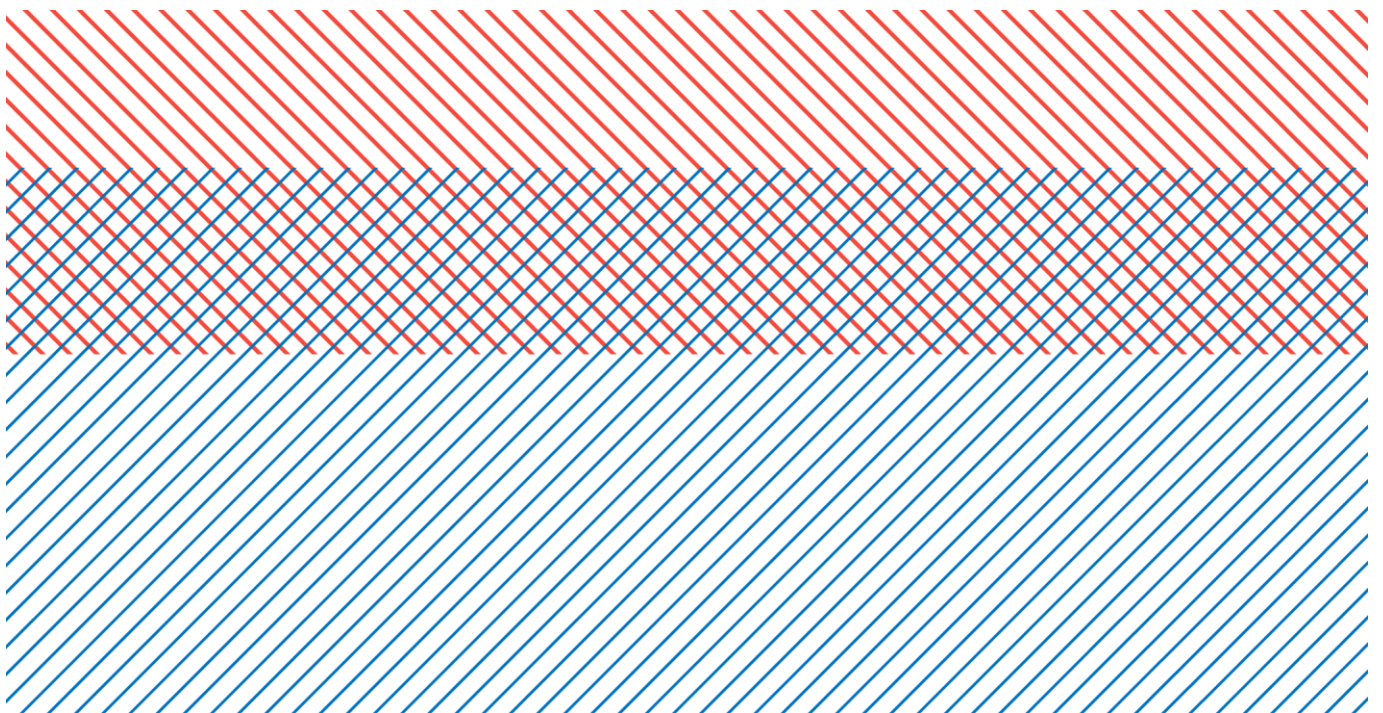


BAGGRUNDSNOTAT

FIP – Et værktøj til måling af flygtninges og indvandreres arbejdsmarkedsparathed



Frederik Thuesen, Vibeke Jakobsen & Katja Isa Sørensen

*FIP – Et værktøj til måling af flygtninges og indvandreres
arbejdsmarkedsparathed*

© VIVE og forfatterne, 2017

Projekt: 100665

VIVE – Viden til Velfærd

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

www.vive.dk

VIVE blev etableret den 1. juli 2017 efter en fusion mellem KORA og SFI. Centeret er en uafhængig statslig institution, som skal levere viden, der bidrager til at udvikle velfærdssamfundet og den offentlige sektor. VIVE beskæftiger sig med de samme emneområder og typer af opgaver som de to hidtidige organisationer.

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Indhold

1	Indledning.....	4
2	Sociale kompetencer.....	6
3	Personlige kompetencer.....	8
4	Faglige kvalifikationer.....	10
5	Selvtillid og måltrettethed.....	12
6	Helbred.....	14
7	Sprog.....	16
8	Jobsøgning og engagement.....	18
9	Sagsbehandlerens baggrund.....	20
10	Borgerens baggrund.....	22
	Litteratur.....	26

1 Indledning

Dette dokument beskriver baggrunden for udvælgelsen af hovedkategorier og indikatorer i det spørgeskemabaserede progressionsmålingsværktøj FIP (Flygtninges og Indvandreres Progression i arbejdsmarkedsparathed).

Et hovedmål med integrationsindsatsen rettet mod flygtninge og indvandrere på integrationsydelse eller kontanthjælp er at hjælpe dem i ordinær beskæftigelse. For mange af disse flygtninge og indvandrere vil det kræve en langvarig og intensiv indsats at få dem i beskæftigelse. For ikke at tabe dette langsigtede mål af syne er det meget vigtigt at kunne arbejde hen imod nogle mål på kort og mellemlangt sigt, som fører frem mod hovedmålet om beskæftigelse. Mål for indsatsen på kort og mellemlangt sigt vil være at øge gruppens arbejdsmarkedsparathed. Arbejdsmarkedsparathed er et begreb, der anvendes til at beskrive de lediges ressourcer og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet. Jo bedre ressourcer og kompetencer en ledig person har set i forhold til de job, der findes på arbejdsmarkedet, jo mere arbejdsmarkedsparat er den ledige (Graversen, 2011).¹

Formålet med FIP er at opstille en række relevante indikatorer for progression for arbejdsmarkedsparathed. Disse indikatorer skal:

- give sagsbehandleren et værktøj, der kan integreres i og være en støtte til sagsbehandlerens daglige arbejde med borgere med flygtninge- og indvandrerbaggrund.
- gøre det muligt – over tid og på tværs af kommuner – at måle, om kommunens og borgerens indsats bringer borgerne med flygtninge- og indvandrerbaggrund tættere på at komme i beskæftigelse.
- gøre det muligt at få mere viden om, hvilke indikatorer for progression, man især skal fokusere på i integrationsindsatsen, hvis man vil øge flygtninges og indvandreres beskæftigelsesandsynlighed.

