

Litteraturreview ifm. BeskæftigelsesIndikatorProjektet

September 2012

Forord

Dette litteraturreview indgår som et forstudie til BeskæftigelsesIndikatorProjektet (BIP), der løber fra 2011 - 2016. Bag projektet står Væksthuset, der finansierer projektets aktiviteter. Litteraturreviewet indgår som dokumentation i det videre arbejde i projektet med at teste relevansen af udvalgte indikatorer for arbejdsmarkedsparathed.

BIP tager udfordringen med effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for indsatsparate kontanthjælpsmodtagere i alderen 30-50 år op og undersøger nærmere, hvilke forhold der øger arbejdsmarkedsparatheden og dermed jobsandsynligheden for målgruppen.

Dette litteraturreview 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 kan forventes at være relevante i forhold til at sikre progression mod arbejdsmarkedsparathed blandt indsatsparate kontanthjælpsmodtagere.

Det er forskere fra KORA og Aalborg Universitet samt medarbejdere fra New Insight, der har stået for litteratursøgning og -gennemgang samt udarbejdelse af notatet. Projektets styregruppe – og her særligt de forskere, der indgår i styregruppen – har stået for kvalitetssikring af notatet.

Litteraturreviewet kan downloades fra projektets hjemmeside: www.jobindikator.dk

Projektets styregruppe består af en række forskere og praktikere, der er med til at sikre forskningsmæssig kvalitet i projektet. Daglig leder af projektet er Charlotte Hansen fra New Insight.

Projektets styregruppe består af:

- Jan Rasmussen, Direktør, Væksthuset, formand for styregruppen
- Leif Tøfting Kongsgaard, Udviklingschef, Væksthuset
- Mikkel Hansen, Kommunikationschef, Væksthuset
- Ann Kosecki, Fuldmægtig, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland
- Michael Rosholm, Professor og Research Director, Aarhus Universitet
- Thomas Bredgaard, Associate Professor, ph.d., Aalborg Universitet
- Søren Peter Olesen, cand.mag., Associate Professor, Aalborg Universitet
- Leena Eskelinen, docent, lic.phil., KORA - Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning
- Charlotte Hansen, Chefanalytiker, ph.d., New Insight

Indholdsfortegnelse

Forord	2
1. Indledning	6
1.1 Formål.....	6
1.2 Afgrænsning	8
1.3 Metode	9
2. Arbejdsmarkedsparathed	10
2.1 Hvad karakteriserer målgruppen?.....	10
2.1.1 Problemer ud over ledighed	11
2.2 Temaer og arbejdsmarkedsparathed	12
3. Faglige kompetencer.....	14
3.1 Afklaring af kompetencebegrebet	14
3.2 Relevansen af faglige kvalifikationer og kompetencer	15
3.3 Teoretiske perspektiver på faglige kompetencer.....	15
3.3.1 Almen-faglige kompetencer	16
3.3.2 Teknisk-faglige kompetencer	18
3.4 Empiriske fund i forhold til faglige kvalifikationer og kompetencer.....	19
3.4.1 Aktiveringsindsatser og beskæftigelseeffekter	20
3.4.2 Efterspørgsel efter faglige kompetencer	24
3.5 Opsamling	25
4. Identitet og mestringsforventning.....	26
4.1 Begrundelse for fokus på identitet og mestringsforventning	26
4.2 Identitet	27
4.2.1 Motivation til forandring.....	28
4.3 Mestringsforventning.....	29
4.4 Empiriske fund i relation til mestring og identitet	31
4.4.1 Manglende selvværd og selvtillid.....	31
4.4.2 Målbevidsthed og ejerskab er afgørende	31
4.4.3 Kontanthjælpsmodtagere og det ufaglærte arbejdsmarked.....	32
4.4.4 Diskrepans mellem ønsket om et arbejde og mestringsforventning.....	33

4.4.5 Mål som motivationsfaktor og fælles forståelse som middel.....	33
4.4.6 Mestringsforventning som motivationsfaktor	34
4.4.7 Sanktioner og motivation for forandring	34
4.5 Opsamling	35
5. Sociale kompetencer	37
5.1 Afgrænsning og relevans af sociale kompetencer	37
5.2 Teoretiske perspektiver på sociale kompetencer.....	38
5.2.1 Dimensioner af en social kompetence	38
5.2.2 Kompetencer og kontekst.....	39
5.3 Empirisk viden om sociale kompetencer	40
5.3.1 Sociale kompetencer og beskæftigelsesindsatsen.....	40
5.3.2 Manglende sociale kompetencer som en barriere.....	42
5.4 Opsamling	44
6. Personlige kompetencer.....	46
6.1 Afgrænsning og relevans af personlige kompetencer.....	46
6.2 Teoretiske perspektiver ift. personlige kompetencer.....	47
6.3 Empiriske fund i forhold til personlige kompetencer	48
6.3.1 Manglende personlige kompetencer som en barriere	49
6.3.2 Manglende struktur og stabilitet.....	49
6.3.3 Efterspørgsel efter personlige kompetencer	52
6.4 Opsamling	52
7. Fysisk og psykisk helbred.....	54
7.1 Relevansen af fokus på helbred.....	54
7.2 Teoretiske perspektiver i forhold til helbred.....	55
7.2.1 Mestring af helbredsproblemer.....	56
7.3 Empiriske fund i forhold til helbred	57
7.3.1 Udfordringer med mestring af helbredsproblemer	58
7.3.2 Fysisk helbred.....	59
7.3.3 Psykisk helbred.....	59
7.3.4 Misbrug	62
7.4 Opsamling	63
8. Jobsøgning	65

8.1 Afgrænsning og relevansen af jobsøgning.....	65
8.2 Forskellige fagligheders perspektiver på jobsøgning	65
8.2.1 Økonomisk perspektiv på jobsøgning.....	65
8.2.2 Social-psykologisk tilgang til jobsøgningsadfærd.....	66
8.3 Empiriske fund i forhold til jobsøgningsadfærd	67
8.3.1 Mestringsstrategier.....	67
8.3.2 Lediges jobsøgningsadfærd og søgeintensitet.....	68
8.3.3 Trusselseffekten.....	69
8.3.4 Netværk og sammenhæng med jobsandsynlighed.....	71
8.3.5 Samtalers betydning for søgeadfærd.....	72
8.3.6 Realistiske forventninger i jobsøgningen.....	72
8.4 Opsamling	73
9. Litteraturliste.....	75

1. Indledning

Siden midten af 1990'erne har der været ført en aktiv arbejdsmarkedspolitik i Danmark. Arbejdsmarkedspolitikken har været genstand for megen opmærksomhed. På den ene side fremhæves og roses den for at modvirke strukturel ledighed. På den anden side har konkrete aktiveringsindsatser overfor ledige været udskældt for at være meningsløst tidsspilde. Det er et paradoks, som understreger, at der er for lidt viden om, hvad der virker i aktiveringsindsatsen, hvordan og hvorfor det virker, for hvem og under hvilke omstændigheder.

Rigsrevisionens rapport fra 2010, som belyste effekten af aktivering af ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, konkluderede, at aktivering ikke bidrager til at bringe denne målgruppe i beskæftigelse. Effekten af aktivering var negativ både på selvforsørgelsesgrad og på beskæftigelsesgrad. Det fremgik endvidere af rapporten, at de samlede offentlige udgifter til aktivering af denne gruppe i 2009 udgjorde 2,3 mia. kr., og det blev anbefalet, at der skulle foretages yderligere undersøgelser af, hvilke aktiveringsindsatser der virker for denne gruppe.

Der kan argumenteres for, at målsætninger som fx overgang til beskæftigelse på kort sigt er et for ambitiøst mål i forhold til den type af problemer, som ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere er berørt af, når indsatsene ofte er et led i en langsigtet plan for at øge borgerens arbejdsmarkedspotentiale. Når ikke-arbejdsmarkedsparete borgere aktiveres, er formålet ofte at forbedre deres jobchancer på længere sigt via oparbejdelse af eksempelvis kompetencer og mestringssevne.

Et aktiveringsforløb for denne målgruppe bør derfor ikke alene måles på, hvorvidt borgerne kommer i job eller uddannelse, idet formålet med indsatsen ofte kan ses som et skridt på vejen til at blive arbejdsmarkedsparete, fx ved at de ledige efterhånden deltager i mere krævende tilbud, som bliver gradvist mere arbejdsmarkedsorienterede. Endemålet er stadig beskæftigelse, men der er et behov for at foretage progressionsmålinger for at sikre, at indsatsen er 'på sporet' i forhold til endemålet. Det indebærer et behov for, at indsatsene kvalitetssikres og effektmåles med henblik på at undersøge, om de ledige kommer tættere på arbejdsmarkedet, og om indsatsen er forsvarlig fra et samfundsøkonomisk synspunkt.

1.1 Formål

Formålet med nærværende notat er at bidrage med forskningsbaseret understøttelse og dokumentation til udvælgelse og operationalisering af indikatorer for arbejdsmarkedsparethed for gruppen af indsatsparate kontanthjælpsmodtagere. Notatet skal bidrage med temaer til indikatorer for arbejdsmarkedsparethed, underbygge deres relevans og indkredse, hvilke indikatorer der kan forventes at være

relevante i forhold til at sikre progression mod arbejdsmarkedsparathed blandt indsatsparate kontanthjælpsmodtagere.

Formålet med BeskæftigelsesIndikatorProjektet er at teste, om der er sammenhæng mellem de udvalgte indikatorer for arbejdsmarkedsparathed og jobsandsynligheden. For det første, om personer med høj score i progressionsmålingen har større sandsynlighed for at komme i beskæftigelse. For det andet, om der er bestemte indikatorer, som er mere relevante end andre i forhold til jobsandsynlighed. Endelig er det langsigtede mål med projektet, at redskabet skal kunne benyttes som et styringsværktøj til at vurdere, om beskæftigelsesindsatserne skaber progression for deltagerne og i givet fald hvilke indsatser, der skaber mest progression.

Målet er, at disse indikatorer i fremtiden kan benyttes til at sikre, at konkrete aktiveringsindsatser kan kvalitetssikres og effektevalueres med henblik på at måle kontanthjælpsmodtageres progression mod arbejdsmarkedsparathed. Beskæftigelsesindikatorprojektet, som dette notat er en del af, skal derfor udvikle et indikatorværktøj til at måle borgerens progression mod arbejdsmarkedsparathed. Dermed er det muligt at evaluere aktiveringskædens forskellige led og ved hjælp af indikatorværktøjet dokumentere, hvorvidt afstanden til arbejdsmarkedet reduceres.

Med afsæt i ovenstående søger skal indikatorværktøjet danne baggrund for at svare på følgende overordnede undersøgelsesspørgsmål:

- Hvorvidt de udvalgte indikatorer kan prædiktere jobsandsynlighed
- Om nogle indikatorer i højere grad end andre kan prædiktere jobsandsynlighed
- Hvorvidt progression på indikatorer har betydning for jobsandsynlighed
- Hvorvidt niveauet på indikatoren er afgørende for jobsandsynlighed
- Hvorvidt indsatstypen øver indflydelse på progressionen på indikatorer
- Hvorvidt køn, alder, etnicitet, geografi mv. øver ind på progression/om borger kommer i job.

I notatet beskrives seks temaer, der alle repræsenterer dele af arbejdsmarkedsparathedsbegrebet, og som indkredser, hvad det på baggrund af eksisterende viden er relevant at fokusere på, når progression mod arbejdsmarkedet skal måles. Der foretages i notatet ikke en endelig operationalisering til konkrete indikatorer. I stedet udfoldes indholdet af hvert enkelt indikortema i forhold til relevant teori og empiri. Det er begrundet i, at der ikke eksisterer tilstrækkelig viden eller forskningsmæssig dokumentation for, hvilke eksakte indikatorer der har størst relevans, og hvordan de præcist skal konstrueres. Derudover vurderes det at være væsentligt, at der er praktikere involveret i den endelige operationalisering til konkrete indikatorer. Nærværende notat bidrager med relevant viden, der skal bruges i arbejdet med operationaliseringen af indikatorerne.

Et indikatorværktøj til progressionsmåling på individuelt plan kan antage flere forskellige former. En anvendt metode tager udgangspunkt i sagsbehandlernes

faglige vurdering af de lediges arbejdsmarkedsparathed i deres møde med dem, og i de tilbagemeldinger de får fra aktiveringsstederne. I sin enkleste form kan man tænke på dette som den matchkategorisering, der allerede foregår i jobcentrene. Den anden metode tager udgangspunkt i kvantitative målinger på en lang række parametre for hvert individ, der ved hjælp af statistiske metoder fastlægger de enkelte parametres størrelse og deres relative betydning (Graversen, 2011).

Dette projekt tager udgangspunkt i en kombination af de to metoder, som dog ligger nærmest sidstnævnte, men er mindre datamæssigt krævende. Metoden måler på udvalgte indikatorer, som forventes at have betydning for de lediges beskæftigelsesmuligheder, fx mestringssevne, kompetencer osv. Disse karakteristika kan så kvantificeres og sammenvejes ud fra en statistisk bestemt vægtning af de enkelte indikatorers relative betydning for at blive arbejdsmarkedsparat. Ved at foretage disse målinger sekventielt i ledigheds- og aktiveringsforløbet kan der tilvejebringes et mål for omfanget af den lediges progression mod arbejdsmarkedsparathed.

1.2 Afgrænsning

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, udviklingen i kvalifikations- og kompetencekrav til arbejdskraften eller relationen mellem den ledige og sagsbehandleren. 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 fx efterspørgselsmæssig karakter ikke har direkte indvirkning på kontanthjælpsmodtagernes arbejdsmarkedsparathed, men primært påvirker beskæftigelsesmulighederne. Desuden er fokus her på en gruppe personer, hvoraf en stor andel selv i en situation med rigelig efterspørgsel efter arbejdskraft kan have svært ved at finde og fastholde beskæftigelse.

1.3 Metode

Notatet er udarbejdet på baggrund af en litteratursøgning og -gennemgang, samt sparring med en ekspertgruppe undervejs i processen. Ekspertgruppen bestod af forskere fra styregruppen. Søgningen bestod af tre del-søgninger; dels en søgning blandt sektorforskning og evalueringer fra fx AKF og SFI samt andre analyse- og konsulentfirmaer, hvoraf en del er produceret for styrelser, kommuner eller regioner, dels en søgning i forskningsdatabaser og derudover en såkaldt snowball-søgning, der både har inkluderet videnskabelige artikler, rapporter og upublicerede notater.¹ Der har altså været tale om tre forskellige angrebsvinkler i eftersøgningen af relevant litteratur.

Det har efter søge- og analyseprocessen vist sig, at sektorforsknings- og evalueringsslitteraturen har bidraget med mest, der lod sig omsætte til progressionsmålingskonteksten.

Når der i notatet primært er brugt rapporter og evalueringer og ikke i højere grad videnskabelige artikler, skyldes det, at de videnskabelige artikler ofte har en meget sporadisk beskrivelse af indsatsen og mangler detaljeringsgrad i effekten, hvilket gør dem mindre egnede til brug i indikator/progressionsøjemed, hvortil kræves et højere detaljeringsniveau i beskrivelse af målgruppe, indsats og udvikling i målgruppen. Der, hvor det har været muligt og relevant, er internationale og nationale evidensbaserede studier blevet prioriteret, men der har ikke været mange af sådanne studier inden for beskæftigelsesområdet.

Der er udarbejdet et bilag til litteraturstudiet, som beskriver den konkrete fremgangsmåde mere uddybende.

¹ I en snowballlitteratursøgning udvælges relevante referencer fundet i centrale publikationer, og herefter udvælges igen relevante referencer i disse publikationer.

2. Arbejdsmarkedsparathed

I dette kapitel afklares begrebet arbejdsmarkedsparathed, lige som projektets målgruppe karakteriseres. Afslutningsvis præsenteres de temaer, som litteraturstudiet retter fokus mod, og som er relevante i forhold til det videre arbejde med udvikle et progressionsmålingsredskab for ikke-arbejdsmarkedsparate borgere i matchgruppe 2.

Arbejdsmarkedsparathed beskriver overordnet de lediges ressourcer og kompetencer i forhold til efterspørgslen på arbejdskraft på det ordinære arbejdsmarked. Desto flere kompetencer og ressourcer en ledig har, desto mere arbejdsmarkedsparat er den ledige. Der er i litteraturen andre begreber, som anvendes synonymt med arbejdsmarkedsparathed, fx 'beskæftigelsespotentialer', 'afstand til arbejdsmarkedet' og 'arbejdskraftpotentialer' (Graversen, 2011:23). Arbejdsmarkedsparathed beskrives ofte som en trappe, hvor den ledige tager et skridt op af trappen, hver gang et problem håndteres eller en kompetence forbedres. Den ledige kommer derved et trin tættere på arbejdsmarkedet. Præcis hvilke kompetencer og ressourcer der medfører, at en ledig kommer et skridt tættere på arbejdsmarkedet, er i litteraturen ofte uklart og er baggrunden for dette litteraturstudie. Litteraturen angiver heller ikke præcist, hvilke former for arbejdskraft arbejdsgiverne efterspørger. Kravene til arbejdskraften er omskiftelige med konjunkturerne, den pågældende sektor og branche, arbejdet som skal udføres osv. En ledig borger kan derfor udmærket vurderes som arbejdsmarkedsparat i en bestemt kontekst, men ikke i en anden.

Det er imidlertid vores antagelse, at der eksisterer generelle personlige, sociale, faglige, fysiske og kognitive faktorer, som øger den enkeltes sandsynlighed for at komme i arbejde uafhængigt af efterspørgselsituationen. Det er hensigten med dette projekt at udvikle et redskab, der indeholder universelle indikatorer, der er relevante for alle ledige i bestræbelserne på at komme i ordinær beskæftigelse. Det vil dog være karakteristisk for projektet, at mens de udvalgte temaer er universelle, vil operationaliseringen af temaerne i sidste ende afspejle de udfordringer, som karakteriserer projektets målgruppe.

2.1 Hvad karakteriserer målgruppen?

I dette afsnit gives en overordnet karakteristik af ikke-arbejdsmarkedsparate ledige i matchgruppe 2 – også kaldet indsatsparate borgere jf. matchkategoriserings-systemet. Denne gruppe dækker over en bred gruppe af borgere. Det ene yderpunkt er ledige med kompetencer og ressourcer, der umiddelbart matcher arbejdsmarkedets krav, men blot mangler nogle specifikke kvalifikationer eller lignende. Det andet yderpunkt er ledige, der har så væsentlige begrænsninger i kompetencer

og ressourcer, at de ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked (Beskæftigelsesministeriet, 2006).

Det primære formål med beskæftigelsesindsatsen for ledige er at hjælpe de ledige i beskæftigelse. Mange af de ikke-arbejdsmarkedssparate ledige har imidlertid så store og komplekse problemer ud over deres ledighed, at det vil kræve en langvarig og intensiv indsats af få dem i beskæftigelse (Graversen, 2011). Det vil derfor typisk ikke være realistisk, at de finder et job på baggrund af en korterevarende indsats. For de ikke-arbejdsmarkedssparate ledige vil succeskriteriet for en indsats på kort sigt snarere være, at deltagerne bliver mere arbejdsmarkedssparate.

2.1.1 Problemer ud over ledighed

En række undersøgelser² har dokumenteret, at borgere i matchgruppe 2 har en række forskellige problemer ud over ledighed. Sammenfattende viser undersøgelserne, at det særligt er disse problemområder, som er til stede blandt kontanthjælpsmodtagere:

- Mangelfuld uddannelsesbaggrund
- Socialt utilpassede
- Misbrugsproblemer
- Familiemæssige problemer
- Gældsproblemer
- Helbredsproblemer
- Psykiske problemer
- Sprogproblemer
- Boligproblemer

Problemerne er ofte sammensatte og har både fysisk, psykisk og social karakter. Helbreds-mæssige problemer fylder meget, og her især psykisk skrøbelighed. En undersøgelse af Bach og Boll peger på, at ca. 40 pct. af kontanthjælpsmodtagerne er psykisk skrøbelige, men også adfærdsmæssige problemstillinger, personlig fremtræden, problemer med familie, manglende socialt netværk mv. optræder som hyppige problemstillinger hos målgruppen (Bach & Boll, 2003).

Hertil kommer, at de svageste kontanthjælpsmodtageres livsforløb ofte er præget af kritiske hændelser, fx er forekomsten af ulykker og alvorlig sygdom dobbelt så hyppig sammenlignet med borgere på dagpenge eller i beskæftigelse (Ejrnæs m.fl. 2010).

Endelig er der i gruppen af kontanthjælpsmodtagere en massiv overrepræsentation af borgere, der kun har grunduddannelse som højeste uddannelse. Således har 71 pct. af kontanthjælpsmodtagerne grundskole som højeste gennemførte uddannelse – for befolkningen som helhed gælder dette for 28 pct. (Skipper, 2010).

² Se bl.a. Graversen (2011), Rosdahl & Petersen (2006), Bach & Boll (2003), Skipper (2011), Ejrnæs m.fl. (2010) og Jacobsen 2004.

Det er selvfølgelig ikke alle kontanthjælpsmodtagere, der har alle disse problemer. De forskellige problemer er heller ikke gensidigt udelukkende, og mange kontanthjælpsmodtagere har mere end et problem (Rosdahl & Petersen, 2006; Bach & Boll, 2003). I de følgende kapitler beskrives relevant litteratur inden for disse problemområder mere uddybende, og giver dermed en mere grundlæggende forståelse af, hvad de enkelte problemers karakter er, og hvilke påviste sammenhænge til arbejdsmarkedsparathed, der er angivet i litteraturen.

2.2 Temaer og arbejdsmarkedsparathed

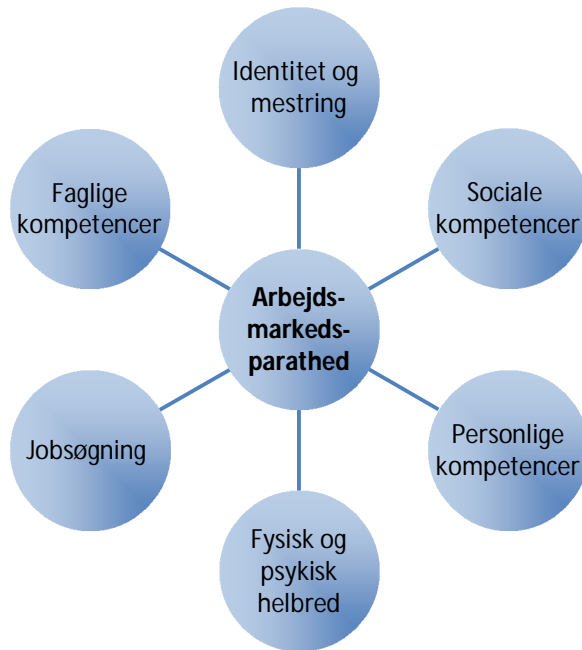
Der findes stort set ingen analyser, der har set på, om ikke-arbejdsmarkedsparate ledige bliver mere arbejdsmarkedsparate, når de har deltaget i en indsats. Der findes imidlertid en række studier, der bestemmer effekten af en række udfaldsmål, som i større eller mindre omfang har betydning for arbejdsmarkedsparatheden, ligesom der findes en række mere kvalitative studier, der indikerer sammenhænge mellem en række problemområder og oplevede barrierer for at komme i beskæftigelse (Graversen, 2011).

Graversen (2011) fremhæver bl.a. effektstudier af beskæftigelsesindsatser, der har fokus på ønsket om at få et job og jobsøgning, uddannelses- og erhvervsmæssige kvalifikationer, helbredsproblemer, sociale integration. Dertil nævner han yderligere en række udfaldsmål, der har vist sig at påvirke arbejdsmarkedsparathed, herunder kriminalitet, alkohol- og stofmisbrug, boligsituation, samlivsforhold, antallet af graviditeter og fødsler.

I de følgende afsnit præsenteres seks overordnede temaer, der er centrale for den lediges arbejdsmarkedsparathed, jf. figur 2.1. De er udvalgt på baggrund af en gennemgang af litteraturen inden for området samt diskussioner blandt eksperter inden for forsknings- og praksisfeltet. Udvalgelsen baserer sig således på viden om, hvad der karakteriserer målgruppens problemer ud over ledighed, og dermed hvilke udfordringer der er særligt relevante at håndtere i forhold til at nærme sig arbejdsmarkedet.

Formålet med en indikator er at måle eventuel progression mod arbejdsmarkedsparathed for ledige indsatsparate kontanthjælpsmodtagere, der deltager i en beskæftigelsesindsats. Hver indikator skal altså måle et aspekt af arbejdsmarkedsparathed.

Figur 2.1: Litteraturstudiets temaområder



Kilde: New Insight A/S

Sammenhængen mellem de enkelte temaer og arbejdsmarkedsparathed er ikke så simpel som angivet i ovenstående figur, men udgør et komplekst sæt af sammenhænge, som kan variere alt efter, hvilke typer af problemer og udfordringer der er tale om. Det er dog karakteristisk for de udvalgte temaer, at de alle er angivet som væsentlige problemområder for målgruppen i litteraturen og dermed mulige løftestænger for ikke-arbejdsmarkedsparate lediges tilknytning til arbejdsmarkedet.

3. Faglige kompetencer

I dette kapitel behandles temaet om faglige kompetencer. Indledningsvis begrebsafklares kompetencer, hvorefter baggrunden for at inddrage denne kompetencetype som et relevant tema i relation til arbejdsmarkedspartnerskab skitseres. Herefter præsenteres teoretiske perspektiver på begrebet efterfulgt af empiriske studier af fænomenet.

3.1 Afklaring af kompetencebegrebet

I litteraturen eksisterer der en række forskellige afgrænsninger og definitioner af kompetencebegrebet. Det er dog kendetegnende for hovedparten af disse beskrivelser, at de overordnet henviser til, hvorvidt et individ i en sammenhæng udfolder sin viden eller færdigheder både i arbejdssammenhænge såvel som i det civile.

Definitionerne peger således på kompetence som et afgørende element i relation til at løse opgaver på kvalificeret vis, og handler dermed om evnen til at omsætte summen af hidtidige erfaringer til daglig praksis (Høyrup & Pedersen, 2003). Der indgår dermed en anvendelsesdimension i begrebet i modsætning til kvalifikationsbegrebet, som dækker over formelt tilegnet viden og færdigheder.

Eksempler på definitioner af kompetencebegrebet

I OECD defineres kompetencer som:

”Den demonstrerede – og individuelle – kapacitet til at anvende knowhow, færdigheder, kvalifikationer eller viden med henblik på at handle i kendte eller ændrede situationer i arbejdslivet”.
(OECD, 2005)

I en dansk kontekst, herunder i det Det Nationale Kompetenceregnskab, defineres kompetencer som:

”Evnen til at møde krav af en høj grad af kompleksitet, omfattende såvel viden, færdigheder, strategier og rutiner som egnede følelser og holdninger samt effektiv selvstyring af disse komponenter og som er muligt at lære”.

