

TÆNKETANK

HELT nye veje til job - for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet



Send de syge på arbejde

Ud i virksomhederne fra første dag

SYGDOM – INGEN BARRIERE

Sygdom bliver ofte opfattet som en barriere for at være på arbejdsmarkedet – både af den syge, virksomhederne og myndighederne.

Men sygdom behøver ikke være en hindring for at arbejde. For de fleste vil det være en gevinst at bevare kontakten til arbejdspladsen – selvom det måske kun kan være nogle få timer om dagen eller ugen.

Alternativet er ofte langtidssygemelding. Og al erfaring viser, at et stigende antal danskere aldrig kommer tilbage på arbejdsmarkedet eller i hvert fald har meget svært ved det, når de først har været langtidssygemeldt. Og er man i forvejen ledig, er chancerne endnu mindre. Konsekvensen er store menneskelige og økonomiske omkostninger.

Med temaet "Syg-DOM" stiller tænketanken skarpt på målgruppen og arbejdsmarkedsfastholdelse.



Læs mere på siderne 4 til 8

VIRKSOMHEDERNE - MED FRA DAG 'ET

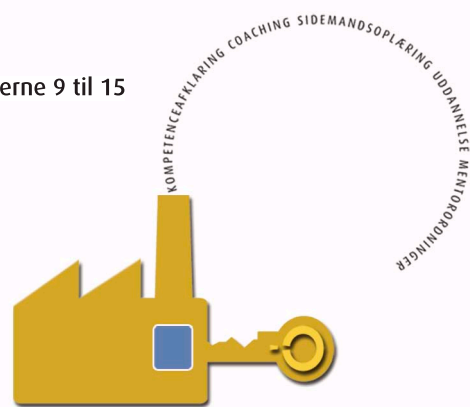
Den direkte vej til job går gennem virksomhederne. Kommunerne udliciterer et stigende antal opgaver, og socialrådgiverne flytter ind på virksomhedsgangene. Virksomhederne er på vej til at blive centrum for jobskabelsen.

Og en god kontakt til én virksomhed kan nemt blive nøglen til flere. Især hvis den ene direktør spørger den anden om mulige jobåbninger.

Virksomhederne har især meget at tilbyde de ledige på kanten af arbejdsmarkedet: kompetenceafklaring, coaching, sidemandsoplæring, uddannelse, mentorordninger, rummeligt jobdesign og "virksomhed i virksomheden".

Med temaet "Jobskabelse i virksomhederne" fortæller vi blandt andet om, at der fra alle sider er et ønske om et tættere samarbejde med virksomhederne.

Læs mere på siderne 9 til 15



Indhold

Nye ideer udspringer af egen praksis side 3 • Flere langtidssyge side 4 • Horsens sender de syge i arbejde side 6 • Fra diagnose til menneske side 8 • Styrket rolle til virksomhederne side 9 • I slagertøjet fra første dag side 10 • Virkeligheden er den bedste praktik side 12 • Fem temaer til debat side 15 • Tænketank samler ideer om jobskabelse side 16.



NYE IDEER UDSPRINGER AF EGEN PRAKSIS

Tænk tanken har i sit første halve leveår udviklet sig både i form og indhold.

Der har været afholdt to temamøder, hvor der er blevet arbejdet prisværdigt intenst og hårdt. Dagene er blevet indledt med plenumoplæg til fælles inspiration, og siden er der blevet arbejdet i både små og større grupper. I den afsluttende opsamling blev der sat nogle overordnede perspektiver på temaerne.

En gennemgående erfaring fra de første møder er, at nye ideer udspringer af egen praksis.

Det er udvekslingen af gode ideer og de lokale erfaringer med "noget der virker", der er guldgrubene på konferencerne.

Ideer og erfaringer som kan overføres fra den ene virksomhed eller kommune til den anden. Ofte uden de store problemer eller uden at det koster noget af betydning.

Det handler om at turde prøve noget nyt. Bryde med vanetænkningen og tænke med hjertet.

I denne nyhedsavis har vi samlet nogle af de vigtigste pointer og eksempler fra de to første konferencer.

På konferencen i oktober måned var temaet "Syg-DOM", der blev valgt ud fra den betragtning, at sygdomsbegrebet måske er den største og første bremsekreds/barriere på vejen til arbejdsmarkedet for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

Debatten handlede en del om værdier, og én af konklusionerne var, at selvom en person i kortere eller længere tid har nedsat arbejdsevne, bør han eller hun ikke droppes af hverken kommunen eller virksomhederne.

Med mærkatet sygdom "fredes" man for nemt, og sygdom handler overvejende om begrænsninger og ikke om muligheder. Så sygdomsbegrebet skal vendes på hovedet, så man sætter fokus på muligheder.

Et godt eksempel er Dorte Pedersens historie, som er fortalt i denne nyhedsavis. Et deltidsjob blev hendes redning fra at blive betragtet som en diagnose til at blive opfattet som et menneske.

På tænktankens konference i december var temaet: "Jobskabelse i virksomhederne." Medlemmerne havde valgt emnet af den simple grund, at den direkte vej til job går gennem virksomhederne!

En af konklusionerne på konferencen er, at virksomhederne er på vej – og gerne vil være mere i centrum for jobskabelse.

Mange argumenterede også for at tage skridtet fuldt ud i forhold til virksomhedsdeltagelse. Hvorfor ikke i langt højere grad invitere virksomhederne med ved bordet, når den enkelte kommune diskuterer beskæftigelsesindsatsen? Eller inddrage virksomhederne som kommende jobcentre med de fordele, der følger af at være tæt på virksomhedskulturen og de ledige jobs, når de opstår. Og samtidig uddanne og coacher virksomhedernes mentorer, så de bedre kan varetage opgaven – også overfor de svageste ledige.

Men indsatsen skal være helhedsorienteret. Både i forhold til sygdom og inddragelse af virksomhederne. Alle de personer, instanser og netværk – sagsbehandler, læger/behandlere, familie, bank - der tilsammen udgør trådene i borgerens netværk, skal inddrages om nødvendigt.

FLERE LANGTIDSSYGE

Flere langtidssyge danskere er både menneskeligt og økonomisk et voksende problem. Derfor er der brug for at handle tidligere – især i forhold til de syge ledige, som udgør et særligt problem.