FIP skal altså måle progression ved hjælp af en række indikatorer for graden af arbejdsmarkedsparathed – det vil sige indikatorer, som har betydning for beskæftigelsesandsynligheden. Det skal derudover være indikatorer, som kan påvirkes af integrationsindsatsen.

I udviklingen af FIP trækker vi for det første på en række erfaringer fra tidligere progressionsmålinger (Kolodziejczyk, Andersen & Arendt, 2017; Rosholm, Sørensen & Skipper, 2017). Det er vigtigt at bemærke, at disse tidligere progressionsmålinger har fokuseret på aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere eller på alle ledige og sygemeldte generelt. De har altså ikke haft et specifikt fokus på flygtninge og indvandrere. For det andet baserer vi udviklingen af FIP på dansk og international forskning om, hvilke faktorer der øger lediges (herunder ledige flygtninges/indvandreres) arbejdsmarkedsparathed og beskæftigelsesandsynlighed. For det tredje er udviklingen af FIP baseret på de forandringsteorier, kommunerne i projektet "I mål med integration" har udviklet på forandringsteori- og metodeworkshops faciliteret af Rambøll/Cabi. Og endelig for det fjerde er spørgsmålene i FIP blevet tilpasset i dialog med repræsentanter fra kommunerne, der til dagligt arbejder med beskæftigelsesindsatser for flygtninge og indvandrere. Vi har gjort plads til denne dialog og tilpasning for at sikre, at spørgsmålenes udformning giver mening for de mennesker, der skal arbejde med FIP i praksis.

I udviklingen af FIP har vi også været opmærksomme på, at gruppen af flygtninge og indvandrere både består af aktivitetsparate og jobparate, og der derfor er stor variation i, hvilke krav der stilles til dem af kommunen, og hvad der er fokus på i samtalerne mellem sagsbehandler og borger. Vi

¹ De forskellige dimensioner af arbejdsmarkedsparathed (employability) bliver fx diskuteret i Fugate, Kinicki & Ashforth (2012).

har dog valgt at anvende det samme skema til aktivitets- og jobparate flygtninge og indvandrere, da der dels kan være borgere, som skifter kategori, dels af hensyn til sammenligneligheden mellem kommunerne (da visitationspraksis varierer for kommunerne).²

I FIP opererer vi med følgende hovedkategorier af indikatorer:

1. Sociale kompetencer
2. Personlige kompetencer
3. Faglige kompetencer
4. Selvtillid og målrettethed
5. Helbred
6. Sprog
7. Jobsøgning og engagement.

I dette notat vil vi for hver hovedkategori gennemgå baggrunden for, at vi har medtaget hovedkategorien, og beskrive, hvorfor vi har valgt de specifikke spørgsmål inden for hovedkategorien.

Bemærk, at værktøjet både indeholder et spørgeskema til borgeren og til sagsbehandleren. Erfaringer viser, at nogle spørgsmål er mest velegnede at stille til borgere og andre til sagsbehandleren (Væksthuset, 2012). Der er dog også spørgsmål, som det giver mening at stille til både borger og sagsbehandler.³

Ud over spørgsmål inden for de syv hovedkategorier skal sagsbehandleren den første gang, der foretages en måling på borgerens arbejdsmarkedsparathed, udfylde nogle baggrundsoplysninger om sagsbehandleren selv samt nogle basisoplysninger om borgeren: hvornår borgeren er flyttet til kommunen, opholdsgrundlag, medbragt uddannelse og medbragt erhvervserfaring. Desuden er der to spørgsmål, som sagsbehandleren skal udfylde hver gang: (1) er borgeren job-, aktivitets- eller uddannelsesparat og (2) borgerens deltagelse i træning/aktivering. Alle disse spørgsmål er placeret sidst i dette notat.

FIP-Spørgeskemaet til borgere er oversat til arabisk, somali, farsi, tigrinya og engelsk. Formålet med oversættelserne er at imødekomme eventuelle sprogbarrierer hos de ledige flygtige og asylansøgere, der er spørgeskemaets målgruppe.

² Der er også nogle flygtning og indvandrere, som vil være visiteret som uddannelsesparate, men denne gruppe har vi valgt ikke at fokusere på (der er meget få borgere under integrationsprogrammet, som i 2016 var visiteret som uddannelsesparate, jf. www.jobindsats.dk).

³ Graversen (2011) beskriver forskellige metoder, der kan bruges til at måle arbejdsmarkedsparathed. FIP anvender dele af to metoder, hvor den første metode bestemmer den lediges arbejdsmarkedsparathed ud fra fagpersoners (sagsbehandleres) vurdering, og den anden metode tager udgangspunkt i udvalgte individuelle karakteristika, som menes at have betydning for beskæftigelsesmulighederne.