(Undervisningsministeriet, 2002)

Forskellen på en faglig kvalifikation og kompetence er ofte uklar, og der eksisterer heller ikke nogen alment accepteret definition på forskellen mellem kompetencer og kvalifikationer, men i denne sammenhæng anvendes kompetence som evnen til at anvende viden og erfaringer, mens kvalifikationer er formelt erhvervede færdigheder. Det betyder med andre ord, at formelt erhvervede kvalifikationer (erhvervskompetencegivende uddannelse) ikke alene afgør beskæftigelsesmulighederne for den enkelte.

Ifølge Jørgensen (2001) har kompetencebegrebet vist sig velegnet til at opfange vigtige træk i det senmoderne samfund, herunder kravene om at det enkelte menneske skal kunne forholde sig til en mængde indtryk, skal kunne analysere disse indtryk, danne sig en mening og handle på grundlag heraf. Personlige og sociale kompetencer bliver her afgørende for at honorere disse typer arbejdsmarkedskrav i tillæg til faglige kvalifikationskrav.

3.2 Relevansen af faglige kvalifikationer og kompetencer

Der er, som ovenfor nævnt, i gruppen af indsatsparate kontanthjælpsmodtagere en overrepræsentation af borgere med grunduddannelse som højest gennemførte uddannelse. Indsatsparate kontanthjælpsmodtagere er ofte karakteriseret ved ingen eller kortvarig uddannelse ud over folkeskolens afgangseksamen. Således har 71 pct. af kontanthjælpsmodtagerne grundskole som højeste gennemførte uddannelse – for befolkningen som helhed gælder dette for 28 pct. (Skipper, 2010). Hertil kommer, at gruppen er kendetegnet ved at have begrænset erhvervs erfaring (Graversen, 2011).

Der er utallige undersøgelser, som påviser en klar sammenhæng mellem faglige kvalifikationer og arbejdsmarkedstilknytning (jf. fx Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2011).

Endelig er der i litteraturen en del dokumentation for, at gruppen mangler faglige kompetencer og kvalifikationer i forhold til et arbejdsmarked, hvor kompetencekravene er stigende. Graversen (2011) påpeger, at ledige kontanthjælpsmodtageres arbejdsmarkedsparathed bl.a. afhænger af deres kvalifikationer. Kan man med en beskæftigelsesindsats forbedre disse kvalifikationer, øges de lediges beskæftigelsesmuligheder (Graversen, 2011:52).

3.3 Teoretiske perspektiver på faglige kompetencer

Generelt er det sparsomt med teori, der definerer faglige kompetencer indholdsmæssigt. I forhold til faglige kompetencer består der en særlig udfordring i at skelne mellem kompetencer og kvalifikationer, idet begge begreber ofte tjener det formål at beskrive særkendet ved en bestemt branche eller fag.

Som tidligere nævnt sondres der i dette notat mellem kvalifikationer og kompetencer således, at faglige *kvalifikationer* er formelt erhvervede færdigheder, mens faglige *kompetencer* er anvendelsen af den samlede viden og færdigheder, den enkelte har.

En velkendt sondring inden for faglige kvalifikationer er imidlertid mellem almenne og tekniske kvalifikationer (Clematide & Hansen, 1996) - i nogle sammenhænge også benævnt generelle og specifikke faglige kvalifikationer eller kompeten-

cer.³ Denne afgræsning er ligeledes nyttig at anvende i forhold til kompetencebe- grebet.

Clematide og Hansens udredningsstudie kan anvendes til at give en analytisk ramme for dels de dimensioner, almen-faglige kompetencer rummer og dels de dimensioner, teknisk-faglige kompetencer rummer. Nedenstående er hentet fra deres studie, som giver anledning til en række overvejelser omkring, hvordan der kan arbejdes med en operationalisering af faglige kompetencer i forhold til et beskæftigelsesindikatorredskab.

3.3.1 Almen-faglige kompetencer

Almen-faglige kompetencer er en kategori af kompetencer, som går på tværs af brancher og fag og på den måde følger udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor der bl.a. indføres nye typer af virksomhedskoncepter, og hvor uddelegering af ansvar og funktionel specialisering og teamorganisering stiller andre typer af krav til den enkelte medarbejder (Clematide & Hansen, 1996). Det er eksempelvis ikke længe- re alene på ledelsesniveau, at den organisatoriske helhed og forståelse herfor er afgørende for at præstere, men derimod er det relevant i hele arbejdskæden.

Det er således kompetencer, som i høj grad forventes at kunne blive anvendt i flere brancher eller fag, men som samtidig har forskellige konkrete toninger alt efter, hvilket arbejdsfelt den enkelte er beskæftiget inden for.

I udredningen uddrages fem kategorier af almen-faglige kompetencer (Clematide & Hansen, 1996):

- Metodiske kompetencer
- Kommunikative kompetencer
- Organisationskompetencer
- Talforståelse og matematiske færdigheder
- EDB og IT-kompetencer

Metodiske kompetencer omfatter evne til at kunne sortere og vurdere informationer, at kunne identificere principper i konkrete hændelser (abstraktionsevne), at kunne planlægge arbejdsskridt i forhold til givne mål samt at kunne foretage logiske slutninger, eksempelvis koordination og planlægning af arbejde og bemanding i en produktionsgruppe.

Kommunikative kompetencer er en samlebetegnelse for evnen til at forstå og fortolke, hvad andre siger, og evnen til at kunne formidle et budskab skriftligt og mundtligt. I kategorien hører også at kunne tilsvarende færdigheder i relevante fremmedsprog, fx læse og forstå manualer.

Organisationskompetencer er et kompetenceområde, som fremhæves inden for bl.a. industrisociologien. Her skelnes mellem organisatorisk paratviden, som om-

³ Se bl.a. Rambøll Management (2006).

fatter viden om, hvordan den enkelte forholder sig til uskrevne såvel som skrevne regler på arbejdspladsen og organisatorisk intelligens. Sidstnævnte henviser til viden om, hvordan den enkelte kan være med til at forme organisatoriske løsninger for at nå et givet mål. Et eksempel kan være nye måder at organisere arbejdet på i et team eller optimering af processer eller materiel.

Talforståelse og matematiske færdigheder omfatter at kunne anvende de fire regnearter og vurdere et resultats rigtighed.

EDB og IT- kompetencer vedrører anvendelse af IT-software. Disse kompetencer kan være både almene og tekniske afhængig af, hvilke typer af IT-applikationer der arbejdes med, og hvor udbredte de er.

Eksekutive funktioner og arbejdshukommelse

I forhold til særligt organisationskompetencer og metodiske kompetencer er det relevant at fremtrække forskning inden for bl.a. neuropsykologien. Her findes forskning i eksekutive funktioner, som er en samlebetegnelse for en række underliggende adfærdsfunktioner. 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, og dermed selvregulering og disciplin.

Der findes en række studier inden for børn og ungeforskningen, som bl.a. viser, at eksekutive funktionskompetencer er afgørende for mere generel kognitiv, social og psykisk udvikling, mentalt og fysisk helbred og succes i skole og i livet (Diamond, 2012). Eksempelvis viser forskning, at kompetencer inden for eksekutive funktioner er vigtigere for et barns uddannelsesparathed end IQ og grundlæggende færdigheder inden for læsning og matematik (Normandeau & Guay, 1998; Blair, 2002). Forskning har også fundet, at kompetencerne er sammenhængende med jobsucces. Svage kompetencer inden for eksekutive funktioner fører til lav produktivitet og problemer med at finde og fastholde et arbejde (Diamond, 2012).

Tre centrale eksekutive funktioner er: kognitiv fleksibilitet, kontrol og arbejdshukommelse (Diamond, 2012). I forhold til faglige kompetencer er det særligt arbejdshukommelse, der er interessant. Arbejdshukommelsen kan defineres som en aktiv fastholdelse af information, som er nødvendig for at kunne løse et problem eller nå et mål. Arbejdshukommelsen forbinder tidligere erfaringer med den situation, den enkelte står i nu og her og bruger disse erfaringer til at vurdere fremtidige konsekvenser af handlinger.

Arbejdshukommelsen gør den enkelte i stand til at planlægge og kontrollere sin adfærd. Funktionen er involveret i en række højere kognitive funktioner, såsom planlægning, evnen til at vurdere konsekvensen af sine handlinger, kompleks problemløsning og hvordan man håndterer uforudsete hændelser (Gathercole og Alloway, 2009).

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.
- 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.

Som det fremgår af disse eksempler, er der en tæt kobling til metodiske kompetencer og organisationskompetencer, hvorfor disse eksempler kan give yderligere inspiration til, hvad der skal fokuseres på, når der skal udvikles konkrete indikatorer for faglige kompetencer.

3.3.2 Teknisk-faglige kompetencer

De teknisk-faglige kompetencer anvendes som begreb til at beskrive særkendet ved arbejdet i en bestemt branche eller fag (Clematide & Hansen, 1996). Det er karakteristisk for disse kompetencer, at de er tæt forbundet med faglige kvalifikationer – altså de kvalifikationer der opnås gennem en erhvervskompetencegivende uddannelse. Der vil muligvis være aspekter af nedenstående kategorier, som ikke kan opdeles i et enten eller, men de er alle relevante i kompetenceafgrænsningen, idet disse kompetencer også kan opnås gennem erfaring inden for en specifik branche eller et specifikt fag, og således ikke i udgangspunktet er afhængig af et formelt uddannelsesbevis.

I rapporten skitseres følgende tre overordnede kategorier (Clematide & Hansen, 1996):

- Manuelle færdigheder, fysisk styrke, finmotorik
- Paratviden og forståelse for processer, værktøjer, procedurer, kunder/klienter
- Teknisk sensibilitet – social sensibilitet

Manuelle færdigheder henviser til de mere åbenlyse særkendetegn inden for forskellige fag. Eksempelvis er der stor forskel på fysisk udfoldelse for en kontorassistent og en skraldemand.

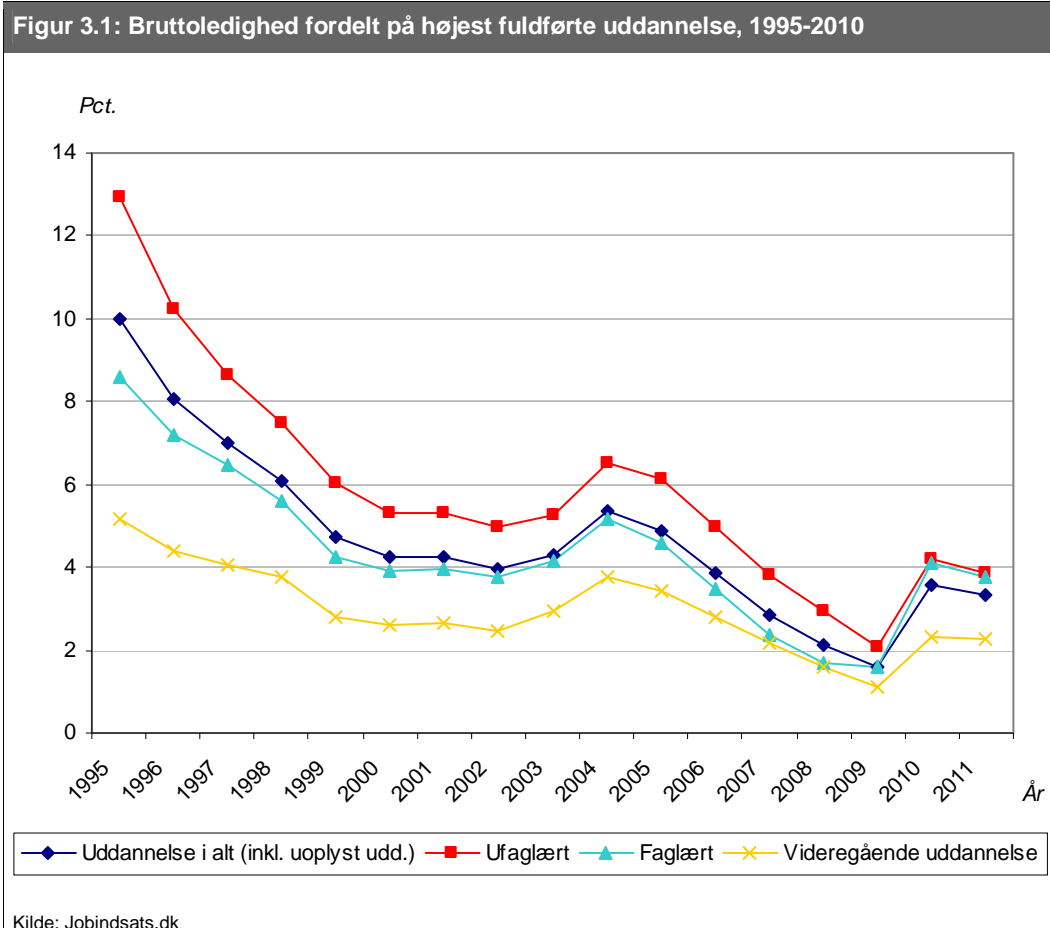
Paratviden og forståelse for processer er eksempelvis viden om procedurer og regler, hvis man er frontmedarbejder på et kommunekontor.

Teknisk sensibilitet – social sensibilitet vedrører erfaringsbaserede kvalifikationer. Eksempelvis at kunne ”høre, føle eller lugte sig til”, om en maskine opfører sig som den skal eller fornemmelse for en klients tilstand, når der er tale om social sensibilitet.

3.4 Empiriske fund i forhold til faglige kvalifikationer og kompetencer

Der er karakteristisk for litteraturen inden for kompetence og kvalifikationsfeltet, at der er undersøgelser, som dokumenterer klare sammenhænge mellem faglige kvalifikationer og arbejdsmarkedstilknytning – uddannelse styrker tilknytningen⁴. Men der forefindes ikke litteratur, der på samme vis dokumenterer klare sammenhænge mellem opkvalificering af faglige kompetencer og arbejdsmarkedstilknytning.

Det er en velkendt sammenhæng, at personer med uddannelsesniveau over gymnasialt niveau og erhvervsfaglig uddannelse har lavere ledighedsgrad end personer under dette uddannelsesniveau. Det kan eksempelvis ses af nedenstående figur.



Det betyder, at formelt uddannelsesniveau har betydning for beskæftigelseschancer. Prognoser om arbejdskraftefterspørgslen i år 2020 viser samtidig, at der vil

⁴ Se f.eks. AE-rådet (2011): Uddannelse kan redde fremtidens arbejdsstyrke. Økonomiske Tendenser 2011 Tema 2: Uddannelse skaber vækst og velstand. Kapitel 5: Enorme gevinster af alle uddannelser i Danmark.

være et stort overskud af ufaglært arbejdskraft og i mindre grad personer med gymnasial uddannelse, mens der vil være mangel på faglært arbejdskraft og personer med kort, mellemlang og videregående uddannelse (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2011).

Derimod er der ikke mange undersøgelser, som fokuserer på, hvad faglige kompetencer i en bredere forståelse og opnået på anden vis end gennem formel uddannelse, betyder for tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Studier af kontanthjælpsmodtagere dokumenterer, at kontanthjælpsmodtagere har et lavt uddannelsesniveau (Ejrnæs m.fl., 2010) og ringe erhvervs erfaring (Bach & Boll, 2003). Adskillige undersøgelser viser, at sandsynligheden for, at kontanthjælpsmodtagere opnår beskæftigelse, bl.a. afhænger af længden af erhvervs erfaring og uddannelseslængde (se fx Andersen, 2006).

Et studie af langvarige kontanthjælpsmodtagere i 50 udvalgte kommuner viser, at knap 20 pct. har en erhvervsuddannelse, ligesom knap 60 pct. af de unge kontanthjælpsmodtagere, som har modtaget kontanthjælp mv. i op til fire år, aldrig har været i ordinært arbejde. For dem på 30 år og over er det ca. 4 ud af 10, der aldrig har været i ordinært arbejde (Bach & Boll, 2003).

En kvalitativ undersøgelse, der baserer sig på en gennemgang af 244 sager i Københavns Kommune af unge ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere, viser, at godt halvdelen af de unge ikke har anden uddannelse end folkeskolen (New Insight, 2008b). Undersøgelsen viser videre, at gruppen af unge har begrænsede erfaringer med arbejdsmarkedet. Typisk er erfaringerne erhvervet gennem kortere praktikforløb eller i forbindelse med fritidsjob. Erhvervs erfaringerne er således oftest af ufaglært karakter.

Samlet set er det således lavt uddannelsesniveau og ringe arbejdsmarkedserfaring, som karakteriserer gruppen af kontanthjælpsmodtagere i relation til faglige kvalifikationer og kompetencer. På den baggrund må det i udgangspunktet antages, at for den overvejende andel af ledige i matchgruppe 2 vil ufaglærte job udgøre det umiddelbare potentielle arbejdsmarked, med mindre der finder en opkvalificering sted.

3.4.1 Aktiveringsindsatser og beskæftigelseseffekter

Overordnet set forekommer indsatser, som har fokus på udvikling af faglige kompetencer, ofte i forbindelse med virksomhedspraktik eller løntilskud, som et led i afklaringsforløb eller i kombination med forløb, der fokuserer på sociale kompetencer, motivation, hverdagsmestring mv. (CABI, 2006; Arbejdsmarkedsstyrelsen 2004). Mange af de ikke-arbejdsmarkedssparate ledige kommer i afklaring og vejledningsforløb, hvor fokus er på at styrke mere almen-faglige kompetencer og ikke-branchespecifikke kompetencer.

Uddannelsesaktivering

Uddannelsesaktivering har til formål at opkvalificere deltagerne og dermed øge deres produktivitet og kvaliteten af det efterfølgende jobmatch (Bredgaard m.fl., 2011).

En analyse fra Det Økonomiske Råds Sekretariat har endvidere vist, at uddannelsesaktivering generelt virker bedre, når det tilbydes ledige, som ikke har meget uddannelse i forvejen. Der er fundet små positive effekter af uddannelsestilbud til ledige med grundskole som højest fuldførte uddannelse (Kjærsgaard, 2009).

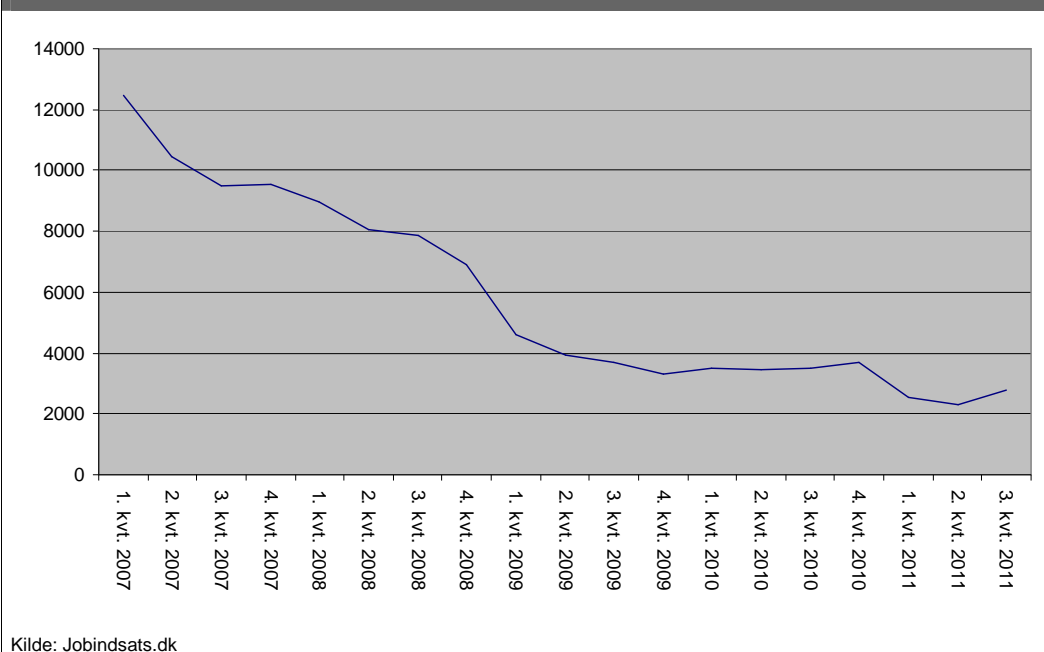
Studier af effekter af uddannelsesaktivering er dog ikke entydige i forhold til at dokumentere effekt af indsatserne. Makroøkonomiske studier af udgifterne til arbejdsmarkedsuddannelse i EU og OECD-lande viser, at uddannelse er det aktiveringsredskab, som har den stærkeste sammenhæng ift. hvert lands arbejdsløshed og beskæftigelsesfrekvens (Boone & Vand Ours, 2004). Mikroøkonomiske studier viser dog modstridende resultater (EU-Kommissionen 2006; Rosholm & Svarer 2011b). Det er overordnet en tendens til, at det særligt er i undersøgelser af branchespecifikke indsatser, at der kan dokumenteres en positiv effekt.

Martin og Grubb (2001) finder, at uddannelse er effektivt for nogle målgrupper (voksne kvinder), men ikke for andre (voksne mænd og unge). Creed (2001) finder effekt af kurser og uddannelse på selvtillid, men ikke på øget beskæftigelse af branchespecifikke kurser (fx hygiejnebevis eller salg) og brancheafhængige kurser (it, læsefærdigheder).

Kristensen og Vøxted (2008a) peger på, at kompetencer, der oparbejdes, skal være specialrettede og konkrete, dvs. fokusere på en konkret virksomhed eller branche, for at øge chancerne for beskæftigelse. I tillæg finder Arbejdsmarkedskommissionen (2009), at korte AMU-kurser for mænd inden for transport reducerer længden af ledighedsperioden, mens kurser inden for industri og byggeri samt service og restauration opkvalificerer den ledige, men uden effekt på ledighedsperioden.

Nedenstående figur viser udviklingen i brugen af uddannelsesaktivering for gruppen af kontanthjælpsmodtagere fra 1. kvartal 2007 til 3. kvartal 2011.

Figur 3.2: Antal aktiverede kontanthjælpsmodtagere i ordinære uddannelsesforløb (1. kvartal 2007 - 3. kvartal 2011)



Som det ses, er der i perioden sket et stort fald i af antallet af kontanthjælpsmodtagere i ordinære uddannelsesforløb. I 3. kvartal 2011 er antallet af aktiverede i disse forløb nede på 2.761.

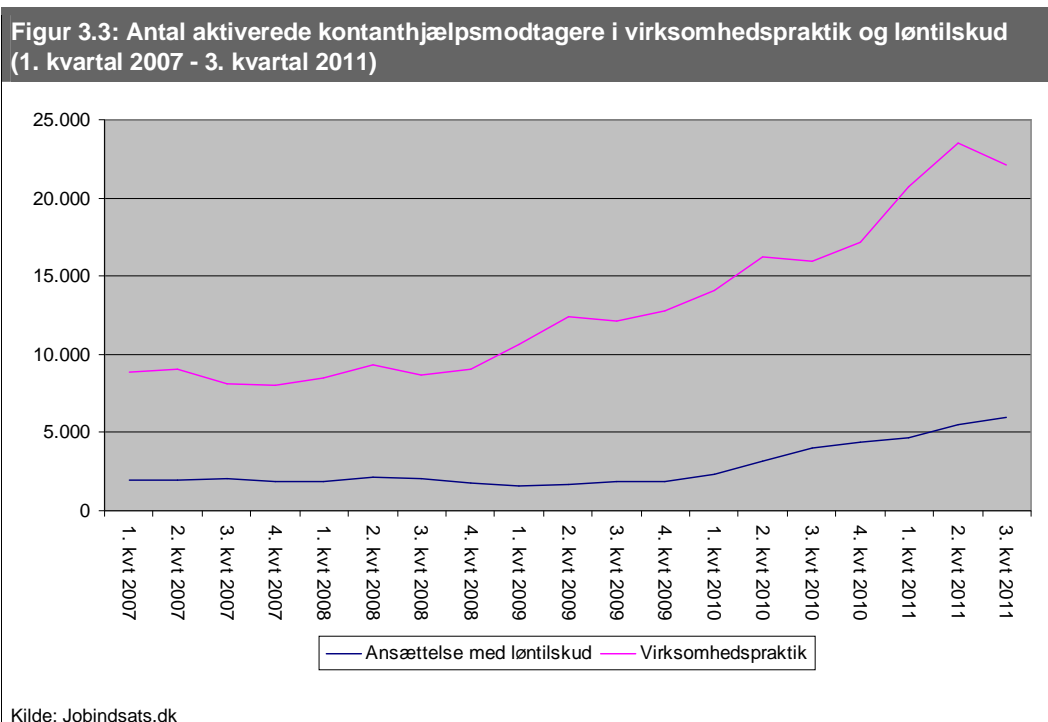
Der er således ikke klar dokumentation for, hvorvidt opkvalificeringsindsatser skaber bedre sandsynlighed for job for den enkelte deltager. Dertil kommer, at det ikke er et aktiveringsinstrument, der benyttes i særligt omfang for kontanthjælpsmodtagere, at driftsomkostningerne ved uddannelsesstilbud er de dyreste sammenlignet med de øvrige aktiveringstilbud, samt at vi ikke i dansk sammenhæng kender meget til det konkrete indhold af uddannelsesaktiveringsindsatsen.

Virksomhedsrettet aktivering

Virksomhedspraktik er et aktiveringstilbud for kontanthjælpsmodtagere, som har behov for afklaring af et beskæftigelsesmål, træning af forskellige jobrelevante kompetencer eller skabelse af relevant netværk (Bredgaard m.fl., 2011). Varigheden er mellem 4-13 uger med mulighed for forlængelse op til 26 uger efter en konkret vurdering. Ansættelse i løntilskud har ofte en varighed mellem 6-12 måneder og er målrettet ledige med behov for oplæring eller genoptræning af forskellige kompetencer (Bredgaard m.fl., 2011).

Nedenstående tabel viser udviklingen i brugen af redskaberne for kontanthjælpsmodtagere i perioden fra 1. kvartal 2007 til 3. kvartal 2011. Det kan aflæses, at der er sket en stor vækst i antallet af aktiverede i virksomhedspraktik fra et niveau på

8.848 til 22.068 – en stigning på 150 pct., mens væksten i antal aktiverede i løntilskud for målgruppen er begrænset om end stigende især fra 2010 og frem mod 3. kvartal 2011.



Litteraturen omkring virkningerne af virksomhedspraktik er begrænset. De større undersøgelser, der er gennemført, er kvantitative. Rosholm og Svarer (2011a) har undersøgt effekter af virksomhedsrettet aktivering og finder, at virksomhedspraktik generelt har positive effekter i forhold til at påvirke sandsynligheden for at finde beskæftigelse (programeffekt) for alle grupper med undtagelse af unge mænd (Rosholm & Svarer, 2011a).

Danske undersøgelser om effekter af løntilskud viser entydigt, at privat løntilskud er det aktiveringsinstrument, der i højest grad øger afgang fra ledighed efter endt forløb (Bredgaard m.fl., 2011). Det er særligt faglærte ledige og personer med grundskolen som højest afsluttede uddannelse, som profiterer mest af privat jobtræning i forhold til at komme i beskæftigelse bagefter (Det Økonomiske Råd, 2007).

