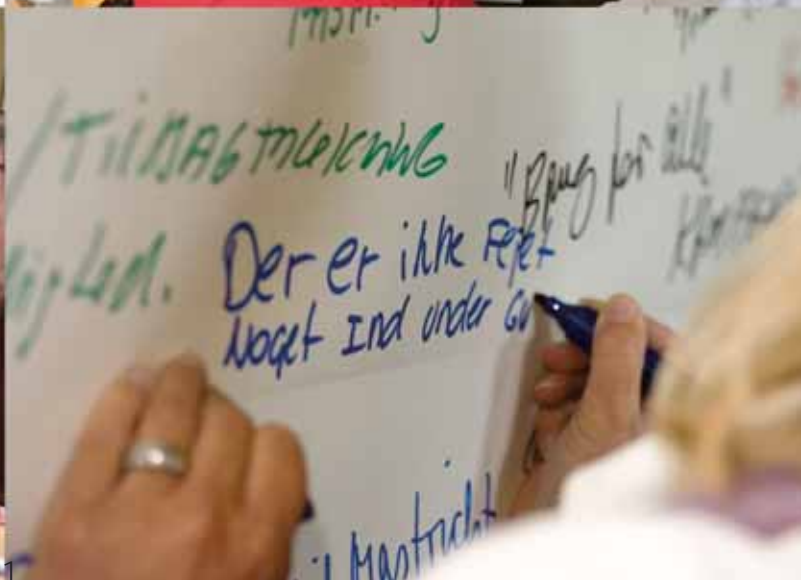




IDEKATALOG

HELT NYE VEJE TIL JOB – FOR MENNESKER PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET



KOORDINERET LOKAL INDSATS

VEND INDSATSEN PÅ HOVEDET

SEND EN SYG LEDIG I ARBEJDE



INDHOLD

Vend indsatsen på hovedet

Beskæftigelsesindsatsen skal reorganiseres, så den rigtige person er på rette tid og sted. Socialrådgiveren kan flytte ud på virksomheden og virksomhedslederen kan få rollen som jobkonsulent.

Send en syg ledig i arbejde

Sygdom, handicap eller misbrug behøver ikke at være hindringer for at arbejde. Mulighedserklæringer i stedet for lægeerklæringer er et af svarene.

Samarbejde i lokale netværk

Lokale netværk og samarbejde er et konstruktivt værktøj til at skabe job til mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Når der samarbejdes på tværs kan der skabes jobåbninger, som virker.

Fælles mål – forskellige værdier

Vi er styret af værdier - hvad enten man er ledig, jobkonsulent eller virksomhedsleder. Værdierne er ofte forskellige og det er godt. Det vigtige er, at målene er de samme.

Fortæl de gode historier

Det gode eksemplers magt og inspiration virker. Jobskabelse skal sættes på den positive dagsorden gennem aktiv iscenesættelse af historiefortælling – på arbejdspladserne, i jobcentre og i pressen.

Giv dem ansvaret tilbage

Indflydelse på egen situation skaber motivation og drivkraft. Den ledige skal i centrum som menneske, der selv har et stort medansvar for jobskabelse.

Individuelle forløb

Alle skal behandles forskelligt. Det er vigtigt, at den ledige bliver præsenteret for en bred vifte af muligheder, der matcher evner, ressourcer og ansvarlighed.

INDIVIDUELLE LØSNINGER OG SAMARBEJDE PÅ TVÆRS

Nye måder at samarbejde på og fokus på alternative, skræddersyede modeller. Virksomhederne som jobcentre og de syge ud på arbejdsmarkedet

Sådan er billedet af de aktuelle bestræbelser med at finde job til mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

At bryde med vanetænkning og tænke med hjertet – det er nogle af de budskaber, som tænketanken ønsker at bringe videre i dette idékatalog.

De syge, dårlige og ustabile får det ikke altid bedre af at blive sendt hjem.

Det gælder i stedet om at vende syg-DOMS-begrebet på hovedet og at se på muligheder i stedet for passiv sygemelding. Det drejer sig om godt og aktivt samspil mellem praktiserende læger, kommuner og virksomheder, mulighedserklæringer, dialogbaserede sygemeldinger, samt værdien ved at gå på arbejde på trods af sygdom.

Ud på virksomhederne fra første ledighedsdag

De gode historier taler deres tydelige sprog. Den korteste vej til arbejdsmarkedet går nu engang gennem virksomhederne! Virksomhederne vil godt – og er gode til det. Virksomhederne vil og skal i dag betragtes som aktive partnere i den lokale jobskabelsesindsats, og flere eksempler viser, at de kan blive centrum for den lokale jobformidling.

Mangfoldighed i jobskabelsen

Det lykkes ved en holdindsats med mange på banen. Virksomheder, frivillige foreninger, jobcentre, konsulentfirmaer, rollemodeller, behandlere osv. De skal samarbejde og koordinere indsatsen.

Skal alle aktører arbejde ud fra de samme værdier?

Hvilket værdisæt er det mest rigtige? Der er forskel på værdier båret af mennesker og værdier iboende et system. De kan ikke – og skal ikke – flettes sammen i et fælles værdisæt.

Målet skal derimod altid være fælles

Borgeren skal på bedste og korteste måde ud på arbejdsmarkedet og det via den indsats hos den aktør, som passer lige nøjagtig til den enkelte borger. Der skal være respekt for den enkelte aktørs domæne – i spændet fra myndighedens målfokus til den frivillige aktørs kristne værdigrundlag.

Det var ganske kort nogle af de anbefalinger, som foldes ud i dette idékatalog.

Intentionen med kataloget er at formidle idéer, der tager udgangspunkt i en koordineret indsats, hvor der samarbejdes på tværs af systemer, fagligheder og private og offentlige aktører.

Idéerne underbygges af eksempler fortalt af tænketankens medlemmer og andre praktikerers historier. Målet er, at læseren vil blive tændt af disse gode eksempler og hente inspiration til egen praksis.

Vi håber, at dette er lykkes.



VEND INDSATSEN PÅ HOVEDET

Beskæftigelsesindsatsen skal reorganiseres, så den rigtige person er på rette tid og sted. Det kan f.eks. ske, når socialrådgiveren flytter ud og møder den ledige på virksomhedsgangen, hvor der er job. Eller når virksomheder formidler job til andre virksomheder og agerer som mini-jobcentre. Eller hvis virksomhedsledere og HR-konsulenter optræder som medudviklere og jobkonsulenter sammen med kommunens folk, når der skal gives nye tilbud til personer uden fodfæste på arbejdsmarkedet. Tænk kreativt – væk med de hellige køer! Det skaber job.

JOBINDSATSEN UD PÅ VIRKSOMHEDERNE

Flere kommuner har succes med at sende socialrådgivere og jobkonsulenter ud på virksomhederne. Andre har lige frem ladet virksomhederne overtage en del af jobkonsulenternes arbejdsopgaver

Ud på virksomheden fra første dag. Det er et af de grundlæggende principper i beskæftigelsesindsatsen i Grindsted, hvor en kommunal socialrådgiver er rykket ind på fabriksgangen på Danish Crown.

Her har ca. 250 kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed været igennem et otte ugers intensivt slagterikursus under kyndig ledelse af frikøbte instruktører fra slagteriet.

Resultaterne taler for sig selv. Over halvdelen er kommet i job. De fleste på Danish Crown, men også på andre lokale virksomheder.

”Fra dag ét bliver der stillet krav til kontanthjælpsmodtagerne. De skal møde til tiden, være renlige og kunne passe deres arbejde. Og det gør en væsentlig forskel, at det er kolleger på en arbejdsplads, der stiller disse krav”, forklarer Susanne Clausen, der er den kommunale socialrådgiver hos Danish Crown.

Undervejs i de otte uger på Danish Crown finder hun sammen med den enkelte ud af, hvilket job vedkommende gerne vil have på sigt. Mange vælger slagteriet, men ellers forsøger Susanne Clausen at finde en jobmulighed i en anden lokal virksomhed.

”De lokale virksomheder ved, at når en kontanthjælpsmodtager først har været otte uger hos os på Danish Crown, så behøver de ikke begynde forfra med oplæringen.

Det sender uden tvivl et meget positivt signal til virksomhederne, at vi har valgt at etablere os hos Danish Crown”, forklarer Susanne Clausen.

I Randers har kommunen også valgt et utraditionelt samarbejde med erhvervslivet.

Siden 2000 har projekt ”Onkel Ibs Garage” med støtte af Koordinationsudvalget i et utraditionelt samarbejde mellem Randers Kommune, en række omegnskommuner og 23 lokale virksomheder rekrutteret og indsluset kontanthjælpsmodtagere, som havde svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Projektet er opkaldt efter efterløner Ib Ronnenberg, der var den første kontaktperson og mentor i Onkel Ibs Garage. I dag er der flere onkler, som alle er ansat på togfabrikken Bombardier, hvor de arbejder i et tæt netværk med de øvrige virksomheder i netværket.

Idéen i projektet er at knytte en onkel til en ledig i en støttefunktion, der integreres i virksomheden. Kommunen henviser de ledige til projektet, men selve visiteringen foretages af en jobkonsulent og onklerne i fællesskab.

Når den ledige er til ansættelsessamtale, deltager den tilknyttede onkel og virksomhedskoordinatoren, men det er alene virksomheden der træffer afgørelse om ansættelse.

Onklerne er støttepersoner både i forhold til arbejde/uddannelse og privatlivet. Projektdelegerne kan kontakte deres onkel 24 timer i døgnet.

Virksomhedskoordinator Helle Ahrenkiel Eriksen fra Randers Kommune har ansvar for projektet og fortæller, at succesen er helt afhængig af:

”At man som kommune er villig til at tro på, at onklerne går ud som kommunens forlængede arm, og også har forståelse for, at tingene kan gøres anderledes og måske på en bedre måde, end vi umiddelbart havde tænkt”.

Hun har også netop søsat et andet projekt, hvor centerledelsen i Randers Storcenter nu varetager både afdækning og afklaring af ressourcer og udviklingsmuligheder vedrørende en gruppe af personer, der modtager ledighedsydelse og således afventer ansættelse i et fleksjob.

”Centerledelsen har på den måde overtaget en del af jobkonsulenternes funktion, og finder efter afklaringsperioden, også en virksomhedspraktik til de ledige. Vi aflønner dem selvfølgelig og vi tror, at vi når meget længere ved at lade erhvervslivet stå for den første afklaringsfase. Nemlig en meget virksomhedsnær afklaring. De kan noget, som vi ikke kan på samme måde i en kommune”, siger Helle Ahrenkiel Eriksen.