2 Sociale kompetencer

Med social kompetence forstås en persons sociale færdigheder og forudsætninger. Det er først og fremmest 1) færdigheder mht. at skabe sociale kontakter og kunne håndtere forskelligartede sociale situationer, 2) kundskab om kulturer, grupper etc. og evne til at leve sig ind i andres perspektiv, og 3) mening på et personligt plan som tilknytning, involvering og selvværd (Emmerling & Boyatzis, 2012; Rose-Krasnor, 1997).

I beskæftigelsesindikatorprojektet har man i operationaliseringen af sociale kompetencer lagt vægt på, at det er den konkrete udfoldelse af sociale kompetencer, der er genstand for målingen. Fokusset er på netværk og samarbejde, og der måles på følgende: 1) evnen til kontaktskabelse, 2) støtte fra netværk og 3) samarbejdsevner (Væksthuset, 2012b). Efterfølgende analyser har dog vist, at det især er progression i samarbejdsevne, som hænger sammen med jobsandsynligheden (Rosholm, Sørensen & Skipper, 2017). Derfor har vi valgt at medtage spørgsmål omkring samarbejde (fremfor fx støtte fra netværk og evne til kontaktskabelse). Et mindre antal af kommunerne har da også mellemlangsigtede mål omkring samarbejde.⁴ Da vi har fået tilbagemeldinger fra kommunerne om, at samarbejde er for abstrakt et begreb til at anvende i et spørgsmål til nyankomne flygtninge, har vi valgt at spørge borgeren om, hvor god han/hun er til at løse opgaver sammen med andre og til evnen til at forstå og udføre en besked fra en leder.

Borgerskema

- Hvor god er du til at løse opgaver sammen med andre (fx i et aktiveringsforløb eller på en arbejdsplads)?

Virkelig dårlig							Virkelig god
1	2	3	4	5	6	7	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Hvor god er du til at forstå og udføre en besked fra en leder?
(Her skal du tænke på din evne til at løse en opgave på en måde, så personen, der har stillet opgaven, bliver tilfreds)

Virkelig dårlig							Virkelig god
1	2	3	4	5	6	7	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

⁴ I mange af kommunerne er der fokus på, at borgeren får nye netværk og anvender dem til at finde arbejde. Vi spørger ikke til størrelsen af relevante netværk, men spørger fx til jobsøgning (herunder brug af netværk i søgningen).

Sagsbehandlerskema

- Hvordan vurderer du borgerens evne til at samarbejde med andre (fx i et aktiveringsforløb eller på en arbejdsplads)?

Virkelig
dårlig

Virkelig god

1

2

3

4

5

6

7

3 Personlige kompetencer

De personlige kompetencer er de egenskaber, som har indflydelse på, hvordan man tackler daglige gøremål, hvad enten det relaterer sig til uddannelse, arbejde eller andre aspekter. Mangelfulde personlige kompetencer kan påvirke tilstedeværelsen af struktur og stabilitet i hverdagen, og manglende struktur og stabilitet i hverdagen kan være en barriere for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet (Væksthuset, 2012a).

Vi har dels valgt at lade FIP inkludere et spørgsmål om hverdagsmestring, da det kan være svært at fokusere på at finde arbejde, hvis man har svært ved at håndtere andre forpligtelser, fx i forhold til familie eller økonomi. De to spørgsmål om hverdagsmestring er inspireret af Beskæftigelsesindikatorprojektet (Væksthuset, 2012a).

Desuden har vi valgt at fokusere på borgerens mødestabilitet i spørgsmålene, da det er et af de forhold, der er med som mål i kommunernes forandringsteorier.

Borgerskema

- Hvor let er det for dig at have fokus på at få et arbejde?

Meget svært							Meget let
1	2	3	4	5	6	7	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Hvor god er du til at møde til tiden (fx i forbindelse med møder på jobcentret eller når du skal møde til tiden på en arbejdsplads)?

Virkelig dårlig							Virkelig god
1	2	3	4	5	6	7	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Sagsbehandlerskema

- Er problemer i hverdagen en hindring for, at borgeren har fokus på at få arbejde?

I meget høj grad							Slet ikke
1	2	3	4	5	6	7	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Hvor mødestabil er borgeren?

Slet ikke
møde-stabil

I meget høj
grad møde-
stabil

1

2

3

4

5

6

7

4 Faglige kvalifikationer⁵

Teknisk-faglige kvalifikationer anvendes som begreb til at beskrive særkendet ved arbejde i en bestemt branche eller fag. Kvalifikationerne kan være generelle og opnås gennem formel uddannelse eller så specifikke, at de bedst tillæres på en konkret virksomhed. Der er stor evidens for, at uddannelse øger sandsynligheden for at være i job, mens der i mindre grad er undersøgelser, som har fokuseret på betydningen af kvalifikationer opnået på anden vis end gennem formel uddannelse (Væksthuset, 2012a).

Vi har valgt at spørge sagsbehandleren, om borgeren har faglige kvalifikationer, som er relevante i forhold til det lokale arbejdsmarked.

Sagsbehandlerskema

Nævn brancher, hvor borgeren har faglige kvalifikationer (vælg minimum 0 og maksimum 3 af svarmulighederne):

- Akademisk arbejde
- Bygge og anlæg
- Design, formgivning og grafisk arbejde
- Hotel, restauration, køkken, kantine
- Industriel produktion
- IT og teleteknik
- Jern, metal og auto
- Kontor, administration, regnskab og finans
- Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje
- Ledelse
- Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning
- Nærings- og nydelsesmiddel
- Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde
- Rengøring, ejendomsservice og renovation
- Salg, indkøb og markedsføring
- Sundhed, omsorg og personlig pleje
- Tekstil og beklædning
- Transport, post, lager- og maskinførerarbejde
- Træ, møbel, glas og keramik
- Undervisning og vejledning
- Vagt, sikkerhed og overvågning
- Andet _____

⁵ De to begreber 'kvalifikationer' og 'kompetencer' anvendes ofte i den samme betydning; dvs. egenskaber, der gør en person i stand til at udføre en bestemt opgave. Vi har valgt at ensrette vores formuleringer ved konsekvent at anvende begrebet 'kvalifikationer', men vi gør opmærksom på, at flere af de steder, hvor vi taler om 'kvalifikationer', vil andre bruge begrebet 'kompetencer', her dækker de to begreber over det samme. Valget er faldet på begrebet 'kvalifikationer', fordi vi i vores dialog med kommunerne har erfaret, at dette ord er det mest anvendte, når man som sagsbehandler skal afgøre, hvilke typer af jobs, en borger kan komme i betragtning til.