Rosholm og Svarer (2011a) har også gennemført et litteraturstudie af både dansk og international litteratur, som beskæftiger sig med at måle effekten af virksomhedsrettet aktivering mere bredt set. Søgningen har vist, at der ikke eksisterer internationale studier, som evaluerer en pendant til virksomhedspraktik, ligesom der heller ikke eksisterer andre større danske studier end det, de selv har foretaget af isolerede effekter af virksomhedspraktikken, som blev refereret ovenfor (Rosholm & Svarer, 2011a).

Det er dog interessant at fremtrække et mindre metodeudviklingsstudie, der er foretaget i Rebild Kommune af, hvad der virker i forhold til langtidsledige dagpengemodtagere (New Insight, 2012). I dette studie blev der iværksat to forskellige indsatser for denne målgruppe – en virksomhedsrettet indsats med tæt opfølgning samt en vejlednings- og opkvalificeringsindsats med udslusning. Der blev udtrukket en målgruppe til projekterne, som var identisk på en række centrale parametre, og de blev derefter visiteret tilfældigt ud på de to projekter. Dette studie viste, at det virksomhedsrettede forløb skabte de mest succesfulde resultater. Således kom næsten tre fjerdedele af deltagerne i ordinært job, uddannelse eller løntilskud i forbindelse med forløbet. Til sammenligning kom 37 pct. af deltagerne på vejlednings- og opkvalificeringsforløbet i arbejde, uddannelse eller fik løntilskudsjob.

Sammenfattende viser ovenstående gennemgang, at der er indikationer på en positiv sammenhæng mellem virksomhedsrettet aktivering og sandsynligheden for at finde et arbejde.

Viden om sammenhængen mellem progression på faglige kompetencer og sandsynligheden for at finde beskæftigelse kan den kvantitative litteratur ikke bidrage med, men det vurderes, at den positive sammenhæng giver anledning til en antagelse om, at en styrkelse af de faglige kompetencer er et vigtigt aspekt af arbejdsmarkedsparathed.

3.4.2 Efterspørgsel efter faglige kompetencer

Der eksisterer en betydelig mængde litteratur, der afdækker faglige kompetencebehov inden for specifikke brancher og fag. Det vil være for omfattende at medtage al litteraturen i denne sammenhæng, men generelt peger undersøgelser på, at virksomhederne inden for det ufaglærte arbejdsmarked efterspørger personlige kompetencer i større udstrækning end de faglige (New Insight, 2008a).

Virksomhederne tilkendegiver på tværs af forskellige undersøgelser, at de har en større tradition for at oplære nyansatte medarbejdere i de faglige kompetencer, der er påkrævet i det enkelte job, frem for de personlige. Ikke mindst fordi faglige kompetencer ofte er så specifikke, at de bedst tillæres på den konkrete virksomhed. I rapporten fra New Insight (2008a) listes en række branchespecifikke faglige kompetencekrav. Det er karakteristisk, at en stor del af disse relaterer sig til det, som vi i nærværende sammenhæng betegner som almen-faglige kompetencer. Herunder særligt inden for områderne IT, kommunikation samt organisatorisk paratviden og intelligens.

Det samme mønster kan genfindes i en større undersøgelse fra Nordjylland, hvor det har været undersøgt, hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger (Beskæftigelsesregion Nordjylland, 2012). Der er dog en del overlap her til personlige og sociale kompetencer, hvorfor resultater fra denne undersøgelse udfoldes mere i disse afsnit.

Endelig skal det dog påpeges, at der på fremtidens arbejdsmarked vil være en mindre efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft og en større efter faglært og højt-

uddannet arbejdskraft, hvilket indikerer, at jobsandsynligheden øges, hvis indsatsparate kontanthjælpsmodtagere uden uddannelse eller forældede uddannelser kan opkvalificeres til fx faglært niveau.

3.5 Opsamling

Den teoretiske ramme præsenteret i kapitlet og de empiriske studier er byggesten i det videre arbejde med at udvikle et progressionsmålingsredskab. Der er præsenteret 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 dog ikke klart empirisk belæg for, at tilstedeværelse af specifikt almen-faglige kompetencer øger sandsynligheden for job, men i litteraturen er der indikationer på, at tilstedeværelsen af faglige kompetencer generelt øger sandsynligheden for job og dermed antages at kunne påvirke progression på arbejdsmarkedsparathed:

- I gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparete ledige ses en overrepræsentation af ledige med lavt uddannelsesniveau og ringe arbejdsmarkedserfaring
- Uddannelsesaktivering virker bedre, når det tilbydes ledige, som ikke har meget uddannelse i forvejen. Der er fundet små positive effekter af uddannelses-tilbud til ledige med grundskole som højest fuldførte uddannelse
- Virksomhedspraktik har generelt vist positive effekter i forhold til at påvirke sandsynligheden for at finde beskæftigelse. Det indikerer, at oplæring eller træning af faglige og sociale kompetencer øger jobsandsynligheden. Det kan dog også være etablering af arbejdsmarkedsrelevant netværk – det er ikke tilbunds-gående belyst i de foreliggende studier
- Private løntilskudsjob øger sandsynligheden for job – særligt for faglærte og personer med grundskole som højeste uddannelse
- Virksomheder efterspørger almen-faglige kompetencer inden for det ufaglærte område. Det indikerer en sammenhæng mellem at besidde disse kompetencer og øget sandsynlighed for job
- Svage kompetencer inden for eksekutive funktioner (kognitiv fleksibilitet, kontrol og arbejdshukommelse) fører til lav produktivitet og problemer med at finde og fastholde et arbejde
- Sandsynligheden for at opnå beskæftigelse hænger sammen med længden af erhvervs erfaring og uddannelseslængde. Netop erhvervs erfaring og uddannelse er væsentlige kilder til opnåelse af faglige kompetencer

Der er empirisk belæg for, at uddannelsesniveau (og dermed også faglige kvalifikationer) hænger sammen med jobsandsynlighed.

4. Identitet og mestringsforventning

I dette kapitel behandles temaet om identitet og mestringsforventning. Indledningsvis skitseres baggrunden for at inddrage begreberne som et relevant tema i relation til arbejdsmarkedsparathed. Herefter præsenteres teoretiske perspektiver på begrebet efterfulgt af empiriske studier af fænomenet.

4.1 Begrundelse for fokus på identitet og mestringsforventning

Deltagelse i arbejdslivet betragtes som et centralt element i det enkelte individs placering i samfundet. Det at have et arbejde giver ikke blot den enkelte mulighed for selvforsørgelse, men placerer også individet i en række identitets- og selvverdsstimulerende sociale sammenhænge (Møller og Stephensen, 2004)⁵. Inklusion på arbejdsmarkedet er med afsæt heri et kernepunkt for at deltage i samfundet, og bidrager til oplevelsen af værdighed, identitet og livskvalitet for den enkelte.

Som arbejdsløs kan det være vanskeligt at tilkæmpe sig en samfundsmæssig identitet. Arbejdets identitetsgivende karakter kommer bl.a. til udtryk i de negative psykologiske reaktioner på arbejdsløshed som angst, depression, kedsomhed og følelser af mindreværd, manglende selvrespekt og selvtillid og udfordrer den enkeltes mulighed for at opretholde en sammenhængende identitet. Disse reaktioner er hyppigt forekommende fænomener hos arbejdsløse, og kan skyldes, at ledighed medfører tab af sociale rollefunktioner, afmagt og generelt et mere usikkert livsperspektiv (Møller og Stephensen, 2004).

Identitet er ikke nødvendigvis en fast størrelse, men kan ændre sig over tid afhængigt af de livssituationer og sociale sammenhænge, som individet indgår i. Den lediges identitet, selvopfattelse og mestringsforventning er centrale elementer for at forstå individets handlinger og motivation for at handle. En dimension i forhold til arbejdsmarkedsparathed kan derfor være, hvilken identitetsforståelse der præger individet, idet denne kan være udslagsgivende for individets egen tiltro til at kunne lykkes med de mål, individet har, samt for hvilke handlinger individet finder meningsgivende.

I kapitlet fremgår blandt andet, at individets egen mestringsforventning kan være en afgørende drivkraft i forhold til at skabe en forandring af egen situation. Inden for aktiveringsområdet er det velkendt at arbejde med borgerens motivation for at få et arbejde, og der findes indsatser og metoder, der skal fremme dette. De teoretiske perspektiver på området peger på, at de centrale grundkomponenter for at

⁵ Søren Møller og Iben Stephensen (2004): Arbejdsløshed og selvmordsraten. Faktaserien nr. 12. Center for selvmordsforskning.

forstå individets motivation er identitetsbegrebet samt mestringsforventning. Det skal her påpeges, at der i dette kapitel er lagt vægt på sociologiske og psykologiske perspektiver.

I det følgende tages der derfor udgangspunkt i begrebet identitet og mestringsforventning. Herefter gennemgås den empiriske viden om disse forholds betydning i forhold til arbejdsmarkedspartid. I dette kapitel ikke er medtaget undersøgelser, der belyser sammenhæng mellem helbred og mestringsforventning, da det forekommer i kapitlet om helbred.

4.2 Identitet

Et træk, som flere undersøgelser peger på som karakteristisk blandt kontanthjælpsmodtagere, er manglende selvtillid og lavt selvværd (Boll & Christensen, 2002). Selvtillid og selvværd er begge væsentlige komponenter i begrebet identitet og udgør tilsammen den enkeltes selvopfattelse og tro på egen formåen. Identitet dækker over den enkeltes oplevelse af sig selv og rummer en subjektiv oplevelse af sammenhæng både i tid og sted, og som udvikles gennem sin egen og andres opfattelse af sig selv. Det vil sige både på tværs af de roller, den enkelte indtager i forskellige relationer og situationer, og over tid i ens liv.

Der er mange forskellige teoretiske perspektiver på identitetsbegrebet. I nærværende sammenhæng ansues begrebet ud fra perspektiver, der er relevante i forhold til betragtninger om arbejdsmarkedspartid.

Den selvopfattelse, den enkelte har i dag, er med udgangspunkt i selvopfattelsen fra i går og påvirker selvopfattelsen i morgen. Vores identitet kan opfattes som vores fortælling om, hvem vi er, hvad vi kan, og hvad vi ikke kan, samt hvad vi står for. Denne identitetsfortælling er den sammenhængsskabende kraft i vores oplevelse af os selv og bliver i høj grad formet af de begivenheder og oplevelser, den enkelte gør sig gennem livet. På den måde er identitet ikke en fast størrelse, men udvikler sig hele tiden.

Identitet handler således om en klar opfattelse af, hvem *jeg* er til forskel fra og i forhold til andre og omverdenen, og hvor *jeg* vil hen med mit liv. Det indebærer et klart billede af, hvad jeg *kan*, og hvad jeg *vil*. Identitet er også afhængig af samfundsmæssig og social anerkendelse og social integration. Ifølge Madsen (1987) er identitet og social integration gensidigt afhængige. Hvor identitet er sammenhængskraften i den enkelte, er social integration sammenhængskraften i samfundet (Carstens, 2001). Social integration indgår i identiteten, og omvendt er social integration betinget af en klar identitet hos den enkelte.

Identiteten menes med udgangspunkt i Madsen (1987) at blive skabt gennem en vekslen mellem en ydre og en indre side. Den indre side af identiteten stammer fra de oplevelser og erfaringer, som den enkelte har. Den ydre side er de mange perspektiver på en selv fra andre, som internaliseres og bliver en del af identiteten. Den indre side af identiteten er det, der er grundlaget for, hvordan den enkelte

udtrykker sig i verden, og derfor kan en forståelse af identitet medvirke til at forklare de valg, man træffer i forhold til de handlinger, man udfører (Carstens, 1998).

Den samfundsmæssige anerkendelse spiller en stor rolle i forhold til identitetens ydre side. Social respons generelt er afgørende for muligheden for at opretholde en sammenhængende identitet, og ledighed og et fravær af det – for identiteten - betydningsfulde arbejde kan medføre en mangel på en sammenhængende identitet.

En klar og samlet identitet indbefatter oplevelsen af at være sig selv i både det tidligere selv- og verdensbillede og i det nye og kan lykkes mere eller mindre godt af forskellige grunde. Carstens præsenterer med udgangspunkt i Madsen (1987) ti kriterier for identitet formuleret som en række udsagn. Udsagnene bidrager til at indkredse, hvad der er med til at karakterisere en fast identitet (Carstens, 2001). Der er særligt seks udsagn, som skal fremhæves her:

- Jeg ved og kan og tror på noget, som både jeg selv og andre betragter som værdifuldt
- Resultaterne af det, jeg foretager mig, har betydning for andre – der er brug for mig
- Jeg tilhører en gruppe, et miljø, et samfund – jeg føler mig et med andre mennesker uden at miste mig selv
- Jeg udfolder min viden, min kunnen og min overbevisning – jeg realiserer mig selv
- Jeg har indflydelse på min tilværelse og føler mig ikke kun som et passivt redskab for kræfter inden i eller uden for mig selv
- Min eksistens har retning, jeg er orienteret og ved, hvor jeg er på vej hen.

De tre første udsagn omhandler individets oplevelse af anerkendelse, tilhørsforhold og social integration, hvor de tre sidste mest af alt omhandler mestring.

4.2.1 Motivation til forandring

Motivation er en del af bestemmelsen af identitet hos den enkelte (Carstens, 2001). Den forudsætter ikke en klar samlet identitet, men indgår som et væsentligt element i at tilegne sig et klart billede af, bl.a. hvad man kan, og hvad man vil (Madsen, 1987).

Motivationssamtalen er en udbredt tilgang til rådgivning af og behandling af mennesker med misbrug eller anden adfærd med åbenlyst skadelige konsekvenser (Miller og Rollnick, 2004). En tilgang til en del af arbejdet inden for det sociale område, beskæftigelses- og sundhedsområdet er, at medarbejdere skal rådgive og stimulere borgere til at ændre adfærd, bl.a. så de kan øge sandsynligheden for at komme på arbejdsmarkedet (Miller og Rollnick, 2004).

Som et væsentligt element i motivation til forandring står evnen til at tro på succes. Hvis den enkelte tror, at den metode, de står overfor, vil virke, og hvis de tror på, at de kan gennemføre forandringen og dermed mestre opgaven, så vil de være

tilbøjelige til at forfølge ændringen ved at ændre deres adfærd. Hvis de derimod ikke tror på metoden og dermed ikke har en resultatforventning og ikke ser nogen mulighed for forandring, så vil de typisk ikke være tilbøjelige til at ændre adfærd.

I stedet for at ændre adfærd reduceres ubehag ved situationen ved, at den enkelte ændrer sin tankegang og sine opfattelser på en defensiv måde (Miller og Rollnick, 2004). Halvorsen (2004) anvender begrebet mestringsstrategier om den enkeltes evne til at tilpasse sig en given situation enten problemløsende i forhold til at finde en løsning på arbejdsmarkedsproblemet eller resignere og sigte mod at finde andre permanente alternativer til lønarbejde. Ved eksempelvis at anvende en resigneret strategi kan individet undgå en oplevelse af modgang og nederlag.

4.3 Mestringsforventning

Mestringsforventning er et begreb, der bidrager til en forståelse af, hvad der driver handling og regulerer adfærd for personer. Begrebet er tæt knyttet til identitet og vedrører en persons tro på egen formåen i forskellige situationer og evne til at organisere og løse et problem (Bandura, 1997, Eccles & Wigfield 2002).

Al adfærd, hvad enten det er i en faglig sammenhæng, social relation eller andet, er påvirket af den enkeltes mestringsforventning. Den enkeltes egen opfattelse af, hvad det er muligt at kunne, er med til at styre den enkeltes handling, og hvilken handling der overhovedet finder sted, ligesom en forventning om, hvilket resultat der kan komme ud af en bestemt handling, påvirker den faktiske handling.

Manglende selvtillid og selvværd hos gruppen af kontanthjælpsmodtagere er i denne teoretiske sammenhæng afgørende for, hvorvidt de er i stand til at arbejde proaktivt i forhold til deres ledighedssituation mod et mål om job.

Forskning inden for pædagogik og læring (af bl.a. Bandura) har vist, at der er tæt sammenhæng mellem elevers forventninger om at mestre opgaverne i skolen og deres motivation for deltagelse, og at mennesket generelt har et stort behov for en positiv selvopfattelse og for at værdsætte sig selv (Skaalvik og Skaalvik, 1996; Nordahl et al. 2010). Mestringsforventninger fra eleverne er knyttet til bestemte opgaver eller typer af opgaver og afspejler de erfaringer, som eleven har fra lignende opgaver. Eleverne handler ud fra intentioner, sætter mål, vurderer egne forudsætninger for at nå målene, vurderer og planlægger strategier, handler og reflekterer over resultaterne – alt sammen i en mere eller mindre bevidst proces.

Eksempelvis kan en person risikere ikke at kunne løse en opgave, fordi vedkommende ikke tror nok på sig selv og sine evner, på trods af at vedkommende har den nødvendige viden. Mestringsforventning afhænger af den konkrete situation eller opgave og er ikke en generel egenskab som f.eks. selvtillid. Omvendt virker det at kunne mestre en opgave, som en belønning for en bestemt adfærd og har en positiv forstærkning (Skaalvik og Skaalvik, 1996).

Troen på sig selv i den specifikke situation har indflydelse på handlingen, fordi den er bestemmende for, hvor store anstrengelser man gør sig, hvor lang tid man

holder ud, hvor megen modgang man kan kapere, om ens tankemønstre er nedbrydende eller opbyggende, hvor meget stress og depression man oplever i forsøget på at leve op til omgivelsernes forventninger, og hvordan man oplever resultatet af ens handling.

Mestringsforventning er dermed tæt forbundet til motivationsbegrebet. Motivation forstået som en situationsbestemt tilstand eller drivkraft, som har betydning for adfærd. Motivationen påvirkes af værdier, erfaringer, selvopfattelse og mestringsforventninger (Skaalvik og Skaalvik, 1996).

Dette underbygges også af Miller og Rollnick (2004), som er ”motivationssamtalens fædre” forstået således, at de har udviklet motivationssamtalen som rådgivningsteknik, og i den forbindelse også gennemgået større forskningsstudier inden for området. De peger på, at en persons syn på, hvor stor sandsynligheden er for, at de vil kunne gennemføre en given forandring, er en rimelig indikator for sandsynligheden for, at forandringen vil indtræffe.

Udover personens egen mestringsforventning er de involverede medarbejderes/behandlers tro også afgørende. En undersøgelse af tre forskellige programmer til behandling af alkoholmisbrug viste, at medarbejdernes tro på patientens helbredelse spiller ind. Således havde patienter, der over for medarbejderne blev beskrevet som havende et stort potentiale for helbredelse en signifikant større sandsynlighed for at komme ud af alkoholmisbruget – på trods af at denne gruppe var tilfældigt udvalgt (Miller og Rollnick, 2004).

Derudover er egenskaber hos behandler/medarbejder af betydning for, om patienter vil have gavn af behandlingen. Et studie af effekter af behandlingstilbud inden for alkoholmisbrug viser således, at empati hos behandler har signifikant effekt. To tredjedele af variansen i alkoholforbrug over 6 måneder kunne forudsiges af den grad af empati, som rådgiver udøvede, og både efter henholdsvis 12 og 24 måneder efter behandlingen var afsluttet, kunne det påvises, at rådgivers empati kunne forklare udfaldene. Med empati menes her, at man er god til at lytte på en reflekterende måde, der tydeliggør og forstærker personens egen erfaring og mening uden at pådutte ham eller hende rådgiverens erfaringer. Empati går således her ikke på at udvise identifikation med personen, eller at behandler selv har haft lignende erfaringer – det kan faktisk influere negativt ind på resultatet (Miller og Rollnick, 2004).

Det er eksempler, der er taget inden for et andet felt – nemlig alkoholbehandling, og det kan derfor ikke uden videre overføres på beskæftigelsesområdet. Omvendt kan det konstateres, at der er gennemført flere forskellige typer af forskningsstudier af mestringsforventning inden for forskellige områder, og fælles for dem er, at der kan påvises en sammenhæng mellem personens egen overbevisning (mestringsforventning) eller rådgiver/behandlers/medarbejders forståelse/tilgang, og det resultat der kommer ud af den givne indsats.

4.4 Empiriske fund i relation til mestring og identitet

De empiriske fund, der er medtaget i det følgende, belyser forskellige dimensioner i forhold til identitet og mestring. Der er således studier, der belyser, hvordan arbejdsløshed påvirker identiteten og selvforståelsen. Andre studier belyser kontanthjælpsmodtageres selvfortællinger om eget arbejdslivsperspektiv over tid samt beskæftigelsesindsatsers påvirkning og samspil med dette.

Derudover er der medtaget studier, der undersøger sammenhæng mellem mestring og beskæftigelseseffekt samt studier der belyser, hvad der påvirker den lediges motivation.

4.4.1 Manglende selvværd og selvtillid

Et træk, som flere undersøgelser peger på, er manglende selvtillid og lavt selvværd blandt kontanthjælpsmodtagere (Boll & Christensen, 2002)⁶. Det at være på kontanthjælp kan være forbundet med en følelse af nederlag, idet det opleves ikke at have været muligt at klare det, som mange har kunnet.

Manglende selvværd kan i nogen grad virke handlingslammende og som barriere for at turde søge arbejde eller påtage sig arbejde eller pligter i øvrigt og kan være forbundet med angst for ikke at kunne slå til og for at være en fiasko (Boll & Christensen, 2002).

Boll & Christensen (2002) fremhæver tre træk ved de langvarige kontanthjælpsmodtageres situation: 1) Manglende struktur på hverdagen – der kan være en tendens til at overkomme mindre, når man har masser af ledig tid. 2) Social isolation – det er ikke statusgivende at være kontanthjælpsmodtager, og mange har ikke den samme sociale kontakt som mennesker i beskæftigelse. 3) Kontanthjælpsmodtagere konfronteres til tider med en mere eller mindre fordømmende omverden, der ser med mistro på den ledige.

Den manglende anerkendelse fra omverdenen eller oplevelsen heraf og den sociale isolation vil ifølge de teoretiske perspektiver indvirke negativt på den enkeltes identitet, mestringsforventning og dermed også motivation til forandring.

4.4.2 Målbevidsthed og ejerskab er afgørende

En undersøgelse af Olesen og Eskelinen afdækker en række illustrative cases om kontanthjælpsmodtageres perspektiv på beskæftigelsesindsatsen og dens virkninger. Undersøgelsen giver indblik i en række kontanthjælpsmodtageres selvfortællinger om eget arbejdslivsperspektiv og faktuelle situation, som viser sig at være meget forskellige. Undersøgelsen præsenterer billeder på, hvad den enkelte lediges orientering betyder for handling og resultat af handling. Nogle har klare mål, mens andre fokuserer på barrierer. Et af resultaterne i undersøgelsen er, at en målbevidsthed i forhold til beskæftigelsesindsatsen, hvor kontanthjælpsmodtagerens

⁶ Boll, Joachim og Thomas Christensen (2002): Ledige kontanthjælpsmodtagere på vestegnen. Socialforskningsinstituttet.

eget initiativ i relation til beskæftigelse og sigte på selvforsørgelse, spiller en vigtig rolle i deres forløb (Eskelinen & Olesen, 2010:9).

I undersøgelsen peges på to typer af ændringer eller effekter relateret til beskæftigelsesindsatserne – enten job/uddannelse eller ændringer i den enkeltes fortælling om eget arbejdslivsperspektiv. Et væsentligt opmærksomhedspunkt i undersøgelsen har været, om det er muligt at konstatere ændringer i kontanthjælpsmodtageres fortællinger, som kan relateres til ændringer i deres arbejdsidentitet og til beskæftigelsesindsatsen. Der er cases, som viser, at tidligere problemfokuserede fortællinger i løbet af undersøgelsesperioden fylder mindre end ved de første kontakter. Der er ligeledes eksempler på, at kontanthjælpsmodtagere spontant giver udtryk for, at deres hverdag er blevet mere overskuelig og indholdsrig. Men der er også eksempler på, at situationen opleves uændret, eller at der decideret sker en udvikling mod større uklarhed samtidig med deltagelse i et afklaringsforløb eller ophobning af problemer på trods af friholdelse fra aktivering (Eskelinen & Olesen, 2010:10).

Ændringer i fortællinger eller mangel på samme synes at være afhængige af, hvordan kontanthjælpsmodtageren positionerer sig i forhold til indsatsen, og hvordan samspillet mellem sagsbehandler og den ledige har været. Nogle giver således udtryk for, at de selv har truffet valg og har påvirket indsatsernes udformning, mens andre oplever, at de bliver undertrykt eller fastlåst af udefrakommende beslutninger og handlinger, som de står magtesløse overfor. Et centralt fund i undersøgelsen er, at det har en betydning, hvordan samspillet er mellem sagsbehandler og den ledige – og her særligt hvorvidt der skabes en fælles forståelse af problemer og løsninger. Der peges på, at det er afgørende, at den ledige får et ejerskab til indsatsen, da det skaber drivkraft i forhold til at ændre på situationen (Eskelinen & Olesen, 2010). Hvis den ledige ikke kan se en ide med indsatsen, ser den ikke ud til at resultere i en ændring af situationen eller en ændring i håb om forandring.

4.4.3 Kontanthjælpsmodtagere og det ufaglærte arbejdsmarked

En stor del af de langvarige kontanthjælpsmodtagere er ufaglærte, og det er velkendt, at det ufaglærte arbejdsmarked i vidt omfang omsættes igennem uformelle kanaler. Det betyder, at kun en lille del af de ledige stillinger formidles gennem annoncering eller formidlingsaktører, som f.eks. jobcentre (Bach og Boll, 2003).

Undersøgelser tyder på, at de langvarige kontanthjælpsmodtagere er dårlige til at håndtere denne type arbejdsmarked, fordi de mangler det netværk og ofte også den selvtilid og tro på egen formåen, der skal til for at være aktivt opsøgende i forhold til jobmarkedet. Denne problematik intensiveres med ledighedsperiodens længde (Bach og Boll, 2003: 83).

Det indikerer en sammenhæng mellem individets egen tro på sig selv kombineret med omfanget af netværk og evnen til at være aktivt opsøgende i forhold til arbejdsmarkedet.

4.4.4 Diskrepans mellem ønsket om et arbejde og mestringsforventning

I Bach og Petersens (2007) undersøgelse blev kontanthjælpsmodtagerne adspurgt, om de ønskede et arbejde.⁷ På tværs af arbejdsmarkedsparete og ikke-arbejdsmarkedsparete ønskede 67 pct. et arbejde. I undersøgelsen blev de tidligere matchkategorier anvendt, og undersøgelsen viste, at andelen, der ønskede arbejde, var stort set lige store blandt matchgrupperne 1, 2 og 3, som varierede mellem 86-88 pct., som ønskede et arbejde. Blandt matchgruppe 4 var det 69 pct. der ønskede et arbejde, og i matchgruppe 5 var det 44 pct.

Bemærkelsesværdigt er også, at de fleste borgere i matchgruppe 1 og 2 mener, at de vil kunne passe et arbejde (ca. 80 pct.), mens det kun gør sig gældende for 60 pct. af borgerne i matchgruppe 3, 35 pct. i matchgruppe 4 og 21 pct. i matchgruppe 5.