UTRADITIONEL MENTORRÅDGIVNING

Rådgivning til erhvervslivet om mentorfunktionen behøver ikke komme fra en kommunal konsulent, men kan med fordel komme fra andre virksomheder. Det er der gode erfaringer med i Vejle

I modelkommuneprojektet i Vejle er det et "mentorudvalg" med repræsentanter fra forskellige virksomheder, fagforeninger og skoler, som har rådgivet og lavet materiale til virksomheder med ansatte på vej ind i mentorfunktionen.

"Mentorudvalget har dels holdt møder med de nye mentorer, rådgivet dem og lavet skriftligt materiale til dem. Vi har blandt andet fremstillet en "mentormappe" med baggrundsmateriale, kontaktadresser og beskrivelser af, hvad den enkelte mentor skal gøre, når han har behov for hjælp", forklarer Dorthe Bühl Hansen, der selv sidder i mentorudvalget som repræsentant fra virksomheden IMG, International Management Group.

Hun forklarer, at det er uhyre vigtigt, at

mentorerne bliver klædt godt på til opgaven, fordi de har en helt afgørende betydning for, at en jobpraktik bliver en succes.

"Derfor er det heller ikke ligegyldigt, hvordan mentorerne bliver udvalgt, når en virksomhed har besluttet sig til at være socialt engageret. Ledelsen skal have mod til at finde de helt rigtige personer, og ikke nøjes med at tage dem der rækker fingeren op", siger Dorthe Bühl Hansen.

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

Omkring 80 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.

SUCCESSION MED SUPERLOKAL INDSATS

Beskæftigelsesindsatsen skal foregå så tæt på borgerne så muligt, for eksempel i deres boligområder. Det har projekt Jobexpres i Høje-Taastrup Kommune haft stor succes med

Rådhusets funktioner er således flyttet ud i boligområdet i form af et lokalcenter med sagsbehandlere, der dækker et bredt spektrum.

Samtidig er projekt Jobexpres med tre jobkonsulenter blevet installeret i en af lejlighederne i det store område, hvor der i dag bor 2.600 mennesker. De tre jobkonsulenter kan i kraft af deres efterhånden dybtgående lokalkendskab, skræddersy løsninger til hver enkelt. Er der andre problemer, hvad enten det er misbrug, økonomi eller sygdom, er rådhusets lokalcenter lige ved siden af.

Det har foreløbigt ført til, at mere end hver fjerde af de 200 kontanthjælpsmodtagere, der har været i kontakt med jobprojektet Jobexpres, herunder mange flygtninge og indvandrere, har fået job eller er kommet i uddannelse.

En del af projektet er et netværk blandt de lokale virksomheder, og flere af dem er gået ind i partnerskab med kommunen og de tre boligområder. På den måde er Falck

i Taastrup, fabrikken Kohberg Brød A/S og flere andre med til at tilrettelægge skabelsen af arbejdspladser til udstødningstruede grupper.

At være tæt på borgerne er vigtigt, men det er også vigtigt at stille krav til de ledige.

"Hvis folk ikke møder op til den aftalte tid, henter vi dem – det er blevet endnu lettere, nu hvor vi selv sidder tæt på deres hjem. Men det, at vi er blevet kendt i lokalsamfundet, betyder også, at de ledige har fået et andet positivt forhold til os – lige som de har til den lokale kioskejer", forklarer Ahmed Nihrane, der er leder af projekt Jobexpres.

"Og hvis de ikke mener, de kan passe et arbejde, fordi de ikke kan finde ud af at køre med S-tog, så kører vi med den pågældende, indtil vedkommende selv kan finde ud af det", forklarer Ahmed Nihrane.

Han forklarer, at han også har oplevet personer, der sagde nej til at arbejde i en vuggestue, fordi de så skal vaske børn, der har spist svinekød.

"Men så sætter vi os til at læse Koranen med dem, indtil de forstår, at det er der ikke noget forbud mod for muslimer."



SEND EN SYG LEDIG I ARBEJDE

Alle i indsatsen – ledige, jobkonsulenter, virksomhedsledere og behandlere – skal ændre afsæt og tænke i muligheder frem for barrierer. Sygdom, handicap eller misbrug behøver ikke at være hindringer for at arbejde. Ethvert fravær skal ses i lyset af personens helbred, ressourcer og netværk. For at undgå at sygdom bliver til en syg-DOM, kan diagnosen ikke stå alene. Mulighedserklæringer er et af svarene. Et andet er den koordinerede indsats skabt i samarbejde mellem den udsatte borger, arbejdsgiveren og behandleren.

D I L E M M A



INTEGRATION AF SYGE LEDIGE

Jo længere tid en syg er væk fra arbejdsmarkedet, jo større indsats skal der til for at vende tilbage. Selv en meget lille tilknytning til arbejdspladsen under sygdom har vist at have positiv virkning. En syg ledig risikerer at blive dobbeltramt. Erfaringer fra fastholdelse af syge medarbejdere på arbejdsmarkedet kan give idéer og inspiration til integration af syge ledige på arbejdsmarkedet.

SYGDOM INGEN HINDRING

Flere steder i landet har man gjort op med holdningen om, at syge ledige og ansatte ikke kan arbejde. Det er ofte bedre for alle parter, hvis de syge kan arbejde på nedsat tid eller flyttes til andet arbejde. Men hvad siger lægen, fabrikschefen og fagforeningen?

FABRIKSCHEFEN:

Der skal være plads til de syge

"I dag er det jo nærmest sådan, at hvis man ikke kan arbejde på fuld tid, så er man syg. Sådan behøver det ikke være. Vi må forebygge og samarbejde med lægerne om at finde løsninger, så de syge kan blive på arbejdsmarkedet"

Sådan siger fabrikschef Jens Viggo Tronborg fra Danish Crown i Grindsted, hvor man i mange år har gjort meget for at integrere og fastholde medarbejdere, der har været ramt af sygdom, handicap og misbrug.

Danish Crown har i samarbejde med Grindsted Kommune lagt fabrik til mange integrationsforløb, hvor mennesker meget langt fra arbejdsmarkedet bliver indsluset til ordinært arbejde på fabrikken.

Han mener, at mange først for alvor bliver syge, hvis de slipper kontakten til arbejdsmarkedet.

"Så kommer der hurtigt andre følgesygdomme og måske misbrug oveni, og så er det næsten umuligt at vende tilbage til et arbejdsliv. Det kan man måske undgå ved i tide at få lavet en aftale om nedsat tid eller andre særlige hensyn", forklarer Jens Viggo Tronborg.

Han har fra sin egen fabrik erfaringer med medarbejdere, der var på vej til en tilværelse som førtidspensionister, men som man fandt en løsning til på fabrikken, og som i dag er ansat på helt normale vilkår.

"Her har vi som virksomheder et ansvar for at gribe ind i tide. Både fordi vi har et socialt ansvar, men også fordi det er for dyrt at slippe gode og erfarne medarbejdere, blot fordi de måske i en periode ikke kan arbejde på fuld tid", pointerer Jens Viggo Tronborg.

LÆGEN:

Patientens situation skal ses i en helhed

"Ofte kan langtidssygdom føre til både sociale og økonomiske problemer og endda udstødning. Det bør vi som læger være med til at forhindre – for eksempel ved at lave mulighedserklæringer, som kan sikre en fortsat tilknytning til arbejdspladsen"

Det mener praktiserende læge Mogens Vendelboe fra Horsens. Han har været en af drivkræfterne bag projekt "Dialogbaseret sygemelding" i Horsens, hvor man blandt andet har arbejdet med mulighedserklæringer og anvendelsen af rundbordssamtalen, som redskaber til at etablere dialog omkring arbejdsfastholdelse.

Han er overbevist om, at idéen med dialogbaseret sygemelding og mulighedserklæringer vil spredes som ringe i vand til hele landet.

"I Horsens har vi næsten kun positive tilbagemeldinger fra lægerne, der gerne vil være med, hvis de kan bibeholde et fortrolighedsforhold til den enkelte patient – eksempelvis så de ikke tvinges til at offentliggøre diagnoser og lignende", forklarer Mogens Vendelboe.

Den eneste betænkelighed han kan have er, hvis arbejdet med at lave mulighedserklæringer bliver for omfattende og tidkrævende for lægerne.

FAGFORENINGEN:

Vigtig med kontakt til arbejdsmarkedet

Det er en rigtig god idé med delvise rask- og sygemeldinger, så man kan bevare kontakten til arbejdsmarkedet. Der er dog nogle særlige problemer i forhold til de ledige, mener LO

Det værste der næsten kan ske er, hvis man bliver langtidssyg og helt mister kontakten til arbejdsmarkedet. Det kan gøre det svært at komme tilbage igen.

"Forebyggelse, fastholdelse og integration er nogle af de værdier vi vægter højest, og her ligger de delvise rask- og sygemeldinger i naturlig forlængelse", siger Marie-Louise Knuppert, der er medlem af LOs hovedbestyrelse.

Hun mener dog, at det er ekstremt vigtigt, at den lokale fagforening og/eller tillidsmand er med til at strikke de rigtige løsninger sammen.

"I forhold til sygemeldte modtagere af arbejdsløshedsdagpenge ser vi nogle problemer, når det gælder delvis raskmelding. Hvis en person erklæres rask til at arbejde i ti timer om ugen, risikerer den pågældende at miste en del af sit forsørgelsesgrundlag, fordi han bliver sat ti timer ned i sin sygedagpengeret", forklarer Marie-Louise Knuppert.

Hun mener dog det er en problemstilling, som der burde kunne findes en løsning på.

Læs mere om:

^a "Dialogbaseret sygemelding" i Horsens:
www.horsenskom.dk/PDF/200423344814.pdf

^a "Inspiration - Sådan kan læger og kommuner samarbejde om at fastholde sygemeldte på arbejdsmarkedet":
www.cabiweb.dk

FOR MEGET OMSORG KAN VIRKE DEMOTIVERENDE

Syge ledige risikerer at miste motivationen for job, hvis der går for lang tid med afklaring og jobprøvning på "interne" værksteder. Ud i praktik på en virksomhed fra dag et, virker derimod stærkt motiverende, viser erfaringerne fra Jobcenter Randers

For meget omsorg, lange forløb med afklaring og jobprøvning på interne værksteder kan have en negativ effekt i forhold til at skabe motivation hos syge og ledige.

Det virker langt mere motiverende hurtigt at etablere praktik på en rigtig arbejdsplads, og så sideløbende arbejde med de nødvendige parallelle indsatser.

