

Virksomhedsinterviews

Interviews med 16 virksomheder om at have udsatte unge i praktik

November, 2016

www.qvartz.com

COPENHAGEN
Ryesgade 3A
2200 Copenhagen N
Denmark
T: +45 33 17 00 00

STOCKHOLM
Birger Jarlsgatan 7
111 45 Stockholm
Sweden
T: +46 (0)8 614 19 00

OSLO
Wergelandsveien 21
0167 Oslo
Norway
T: +47 22 59 36 00

QVARTZ

Formålet med interviewene er at få en forståelse af virksomhedernes oplevelse og erfaringer med at have unge i praktikforløb

Virksomhedstype	Kriterier for og metode til udvælgelse	Afholdte interviews
Lokale og regionale virksomheder	- I udvælgelsen af virksomheder til interviews er der lagt vægt på, at - Virksomhederne har unge i praktik - At de er geografisk spredt - At de er i både små og store byer - Jobcentre og UU i de besøgte byer er kommet med kontaktoplysninger på virksomheder, de har praktikanter i - Det sikre en spredning i de afholdte interviews, som følger spredningen i besøgsområderne	- Der er afholdt 9** interviews, som er spredt geografisk på 3 i Jylland 6 i Sjælland - Virksomhederne varier i størrelse 4 små (under ~20 ansatte) 5 mellemstore (over ~20 ansatte) - Der er variation i by størrelse 4 i mindre byer (under 15t indbyggere) 5 i større byer (over 15t indbyggere)
Store nationale eller internationale virksomheder	- I udvælgelsen af store virksomheder er der lagt vægt på, at - De har større, gerne landsdækkende forløb for de unge - Forløbene kører systematisk og efter en mere eller mindre fast model - En række virksomheder blev anbefalet af VFSA*, der har praktikker for udsatte unge som fokus område - Andre virksomheder blev fundet gennem almindelig research	- Der er afholdt 7*** interviews med større landsdækkende virksomheder, som fordeler sig på tværs af brancher - Almen service - Butik / handle - Byggeri - Pension - Special service - Videnskab og udvikling

- Der er i alt afholdt 17*** interviews, hvorfra de 16 er med virksomheder
- Interviewene er afholdt med god spredning på tværs af størrelse og geografisk placering
- Resultaterne fra de afholdte interviews er sammenlignet med en aflyse fra Damvad 2015 og er i tråd med Damvads resultater
- Interview afholdt med Cabi og VFSA omkring deres erfaringer med praktikker på tværs af virksomheder understøtter yderligt analysens resultater

* Virksomhedsforum for Socialt Ansvar ** Yderligt 1 interview afholdt, som kun havde begrænset erfaring med praktikanter, hvorfor interviewet ikke medtælles *** Interview afholdt med VFSA og Cabi medtælles ikke, og 2 virksomheder svarede ikke på spørgeskemaet

Konklusionerne på tværs af interviewene || Enkeltheden i samarbejdet og godt match med den enkelte unge er centralt

Hovedobservationer fra 15 interviews*

Motivation og incitamenter

- Der er overordnet to primære årsager til, at virksomhedernes tager svage unge i praktik:
 - For at tage et **socialt ansvar**
 - For at **få arbejdskraft** ved en efterfølgende ansættelse af den unge
- Der er tæt på intet økonomisk incitament for virksomhederne for at tage en praktikant ind, da der næsten aldrig er betaling med. Virksomhederne har dog typisk heller ingen omkostninger udover den tid, de investerer i den unge

Lovgivning og barrierer

- Virksomhederne har meget forskelligt syn på lovgivningen
 - Mindre virksomheder** har generelt en opfattelse af, **at reglerne er gennemskuelige** – sandsynligvis fordi jobcentret står for alt papirarbejdet og gør det nemt for virksomhederne
 - Større virksomheder**, som selv har sat sig ind i reglerne, **oplever dem som komplekse**
- Sikkerhedsregler kan være en udfordring, da praktikanter ikke må det samme som jævnaldrende lærlinge, og dermed altid ikke må udføre det arbejde, virksomheden har brug for