Langtidssyge danskere er længere tid væk fra arbejdsmarkedet end tidligere. Og sammenlignet med vores nabolande har Danmark en kedelig føring.

Billedet ser langt værre ud, når det gælder ledige som er sygemeldte. Det konstaterer Mette Skou Rasmussen, der er chefkonsulent hos CABI.

Erfaringen viser desuden, at mange sygemeldte ledige har et problem med overhovedet at blive raskmeldt igen. Kombinationen af ledighed og sygdom gør det særdeles svært at få en tilknytning til arbejdsmarkedet. "Og al erfaring viser, at hvis den sygemeldte ikke selv tror, at han bliver rask igen, ja så gør han det heller ikke", siger Mette Skou Rasmussen.

Hun mener derfor, det er afgørende, at man ikke passivt ser til, at en person sygemelder sig. I stedet bør myndighederne på et tidligt tidspunkt spørge, hvordan den sygemeldte forestiller sig, at han eller hun kan komme tilbage på arbejdsmarkedet.

"Det bør ske i et aktivt samarbejde mellem lægen, social- og beskæftigelsesforvaltningen", siger Mette Skou Rasmussen, der mener, at der er behov for et styrket samarbejde mellem disse instanser.

Fakta om sygefravær

- Sygefraværets størrelse svarer til, at 142.000 personer er sygemeldt hver dag
- De samlede direkte udgifter er ca. 32 milliarder kroner om året
- Ledige sygemeldte udgør 1,5 procent af det samlede fravær for sygemeldinger i de første to uger
- Ledige sygemeldte udgør 16 procent af det samlede fravær for sygemeldinger i mere end to uger

Kilde: CABI

Det samlede danske sygefravær 2001

	Kort fravær	Langt fravær	I alt
Beskæftigede	63.000	53.000	116.000
Selvstændige	2.000	5.000	7.000
Gravide	1.000	5.000	6.000
Ledige	1.000	12.000	13.000
I alt	67.000	75.000	142.000

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsens rapport fra 2003: Analyse af det danske sygefravær.

TÆNKETANKENS ANBEFALINGER

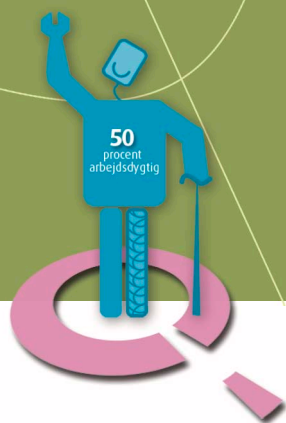
KONKRETE IDEER

- Mulighedserklæring – modsætning til lægeerklæring der beskriver, hvad man ikke kan.
- Udforske sygdomsopfattelsen – i virksomhederne, hos lægerne, hos sagsbehandlerne etc.
- Samarbejde er roden til alt godt! ALLE aktører rundt om den sygemeldte – incl. denne - skal arbejde sammen.
- Coaching.
- Socialt købmandskab – cost-benefit analyser af den sociale indsats i kommunerne.
- Netværkskort – en oversigt over en borgers netværk ift. socialt netværk, arbejdsnetværk mv. – så en helhedsorienteret indsats kan inddrage netværk, hvis det måtte være aktuelt.

DET VIRKER ALLEREDE

- "Straksafklaring" af den syge – ved inddragelse af mange ressourcepersoner på én gang kommer processen hurtigt i gang
- Tæt sagsbehandling og opfølgning – dvs. når der er behov for det, og ikke først efter 8 uger!
- Individuel resultatmåling, så man kan se, det virker!
- Guide/kontaktperson. Borgeren og guiden finder sammen vejen til arbejdsmarkedet og finder i fællesskab ud af, hvem de ønsker at inddrage i processen.
- Jobbet skal tilpasses personen og ikke omvendt!

“Al erfaring viser, at hvis den sygemeldte ikke selv tror at han bliver rask igen, ja så gør han det heller ikke”, siger Mette Skou Rasmussen.



Fakta om de ledige sygemeldte

- ⊙ 43 procent er ufaglærte
- ⊙ 37 procent er sygemeldt af psykiske årsager

Kilde: CABI

DET VIRKER IKKE

- ⊙ Hvis lægerne ikke inddrages.
- ⊙ At lægerne kun taler om diagnose og ikke om arbejdsevne og muligheder på trods af sygdom.
- ⊙ Standartløsninger.
- ⊙ Ventetid – og det at være uden aktivitet.
- ⊙ Få ressourcer til visitation.

BARRIERER

- ⊙ Fagpolitisk kassetænkning –for eksempel at A-kasserne holder på syge medlemmer og mener, det er en falliterklæring, hvis medlemmet “havner” i kommunen!
- ⊙ Økonomi – prioriteres den helhedsorienterede indsats?
- ⊙ For lave flexjob-normeringer i kommunerne kan begrænse indsatsen.
- ⊙ Familien som modspillere – de skal inddrages i netværket - efter behov.

HORSENS SENDER DE SYGE I ARBEJDE

Et projekt i Horsens sætter fokus på mulighederne frem for begrænsningerne, når en medarbejder bliver syg. Lægen, virksomheden og medarbejderne forsøger i fællesskab at finde en løsning, der sikrer fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet

Stigende problemer med udstødning fra arbejdsmarkedet og store udgifter til sygedagpenge var udgangspunktet, da Horsens Kommune for nogle år siden valgte at gå nye veje i bestræbelserne på at sikre sygemeldte en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Det skete med projekt dialog-baseret sygemelding.

Og fokus blev helt bevidst ikke rettet mod de kommunale sagsbehandlere.

“Sagsbehandlerne har ikke nogen mulighed for at gøre folk raske, og det nytter ikke at tro, at en mere effektiv sagsbehandling er løsningen”, forklarer socialchef Karin Holland fra Horsens Kommune, der er medlem af tænketanken.

Kommunen valgte i stedet en model, hvor medarbejdere, virksomheder og lægerne forsøger at finde en individuel løsning i den enkelte situation.