Det er erfaringen hos Jobcenter Randers, hvor man af samme grund har ændret praksis, så man ikke længere holder så lang tid på brugerne, men forsøger at få dem ud i det virkelige arbejdsliv fra første dag.

"Vores erfaring er, at for meget støtte og omsorg kan tage initiativet og motivationen fra folk", siger Charlotte Sørensen, der er revaliderings- og beskæftigelseschef på Jobcenter Randers. "Til gengæld mener vi faktisk også,

at der er meget omsorg i at have positive forventninger og stille krav til mennesker. Den tilgang har vi set en positiv effekt af hos os."

Jobcenter Randers har derfor taget konsekvensen og ændret på den praksis, som man tidligere havde.

Tidligere gik brugerne rundt på centret i uger og måneder, mens de blev afklaret og arbejdede på interne værksteder.

"Problemet har ligget hos os selv, fordi vi mente det var vigtigt med en grundig afklaring af den enkeltes situation, før vi kunne etablere en praktik på en arbejdsplads. Men nu ved vi, at det ofte virker demotiverende. Så er det langt bedre at sende brugerne hurtigt ud på en arbejdsplads", siger Charlotte Sørensen.

"Så arbejder vi med afklaringen- og job-

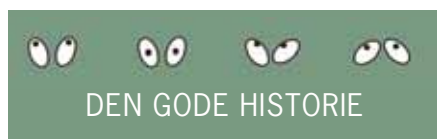
skabelsesprocessen sideløbende. Det har også den fordel, at vi kan arbejde mere målrettet med de konkrete problemer og barrierer, som brugerne oplever i forhold til det specifikke job", pointerer Charlotte Sørensen.

At for meget omsorg kan virke demotiverende, er ikke kun noget, som Charlotte Sørensen har erfaret fra praksis. Jobcenter Randers har en undersøgelse af problemstillingen, hvor de psykisk syge brugere blev udspurgt om, hvad der skaber motivation.

"Tilbagemeldingen var helt klar. Motivationen falder, når brugerne starter med en for lang periode hos os. Nogle mister ligefrem troen på job. Omvendt er der en klar og markant stigning i motivationen, så snart brugerne rykker ud på en virksomhed", forklarer Charlotte Sørensen.

VIRKELIGHEDEN ER DEN BEDSTE PRAKTIK

Modelkommuneprojektet i Vejle styrker særligt udsatte unges muligheder for en uddannelse og et arbejde. De unge er typisk omsorgssvigtet af eksempelvis misbrugsforældre, og for dem har modelkommunen været sidste stop, efter at de har prøvet alt muligt andet



Der har ikke været midler til dyre overlevelseskurser og lignende i modelkommuneprojektet i Vejle – det vigtigste har været at få virkeligheden til at virke. De centrale elementer i projektet har været, at almindelige sociale normer og arbejdsmarkedsnormer bedst læres gennem almindeligt samarbejde på en arbejdsplads.

"Vi tror på, at virkeligheden er den bedste anbringelse, og at arbejde fortynder problemstillingen. Derfor straksaktiverer vi de unge for efterfølgende at forholde os til det hele liv – misbrug, gæld, kriminalitet, psykologsamtaler m.m. Når den unge har fået et nyt rygmærke i form af arbejdstøj og faste mødetider, begynder vi at forholde os til deres personlige udvikling", siger projektlederen Lone Leth Nissen i sin bog "Virkeligheden virker – fra udsat til værdsat" om modelkommuneprojektets metoder.

96 unge mellem 16 og 23 år har været omfattet af projektet. Heraf er ca. 85 procent

i arbejde, uddannelse eller arbejdsmarkedsrettede tilbud. Ca. 14 procent er tilknyttet andre kommunale tilbud.

Læs mere om modelkommuneprojektet i Vejle på www.vejle.dk



FRA ALKOHOLIKER TIL CHAUFFØR

Kan en alkoholiker blive tørlagt chauffør?

Ja, det er i hvert fald ikke ualmindeligt hos Væksthuset, der laver erhvervstræningsforløb til arbejdsløse med problemer udover ledighed – blandt andet for Københavns Kommune.

Filosofien i Væksthuset er, at udsigten til arbejde er en motivation til at komme ud af sit misbrug. Derfor tilbydes alkoholikere og andre misbrugere et 6-9 måneders forløb, hvor de får mulighed for at kvalificere sig til at blive chauffør.

”Det metodiske grundlag for at arbejde med alkoholikere, der vil være chauffører, er, at vi tror på parallelle forløb. Det vil sige at vi, i modsætning til mange andre, ikke forudsætter at en alkoholiker er tørlagt eller toptunet i starten af et forløb”, siger Anne Weber, der er antropolog og virksomhedskonsulent i Væksthuset. I en virksomhedspraktik er der træning i kørsel, vejfinding og kundebetjening.

”Idéen er, at virksomheden møder en potentiel ny medarbejder. Praktikanten oplever at være en del af hverdagen på en arbejdsplads, hvor kolleger og chef regner med en og sætter pris på det bidrag man leverer. Parallelt med praktikken bliver alkoholikeren behandlet for sit misbrug. Det er en god cocktail, når alkoholikere skal finde job”, siger Anne Weber.

”Vi ser erhvervstræningen som et led i det at blive tørlagt ud fra en pointe om, at man kan holde op med at drikke, hvis man har et job at se frem til. Derfor sætter vi ind som koordinatører af en erhvervsrettet indsats, hvor behandling kan være et vigtigt led.”

Læs mere om projektet på:
www.vaeksthuset.dk

IKKE FOR SYGE TIL DELTIDSJOB

Projekt ”Bedre samarbejde – hurtigere indsats” i Viborg Amt skal sikre, at flere sygemeldte kan bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det sker ud fra devisen: selvom du er syg kan du måske godt klare et deltidsjob

Projektet er et samarbejde mellem praktiserende læger, virksomheder, kommuner og Formidlingscentret i Viborg, der gennem projektet skal komme i bedre dialog omkring den enkelte sygemeldte medarbejder. Det skal blandt andet ske ved at arbejde med mulighedserklæringer.

”Et tættere samarbejde vil givetvis føre til, at mange kan omplaceres eller sættes ned i tid og på den måde bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet, selvom de er syge”, forklarer Jørgen Aabo, der er leder af Formidlingscentret i Viborg.

Læs mere om projektet på
www.fcviborg.dk

DEN KORTESTE VEJ KAN VÆRE LIDT LÆNGERE

At vise hvordan man kan gøre en ekstra indsats for de ledige, der står længst fra arbejdsmarkedet, og samtidig give beskæftigelsesmedarbejderne en lettere tilgang til love og regler

Det er hovedformålene med en pjece fra Arbejdsmarkedsstyrelsen: ”Spørgsmål og svar om indsatsen”.

Pjecen tager udgangspunkt i spørgsmål, som beskæftigelsesmedarbejderne kan støde på i det daglige og forsøger at levere så klare og tilgængelige svar som muligt.

Beskæftigelsesreformen ”Flere i Arbejde” sætter fokus på de lediges kortest mulige vej til beskæftigelse. Det har i nogle kommuner skabt tvivl om, hvorvidt det i dag er muligt at tilrettelægge en indsats over for de personer, der står længst fra arbejdsmarkedet”, forklarer Mette Byrgiel Sørensen, der er fuldmægtig i Arbejdsmarkedsstyrelsen. Hun supplerer:

”Men selvfølgelig er det fortsat muligt at gøre en indsats over for de ledige, der står længst fra arbejdsmarkedet. Den korteste vej kan blot være lidt længere for nogle end for andre.”

Udover spørgsmål og svar henviser pjecen til relevante lovbestemmelser og vejledninger og der er praktiske oplysninger om, hvor man finder blanketter og lignende.

Pjecen blev offentliggjort i forbindelse med ministerens debatkonference om indsatsen over for personer på kanten af arbejdsmarkedet, som blev afholdt den 30. maj 2005.

Læs mere eller download pjecen på
www.ams.dk



SAMARBEJDE I LOKALE NETVÆRK

Lokalt samarbejde er en vigtig nøgle til at få skabt mere rummelighed på arbejdsmarkedet. Derfor skal de lokale aktører sikres større ejerskab i bestræbelserne på at finde nye veje til job for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

Når kommuner, virksomheder, behandlere, foreninger, nye aktører m.fl. samarbejder på tværs, skabes der jobåbninger, der virker. Det vil sige løsninger, der er tilpasset de lediges særlige problemer, og som samtidig tager højde for lokalområdets erhvervsstruktur og arbejdsmarkedforhold i oplandet. Samarbejde fremmer arbejde.

VIRKSOMHEDER BAG INTEGRATIONSNETVÆRK

Ry har stor succes med at integrere byens afghanske flygtninge, og det skyldes ikke mindst et tæt netværkssamarbejde mellem virksomheder, fritidsliv og kommune. Et samarbejde som to af byens virksomheder fik sat i gang

Et tæt og bredt netværkssamarbejde mellem erhvervsliv, kommune, skoler og fritidsliv har siden slutningen af 90'erne hjulpet alle nyankomne flygtninge til Ry ind i det danske samfund.

Målet har været at skabe integration både i forhold til arbejde, fritid, skole og bosætning. Og takket være et velfungerende netværkssamarbejde i projekt "Ry kommune – en kommune med brug for alle" er langt de fleste flygtninge blev integreret med arbejde, en god bolig, et aktivt fritidsliv og tæt kontakt til danske familier.

Projektet er utraditionelt på flere på måder. Ikke kun fordi det er lykket at skabe en god integration, men mere fordi det er lokale virksomheder, der både har fostret idéen og som stadig spiller en aktiv rolle som koordinator.

Som lille kommune modtog Ry først sine første flygtninge i slutningen af 90'erne. De to virksomheder Pressalit og Akva Waterbeds meldte sig hurtigt på banen til at udarbejde og forbedre et integrationsprojekt. De var i

forvejen stærkt optagede af virksomhedernes sociale engagement, og så en mulighed for skabe et integrationsprojekt, som også havde fokus på fritidslivet, og som var tænkt rigtigt fra starten.

"Vi ønskede ikke kun at tage udgangspunkt i integration på arbejdsmarkedet – vi ville skabe en model, hvor vi fik skabt integration i alle døgnets 24 timer", fortæller Henrik Brunsø fra Akva Waterbeds.

Der blev derfor skabt et bredt netværk, hvor for eksempel alle byens foreninger udpegede en særlig kontaktperson, som kunne kontaktes, når en flygtning gerne vil være med i klubben.

