmål, der spørger direkte ind til dette, hvorfor spørgsmålet til borger ikke går så tæt på en vurdering af evnen til hverdagsmestring, som vi kunne have ønsket.

2.5 Fysisk og psykisk helbred

Litteraturreviewet har dokumenteret, at der er nogle sammenhænge mellem helbred og jobsandsynlighed.

Litteraturreviewet viser, at der er klare sammenhænge mellem helbred og arbejdsmarkedstilknytning, ligesom der er forholdsvis klare indikationer på, at mestring af helbred også har en vigtig betydning for, hvor indgribende helbredssituationen bliver for den enkelte og dermed påvirker den enkeltes arbejdsmarkedsparathed. Personrelaterede faktorer såsom den sygemeldtes selvtillid, mestringsstrategier, motivation for og forventninger til tilbagevenden til arbejde samt forståelse

for eget helbredsproblem har betydning for udfaldet af sygefravær. Der er en sammenhæng mellem den lediges håndtering af helbredsproblemer, og hvordan helbredet påvirker den enkeltes hverdag. I litteraturreviewet indikeres en sammenhæng mellem en resigneret tilpasning til deres situation og oplevelsen af fastlåshed i sygerollen, oplevelse af afmagt og manglende ressourcer.

Mere konkret viser empirien også, at spørgsmål om selvvalgt helbred giver et godt overordnet mål for en persons helbredstilstand.

Litteraturstudiet præsenterer en relevant sondring mellem to mestringsstrategier, herunder problem- og følelsesorienteret mestring. Denne skelnen bidrager til at indfange psykosociale mekanismers betydning for helbredssituationen, og dermed hvordan håndtering af helbredsmæssige udfordringer kan påvirke individet mere generelt også i relation til arbejdsmarkedet.

I forhold til arbejdet med at operationalisere har evnen til at mestre helbred været omdrejningspunktet koblet med helbredsorientering, og dermed i hvilket omfang helbredet fylder i den enkeltes hverdag.

Mere kvantitative mål for helbredstilstanden som f.eks. anvendelse af receptpligtig medicin er ikke medtaget i redskabet, da disse data indsamles på anden vis.

Nedenfor angives den indikator for arbejdsmarkedsparathed, der er blevet udledt til progressionsredskabet ud fra resultaterne fra litteraturreviewet i kapitlet om fysisk og psykisk helbred.

| Tabel 2.5: Indikatorer i relation til helbred | | | |
|---|---|---|--|
| Indikator | Spørgsmål til borger | Spørgsmål til medarbejder | Beskrivelse |
| Helbredsorientering- og mestring | Hvordan vil du vurdere dit helbred ift. at kunne varetage et arbejde? | I hvor høj grad kan borger mestre eventuelle fysiske/ psykiske helbredsproblemer? | Indikatoren måler, i hvilket omfang borgerens fysiske og/eller psykiske helbred står i vejen for at nærme sig arbejdsmarkedet. Den måler ikke helbredsmæssige lidelser objektivt set, men i hvilket omfang eventuelle helbredsmæssige lidelser ser ud til at påvirke borgeren negativt i forhold til at nærme sig arbejdsmarkedet. |

Spørgsmålet til borger skal belyse borgers orientering i forhold til, hvorvidt helbred spiller ind på muligheden for at varetage et arbejde, da der er fundet belæg i litteraturstudiet for, at borgers orientering kan have afgørende indflydelse på, hvordan borger håndterer sin situation. Spørgsmålet til beskæftigelsesmedarbejder omhandler borgerens mestring af helbred, og det stilles til beskæftigelsesmedarbejder, da det vurderes at være den mest valide datakilde til en vurdering af dette forhold.

2.6 Jobsøgning

Litteraturreviewet har dokumenteret, at der er nogle sammenhænge mellem jobsøgningsadfærd og jobsandsynlighed.