- I hvor høj grad har borgeren faglige kvalifikationer, som er relevante i forhold til det lokale arbejdsmarked?

(med faglige kvalifikationer menes her kvalifikationer, som er specifikke for en bestemt branche eller fag)

Slet ikke						I meget høj grad
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Selvtillid og målrettethed

Der er sammenhæng mellem individets identitet, mestringsforventning og arbejdsmarkedsparethed (Creed, Bloxsome & Johnston, 2001; Væksthuset, 2012a). Identitet dækker over den enkeltes oplevelse af sig selv. Selvtillid og selvværd er vigtige komponenter i begrebet identitet. Begrebet mestringsforventning (på engelsk self-efficacy) er knyttet til identitet og vedrører en persons tro på egen formåen i forskellige situationer og evne til at organisere og løse et problem (Væksthuset, 2012a).

Forskningen viser, at mestringsforventning har en stor betydning for, hvilke opgaver en person vil tage på sig for at nå et mål, den ihærdighed og vedholdenhed, hvormed personen påtager sig opgaverne, og hvordan personen reagerer på nederlag. Har de arbejdsløse fx en stor tro på, at de kan opnå beskæftigelse, vil de være mere tilbøjelige til at fortsætte med at søge job, selvom de fx har fået afslag på jobsansøgninger (Creed, Bloxsome & Johnston, 2001). Nogle af kommunerne har da også som mål i deres forandringsteori, at borgerne skal tro på deres jobmuligheder.

Der er endvidere forskningsmæssigt belæg for, at fagpersoners tro på og forventninger til borgeren har betydning for borgerens succes. Dette er der bl.a. forskning, som viser for skoleområdet. Læreres forventninger er af stor betydning, idet sådanne forventninger – såvel positive som negative – direkte kan påvirke elevers præstationer og dermed bliver til selvopfyldende profetier (Rosenthal & Jacobson, 1968). Rosholm, Sørensen og Skipper (2017) viser, at det også for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere er af betydning, at sagsbehandleren tror på, at borgeren kan komme i job.

Litteraturen viser også, at en persons egen målbevidsthed og ejerskab til det, der ønskes forandring på, er afgørende for, at forandringen sker (Væksthuset, 2012b).

Vi har på baggrund af ovenstående valgt at stille et spørgsmål om tro på, at borgeren kan finde et arbejde inden for et halvt år til både borger og sagsbehandler. Med hensyn til målrettethed stiller vi et spørgsmål til borgeren, som har til formål at afdække, om borgeren ved, hvilket arbejde, hun mener, at det er realistisk at få. Sagsbehandleren får et tilsvarende spørgsmål. Borgeren bliver også spurgt om det er vigtigt for dem, at få et arbejde inden for 6 måneder.

Borgerskema

- Tror du, at du er i arbejde inden for 6 måneder?
(med arbejde menes et job med en tilstrækkelig indkomst til, at du ikke kan modtage ydelser fra kommunen)

Slet ikke						Ja, helt sikkert
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Ved du, hvilket arbejde det er realistisk for dig at få?

Slet ikke						I meget høj grad
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Hvilket arbejde tror du, at du kan få?
(skriv 'ved ikke', hvis du ikke har nogen ide om, hvilket arbejde det er realistisk for dig at få)
-

- Hvor vigtigt er det for dig at få et arbejde inden for de næste 6 måneder?
(med arbejde menes et job med en tilstrækkelig indkomst til, at du ikke kan modtage ydelser fra kommunen)

Slet ikke vigtigt						Meget vigtigt
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sagsbehandlerskema

- Tror du, at borgeren kommer i job inden for de næste 6 måneder?

Slet ikke						Ja, helt sikkert
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Har borgeren en ide om, hvilket arbejde det er realistisk for ham/hende at få?

Slet ikke						I meget høj grad
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 Helbred

Den internationale forskningslitteratur viser, at dårligt helbred har en negativ betydning for arbejdsmarkedstilknytningen (Currie & Madrian, 1999). Danske studier viser også en høj korrelation mellem dårligt helbred og svag arbejdsmarkedstilknytning for indvandrere og flygtninge i Danmark (Møller & Rosdahl, 2006, Schultz-Nielsen, 2002).

Borgerens oplevelse af eget helbred og evne til at mestre eventuelle helbredsudfordringer er en central dimension i forhold til beskæftigelsesandsynligheden. Mestring handler i denne sammenhæng om et individs evne til at håndtere helbredsmæssige problemer både følelsesmæssigt og adfærdsmæssigt (Væksthuset, 2012a). Manglende håndtering af helbredsproblemer påvirker muligheden for at imødekomme de krav, der stilles på arbejdsmarkedet, og kan forklares ved en oplevelse af at være fastlåst i en sygerolle, hvor anerkendelse af sygdomssituationen og en oplevelse af afmagt medfører passivitet i forhold til egen situation (Müller, Ejrnæs & Larsen, 2010).