Det indikerer, at der er mange, der gerne vil have et arbejde, men desto mindre arbejdsmarkedsparete den enkelte vurderes at være, desto mindre er troen på, at man vil kunne passe et arbejde.

Af Bach og Petersens (2007) undersøgelse fremgår det også, at kontanthjælpsmodtagerne ikke har troen på, at de kan finde et arbejde. I undersøgelsen blev borgerne stillet spørgsmålet: ”Tror De, at De kunne finde et (andet) arbejde, hvis De søgte?” Resultaterne viser, at det er omkring hver fjerde blandt de ikke-arbejdsmarkedsparete, som tror på, at de kan få et arbejde.

Motivation er således en sammensat størrelse, som ikke blot afhænger af målet, men også af den lediges egen tro på, at målsætningen er mulig at nå under de begrænsninger og omstændigheder, som han eller hun er underlagt (helbred, kompetencer, selvtillid og efterspørgselsforhold).

4.4.5 Mål som motivationsfaktor og fælles forståelse som middel

Discus (2010) peger i en undersøgelse på, at fokus på borgerens progression på forskellige forhold kan være motiverende for borgeren. Med fokus på progression menes her det at arbejde med realistiske og fleksible mål og delmål, som gør, at det kan konstateres, om disse opfyldes. Det påpeges imidlertid også, at chancerne for progression er små, hvis der ikke er en fælles forståelse for, hvad der på den ene side er med til at drive den ledige frem, og hvad der på den anden side bremser en udviklingsproces.

Hvis borgeren har et samarbejde med sagsbehandleren, som er præget af en fælles forståelse af, hvad målsætningen er, og hvor borger er villig til at gøre, hvad der skal til for at overvinde sine barrierer for at få et job eller tage en uddannelse, er der en større sandsynlighed for, at det lykkes for borgeren at blive selvforsørgende. Hvis borgeren derimod føler sig presset til at indgå i bestemte forløb eller på

⁷ Undersøgelsen er baseret på telefoninterview med ca. 1.800 kontant- eller starthjælpsmodtagere, som blev gennemført i maj og juni 2006.

betingelser, borgeren ikke ønsker, eller som hun ikke oplever passer til hende, så reduceres sandsynligheden for at komme i beskæftigelse betydeligt (Discus, 2011b).

Dette indikerer vigtigheden af, at beskæftigelsesmedarbejderen får afdækket den lediges verdens- og selvbillede, og dermed arbejder med den lediges selvopfattelse og motivation. Endvidere påviser det betydningen af at inddrage den ledige i aktiveringen. Som det beskrives: ”*Når borgeren sikres indflydelse, får motivationen bedre betingelser, og dermed forøges sandsynligheden for at nå målet om job eller uddannelse.*” (Discus, 2010:20). Dette fund harmonerer med den tidligere omtalte undersøgelse af Eskelinen og Olesen (2010).

4.4.6 Mestringsforventning som motivationsfaktor

I et review af effekter af beskæftigelsesindsatser til svært psykisk syge (Christensen & Nordentoft, 2011) er der fundet fire internationale studier, som har fundet evidens for mestringsforventning som en væsentlig prædikator for arbejde. Det betyder, at borgerens tiltro til egne evner og kompetencer er afgørende for job-sandsynlighed.

Derudover indikeres det, at beskæftigelsesindsatser og behandlere har stor indflydelse på borgernes motivation for at finde arbejde. En virksom tilgang til at styrke motivation er at facilitere en ændring hen imod at skabe håb, brugerinddragelse og fælles beslutninger. Dvs. hjælp til selvhjælp og empowerment-fokuserede tilgange vurderes som grundlæggende ift. at styrke håbet og motivationen til at foretage valg, der retter sig mod arbejdsmarkedet.

I undersøgelsen af matchgruppe 4 og 5 i Beskæftigelsesregion Midtjylland (Discus, 2008) peger en gruppe ledige på en række motivationsfaktorer, der har betydning. Disse er at komme ud blandt andre mennesker, at foretage sig noget nyttigt, at få en højere status i samfundet, at styrke selvtilliden og at være uafhængig af kommunen. Også det at fungere som rollemodel påpeges særligt af indvandrerkvinder som en væsentlig motivationsfaktor i forhold til at komme i arbejde eller uddannelse (Discus, 2008).

Alle disse parametre, som relaterer sig til selvværd og selvbilleder, er nogle, som relaterer sig til den lediges identitet, selvopfattelse, mestringsforventning og motivation til forandring.

4.4.7 Sanktioner og motivation for forandring

Et studie af Casswell m.fl. (2011) viser samlet set, at økonomiske sanktioner over for kontanthjælpsmodtagere øger graden af selvforsørgelse på kort sigt – men denne selvforsørgelse er i høj grad karakteriseret ved at være ulønnet – dvs. familie, venner eller anden forsørgelse på lovlig eller ulovlig vis. Det gør sig gældende både for de unge og dem over 25 år.

Derudover viser analysen, at sanktioner ikke virker på lang sigt – de sanktionerede overgår igen til kontanthjælp og der er en tendens til, at der sidenhen sker en lavere selvforsørgelsesgrad. Sanktioner er blandt andet indført med tanke på, at den

kan ændre den lediges adfærd i et retning, så de i højere grad bliver motiverede for at finde et arbejde.

Den kvalitative analyse indikerer, at det ikke er motivationen for at finde et arbejde, der er problemet, men derimod psykiske og fysiske skavanker. Sanktioner kan virke mod hensigten grundet følgevirkninger af sanktionen. Disse er materielle afsavn, såsom ikke at have råd til at købe ordentlig mad, medicin eller betale regninger. Fravær af medicin kan have alvorlige konsekvenser, da det kan gøre det svært at opretholde en hverdag uden smerter og angst og dermed stabilt fremmøde i aktiveringen. Gældssættelse kan også være en sideeffekt. Derudover kan det føre til lavt selvværd, og usikkerhed om den økonomiske situation kan også opleves som stressende og demotiverende. Alle er forhold, der kan bidrage til at udfordre den enkeltes mulighed for at fastholde en sammenhængende identitet og dermed også potentielt evnen til at tro på egen formåen.

4.5 Opsamling

De gennemgåede teoretiske perspektiver og de empiriske studier er byggesten i det videre arbejde med at udvikle et progressionsmålingsredskab.

Gennemgangen har vist, at der er betydelig viden om, hvad ledighed betyder for individets identitet, samt at individets mestringsforventning spiller ind på den lediges håndtering af ledighedssituationen og effekten af beskæftigelsesindsatsen.

Centrale elementer i individets identitet er selvværd og selvtillid. Her viser større danske studier, at:

- Manglende selvtillid og selvværd er udbredt blandt kontanthjælpsmodtagere
- Manglende selvværd kan virke handlingslammende og som barriere for at kunne søge arbejde
- Størstedelen af de ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere ønsker et arbejde (69 pct. blandt tidligere match 2 borgere)
- Ca. hver fjerde af de ikke-arbejdsmarkedsparate tror på, at de kan få et arbejde, og ca. en tredjedel mener ikke, at de er i stand til at passe et arbejde.

Internationale evidensbaserede studier viser, at mestringsforventning er en ud af flere væsentlige prædiktorer for inklusion på arbejdsmarkedet. Dvs. at det er afgørende, hvilken tiltro borger selv har til at kunne magte det, der skal til for at komme ud af ledighedssituationen. Derudover er der fundet belæg for, at empowermentorienterede tilgange (der bl.a. bygger på brugerinddragelse og fælles beslutninger) samt behandlere og beskæftigelsesindsatser har stor betydning for den enkeltes motivation.

Danske studier har nogle fund, der ligger meget op ad disse konklusioner. Bl.a. at individets målbevidsthed synes at hænge sammen med øget jobsandsynlighed, og at denne målbevidsthed også kan være et resultat af det samspil, der er mellem borger og sagsbehandler.

Derudover har flere danske studier fundet, at det er vigtigt, at der er en fælles forståelse mellem sagsbehandler og borger, og at borger føler ejerskab til den indsats, der skal foregå og finder den meningsfuld. Det er med til at øge mestringsforventningen.

Internationale studier inden for alkoholbehandling har fundet signifikante forskelligheder i sandsynligheden for, at en behandling lykkes. Det kan blandt andet relateres til, hvorvidt medarbejderen tror på, at der er et potentiale for helbredelse hos patienten. Derudover har medarbejderens evne til at udvise rådgiverempati en signifikant effekt på patientens udbytte af behandlingen.

Samlet set peger studierne i retning af, at det at indfange individets identitetsforståelse og nogle karakteristika ved denne samt mestringsforventninger kan give en pejling på, hvor tæt på arbejdsmarkedet borgeren befinder sig.

5. Sociale kompetencer

I dette kapitel behandles temaet om sociale kompetencer. Indledningsvis skitseres baggrunden for at inddrage sociale kompetencer som et relevant tema i relation til arbejdsmarkedspartnerskab. Herefter præsenteres teoretiske perspektiver på begrebet efterfulgt af empiriske studier af fænomenet.

5.1 Afgrænsning og relevans af sociale kompetencer

Sociale kompetencer handler grundlæggende om at kunne indgå i gensidigt givende og konstruktive relationer med andre mennesker og om at kunne udtrykke egne og aflæse samt forstå andres følelser og behov. Social kompetence kommer f.eks. til udtryk i situationer, der fordrer samarbejde, forhandling eller konfliktløsning (Undervisningsministeriet, 2002).

I arbejdsevne metoden udviklet af Socialministeriet i 2001 afgrænses sociale kompetencer på følgende vis:

”Sociale kompetencer skal forstås som borgerens evne til at begå sig på en arbejdsplads, dvs. borgerens erfaringer med de gældende normer og uskrevne regler for, hvordan man opfører sig og omgås kollegaer og ledere.” (Socialministeriet, 2001).

Sociale strukturer og mønstre opfattes i dag som foranderlige, og de sociale sammenhænge, det enkelte individ indgår i og udvikler tilhørsforhold til, har fået en mindre given og fast karakter. Det gælder i det civile liv såvel som i arbejdslivet, hvor udvikling og forandring er blevet et grundvilkår. Nye måder at organisere arbejde på stiller bl.a. en række krav til selvansvar, selvudfoldelse, overblik mv. (Jørgensen, 2001).

Den enkeltes evne og indstilling til at indgå i sociale processer og muligheder for netværksdannelser er således central for, at der kan skabes givende sociale relationer. Ligeledes skal den enkelte kontinuerligt forholde sig til nye situationer, kunne analysere disse og handle på baggrund heraf. Den enkelte bliver således mødt af komplekse situationer, som trækker på sociale kompetencer, og i arbejdslivet betyder dette, at kvalifikationer, der alene retter sig mod på forhånd fastlagte opgaver og strukturer, ikke er tilstrækkelige, hvis de blokeres af manglende evner til at samarbejde, skabe kontakter mv.

De sociale kompetencer er således interessante i et beskæftigelsesperspektiv. Oparbejdelse af sociale kompetencer er ofte formuleret som delmål eller formål med aktivering (Bach og Boll 2003, Rosdahl 2006, DISCUS 2008, Bach 2002), og som det fremgår i nærværende kapitel, er mangelfulde eller fraværende sociale kompetencer en væsentlig barriere i forhold til arbejdsmarkedet for en stor gruppe af borgere.

5.2 Teoretiske perspektiver på sociale kompetencer

I forlængelse af den definition af kompetencebegrebet, der er anvendt i nærværende sammenhæng, så bygger sociale kompetencer på en social færdighed, der derefter kvalificeres som en kompetence. Sociale færdigheder bygger grundlæggende på *social responsivitet* (Asplund, 1987), hvor en person kan orientere sig mod den sociale verden og reagere i forhold til den, men de bygger også på *social relationering*, der handler om at knytte sig til andre (Jørgensen, 2001). Disse to forudsætninger er grundlaget for social interaktion mellem mennesker.⁸ Interaktion omfatter den kontakt, den enkelte har til andre mennesker, hvad enten det er mere følelsesmæssige aspekter af en social sammenhæng, som venskaber, fortrolighed, nærvær eller det er baseret på udveksling af tjenester og dermed en mere overfladisk omgang med andre.

Sociale færdigheder handler om at kunne forstå, anvende og udvikle betingelser i de sociale rum og dermed begå sig i forskellige og ulige situationer og interaktioner med andre.

Social responsivitet henviser til at kunne leve sig ind i en situation og kunne forstå ikke alene situationen, men også hvilke rammer og muligheder, der er i den enkelte situation. Empati er en delkompetence inden for social responsivitet og handler om indlevelse i sig selv, den eller de andre som den enkelte står over for samt indlevelse i det samspil, der er mellem den enkelte og de involverede parter. Empati er således et komplekst aspekt, der stiller krav til den enkelte om at kunne orientere sig i forskellige retninger på samme tid.

Relationering vedrører evnen til at kunne placere sig selv i "et indre forhold" til andre mennesker og er afhængig af, hvor motiveret, engageret og åben den enkelte er i forhold til at deltage i et samspil med andre. Hvis det lykkes at opbygge gensidige nære relationer, udvikles individets orientering mod den "anden", og gennem succesfulde tilbagemeldinger og tilknytningsrelationer udvikles en realistisk og konstruktiv selvforståelse og evne til selvkontrol (Hansen, 2001a).

Denne opfattelse af sociale færdigheder inddrager ud fra en kompetencevinkel den personlige kvalificering af færdighederne, der gør den enkelte i stand til at kunne inddrage tidligere erfaringer, kunne fungere socialt fremadrettet og kunne udfolde de sociale handlinger i faktiske situationer – og ikke mindst at kunne involvere sig i disse sociale situationer (indlevelse, social ansvarlighed, tilknytning, nærvær) (Jørgensen, 2001).

5.2.1 Dimensioner af en social kompetence

Jensen (2002) opdeler sociale kompetencer i en række dimensioner eller komponenter, som er afgørende i forskellige sociale situationer (Undervisningsministeriet, 2002). Disse er:

⁸ Schultz Jørgensen (2001), Ogden (2001), Backe-Hansen & Ogden (1998).

- **Perception:** oplevelsen af, hvad der er på færde i den sociale situation, og hvilke specifikke krav, den stiller til en.
- **Kognitiv viden:** Viden om hvordan man indgår i den konkrete situation og skaber relationer samt en viden, der gør det muligt at forstå situationen som den specifikke situation, den er og de forventninger, muligheder og begrænsninger, som situationen rummer.
- **Refleksion:** Mulighed for at trække på tidligere erfaringer med sociale situationer, herunder hvad der gik godt og skidt, og hvorfor det gik, som det gik. Overvejelser om rutiner og strategier, der kan tages i anvendelse for at lære at aflæse sociale situationer.
- **Handling:** Fokus på det initierende aspekt i social handling, herunder det at opsøge sociale situationer, etablere relationer, netværk, udvikle nye former for samarbejdsrelationer. Denne initiativtagende komponent af social kompetence udvikles gennem dilemmaer og gennem den måde løsningsmodeller findes via fælles konflikt- og problemløsningsprocesser med andre. Dette sker dog kun, hvis dilemmaer følges op af en oplevelse af muligheder (Undervisningsministeriet, 2002).
- **Færdighed:** den mere tekniske dimension af social kompetence, som sætter fokus på evner til at kunne samarbejde, løse problemer, vejlede, støtte, give feedback og løse konflikter.
- **Motivation og holdning:** handler om at være indstillet på, engageret i og have sociale værdier og interesse i sociale relationer.
- **Emotioner:** handler om empati, tilknytning, selvet som retter sig mod sig selv og andre. Der tales ofte om emotionel intelligens i denne sammenhæng.

Forskellige situationer trækker på forskellige komponenter, og det er ikke altid alle komponenter, der aktiveres samtidig. Som beskrevet ovenfor så kræver det sociale færdigheder at kunne aktivere sociale kompetencer. Jensen (2002) beskriver endvidere selvværd og egen-opfattelse som afgørende for at kunne mestre sociale kompetencer.

5.2.2 Kompetencer og kontekst

På tværs af den indsamlede kompetencelitteratur er det karakteristisk, at der eksisterer en dobbelthed i kompetencebegrebet i kraft af, at sociale kompetencer handler om at indgå i relationer til andre mennesker. Dermed indgår der i begrebet en social sammenhæng, en anvendelsesdimension og en aktiv håndtering af problemer på en hensigtsmæssig måde. Kompetence er som beskrevet i det nærværende kapitel en "kapacitet til at udnytte de lærte kvalifikationer" (Jørgensen, 2001).

Vurderingen af, om en person er socialt kompetent eller ej, vil derfor til dels afhænge af, hvilken social kontekst og jobtype, der er tale om (Høyrup og Pedersen, 2003). Sociale kompetencer er imidlertid også bundet til individuelle karakteristika som viden, holdninger, samarbejdsevne, konfliktløsning mv. Det er i samspillet mellem den sociale relation og de individuelle karakteristika, at den sociale kompetence opstår og udfoldes (Elkjær og Høyrup, 2003).

Denne relativisering af begrebet udfordrer brugen af sociale kompetencer som en indikator, der er mulig at måle på i et progressionsredskab. Jørgensens (2001) betragtning er dog, at det er relevant og muligt at måle kompetencer, men angiver ingen anvisninger på hvordan.

Sociale kompetencer rummer såvel en række potentialer, det vil sige det bagvedliggende "lager" af viden, holdninger og erfaringer som nogle konkrete færdigheder, der refererer til handleplanet. De bagvedliggende aspekter af kompetencerne vil kunne indgå som delkomponenter i den samlede forståelse af fænomenet, mens det er den konkrete udfoldelse af kompetencerne gennem handlinger og beskrivelser, der kan gøres til genstand for observation og måling (Undervisningsministeriet, 2002).

5.3 Empirisk viden om sociale kompetencer

Forskning i kompetencer er et felt, der ikke umiddelbart er tæt koblet til forskning inden for den aktive arbejdsmarkedspolitik, og de undersøgelser, der er inddraget, er generelt ikke eksplicit teoretisk funderet. En del af de undersøgelser, der er blevet anvendt i dette kapitel, er hentet fra konsulentbranchen.

I de forskellige undersøgelser, som beskæftiger sig med sociale kompetencer, er det tydeligt, at begrebet tillægges forskelligt indhold og betydning, og at der er overlap mellem sociale kompetencer og personlige kompetencer.

Gennemgangen af litteraturen har ikke givet vished om sammenhænge mellem opkvalificering af sociale kompetencer og effekter i forhold til arbejdsmarkedsparticipation, men det har givet anledning til at fremhæve en række antagelser, som er værdifulde i det videre arbejde.

I det følgende beskrives kort, hvordan sociale kompetencer indtil nu er blevet anvendt i den danske beskæftigelsesindsats. Herefter tages der udgangspunkt i betydningen af manglende sociale kompetencer både i direkte relation til arbejdsmarkedet og mere indirekte gennem skabelse af sociale netværk.

5.3.1 Sociale kompetencer og beskæftigelsesindsatsen

I 2001 introducerede Socialministeriet arbejdsevne metoden, hvis formål er at understøtte en afklarings- og udviklingsproces af borgeres ressourcer, så de kan anvendes i arbejdsrelaterede sammenhænge – en indsats der i dag er forankret i landets jobcentre (Socialministeriet, 2001). Arbejdsevnen vurderes gennem udarbejdelsen af en ressourceprofil for den enkelte borger, som omfatter 12 punkter fordelt på fem temaer. Elementerne udgør tilsammen de forhold, der skal beskrives og vurderes for at belyse arbejdsevnen. Arbejdsevne defineres som "evnen til at kunne opfylde de krav, der stilles på arbejdsmarkedet for at kunne udføre forskellige konkret specificerede arbejdsopgaver med henblik på at opnå indtægt som selvforsørgelse. I vurderingen af arbejdsevnen rettes der bl.a. fokus på punktet sociale kompetencer, herunder bl.a. konflikthåndtering i forbindelse med afdæk-

ning af tema 4: personlige kompetencer til at kunne indgå i sociale og jobmæssige relationer.⁹

Anvendelsen af metoden er obligatorisk i forbindelse med sager om revalidering, fleksjob og førtidspension. Derudover kan metoden anvendes, hvis det vurderes, at den enkelte borgers arbejdsevne er truet i sager på sygedagpengeområdet eller aktiveringsområdet (Socialministeriet, 2001).

Efterfølgende blev metoderedskabet ”dialogguiden” udviklet med afsæt i arbejds-evnemetoden, men i en kortere udgave (Madsen m.fl., 2006). Dette metoderedskab blev anbefalet til brug i forbindelse med sagsbehandling for alle ledige. Dialogguiden er således ligesom Arbejdsevne-metodens ressourceprofil opbygget omkring en række opmærksomhedspunkter. I denne indgår personlige kompetencer, som en samlebetegnelse for de tre opmærksomhedspunkter under arbejdsevne-metoden, som angives som: sociale kompetencer, omstillingsevne og indlæringsevne, herunder intelligens.

Oparbejdelsen af sociale kompetencer i en arbejdsmæssig sammenhæng operationaliseres ofte som evnen til at omgås kolleger, kunder og chefer på en arbejdsplads. Et studie af sociale mentorer peger netop på, at oparbejdelse af evnen til at kommunikere omkring egne behov og begrænsninger virker arbejdsfastholdende, da dette reducerer konflikter med kunder og chefer (Discus, 2011).

Virksomhedsrettet indsats

Ny chance til alle var en 2-årig indsats, som blev iværksat med det formål at sikre, at alle langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere fik deres sag gennemgået på ny og blev sikret et job eller uddannelse – eller et aktivt tilbud, som kunne bringe dem tættere på arbejdsmarkedet. Evalueringen af indsatsen viser, at virksomhedsrettede indsatser er effektive redskaber til at facilitere gradvis indslusning på arbejdsmarkedet – og til at træne og udvikle sociale og personlige kompetencer (Rambøll, 2008a).¹⁰

De virksomhedsrettede tilbud kan med fordel anvendes tidligt i forløbet, da de skaber motivation og håb hos borgerne. Der peges dog også på, at nogle af de andre indsatser (vejledning, særligt tilrettelagte projekter, læse- og skriveundervisning) godt kan være relevante, men ikke i sig selv giver beskæftigelseseffekter. De kan snarere lede op til en virksomhedsrettet indsats. Undersøgelsen indikerer dog kraftigt, at det er vigtigt, at ledige, der er klar til en virksomhedsrettet indsats, også modtager en sådan så tidligt som muligt, og at den virksomhedsrettede ind-

⁹ I vejledning til bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne af 11/11 2002 beskrives sociale kompetencer således: ”Sociale kompetencer, herunder konfliktberedskab. De kompetencer, der har betydning for at kunne begå sig på en arbejdsplads, fx personlig hygiejne, almindelig fremtræden og forståelse for spilleregler i forhold til ledere og kolleger. Med hensyn til konfliktberedskab afklares de typiske reaktionsmønstre, når der opstår konflikter. Formålet er at beskrive, om borgeren har gode eller dårlige forudsætninger for at fungere på en arbejdsplads og for at tackle konflikter, som kan opstå i det daglige samarbejde.”

¹⁰ Sociale kompetencer dækker over i denne forbindelse alt lige fra personlig hygiejne til mødestabilitet og evnen til at kunne samarbejde og indgå i et arbejdsfællesskab. I flere kommuner blev der oprettet særlige tilbud for borgere i de tidligere matchgrupper 4 og 5 med fokus på træning af sociale kompetencer gennem samtaler, undervisning og diskussioner (Rambøll, 2008a: 41).

sats er god til at træne fx sociale og personlige kompetencer, da det foregår i den relevante kontekst.

Idet det er dokumenteret, at en virksomhedsrettet indsats er et effektivt redskab i forhold til indslusning på arbejdsmarkedet, sammenholdt med at det er dokumenteret, at det bl.a. er sociale og personlige kompetencer, der trænes i denne indsats, så indikeres der hermed en sammenhæng mellem oparbejdelse/træning af sociale kompetencer og jobsandsynlighed.

Social færdighedstræning

Social færdighedstræning er en målrettet, systematisk og pædagogisk metode til at udvikle, vedligeholde og forbedre deltageres sociale færdigheder såsom kommunikative færdigheder, evne til konfliktløsning, medansvar, mestring og identificering af tidlige symptomer (Christensen & Nordentoft, 2011). International, evidensbaseret forskning viser her, at der er gode resultater, når social færdighedstræning kobles med hurtig udslusning til ordinært arbejde med støtte (IPS). Bl.a. viser et studie fra Hong Kong, at 79 pct. af deltagerne, der modtog social færdighedstræning kombineret med IPS, var i arbejde på et tidspunkt i opfølgingsperioden (Christensen & Nordentoft, 2011). Blandt de deltagere der alene fik IPS kom 54 pct. i arbejde, mens 7 pct. af deltagerne, der fik den kontrafaktiske indsats, herunder en længere genoptrænings- og motivationsperiode i beskyttede miljøer før jobsøgning (PVT), kom i arbejde.

Det betyder, at social færdighedstræning i kombination med hurtig udplacering på arbejdsplads er mere virksom end den lange forberedende indsats før en jobrettet indsats. Dette indikerer, at social færdighedstræning kan underbygges som et relevant parameter.

5.3.2 Manglende sociale kompetencer som en barriere

Studier viser, at problemer med personlig fremtræden blandt kontanthjælpsmodtagere er en barriere for at komme på arbejdsmarkedet (Bach og Boll, 2003). En spørgeskemaundersøgelse fra 2003 blandt 50 udvalgte kommuner viser, at mellem 50 og 75 pct. af kontanthjælpsmodtagerne er socialt utilpassede, har adfærdsproblemer, udviser voldelig adfærd eller har problemer med personlig fremtræden i en sådan udstrækning, at det står i vejen for ordinær beskæftigelse (Bach og Boll, 2003).

Der er således en tendens til, at gruppen af ikke-arbejdsmarkeds-parate kontanthjælpsmodtagere mangler sociale færdigheder og dermed evnen til at kvalificere sociale kompetencer i en sådan udstrækning, at dette udgør en barriere i relation til deres arbejdsliv.

Evalueringen af Ny chance til alle bekræfter endvidere, at mange kommuner oplever, at personer kategoriseret som match 4 og 5 (efter den tidligere kategorisering af ledige) har brug for opkvalificering af sociale kompetencer – dels for at borgeren selv kan blive klar til arbejdsmarkedet, dels for at en arbejdsgiver vil samarbejde med borger (Rambøll, 2008a). Der peges i den forbindelse på, at sociale kompetencer kan dække over mange ting, såsom personlig hygiejne, mødesta-

bilitet samt evnen til at kunne samarbejde og indgå i et arbejdsfællesskab. Flere kommuner har praksis for at have særlige tilbud til at træne sociale kompetencer – men det påpeges i undersøgelsen at det kan være en langvarig indsats.

Et litteraturstudie af virksomheders kvalifikations- og kompetencekrav inden for det ufaglærte arbejdsmarked angiver endvidere en række sociale kompetencer, som virksomheder har udtrykt behov for, herunder: samarbejdsevner, omgængelighed og omhu/omtanke (New Insight, 2008a).