Samarbejde og information

- En fast kontaktperson** i jobcentret nævnes som vigtigt for samarbejdet og succesfulde virksomhedsforløb – både af større og mindre virksomheder
- Jobcentret skal **kende virksomheden**, samt hvad det kræver af den unge at være i en praktik på stedet – ellers er der risiko for, at den unge ikke holder til arbejdet og/eller kulturen
- Viden om den unge** (fx diagnoser mv.) opleves af nogle virksomheder som vigtigt for at kunne tilpasse forløb og have forståelse for den unges opførsel og behov

Hvad virker for de unge

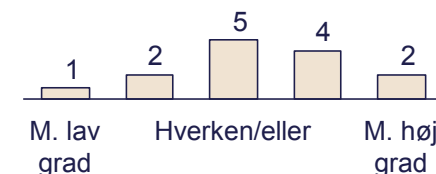
- Der er en bred opfattelse blandt næsten alle virksomhederne, at det har en klar og **positiv effekt på de unge**, at de kommer i virksomhedsforløb – man oplever at de flytter sig
- Der er stor variation mellem virksomhederne i deres tilgang til de unge
 - Nogle steder er der en mentor eller uddannet underviser tilknyttet den unge
 - Andre steder indgår de unge i virksomhedens arbejde på mere eller mindre regulære vilkår
- Inddragelse og én-til-én kommunikation får de unge til at tage forløbene seriøst

Fordeling af besvarelser (n=14)

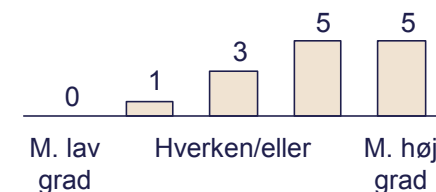
Er der et finansielt incitament



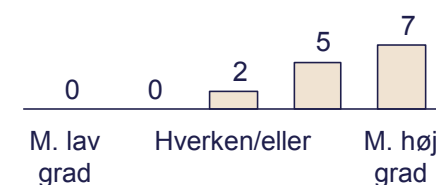
Er reguleringen gennemskuelig



Fungerer samarbejdet med JC



Opleves progression hos de unge



* Yderligere 1 interview afholdt med mindre virksomhed, som kun havde begrænset erfaring med praktikanter, hvorfor interviewet ikke medtælles

Note: Per 21/9 er der forsat et interview, som mangler at blive afholdt. Det afholdes fredag den 23/9, hvorefter siderne opdateres efter behov

Muligheden for efterfølgende ansættelse af de unge fremhæves af flere, men ikke alle, som et centralt incitament for at tage dem ind i praktik

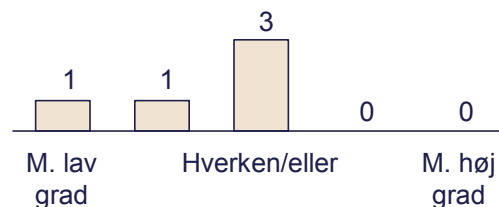
Motivation og incitamenter

Større nationale virksomheder

- For mange af de større virksomheder er rekruttering den primære motivation for at have svage unge i praktik
- Enkelte virksomheder har ligefrem jobgaranti for de unge, som er med i deres forløb, og man oplever de ansatte fra forløbet som både loyale og dygtige, når arbejdsopgaven er tilpasset den unge
- Også unge med relativt store udfordringer kan tages ind, hvis man tager de rigtige hensyn
- Ansættelsen er ofte en skåne-ansættelse, som fx fleksjob, idet især de mere udfordrede unge, ikke kan tage et fuldtidsjob (fx autister)
- For enkelte er det i højere grad et ønske om at tage et socialt ansvar, som er den vigtigste drivkraft for at tage de unge ind

Er der et finansielt incitament

Fordeling af besvarelser (n=5)