Konkret foregår det ved, at lægen og den sygemeldte medarbejder drøfter, hvilke ressourcer og muligheder medarbejderen har for fortsat at kunne arbejde – evt. på nedsat tid eller i en eller anden form for skånejob.

“På den baggrund udarbejder lægen en “mulighedserklæring”, som medarbejderen efterfølgende kan drøfte med sin arbejdsgiver. En anden mulighed kan være, at de tre parter mødes til en fælles samtale, således at virksomheden også er med hos lægen”, forklarer Karin Holland.

Kommunens rolle er at være projektleder og bringe parterne sammen.

“Det er vigtigt, at aftalen er baseret på frivillighed – altså at medarbejderen selv vælger, om han ønsker sin virksomhed inddraget i sygdomsforløbet. Ellers ville lægerne jo heller ikke kunne bryde deres tavshedspligt i forhold til personfølsomme oplysninger”, forklarer Karin Holland.

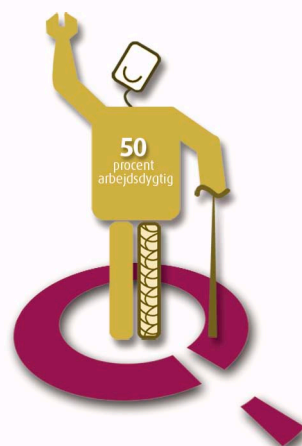
Foreløbig har to private og to offentlige virksomheder været med i forsøgsprojektet, som det er planen at udvide.

“Virksomhederne og lægerne har været meget åbne for at være med i projektet. Ikke mindst lægernes engagement har været afgørende for, at projektet har kunnet lade sig gøre”, forklarer Karin Holland.

Projektet har foreløbig kørt ét år, og Karin Holland er meget optimistisk, selvom det er svært at måle de konkrete resultater.

“Det er for tidligt at måle den konkrete virkning, men vi tror på, det virker. Som vi ser det kan løsningen kun findes i et samarbejde mellem den syge medarbejder, lægen og virksomheden.”

“Døgnordning – tæt opfølgning for borgere, som har brug for det. Øget fleksibilitet i opfølgningsbegrebet.”



FAKTA om dialogbaseret sygemelding i Horsens

- ⊙ Opnåelse af accept af forsøget på de deltagende virksomheder.
- ⊙ Anvendelse af mulighedserklæringen som supplement til den normale lægeerklæring. mulighedserklæringen er en forsøgsattest godkendt af Attestudvalget i nærværende forsøg. Erklæringen beskriver midlertidige muligheder og begrænsninger i arbejdsevnen, og erklæringen underskrives af medarbejder og læge. Målet er at gøre det legalt at tale om sygefravær og ændre den hidtidige praksis om, at sygefravær var et privat anliggende – kun reflekteret mellem læge og patient.
- ⊙ Anvendelse af rundbordssamtalen som redskab til at etablere dialog om arbejdsfastholdelse. I rundbordssamtalen deltager som minimum medarbejderen og dennes nærmeste leder, men efter behov kan deltage tillidsrepræsentant eller fagforbundsrepræsentant, medarbejderens læge og evt. en konsulent fra kommunen. Formålet med rundbordssamtalen er, at der kan træffes beslutninger på stedet og skabes enighed om at arbejde hen mod samme mål. Der tages udgangspunkt i den sygemeldtes ressourcer under hensyntagen til de eventuelle skånehensyn og midlertidige begrænsninger i arbejdsevnen.

”Virksomhederne og lægerne har været meget åbne for at være med i projektet. Ikke mindst lægernes engagement har været afgørende for, at projektet har kunnet lade sig gøre”, forklarer Karin Holland.



Karin Holland

Konklusioner om dialogbaseret sygemelding

Formålet med projektet har været at afprøve en ny metode til nedbringelse af sygefravær og fastholdelse af medarbejderen i virksomheden. Mulighedserklæringen og rundbordssamtalen er de redskaber, der skulle fremme denne proces, således at det blev legalt at tale om det at være syg og om sygefravær.

En af deltagerne i projektet har oplevet forløbet som overvejende positivt. Der er sat en proces i gang på den private virksomhed, som man ønsker at fortsætte. På den kommunale virksomhed er der tale om et socialt fagligt og et sundhedsfagligt miljø, hvor man har haft en vanthed med fraværspolitik. Her er hovedkonklusionen, at det er inddragelsen af lægerne i samarbejdet, der har været det nyskabende – og det vil man gerne fortsætte med.

Der er sat en proces i gang, der kræver tid til at udvikles. En proces, der i lige så høj grad drejer sig om at udvikle redskaber som at ændre holdninger til det at være syg og at være sygemeldt.

Samtidig skal det understreges, at projektets succes er afhængig af, at virksomhederne selv tager ansvar for processen.”

I evalueringen af projekt dialogbaseret sygemelding har alle parter givet tilsagn om at fortsætte og til at engagere sig i at udvikle metoden. Alle parter har bidraget med værdifulde anbefalinger og råd, der allerede er ved at blive inkorporeret i arbejdet med fase II.

Kilde: Evalueringsrapporten for projekt dialogbaseret sygemelding

”Brug ansættelse som gulerod efter f.eks. sygdomsbehandling”

Lægerne vil gerne bruge mulighedserklæringer

De praktiserende læger i Horsens har haft lejlighed til at drøfte anvendelsen af mulighedserklæringen ved flere faglige møder, og er løbende blevet informeret af læge Mogens Vendelboe, der er med i projektet.

Efter første projektår blev der udsendt evalueringskemaer til samtlige læger i Horsens.

Kommentarerne var positive. Generelt har lægerne sat pris på initiativet og på det faktum, at der er ved at ske en opblødning af diagnosebegrebet samt et øget socialmedicinsk engagement. Lægerne er også glad for den tættere kontakt til erhvervslivet.

I alt deltog 35 praktiserende læger. Cirka halvdelen (16) af lægerne var blevet bedt om at udfylde en mulighedserklæring. En havde afvist at udfylde den, og skrev i kommentaren, at det skyldtes specielle forhold ved den aktuelle sag. 27 angav, at de ikke havde afvist den, eller ville afvise den. 27 mente, at mulighedserklæringen kunne bidrage til arbejdsfastholdelse, seks svarede ved ikke.