Socialt netværk

For kontanthjælpsmodtagerne har en betydelig andel (45 pct.) et mangelfuldt socialt netværk, hvilket er vigtigt af flere årsager (Bach & Boll, 2003)¹¹. For det første er det sociale netværk en vigtig del af jobsøgningsprocessen. En stor andel af de ledige finder job via deres netværk frem for de formelle jobsøgningskanaler (Albrekt Larsen, 2009). Manglende sociale kompetencer er således ikke alene en barriere i forhold til fastholdelse af arbejde, men kan også være det i forhold til overhovedet at få et job.

Det er også en interessant betragtning i relation til arbejdslivet, da manglende socialt netværk kan indikere et fravær af sociale kompetencer og dermed manglende evner til at etablere sociale relationer, som ud fra et teoretisk perspektiv er afgørende for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet.

For det andet er der en sammenhæng mellem sociale relationer og helbredstilstanden. Personer, der sjældent eller aldrig er sammen med familie eller ikke regner med at få hjælp af andre i tilfælde af sygdom, har større risiko for sygdom, længere sygdomsforløb og har sågar en kortere forventet levetid (Christensen et al., 2010; Christensen & Hesse, 2008). Studierne viser ikke, hvordan sammenhængen er, men viser alene, at den eksisterer.

I litteraturens beskrivelser af sociale relationer sondres ofte mellem en strukturel del og en funktionel del. Den strukturelle del består af typen og antallet af personer, der har været kontakt med – dvs. et kvantitativt mål for det sociale netværk. Et operationelt mål for dette kunne fx være antallet af gange, der har været kontakt til familie, venner og kolleger. Den funktionelle del er af mere kvalitativ karakter og handler om, hvordan relationerne fungerer og om, hvorvidt der eksempelvis er mulighed for at få hjælp i tilfælde af sygdom.

Fraværet af socialt netværk og sociale relationer kan hænge sammen med fraværet af sociale kompetencer. Dette fravær viser sig at indgå i et net af komplekse sammenhænge for den enkelte, som er relevant i forhold til et arbejdsmarkedsperspektiv. Der peges bl.a. på, at der er en sammenhæng mellem sociale kompetencer og jobsøgningsadfærd samt helbred mere generelt. I evalueringen af ”Projekter for personer på kanten af arbejdsmarkedet” blev der rettet fokus på bl.a. personer, der

¹¹ Det er afdækket gennem spørgsmålet: ”Hvor stor en del af kommunernes svageste grupper af kontanthjælpsmodtagere har følgende angivne problemer i et omfang, som nedsætter deres egen indsats for at komme ud på arbejdsmarkedet eller mulighederne herfor (uanset om de også samtidig har andre problemer)”. En svarkategori var: Mangelfuldt socialt netværk (Bach & Boll, 2003: 32)

manglende sociale kompetencer (Rambøll, 2008b). Fokus på at skabe netværk indgik som en delaktivitet for denne målgruppe i sammenhæng med øget fokus på sundhed som et led i at øge arbejdsmarkedstilknytningen for gruppen. Evalueringen af projektet viser trods manglende beskæftigelseseffekter, at indsatsen bidrog til forbedret netværk og øget åbenhed over for andre mennesker.

Litteraturen giver interessante pejlemærker i forhold til måder at operationalisere relationer på både i forhold til omfang og indhold, som kan bruges i det videre arbejde.

5.4 Opsamling

Ovenstående gennemgang af relevante teoretiske perspektiver, empiri og metodiske implikationer i brugen af begrebet i et progressionsredskab skal bruges i det videre arbejde med at udvikle et beskæftigelsesindikatorredskab.

Litteraturgennemgangen har peget på, at der i det moderne arbejdsliv stilles større krav til individets evne til at indgå i sociale processer og relationer, som sætter fokus på evnen til at samarbejde, skabe kontakter mv. Sociale færdigheder er centrale forudsætninger for, at individet kan indgå i social interaktion, og der er identificeret en række centrale kategoriseringer, der vil kunne operationaliseres til specifikke indikatorer for sociale kompetencer. Kategoriseringerne omhandler individets viden om, hvordan man indgår i sociale relationer, evnen til at forstå og reflektere over sociale situationer, konkrete færdigheder, indstillinger og evnen til at udføre social handlen.

Derudover er det dokumenteret, at en stor del af gruppen af kontanthjælpsmodtagere (mellem 50-75 pct.) har forskellige typer af sociale barrierer, som vurderes at stå i vejen for beskæftigelse. Lidt under halvdelen har manglende socialt netværk.

Der er endvidere 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.

Der er solid dokumenteret viden om, at der er sammenhæng mellem sociale relationer og helbred. Personer med meget begrænset netværk har større risiko for sygdom, længerevarende sygdomsforløb og forkortet levetid.

Internationale evidensbaserede studier 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.

Dertil kommer, at der er indikationer på i flere empiriske studier, at sociale kompetencer har en sammenhæng med jobsandsynligheden og evnen til at fastholde et arbejde:

- Oparbejdelse af evnen til at kommunikere om egne behov og begrænsninger virker arbejdspladsfastholdende.

- Virksomhedsrettede indsatser med fokus på træning af sociale og personlige kompetencer er effektive redskaber til at sikre gradvis indslusning på arbejdsmarkedet.
- Mange kommuner oplever, at ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere har brug for opkvalificering af sociale kompetencer – dels for at gøre borgeren klar til arbejdsmarkedet, dels for at arbejdsgivere vil samarbejde med borgeren.

Tilsammen skaber dette et billede af, at der er klare indikationer på, at tilstedeværelsen af sociale kompetencer spiller ind på jobsandsynligheden.

6. Personlige kompetencer

I dette kapitel behandles temaet om personlige kompetencer. Indledningsvis skitseres baggrunden for at inddrage denne gruppe af kompetencer som et relevant tema i relation til arbejdsmarkedsparathed. Herefter præsenteres teoretiske perspektiver på begrebet efterfulgt af empiriske studier af fænomenet.

6.1 Afgrænsning og relevans af personlige kompetencer

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. Det handler også om selvværd, altså en grundlæggende tro på at være god nok, som den man er, også når der er modgang, ligesom selvtillid er en vigtig kerne i relation til personlige kompetencer.

Mangelfulde personlige kompetencer kan påvirke tilstedeværelsen af struktur og stabilitet i hverdagen – et område som fremhæves i flere studier som en udfordring blandt kontanthjælpsmodtagere i forhold til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Det gælder bl.a. følgende forhold¹²:

- 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

Det fremhæves bl.a. i arbejdsevnetoden, at ustabile boligforhold eller en uoverskuelig privat økonomi kan være så energikrævende, at det er en barriere for beskæftigelse (Socialministeriet, 2001). Dertil kommer, at det i flere studier er blevet fremhævet, at beskæftigelsesmedarbejderne opfatter forhold vedrørende struktur og stabilitet som væsentlige aspekter i forhold til tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket uddybes nærmere nedenstående afsnit om empiri.

¹² Se bl.a. Graversen (2011); Rosdahl & Petersen (2006); Bach & Boll (2003); Skipper (2011); Jacobsen 2004; LG Insight 2011.

6.2 Teoretiske perspektiver ift. personlige kompetencer

Som beskrevet tidligere beskæftiger forskere inden for bl.a. neuropsykologien sig med udøvende funktioner, som er en samlebetegnelse for en række underliggende adfærdsfunktioner. 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 og struktur og stabilitet.

I kapitlet om faglige kompetencer blev der fremhævet tre centrale udøvende funktioner (Diamond, 2012), hvoraf de to førstnævnte er særligt relevante i dette kapitel:

- **Kognitiv fleksibilitet:** den enkelte er i stand til at ændre perspektiv og se tingene i et nyt lys og dermed se forskellige aspekter af f.eks. en situation eller en idé.
- **Kontrol:** den enkelte er i stand til at fokusere, færdiggøre opgaver ved hjælp af selvkontrol og vedholdenhed, hæmme impulsiv adfærd og i stedet give en reflekteret og kontrolleret respons.

Forskning inden for andre områder som f.eks. kriminalitet er relevant at inddrage i denne sammenhæng, om end populationen er en anden end nærværende studies målgruppe. Der er fundet studier, som indeholder relevante betragtninger, der kan bidrage til at nuancere den teoretiske ramme for tematisering af personlige kompetencer i en beskæftigelsesammenhæng.

Selvkontrol er en personlig egenskab, som sættes i forbindelse med en række hændelser i et livsforløb. Gottfredson og Hirshi (1990) peger bl.a. på, at antisocial og kriminel adfærd er resultatet af lav selvkontrol. Modsat er personer med høj selvkontrol i høj grad i stand til at kontrollere egen adfærd og beherske pludselige impulser og følelsesmæssige reaktioner.

Studier af karaktertræk blandt børn viser, at der særligt er seks karaktertræk, der gør, at børnene senere kan have tilbøjelighed til at begå kriminalitet og udføre antisociale handlinger:

- Impulsivitet
- Svag vedholdenhed og omhyggelighed
- Fysisk reagerende frem for mentalt
- Selvcentreret
- Ustabilt temperament
- Risikoadfærd

En anden forsker har fundet en sammenhæng mellem selvkontrol, helbred og økonomiske problemer. Jo mindre selvkontrol den enkelte har, desto ringere helbred og desto flere økonomiske problemer (Moffitt, 2012).

Der er således udviklet teoretiske antagelser og fundet empirisk belæg i den internationale litteratur om:

- Sammenhæng mellem besiddelse af kognitiv fleksibilitet og selvkontrol til helbredssituation og kriminalitetsrisiko.
- Sammenhæng mellem kognitiv fleksibilitet og selvkontrol til manglende struktur og stabilitet i hverdagen.

Arbejde som et vigtigt bidrag til struktur og stabilitet

Generelt er de vesteuropæiske lande er præget af en stærk arbejdsmoral og -etik, hvor princippet om at yde, før man kan nyde, er fremtrædende. Et arbejde bidrager i kraft heraf med en række vigtige forhold til det enkelte menneske, som er afgørende for både identitet og selvtillid såvel som struktur i hverdagen. Ud fra denne tankegang kan arbejdsløshed forstås som en serie potentielle sociale tab, herunder tab af nyttefølelse, selvtillid, fællesskab, anseelse, orden på tilværelsen og håb.

Halvorsen (2004) beskriver værdien af arbejde gennem to hovedgrupper af funktioner, som et arbejde har for det enkelte menneske.

- **Manifeste funktioner:** Det giver indtægt, der skabes et produkt, nyttige varer eller tjenester, det er en form for aktivitet.
- **Latente funktioner:** Strukturering af tiden, kilde til kreativitet og magt, kilde til identitet og selvrealisering, kilde til socialt samvær og integration, det giver følelse af formål og mening, og det giver en moralsk indtægt.

Disse betragtninger er relevante i forhold til målgruppen af kontanthjælpsmodtagere, idet langtidsledighed og et fravær af beskæftigelsestilknytning kendetegner denne gruppe. Det er således ikke alene i kraft af manglende personlige kompetencer, at det er en udfordring at komme tættere på arbejdsmarkedet, men også ledigheden i sig selv, der skaber udfordringer i forhold til identitet, selvværd samt struktur og stabilitet og dermed kan skabe udfordringer for den enkelte i forhold til udfoldelse af de personlige kompetencer. Spørgsmålet er så, om beskæftigelsesindsatser kan bidrage til at genoprette de sociale tab som arbejdsløsheden medfører og dermed bidrage til at bringe deltagerne nærmere arbejdsmarkedet i form af øget arbejdsmarkedsparticipation.

Med afsæt i ovenstående kan manglende struktur og stabilitet i hverdagen være forårsaget af flere forskellige forhold. Fx kan ændringer som tab af arbejde medføre en omvæltning, som kan efterlade den enkelte med en oplevelse af manglende struktur. Manglende struktur og stabilitet kan også stamme fra, at personens personlige kompetencer er underudviklede eller understimulerede, hvilket medfører udfordringer i forhold til kognitiv fleksibilitet og selvkontrol for den enkelte.

6.3 Empiriske fund i forhold til personlige kompetencer

I de forskellige undersøgelser, som beskæftiger sig med personlige kompetencer, er det tydeligt, at begrebet tillægges forskelligt indhold og betydning, og der er overlap mellem personlige og sociale kompetencer.

Gennemgangen af litteraturen har ikke givet vished om sammenhænge mellem opkvalificering af personlige kompetencer og effekter i forhold til arbejdsmarkedsparathed, men det har givet anledning til at fremhæve en række antagelser, som er værdifulde i det videre arbejde.

I det følgende er der fokus på typer af barrierer for borgere med svage personlige kompetencer, udfordringer ved manglende struktur og stabilitet i relation til at fastholde beskæftigelse, samt på studier der belyser sammenhængen mellem struktur i hverdagen og muligheden for at komme i beskæftigelse.

6.3.1 Manglende personlige kompetencer som en barriere

Et større studie af ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere har dokumenteret, at blandt andet adfærdsmæssige problemstillinger, personlig fremtræden og personlige udfordringer optræder som hyppige karakteristika hos målgruppen (Bach og Boll, 2003).

En analyse af ikke-arbejdsmarkedsparate unge i Københavns Kommune viser, at én af de centrale barrierer i forhold til arbejdsmarkedet er personlige kompetencer (New Insight, 2008b). I undersøgelsen er angivet en række af de personlige barrierer, de unge har. Generelt er det barrierer, der knytter sig til den unges måde at agere på og udtrykke sig på. Disse er for en gruppes vedkommende kendetegnet ved at være meget indadvendte, mens en anden gruppe karakteriseres som meget udadreagerende. Begge grupper har ofte manglende eller dårligt selvværd, hvilket også spiller ind på deres sociale kompetencer. For de udadreagerende unge handler det om, at de bl.a. er meget impulsstyrede, aggressive, temperamentsfulde og let bliver irriterede (New Insight, 2008b).

6.3.2 Manglende struktur og stabilitet

Fra et kvalitativt studie af mulige veje til uddannelse og job for unge med psykiske barrierer afdækkes barrieretyper og profiler for unge med psykisk sårbarhed (New Insight, 2009a). Undersøgelsen viser bl.a., at en typisk barriere for de unge vedrører manglende struktur i hverdagen og problemer med hverdagsmestring (f.eks. problemer med at overskue/styre økonomi, organisere hjemlige pligter, kontakt til øvrige instanser mv.). Det samme viser en virkningsevaluering af tre beskæftigelsesprojekter for unge med problemer udover ledighed (Bredgaard m.fl., 2011).

Et andet studie af en beskæftigelses- og uddannelsesindsats for unge ledige med psykiske sårbarheder retter ligeledes fokus på struktur og stabilitet som et afgørende parameter for uddannelses- eller arbejdsmarkedsparathed. Her viser en evaluering af indsatsen, at de unge oplever det som en af de største udfordringer at have struktur og stabilitet i hverdagen (New Insight, 2011 og 2012b).

At få struktur på hverdagen indbefatter bl.a. at få styr på sin økonomiske situation. Sikkerhed i form af økonomisk forudsigelighed er væsentlig for velbefindende (Larsen & Møller, 2004). En indikator for, hvorvidt økonomi er en barriere for beskæftigelse, kan være oplevelsen af økonomisk uforudsigelighed.

Fokus på struktur og stabilitet i beskæftigelsesindsatsen

Der findes eksempler på aktiveringsindsatser, der bl.a. har til formål at bidrage til at få struktur på og dermed stabilitet i hverdagen, idet det anses for at være en del af vejen til beskæftigelse, at basale forhold som fx bolig, gæld, personlig fremtræden og helbred skal være på plads, før man kan fokusere på beskæftigelse (Discus, 2011). At få styr på bolig, økonomi og eventuelt medicin/behandling er ofte en forudsætning for deltagelse i aktivering/uddannelse/job. Det kan også formuleres omvendt: Manglende struktur på hverdagen er en risikofaktor i forhold til at øge afstanden til arbejdsmarkedet (LG Insight, 2011).

Den tidligere omtalte virkningsevaluering af tre ungeprojekter viste også, at der er en sammenhæng mellem at styrke hverdagsmestring i form af at få struktur og stabilitet i hverdagen kombineret med at få presserende problemstillinger håndteret og det at opnå opstart på ordinær uddannelse (Bredgaard m.fl., 2011).

En ikke uvæsentlig del af det at være arbejdsmarkedsparat består i oplevelsen af at kunne overskue hverdagen og have struktur på dagligdagens gøremål. En del af de faste strukturer omfatter mødestabilitet og herunder en fast døgnrytme. En forudsætning for at varetage et job eller gennemføre en uddannelse er at kunne stå op om morgenen og møde til tiden. For personer, som mangler struktur og stabilitet, er et delmål med aktiveringsindsatsen ofte, at der oparbejdes mødestabilitet. Aktivering kan bibringe fast tids- og rumstruktur, hvilket – sammen med oplevelsen af aktiveringens indhold som meningsfuldt – af aktiverede angives som forbedring af velbefindende (Hansen, 2001b).

Der findes aktiveringsindsatser med forskellige støttefunktioner, såsom sociale mentorer, psykosocial støtte, systemguide, som alle tager udgangspunkt i den lediges hverdag. Et forsøgsprojekt viser, at struktur på hverdagen fastholder midlertidigt psykisk syge i beskæftigelse og/eller hjælper dem til at starte/fortsætte en uddannelse (Discus, 2011 og COWI, 2009).

At struktur i hverdagen opleves som positivt – og at forskellige indsatser bidrager til dette – bestyrkes af studier af aktiveringens betydning for individers velbefindende (wellbeing). Velbefindende er i disse studier operationaliseret ifølge Jahodas (1982) som beskrivelse af gevinster ved beskæftigelse, som bl.a. er struktur på tiden, hvilket her anskues som en del af det at have struktur på hverdagen.¹³

Sammenhæng mellem struktur og beskæftigelse

Hvorvidt struktur på hverdagen giver øget mulighed for at komme i beskæftigelse, er sandsynliggjort via et studie af sociale mentorer¹⁴, hvor størstedelen af de involverede opnåede eller fastholdt job eller uddannelse – og forklaringen henføres bl.a. til de sociale mentorers bidrag til at få struktur på hverdagen (Discus, 2011).

¹³ De angivne gevinster ved beskæftigelse er: time structure, social contacts, participation in collective purposes, status and identity, and regular physical activity

¹⁴ En social mentor er et frivilligt tilbud til borgere med en midlertidig psykisk lidelse. Borgerens behov er med til at udforme støttens karakter og borgeren bestemmer selv mentorstøttens varighed (Discus, 2011)

Der synes at være belæg for at antage en indirekte betydning forstået således, at struktur på hverdagen gør, at den ledige kan varetage øvrige opgaver (overholde aftaler, søge job, passe kurser/uddannelse osv.), der øger chancen for beskæftigelse eller forebygger tilkendelse af førtidspension (LG Insight, 2011).

Flere studier peger endvidere på, at koordination af tilbud og forskellige krav fra offentlige instanser er afgørende for jobopnåelse/fastholdelse, og der findes virksomme indsatser (fx en 'håndholdt indsats', Discus, 2011, COWI, 2009), hvis primære formål består i at koordinere mellem forskellige offentlige instanser, som den ledige er involveret med. Dette gør sig særligt gældende for mennesker med flere/komplekse sociale problemer, der er i kontakt med mange forskellige myndigheder.

Et studie af kontanthjælpsmodtagere med funktionsnedsættelser viser, at der kan være store udfordringer forbundet med at gennemføre en sådan koordinerende indsats, men samtidig at det er afgørende, at der sker en sammenhængende indsats mellem de forskellige instanser og myndigheder, da det ellers kan bremse borgernes progression frem mod beskæftigelse (New Insight, 2009b).

Et studie af førtidspension refererer ligeledes de involverede aktørers anbefaling om øget koordination (LG Insight, 2011). Årsagen er, at der i komplicerede borgersager er mange involverede aktører, og der er brug for en tovholder til at skabe sammenhæng mellem forskellige myndigheders indsatser.

Endvidere har Roberts m.fl. 2007 gennemgået ni internationale studier af "supported employment"¹⁵, hvori hurtig udplacering i job indgår og hvor støtte og træning foregår i jobbet. De finder, at graden af jobparathed er afgørende for at opnå fastholdelse på arbejdsmarkedet. Screeningskriterier ift. jobparathed er motivation, kognitive problemer, tilknytning til psykiatrisk behandling, misbrug, mødestabilitet og netværk. Det indikerer, at nogle af de forhold, der hører under kategorien struktur og stabilitet, synes at være afgørende for efterfølgende beskæftigelseschancer, herunder særligt mødestabilitet og kognitive deficits.

Langtidsledighed udfordrer struktur i hverdagen

En norsk levekårsundersøgelse af langtidsledige viser blandt andet, at over halvdelen af de arbejdsløse oplever at mangle tidsstruktur i stor eller nogen grad (Halvorsen, 2004).

Henriksens (2010) interviewundersøgelse med sagsbehandlere understøtter dette billede. Sagsbehandlerne fremhæver bl.a., at personer med en lang ledighedshistorik ofte kan agere passivt og daglige gøremål kan virke uoverkommelige for dem. Det kan være nødvendigt at yde hjælp til daglige gøremål og løse problemer i hverdagen, inden en mere beskæftigelsesrettede indsats kan påbegyndes. Hvilke daglige gøremål og problemer, der skal ydes hjælp til kan variere meget, men det

¹⁵ Supported employment er en indsats, der sigter mod, at deltagerne finder job på det ordinære arbejdsmarked hurtigst muligt (Roberts m.fl., 2007)

kan fx være afklaring af boligforhold, hjælp til at forstå henvendelser fra offentlige myndigheder eller hjælp til en stabil døgnrytme.

6.3.3 Efterspørgsel efter personlige kompetencer

En række efterspørgselsorienterede kompetenceanalyser fra forskellige brancher viser, at personlige kompetencer er vigtige at besidde på det eksisterende arbejdsmarked. Bl.a. viser en analyse fra et projekt i Nordjylland (FremKom 2, 2012), at virksomheder i stigende omfang efterspørger bløde kompetencer i tillæg til formelle faglige kvalifikationer – det er ikke kun personlige kompetencer, men de viser sig også væsentlige.

Et litteraturstudie, der er foretaget på baggrund af en række udvalgte undersøgelser af virksomheders kvalifikations- og kompetencekrav inden for det ufaglærte arbejdsmarked, peger på endvidere på, at virksomheder inden for det ufaglærte arbejdsmarked efterspørger personlige kompetencer i større udstrækning end de faglige kompetencer (New Insight, 2008a). Dette efterspørgselsfokus er ikke nyt, men er en tendens, der genfindes i en række tidligere studier, som alle peger på, at virksomhederne lægger vægt på bløde eller personlige kvalifikationer i større udstrækning end faglige kvalifikationer.¹⁶ Således viser fx et ældre studie af Rosdahl (1986), at erhvervsuddannelse hverken er nødvendig eller ønskelig på det ufaglærte arbejdsmarked, når virksomheder skal rekruttere, men at kompetencer opnået gennem erfaring med samme eller lignende arbejde typisk har en betydning.

På tværs af de undersøgelser, der er inddraget i litteraturstudiet af arbejdsgivernes efterspørgsel af kompetencer i forhold til det ufaglærte arbejdsmarked, fremhæves følgende personlige kompetencer som særligt vigtige for at kunne bestride ufaglært arbejde: ansvarsfølelse overfor opgaver, lyst og interesse til at udføre arbejde, fleksibilitet ift. arbejdstid, arbejdsmoral og holdning til arbejde og faglig/funktionsmæssig mobilitet (New Insight, 2008a).

Undersøgelsen giver en forståelse af, hvilke typer kompetencer der i et aftagerperspektiv er relevante for at kunne begå sig på en arbejdsplads, og dermed vurderes at være relevant i arbejdet med at styrke arbejdsmarkedsparathed blandt borgerne. Tilstedeværelsen af ovennævnte kompetencer antages derfor at øge jobsandsynligheden i forhold til ufaglært arbejde.

6.4 Opsamling

Ovenstående gennemgang af relevante teoretiske perspektiver og empiri skal bruges i det videre arbejde med at udvikle et beskæftigelsesindikatorredskab.

Studier inden for neuropsykologien har påvist en sammenhæng mellem individers evne til selvkontrol mm. og deres helbredssituation/økonomiske problemer. Jo

¹⁶ Rosdahl (1986), Csonka (1995), Boll & Christensen (2002).

mindre selvkontrol den enkelte har, desto ringere helbred og flere økonomiske problemer. Det påviser ikke, at der er en sammenhæng mellem tilstedeværelse af selvkontrol og beskæftigelse, men dog en sammenhæng mellem nogle mellemliggende variable, som tilsammen skaber større jobsandsynlighed.

Denne gennemgang har derudover dokumenteret, at gruppen af kontanthjælpsmodtagere i en vis udtrækning er kendetegnet ved at have personlige barrierer i form af personlig fremtræden og personlige udfordringer i forhold til at håndtere hverdagslivet. Hertil kommer problemer med struktur og stabilitet i hverdagen:

- En typisk barriere for personer med psykiske sårbarheder er problemer med struktur i hverdagen og hverdagsmestring.
- Manglende struktur på hverdagen er en risikofaktor i forhold til at øge afstanden til arbejdsmarkedet.
- Et forsøgsprojekt viser, at struktur på hverdagen fastholder midlertidigt psykisk syge i beskæftigelse og/eller hjælper dem til at starte/fortsætte uddannelse.
- Et studie af sociale mentorer viser, at de bidrager til at få struktur på hverdagen for ledige i et projekt, hvor de involverede opnåede eller fastholdt job eller uddannelse.
- Flere internationale studier viser, at bl.a. mødestabilitet og kognitive mangler påvirker jobparathed.
- En norsk levkårsundersøgelse viser, at over halvdelen af langtidsledige oplever at mangle tidsstruktur i stor eller nogen grad.

Hermed er det ikke påvist, at der er en klar sammenhæng mellem tilstedeværelse af personlige kompetencer, struktur og stabilitet i hverdagen og jobsandsynlighed, men der er nogle indikationer på, at de udgør centrale elementer med henblik på at øge jobsandsynligheden. Hermed menes, at personlige kompetencer samt struktur og stabilitet i hverdagen måske ikke direkte kan henføres til øget jobsandsynlighed, men måske snarere være sammenhængende med andre komponenter i arbejdsmarkedsparathedsbegrebet som fx helbred og evnen til at kunne fokusere på fremtidig beskæftigelses- eller uddannelsesmål.

7. Fysisk og psykisk helbred

I dette kapitel behandles temaet om helbred. Indledningsvis skitseres baggrunden for at inddrage helbred som et relevant tema i relation til arbejdsmarkedsparathed. Herefter præsenteres teoretiske perspektiver på begrebet efterfulgt af empiriske studier af fænomenet.