Vi har på baggrund af den eksisterende forskning valgt at spørge borgerne om deres egen vurdering af deres helbred i forhold til at kunne varetage et arbejde, mens vi har valgt at spørge sagsbehandleren om, i hvor høj grad han/hun mener, at borgeren mestrer helbredsproblemer i forhold til at varetage et job. Begge typer af spørgsmål anvendes i Beskæftigelsesindikatorprojektet og viser sammenhæng med jobsandsynligheden. Helbredsstyring bliver også nævnt som mål i forandringsteoriene for nogle af kommunerne.

Borgerskema

- Hvor godt er dit helbred i forhold til at kunne varetage et arbejde?
(med arbejde menes et job med en tilstrækkelig indkomst til, at du ikke kan modtage ydelser fra kommunen)

Virkelig dårligt						Virkelig godt
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sagsbehandlerskema

- Hvor godt er borgerens helbred i forhold til at kunne varetage et arbejde?

Virkelig dårligt						Virkelig godt (ingen helbredsproblemer)
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vi har spurgt til helbredsproblemer generelt og fx ikke spurgt til henholdsvis fysiske og psykiske helbredsproblemer. Det skyldes først og fremmest, at vi ikke er interesseret i, hvilke specifikke sygdomme, borgerne har, men derimod om helbredsproblemerne er en barriere for borgernes

deltagelse på arbejdsmarkedet. Derudover er det nogle gange svært at afgøre, om symptomerne skyldes fysiske eller psykiske helbredsproblemer.

7 Sprog

Nyere forskning viser, at indvandreres og flygtninges evne til at tale værtslandets sprog har stor betydning for deres beskæftigelses sandsynlighed (Aldashev Gernandt & Thomsen, 2009; Dustmann & Fabbri, 2003; Thuesen, 2016). Hvor store kravene er til sprogfærdigheder, varierer for jobbene (Kossoudji, 1988), og der vil være job med forholdsvis få krav til danskundskaber. Men antallet af job, som en ledig indvandrer eller flygtning kan varetage, vil alt andet lige være større, jo bedre flygtningen er til dansk. I kommunernes forandringsteorier bliver der også lagt vægt på, at de dansksproglige kompetencer forbedres, og at flygtningene/indvandrerne aktivt anvender deres dansk.

Borgerskema

- Hvor godt taler du dansk?

Kan slet ikke tale dansk						Taler virkelig godt dansk
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Hvor godt forstår du dansk?

Forstår slet ikke dansk						Forstår dansk fuldt ud
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sagsbehandlerskema

- Hvor godt taler borgeren dansk?

Kan slet ikke tale dansk						Taler virkelig godt dansk
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Hvor godt forstår borgeren dansk?

Forstår slet ikke dansk						Forstår dansk fuldt ud
1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvis flygtningen eller indvandrerer kan tale engelsk eller tysk, vil det i nogle jobsituationer kunne kompensere for manglende danskkundskaber. Vi vurderer dog, at danskkundskaber er af væsentlig større betydning end fx engelskkundskaber, og at det er mht. færdigheder i dansk, vi kan forvente progression.

8 Jobsøgning og engagement

I kommunernes forandringsteorier bliver der lagt meget vægt på, at borgerne har viden om jobsøgning, at de aktivt søger job, og at de har netværk, som de anvender i jobsøgning.

Hvilken jobsøgningsstrategi, som en ledig vælger, har betydning for beskæftigelseschancerne. Fx viser Amilon (2010), at det for en ledig er vigtigt for at øge jobsandsynligheden, at den pågældende bruger flere forskellige søgekanaler i sin jobsøgning.

Desuden har kommunerne i deres forandringsteorier lagt vægt på borgernes engagement i selve beskæftigelsesindsatsen. Beskæftigelsesaktiviteter som sprogkurser, praktik eller faglige opkvalificeringskurser sigter på forskellig vis mod at optimere borgerens arbejdsmarkedsparathed. Udbyttet af disse aktiviteter må nødvendigvis være størst, hvis borgeren deltager aktivt og engageret. Derfor er borgerens engagement i beskæftigelsesindsatsen også en indikator for hans/hendes arbejdsmarkedsparathed.

Vi har valgt dels at have et spørgsmål til borgeren om, hvilke søgekanaler den pågældende anvender, og et spørgsmål til borgeren om, han/hun ved, hvad han/hun skal gøre for at øge jobmulighederne. Dels har vi valgt at medtage spørgsmål til sagsbehandleren om, hvorvidt borgeren er aktiv og initiativrig i sin jobsøgning, og om borgeren deltager aktivt i aktiviteter igangsat af jobcentret.

Borgerskema

- Hvordan har du søgt arbejde siden seneste samtale (eller i løbet af de seneste 3 måneder, hvis dette er din første samtale med din sagsbehandler)?:
(mulighed for at sætte flere krydser)

Svarkategorier:

- Gennem jobannoncer i aviser/blade
- Gennem jobannoncer på internettet
- Gennem familie, venner, bekendte med anden etnisk baggrund end dansk
- Gennem familie, venner, bekendte med dansk etnisk baggrund
- Gennem jobcentre/fagforening/a-kasse
- Gennem vikarbureau
- Gennem direkte henvendelse til virksomheder
- Har gjort min praktikplads opmærksom på, at jeg ønsker et job efter praktikken
- Via sociale medier (Facebook, LinkedIn eller lignende)
- På anden måde
- Jeg har ikke søgt arbejde

- Hvilke jobs har du søgt siden seneste samtale (eller i løbet af de seneste 3 måneder, hvis dette er din første samtale med din sagsbehandler):
(Angiv 0 til 3 jobs)

(Besvar kun dette spørgsmål, hvis du har søgt arbejde)

- Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre dine muligheder for at få et job?