Og på virksomhederne bliver der udpeget kontaktkolleger (mentorer), der kan hjælpe flygtningene med at blive integreret både på jobbet og i fritiden.

"Det vil typisk være kontaktkollegaen, der formidler kontakten til for eksempel skakklubben. Kontaktkollegaen tager måske også med den første aften sammen med flygtningen, men herefter tager kontaktpersonen i

klubben over", forklarer Henrik Brunsø.

Alle fritidsklubber er med i ordningen, og det samme er stort set alle virksomheder i byen. Alle har måske ikke en flygtning ansat, men de har sagt ja til at være åbne, hvis der bliver behov for mere arbejdskraft.

Lektiehjælp for børnene og venskabsforeninger for hele familien er også en del af projektet.

Ry Kommune er selvfølgelig også aktiv medspiller, men den samlende person i projektet – integrationskoordinatoren – har sit kontor på Pressalit og får sin løn betalt af projektet, der er økonomisk støttet af Integrationsministeriet og Ry Kommune.

I øjeblikket er den store udfordring for styregruppen bag projektet, om de kan få den nye storkommune i Skanderborg, som Ry bliver en del af fra 2007, til at adoptere idéerne fra Ry.

"Vi synes vi har udviklet en rigtig god model og håber, vi kan bære projektet med over i den nye storkommune", forklarer Henrik Brunsø.



BOKSEKLUB SLÅR ET SLAG FOR JOBSKABELSE

Foruden at være landets største amatørbookseklub med mange sportslige triumfer, har Give Atlet Klub også i en årrække samarbejdet i et pilotprojekt med Give Kommune om at integrere og aktivere unge af udenlandsk herkomst.

Projektet foregår i bredt samarbejde med kommuner, virksomheder, skoler, læger, politi, frivillige og mange andre.

Via klubbens store netværk til lokale virksomheder får de unge også styr på dagligdagen i form af et arbejde og skoleuddannelse.

Sidste år blev klubben af Beskæftigelsesministeriet støttet med ¾ million kroner til et nyt integrationsprojekt, som skal være i 2½ år.

Målet med det nye projekt er, at der skal sættes endnu mere fokus på, hvordan det frivillige sociale foreningsarbejde kan bidrage til integration af udsatte grupper – herunder også unge flygtninge og indvandrere – og skaffe dem arbejde.

”Vi ser store muligheder i, at især de store idrætsklubber kan finde beskæftigelse til en flygtning eller indvandrer”, siger Peter Dahl, der er formand for Give Atlet Klub og en af initiativtagerne til projektet.

Der arbejdes også med formidling af holdninger og værdier til andre dele af foreningslivet, med opbygning af kontaktnettet og med konkret at skaffe den enkelte ledige i arbejde.

NETVÆRK UDGANGSPUNKT FOR PROJEKT

Det sønderjyske integrationsprojekt ”2.G” har fokus på at få unge flygtninge og indvandrere hjulpet i gang med en uddannelse. Centralt i projektet er et vidtforgrenet netværk af mange forskellige aktører – uddannelsesinstitutioner, kommuner, virksomheder og mange flere.

Og netværket skal ikke først bygges op undervejs – det er hele udgangspunktet for projektet.

De ca. 60 aktører i Sønderjysk Samarbejdsnetværk for Integration samles på et to-dages seminar, før selve projektet kommer rig-

tig i gang – alle kender således hinanden i forhold til styrker og muligheder. Det betyder, at når projektet for alvor starter op i efteråret 2005 ved alle, hvem de kan trække på til hvilke opgaver.

Det er AOF-Syd, der står bag projektet, som er støttet af EUs Socialfond. Rammen om projektet er tre væresteder, hvor der hvert sted skal tilknyttes 7 unge flygtninge og indvandrere.

Målet er, at halvdelen kommer i gang med en uddannelse i løbet af det 1½ år projektet varer.



FÆLLES MÅL – FORSKELLIGE VÆRDIER

Vi er styret af værdier - hvad enten vi er ledig, jobkonsulent eller virksomhedsleder. Værdierne er ofte forskellige og det er godt. Når bare målene er de samme.

Indsatsen for de svage ledige er ofte styret af to meget forskellige værdisæt. Et værdisæt drevet af tro, følelser og brændende engagement for eksempel blandt repræsentanter for de frivillige organisationer, og et værdisæt præget af rationalitet, rammer og modeller, som styrer f.eks. kommunernes og virksomhedernes indsats. Derfor er det vigtigt, at alle er bevidste om egne værdisæt, men også er anerkendende over for andres. Og så skal man være villig til at gå i dialog om, hvordan man når et fælles mål.



VÆRDIER OG DOKUMENTATION SKABER SAMMENHÆNG

En af de store udfordringer i forbindelse med den fremtidige beskæftigelsesindsats bliver, hvordan der kan skabes en fornuftig balance mellem overstyring i form af krav til dokumentation og målinger og "privatpraktiserende" medarbejdere med egen politik.

En anden stor udfordring bliver, hvordan man kan sikre en hensigtsmæssig implementering af det fremtidige beskæftigelses-system, hvor der sikres en vis ensartethed i indsatsen samtidig med, at der gives plads til engagement og udvikling i indsatsen, så ingen målgrupper tabes eller glemmes.

"Et muligt svar er, at kombinere dokumentation af resultater og effekter med et systematisk arbejde med at skabe fælles værdier for beskæftigelsesindsatsen på tværs af beslutningstagere, organisatoriske enheder og individer", forklarer Niels Kristoffersen fra konsulentfirmaet Mploy A/S. Han har tidligere været kontorchef i Arbejdsmarkedsstyrelsen, sekretariatschef i Århus Kommunes Beskæftigelsesafdeling og ansat i AF-region Århus.

De fælles værdier:

- ^a Skal skabe en forståelsesmæssig sammenhæng mellem centrale og lokale politikker og den faktiske udførelse af beskæftigelsesindsatsen. Den enkelte medarbejder skal kunne se sin eksakte rolle og funktion i den samlede indsats – fra system til individ
- ^a Skal være kendte og forstås ens på tværs af en organisation
- ^a Skal være grundlag for "sprog", valg og handling
- ^a Skal styrke borgernes retssikkerhed og modvirke løsninger "skabt i en osteklokke"
- ^a Skal skabe sammenhængen til virksomhederne og borgerne

Værdier kan imidlertid ikke stå alene.

Handlinger baseret på værdier skal kunne dokumenteres og efterprøves så de kan:

- ^a Gøres til genstand for diskussion
- ^a Vejes op mod alternative handlinger
- ^a Skabe grundlag for yderligere innovation og for udvikling af rammerne

Derfor er der behov for at kombinere værdier med dokumentation og måling.

FÆLLES MÅL – FORSKELLIGE VÆRDIER

Målet om at få de ledige i job – og gerne hurtigst muligt – kan de fleste aktører hurtigt blive enige om. Men hvad med midlerne, værdierne og værktøjerne, som de forskellige aktører benytter sig. De er ofte meget forskellige – og det er ikke altid uproblematisk

MYNDIGHEDSREPRÆSENTANTEN:

Myndighedsrollen skal være adskilt

Det er vigtigt og godt med mange forskellige aktører, når det gælder jobskabelse. Om jobkonsulenten er privat eller kommunal er i princippet ligegyldigt, når blot der er en klar kontrakt med den kommunale myndighed, mener social- og sundhedsdirektør Karin Holland.

Det er vigtigt at finde det helt rigtige tilbud til ledige, der har særlige problemer med at komme ind på arbejdsmarkedet. Det kan være et kommunalt eller privat jobprojekt, eller måske en af de frivillige sociale organisationer, som har det bedste tilbud.

”Men som kommune vil vi altid skulle have myndighedsrollen, som dem der sikrer de formelle krav i forhold til retssikkerhed og partshøring. Der er brug for en klar rollefordeling, også selvom den ledige sendes i et kommunalt jobprojekt”, forklarer Karin Holland, der er social- og sundhedsdirektør i Horsens Kommune.

Og hun mener, det er vigtigt, at kommunerne er meget bevidste om altid at holde de to roller adskilte. Især når der er tale om et kommunalt jobprojekt.

”De mange private aktører har været med til at skærpe vores opmærksomhed i forhold til at lave nogle klare kontrakter. Der skal være klare aftaler om vores forventninger, visteringen og afrapporteringen.”

”Metoden blander vi os ikke i – heller ikke når det gælder et kommunalt jobprojekt, som vi i princippet ikke opfatter og behandler anderledes end et privat projekt”, forklarer Karin Holland.

Sådan har det dog ikke altid været – heller ikke i Horsens.

”Tidligere var der for meget sammenbland mellem myndighedsrollen og selve jobprojektet. Det voksende private marked har været med til, at vi internt er blevet mere bevidste om at holde rollerne adskilte”, konstaterer Karin Holland.

VIRKSOMHEDSREPRÆSENTANTEN:

Løbende dialog er nøgleordet

Tæt kontakt og løbende opfølgning er det vigtigste, når aktører med forskellige værdier skal samarbejde om jobskabelse. Og det kan sagtens lade sig gøre i praksis.

Det handler om hele tiden at være i kontakt med hinanden – udveksle erfaringer og holde hinanden opdateret med, hvad der sker. Er kommunikationen i orden, kan det fint lade sig gøre, at en kommune og en stor privat virksomhed samarbejder om jobskabelse.

Det mener projektleder Anette Ridder fra ISS, der til daglig har et tæt samarbejde med en række kommuner om ledige kontanthjælpsmodtagere, som skal hjælpes ind på arbejdsmarkedet.

”Kommunen og ISS har forskellige redskaber og værdier som vi arbejder med, men når bare vi er helt bevidste om rollefordelingen og hele tiden er i kontakt med hinanden, fungerer det fint.”

”Noget af det vigtigste er, at vi er sikre på, at vi hele tiden trækker i samme retning i forhold til en person, som vi er i gang med at hjælpe i arbejde. Hvis noget ændrer sig i et forløb er det vigtigt, at vi hurtigt får diskuteret situationen med den anden aktør. Især hvis det ender med at gå galt, er det helt afgørende for det fortsatte samarbejde, at alle er blevet orienteret undervejs”, forklarer Anette Ridder.

Af samme grund er hun nærmest dagligt i kontakt med de kommuner, hun samarbejder med. Desuden holdes ugentlige og månedlige møder, hvor de store linier bliver diskuteret.

DEN FRIVILLIGE ORGANISATION:

Svært med forskelligt tempo

”Det kan være frustrerende at skulle vente en måned på, at kommunen finder en praktikplads, når vi sidder med en borger, som altså bare skal i gang på mandag. Så sker det, at vi bare selv rykker”, forklarer Susanne Mathiesen fra KFUMS Café Jydepotten.