For det første dokumenterer reviewet, at valget af søgekanaler påvirker ledigheds-længden. Længerevarende ledige anvender i større omfang formelle søgekanaler i stedet for uformelle. Netværket er en effektiv søgekanal, og størrelsen på netværket har en positiv effekt på jobsandsynligheden.

Endelig er der indikationer på, at realistiske forventninger til jobtype, lønniveau og arbejdsvilkår er væsentlige, da urealistiske krav sandsynligvis vil begrænse jobmulighederne.

I arbejdet med at operationalisere indikatorer er der blevet taget udgangspunkt i brugen af forskellige typer af søgekanaler, realistiske forventninger til hvilket type af job det er muligt at få, evnen til at fortælle om sig selv og sine kompetencer samt kendskab til arbejdsmarkedet.

Størrelsen af arbejdsmarkedsrelevant netværk er fravalgt som indikator under dette tema, selvom det har vist sig relevant i litteraturstudiet ud fra den betragtning, at det er vanskeligt at operationalisere til spørgsmål, der kan fungere i et progressionsmålingsredskab, at det ikke er muligt at medtage alle aspekter, samt at det indikeres ved det spørgsmål, vi har medtaget om anvendelse af jobsøgningskanaler.

Nedenfor angives de indikatorer for arbejdsmarkedsparathed, der er blevet udledt til progressionsredskabet ud fra resultaterne fra litteraturreviewet i kapitlet om jobsøgning.

| Indikator | Spørgsmål til borger | Spørgsmål til medarbejder | Beskrivelse |
|---|--|---|---|
| Jobsøgningsadfærd og -kompetence | Hvordan søger du job? | Hvor god er borger til at fortælle om sig selv og relevante kompetencer? | Indikatoren måler, hvor god borgeren er til at benytte forskellige måder at søge job på og bringe sig selv nærmere et job. Derudover hvor god borgeren er til at præsentere en historie om sig selv og om den viden, erfaringer, evner og kompetencer, der gør borgeren til en værdifuld medarbejder. |
| Kendskab til arbejdsmarkedet | Hvor stor en løn skal du have før skat for at påtage dig et arbejde, du fik tilbudt? | Har borger har en realistisk forståelse af, hvor på arbejdsmarkedet hans/hendes kompetencer kan bruges? | Indikatoren måler på borgers viden om, hvilket lønniveau der er realistisk at opnå samt grundlæggende viden om lønniveauer. Borger skal blot angive det beløb, som umiddelbart falder ham/hende ind. Indikatoren måler på, hvor god en forståelse borgeren har af hvad hans/hendes kompetencer kan bruges til, dvs. om hun/han har en realistisk forventning til hvilke job hun/han kan få. |

Borgeren vurderes at være den bedste datakilde til at besvare, hvordan jobsøgningen foregår, hvorimod beskæftigelsesmedarbejder vurderes at være den mest valide datakilde til vurdering af borgerens evne til at ”sælge sig selv”.

Hvad angår spørgsmålet til borgeren om, hvilket lønniveau det er relevant at opnå, så er den begrundet i, at internationale studier har vist, at urealistiske forventnin-

ger i forhold til den løn, de kan oparbejde på arbejdsmarkedet (på grund af manglende arbejdsmarkedskendskab), er en reel barriere for at finde beskæftigelse. Urealistiske forventninger til løn kan derfor føre til længere ledighedsperioder.

Spørgsmålet om, hvorvidt borger har en realistisk forståelse af, hvor på arbejdsmarkedet hans/hendes kompetencer kan bruges, vurderes beskæftigelsesmedarbejder at være den mest valide datakilde til, om end det kan diskuteres, om det er tilfældet. I hvert fald vurderes det ikke at være et anvendeligt spørgsmål til borger, da det er svært at forestille sig, at en borger vil svare, at de er urealistiske i deres forståelse af, hvilke typer af jobs det er relevant at søge.