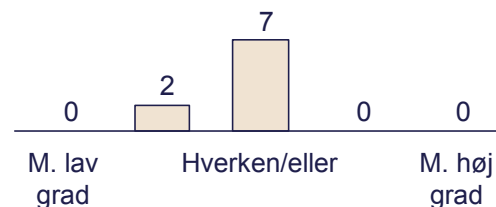


Lokale / regionale virksomheder

- Blandt de mindre virksomheder er der stor variation i forhold til deres motivation for at tage de unge i praktik
- Især værksteder og håndværkere har et mål om at bruge praktikkerne til at finde nye medarbejdere – både som uaglærte og som fremtidige lærlinge
- Andre steder er det et ønske om at tage et socialt ansvar, som er drivkraften for at tage de unge ind (fx daginstitutioner og skoler, hvor ansættelse ikke er del af planen)
- Virksomhederne har i det store hele hverken indtægter eller omkostninger ved at have de unge i et forløb, det kræver dog tid fra medarbejdere og på lederniveau

Fungerer samarbejdet med JC

Fordeling af besvarelser (n=9)



Vi har et klart rekrutteringsmål med de forløb, som vi har med de unge. Det er vigtigt for os, at vi kan se dem blive hos os efter forløbet. Derfor har vi 4 ugers praktik, og hvis det virker, ansætter vi dem – gerne som lærlinge

Vi får ikke noget økonomisk ud af at have de unge i et forløb, og vi kan heller ikke ansætte dem bagefter. For os handler det om at tage et socialt ansvar

Vi bruger noget tid blandt ledelse og medarbejdere på at have de unge i praktik, men udover det har vi ikke rigtig nogle udgifter til et praktikforløb

* Yderligt 1 interview afholdt med mindre virksomhed, som kun havde begrænset erfaring med praktikanter, hvorfor interviewet ikke medtælles

Lovgivningen på området opleves kompleks af større men ikke af mindre virksomheder

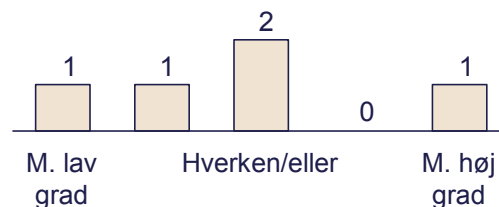
Lovgivning og barrierer

Større nationale virksomheder

- De store virksomheder har typisk et mere indgående kendskab til reglerne omkring praktikker og ser dem som komplekse
- Der er ofte forskellige lovgivninger i spil, når man arbejder med forskellige typer af praktikker, hvilket gør det svært – også finansieringen kan variere
- Processen om at få de unge, der har været i en virksomhedspraktik, anerkendt til et efterfølgende fleksjob opleves til tider besværlig – nogle kommuner vil gerne lave mange arbejdsprøvnings, inden fleksjob kommer på tale
- Der er en forståelse for lovgivningen, som skal sikre, at systemet ikke udnyttes til gratis arbejdskraft, men det kunne godt være mere simpelt

Er reguleringen gennemskuelig

Fordeling af besvarelser (n=5)

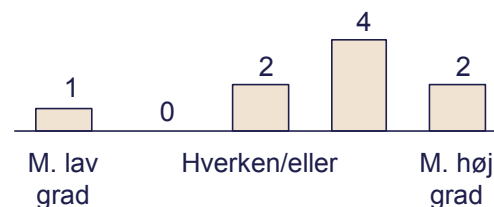


Lokale / regionale virksomheder

- Modsat de større virksomheder, oplever de færreste lokale og regionale virksomheder det som besværligt at tage unge ind i praktik og oplever ikke, at lovgivningen er en udfordring
- Det er stort set altid jobcentret, som står for udfyldelsen af papirer og for at sikre, at de lovmæssige rammer for praktikforløbene er overholdt – flere af virksomhederne fremhæver det som afgørende at jobcentret tager så meget af papirarbejdet som muligt
- Regler omkring sikkerhed og hvad praktikanter må lave er begrænsende, da de ikke må det samme som en jævnaldrende lærling

Er reguleringen gennemskuelig

Fordeling af besvarelser (n=9)



Kommunen laver alt papirarbejdet, da det er forholdsvis komplekst – vi ville ikke kunne tage de unge ind, hvis ikke kommunen gjorde det