7.1 Relevansen af fokus på helbred

Helbredsproblemer er generelt en af de væsentlige årsager til, at mennesker forlader arbejdslivet inden pensionsalderen eller har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet (Undervisningsministeriet, 2002) samt til at ledige kategoriseres som ikke-arbejdsmarkedspare (Graversen, 2011). Voksende krav på arbejdsmarkedet til arbejdstempo og fleksibilitet sætter fokus på den enkeltes helbredsmæssige forudsætninger. Flexibilitet kræves bl.a. i forhold til arbejdstid og kompetence. Udviklingen i mange virksomheder går i retning af en fladere ledelsesstruktur med få mellemledere og bredere stillinger, som i stigende omfang medfører rotation mellem arbejdsopgaver og en højere grad af autonomi. Udviklingen fordrer gode udviklingsmuligheder for den enkelte, men stiller samtidig også øgede krav både til funktionsevne og psykisk balance.¹⁷

Ovenstående peger på, at psykisk helbred og fysisk funktionsevne i stigende grad bliver afgørende for menneskers mulighed for at varetage et arbejde, og dermed bliver den enkeltes viden om helbred og evne til at reagere på kroppens signaler en væsentlig kompetence. Det gælder både for raske og syge. Mennesker med helbredsproblemer skal ofte ikke alene lære at håndtere sygdom, men skal også lære at leve med de forandringer i hverdagen og følelsesmæssige påvirkninger, som en sygdom ofte vil føre med sig, og som vil kunne påvirke privatlivet og arbejdslivet.

Talrige analyser viser, at en stor del af de ikke-arbejdsmarkedspare borgere har fysiske eller psykiske helbredsproblemer, og at andelen af ikke-arbejdsmarkedspare borgere med helbredsmæssige problemer er stigende (se bl.a. Bach og Petersen, 2007; Skipper, 2010; Skipper, 2011; Cowi, 2008; Cowi, 2009; Marselisborg Praksisvidencenter, 2011).

Skipper (2010) viser endvidere, at helbredet var blandt årsagerne til matchkategorier-indplaceringen for 28 pct. af de klienter, der blev kategoriseret som match 2, mens det var tilfældet for henholdsvis 49 pct. og 79 pct. i kategori 3 og 4 efter den gamle match-kategorisering. Bach & Petersen (2007) dokumenterer en stigning i andelen af kontanthjælpsmodtagere, som selv vurderer, at deres helbred er dårligt

¹⁷ Se fx Burström m.fl. (2000), Sennett, Richard (2003) og Jørgensen, Per S. (2001).

eller meget dårligt fra 18 pct. til 36 pct. i perioden fra 2000 til 2006. Desuden er andelen, som vurderer, at deres arbejdsevne er nedsat, næsten fordoblet i samme periode (Bach og Petersen, 2007).

Helbredsmæssige udfordringer og barrierer er således til stede i et stort omfang blandt ikke-arbejdsmarkedsparete borgere og er med til at problematisere tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig er der en tendens til, at arbejdsmarkedet i stigende udstrækning er præget af krav til både fysisk og psykisk formåen og overskud. På baggrund heraf er det relevant at inddrage helbredsmæssige aspekter, når arbejdsmarkedsparethed skal konkretiseres.

7.2 Teoretiske perspektiver i forhold til helbred

I Det Nationale Kompetenceregnskab (NKR) indgår helbredsaspektet og er udtaget som en af ti nøglekompetencer, der generelt har betydning for vækst og velfærd. I denne sammenhæng betragtes det at kunne håndtere helbredsmæssige aspekter således som en kompetence.

Sundhedskompetence defineres på følgende vis (Undervisningsministeriet, 2002):

”Individets evne til i handling at imødekomme de krav og udfordringer, det møder i arbejdslivet. Og det omfatter evnen til at bevare både et godt fysisk helbred og et godt psykisk helbred. De to ting påvirker dog hinanden gensidigt. Sundhedskompetencen defineres således som evnen til at imødekomme de komplekse krav og udfordringer, som man støder på i arbejdslivet og i det civile liv, herunder også evnen til at udvise adfærd, der medvirker til at bevare eller forbedre en sund helbredstilstand.”

Sundhedskompetence beskrives i kompetenceregnskabet ud fra tre overordnede dimensioner (Undervisningsministeriet, 2002), herunder:

- **Handlingsniveauet:** Færdigheder, med hvilke personen fremmer og bevarer et godt helbred.
- **Det refleksive niveau:** En persons refleksioner og viden i forhold til et samspil med sin omverden, som har et sundhedsrelevant og fremmede perspektiv.
- **Meningsniveauet:** Kropsligt sanselige og psykosociale oplevelser, som personen tilskriver sundhedsrelevant betydning.

Med afsæt i de tre dimensioner er det således afgørende for den enkelte at evne at tage vare om sin egen sundhed gennem konkrete færdigheder, der kvalificerer den enkelte til at kunne handle og reagere på kroppens signaler både for at forebygge og fremme sundhedstilstanden. Disse færdigheder rummer bl.a. en forståelse af, hvorfor det er relevant med et sundhedsfokus samt viden om, hvordan man forebygger og fremmer sundhed.

Helbredsmæssige forhold indgår også som et element i afdækningen af arbejdsevne i arbejdsevne metoden og er således allerede en anvendt praksis ved udarbejdelse

se af ressourceprofiler. Formålet med at beskrive borgerens helbredsmæssige forhold er et led i afdækningen af, hvorvidt helbredsmæssige forhold står i vejen for anvendelse eller udvikling af de øvrige ressourcer og at afdække, om der er behov for behandling. Formålet er endvidere at afdække, om borgeren har et skånebehov pga. eventuelle helbredsmæssige begrænsninger, som kan afhjælpes ved brug af hjælpemidler, mindre belastende arbejde o. lign. (Socialministeriet, 2001).

7.2.1 Mestring af helbredsproblemer

Et andet begreb, som er relevant i relation til helbredsaspekter, er *mestring*. Mestring er den danske udgave af det engelske begreb *coping*, som har rødder i stressforskningen (Lazarus og Folkman, 1984). I denne sammenhæng relaterer mestring sig til den dimension af sundhedskompetencen, som omfatter handling. Mestring forudsætter, at den enkelte opfatter meningen med og nødvendigheden af mestring såvel som viden om, hvad mestring indebærer.

Begrundelsen for at fokusere på mestring i forhold til helbredsdimensionen er, at der i aktiveringsregi mange steder arbejdes med fx smertehåndtering eller angst. Det kan være relevant for borgere, der har kroniske smerter og er blevet afklaret i sundhedssystemet og i den forbindelse har fået beskeden om, at de smerter, borgeren har, er kroniske og ikke kan gå væk via behandling. Smertehåndtering kan fx gå ud på korrektion af smerteadfærden via forskellige metoder såsom afspænding og kognitiv adfærdsterapi. Det kan også omhandle økonomisering af ressourcer og anvendelse af hjælperedskaber.

Ifølge Antonovsky er der en tæt sammenhæng mellem helbred og mestring, herunder det at kunne håndtere hverdagen, således at det ikke påvirker helbredet. Antonovskys tilgang lægger sig op andre forskere, der har påvist betydningen af fx mestringsforventning på den måde, at han fandt en sammenhæng mellem sundhed og evnen til at håndtere modgang, traumatiske oplevelser og handicap (Antonovsky, 2000).

En del af litteraturen beskæftiger sig med mestring af helbreds- og misbrugsproblemer som en måde at komme nærmere arbejdsmarkedet. Perspektivet bag mestring er her individets tackling af egne problemer – ikke nødvendigvis fjernelse af problemer.

Halvorsen (2004) skriver om mestring som begreb:

”Med mestring menes et individs evne til at tilpasse sig eller overvinde vanskelige livssituationer. Selv om en negativ livshændelse kan være belastende, kan mestring af den betyde, at den enkelte lærer nye ting og udvider sit handlingsperspektiv. Mestring er det samme som vellykket tilpasning til livshændelser. Det betyder bl.a., at den enkelte hindrer, at en stressende situation eller negative hændelser fører til sygdom og krise.” (egen oversættelse: 205).

Mestring handler således om et individs evne til at håndtere helbredsmæssige problemer både følelsesmæssigt og adfærdsmæssigt. Begrebet giver nyttige perspek-

tiver på, hvordan den enkelte kan arbejde aktivt med at håndtere helbredsmæssige udfordringer.

Lazarus og Folkman (1984) beskæftiger sig med to hovedtyper af mestring. *Problemløserorienteret mestring* har til hensigt at fjerne belastningen og dermed løse problemet, bearbejde udfordringer og udvide den enkeltes handlemuligheder. Strategien retter sig mod direkte handling og omfatter konfrontation med problemet med den hensigt at løse det, som f.eks. misbrugsproblemer. *Følelsesorienteret mestring* har til formål at beherske følelser og ubehag, når et problem eller en belastning ikke lader sig løse som i visse sygdomstilfælde. Den enkeltes strategi er her at ændre egne reaktioner og flytte fokus.

Andre sonderer mellem mestring, defineret som *adfærd* som er direkte rettet mod at finde en løsning på arbejdsmarkedsproblemet, og *tilpasning* som er adfærd, som sigter mod permanente alternativer til lønarbejde (Kaul & Kvande, 1991).

Mestring kan således være en vigtig komponent i forhold til, hvordan forskellige helbredsmæssige udfordringer påvirker individet, og kan ses som et forsøg på at indfange psykosociale mekanismers betydning for helbredssituationen.

Berg m.fl. (2010) har udarbejdet et systematisk overblik over den nyeste viden om sygefravær og tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Her er en af konklusionerne, at der er indikationer på, at personrelaterede faktorer såsom den sygemeldtes selvtilid, selvværd, mestringsstrategier, motivation for og forventninger til tilbagevenden til arbejde samt forståelse for eget helbredsproblem har betydning for udfaldet af sygefravær.

7.3 Empiriske fund i forhold til helbred

På tværs af en række undersøgelser tegner der sig et billede af, at gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparate borgere er udfordret af fysiske og psykiske helbredsbarrierer samt problemer med misbrug, der på forskellig vis giver udslag i symptomer, og som forringer den enkeltes mulighed for at møde kravene på arbejdsmarkedet.

Et studie af kontanthjælpsmodtageres selvrapporterede problemer viser, at næsten halvdelen af dem oplyser, at deres arbejdsevne er nedsat på grund af sygdom, ulykke eller slid (Harsløf & Graversen, 2000). Omkring en tredjedel af gruppen har på et eller andet tidspunkt været til behandling for psykiske lidelser eller personlige problemer, mens omkring en femtedel har været ude i et misbrug af alkohol eller stoffer.

En anden analyse viser, at tilstedeværelsen af helbredsproblemer varierer efter typen af arbejdsmarkedsstatus. Halvdelen af modtagerne af nedsat kontanthjælp og 44 pct. af modtagerne af starthjælp eller introduktionsydelse angiver i et survey, at de har et 'dårligt' eller 'meget dårligt' selv vurderet helbred, sammenlignet med 6 pct. af dagpengemodtagerne og 2 pct. af de beskæftigede (Ejrnæs m.fl. 2010; Müller m.fl. 2010).

En del af undersøgelserne anvender kontanthjælpsmodtagernes egen opfattelse af deres helbred – selvrapporterede helbredsoplysninger. Helbredstilstanden vurderes på baggrund af kontanthjælpsmodtagerens egen oplevelse, uanset om det lægeligt er undersøgt eller der kan dokumenteres et helbredsproblem. En væsentlig betragtning er her, at hvis den ledige selv oplever at have det fysisk eller psykisk dårligt – uanset den lægelige vurdering heraf – vil den selvopfattede helbredssituation alt andet lige påvirke beskæftigelseschancerne negativt.

Det er et helbredsmål, som også er anvendt i spørgeskemaundersøgelsen ”Arbejds miljø og helbred i Danmark 2010” foretaget af Berg m.fl. (2010). Talrige befolkningsundersøgelser har vist, at spørgsmål om generelt selv vurderet helbred giver et godt overordnet mål for en persons helbredstilstand.

7.3.1 Udfordringer med mestring af helbredsproblemer

For personer i matchgruppe 2 med problemer ud over ledighed er mestring i forhold til problemerne en måde at komme nærmere arbejdsmarkedet. Problemer med dårligt psykisk og fysisk helbred samt misbrug findes også blandt beskæftigede, og problemerne behøver således ikke at være fraværende, for at beskæftigelse kan opnås. Omvendt kan problemerne manifestere sig på en sådan måde, at de står i vejen for ordinær beskæftigelse.

Müller m.fl. 2010 fremhæver i en interviewundersøgelse, at personer med helbredsproblemer oplever, at de ikke kan indfri beskæftigelseskravene og derved også har vanskeligt ved at handle problemløsende i forhold til deres arbejds situation. I relation til mestringsbegrebet tyder det på, at manglende håndtering af helbredsproblemer påvirker muligheden for at imødekomme de krav, der stilles på arbejdsmarkedet.

I undersøgelsen viser helbredsproblemer sig at være den største barriere for, at interviewpersonerne kan påtage sig et ordinært arbejde, og for nogle fylder helbredsproblemer så meget, at de eksempelvis ikke kan håndtere deres økonomiske situation. Interviewpersonerne anvender forskellige tilpasningsstrategier til at håndtere deres helbredsproblemer. Nogle bruger en gennemtænkt eller reflekteret tilpasningsstrategi, hvor førtidspension eller folkepension er eneste løsning på deres situation. Andre mangler ressourcer og forholder sig reaktivt og kortsigtet til at have en lav indkomst, hvilket afspejles i en resigneret tilpasning til deres situation. Årsagen til de reaktive tilpasningsstrategier kan forklares ved en oplevelse af at være fastlåst i en sygerolle, hvor anerkendelse af sygdomssituationen og en oplevelse af afmagt kan medføre passivitet i forhold til egen situation (Müller m.fl., 2010).

Evalueringen af Ny chance til alle viser, at parallelindsatser, hvor beskæftigelsesindsats kombineres med behandlingsindsats, giver bedre resultater i forhold til beskæftigelse, end hvis kommuner ikke er gode til at iværksætte behandlingsindsats. Målgruppen er blandt andet den tidligere match 4 og 5.

7.3.2 Fysisk helbred

I gruppen af kontanthjælpsmodtagere spiller fysisk helbred en afgørende rolle for deres matchkategorisering. Bach & Boll (2003) viser, at knap en fjerdedel af de svageste kontanthjælpsmodtagere har nedsat arbejdsevne på grund af fysisk sygdom, ulykke eller nedslidning.

En anden analyse viser, at fysisk helbred har været afgørende for placeringen af borgere med funktionsnedsættelser i den gamle matchgruppe 4 eller 5 i over halvdelen af 435 sager (New Insight, 2009b). Afdækningen af helbredsproblemer blandt borgerne viser, at fysiske problemer kan spænde vidt – fra mobilitetsproblemer over lungesygdomme og lammelser til piskesmæld og gigt. Den fysiske barriere, der oftest nævnes i de sager, der indgår i undersøgelsen, er mobilitetsbesværligheder. Det dækker over en bred vifte af lidelser i bevægeapparatet. Herunder problemer i brug af arme, ben, hænder, fingre osv.

En anden kvalitativ undersøgelse af ikke-arbejdsmarkedsparate unge i København viser, at knap en tredjedel af de unge har fysiske barrierer, der kan være med til at vanskeliggøre deres arbejdsmarkedsdeltagelse (New Insight, 2008b).

7.3.3 Psykisk helbred

Psykisk sårbarhed kan medvirke til at ekskludere ledige fra arbejdsmarkedet med negative sociale konsekvenser til følge. Dertil kommer, at psykisk sårbarhed i sig selv kan være stigmatiserende (Boardman, m.fl. 2003). Personer, som både skal håndtere psykiske sårbarheder samt ledighed, er derfor i risikogruppen for at glide helt ud af arbejdsmarkedet.

Herudover har socioøkonomisk status betydning for, om man kommer i behandling. Således viser et omfattende litteraturstudium, at der er stærk evidens for, at underbehandling af mentale helbredsproblemer især rammer unge, unge uden uddannelse og personer uden arbejde (Berg m.fl., 2010). I samme studie er der fundet indikationer på, at mentale helbredsproblemer over tid spiller en stigende rolle for førtidigt arbejdsophør i form af tilkendelse af førtidspension. Der er stærk evidens for, at personer med mentale helbredsproblemer, der får tilkendt førtidspension, i dag er yngre end tidligere (Berg m.fl., 2010).

Psykiske helbredsproblemer udgør en betydelig andel af det samlede sygefravær, og er forbundet med store samfundsmæssige omkostninger. Det Nationale Forskningscenter i Arbejdsmiljø har anslået, at de samlede direkte og indirekte samfundsmæssige omkostninger ved mentale helbredsproblemer i Danmark årligt udgør 55 mia. kr., hvoraf godt 10 pct. udgøres af omkostninger til behandling. Hovedparten af omkostninger går til førtidspensionering, langvarigt sygefravær og nedsat individuel produktivitet. Psykiske helbredsproblemer medfører derudover betydelige personlige konsekvenser i form af nedsat livskvalitet og nedsat funktions- og arbejdsevne (Berg m.fl., 2010).

Flere studier dokumenterer, at personer med en psykisk sårbarhed er overrepræsenteret blandt kontanthjælpsmodtagerne som helhed og i særlig høj grad hos

gruppen af kontanthjælpsmodtagere, som er under 29 år (Skipper, 2011; Cowi, 2008; Cowi, 2009; Marselisborg Praksisvidencentret, 2011).

En gennemgang af 435 sager for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere med funktionsnedsættelser i Københavns Kommune viser, at helbredet har indflydelse på matchkategoriseringen i langt de fleste sager (New Insight, 2009b). I 94 pct. af de analyserede sager er ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere placeret i den gamle matchgruppe 4 eller 5 bl.a. på grund af helbred. Blandt disse sager er knap syv ud af ti grundet psykisk lidelse eller sygdom.

Andre studier viser, at ledighed over tid har en signifikant negativ effekt på psykisk helbred (Murphy og Athanasou, 1999; Morrell et al., 1994; Claussen et al. 1993; Hammer 1993; Iversen og Sabroe 1988). Overrepræsentation af personer med psykisk sårbarhed skyldes således formentlig både, at gruppen for det første har vanskeligere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet og for det andet, at en lang ledighedsperiode kan medføre psykisk sårbarhed hos personer, som initialt var raske.

Typer af psykisk sårbarhed

Inden for gruppen af kontanthjælpsmodtagere med psykiske lidelser eller sårbarheder er der et stort spænd i forhold til typen af den psykiske lidelse/sårbarhed og symptomernes alvorlighed. Fra et kvalitativt studie af mulige veje til uddannelse og job for unge med psykiske barrierer afdækkes bl.a. barrieretyper og profiler for unge med psykisk sårbarhed (New Insight, 2009a).

Undersøgelsen viser, at gruppen af unge med psykisk sårbarhed spænder over unge, der har en psykiatrisk eller anden lægelig diagnose til unge med symptomer eller adfærd, der er udtryk for en psykisk sårbarhed. Der kan således være tale om permanente tilstande, forstyrrelser og/eller lidelser, men også mere midlertidige tilstande.

I undersøgelsen identificeres syv typiske barrierer for de unge som er psykisk sårbare. Disse er udadreagerende eller indadreagerende adfærd, som er vanskelig at håndtere for den unge, manglende eller begrænset socialt netværk, uklar og urealistisk selvforståelse af egne evner og kompetencer, manglende eller lav grad af sygdomsforståelse og -erkendelse, problemer med hverdagsmestring (f.eks. problemer med at overskue/styre økonomi, organisere hjemlige pligter, kontakt til øvrige instanser mv.), indlæringsvanskeligheder og/eller problemer med at fastholde fokus eller koncentration, misbrug og evt. kriminalitet.

En central pointe fra undersøgelsen er, at forekomsten og kombinationer af barrierer er individuel og kan ændres over tid. De psykiske barrierer er ikke nødvendigvis permanente. Omgivelser og symptomernes karakter er medbestemmende for, hvordan barriererne udspiller sig.

En anden undersøgelse adresserer spørgsmålet om psykisk velbefindende blandt matchgruppe 2 gennem spørgsmål til de ledige selv, hvor de vurderer deres psykiske tilstand. I Bach og Petersens (2007) surveyundersøgelse af kontanthjælpsmodtagere i 2006, svarer 1 pct. af kontanthjælpsmodtagerne i den gamle matchkatego-

ri 2, at de p.t. modtager behandling for psykiske lidelser, og 2 pct. at de har en psykisk lidelse, men at de ikke modtager behandling pt. Til sammenligning svarer 14 pct. af kontanthjælpsmodtagerne i den tidligere matchkategori 4, at de modtager behandling for psykisk lidelse, mens 9 pct. svarer, at de har en psykisk lidelse, som de ikke modtager behandling for pt.

Der er også forskelle at spore i forhold til sygefravær. Således svarer 6 pct. af de tidligere match 2 borgere, at de har 30-31 sygefraværsdage årligt, men 29 pct. af den tidligere matchgruppe 4 svarer, at de har 30-31 sygedage årligt.

Psykisk sårbarhed og arbejdsmarkedet

Tal fra Ankestyrelsen (2010) viser, at 51 pct. af alle nye førtidspensioner tilkendes på baggrund af psykiatriske diagnoser. Resultaterne kan tolkes som, at psykisk helbred er meget vigtigt for, om ledige kommer tilbage til arbejdsmarkedet, eller om de overgår til førtidspension.

Spørgsmålet om, i hvilket omfang mentale helbredsproblemer påvirker lediges udtræden fra arbejdsmarkedet, bliver også undersøgt af Andersen og Rosholm (2011). Deres kvantitative undersøgelse har fokus på ledige generelt, og dermed ikke særligt dette projekts målgruppe. Resultaterne er alligevel interessante og relevante at inddrage. De viser, at medicinkrævende psykisk sygdom – hovedsagelig depression og angst – øger risikoen for at forlade arbejdsstyrken. Resultaterne baserer sig på en effektanalyse – altså hvor meget psykisk sygdom som sådan påvirker afgang fra ledighed – og fokus er på psykisk sygdom, der viser sig i ledighedsperioden.

Et andet spørgsmål er, hvordan bl.a. psykisk sygdom, der allerede er til stede ved ledighedsperiodens begyndelse, påvirker jobmulighederne. Dette forhold har Stewart (2001) analyseret på data for canadiske ledige. Hun måler helbred, før ledigheden startede, ved hjælp af to typer information. Den første er, hvorvidt fyringen skyldtes sygdom eller en ulykke, mens den anden er tilstedeværelsen af en mental eller fysisk funktionsnedsættelse.¹⁸

Resultaterne viser, at afskedigelse som følge af sygdom og selvrapporteret funktionsnedsættelse påvirker afgang fra ledighed negativt og dermed mindsker sandsynligheden for at komme i beskæftigelse.

Indsatstype har betydning for jobmulighed

Internationale studier af effekter af beskæftigelsesindsatser til personer med svær psykisk sygdom viser, at der er en stærk evidens for, at en jobrettet indsats med fokus på det ordinære arbejdsmarked kombineret med en behandlingsstøtte eller anden understøttende indsats i langt højere grad får mennesker i job, selvom de har svære psykiske lidelser (Christensen & Nordentoft, 2011). Den kontrafaktiske

¹⁸ Defineret som begrænset i forhold til de opgaver, at de kan udføre på arbejdet på grund af en langvarig fysisk tilstand, psykisk tilstand eller et helbredsproblem.

indsats er fx en lang forberedende indsats før en jobrettet indsats – en sådan indsats er meget mindre virksom end den jobrettede kombineret med andre indsatser.

Forskerne bag forskningsoversigten har ikke kunnet finde undersøgelser, der dokumenterer, at tiltagene med afprøvning i fx et beskyttet værksted skaber tilknytning til arbejdsmarkedet for personer med psykiske sårbarheder. Det betyder, at en tæt kobling mellem en beskæftigelsesrettet indsats og en behandlingsstøtte el. lign. giver de største beskæftigelsesmæssige effekter (Christensen m.fl., 2011). Disse konklusioner kan ikke nødvendigvis overføres direkte til danske forhold, da der kan være forskelle på integrationsmuligheder på arbejdsmarkedet. Den danske model har – set i et internationalt lys – høje mindstelønninger, hvilket muligvis kan virke begrænsende for inklusionen af særligt udsatte borgere med begrænset arbejdsevne. Omvendt eksisterer fleksjobordninger mv., der skal lette adgangen til arbejdsmarkedet for personer med begrænsninger i arbejdsevnen.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har i et omfattende litteraturstudie fundet indikationer på, at en kombination af en arbejds- og helbredsmæssig indsats forkorter sygefraværet og fremmer hurtigere tilbagevenden til arbejde efter en sygemelding (Berg m.fl., 2010). Det skal påpeges, at disse studier beskæftiger sig med sygemeldte borgere, som ikke nødvendigvis kan sammenlignes med ledige i matchgruppe 2, da der i studierne er fokus på borgere, der har tilknytning til arbejdsmarkedet.

7.3.4 Misbrug

En række studier viser, at der i gruppen af ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere er misbrugsproblemer i et omfang, som påvirker beskæftigelsesmulighederne. I Bach & Bolls (2003) surveyanalyse skønner en række kommuner, at knap 33 pct. af de svageste kontanthjælpsmodtagere har et hash- eller narkotikamisbrug i et sådant omfang, at det udgør en barriere for beskæftigelse. Knap en tredjedel af disse er eller har været i tilbud, hvor misbruget håndteres.

I Bach og Petersens (2007) surveyundersøgelse til kontanthjælpsmodtagerne selv angiver 6 pct., at borgerne i den tidligere matchkategori 2, at de har været ude i et misbrug af alkohol, stoffer el. lign. Til sammenligning angiver 21 pct. af borgere i den tidligere matchgruppe 4 at have været ude i misbrug, mens 34 pct. af borgere i match 5 angiver dette.

Andre kvantitative undersøgelser blandt kommunerne viser, at for kontanthjælpsmodtagere under 30 år har 26 pct. misbrugsproblemer, mens det for kontanthjælpsmodtagere over 30 år er 42 pct. (Rosdahl & Nærvig, 2006).

I undersøgelsen af ikke-arbejdsmarkedssparate unge i København dokumenteres det, at der i 17 pct. ud af de 244 sager, der er gennemgået, er misbrug involveret som årsag til matchkategoriseringen i enten det gamle match 4 eller 5 (New Insight, 2008b). Det er overvejende misbrug af hash og/eller alkohol, der er anført i sagerne.

7.4 Opsamling

Denne gennemgang har vist, at der er betydelig viden om udbredelsen af helbredsproblemer blandt kontanthjælpsmodtagere:

- Næsten halvdelen af kontanthjælpsmodtagerne rapporterer om nedsat arbejds-evne grundet sygdom, nedslidning eller ulykke.
- Ca. en tredjedel har været til behandling for psykisk sygdom eller personlige problemer.
- Ca. en fjerdedel af kontanthjælpsmodtagere under 30 år har misbrugsproblemer, og for kontanthjælpsmodtagere over 30 år har mellem 21 og 40 pct. misbrugsproblemer, afhængigt af hvilken undersøgelse der ses på.
- Kontanthjælpsmodtagere angiver i langt højere grad end dagpengemodtagere og beskæftigede at have et dårligt eller meget dårligt helbred.
- Helbredsproblemer opleves at være den væsentligste barriere for at få ordinært job – og for nogle bliver helbredsproblemer så indgribende, at der er problemer med at håndtere deres økonomiske situation og andre forhold i hverdagen.
- Psykisk sårbarhed er overrepræsenteret blandt kontanthjælpsmodtagere (særligt blandt unge under 29 år).