Nej, jeg ved
slet ikke,
hvad jeg
skal gøre

Jeg ved helt
klart, hvad
jeg skal
gøre

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sagsbehandlerskema

- I hvor høj grad er borgeren aktiv og initiativrig i sin jobsøgning?

(Her tænkes på den specifikke jobsøgningsaktivitet, som fx at skrive ansøgninger, ringe til mulige arbejdsgivere og aktivere sit netværk for at finde arbejde)

Slet ikke

I meget høj
grad

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- I hvor høj grad deltager borgeren aktivt i de aktiviteter, som jobcentret igangsætter?

Slet ikke

I meget høj
grad

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9 Sagsbehandlerens baggrund

Den første gang, der foretages en måling på borgerens arbejdsmarkedsparathed, skal sagsbehandleren udfylde nogle basisoplysninger, dels om sagsbehandleren selv, dels om borgeren.

Spørgsmål til sagsbehandlerens egen baggrund har til formål at indsamle oplysninger, som senere kan bruges til at belyse, hvorledes sagsbehandlerens egen baggrund indvirker på hans/hendes vurdering af borgerne.

Videnskabeligt arbejde i tilknytning til teorien om repræsentativt demokrati har tidligere indikeret, at sagsbehandlerens egen baggrund kan indvirke på vedkommendes vurderinger af borgerne. Tidligere studier har især fokuseret på betydningen af køn og etnicitet (Bradbury & Kellough, 2011, Wilkins & Keiser, 2006; Wilkins & Williams, 2008). Men vi finder også tidligere studier, der kan begrunde relevansen af at analysere på andre baggrundsvariable.

Således har et nyligt dansk studium indikeret, at alder og uddannelse også kan have en betydning for resultatet af sagsbehandlerens vurderinger (Thuesen, Bille & Pedersen, 2017). Endvidere peger en række studier på, at sagsbehandlerens arbejdserfaring også kan have en indvirkning på vurderinger og skøn (Chen, Moskowitz & Shue 2016; Downs 1967). Ydermere peger nogle svenske undersøgelser på, at sagsbehandlere, der er fagligt specialiserede i at arbejde med målgruppen af flygtninge og indvandrere, kan have tendens til at vurdere borgerne anderledes end sagsbehandlere uden en lignende specialisering (Andersson & Nekby, 2009; Joonas & Nekby, 2012).

På den baggrund har vi valgt at medtage baggrundsspørgsmål til sagsbehandleren selv, der omhandler netop disse forhold, dvs. sagsbehandlerens køn, etnicitet, alder, uddannelse, arbejdserfaring og faglige specialisering.

Baggrundsspørgsmål om sagsbehandleren selv:

- Hvad er dit køn?
 - Mand
 - Kvinde

- Hvilket år er du født?
(*heltal*)

- Hvad er din etniske baggrund?
 - Dansk
 - Anden

- Hvad er din uddannelsesbaggrund?
 - Folkeskole, mellemskole, realeksamen
 - Studentereksamen/HF/HHX/HTX
 - Erhvervsuddannelse (fx faglært, håndværker, HK)
 - Kort videregående uddannelse (fx handelsøkonom, datamatiker)
 - Mellemlang videregående uddannelse (fx socialrådgiver, lærer, bachelor)
 - Lang videregående uddannelse (fx jurist, ingeniør, humanistisk kandidatuddannelse)
 - Ingen af ovenstående

- Har du gennemført en eller flere af følgende uddannelser?
 - Socialrådgiver
 - Socionom
 - Socialformidler
 - Tværfaglig diplomuddannelse i beskæftigelse
 - Professionsbachelor i offentlig administration (beskæftigelsesretning)
 - Kontoruddannelse
 - Pædagogisk uddannelse (socialpædagog, pædagog m.m.)
 - Voksenvejleder/erhvervsvejleder
 - Andet

- I hvor mange år har du været ansat i din nuværende stilling?
(heltal)

- I hvor mange år har du arbejdet som sagsbehandler?
(heltal)

- I hvor mange år har du arbejdet med flygtninge, familiesammenførte og ikke-vestlige indvandrere og beskæftigelse?
(heltal)

- Hvilken gruppe af borgere arbejder du primært med på nuværende tidspunkt?
Hvis du arbejder med mere end en af grupperne, så er den primære gruppe den, du bruger mest tid på. "Andre borgere" kan for eksempel være aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og personer i ressourceforløb.
 - Integrationsydelsesmodtagere under integrationsprogrammet, jobparate
 - Integrationsydelsesmodtagere under integrationsprogrammet, aktivitetsparate
 - Andre borgere med ikke-vestlig etnisk baggrund
 - Andre borgere med etnisk dansk baggrund

- Ud over den primære gruppe af borgere arbejder du så på nuværende tidspunkt med andre grupper af borgere?
 - Ja
 - Nej

- Hvilken gruppe af borgere arbejder du med på nuværende tidspunkt ud over den primære gruppe?
 - Integrationsydelsesmodtagere under integrationsprogrammet, jobparate
 - Integrationsydelsesmodtagere under integrationsprogrammet, aktivitetsparate
 - Andre borgere med ikke-vestlig etnisk baggrund
 - Andre borgere med etnisk dansk baggrund

10 Borgerens baggrund

Spørgsmål om borgerens baggrund omfatter spørgsmål, som er relevante for vores analyser af forskellige borgeres progression i arbejdsmarkedsparathed, men som ikke er nødvendige at udfylde flere gange, fordi det er forhold, der ikke ændres over tid. Det drejer sig om forhold såsom, hvornår borgeren er flyttet til kommunen, opholdsgrundlag, medbragt uddannelse og medbragt erhvervs erfaring. Hvis det viser sig at være relevant, vil vi afrapportere på tværs af kommunerne, om nogle af borgernes baggrundskarakteristika har betydning for deres progression i arbejdsmarkedsparathed.