Især forholdstallene er svære at forstå – hvad tæller med som praktik, og hvor mange praktikanter må vi reelt have i forhold til vores størrelse. Det kunne jobcentret godt have bedre styr på

Det kræver jurister, hvis man skal forstå lovgivningen og være sikker på, at man overholder den

Reglerne om, at statsrefusion ændres, hvis ikke de får de unge kommer i job efter et år i en praktik, betyder, at de unge kan cykle rundt i forskellige forløb

* Yderligt 1 interview afholdt med mindre virksomhed, som kun havde begrænset erfaring med praktikanter, hvorfor interviewet ikke medtælles

En fast kontaktperson i jobcentret med kendskab til virksomheden er vigtigt for samarbejdet – samarbejdet er dog sjældent formaliseret

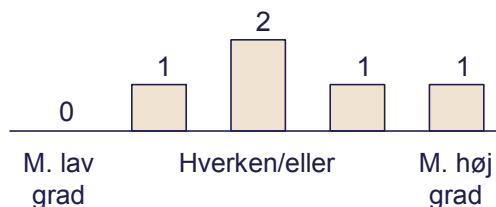
Samarbejde og information

Større nationale virksomheder

- Samarbejder ofte med mange forskellige fra jobcentret – bl.a. fordi forløbene ofte er professionelle og købt af jobcentret gennem en 3. part
- Det er hæmmende for virksomhederne, hvis de skal arbejde og koordinere med flere dele af forvaltningen omkring den unges forløb – vigtigt med én kontakt
- Information omkring den unge og dennes forhold fremhæves som vigtige, så forløbene kan tilpasse, og der kan tages hensyn til diagnoser mv., der er begrænsende for, hvad den unge kan gøre
- Det er begrænset, hvor meget man arbejder med institutioner. Enkelte steder er det produktionsskolen, som man tager elever fra, men typisk kommer de unge fra jobcentret

Fungerer samarbejdet med JC

Fordeling af besvarelser (n=5)

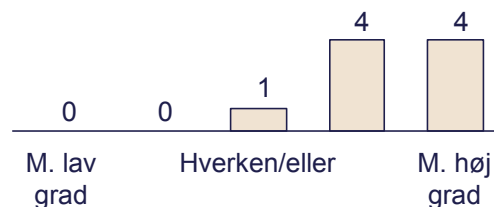


Lokale / regionale virksomheder

- Flere af virksomhederne fremhæver det som vigtigt, at de har én eller to faste kontaktpersoner i jobcentret
- Jobkonsulenten skal have et godt kendskab til virksomheden, så de ved, hvad det kræver af de unge at være i praktikken – på den måde undgår man unge, som ikke kan klare opgaverne
- Samarbejdet er sjældent formaliseret, og overlevering af information sker typisk mundtligt ved praktikstart
- Der er forskel mellem virksomhederne i forhold til, hvor meget information om de unge de vil have
- Nogle virksomheder fremhæver det som centralt, at de kender den unges udfordringer og diagnoser, så man kan forstå den unges opførsel, mens det er mindre vigtigt for andre

Fungerer samarbejdet med JC

Fordeling af besvarelser (n=9)



Med tilladelse fra den unge, får vi en psykologisk profil fra skolen. Det er et super godt redskab, som er essentielt for at kunne lave et godt forløb for den unge