Kilde: Evalueringsrapporten for Projekt Dialogbaseret Sygemelding

Et deltidsjob har gjort alt lettere:

FRA DIAGNOSE TIL MENNESKE



I over 20 år blev Dorthe Pedersen fra Århus kastet rundt i systemet uden at opleve kontinuitet eller at blive taget alvorlig som menneske. Et deltidsjob hos GalloHuset i Århus har radikalt ændret hendes liv i positiv retning.

Da Dorthe Pedersen sidste år fik et deltidsjob som jobkonsulent hos GalloHuset i Århus, var det første gang i hendes næste 40-årige liv, at hun fik en fast tilknytning til en arbejdsplads.

Med en diagnose som emotionel ustabil var hun i de foregående 20 år blevet kastet rundt i systemet. Vel og mærke uden at opleve nogen form for kontinuitet eller sammenhæng i de mange tilbud og behandlingsforløb, hun har været igennem.

“Jeg har oplevet mange gode intentioner, men har aldrig oplevet nogen rigtig sammenhæng eller tværfagligt samarbejde om min situation”, forklarer Dorthe Pedersen, der sammen med jobbet i GalloHuset også er påbegyndt en efteruddannelse, som skal styrke hende i skiftet fra bruger til medarbejder i det psykiatriske system. Jobbet i GalloHusets jobcenter er et projekt finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen, hvor opgaven er at finde job til førtidspensionister – primært sindslidende.

Dorthe Pedersen har med jobbet pludselig fået noget, der ligner en almindelig hverdag, hvor der er forventninger til hende, og hvor hun bliver betragtet som et menneske. Tidligere oplevede hun sig selv som en diagnose.

“Jeg kan pludselig koncentrere mig om noget, er rolig og tror på fremgang for mig selv”, forklarer Dorthe Pedersen, der oplever sit arbejde som den bedste medicin hun nogensinde har fået.

Set i bakspejlet kunne hun måske på et tidligere tidspunkt være kommet på rette spor.

Hendes opfordring til andre lyder derfor, at det er vigtigt:

- ⊙ at blive mødt med en følelse af håb
- ⊙ at blive troet på
- ⊙ at opleve sammenhæng og tværfagligt samarbejde
- ⊙ ikke at blive umyndiggjort
- ⊙ at blive betragtet som et menneske, ikke som en diagnose
- ⊙ at undgå misforstået omsorg

Job og uddannelse til tidligere patienter

Projekt ‘Medarbejder med brugerbaggrund’ (MB), som Dorthe Pedersen deltager i, er et tilbud fra uddannelsesafdelingen ved Psykiatrien i Århus Amt.

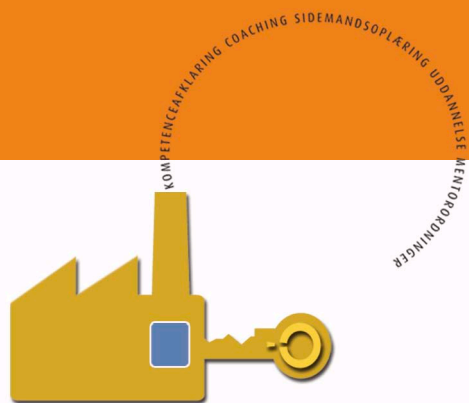
Medarbejdere, der selv har været psykisk syge, kan ofte bedre sætte sig i brugernes sted og kan dermed blive værdifulde medarbejdere i psykiatrien. De kan medvirke til at give brugerne håb, fungere som positive rollemodeller og tale med brugerne om deres situation på en anden måde end de almindelige medarbejdere.

Arbejdsgiverne i Psykiatrien i Århus Amt har støttet projektet og tilbudt at slå stillinger op. Efter ansættelsen deltager MB’erne i et efteruddannelsesforløb på seks uger over et år, der ruste dem til at gå fra at være bruger i psykiatrien til at være medarbejder. Projektet løber frem til sommeren år 2005 og har allerede nu givet mange positive resultater.

Ideen til projektet kommer fra USA og England, hvor man i flere år har praktiseret denne form for ansættelser.

Kilde: Projektets hjemmeside: www.mb-projektet.dk

STYRKET ROLLE TIL VIRKSOMHEDERNE



Dialogen og samarbejdet med virksomhederne skal styrkes, og de skal inviteres med i formuleringen af den lokale indsats og beskæftigelsespolitik. Det var hovedbudskabet på tænketankens konference i december om virksomhedernes rolle.

Fra alle sider er der et ønske om et tættere samarbejde med virksomhederne, når det gælder om at få mennesker på kanten af arbejdsmarkedet integreret på arbejdsmarkedet.

Det var hovedkonklusionen på tænketankens konference i december måned om virksomhedernes rolle.

Konkret bør virksomhederne inddrages og være med, når den lokale beskæftigelsesindsats skal tilrettelægges. Og de kommunale sagsbehandlere og jobkonsulenter bør i højere grad rykke ud på virksomhederne.

Beskæftigelsesindsatsen bør i det hele taget foregå der, hvor jobbene er – altså på virksomhederne. Vel vidende at virksomhederne selvfølgelig ikke kan løse alle problemer.

Et tættere samarbejde mellem kommuner og virksomheder kan sikre, at begge kompetencer vil kunne udnyttes endnu bedre.

Et styrket samarbejde med virksomhederne betyder blandt andet øget fokus på mentorordningerne – de skal plejes og der skal måske være flere typer, der dækker både socialt og fagligt.

Vigtigt er det også med opfølgning, når jobbet er etableret – "efterværn", som nogen kalder det.

Mange virksomheder er positive, men der er stadig behov for, at flere i højere grad påtager sig et obligatorisk socialt ansvar.

En styrket rolle til virksomhederne betyder også, at både fagforeningerne og den brede gruppe af medarbejdere skal på banen. Det er ikke nok med en positiv ledelse og nogle gode mentorer.