Vi spørger til, hvor længe borgeren har boet i kommunen, da vi forestiller os, at dette forhold kan have betydning for, hvor godt man er integreret i kommunen, samt hvor stort et kendskab man har til det lokale arbejdsmarked.

Spørgsmål om uddannelse og erhvervs erfaring er taget med, fordi det er forhold, der i videnskabelige sammenhænge traditionelt regnes for betydningsfulde i forhold til en persons chancer for at komme i arbejde.

Vi vil på den baggrund gerne have muligheden for at analysere på, om disse forhold skulle spille ind på borgernes progression i arbejdsmarkedsparathed.

Desuden indeholder FIP to baggrundsspørgsmål om borgeren, som sagsbehandleren skal udfylde hver gang: (1) er borgeren job-, aktivitets- eller uddannelsesparat og (2) borgerens deltagelse i træning/aktivering.

Det første spørgsmål angående visitationskategorierne er et værktøj til at holde øje med eventuelle ændringer i visitationsstatus, hvilket har stor betydning i jobcenterregi – særligt fordi beskæftigelsesindsatsen varierer meget afhængig af, om du er job- aktivitets- eller uddannelsesparat.

Spørgsmålet vedrørende borgerens deltagelse i træning/aktivering er et vigtigt redskab til at analysere på, hvilke aktiviteter borgeren har deltaget i, og som derfor kan tilskrives betydning i forhold til borgerens eventuelle progression i arbejdsmarkedsparathed.

Årsagen til, at disse to spørgsmål gentages flere gange, er, at borgernes visitation kan ændre sig i løbet af projektperioden, og at der løbende skal holdes øje med, hvilke aktiviteter borgeren deltager i fra gang til gang.

Baggrundsspørgsmål om borgeren:

A. Hvilket år flyttede borgeren til kommunen?

Skriv år: _____ (Fire cifre, fx 2001)

B. Hvilken måned flyttede borgeren til kommunen?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec

C. Hvilket år påbegyndte borgeren integrationsprogrammet?

Skriv år: _____ (Fire cifre, fx 2001)

D. Hvilken måned påbegyndte borgeren integrationsprogrammet?

-
- Jan Feb Mar Apr Maj Jun Jul Aug Sept Okt Nov Dec

E. Hvad er borgerens opholdsgrundlag:

- Flygtning
 Familiesammenført
 Andet
 Ved ikke

F. Har borgeren skolegang/uddannelse fra hjemlandet eller et andet land end Danmark

- Ja Nej Ved ikke

G. Hvor mange års skolegang- og uddannelse har borgeren fra hjemlandet eller et andet land end Danmark:

(hvis du er i tvivl, om det fx er 8 eller 10 år, så lav et skøn)

Skriv antal år: _____

H. Hvad er den højeste uddannelse, borgeren har taget i hjemlandet eller et andet land end Danmark? (Angiv venligst den højest fuldførte uddannelse):

- Folkeskole, mellemskole, realeksamen
 Studentereksamen/HF/HH/HHX/HTX
 Erhvervsuddannelse (fx faglært, håndværker, HK)
 Kort videregående uddannelse (fx handelsøkonom, datamatiker)
 Mellemlang videregående uddannelse (fx socialrådgiver, lærer, bachelor)
 Lang videregående uddannelse (fx jurist, ingeniør, humanistisk kandidatuddannelse)
 Ingen af ovenstående
 Ved ikke

I. Er borgerens medbragte uddannelse blevet godkendt af de danske myndigheder?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

J. Har borgeren erhvervs erfaring fra hjemlandet eller et andet land end Danmark?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

K. Hvor mange års erhvervs erfaring har borgeren fra hjemlandet eller et andet land end Danmark:

(hvis du er i tvivl, om det fx er 8 eller 10 år, så lav et skøn)

Skriv antal år: _____

L. Hvilke(n) branche(r) har borgeren arbejdet indenfor i hjemlandet?

(sæt gerne flere krydser):

- Akademisk arbejde
 - Bygge og anlæg
 - Design, formgivning og grafisk arbejde
 - Hotel, restauration, køkken, kantine
 - Industriel produktion
 - IT og teleteknik
 - Jern, metal og auto
 - Kontor, administration, regnskab og finans
 - Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje
 - Ledelse
 - Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning
 - Nærings- og nydelsesmiddel
 - Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde
 - Rengøring, ejendomsservice og renovation
 - Salg, indkøb og markedsføring
 - Sundhed, omsorg og personlig pleje
 - Tekstil og beklædning
 - Transport, post, lager- og maskinførerarbejde
 - Træ, møbel, glas og keramik
 - Undervisning og vejledning
 - Vagt, sikkerhed og overvågning
 - Uoplyst
 - Andet
- M. Er borgeren jobparat, aktivitetsparat eller uddannelsesparat:
- Jobparat
 - Aktivitetsparat
 - Uddannelsesparat (Personer omfattet af integrationsprogrammet kan ikke være uddannelsesparate)
- N. Hvilke aktiviteter har borgeren deltaget i siden seneste samtale (eller seneste 3 måneder, hvis dette er den første samtale)? (sæt gerne flere krydser)
- (Aktiviteterne behøver ikke at være nogen, som jobcentret organiserer. Det kan også være aktiviteter, der støtter borgerens vej mod arbejdsmarkedet, som jobcentret blot formidler kontakt til – fx støtte fra frivillige fra Dansk Flygtningehjælp eller andre humanitære organisationer)*
- a. Virksomhedspraktik på en ordinær privat arbejdsplads
 - b. Virksomhedspraktik på en ordinær offentlig arbejdsplads
 - c. Danskuddannelse
 - d. Kursus i jobsøgning (fx kursus i joblog, CV-skrivning og Jobnet)
 - e. Løntilskudsjob
 - f. Virksomheds-, uddannelses- eller jobmentor
 - g. Faglig opkvalificering (fx AMU-kurser, certifikater)
 - h. Øvrig opkvalificering af almene kompetencer (læse-/skrivekundskaber, kulturforståelse, IT)
 - i. Kursus om arbejdsmarkedet (fx lovgivning, regler, normer på arbejdspladsen og branchekendskab)
 - j. Hverdagsmestring (fx hjælp til transport, fordeling af opgaver i hjemmet, styrkelse af netværk, budget, NemID, E-boks)
 - k. Udredning, behandling og/eller mestring af helbred
 - l. Ingen aktiviteter