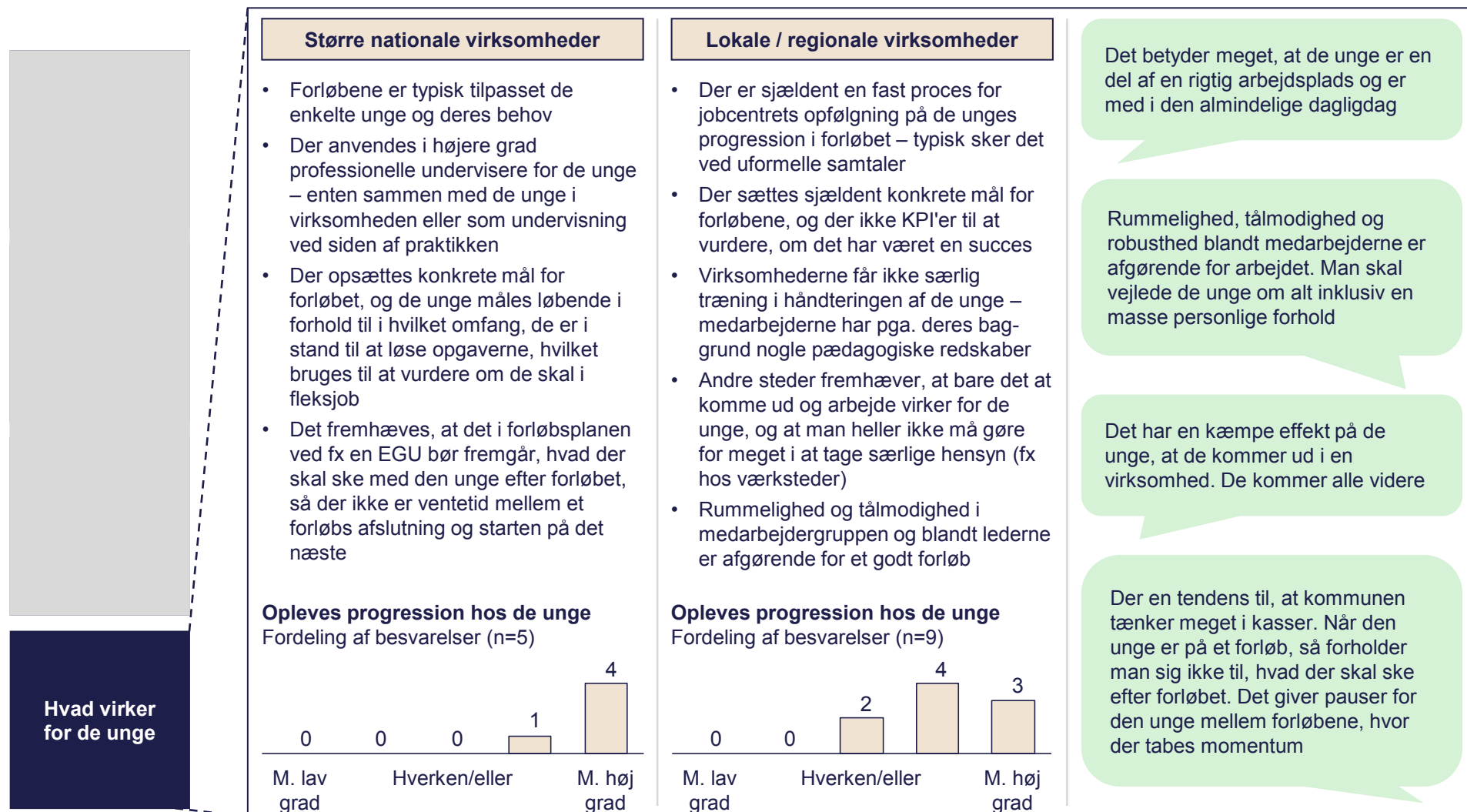
Det er vigtigt for os, at vi har en fast kontaktperson i jobcentret, som kender os som virksomhed og er i stand til at finde unge, der kan holde til arbejdet

Kendskab til den unges udfordringer og eventuelle diagnoser er vigtigt for os, så vi kan forstå, hvorfor han eller hun gør, som hun gør

Nogle gange virker det som om, at sagsbehandlere og jobkonsulenter ikke har snakket ordentligt sammen om den unge, og så kan der komme problemer

* Yderligt 1 interview afholdt med mindre virksomhed, som kun havde begrænset erfaring med praktikanter, hvorfor interviewet ikke medtælles

Virksomhederne selv betragter forløbene som meget succesfulde for alle typer af unge – både de almindeligt skoletrætte og dem med diagnoser



* Yderligt 1 interview afholdt med mindre virksomhed, som kun havde begrænset erfaring med praktikanter, hvorfor interviewet ikke medtælles