"Vend dialogen om, så virksomhederne bliver inviteret med ind i handlingsplanen"

Det handler om holdninger og værdier



Jobskabelse for de svage grupper på arbejdsmarkedet kan kun lade sig gøre gennem værdier, holdninger og en tro på, at det kan lykkes. Især virksomhedernes rolle og værdier er afgørende, fordi de i sidste ende er afgørende for succes. Regelstyring alene er derimod ikke en velegnet vej, når det handler om at skabe job til de ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

Kjeld Hansen, konsulent hos CABI

S Y N S P U N K T

I SLAGTERTØJET FRA FØRSTE DAG



Danish Crown har haft succes med at indsluse misbrugere, psykisk syge, kriminelle og nydanskere som faste medarbejdere på deres slagterier. Opskriften er blandt andet personligt engagement, tæt samarbejde med kommune, politi, læger, pantefoged og boligforeninger, jobgaranti, "virksomhed i virksomheden" samt konsekvenspædagogik.

Da Danish Crown for nogle år siden skulle bruge et større antal nye medarbejdere, blev der indgået en samarbejdsaftale med Grinsted Kommune og den lokale AF om at indsluse blandt andet misbrugere, psykisk syge, kriminelle og nydanskere som nye medarbejdere på slagterierne.

Projektet blev en stor succes, og mange af projektdeltagerne har i dag en fastansættelse hos Danish Crown.

På tænketankens konference i december fortalte Jens Viggo Tronborg, Susanne Klausen og Nicky Andersen fra Danish Crown om projektet.

"Hver gang vi startede et nyt hold, gik vi ind og vaskede tavlen ren og forberedte medarbejderne på, at der kom nye kolleger. Vi arbejdede med ligeværd blandt andet ved at iføre de nye arbejdstøj fra første dag, selvom de ikke reelt var ansatte."

Samtidig gik projektaktørerne ind og blandede sig i alt i de nye "medarbejderes" liv, og havde et utroligt godt samarbejde med politi, inkasso, banker, læger, boligforeninger, tandlæger, banker osv. Politiet kom og underviste, bankerne kom også og hjalp osv.

Under hele forløbet var nøgleordene: Ligeværdighed, tiltro til deltagerne, gensidig respekt, værdighed, ansvar og konsekvens.

"Vi havde en fremmødeprocent på 99,1 i de første 8 uger. Hvis ikke de kom, så hentede vi dem eller kørte dem til lægen. Når de var "syge", blev de som regel "raske" på vejen til lægen. I dag er deres sygefravær som de øvrige medarbejderes", forklarer Jens Viggo Tronborg, der er fabrikschef hos Danish Crown i Grindsted.

Projektets succes skyldes blandt andet:

- ⊙ Samarbejde med politi, læger, banker, pantefoged og boligforeninger.
- ⊙ Stærkt personligt engagement hos projektmedarbejderne og virksomhedens ledelse.
- ⊙ "Virksomhed i virksomheden" med mulighed for særlig jobindslutning.
- ⊙ Udvikling af selvværd. Deltagernes oplevelse af, at der reelt var brug for dem. De rettede ryggen ("Vi arbejder for Danish Crown"). Fik rigtige lønsedler.
- ⊙ Konsekvenspædagogik med faste rammer, klare regler og modet til at gøre det nødvendige.
- ⊙ Tillid, ærlighed og åbenhed om f.eks. misbrug.
- ⊙ Projektlederen var en socialrådgiver med arbejdsplads på virksomheden og med tidligere arbejds erfaring som sagsbehandler hos kommunen.

◀ Nicky Andersen (th) fortalte om sit nye arbejde på Danish Crown, mens fabrikschef Jens Viggo Tronborg lyttede med.

Fakta om projektet

Baggrund: En del af baggrunden for projektet var, at Danish Crown manglede nye medarbejdere til aftenhold og dermed havde et rekrutteringsproblem. Deltagerne i projektet var langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere, ledige fra AF og flygtninge og indvandrere.

Målsætning: At opkvalificere blandt andet længerevarende ledige kontanthjælpsmodtagere til arbejdsmarkedet med henblik på selvforsørgelse. At skaffe Danish Crown nye, velmotiverede medarbejdere til aftenholdet.

Målgruppe: De personer, der blev visiteret til projektet var fordelt på:

- ⊙ 25% fra AF
- ⊙ 50% langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere
- ⊙ 25% flygtninge og indvandrere

Projektforløb:

Otte ugers Introduktionskursus: Projektet startede med 8 ugers introduktionskursus med instruktører fra Danish Crown. Om formiddagen skærearbejde og om eftermiddagen undervisning i personlig udvikling. Seks måneders jobtræning med løntilskud: Jobgaranti for efterfølgende ordinær ansættelse (min. 26 uger) ved tilfredsstillende indsats og adfærd.

Virksomhed i virksomheden:

De fysiske rammer om projektet var en virksomhed i virksomheden på Danish Crown, Grindsted. Projektet hørte til i en bygning for sig selv med opholdsrum, hvor også undervisningen foregik. Praktikken foregik i en separat skærehal ligeledes placeret på Danish Crown. Formålet med etableringen af en virksomhed i virksomheden var at give kursisterne en blød start med en del pauser, som senere i kursusforløbet blev reduceret til det daglige antal pauser, der normalt er på Danish Crown.

Erfaringer:

De første erfaringer baseret på 38 kontanthjælpsmodtagere ud af 80 deltagere i projektperioden fra 2002 til 2003:

- ⊙ 63% er ordinært beskæftiget på Danish Crown
- ⊙ 3% har fået nyt job
- ⊙ 11% er flyttet
- ⊙ 13% er tilbagevisiteret til kommunen
- ⊙ 3% er tilbagevisiteret til AF
- ⊙ 8% er i behandling/fængsel

Med i samarbejdet:

Projektet var et samarbejde mellem Grindsted Kommune, Arbejdsformidlingen i Ribe Amt og slagteriet Danish Crown, Grindsted, med det formål at skaffe bl.a. kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed i ordinær beskæftigelse. Projektet samarbejdede endvidere med VUC Grindsted, AMU-center Vestjylland og Sprogcenter Vest.

”Ansvar er det eneste svar”



Socialt ansvar skal fungere i praksis

Virksomhedernes sociale ansvar handler ikke kun om at tage nye medarbejdere ind, som hidtil har haft svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Det handler også om at give de nye en ordentlig modtagelse og tage hensyn til dem i dagligdagen. Hvis kollegerne ikke tager godt imod de nye, henvender sig til dem og hjælper dem, fungerer det sociale ansvar ikke i praksis.