Tæt dialog og en klar rollefordeling er forudsætningen for, at forskellige aktører kan have et fornuftigt samarbejde. Alligevel kan der opstå vanskelige dilemmaer.

”Når de forskellige aktører kan finde ud af at samarbejde, sker der noget, men det kan være frustrerende, når vi for eksempel har forskellige opfattelser af, hvor hurtigt man skal ”rykke”, siger Susanne Mathiesen fra Café Jydepotten, der er en del af KFUMS arbejde for misbrugere.

Et dilemma kan opstå, når der er forskellig opfattelse af, hvor hurtigt en borger har behov for en virksomhedspraktik.

”Hvis kommunen i sådan en situation meddeler, at de først kan skaffe en plads i løbet af en måned, er det svært for mig at sidde stille, hvis jeg føler, at det er NU den pågældende skal i gang”.

”Og det sker, at jeg så selv tager telefonen og bruger mit eget netværk til at finde en plads til mandag morgen. Det er forkert ifølge aftalerne og giver mig efterfølgende ballade. Men jeg ved, det er det rigtige for den pågældende bruger”, forklarer Susanne Mathiesen.

På tilsvarende måde kan hun også have svært ved at acceptere et bestemt forløb på et kommunalt projekt, hvis den skjulte dagsorden er, at kommunen har en interesse i at få ”holdet” fyldt op.

”Så kommer man i et dilemma – især når vi, der kender borgeren og har gået sammen med ham i flere uger og herfra ved, at det er bare noget helt andet han brug for”, fortæller Susanne Mathiesen.

DILEMMA



AFKLAR ROLLERNE FRA START

Der kan gå grueligt meget galt, hvis roller og mål ikke er klart defineret med samarbejdspartnerne. Omvendt er det en klar gevinst for alle parter – også den ledige – hvis alle fra start er enige om, hvem der gør hvad

Det havde været en årelang irritation og frustration, at de forskellige aktører i beskæftigelsesindsatsen jævnligt talte forbi hinanden og tilmed ofte fik gravet dybe grøfter mellem hinanden.

Til skade for samarbejdet, effektiviteten og muligheden for at få de ledige i arbejde.

Derfor besluttede Irene Andersen, at forsøge at gøre noget ved problemet, da hun for nogle år siden startede som metodeleder hos Reva Trollesbro, der er Frederiksborg Amts revalideringsvirksomhed i Hillerød.

“Udgangspunktet er selvfølgelig, at man bliver enige om hinandens roller og arbejder med en fælles målsætning om at få den ledige i job. Man skal ikke tage for givet, at alle er klar over, at det skal der bruges tid på.”

“Men det er også vigtigt, at man for eksempel aftaler at ringe til hinanden, hvis der pludselig opstår ændringer i et forløb”, siger Irene Andersen, der mener, at det er helt afgørende at få skabt et rum for dialog og åbenhed, som kan fungere som brobygger mellem de forskellige parter.

Uden en sådan afklaring og forståelse med hinanden, bliver den ledige taget som gidsel.

“Et konkret resultat af at vi har sat fokus på en bedre dialog og afklaring af rollerne i forhold til vores samarbejdspartnere, er, at vi i dag modtager færre klager fra de ledige. De er blevet mere tilfredse med de forløb, vi laver for dem”, forklarer Irene Andersen, der ikke er overrasket:

“Der er ingen tvivl om, at man både når hurtigere i mål og får nogle mere effektive forløb, når de forskellige aktører kan finde ud af at samarbejde og holde hinanden løbende orienteret.”

“Et tæt samarbejde sikrer blandt andet, at man ikke løber ind i for mange blindgyder eller i hvert fald får vent om i tide.”

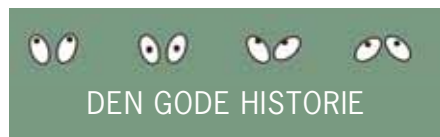
Læs mere om Reva Trollesbro:
www.trollesbro.dk



“Et konkret resultat af at vi har sat fokus på en bedre dialog og afklaring af rollerne i forhold til vores samarbejdspartnere, er, at vi i dag modtager færre klager fra de ledige. De er blevet mere tilfredse med de forløb, vi laver for dem”, siger Irene Andersen.

SUCCE MED TIDLIG VIRKSOMHEDSDIALOG

Virksomhederne vil gerne investere både tid og engagement i en tidlig dialog om jobpraktik for ledige. Og de vil gerne komme til møder og være med i arbejdsgrupper, selvom en praktik måske først ligger et halvt år ude i fremtiden



Det er en af de vigtigste erfaringer fra projekt "Så langt øjet rækker ... og lidt til", som Nørre Djurs Kommune har gennemført i en tre-årig periode frem til udgangen af 2004 med støtte fra EUs mål 3 socialfondsmidler.

"Med en tidlig dialog er det nemmere at sikre et godt match mellem de ledige og virksomhederne. Virksomhederne kan yde et væsentligt bidrag i forhold til at komme med forslag til hvilke tiltag, der bedst kvalificerer den

ledige til et job inden for virksomhedernes arbejdsområder. Desuden virker det stærkt motiverende for de ledige, når de på et meget tidligt tidspunkt i jobtræningsforløbet ved, hvilken virksomhed de skal i praktik hos og allerede har knyttet de første kontakter," siger familie- og arbejdsmarkedschef Leo Pedersen fra Nørre Djurs Kommune.

Målene med projektet var blandt andet at gøre aktivering af svage ledige og flygtninge og indvandrere til en fælles opgave for hele lokalsamfundet, at sætte fokus på erhvervslivets sociale medansvar og sikre, at aktiveringen sker i samarbejde med erhvervslivet.

"Vi har med projektet også erfaret, at de ledige har stor glæde af at mødes i netværks-

grupper undervejs i deres jobtræningsforløb. Vi har haft en række kontaktgrupper, hvor 5 – 12 ledige løbende har støttet og rådgivet hinanden. Som kommune har vi etableret de formelle rammer, men har ladet dem selv styre møderne i netværksgrupperne", forklarer Leo Pedersen.

Effekten af projektet har været overbevisende. 63 procent af deltagerne havde job eller var i uddannelse, da projektet blev afsluttet. I alt deltog 86 personer.

Læs mere om projektet: www.udsynet.dk

START SAMARBEJDET MED VIRKSOMHEDERNE I GOD TID

Det er vigtigt at starte det opsøgende arbejde i god tid, når der skal skaffes gode kontakter til virksomhedernes ledelser, samarbejdsudvalg, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

"Vi skal have mere fokus på denne del af processen, fordi der nemt kan gå lang tid med at modne virksomhederne og vinde deres tillid."

Det mener Vagn Clausen Schmidt fra 3F i Them.

"Hvis vi skal have de 40.000 svage ledige ud på arbejdsmarkedet, er det ikke nok at satse på Bilka, ISS, Danish Crown og de andre store virksomheder, som er gode til at tilbyde jobpraktik og mentorordninger."

"Vi er nødt til at gøre en aktiv indsats for at bane vejen til andre virksomheder. Og det er ikke gjort med et telefonopkald eller et enkelt møde."

"Jorden skal gødes, og vi skal være med til at opbygge en kultur på virksomhederne, så de bliver aktive medspillere om at få de svage ledige ind på arbejdsmarkedet."

SYNSPUNKT

TOP TI OVER SOCIALT ANSVAR

Vi skal gøre det attraktivt for virksomhederne at tage et socialt medansvar. En idé 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 afsmittende effekt. Flere virksomheder vil opdage, at det betaler sig at satse på social ansvarlighed. Medarbejdere vil føle sig stolte over at være ansat på en virksomhed, der tager rummelighed og mangfoldighed alvorligt. Undersøgelser viser, at mange virksomheder gerne vil åbne dørene for nye medarbejdere, selvom det kræver en ekstra indsats til at starte med. Virksomhederne skal bare have lidt hjælp og vejledning til, hvordan det kan gøres.

Det er vigtigt at huske på, at virksomheder skal have lov til 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, som en "top ti" kan være med til at synliggøre."

Anne Weber, antropolog og virksomhedskonsulent
i Væksthuset, København

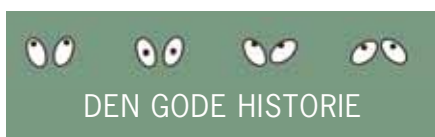


FORTÆL DE GODE HISTORIER

Det gode eksempels magt og inspiration virker. Jobskabelse skal sættes på dagsordenen på en positiv måde gennem aktiv iscenesættelse af historiefortælling – på arbejdspladserne, i jobcentre eller i pressen. Alle skal være med til at fortælle historien om, at udviklingen kan vendes. Også dem på kanten af arbejdsmarkedet. Alle er bærere af den gode historie og dermed også medforfattere: De ledige selv, sagsbehandlere, virksomhederne, politikerne m.fl. Der skal fokuseres på den personlige oplevelse, så indsatsen bliver mere vedkommende og berører den almindelige dansker.

DEN GODE HISTORIE SMITTER

Det er vigtigt at vise, at det kan lade sig gøre at skabe succes for ledige, der ellers har svært ved at få job. Både fordi det har en afsmittende effekt på andre virksomheders sociale engagement, og fordi det styrker selvtilliden hos de ledige



Det kan have stor effekt at fortælle om succeshistorierne og lave iscenesættelser, som afliver myter og fordomme om ledige, der har særlig svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

”Det gør indtryk på de fleste, når man visuelt kan se, at tingene kan lade sig gøre. Derfor er det vigtigt at skabe nogle billeder og iscenesættelser, som vender op og ned på det, som man er vant til at se og høre”, forklarer Hans Lassen, der er direktør for konsulentfirmaet Sisyfos. Han har om nogen specialiseret sig i at skabe iscenesættelser og gode historier om ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

Et godt eksempel er, da Hans Lassen for nogle år siden inviterede en række fynske virksomheder til at høre om andre virksomheders sociale engagement. Det gjorde et stærkt indtryk på mindst én af de inviterede ledere, der dagen efter gik i gang med skabe en lignende rummelighed hjemme på hans egen virksomhed. Og da virksomheden efter nogen tid opkøbte en virksomhed i Nordjylland, blev det sociale engagement selvfølgelig integreret i den nordjyske afdeling. Gennem et nordjysk virksomhedsnetværk blev den gode historie videregivet, og flere nord-

jyske virksomheder lod sig efterfølgende inspirere til selv at gå i gang.

”Det er et konkret eksempel på, at det kan have stor effekt at fortælle de gode historier”, siger Hans Lassen.