Der er en overvægt af studier, som bygger på selvrapporteret helbred, og talrige befolkningsundersøgelser har vist, at spørgsmål om selvvurderet helbred giver et godt overordnet mål for en persons helbredstilstand. Derfor er der grund til at tillægge disse studier betydning. Ydermere må det forventes, at i det omfang det selvvurderede helbred afviger fra det lægeligt konstaterbare, kan dette skyldes forskelle i personers mestring af helbredsproblemer. Dette gør det relevant at se på både mestring og selvvurderet helbred.

Derudover har gennemgangen vist, at helbredsproblematikken generelt er væsentlig i forhold til arbejdsmarkedstilknnytning:

- Helbredsproblemer er en af de væsentligste årsager til, at mennesker forlader arbejdslivet inden pensionsalderen.
- Voksende krav på arbejdsmarkedet til arbejdstempo og fleksibilitet skaber øgede krav til både fysisk og psykisk formåen.
- Mentale helbredsproblemer spiller stadig en stigende rolle for førtidigt arbejdsophør i form af førtidspension – og der er stærk evidens for, at personer der får tilkendt førtidspension i dag generelt er yngre end tidligere.
- Ledighed har signifikant negativ effekt på psykisk helbred.
- Medicinkrævende psykisk sygdom øger risikoen for at forlade arbejdsstyrken.
- Personer med helbredsproblemer oplever, at de ikke kan indfri beskæftigelseskravene.

I forhold til sammenhæng mellem indsats og jobsandsynlighed har litteraturgennemgangen vist:

- Internationale evidensbaserede studier viser, at en jobrettet indsats for personer med svær psykisk sygdom kombineret med en behandlingsstøtte eller anden understøttende indsats i langt højere grad skaber jobeffekter end en indsats, der fx opererer med en lang forberedende indsats før det beskæftigelsesrettede fokus.
- Et større dansk studie viser, at parallelindsatser, hvor beskæftigelsesindsatser kombineres med helbredsindsats, giver bedre beskæftigelseseffekter end indsatser, hvor der eksempelvis ikke iværksættes en helbredsindsats.
- Et omfattende dansk litteraturstudium har fundet indikationer på, at en kombination af en arbejds- og helbredsmæssig indsats forkorter sygefraværet og fremmer hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter sygemelding.

Hertil kommer studier, der viser sammenhæng mellem mestring og arbejdsmarkedstilknytning:

- Et større dansk litteraturstudie viser indikationer på, at 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.
- En undersøgelse belyser lediges håndtering af helbredsproblemer. Her indikeres en sammenhæng mellem en resigneret tilpasning (mestring) til deres situation og oplevelsen af fastlåsthed i sygerollen, oplevelse af afmagt og manglende ressourcer. Evnen til at håndtere helbredsproblemer spiller således ind på den betydning, som helbredet får for den pågældendes liv.

Samlet set viser gennemgangen, 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.

8. Jobsøgning

I dette kapitel behandles temaet om betydningen af jobsøgningsadfærd for sandsynligheden for at finde arbejde. Der præsenteres teoretiske perspektiver på jobsøgning, hvor der tages afsæt i økonomisk søgeteori og en social-psykologisk forståelse af jobsøgning.

Herefter præsenteres empirisk viden om sammenhæng mellem jobsøgningsadfærd og jobsandsynlighed. Her gennemgås viden om kontanthjælpsmodtageres søgeadfærd, søgeintensitet, trusselseffekter, netværk og samtalers betydning for jobsøgning. Endelig inddrages et undertema om betydningen af realistiske forventninger i forhold til jobmatch.

8.1 Afgrænsning og relevansen af jobsøgning

En aktiv såvel som effektiv jobsøgning er væsentlig for overgangen fra ledighed til beskæftigelse. Spørgsmålet er dog, hvilken betydning det har for gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, og hvordan forbindelseslinjerne er mellem jobsøgning og jobsandsynlighed for denne gruppe.

Beskæftigelsesindikatorprojektet vil følge ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtageres vej til beskæftigelse, og det antages, at kontanthjælpsmodtagerne i denne proces bliver mere og mere arbejdsmarkedsparete. Det er derfor nødvendigt at beskæftige sig med, hvordan det sidste led i denne proces – jobsøgningen – foregår, og hvad der er befordrende for, at vejen til at blive mere arbejdsmarkedsparete også resulterer i arbejde.

Spørgsmålet er, om ikke-arbejdsmarkedsparete borgeres vej til beskæftigelse følger en anden ”sti” end for arbejdsmarkedsparete borgere, hvorfor det skal undersøges, hvad der er afgørende for denne gruppes match med og konkrete indtræden på arbejdsmarkedet.

8.2 Forskellige faglighedens perspektiver på jobsøgning

Der præsenteres her forskellige teoretiske perspektiver på jobsøgningsadfærd.

8.2.1 Økonomisk perspektiv på jobsøgning

I et økonomisk perspektiv hænger jobsøgning bl.a. sammen med størrelsen af det økonomiske incitament – dvs. et større økonomisk incitament styrker alt andet lige den lediges interesse i jobsøgning, hvilket antages at øge sandsynligheden for beskæftigelse (Mortensen, 1986).

Ud fra den økonomiske søgeteori er der to vigtige beslutningsvariable, som den ledige sætter sådan, at han maksimerer sin forventede fremtidige nytte. Den første beslutningsvariabel i den simple søgemodel er, at den ledige har en *reservationsløn*, hvorunder han eller hun ikke er interesseret i at acceptere et jobtilbud. Reservationslønnen er den løn (givet arbejdsvilkårene i øvrigt), hvor personen er indifferent mellem at acceptere et job under de givne vilkår og at fortsætte med at søge. Reservationslønnen påvirkes derfor af overførselsindkomstens størrelse, værdien af fritid, de omkostninger, der er forbundet med at søge job, samt den lediges opfattelse af fordelingen af de lønninger, som den ledige har mulighed for at opnå (Mortensen, 1986). Reservationslønnen øges, når fx overførselsindkomsten eller værdien af fritid stiger, men også, når sandsynligheden for at modtage et jobtilbud stiger, fx som følge af øget efterspørgsel eller øgede kompetencer.

Den anden vigtige beslutningsvariabel i søgemodellen er *søgeintensiteten*, som er med til at bestemme sandsynligheden for at modtage et jobtilbud. Sandsynligheden for at modtage et jobtilbud afhænger naturligvis af en lang række forhold, som er uden for den enkeltes umiddelbare indflydelse, såsom konjunktoren i samfundsøkonomien, det lokale arbejdsmarked, samt nogle af den lediges personlige karakteristika (køn, alder, uddannelse m.v.). Sandsynligheden for at finde beskæftigelse afhænger imidlertid også af personens egen jobsøgningsaktivitet; antal ansøgninger der sendes af sted, brug af eget netværk, formelle versus uformelle søgekanaler, osv.

Ud fra et søgeteoretisk perspektiv er det overordnede formål med den aktive arbejdsmarkedspolitik derfor at påvirke de forhold, der styrer fx reservationslønnen og jobsøgningsaktiviteten. Kurser i jobsøgning eller vejledning i et jobcenter antages at påvirke beskæftigelseschancerne i en positiv retning, både fordi vejledning kan være med til at afstemme den lediges forventninger til jobmarkedet, sådan at lønkravene gøres mere realistiske (reservationslønnen sænkes), men også fordi effektiviteten af jobsøgningen forbedres i en eller flere dimensioner (søgeintensiteten øges). De ledige er som udgangspunkt ikke eksperter i jobsøgning og har ikke så nem adgang til information om ledige stillinger og succesfulde søgestrategier som jobkonsulenten i jobcenteret, så deres søgeadfærd kan netop forbedres ved hjælp og vejledning.

Modellen sætter os i stand til at komme med en række forudsigelser omkring jobsøgning. For eksempel vil personer med højere indkomst have større alternativomkostning ved at være ledige, fordi de går glip af mere, og derfor vil deres søgning være mere intensiv end for lavindkomstgrupper, forudsat at nytten af fritid er den samme. Det er dog ikke sikkert, at det er tilfældet. Hvis fritid og forbrug betragtes som komplementære goder, så vil øget indkomst formentlig lede til mere forbrug og dermed større nytte af fritid.

8.2.2 Social-psykologisk tilgang til jobsøgningsadfærd

Den simple søgeteori bygger på et økonomisk rationale, og den er blevet kritiseret for, at der er andre forhold af mere social-psykologisk karakter, som også har betydning for jobsøgningsadfærd.

McFadyen og Thomas (1997) argumenterer for, at søgeteorien med sin fokus på økonomisk rationalitet ikke som sådan tager fejl, men at modellen er for simpel. De interesserer sig især for sammenhængen, som går fra ledighed over mentalt velbefindende til jobsøgning, og refererer i den forbindelse til evidensbaseret viden fra den social-psykologiske litteratur. Her er det påvist, at motivation og evnen til problemløsning eroderes i længerevarende ledighedsperioder, og jobsøgningen påvirkes negativt heraf. Denne adfærd er for så vidt rationel. En rational strategi til at håndtere de mange afslag på ansøgninger er at undlade at søge for derved at undgå yderligere erosion af sit velbefindende. Der argumenteres endda for, at personens velbefindende kan bedres ved at distancere sig en smule fra arbejdsmarkedet i en periode.

Valget af søgekanaler påvirkes også, idet længerevarende ledige i større omfang anvender formelle i stedet for uformelle søgekanaler. Der er fundet evidens for, at ledige tillægger alene det at være i beskæftigelse stor værdi, således at værdien af et job overstiger den tilhørende løn (van den Berg, 1990).

Dette kan blandt andet skyldes de faktorer, som gør, at beskæftigelse er vigtig: Beskæftigelse giver sikker indkomst, oplevelse af kontrol, veldefinerede mål, kontakt til andre mennesker, mulighed for udnyttelse af evner, struktur på hverdagen, status og identitet, og er aktivitetsbefordrende (Warr, 1987; Jahoda, 1982, Halvorsen, 2004).

Darity Jr. og Goldsmith (1993, 1996) angiver, at der er evidens for, at ledighed fører til følelse af hjælpeløshed, hvilket leder til reducerede kognitive evner, og derved nedsættes læringsevnen. En yderligere konsekvens heraf er, at søgeintensiteten reduceres, og individets produktivitet falder – en proces som økonomer kalder 'afskrivning af human kapitalen'.

8.3 Empiriske fund i forhold til jobsøgningsadfærd

Spørgsmålet er nu, hvorvidt der kan findes belæg for disse teoriers antagelser, når vi ser på gruppen af ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere. Her er der fundet empiriske undersøgelser, der beskæftiger sig med mestringsstrategier, jobsøgningsadfærd, søgeintensitet, trusselseffekt, ledighedslængdens betydning, netværk og samtalers betydning for jobsøgning. Disse gennemgås i det følgende.

8.3.1 Mestringsstrategier

Fra en kvalitativ interviewundersøgelse med 56 personer fordelt på 16 husstande, hvor de voksne modtager de laveste ydelser (starthjælp, nedsat kontanthjælp efter 300/450-timers reglen), er der indikation for, at de ledige overordnet benytter tre former for mestringsstrategier i forhold til deres arbejdsløshedssituation (Müller m.fl., 2010):

- Jobsøgning og opkvalificering som problemløsende strategi
- Reaktiv strategi i form af at overveje eller ansøge om førtidspension

- Reaktiv strategi i form af tilpasning til situationen, de lave ydelser og afsavnene.

Undersøgelsen viste, at de to sidste strategier (de reaktive strategier) typisk aktiveres, når personerne ikke oplever at kunne opnå eller varetage et ordinært job primært pga. helbredsproblemer. Den problemløsende strategi tages primært i brug af arbejdsmarkedsparete borgere med godt helbred, og for personer med tidligere arbejdsmarkedstilknytning, uddannelse og ressourcestærke netværk.

Denne undersøgelse indikerer altså, at ikke alle kontanthjælpsmodtagere anvender jobsøgning som en strategi til at komme væk fra kontanthjælp, ganske som man fandt i den social-psykologiske litteratur.

Rosholm og Vejlin (2010) finder i en anden undersøgelse, at nyankomne indvandrere på starthjælp finder beskæftigelse en smule hurtigere end de, som modtog den højere kontanthjælpsydelse. De finder endvidere, at de, som finder beskæftigelse, er de mest ressourcestærke (de bedst uddannede). Dette resultat passer meget godt med den ovenfor beskrevne undersøgelse på den måde, at borgernes ressourcer er afgørende for den strategi, der anvendes i forhold til at håndtere arbejdsløshedssituationen.

8.3.2 Lediges jobsøgningsadfærd og søgeintensitet

Bach og Petersen (2007) finder i en survey-undersøgelse, at de grupper, der i dag udgør de indsatsparate (dvs. matchgruppe 2), er en meget sammensat gruppe med hensyn til deres *brug af søgekanaler*. I den daværende matchkategori 4, dvs. de svageste af de nuværende indsatsparate, var det 26 pct., som aktivt havde søgt et job inden for den seneste måned. Til sammenligning søgte henholdsvis 56 pct. og 50 pct. af ledige i matchkategori 2 og 3 job.

Blandt matchkategori 4 kontanthjælpsmodtagere oplyste 6 pct., at de havde brugt nogle af de søgekanaler, der var opgivet som svarmuligheder. De oftest benyttede kanaler for matchkategori 4 var at svare på eller indrykke annoncer og direkte henvendelse til arbejdsgiver. For matchkategori 3 var det 15 pct., som havde brugt en af de givne svarkategorier. Her var de mest anvendte søgekanaler de samme som matchkategori 4. For de stærkere kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 2 var de foretrukne søgekanaler i høj grad også indrykning og svar på annoncer, samt henvendelse direkte til arbejdsgiver, men hos denne gruppe var der op til 30 pct., som havde brugt en af nævnte kategorier.

Angående *effektiviteten af de forskellige søgekanaler* finder Amilon (2010), at ledige, som bruger 4 søgekanaler, har 4 procentpoints højere sandsynlighed for at finde et job end ledige, som kun bruger 1-3 søgekanaler. Ledige, der bruger 1-3 kanaler, har 10 procentpoints højere sandsynlighed for beskæftigelse end ledige, der ikke søger. Hun finder også, at personer, der søger via et jobcenter, har lavere sandsynlighed for at finde et job end personer, der slet ikke søger. Resultaterne viser også, at ledige, der kontakter arbejdsgivere direkte, har 8 procentpoints højere sandsynlighed for at finde et job end personer, der slet ikke søger. Forskellen er dog ikke nødvendigvis kausal. Van den Berg m.fl. (2009) rapporterer, at ledige

som opfatter en høj risiko for aktivering reagerer ved at sænke deres reservationsløn og øge deres søgeintensitet. Disse studier er baseret på arbejdsmarkedsparate ledige, og kan derfor ikke direkte overføres til gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparate borgere.

Kontanthjælpsmodtagere har en væsentlig lavere *søgeintensitet* sammenlignet med forsikrede ledige (Bach m.fl., 1998; Bach & Petersen, 2007).

Bach og Petersens undersøgelse fra 2007 viste, at 85 pct. af borgerne i matchkategori 4 ikke har brugt tid på jobsøgning, mens dette kun gælder for godt halvdelen af personerne i matchkategori 2. Gennemsnitligt bruger kontanthjælpsmodtagerne i matchkategori 2, 3 og 4 kun henholdsvis ca. 11, 4 og 2 timer per måned på jobsøgning.

En af årsagerne til den lave søgeaktivitet kan være de manglende økonomiske incitamenter for at stå til rådighed. En mulighed er, at udsigten til en førtidspension eller blot en fortsat passiv tilværelse på kontanthjælp er økonomisk mere fordelagtig end muligheden for beskæftigelse. Spørger man imidlertid de kontanthjælpsmodtagere, der ikke søger job, så svarer de helt overvejende, at 'sygdom og handicap' er årsagen til, at de ikke søger aktivt (Bach og Petersen, 2007). Disse selvrapporterede resultater, som i nogen udstrækning kan forventes at være påvirket af et ønske om at retfærdiggøre egne handlinger, bekræftes imidlertid af registerbaserede helbredsoplysninger om medicinbrug, hospitalsindlæggelser og tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet, som rapporteres i Skipper (2010) og Bach (2010).

8.3.3 Trusselseffekten

Spørgsmålet omkring de økonomiske incitamenters indvirkning på adfærden leder naturligt videre til spørgsmålet om, hvorvidt de lediges jobsøgning øges som følge af udsigten til deltagelse i aktivering. Som tidligere nævnt vil personer med store præferencer for fritid søge mindre, men hvis personen stilles i udsigt at skulle deltage i aktivering, så bliver værdien af at være på overførselsindkomst mindre, hvilket teoretisk burde øge søgeintensiteten.

Denne trusselseffekt har været undersøgt i mange studier, og man finder generelt, at udsigten til at skulle deltage i aktivering har en positiv effekt på afgang fra ledighed for forsikrede ledige, se fx Rosholm & Svarer (2008). Denne effekt er dog ikke dokumenteret for gruppen af kontanthjælpsmodtagere.

Graversen og Tinggaard (2005) finder i en kvantitativ undersøgelse af kontanthjælpsloftet, at de økonomiske incitamenter formentlig har mindre effekt for kontanthjælpsmodtagere med problemer udover ledighed end for kontanthjælpsmodtagere, som udelukkende har ledighed som problem. Denne konklusion kommer af, at nedsat ydelse ikke medfører hverken øget overgang til beskæftigelse, udvidet jobsøgning, eller søgning indenfor flere fagområder. Førstnævnte er for så vidt ikke så overraskende, da efterspørgslen efter personer som ikke er umiddelbart arbejdsmarkedsparate også må forventes at være begrænset, mens det ud fra den økonomiske søgteori er mere overraskende, at heller ikke søgeadfærden er påvir-

ket. Dette kunne tyde på, at nogle af de psykologiske mekanismer diskuteret oven for har påvirket disse personer, så jobsøgning ikke står højt på listen over mulige strategier til at håndtere en indkomstnedgang.

Rosholm & Vejlin (2010) finder, at starthjælpen har en meget begrænset incitamentseffekt, hvilket fortolkes som, at for en gruppe af svage ledige med lav arbejdsmarkedstilknytning betyder økonomiske incitamentter ikke meget, da de snarere er efterspørgselsbegrænsede i deres muligheder for at finde job.

Økonomiske sanktioner

En barriere i arbejdet med den ”svære” gruppe af kontanthjælpsmodtagere kan være overhovedet at få dem til at møde op til aftalte samtaler. Her omtaler flere af rapporterne i litteraturstudiet (Discus, 2010), at økonomiske sanktioner, eller trusler om at bruge den mulighed, kan være et virksomt middel over for borgere, der, til trods for henvendelser, ikke møder op til samtaler eller aktivering. Økonomiske rådighedsstraf kan virke rådighedsfremmende ved, at de giver den ledige incitament til at møde op til samtaler eller aktivering, og derved får jobcentret kontakt til den ledige. Sanktioner kan også indirekte virke rådighedsfremmende ved enten at tvinge ledige til aktiveringsdeltagelse og derved sænke værdien af den fritid, de ellers ville have haft, eller ved at forstærke sagsbehandlerens mulighed for at monitorere den lediges søgeadfærd.

En større undersøgelse af Caswell m.fl. (2011), der har undersøgt økonomiske sanktioners betydning for kontanthjælpsmodtagere, er her relevant at fremtrække. Den beror på både kvantitativ og kvalitativ metode. Der er anvendt registerbaserede oplysninger på individniveau for alle kontanthjælpsmodtagere fra Beskæftigelsesministeriets DREAM-database, det kommunale sagsstyringssystem (KMD aktiv) og månedlige indberetninger om A-indkomst (MIA), samt kvalitative interviews med medarbejdere og borgere i to udvalgte kommuner, der sanktionerer meget set i relation til andre kommuner med sammenlignelige rammevilkår. Målgruppen er kontanthjælpsmodtagere, og undersøgelsen opdeles på unge og 25-64-årige. Studiet viser samlet set, at sanktioner øger graden af selvforsørgelse på kort sigt – men denne selvforsørgelse er i høj grad karakteriseret ved at være ulønnet – dvs. forsørgelse fra familie og venner eller anden forsørgelse på lovlig eller ulovlig vis. Det gør sig gældende både for de unge og dem over 25 år.

Derudover viser analysen, at sanktioner ikke virker på langt sigt – de sanktionerede overgår igen til kontanthjælp over tid, og der er en tendens til, at der siden hen er en lavere selvforsørgelsesgrad. Sanktioner er blandt andet indført med tanke på, at den kan ændre den lediges adfærd i et retning, så de i højere grad bliver motiverede for at finde et arbejde.

Den kvalitative analyse viser, at det ikke er motivationen for at finde et arbejde, der er problemet, men derimod psykiske og fysiske skavanker. Sanktioner kan virke kontraproduktivt i forhold til hensigten grundet følgevirkninger af sanktionen. Disse følgevirkninger er materielle afsavn, som kan have en række psykiske og sociale bieffekter i form af, at der ikke er råd til at købe ordentlig mad, medicin eller betale regninger. Fravær af medicin kan have alvorlige konsekvenser, da det

kan gøre det svært at opretholde en hverdag uden smerter og angst og dermed stabilt fremmøde i aktiveringen. Gældsættelse er også fundet som en sideeffekt, ligesom en følgevirkning kan være lavt selvværd og usikkerhed om den økonomiske situation, som kan opleves som stressende og demotiverende (Caswell m.fl., 2011).

8.3.4 Netværk og sammenhæng med jobsandsynlighed

At have relevant netværk kan være en direkte vej til beskæftigelse, da netværket kan fungere som en effektiv søgekanal. Manglende arbejdsmarkedsrelateret netværk fremhæves i flere undersøgelser, som en barriere for kontanthjælpsmodtageres overgang til beskæftigelse (Bach & Boll, 2003; Skipper, 2011).

En af de mest udbredte teser om netværks betydning for jobsøgning er *'The strength of weak ties'* formuleret af Granovetter (1973). Tesen tager udgangspunkt i, at alle mennesker har løse bekendtskaber (weak ties) og nære venner (strong ties). De løse bekendtskaber giver mulighed for at danne klynger af venner, som kan bygge bro mellem forskellige klynger af venner, som ellers ikke vil være i kontakt med hinanden. Det kan være fordelagtigt i forhold til at få information om relevante jobmuligheder eller personlig kontakt til mulige arbejdsgivere. Hvis netværket derimod primært består af nære venner, vil det være den samme type af information og kontakter, som deles i vennegruppen, hvilket begrænser informationerne om jobåbninger (Granovetter 1973).

Korpi (2001) har undersøgt netværks indvirkning på beskæftigelseschancerne for ledige i Sverige. Tidligere undersøgelser har fokuseret på, om overgang til beskæftigelse er et resultat et weak eller strong ties, men har manglet fokus på hvor stor en andel af de ledige, der har fundet et job via deres netværk. Af resultaterne fremgår det, at der blandt ledige i Sverige var 53 pct., som ikke brugte deres netværk til jobsøgning, og kun 1 ud af 5 brugte den del af netværket, som udgøres af løse bekendtskaber. Undersøgelsens resultater bekræfter til dels, at netværk er en effektiv søgekanal. For det andet peger resultaterne på, at typen af netværk ikke har afgørende betydning for beskæftigelseschancerne, da der ikke er forskel på overgangen til beskæftigelse blandt personer, som har gjort brug af weak eller strong ties. Endelig finder Korpi, at størrelsen af netværket har en positiv effekt på sandsynligheden for at finde et job. Det betyder, at det er fordelagtigt for ledige at have en stor kreds af venner og bekendte, da det vil øge sandsynligheden for at finde et job.

Konklusionerne fra Korpi understøttes til dels af en australsk undersøgelse. Den viser, at ledige, som deltager i sportsaktiviteter, har større sandsynlighed for at finde beskæftigelse, hvilket i undersøgelsen tages som udtryk for, at de her møder erhvervsrelevant netværk, som de ellers ikke ville have truffet (Creed, 1999). Den positive effekt kan naturligvis også være udtryk for, at sportsaktiviteter forbedrer helbredet og øger motivationen.

Litteraturen bidrager ikke med megen empirisk viden om sammenhængen mellem netværk og jobsøgning blandt kontanthjælpsmodtagere eller personer ramt af

langtidsledighed, udover at manglende erhvervsrelateret netværk ofte er en barriere for kontanthjælpsmodtagerne. (Bach og Boll, 2003; Skipper, 2011).

Her kan metodeudviklingsprojektet i Rebild Kommune dog fremtrækkes i forhold til langtidsledige dagpengemodtagere (New Insight, 2012). Som tidligere nævnt var den virksomhedsrettede aktivering langt mere effektiv i forhold til at få målgruppen i arbejde end vejlednings- og opkvalificeringsforløbet. De kvalitative data fra undersøgelsen, som beror på interviews med beskæftigelsesmedarbejdere, borgere og virksomheder, peger på, at det at komme ud på en virksomhed blandt andet gør, at der skabes direkte kontakt mellem en arbejdsplads og en ledig. Denne kontaktskabelse kan betyde, at den ledige kan komme frem i køen i forbindelse med en jobåbning, da det har betydning, at arbejdspladsen har kendskab til den ledige.

8.3.5 Samtalers betydning for søgeadfærd

Samtaler kan potentielt påvirke jobsøgningen og beskæftigelsen, selvom det ikke er alle samtaler, der direkte omhandler jobsøgning, da samtaler også bruges rådighedsafklarende og kan være et led i visiteringen til andre aktiviteter.

Rosholm og Svarer (2010) har gennemgået 40 danske og internationale artikler, der har vurderet effekten af samtaler i forhold til at få ledige i arbejde. På baggrund heraf konkluderes, at erfaringerne fra de danske forsøg er, at der overvejende er positive effekter af samtaler for nyledige dagpengemodtagere. Der er en tilbøjelighed til, at det er de arbejdsmarkedsparete og de med kortest forsørgelsehistorik, der opnår de mest positive effekter ved samtaler. De positive effekter blev ikke fundet i samme omfang blandt gruppen af start- og kontanthjælpsmodtagere, som blev belyst via ”Alle i gang”- forsøget. I den internationale litteratur er der også en tendens til, at samtalerne er mindre effektive for ledige med lang ledighedshistorik.

Samtaler med fokus på rådighedsafprøvning viser lidt blandede resultater. Engelske og amerikanske studier viser, at der findes positive effekter på afgangsraten fra ledighed til job, når der stilles øgede søgekrav til den ledige. Andre studier viser dog ikke signifikante effekter. Et hollandsk studie (Berg og van der Klaauw, 2006) viser til gengæld, at formelle jobsøgningskrav kan reducere brugen af uformelle søgekanaler. Det kan være mindre effektivt og derfor øge ledighedslængden. Dette er formentlig en konsekvens af kravene om at kunne dokumentere sin jobsøgning, som naturligt leder til øget anvendelse af formelle kanaler. Dette er ikke nødvendigvis hensigtsmæssigt, omend undersøgelsen finder en lille, dog ikke signifikant, stigning i sandsynligheden for at finde beskæftigelse.