Ricco Pedersen, chauffør

S Y N S P U N K T

TÆNKETANKENS ANBEFALINGER I FORHOLD TIL SAMARBEJDE MED VIRKSOMHEDERNE

VIRKSOMHEDERNE

- Indsats 1. ledighedsdag - ud i virksomhederne fra den første dag.
- Udbygge mentornetværket – udbygning med temadage og lignende. Påskøn mentorenes indsats endnu mere.
- Vedvarende opfølgning.
- Sociale håndværkere i virksomheden - mellemlid mellem virksomhed og den sociale institution.
- Barriererne mellem privat og offentlig skal nedbrydes gennem kendskab og samarbejde.

JOBKONSULENTER

- Jobgaranti.
- Servicering af mentorer.
- Gensidig økonomisk forpligtelse - guleroden til kontaktperson og virksomhederne.
- Jobkonsulenten som arbejdshest. De klarer det arbejde, der ligger uden om selve jobskabelsen i virksomhederne, f.eks. papirarbejdet, koordinering.

BORGERE

- Alle er noget værd – det er værdifuldt at vide. Det, der er banalt, det er basalt!
- Så mange love – så hvorfor ikke én om, at man skal behandle hinanden godt.
- Lær fra jer - virksomhedssproget er nyt for en borger, der ikke har været på en virksomhed før.
- Dem, der har været der, ved det: Brug rollemodeller
- Obligatorisk for virksomhederne med socialt ansvar.

KOMMUNALE LEDERE

- Beskæftigelsespolitik formuleres sammen med virksomhederne.
- Påskønnelse af frontløberne på virksomhederne, dem der trænger til påskønnelse, skal have det.
- Straks job/behandling: Tilbud til ledige, straks når de henvender sig.
- JOBNET LO – DA – kommunen – Et nyt jobnetværk af virksomheder skabt af kommunen. Evt. lave nogle temadage, hvor man forkæler virksomhederne.

Flere anbefalinger på side 15

FAKTA om Modelkommuneprojektet for udsatte unge

Målgruppe

Unge mellem 16-23 år med særlige behov.
Målsætning: Beskæftigelses- og uddannelsesmæssigt sigte (ordinær uddannelse/arbejde, ansættelse på særlige vilkår, diverse undervisnings- og uddannelses tilbud).

Vejledning

To uger, hvor de unge arbejder med personprofil og handleplan for uddannelses- og arbejdsmarkedstilknytning. Etablering af personlig relation til vejleder, som grundlag for jobmatchning og opfølgning/fastholdelse. Socialisering og selvværdsstræning, som afsæt for fortsat personlig udvikling.
Evaluering af vejledningsforløb med deltagelse af ung, sagsbehandler, praktikvirksomhed og vejleder.
Aftale om udslusning til uddannelse, mentorpraktik, virksomhedsaktivering, jobplacering eller andet.

Udslusning

Udslusning til uddannelse og arbejdsmarked sker bredt inden for forskellige erhvervsområder, servicefag, land- og skovbrug, produktion, håndværk osv.

Mentorbank

Gruppe af virksomheder er tilknyttet projektet som mentorvirksomheder, hvor de unge tilbydes praktik, jobtræning, virksomhedsaktivering eller job. Mentorerne deltager i mentornetværk, hvor der udveksles erfaringer og drøftes forskellige temaer.

Netværksgrupper

Omkring den enkelte unge etableres en netværksgruppe, som består af ressourcepersoner eller personer, der har "aktie" i den unges "hele liv".

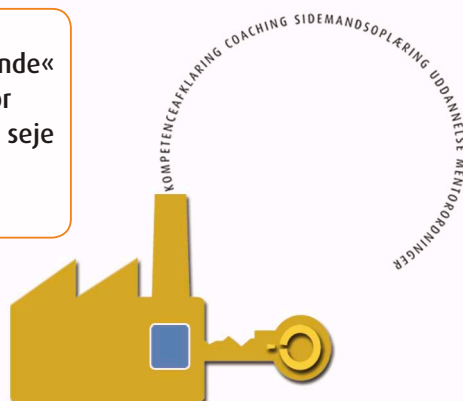
Ungenetværk

Den unge tilknyttes efter behov kontaktperson fra ungenetværket.

Frivilligordning

Den unge har mulighed for tilknytning af en "frivillig", som støtter den unge i forhold til uddannelse/lektier o. lign.
Arbejde og undervisning: Den unge tilbydes undervisning i dansk og matematik 6-10 timer om ugen, samtidig med tilknytning til virksomheden.

“Man skal aldrig »brænde«
virksomhederne op, for
det er hos dem, at det seje
træk foregår.”



VIRKELIGHEDEN ER DEN BEDSTE PRAKTIK



Lone Leth-Nissen fra Vejle Kommune fortalte om projektet på tænketankens møde i december.

Vejle Kommune deltog i 2000–2003 i det landsdækkende Modelkommuneprojekt, hvor målet var at styrke udsatte unges uddannelses- og arbejdsmarkeds-integration.

Ideen med projektet var at fokusere på de unges sociale og faglige kompetencer, samt etablere netværk i et samspil mellem arbejdsplads og/eller uddannelse. Målet var på den ene side at forhindre, at de unge bliver fastholdt i en beskyttet institutionsverden, og på den anden side ikke overlades til sig selv, men rustes til et voksenliv.

For de unge har modelkommunen været sidste stop efter, at de har prøvet alt muligt andet. Der har ikke været midler til dyre overlevelseskurser og lignende – det vigtigste har været at få virkeligheden til at virke.

96 unge har været omfattet af projektet. Heraf er ca. 85 procent i arbejde, uddannelse eller arbejdsmarkedsrettede tilbud. Ca. 14 procent er tilknyttet andre kommunale tilbud.

De centrale elementer i projektet har været, at almindelige sociale normer og arbejdsmarkedsnormer læres bedst gennem almindeligt samarbejde på arbejdspladsen, at arbejde med både den unges personlige, sociale og arbejdsmæssige kompetencer på én gang, og at tage udgangspunkt i den enkeltes drømme og ressourcer.

Lone Leth-Nissen fra Vejle Kommune fortalte om projektet på tænketankens møde i december;

”Projektet fandt hurtigt ud af, at bøvlet ikke var ved borgeren – bøvlet var i baglandet. Derfor var det nødvendigt at gå ind i alle niveauer i ”lagkagen.”

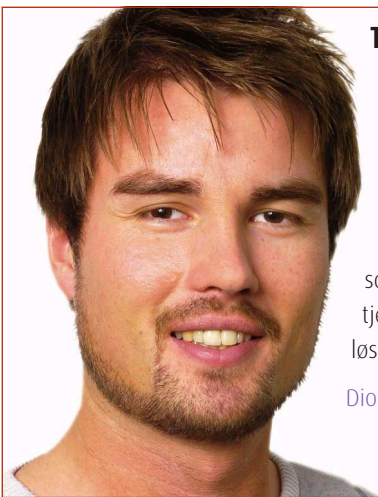
Hun uddyber: ”Hvis man skal kunne arbejde i de tre niveauer: De unge, virksomhederne/mentorerne og samfundet/de udsatte ansatte, skal man også være elevatorfører og lære at bruge forskellige sprog afhængig af, hvem det er, man taler med.”

Dorthe Bühl Hansen, mentor og tidligere leder af en daginstitution i Vejle, uddyber;

”Det er meget vigtigt, at den rigtige mentor har det fornødne overskud og viljen! Man skal spørge sig selv: Hvem har personlighed og overskud, så vedkommende kan magte opgaven.”

Hun påpeger også, at det i samarbejdet mellem kommunen og virksomheden er vigtigt med den gensidige respekt – og respekt for den andens tid.

”Vi samarbejder med hinanden og har derfor mulighed for at handle med det samme – hvilket betyder at det fungerer. Det er derfor, der kommer god energi, og man tager den ene unge ind efter den anden.”



Top Ti over socialt ansvar

Vi skal gøre det attraktivt for virksomhederne at tage et socialt medansvar. En ide kunne være, at lave en slags "Top Ti" over virksomheder, der er socialt engagerede. På den måde får virksomhederne mulighed for at brande sig selv som socialt bevidste virksomheder. Det vil have en selvforstærkende effekt. Samtidig vil virksomhederne også selv få noget ud af at tage et socialt ansvar. Virksomheder skal have lov at forblive virksomheder. De skal tjene penge og ikke på samme måde som det offentlige "forpligtiges" til at løse forskellige samfundsopgaver – det skal være et frit, men attraktivt valg.

Dion Sørensen, psykolog og koordinator i Væksthuset i København

S Y N S P U N K T

Praktikernes tænketank

Udgangspunktet for Tænketankens arbejde er praksis. Helt konkret bruger tænketanken en optik, der har fokus på tre forskellige typer af praksis

- ⊙ Den bedste praksis, hvor den enkelte praktiker har opnået bemærkelsesværdige resultater. Det vil sige bedre end almindelig god praksis. Det er f.eks. at flytte socialrådgiveren ud på virksomhedsgangen, som Danish Crown har gjort det. Eller at bruge borgmesteren som døråbner til virksomhederne, som det er blevet gjort i Skive Kommune.
- ⊙ Den lovende praksis, hvor praktikerne afprøver en metode/tilgang, der stadig er under udvikling og hvor resultaterne endnu ikke har vist sig. Det er f.eks. at udvikle et praksiscenter til metodeoverførelse/-udvikling inden for indsatsen for udsatte unge, som Vejle Kommune er i gang med.
- ⊙ Den helt nye praksis, hvor praktikerne har en ide til forbedring af egen praksis, der ikke er ført ud i livet endnu. Det kan være bonusløn til virksomhedens mentor, der får folk i arbejde. En ide som er blevet foreslået af medarbejder hos Danish Crown.

Ideen er, at tænketankens medlemmer bliver klogere på deres egen praksis, som den ser ud i dag – og derfra kommer med bud på helt nye praksisser, som kan bruges i morgen. Alt sammen til inspiration for andre, som vil kunne læse om alle ideerne i et idekatalog, der offentliggøres i slutningen af 2005.

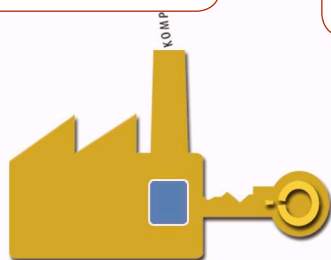


Fra tænketankens andet møde i Nyborg 2004

Kommunerne kan ikke alene

Kommunerne er helt afhængige af virksomhedernes hjælp, når det gælder jobskabelse for den svageste gruppe af ledige. Vi kan yde støtte undervejs, men kan ikke klare opgaven uden virksomhedernes hjælp. Vi skal ikke forpligtige virksomhederne til at hjælpe, men appellere til at vi har en fælles opgave, som kun kan løses, hvis begge parter er med.

Per Schou, konsulent i Skiveegnens Arbejdsmarkedscenter



TÆNKETANKENS ANBEFALINGER I FORHOLD TIL SAMARBEJDE MED VIRKSOMHEDERNE

SAGSBEHANDLERE

- ⊙ Mentorordning – også med kontakt efter udslusning
- ⊙ Belønning til virksomhederne – ønsker kompetence til at kunne gøre noget ekstra, når man er ved at få en god aftale i hus.
- ⊙ Daglige udbetalinger til de ledige, der ikke kan finde vejen på anden måde.
- ⊙ Efterværn – opfølgning helt op til to år.
- ⊙ Telefonservice 116 til kommunen - én indgang til kommunen.
- ⊙ Strategisk markedsføring af socialt engagement. Flere initiativer til at få sat en værdi og en overskrift på emnet i medierne.