Men også i forhold til de ledige selv, er det vigtigt at få budskabet ud.

”Det giver selvtillid og skaber motivation hos de ledige, når de pludselig bliver centrum i en god historie i medierne. Og den personlige motivation er det vigtigste til at komme videre mod sine egne mål”, forklarer Hans Lassen.

Et godt eksempel på dette er, da Hans Lassen fik en gruppe ledige - stilet hos en frisør/sminkøse - iscenesat på en fynsk herregård.

”Her fik vi skabt et nyt billede af de ledige i nogle meget prestigefyldte rammer. Det gav de ledige selvtillid, men nok så vigtigt, det gjorde det muligt at trænge igennem til medierne”, siger Hans Lassen.

Han mener, det er vigtigt ikke at undervurdere kampen om opmærksomheden. Jobskabelse og socialt engagement er ikke altid det, der sælger bedst i medierne.

”Men så må man bruge iscenesættelsen som virkemiddel til at trænge igennem”, konstaterer Hans Lassen.

Læs mere om Sisyfos' projekter på:
www.sisyfos.org

SAMARBEJDE ER VEJEN TIL OMTALE

Hvem vil ikke gerne have sit projekt omtalt i avisen eller på tv. Men det kan være svært at komme igennem til medierne, selvom man henvender sig nok så mange gange.

Der er ingen enkel opskrift på at komme i medierne, men et godt råd er, at man forsøger at sætte sig ind i pressens arbejdsbetingelser, før man henvender sig og forsøger at fortælle sin historie så enkelt som muligt.

Den metode har Hans Lassen fra Sisyfos ved flere lejligheder med fordel benyttet sig af – senest da han fik etableret et samarbejde med Dagbladet Politiken om at lave en artikelserie om rollemodeller i Mjølnerparken.

Artiklerne følger otte beboere med arbejde, der er blevet udnævnt til rollemodeller, hvilket vil sige, at de hver især skal tage en arbejdsløs beboer under sine vinger og prøve at hjælpe vedkommende i gang med et arbejde eller en uddannelse.

”Man kan præsentere nogle idéer, som både pressen og en selv kan have interesse i bliver bragt. Undervejs kan man tilbyde hjælp med kontakter og informationer, men man skal ikke forsøge at styre, hvordan journalisten vil præsentere idéen/historien/problemstillingen”, fortæller Hans Lassen.

LOKALE PRISER SKABER PRESTIGE

Lokale priser giver prestige i lokalområdet. Det er en af idéerne med Odense Prisen for Socialt arbejde (OPSA-prisen) som koordinationsudvalget hvert år uddeler til en lokal virksomhed, der har bemærket sig med en social og rummelig personalepolitik.

Idéen er at tilskynde virksomhederne til at deltage aktivt i udviklingen af Det Rummelige Arbejdsmarked.

Prisen, der består af en præmie på 100.000 kr. plus et kunstværk, blev i 2004 givet til Bilka Odense og OUH Hovedkøkken, som begge har gjort en stor indsats for at hjælpe de svageste på arbejdsmarkedet.

”Vi både vil og skal løfte i samlet flok for at hjælpe de svage i vores samfund, så vi også får glæde af disse vigtige ressourcer i takt med, at arbejdskraften bliver knappere i fremtiden. Der er ikke noget alternativ, og det offentlige kan ikke løfte denne opgave alene. Ellers efterlader vi en stor og velkvalificeret gruppe, som ikke selv ønsker at være og helt ufrivilligt er kommet på overførselsindkomster”, sagde formanden for koordinationsudvalget, rådmand Jørgen Lund, da de to virksomheder fik OPSA-prisen den 30. november 2004.

Læs mere om OPSA-prisen på www.rumarb.odense.dk



GIV DEM ANSVARET TILBAGE

Indflydelse på egen situation skaber motivation og drivkraft til langtidsholdbare jobsituationer. De ledige skal i centrum som mennesker, der har et medansvar for jobskabelse. Den enkelte har en viden om egne talenter, ressourcer og drømme, der, når den sættes i spil, får det til at lykkes.

Tidligere ledige kan være rollemodeller for ledige, der har svært ved at orientere sig i forhold til arbejdsmarkedet. De kan være med til at give et skub i den rigtige retning og genskabe håbet. De er som levende eksempler bærere af en troværdighed, der giver andre modet til at tage de første skridt på vejen.

VIGTIGT AT TÆNKE I ANSVARLIGHEDSGRADER

Ansvarlighed er ikke noget, man enten har eller ikke har. Ansvarlighed er noget man kan have mere eller mindre – og den kan styrkes eller svækkes alt afhængig af mange faktorer. Det er et uhyre vigtigt udgangspunkt, når man skal arbejde med aktivering af ledige i ubalance

En ledig, der indvendig er fyldt af sorg og krise eller traumer, kan have svært ved at udvise den store ansvarlighed, hvilket har afgørende betydning i forhold til et job eller jobtræning. Ikke mindst i dag, hvor der er stigende krav om ansvarlighed overalt på arbejdsmarkedet.

Helt anderledes kan ansvarligheden have det senere, hvis der er blevet skabt en indre ro og balance og selvfølelsen atter er højnet.

”Det er uhyre vigtigt i arbejdet med ledige i social eller psykisk ubalance, at man ikke betragter ansvarligheden som en statisk størrelse, men erkender, at det er en egenskab, som kan svinge op og ned”, forklarer Mikael Schildt Rasmussen, der er daglig leder af den selvejende institution Kometen, som har specialiseret sig i at arbejde med ledige, der på forskellig vis er kommet i psykisk ubalance i deres liv.

Han mener, der kan gå grueligt meget galt, hvis man tilrettelægger et jobtræningsforløb ud fra devisen: ”Alle kan tage ansvar, hvis de er nødt til det!”. Ansvar i jobbet og personens ansvarlighedsgrad skal matche for at forløbet skal lykkes.

”Hvis personen bærer rundt på nogle psy-

kiske problemer på grund af traumatisering, mobning på en tidligere arbejdsplads eller efter lang tids sygdom, og har mistet troen på sig selv, kan vedkommende ikke efterleve kravet om høj ansvarlighed. De ting hænger nøje sammen. Vedkommende har i en periode bare lyst til at være i fred. Men måneder efter kan det se helt anderledes ud, når livsglæden og motivationen er vendt tilbage”, forklarer Mikael Schildt Rasmussen.

Derfor er det afgørende i arbejdet med ledige, at man starter med at lave en vurdering af den enkeltes aktuelle ansvarlighedsgrad. Dernæst skal det vurderes, om der er reelle udviklingsmuligheder på kortere og længere sigt. Er der udviklingsmuligheder, må disse iværksættes med henblik på senere at finde et job, som harmonerer med den opnåede ansvarlighedsgrad. Er der ikke udviklingsmuligheder, må man finde en jobmulighed, der kan matche den aktuelle ansvarlighed.

Men også være villig til justere undervejs.

”For nogle skal der ikke meget til, før de pludselige får mod på mere. Andre skal måske have lidt længere tid. Og så er der selvfølgelig dem, som ikke udvikler sig. Måske fordi de har så store problemer i deres liv, at

behandlingsmulighederne i forhold til udvikling frem imod beskæftigelse er udelukkede. Her må så pension eller om muligt fleksjob overvejes”, pointerer Mikael Schildt Rasmussen.

Han har jævnligt mennesker tæt inde på livet, hvor man tydeligt kan se en forandring i forhold til ansvarlighed – uge for uge eller måned for måned.

Som for eksempel den unge mand som absolut ingen ambitioner havde om et spændende og udfordrende arbejde og som under ingen omstændigheder ville have noget ansvar, men som bare ønskede at være i fred og blive placeret ved en meget monoton pakkemaskine.

”Det fik han lov til, men efter nogen tid begyndte han nysgerrigt at spørge til andre og mere udfordrende arbejdsopgaver. Blot ved at vedstå sin manglende evne til ansvarlighed og blive respekteret for det, fik han større overskud, motivation og ikke mindst større evne til ansvarlighed tilbage – og det var helt afgørende for hans udvikling, at vi gav ham tid og rum til det!”, forklarer Mikael Schildt Rasmussen.

”Det er uhyre vigtigt i arbejdet med ledige i social eller psykisk ubalance, at man ikke betragter ansvarligheden som en statisk størrelse, men erkender, at det er en egenskab, som kan svinge op og ned”, siger Mikael Schildt Rasmussen, daglig leder af den selvejende institution Kometen.

FRA DIAGNOSE TIL JOBKONSULENT

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

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

Dorthe Pedersen har sammen med jobbet i Gallo-Huset også påbegyndt en efteruddannelse, som skal styrke hende i skiftet fra bruger til at være medarbejder i det psykiatriske system. Jobbet i Gallo-Huset er et led i Århus Amts strategi med at ansætte medarbejdere med brugerbaggrund i psykiatrien.

Dorte 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 Dorte Pedersen, der oplever sit arbejde som den bedste medicin hun nogensinde har fået.

Sideløbende med det nye job følger hun et uddannelses tilbud fra uddannelsesafdelingen ved Psykiatrien i Århus Amt – projekt ”Medarbejder med brugerbaggrund”.

Projektet er målrettet medarbejdere, der selv har været psykisk syge. Idéen er, at de ofte bedre kan sætte sig i brugernes sted og 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.

Projektet løber frem til sommeren 2005 og har allerede nu givet mange positive resultater.

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

Læs mere om projekt ”Medarbejdere med Brugerbaggrund”: www.mb-projektet.dk

UD AF MISBRUG PÅ ARBEJDSMARKEDET

Tidligere misbrugere med job fungerer som mentorer overfor andre ex-misbrugere, der er på vej ind på arbejdsmarkedet. I en særlig jobklub får de råd og vejledning om, hvad de særligt skal være opmærksomme på, når de bevæger sig ind på arbejdsmarkedet.

Et arbejdsmarked som de måske for første gang er ved at blive en del af.

Projekt ”ud af misbrug ind på arbejdsmarkedet” er en del af værestedet Solstrålen i Fredericia for alkoholikere og narkomaner, der er ude af deres misbrug.

”Mange knækker halsen, når de måske for første gang skal ud på arbejdsmarkedet og der er mange faldgrubber, når man kommer fra et liv som misbruger. Mentorerne har alle selv prøvet turen og ved som de bedste,

hvor man særligt skal passe på”, forklarer projektmedarbejder Frank Hanghøj fra Solstrålen.

Med den nye mentorordning er der langt flere af de tidligere misbrugere, som klarer sig på arbejdsmarkedet.