8.3.6 Realistiske forventninger i jobsøgningen

Realistiske forventninger til jobtype, lønniveau og arbejdsvilkår er væsentlige, da urealistiske krav vil begrænse jobmulighederne. Arni (2011) viser, at blandt ældre ledige, som deltager i et coaching forløb, er der en tilbøjelighed til, at de som finder beskæftigelse, er de som sænker deres reservationsløn og derved får mere realistiske forventninger til deres næste job. Dette indikerer, at der kan være en sam-

menhæng mellem realistisk forståelse af egne jobmuligheder og kompetencer og jobsandsynligheden. Gray & Renda (2006) finder, i et australsk studie af enlige mødre, at urealistiske forventninger i form af for høje reservationslønnings på grund af manglende arbejdsmarkedskendskab er en reel barriere for at finde beskæftigelse. Holzer (1986) finder noget tilsvarende for unge sorte mænd i USA. Deres reservationslønnings er for høje i forhold til, hvad der efterspørges på arbejdsmarkedet, og disse urealistiske høje reservationslønnings leder til længere ledighedsperioder, end de ellers ville have haft.

I forbindelse med en analyse af ikke-arbejdsmarkedspare borgere med funktionsnedsættelser er der blevet foretaget en sagsgennemgang af 435 sager, som var et repræsentativt udsnit af ikke-arbejdsmarkedspare borgere i Københavns kommune. Sagsgennemgangen kortlagde gruppens udfordringer i forhold til arbejdsmarkedet, og resultatet var, at den største barriere, som gruppen havde ud over helbredsproblemer, var borgerens eget arbejdsmarkedsperspektiv. Eget arbejdsmarkedsperspektiv handler om, hvor borgeren ser sig selv i forhold til arbejdsmarkedet, om borgeren er aktivt jobsøgende og realistisk i forhold til, hvilke jobs vedkommende kan opnå. Sagsgennemgangen viste, at næsten to tredjedele havde et så urealistisk billede af egne jobmuligheder, at det var angivet som en begrundelse for matchkategoriseringen (New Insight, 2009b).

I arbejdsevne metoden er der ligeledes fokus på borgerens arbejdsmarkedsperspektiv, når arbejdsevne skal vurderes. Det går både på beskrivelse af de kompetencer og barrierer borgeren har, og på hvorvidt borgeren har en realistisk forståelse af, hvor disse kompetencer kan komme i spil på arbejdsmarkedet.

Der er således indikationer på, at realistiske forventninger har en betydning for jobsøgning og beskæftigelsesmuligheder, om end der ikke er fundet studier, der klart dokumenterer denne sammenhæng. Det er et område, der arbejdes meget med i praksis i forbindelse med eksempelvis afklaringsforløb.

8.4 Opsamling

Antagelser og undersøgelser om jobsøgningsadfærd udspringer blandt andet af økonomisk søgeteori og social-psykologisk teori.

Den økonomiske søgeteori har empirisk belæg for dagpengemodtagere, hvad angår trusselseffekten. Således er det veldokumenteret, at udsigten til at skulle deltage i aktivering har en positiv effekt på afgang fra ledighed.

Kontanthjælpsmodtagere er en svagere gruppe, og her er der hverken fundet dokumentation for trusselseffekter eller at økonomiske incitamenter leder til beskæftigelse. Dette skyldes formentlig manglende efterspørgsel og et manglende jobperspektiv hos den ledige selv. Her finder den social-psykologiske teori empirisk støtte. Således er det dokumenteret, at sanktioner øger graden af selvforsørgelse på kort sigt – men denne selvforsørgelse er i høj grad karakteriseret ved at være ulønnet. Dvs. at forsørgelse sker via familie, venner eller anden forsørgelse på

lovlig eller ulovlig vis. Således betyder selvforsørgelse ikke afgang til ordinært arbejde med lønindkomst, der registreres i offentlige registre. Sanktioner virker heller ikke på lang sigt. De sanktionerede overgår igen til kontanthjælp over tid, og der er her en tendens til, at de sanktionerede siden hen opnår en lavere selvforsørgelsesgrad.

I tillæg hertil er det kommet frem, at sanktioner for gruppen kan virke kontraproduktivt i forhold til hensigten med sanktionen, som kan henføres til de følgevirkninger, som sanktionen har i form af materielle afsavn, psykiske og sociale biefekter, gældssættelse, lavt selvværd og usikkerhed om den økonomiske situation.

Hvad angår jobsøgningsadfærd og søgeintensitet, er det dokumenteret, at:

- 85 pct. af kontanthjælpsmodtagere i den gamle matchkategori 4 ikke søger jobs, mens det gælder for halvdelen af borgerne i matchgruppe 2.
- Gennemsnitligt set bruger kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed mellem 2-11 timer pr. måned på jobsøgning. Gruppens egen begrundelse for hvorfor de ikke aktivt søger job, er sygdom og handicap.
- Oftest benyttede søgekanaler for kontanthjælpsmodtagere i de tidligere matchkategorier 2-4 er ”svare på eller indrykke annoncer” og ”direkte henvendelse til arbejdsgiver”. Den tidligere matchgruppe 2 har en langt hyppigere brug af disse søgekanaler end matchgruppe 3 og 4.
- Jobsøgning påvirkes generelt af ledighedslængde – en længere ledighedsperiode påvirker jobsøgningen negativt.
- Urealistiske forventninger til lønniveau leder til længere ledighedsperioder.
- Valget af søgekanaler påvirkes af ledighedslængde. Længerevarende ledige anvender i større omfang formelle søgekanaler frem for uformelle.
- Netværk er en effektiv søgekanal, og størrelsen af netværket har en positiv effekt for jobsandsynligheden.
- Manglende arbejdsmarkedsrelevant netværk er fremhævet som en udbredt barriere for kontanthjælpsmodtagere.
- Samtaler har positiv effekt på jobsandsynligheden for nyledige dagpengemodtagere, men både danske og internationale studier finder en tendens til, at samtaler ikke har samme positive effekt på ledige med lang ledighedshistorik.
- Der er forskel på de lediges mestringsstrategier. Der er en tendens til, at stærkere ledige anvender jobsøgning som en strategi til at komme væk fra kontanthjælp, mens ledige med forskellige udfordringer af fx helbredsmæssig karakter har tendens til at gøre brug af reaktive strategier, som indebærer en orientering mod førtidspension eller resigneret tilpasning til situationen.

9. Litteraturliste

- Amilon, A. (2010): *Active labour market programmes, job search and job finding in Denmark*. Labour, vol. 24 (no. 3), pp. 279-294.
- Andersen, H. L. & M. Rosholm (2011): *Om effekten af psykisk sygdom på varigheden af arbejdsløshed og risikoen for at forlade arbejdsmarkedet*. Samfundsøkonomen, vol. 4, pp. 19-26.
- Andersen, S. H. (2006): *Kommunal beskæftigelsesucces*. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.
- Ankestyrelsen (2010): *Førtidspensioner: Årsstatistik 2009*. København: Ankestyrelsen, Analysekontoret.
- Antonovsky, A. (2000): *Helbredets Mysterium* (1. udgave). København: Hans Reitzels Forlag.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2011): *Uddannelse kan redde fremtidens arbejdsstyrke. Økonomiske Tendenser 2011*. København: AE-Rådet.
- Arbejdsmarkedskommissionen (2009): *Velfærd Kræver Arbejde*. København: Arbejdsmarkedskommissionen.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2004): *På kanten af arbejdsmarkedet – en analyse af de svageste grupper på arbejdsmarkedet*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Arni, Patrick (2011): *What's in the Blackbox? A Field Experiment on the Effect of Labor Market Policy on Search Behavior and Beliefs*. In Arni, Evaluating the during af post unemployment effects of labor market policies: Getting off the beaten track. PhD afhandling, Lausanne University, Schweiz.
- Asplund, J. (1987). *Det sociala livets elementära former*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Bach, H. B. (2010): *Måling af indsatser mod ikke-arbejdsmarkedsparets problemer. En kortfattet litteraturoversigt*. København: SFI.
- Bach, H. B. (2002) *Kontanthjælpsmodtageres aktivering og arbejdsudbud*. København. København: SFI.
- Bach, H. B. & K. N. Petersen (2007): *Kontanthjælpsurvey 2006 – en undersøgelse af kontanthjælpsmodtageres forhold*. København: SFI.
- Bach, H. B., J. A. Larsen & A. Rosdahl (1998): *Langtidsledige i tre kommuner*. København: SFI.
- Bach, H. B. & J. L. Boll (2003): *De svageste kontanthjælpsmodtagere*. København: SFI.

- Backe- Hansen, E. & Ogden, T. (red.)(1998). *10-åringer i Norden. Kompetanse, risiko og oppvekstmiljø*. København: Nordisk Ministerråd
- Bandura, Albert (1997): *Self-efficacy: The Exercise of Control*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall
- Berg, V. et al. (2010): *Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde*. København: Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø.
- Beskæftigelsesministeriet (2006): *Kulegravning af kontanthjælpsområdet*.
- Blair, C. (2002). School readiness: Integrating cognition and emotion in a neurobiological conceptualization of child functioning at school entry. *American Psychologist*, 57, 111-127
- Boardman, J., B. Grove, R. Perkins & G. Shepherd (2003): *Work and employment for people with psychiatric disabilities*. *The British Journal of Psychiatry*, vol. 182, pp. 467-468.
- Boll, J. & T. Christensen (2002): *Ledige kontanthjælpsmodtagere på vestegnen*. København: SFI
- Boone, J. & J. van Ours (2004): *Effective active labour market policies*. Discussion Paper Series. CEPR. No. 4707.
- Bredgaard, T., H. H. Jørgensen, R. Madsen, M. R. Dahl & C. Hansen (2011): *Hvad virker i aktiveringsindsatsen*. Rapport udarbejdet for Beskæftigelsesregion Nordjylland.
- Burström B., M. Whitehead, C. Lindholm & F. Diderichsen (2000): *Inequality in the social consequences of illness*. *International Journal of Health Services*, vol. 30, pp. 435-451.
- CABI (2006): *Hvad virker for hvem? En analyse af virkningsfulde metoder til kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere*. København: CABI.
- Carstens, A. (2002): Motivation i visitationssamtaler på aktiveringsområdet. I: A. Carstens (red.): *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag
- Carstens, A. (1998): *Aktivering – klientsamtaler og socialpolitik*. København: Hans Reitzel.
- Caswell, D., H. L. Andersen, M. Høybye-Mortensen, A. M. Markussen & S. L. Thuesen (2011, forthcoming): *Når kassen smækkes i. Analyser af økonomiske sanktioner over for kontanthjælpsmodtagere*. København: AKF.
- Christensen, T. & M. Nordentoft (2011): Review om effekter af beskæftigelsesindsatser til personer med svær psykisk sygdom.
- Christensen, A. I. & U. Hesse (2008): *Sundhed og sygelighed blandt socialt udsatte borgere – analyse af SUSY data om sundhed hos arbejdsløse med kort eller ingen uddannelse, førtidspensionister samt kontanthjælpsmodtagere*

- og personer under revalidering. Rapport udarbejdet for Sundhedsstyrelsen.
- Christensen, A. I., M. Kjølner, M. Davidsen & K. Juel (2010): *Mental sundhed blandt voksne danskere. Analyser baseret på Sundheds- og sygelighedsundersøgelsen 2005*. Rapport udarbejdet for Sundhedsstyrelsen.
- Claussen, B., A. Bjørndal & P. Hjort (1993): *Health and re-employment in a two year follow up study of long-term unemployment*. Journal of epidemiology and community health, vol. 47, pp. 14-18.
- Clematide, B. & C. Agø Hansen (1996): *Et fælles begreb om kvalifikationer. SUM beskrivelsesmetodik projektet – den teoretiske udredning*. København: Dansk Teknologisk Institut - DTI Arbejdsliv.
- COWI (2008) Beskæftigelsesregion Syddanmark. Analyse af de 18-29-årige med fokus på modtagerne af kontanthjælp, starthjælp og introduktions-ydelse. Rapport udarbejdet for Beskæftigelsesregion Syddanmark.
- COWI (2009): *Unge på offentlig forsørgelse i Midtjylland – barrierer i forhold til uddannelse og job*. Rapport udarbejdet for beskæftigelsesregion Midtjylland og Region Midtjylland.
- Creed, P. A., T. D. Bloxsome & K. Johnston (2001): *Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs*. Community, Work & Family, vol. 4 (no. 3), pp. 286-303.
- Creed, P. A., M. A. Machin & R. E. Hicks (1999): *Improving mental health status and coping abilities for long-term unemployed youth using cognitive-behaviour therapy based training interventions*. Journal of Organizational Behaviour, vol. 20, pp. 963- 978.
- Csonka, A (1995): Når virksomheder rekrutterer. København SFI.
- Darity Jr., W. & A. H. Goldsmith (1996): *Social Psychology, Unemployment and Macroeconomics*. Journal of Economic Perspectives, vol. 10 (no. 1), pp. 121-140.
- Darity Jr., W. & A. H. Goldsmith (1993): *Unemployment, Social Psychology, and Unemployment Hysteresis*. Journal of Post-Keynesian Economics, vol. 16 (no. 1), pp. 55-71.
- Det Økonomiske Råd (2007): *Dansk økonomi forår 2007*. København.
- Diamond, Adele (2012): *What the evidence shows Improves Executive functions and Academic Outcomes*. Forelæsning afholdt ved Tryg Fondens seminar 29. januar 2012
- Discus (2008): *Undersøgelse af matchgruppe 4 og 5 i Region Midtjylland*. Rapport udarbejdet for beskæftigelsesregion Midtjylland.

- Discus (2010): *Forsøgsprojekt med sociale mentorer til personer med midlertidig sindslidelse*. Rapport udarbejdet for Beskæftigelsesministeriet & Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Discus (2011): *En dynamisk tilgang til borgeren. Desk research af 11 nyere analyser: hvordan bringes kontanthjælpsmodtagere med problemer udover ledighed i job eller uddannelse?* Rapport udarbejdet for beskæftigelsesregion Syddanmark.
- Eccles, J.S & Wigfield, A (2002). *Motivational beliefs, values, and goals*. Annual Review of Psychology.
- Ejrnæs, M, H. Hansen & J. E. Larsen (2010): *Levekår og coping – ressourcer, tilpasning og strategi blandt modtagere af de laveste sociale ydelser*. København: Sociologisk Institut (Københavns Universitet), Roskilde Universitet, CASA & Aalborg Universitet.
- Elkjær, B. & S. Høyrup (2003): *Kompetencer og kompetenceudvikling i arbejdslivet*. Tidsskriftet Uddannelse, vol. 1 (no. 1), pp. 24-31.
- Eskelinen, L. & Olesen (2010) *Beskæftigelsesindsatsen og dens virkninger set fra kontanthjælpsmodtagernes perspektiv*. København: AKF
- Den Europæiske Kommission (2006): *Employment in Europe 2006*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. October 2006. Bruxelles.
- FremKom 2 (2012): Hovedrapport: *Kompetenceudfordringer i Nordjylland*. Vækstforum Nordjylland og Det Regionale Beskæftigelsesråd i Nordjylland.
- Gathercole, S. & T. P. Alloway (2009): *Børn, læring og arbejdshukommelse*. København: Dansk Psykologisk Forlag
- Granovetter, M. (1973): *The strength of weak ties*. American journal of Sociology, vol. 78 (no. 6), pp. 1360-1380.
- Graversen, B. K. (2011): *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*. København: SFI.
- Graversen, B & K. Tinggaard (2005): *Loft over ydelser. Evaluering af loft over ydelser til kontanthjælpsmodtagere*. København: SFI.
- Gray, M & J. Renda (2006): *Reservation wages and the earnings capacity of lone and couple mothers: Are wage expectations too high?* Australian Institute of Family Studies Research Paper No. 37.
- Gottfredson, M. R. & T. Hirschi (1990): *A General Theory of Crime*. Californien: Stanford University Press
- Halvorsen, K. (2004): *Når det ikke er bruk for deg – arbejdsløshed og levekår*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Hammer, T. (1993): *Unemployment and mental health among young people: A longitudinal study*. Journal of Adolescence, vol. 16 (no. 4), pp. 407-420.
- Hansen, H. (2001a): *Arbejde, aktivering og arbejdsløshed – integration i det hele liv*. Frederiksberg: Samfundslitteratur
- Hansen, J. T (2001b): *Selvet som rettethed – en teori om noget af dét, der driver og former menneskeliv*. Århus: Forlaget Klim.
- Harsløf, I. & B. K. Graversen (2000): *Nærkontakt med det offentlige: Et liv som bistandsklient*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Henriksen A.C. (2010) *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser overfor ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere*. København: SFI.
- Holzer. H.J. (1986): *Reservation Wages and Their Labor Market Effects for Black and White Male Youth*. Journal of Human Resources, Vol. 21, No. 2, 157-177.
- Høyrup, S. & K. Pedersen (2003): *Lærings- og kompetencebegreber i arbejdslivsforskning*. København: Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Iversen, L. & S. Sabroe (1988): *Psychological well-being among unemployed and employed people after a company shutdown: A longitudinal study*. Journal of social issues, vol. 44 (no. 4), pp. 141-152.
- Jahodas, M. (1982): *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jakobsen, K. F. (2004): *Befolkningens uddannelsesniveau*. København: Danmarks Statistik.
- Jensen, B. (2002): *Kompetence og pædagogisk design*. København: Gyldendal Akademisk.
- Jørgensen, H. (2001): *Kvalificering, kompetencer og læring og problemerne med at sætte de menneskelige ressourcer i centrum*. I: Undervisningsministeriet (2001): *Uddannelse, læring og demokratisering* (kap. 8). København: Undervisningsministeriet.
- Jørgensen, S. P. (2001): *Kompetence – overvejelser om et begreb*. Nordisk Psykologi, vol. 53, pp. 181-208.
- Kaul, H. & E. Kvande (1991): *Mestring av arbeidsledighet*. Trondheim: IFIM.
- Kjærsgaard, L. (2009): *Effekten af aktivering på køn, alder, uddannelsesniveau, regioner og ledighedstidspunkt*. Arbejdspapir. København: Det Økonomiske Råds Sekretariat.
- Korpi, T. (2001): *Good friends in bad times? Social network and job search among the unemployed in Sweden*. Acta Sociologica, vol. 44 (no. 2), pp. 157-170.

- Kristensen, C. J. & S. Vøxted (2008): *Vellykket aktivering for ledige i match-gruppe 4. Tværgående erfaringer fra undersøgelsens cases – og en tjek-liste til inspiration i det videre udviklingsarbejde*. Rapport udarbejdet for beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.
- Larsen, C. Albrekt & J. J. Pedersen (2009): *Ledighedsparadokset: information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*. Frederiksberg: Frydenlund Academic.
- Larsen, J. E. & I. H. Møller (2004): *Marginalisering som det største socialpolitiske problem. Aktivering som et socialpolitisk svar*. I: Iver Hornemann Møller & Jørgen Elm Larsen (red.): *Socialpolitik*. (pp. 17-37) København: Hans Reitzels Forlag.
- Lazarus, R. S. & S. Folkman (1984): *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- LG Insight (2008): *Eksemplarisk kontakt- og aktiveringstilbud: den beskæftigelsesfaglige indsats for flygtninge/indvandrerkvinder*. Rapport udarbejdet for Integrationsministeriet.
- LG Insight (2011): *Analyse af førtidspensionsområdet i Aarhus Kommune. Særligt fokus på unge under 30 år på førtidspension*. Rapport udarbejdet for Aarhus Kommune.
- Madsen, M. B., M. Mortensøn & A. Rosdahl (2006): *Arbejdsmarkedsparat eller ej. En kvalitativ undersøgelse af visitationen af kontanthjælpsmodtagere i 10 kommuner*. København: SFI.
- Madsen, B. (1987) Identiteten som det faste holdepunkt i et foranderligt samfund. Psykologisk Institut, Aarhus Universitet.
- Marselisborg Praksisvidencenter (2011): *Vidensopsamling – eksisterende viden om ledige under 30 år*. Rapport udarbejdet for Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Martin, J.P. & D. Grubb (2001): *What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies*, Swedish Economic Policy Review.
- McFadyen & Thomas (1997): *Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed*. Journal of Human Relations.
- Miller, W.R. og Rollnick S. (2004): *Motivationssamtalen*. Hans Reitzels Forlag
- Moffitt, E. Terrie (2012): *Childhood Self-control and Health, Wealth & Public Safety*. Forelæsning afholdt ved Tryg Fondens seminar 29. januar 2012
- Morrell, S., R. Taylor, S. Quine, C. Kerr & J. Western (1994): *A cohort study of unemployment as a cause of psychological disturbance in Australian youth*. Social science and medicine, vol. 38 (no. 11), pp. 1553-1564.

- Mortensen, D. (1986): *Job Search and Labor Market Analysis*. I: O. Ashenfelter & D. Card (red.): *Handbook of Labor Economics*, (kap. 15, pp. 849-919). Holland: Elsevier.
- Murphy, G. & J. A. Athanasou (1999): *The effect of unemployment on mental health*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 72, pp. 83-99.
- Müller, M., J. Andersen, M. Ejrnæs & J. Elm Larsen (2010): *Livet på de laveste sociale ydelser – en kvalitativ undersøgelse om livsbetingelser og copingstrategier*. København: Københavns Universitet, Roskilde Universitet, Aalborg Universitet og CASA.
- Møller, S. & I. Stephensen (2004): *Arbejdsløshed og selvmordsadfærd*. Faktaserien nr. 12. København: Center for selvmordsforskning.
- New Insight (2012): *Virkningsevaluering af metodeudviklingsprojekt for langtidsledige dagpengemodtagere*. Rapport udarbejdet for Beskæftigelsesregion Nordjylland.
- New Insight (2012b): *Evaluering af Projekt Unge i Uddannelse. Hovedrapport*. Rapport udarbejdet for Psykiatrifondens ErhvervsPsykiatriske Center.
- New Insight (2011): *Projekt Unge i Uddannelse. Midtvejsevaluering*. Rapport udarbejdet for Psykiatrifondens ErhvervsPsykiatriske Center.
- New Insight (2009a): *Mulige veje til uddannelse og job for unge med psykiske barrierer. En analyse af indsatsen i Beskæftigelsesregion Nordjylland og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland*. Rapport udarbejdet for Beskæftigelsesregion Nordjylland og Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.
- New Insight (2009b): *Analyse af ikke-arbejdsmarkedssparate borgere med funktionsnedsættelser*. Rapport udarbejdet for LBR Københavns Kommune.
- New Insight (2008a): *Virksomhedernes kvalifikations- og kompetencekrav inden for det ufaglærte arbejdsmarked*.
- New Insight (2008b): *Ikke-arbejdsmarkedssparate unge i Københavns Kommune*. Rapport udarbejdet for LBR Københavns Kommune.
- Nordahl, T. et al. (2010): *Rapport til skolens rejsehold: Uligheder og variationer – Danske elever motivation, skolefaglig læringsudbytte og social kompetence*. Harmar/Aalborg.
- Normandeau, S., & Guay, F. (1998): *Preschool behavior and first-grade school achievement: The mediational role of cognitive self-control*. *Journal of Educational Psychology*.
- Nørup, I. et al. (2011): *Beskæftigelsesindsats og innovation. Rummelighed i arbejdet og rummelighed på arbejdsmarkedet*. Aalborg: Carma Aalborg Universitet

- OECD (2005): *Definition and Selection of Key Competencies. Executive Summary.*
- Ogden, T. (2001): *Social kompetence og problemadfærd i skolen. Kompetenceudviklende og problemløsende arbeid i skolen.* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rambøll Management (2006): *Analyse til afdækning af kompetencekrav og -udbud for ikke-faglærte i Storkøbenhavn og Frederiksborg Amt.* Rapport udarbejdet for AF-Storkøbenhavn og AF-Frederiksborg.
- Rambøll Management (2008a): *Evaluering af NY CHANCE TIL ALLE, slutevaluering.* Rapport udarbejdet for Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Rambøll Management (2008b): *Evaluering af projekter for personer på kanten af arbejdsmarkedet, slutevaluering.* Rapport udarbejdet for Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Rigsrevisionen (2010): *Beretning til statsrevisionen om effekten af aktivering af ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* København: Rigsrevisionen.
- Roberts MM, Pratt CW. (2007): *Putative evidence of employment readiness.* Psychiatric rehabilitation journal.
- Rosdahl, A. (1986): *Arbejdsgiveres arbejdskraftefterspørgsel: ansættelsesprocesser i industrivirksomheder.* København. SFI
- Rosdahl, A. & K. Nærvig Petersen (2006): *Modtagere af kontanthjælp. En litteraturoversigt om kontanthjælpsmodtagere og den offentlige indsats for at hjælpe dem.* København: SFI
- Rosholm, M & R. Vejlin (2010): *Reducing Income Transfers to Refugee Immigrants; Does Starthelp Help You Start?* Labour Economics, vol. 17 (no. 1), pp. 258-275.
- Rosholm, M. & M. Svarer (2008): *The Threat Effect of Active Labour Market Programmes.* Scandinavian Journal of Economics, vol. 110 (no. 2), pp. 385-401.
- Rosholm, M. & M. Svarer (2010): *Effekter af samtaler i den aktive arbejdsmarkedspolitik.* København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Rosholm, M. & M. Svarer (2011a): *Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik.* København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Rosholm, M. & M. Svarer (2011b): *Overordnede effekter af aktiv arbejdsmarkedspolitik.* Upubliceret manuskript.
- Schultz Jørgensen (2001): *Den sociale dimension i pædagogikken.* Red. Per Schultz Jørgensen. Vejle. Kroghs Forlag.

- Sennett, R. (2003): *Det fleksible menneske eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Højbjerg: Forlaget Hovedland
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (1996). *Selvopfattning, motivasjon og læringsmiljø*. Oslo, Tano.
- Skipper, L. (2010): *En mikroøkonometrisk evaluering af den aktive beskæftigelsesindsats*. København: AKF.
- Skipper, L. (2011): *Systematisk registerbaseret kortlægning af sundhedsproblemerne blandt de svageste kontanthjælpsmodtagere*. København: AKF.
- Socialministeriet (2001): *Arbejdsevne metode. Metode til beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevnen*. København: Socialministeriet.
- Stewart, J. (2001): *The impact of health status on the duration of unemployment spells and the implications for studies of the impact of unemployment on health status*. Journal of Health Economics, vol. 20 (no. 5), pp. 781-796.
- Undervisningsministeriet (2002): *Nøglekompetencer – forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab*. København: Sekretariatet for Det Nationale Kompetenceregnskab, Undervisningsministeriet
- Van den Berg, G. J., A. H. Bergemann & M. Caliendo (2009): *The effect of Active Labor market programs on not-yet treated unemployed individuals*. Journal of the European Economic Association, vol. 7 (no. 2-3), pp. 606-616.
- Van den Berg, G. J. & B. van der Klaauw (2006): *Counseling and monitoring of unemployed workers: theory and evidence from a controlled social experiment*. International Economic Review, vol. 47 (no. 3), pp. 895-936.
- Van den Berg, G. Bergemann, A. H. and Caliendo, M. (2009): *The effect of Active Labor market programs on not-yet treated unemployed individuals*. Journal of European economic association.
- Warr, P. (1987): *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.