- m. Ved ikke
- n. Andet

Hvis anden aktivitet, angiv venligst hvilke: _____

(Spørgsmål F og G skal – modsat spørgsmål A-E – udfyldes hver gang).

Litteratur

- Aldashev, A., J. Gernandt & S. Thomsen (2009): "Language Usage, Participation, Employment and Earnings: Evidence for Foreigners in West Germany with Multiple Sources of Selection". *Labour Economics*, 16: s. 330-341.
- Amilon, A. (2010): "Active Labour Market Programmes, Job Search and Job Finding in Denmark". *Labour*, 24: s. 279-294.
- Andersson, P.J. & I. Nekby (2009): *TIPping the Scales towards Greater Employment Chances? Evaluation of a Trial Introduction Program (TIP) for Newly-Arrived Immigrants based on Random Program Assignment*, (IZA Discussion Paper No. 4072). IZA, Bonn.
- Bradbury, M. & J.E. Kellough (2011): "Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation". *The American Review of Public Administration* 41(2): s.157-67.
- Chen, D.L., T.J. Moskowitz & K. Shue (2016): "Decision Making under the Gambler's Fallacy: Evidence from Asylum Judges, Loan Officers, and Baseball Umpires". *The Quarterly Journal of Economics* 131(3): s. 1181-1242.
- Creed, P.A., D.T. Bloxsome & K. Johnston (2001): "Self-Esteem and Self-Efficacy Outcomes for Unemployed Individuals Attending Occupational Skills Training Programs". *Community, Work & Family*, 4: s. 285-303.
- Currie, J., & B.C. Madrian (1999): "Health, Health Insurance and the Labor Market". I: Ashenfelter, O. & D. Card (Ed.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C. Amsterdam: North-Holland, s. 3309-3416.
- Downs, A. (1967): *Inside Bureaucracy*. Boston: Little, Brown and Company.
- Dustmann, C. & F. Fabbri (2003): "Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK". *The Economic Journal*, 113: s. 695-717.
- Emmerling, R.J. & R.E. Boyatzis (2012): "Emotional and Social Intelligence Competencies: Cross Cultural Implications". *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19, s. 4-18.
- Fugate, M., A.J. Kinicki & B.E. Ashforth (2004): "Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications". *Journal of Vocational Behavior*, 65, s. 14-38.
- Graversen, B.K. (2011): *Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 11:11.
- Joona, P.A. & L. Nekby (2012): "Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment". *Scandinavian Journal of Economics*, (114)2, s. 575-600.
- Kolodziejczyk, C., H.L. Andersen & J.N. Arendt (2017, under udgivelse): *Beskrivelse af progression for ledige og sygemeldte i Københavns Kommune*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

- Kossoudji, S. (1988): "English Language Ability and the Labor Market Opportunities of Hispanic and East Asian Immigrant Men". *Journal of Labor Economics*, 6: s. 202-228.
- Müller, M.J., 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.S. & A. Rosdahl (2006): *Indvandrere i job. Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*. København: Socialforskningsinstituttet, 06:07.
- Rose-Krasnor, L. (1997): "The Nature of Social Competence: A Theoretical Review". *Social Development*, 6, s. 111-35.
- Rosenthal, R. & L. Jacobson (1968): *Pygmalion in the Classroom: Teacher Expectation and Pupils' Intellectual Development*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Rosholm, M., K.L. Sørensen & L. Skipper (2017): *BIP Indikatorer og jobsandsynlighed*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Schultz-Nielsen, M.L. (2002): "Hvorfor er så mange indvandrere uden beskæftigelse?". In: Mogensen, G.V. & P.C. Matthiessen (eds): *Indvandrerne og arbejdsmarkedet. Mødet med det danske velfærdssamfund*. Rockwool Fonden, Viby J, s. 118-159.
- Thuesen, F. (2016): *Sprogets betydning for indvandreres sociale integration på arbejdspladsen*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, SFI Tema 02:2016.
- Thuesen, F., R. Bille & M.J. Pedersen (2017): *Styring af den kommunale beskæftigelsesindsats. Instrumenter, motivation og præstationer*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Væksthuset (2012a): *Litteraturreview ifm. BeskæftigelsesIndikatorProjektet*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Væksthuset (2012b): *Baggrund for udvalgte indikatorer for arbejdsmarkedsparathed*. København: Væksthusets Forskningscenter.
- Wilkins, V.M. & L.R. Keiser (2006): Linking Active and Passive Representation for Gender: The Case of Child Support. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16: s. 87-102.
- Wilkins, V.M. & B.N. Williams (2008): "Black or Blue: Racial Profiling and Representative Bureaucracy". *Public Administration Review* 68(4): s. 654-64.

**VIDEN I
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD