

20. februar 2015

ARTIKEL

Af David Elmer

Hver anden virksomhed oplever umotiverede ansøgere

Når ledige søger et job i en virksomhed, oplever hver anden virksomhed, at nogle ansøgere reelt ikke er motiverede for at få jobbet. Manglende økonomisk gulerod eller for lang transporttid er blandt begrundelserne.

Morten Broager, adm. direktør i Panorama, er ikke imponeret over mange af de ledige, han har haft kontakt med i de seneste år.

"Helt generelt vil jeg vurdere, at det nok er mellem 10 og 20 procent af de ledige, der, når det kom til stykket, reelt ville have et job. Vi tilbyder ufaglært arbejde til 130 kr. i timen, men jeg har mange gange oplevet ledige, der synes, det er for lidt, fordi det ikke er ret meget mere end dagpengene. Det er jo absurd og enormt frustrerende for mig, for jeg spilder jo min tid, når ledige ansøgere ikke er motiverede, men kun søger, fordi de skal vise over for a-kassen eller jobcenteret, at de gør noget for at finde et job," siger han.

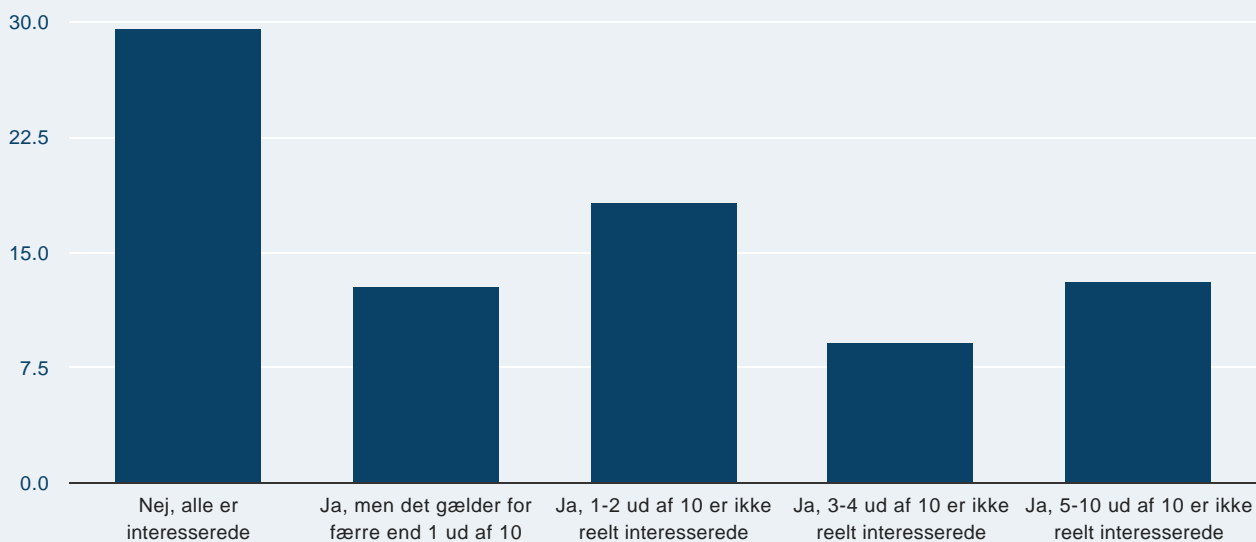
Panorama er en mindre virksomhed med ti fastansatte medarbejdere, der tilbyder ejendomsservice som f.eks. trappevask, vinduespolering og snerydning.

Morten Broagers oplevelse er ikke en enlig svale. Hver anden virksomhed - 53 procent - oplever ledige, der ikke virker motiverede, og som virksomheden vurderer reelt ikke er interesserede i job på virksomheden. 13 procent af virksomhederne vurderer, at det gælder for halvdelen af ansøgerne eller derover.

Det viser en måling, som Rambøll har foretaget for Agenda blandt 1.400 virksomheder.

Mindre end hver 3. virksomhed oplever kun motiverede ansøgere

Svar på spørgsmålet: Har I oplevet, at ledige, som søger job i jeres virksomhed, reelt ikke er interesserede i jobbet? Det kan både være ledige, som takker nej til et konkret jobtilbud, og ledige, som i ansøgning eller ved jobsamtale ikke virker motiverede?



Anm: 17 procent svarer "ved ikke/ikke relevant".

Kilde: Rambøll for DA

Morten Broager har haft dårlige oplevelser både med ledige, der henvender sig af egen drift, og ledige han har fået tilbudt i aktivering med løntilskud via jobcenter eller anden aktør.

"Nogle gange er det endt galt med stort set alle, jeg fik fra jobcenteret. Lige nu arbejder vi sammen med en anden aktør, hvor der bestemt har været nogle succeser, som vi har fastansat efter prøveperioden. Min oplevelse er, at det meget afhænger af, om sagsbehandleren kan se sagen fra min side, og nøje udvælger, hvem han sender ud til mig. Jeg forlanger ikke nogen særlig uddannelse, men jeg vil have én, der er motiveret og interesseret og som kan møde om morgenen," siger han.

Hver gang Morten Broager har oplevet en ledig, der efter hans mening reelt ikke ville have jobbet, har han informeret jobcenteret eller den anden aktør.

"Men der sker ikke noget. De siger, at de tager det til efterretning, men forklarer, at de har svært ved at gribe ind, og at vedkommende jo også skal have noget at leve af," siger han.

Lønnen er for lav

For lidt i løn, ubekvem arbejdstid eller for lang transporttid. Det er nogle af de grunde, ledige ofte anvender, når de skal forklare over for en virksomhed, hvorfor de ikke reelt er motiverede for at få et ledigt job, viser Agendas måling.

Jobcenter genkender billedet

Hvis man alene ser på gruppen af ledige, som virksomheden har fået kontakt med via jobcenter, a-kasse eller anden aktør er oplevelsen stort set den samme. Andelen, der vurderer, at der er umotiverede ansøgere, falder en anelse fra 53 til 46 procent. Mens andelen af virksomhederne, der vurderer, at det gælder halvdelen eller flere af ansøgerne stiger til 14 procent.

Lone Lykke Marker, job- og socialchef i Lejre, kan godt genkende, at der er udfordringer med motivationen hos en del af de ledige, og den manglende motivation bruger jobcenteret også dagligt store ressourcer på at bearbejde, siger hun.

"Den manglende motivation kan udspringe af mangel på en økonomisk gevinst ved at tage et arbejde i stedet for at være på en offentlig ydelse. Det har derfor hjulpet, at dagpengeperioden er sat ned. Nogle ledige kan også have problemer af social eller psykisk art, som de dækker over ved på forskellig vis at undslå sig arbejde af andre årsager," siger hun.

Jobcenteret prøver at øge de lediges motivation ved at få dem til at se det mulige job i en større sammenhæng.

"Selv om det måske ikke er drømmejobbet, så er det første skridt, som på sigt kan fungere som trædesten til noget bedre og mere vellønnet. Og vores lokale virksomheder er meget villige til at lære en nyansat op, evt. suppleret med kurser fra jobcenteret. Det prøver vi på at få den ledige til at forstå," siger hun.

Hun forventer sig meget af beskæftigelsesreformens øgede fokus på samtaler.

"Flere samtaler med hyppigere interval vil have stor betydning for en del af de ledige, når vi skal arbejde med at motivere dem og få dem til at tro på sig selv," siger hun.

Jobcenteret fejlcaster

Entreprenørvirksomheden Øens Murerfirma A/S fastansatte sidste år 18 ledige personer, som firmaet havde fået kontakt til gennem jobcenteret, og som først var gennem et op til tre måneders praktikforløb i virksomheden. Men

ca. 20 andre ledige kunne selskabet ikke bruge.

"Der sker nogen gange det, at jobcenteret sender nogen, der simpelthen ikke reelt er interesserede i jobbet. Jeg kalder det, at de ledige er fejlcastet," siger Poul Valsted, ejendomsfunktionær på Øens Murerfirma A/S.

Han oplevede især tidligere, at han fik ledige fra jobcenteret, som meget hellere ville stå i f.eks. en tøjforretning end være på en byggeplads.

"Så kan jeg ikke bruge dem, for jeg kan ikke sende en mand ud, der fra starten har en hel forkert attitude og er negativ indstillet, og som måske ofte kommer for sent. Det smitter af på de andre medarbejdere og skaber dårlig stemning," siger han.

Han mener, at et godt samarbejde med jobcenter eller anden aktør i høj grad afhænger af, hvor god den enkelte sagsbehandler eller kontaktperson i jobcenteret er.

"Jeg har oplevet et fremragende samarbejde med en sagsbehandler, hvor vi bla. var indstillet som årets bedste samarbejdspartner i jobcenteret. Da sagsbehandleren så meget brat gik på barsel før tid pga. nogle komplikationer, så holdt jobcenteret pludselig op med at ringe. Der var ingen overlevering til en ny medarbejder," siger han.

Ifølge Poul Valsted er det indenfor de seneste par år, hvor firmaet har fået en meget mere personlig kontakt til jobcenteret, blevet meget bedre.

Han siger selv, at han og firmaet forlanger en del af de ledige i løntilskud, og han blander sig også i, om de ansatte opfører sig ordentligt i fritiden, for det kan have betydning for firmaets renommé, mener han.

"Men vi tilbyder en reel chance, også til folk, der har været ledige i meget lang tid. Vi kassetænker ikke i løntilskud og fastansætter mange med den rette indstilling," siger han.

Sådan har vi gjort

Rambøll har for DA gennemført en survey blandt personaleansvarlige/direktøren på arbejdssteder med mindst fem ansatte. De adspurgte virksomheder repræsenterer 12 pct. af de beskæftigede på virksomheder med mere end fem ansatte.

Virksomhederne har afgivet deres svar i september og oktober 2014. Ud af en stikprøve på 3.503 arbejdssteder har 1.405 svaret. Det svarer til en svarprocent på 40,1 pct. Stikprøven er udvalgt på en måde, så arbejdssteder med 50 eller flere ansatte er opprioriteret, da en relativt stor del af den samlede beskæftigelse er ansat på disse arbejdssteder. Offentlige virksomheder er også opprioriteret for at opnå et tilstrækkeligt sammenligningsgrundlag mellem offentlige og private virksomheder.

Da der er tale om en stikprøve, er tallene behæftet med stikprøveusikkerhed. F.eks. betyder det, at andelen på 53,4 pct. af de adspurgte virksomheder, der svarer, at nogle af ansøgerne er umotiverede, med 95 pct. sandsynlighed ligger i intervallet 51-56 pct. Det giver en usikkerhed på $\pm 2,6$ pct.point. I forhold til svar om at halvdelen eller flere af ansøgerne var umotiverede er usikkerheden $\pm 1,7$ pct.point.