”Det er en enorm hjælp at have en mentor at støtte sig til, som selv har prøvet det samme på egen krop. Den støtte og rådgivning kan andre vanskeligt gøre bedre”, siger Frank Hanghøj

Mentorerne arbejder alle frivilligt og modtager en symbolsk betaling på 1.000 kroner om måneden. I øjeblikket bliver der arbejdet på at få etableret et mentornetværk, hvor de foreløbige 17 mentorer kan udveksle erfaringer.



HVIS DEN LEDIGE SIGER "NEJ"

I sidste ende ryger den økonomiske hjælp, hvis en ledig kontanthjælpsmodtager ikke vil være med til at blive aktiveret. Men det er uheldigt for alle parter at tvinge modvillige ledige i job. De fleste ombestemmer sig da også, og ofte kommer motivationen tilbage gennem virksomhedspraktik

Der er i sidste ende ikke så meget at diskutere, hvis en kontanthjælpsmodtager nægter at komme i jobtræning eller aktivering.

Ifølge lovgivningen skal man være til rådighed for at modtage kontanthjælp.

"Den ledige skal være "aktivt samarbejdende" om at finde et job. Men når vi oplever det modsatte – og det sker – er det for alle parter en dårlig idé at tvinge folk i job", forklarer Per Schou-Nielsen, der er jobkonsulent i Skiveegnens Arbejdsmarkedscenter.

"I stedet tager vi de modvillige til "motiverende samtale", hvor vi forklarer dem, at hvis de ikke samarbejder og tager imod et jobtilbud, så siger loven, at de mister deres kontanthjælp. Det kan de fleste forstå, og indvilliger efterfølgende i at tage imod et jobtilbud", forklarer Per Schou-Nielsen.

Han har dog også enkelte eksempler på, at der skal et regulært stop for kontanthjælpen til, før den ledige går med til at komme i jobtilbud.

Per Schou-Nielsens erfaring er samtidig, at mange af de modvillige kontanthjælpsmodtagere ofte får en helt anden indstilling til både sig selv og det at skulle møde på en arbejdsplads hver dag, når de først er startet med at arbejde i en virksomhed.

"Det gør noget ved de fleste, når de kommer ud i det virkelige liv på en arbejdsplads, hvor der dels bliver stillet krav til dem og hvor de pludselig opdager, at der er nogen der forventer noget af dem", fortæller Per Schou-Nielsen.

Arbejdsmarkedscentret har i øvrigt nogle særlige aftaler – Partnerskabsaftaler – med en række virksomheder, der er indstillet på at tage sig lidt ekstra af de kontanthjælpsmodtagere, som ikke fra starten kan se egen fordel af at komme i job.

HVIS VIRKSOMHEDEN SKAL SIGE "JA"

Det er ikke nok kun at appellere til, at virksomhederne tænker med "hjertet". Hvis flere skal tage et medansvar, skal kommunerne dels yde økonomisk kompensation, og dels flytte nogle af deres ressourcer ud på virksomhederne

"Kommunerne skal i højere grad være fødselshjælpere og være villige til også at investere penge i at få virksomhederne med til at løfte opgaven med at integrere de svage ledige på arbejdsmarkedet."

Det mener Ole John Andersen, der er afdelingschef hos TDC. Her har man en lang tradition for at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, ligesom virksomheden tager et socialt medansvar for at få de svage ledige ind på arbejdsmarkedet – det er en del af virksomhedens værdigrundlag.

"Jeg tror ikke, man kan nå meget længere med kun at appellere til "hjertet". Hvis man skal have flere af især de små og mellemstore virksomheder med, skal der andre midler i brug", siger Ole John Andersen.

"Der er brug for en anden og bedre dialog, hvis man skal motivere flere."

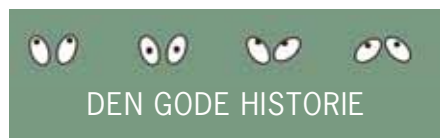
"Det handler for eksempel om at yde en mere målrettet fødselshjælp, minimum af bureaukrati og forstå den pågældende virksomheds udfordringer, således at den konkrete aktivitet bliver sat i det rette forretningsmæssige perspektiv."

"Når det lykkes øges virksomhedens motivation og man opdager som oftest, at virksomheden udvikler sig på en ny måde og "vokser" ved at tage et socialt ansvar."

"For en række virksomheder vil en relevant argumentation være, at der kan være fordele ved at oplære nye medarbejdere frem for om nogle år at blive afhængig af at skulle importere dem fra udlandet", forklarer Ole John Andersen.

BORGMESTER ÅBNER DØRE TIL VIRKSOMHEDER

En opsøgende indsats overfor det lokale erhvervsliv har sikret job og virksomhedspraktik til et stort antal kontanthjælpsmodtagere i Skive. En del af opskriften har været at sende borgmesteren på opsøgende arbejde hos det lokale erhvervsliv



Som et led i en målrettet indsats for at få de svage ledige i arbejde, har Skive Kommune i over et år kørt et tæt parløb med lokale virksomheder.

Som et startskud arrangerede kommunens borgmester, Per Jeppesen (S) sidste år et møde med 19 af de største industrivirksomheder. Formålet var at appellere til virksomhedernes sociale ansvar. Budskabet på mødet var en opfordring til samarbejde og arbejdsdeling.

Kommunen tilbyder at gøre kontanthjælpsmodtagerne klar til at arbejde, mens virksomhedernes opgave er at tilbyde fast arbejde,

hvis den første prøveperiode går godt.

Baggrunden er en ny strategi i Skive Kommune, hvor de ledige hurtigere sendes i arbejde.

Antallet af kontanthjælpsmodtagere i Skive Kommune er det sidste 1½ år faldet fra 750 til 608. Af dem er 131 kommet i virksomhedspraktik.

DIALOGBASERET SYGEMELDING I KOLDING

De stive regler om sygemeldinger fra jobbet bliver blødt op i Kolding Kommune. I april 2005 iværksatte Koordinationsudvalget i Kolding Kommune et projekt, som via dialog mellem den praktiserende læge, den langtidssygemeldte medarbejder, virksomheden og tillidsrepræsentanten skal lette den ansattes mulighed for at bevare kontakten til virksomheden og komme tilbage på jobbet hurtigst muligt.

Kolding-modellen adskiller sig på en række punkter fra andre lignende projekter. Dels ved at medarbejderen, virksomheden og tillidsrepræsentanten udarbejder et konkret forslag, som lægen kan vurdere. Dels ved at projektet ikke kører i offentligt regi.

I Kolding er det Virksomheds Netværket, som tager sig af opgaven med at få projektet markedsført og igangsat. Virksomheds Netværket er en forening, som består af 105 private og offentlige virksomheder, der erfaringsudveksler og bruger hinanden i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Virksomheds Netværket har ansat en inspirator, som hjælper virksomhederne med for eksempel at udarbejde sygefraværspolitikker, seniorpolitikker, mobbepolitikker m.v.

Kilde: www.koldingkom.dk

SYNSPUNKT

ARBEJDE MÅ IKKE BLIVE DET ENESTE MÅL

Hvad skal der til for, at mennesker i marginen af samfundet kommer i arbejde. Det har forstander Jens Aage Bjørkøe fra Kofoeds Skole i København et klart bud på.

”Jeg tror det handler om at hjælpe det enkelte menneske med at finde livslyst og tro på, at han eller hun er vigtig for samfundet. Vi skal altså foretage et paradigmeskifte, hvor de svage ledige ikke ses som lidt pinlige, besværlige elementer i samfundet, der modtager penge for ingenting, men i stedet opleves som en ressource i vores samfund, som vi skal give en reel og menneskelig chance.”

Han mener, det er uheldigt, hvis det sociale arbejde bliver arbejdsmarkedsfokuseret i en grad, hvor individets succes som menneske kun handler om arbejde eller ej – uden arbejde er du intet værd.

I forbindelse med konferencen ”På kanten af arbejdsmarkedet” i maj 2005, argumenterede han for en tættere dialog mellem Socialministeriet og Beskæftigelsesministeriet, så der kommer mere sammenhæng i den måde man hjælper de marginaliserede grupper.

”Som det er i dag, straffer man de ledige frem for at motivere dem. I stedet må man hjælpe de ledige til at hjælpe sig selv, der hvor de er og ikke fokusere på mål, der ligger så fjernt, at de allerede føles som et nederlag”, mener Jens Aage Bjørkøe.



INDIVIDUELLE FORLØB

Alle skal behandles forskelligt. Det er vigtigt at den ledige bliver præsenteret for en bred vifte af muligheder, der matcher evner, ressourcer og ansvarlighed. Det er de individuelt tilrettelagte forløb, der lykkes. Der hvor der tages udgangspunkt i den enkelte, mulighederne på arbejdsmarkedet og civilsamfundet, når den frivillige sektor tænkes med.

EN FAST OG KÆRLIG STØTTE – DØGNET RUNDT

Misbrug, en psykose og ledighed var hverdagen for Ricco indtil han fik et tilbud om at komme på en af KFUMs sociale væresteder. En kærlig og fast støtte døgnet rundt fik langsomt vendt op og ned på hans liv. I dag har han fast job og overskud til at hjælpe andre på vej

Det var ikke meget at se frem til, da Ricco for nogle år siden blev udskrevet fra en psykiatrisk skadestue et sted i Vestjylland. Ingen arbejde, et alvorligt misbrug og en galopperende psykose.

”Da jeg blev udskrevet gik jeg ned på kommunen som jeg plejede at gøre – for at få nogle penge mod at deltage i en endnu et aktiveringsprojekt”, fortæller Ricco Pedersen om den dag for fire år siden, der endte med at blive begyndelsen på et nyt liv.

I stedet for bare at give Ricco penge og forpligtige ham til en traditionel aktivering, tog en ældre medarbejder ham ved hånden og kørte ham til den lokale ”Café Jydepotten”, der er en af KFUMs væresteder for misbrugere.

”Der blev lavet en aftale om, at jeg skulle være på cafeen fra 8 til 14 hver dag, hvis jeg ville have kontanthjælp. Jeg var ligeglad

og accepterede. Herefter sad jeg den første måned og stirrede ud i luften”, forklarer Ricco.

Medarbejderne på cafeen lod ham i starten sidde på sin stol, men begyndte efterhånden at spørge ind til, om der da ikke var noget, som han syntes kunne være sjovt at lave. Noget han interesserede sig for.

Og på et tidspunkt havde Ricco fået nok af at sidde på sin stol og blev ”lokket” til at løse nogle computerproblemer.