ANDRE AKTØRER

- ⊙ Virksomhederne som indsatsudviklere – mulighed for konsulenthjælp.
- ⊙ Flere redskaber til udvikling af samarbejde med virksomhederne – lade virksomheden være heltids-samarbejdspartner.
- ⊙ Virksomhederne skal indgå i den boligsociale indsats.
- ⊙ Rotationsjob i forbindelse med kompetenceudvikling.
- ⊙ Virksomhedernes koordinationsudvalg.
- ⊙ Virksomhederne som jobcentre A, B og C. Hvis jobcentrene har en formidlingsopgave, hvorfor kan virksomhederne ikke have den?
- ⊙ Det obligatoriske sociale ansvar.
- ⊙ Socialt mentorskab – ikke nødvendigvis forankret i virksomheden, men der skal være en person, man altid kan gå til.
- ⊙ Denne tætte opfølgning etableres imellem alle aktørerne.

FORMIDLINGSSEHEDER

- ⊙ Nye ideer til skabelon for virksomhed i virksomheden: Enkle modeller, enkel finansiering, enkelt koncept.
- ⊙ Kompetence transportable – kompetenceudvikling tilpasset individuelle behov – praksisnært, fleksibelt, individuelt. Kompetencerne følger med ud i virksomhederne, så man kan lave en praksisnær løsning.

FEM TEMAER TIL DEBAT

På tænketankens første møde i august 2004 blev der udvalgt fem temaer. De er udgangspunktet for debat og ideudvikling, når tænketankens medlemmer mødes i alt fem gange frem til efteråret 2005. Temaerne "Syg-DOM" og "Virksomhederne" blev debatteret på to konferencer i efteråret 2004. På de næste tre konferencer – som finder sted 9. marts, 11. maj og 22.-23. august 2005 - er de tre nedenstående emner til debat:

Borgeren i centrum

"Herre i eget hus" – borgeren er ejer af sin egen sag. En sagsbehandler skal derfor kunne adskille og synliggøre, hvornår hun er myndighedsperson og hvornår hun er coach for borgeren. Den personlige relation er vigtig, hvis borgeren skal opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er afgørende at møde en person, som tror på én og som man kan have tillid til.

Værdier og menneskesyn

Værdierne og det bagvedliggende menneskesyn styrer den måde, hvorpå vi møder mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Hvad enten vi sidder i en virksomhed, en kommune eller et konsulentfirma. Værdierne er også styrende for, hvordan vi taler *om* og *til* mennesker.

En diskussion af morgendagens værdier i jobskabelsesindsatsen er nødvendig for at sikre - dels at vi trækker i samme retning – dels at vi bidrager til den højeste grad af selvforsørgelse ud fra tanken om, at ingen mennesker skal opgives.

Helt nye veje

Jobkabelsen vil i det kommende år gå helt nye veje. Et tættere samarbejde med virksomhederne, et nyt værdisæt, en ny sygdomsforståelse og fokus på det frie valg kan ikke undgå at påvirke. Derfor er der behov for, at tænketanken går et spadestik dybere og tager stilling til en række spørgsmål, der melder sig:

Hvordan udvikler vi metoder, der matcher særlige behov? Hvordan tilbyder vi borgeren det ultimative énstrengede system med 112 valgmuligheder, men kun én indgang? Hvordan sikrer vi, at ressourcerne bruges på den mest givtige måde? Dem der kan selv, skal selv, osv.

Tænketank: Udgivet af CABI Jobskabelse

Redaktion: Nina Thorn Clausen og Mette Boel, CABI Jobskabelse

Tekst & produktion: Journalist Claus Leick

Foto: Fotojournalist Thomas Søndergaard (PF)

Grafisk design: Hans-Michael Testmann, grafisk designer MDD

Tryk: Schweitzer A/S, Vejle

Udgivelse: Dette er den anden af en række nyhedsaviser om Tænketankens arbejde, ideer og erfaringer. Efterfølgende nyhedsaviser bliver udgivet løbende frem til efteråret 2005.

Ekstra eksemplarer af denne nyhedsavis kan rekvireres ved at sende en mail til cabi@cabiweb.dk eller ved at downloade den fra www.jobskabelse.dk

Nyhedsaviserne udgives af: CABI Jobskabelse

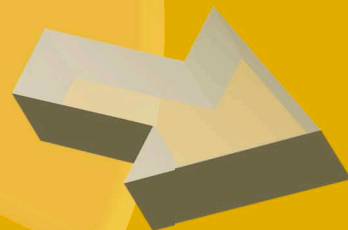
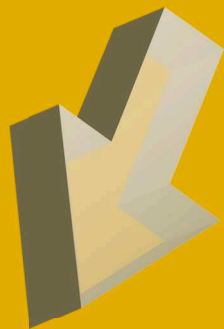
CABI Center for Aktiv
Beskæftigelsesindsats

Åboulevarden 70, 3, Postboks 5067, 8100 Århus C, telefon 86 12 88 55

Oplag: 3.000

Eftertryk er tilladt, dog med tydelig kildeangivelse. Alle citater er hentet fra debatterne på Tænketankens andet og tredje møde i efteråret 2004 i Nyborg.

TÆNKETANK SAMLER IDEER OM JOBSKABELSE



Et halvt hundrede praktikere arbejder i tænketanken med at samle gode ideer og erfaringer, der kan mindske sygdom som barriere for job og sikre virksomhederne en mere central rolle i jobskabelsen.

40.000 danskere befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. De har en begrænset tilknytning og har ofte andre problemer end ledighed.

Samtidig peger prognoser på, at vi om 10 år vil mangle mellem 80- og 100.000 personer på arbejdsmarkedet. Det sker på et tidspunkt, hvor velfærdsstatens forsørgerbyrde til f.eks. pensionister vil være markant større end i dag.

Det er baggrunden for, at Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats har valgt at samle "hverdagens eksperter" i en tænketank. Her skal de komme med nye ideer, der kan forebygge en yderligere social udstødning af de 40.000

ledige på kanten af arbejdsmarkedet, samt videregive gode eksempler på, at det her kan lykkes!

Målet er at opsamle og sætte den viden i spil, som findes hos de forskellige aktører inden for jobskabelse for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Derfor er det praktikere, og ikke politikere og teoretikere, der er medlemmer af tænketanken.

Tænketankens arbejde bliver løbende beskrevet i nyhedsaviser og vil senere blive samlet i et idekatalog, som konkret beskriver nye og farbare veje på det rummelige arbejdsmarked.

Hvordan tager man fat? Sammen med hvem? Hvordan gør man det i hele taget?