”De kredsede om mig og var meget opmærksomme på, hvordan jeg havde det. De spurgte mange gange om der da ikke var noget jeg havde lyst til, men pressede mig aldrig”, forklarer Ricco.

Computerarbejdet greb om sig og Ricco var pludselig involveret i andre projekter på cafeen. Sideløbende var han ved at nedtrappe sit misbrug og fik psykologhjælp.

En dag fik han tilbud om at komme med i ”projekt tilbage til arbejdsmarkedet”. Til overraskelse for ham selv sagde han ”ja”. Nogle måneder senere stod han med et bus- og lastbilkørerkort i hånden og fik tilbudt et job som skolebuschauffør.

”At jeg på bare ét år nåede så langt, handler om at jeg fik en utrolig støtte fra caféens medarbejdere. De var der altid, når jeg havde brug for dem – også lørdag aften klokken 23, hvor det var ved at gå galt, kunne jeg ringe og få den snak, jeg havde behov for lige på det tidspunkt”, fortæller Ricco Pedersen.

Efter jobbet som buschauffør har han fået job i et møbelfirma. Her hjælper han en ung kollega med at få styr på sit liv. Han har på få år fået det overskud til at hjælpe andre med en kærlig og fast hånd, som var det der fik hans eget liv drejet i den rigtige retning igen.

Efter jobbet som buschauffør har Ricco fået job i et møbelfirma. Her hjælper han en ung kollega med at få styr på sit liv.





AKTIVERING HANDLER OM SOCIAL STYRKE

Aktivering er en indsats, der gør mennesker med sociale vanskeligheder stærkere, dygtigere og lykkeligere. Aktivering skal opbygge og styrke de indre ressourcer såsom livsmod, selvværd og selvtillid.

Det er grundtanken i Kofoeds Skolens arbejds metode, der er beskrevet i bogen "Kofoeds Skolens grundmetoder" skrevet af skolens chefkonsulent, Ole Meldgaard.

Det er Kofoeds Skolens opfattelse, at mennesker skal hjælpes pædagogisk, således at de fra at være sociale klienter med sociale vanskeligheder gøres til "elever", som arbejder med at dygtiggøre sig til løsninger af deres egne vanskeligheder.

De sociale problemer, som eleverne kommer med, hører med til pensummet, som skal læres. Skolen skal ikke løse elevernes problemer men lære dem, hvordan problemerne kan løses – med støtte fra "skolen" så længe det er nødvendigt.

Til at virkeliggøre målet arbejder Kofoeds Skolen med en overordnet ramme for indsatsen, hvis centrale kodeord er "skole" og "elev" og hvor arbejds metoden er socialpædagogisk.

Kofoeds Skolen arbejder altså med læring og udvikling, både som en proces til personlig selvudvikling og som et middel til at opnå resultater for eleverne i form af forandringer.

Læs mere om Kofoeds Skolen på www.kofoedsskole.dk

ENSTRENGET SYSTEM GIVER BEDRE VIRKSOMHEDSKONTAKT

En af fordelene ved at slå AF og den kommunale beskæftigelsesindsats sammen er, at det fremmer et konstruktivt samarbejde med virksomhederne om de svage ledige. Det er erfaringen hos Skiveegnens Arbejdsmarkedscenter, der har været pioner

Der er mange fordele ved kun at have én indgang, og både skulle tage sig af de forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Især i forhold til virksomhederne giver det nogle muligheder for konstruktivt samarbejde omkring de ledige, som har andre problemer end ledighed.

Det mener Dorthe Albæk, leder af Skiveegnens Arbejdsmarkedscenter (SAMC), der siden 2004 har fungeret som et samarbejdsprojekt mellem Spøttrup, Sallingsund, Sundsøre og Skive Kommuner samt AF-Skive. Målet med projektet er blandt andet at efterkomme virksomhedernes behov for arbejdskraft, samt at motivere dem til en indsats for et mere rummeligt arbejdsmarked. Samtidig skal SAMC blandt andet forsøge at forebygge langtidsledighed og øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer med problemer ud over ledighed.

"Når vi den ene dag kan hjælpe en virksomhed med at skaffe arbejdskraft og her får etableret et godt samarbejde, er det noget nemmere at komme den næste dag og lave et samarbejde om en kontanthjælpsmodtager, som vi gerne vil have i praktik".

"Det giver en helt anden synergieffekt, at virksomhederne kun har én samarbejdspartner", pointerer Dorthe Albæk.

Ud med klienterne. Også i forhold til de ledige, oplever hun den nye struktur som en gevinst.

"Især i forhold til kontanthjælpsmodtagerne, der nu henvender sig som en ledig til et jobcenter, hvor de måske tidligere selv opfattede sig som – og blev behandlet som – klienter, der skulle have noget hjælp".

I det fælles hus er der udelukkende fokus på arbejde, idet SAMC har holdt pengene og jobindsatsen adskilt.

"Vi "gennemundersøger" altså ikke de

ledige for at finde ud af om der er noget til hinder for, at de kan komme i arbejde – men arbejder med muligheder frem for barrierer. Vores nye arbejdsmarkedrettede fokus har betydet et fald i antallet af ledige i den tungeste målgruppekategori. Tidligere var det jo sådan i kommunerne, at alle havde en socialfaglig sagsbehandler – men hvad skal man med en sådan, når det eneste problem er, at man ikke har et arbejde"?

"Alle bliver betragtet lige som et menneske, der midlertidigt er uden arbejde. Og den holdning smitter af især på kontanthjælpsmodtagerne", konstaterer Dorthe Albæk.

Fælles værdier. At SAMC i dag kan arbejde ud fra fælles mål og fælles værdier er en kæmpe gevinst, men også noget, som har krævet forarbejde og en indsats.

"Vi har fra starten af vores projekt arbejdet meget intensivt med kompetenceudvikling og fælles holdninger og værdier. Og det er helt nødvendigt, når man skal have to "systemer" til at arbejde sammen", forklarer Dorthe Albæk.

For hende har det især været vigtigt, at alle medarbejdere deltog i en fælles kompetenceudvikling, således at det ikke kun var ledelsen og udvalgte medarbejdere, som fik et "løft".

"Hvis en fusion som vores skal lykkes, er det vigtigt at alle er med på i hvilken retning vi arbejder. Det er ikke nok, at kun nogle få har overblikket", forklarer Dorthe Albæk, der oplever, at det et langt stykke ad vejen er lykkedes hos SAMC, men at man som i alle andre fusioner også oplever modstand mod forandringer.

Læs mere om Skiveegnens Arbejdsmarkedscenter: www.samc.dk

FRA BÆNKEN TIL BANEN

I et forsøg på at hjælpe unge nydanskere og deres familie ind på arbejdsmarkedet, startede Brøndby IF medio 2003 projekt "Fra Banen til Bænken". Målet er at skabe et kontaktnetværk mellem amatørklubbens mange unge med indvandrerbaggrund og den professionelle afdelings store sponsorskare.

Idéen er at en Jobguide via samtaler med de unge skal undersøge de unges job- eller uddannelsesønsker og muligheder. Samtidig skal Jobguiden knytte kontakter til sponsor-netværket i den professionelle afdeling.

"Her er fordelene, frem for "almindelig" erhvervskontakt, at de enkelte virksomheder har et forudgående positivt kendskab til klubben, og at kontakten til den enkelte virksomhed altid er på chef/beslutningstagerniveau", siger jobkonsulent Anne Marie Hinke fra projekt Fra Bænken til Banen.

"En anden fordel er, at der ugentlig er opfølgning på den unge, når denne er til træning eller kamp, så kan træneren høre hvordan det går med praktikken/jobbet".

Fra Bænken til Banen har i dag ansat to jobguider, og tidligere fodboldspillere Kim Vil-

fort og Mogens Krogh er tilknyttet projektet som frivillige jobguider. Efter mere end halvandet år er mere end 60 hjulpet i arbejde eller praktik, hovedsagelig personer med anden etnisk baggrund.

Tanken om at bruge netværk er så nærliggende, at den oplagt skal deles med andre klubber. Derfor har Brøndby IF taget kontakt til andre fodboldklubber med henblik på at udvide samarbejdet.

En anden naturlig udvikling i projektet er, at forældre og andre familiemedlemmer skal kende til muligheden af at søge job via børnenes fodboldklub, så antallet af arbejdsløse personer med anden etnisk baggrund på vestegnen nedbringes.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration har støttet projektet med 800.000 kroner og klubben har selv bidraget med 200.000 kroner.

Læs mere om projektet på www.fbtb.dk

MEDLEMMER AF TÆNKETANKEN I CABI JOBSKABELSE

Poul-Erik Jørgensen, privatchauffør, ACO Funki A/S, Vissenbjerg
Ricco Pedersen, chauffør, IDEmøbler, Grindsted
Lars Poulsen, kommunalarbejder, Hejnsvig
Imer Berisha, integrationsmedarbejder, Vejle Kommune, Vejle
Tom Kristensen, Ansager
Dorthe Pedersen, jobkonsulent, Gallo Huset, Århus
Anne Weber, virksomhedskonsulent, Væksthuset, København V
Anne Marie Hinke, jobkonsulent, Projekt "Fra Bænken til Banen," Brøndby
Birthe Moksha, projektkoordinator, Gallohuset, Århus C
Hans Lassen, direktør, Sisyfos, Svendborg
Henrik Høgh, konsulent, Københavns Kommune, København V
Jan Rasmussen, leder, Væksthuset, København S
Jørgen Kroer, centerleder, S/3 A/S, Randers
Majbrit Grundtvig, afdelings- og projektleder, Gentex, Odense S
Marit Dalsgaard, leder, Center for Rådgivning og Udvikling, Valby
Mikael Schildt Rasmussen, Daglig leder, Den selvejende inst. "Kometen," Mørke
Ole Meldgaard, udviklingschef, Kofoeds Skole, København S
Susanne Mathiesen, arbejdsmarkedskonsulent, Café Jydepotten, Grindsted
Torben Dreier, leder, FO Århus, Århus
Anne Skou, socialrådgiver, Åbybro Kommune, Åbybro
Bigman Nkunkununu, holdleder, Susågården, Næstved
Dorthe Hansen, projektmedarbejder, Projekt Værket, Ålborg
Inga Henriksen, sagsbehandler, Aktiveringsgruppen, Kolding
Jørn Petersen, sagsbehandler, Jobhuset, Helsingør
Kristoffer Thorn Poulsen, socialrådgiver, Kriminalforsorgen i Friheden, Randers
Lone Leth-Nissen, projektleder, Vejle Kommune, Vejle
Mette Byrgiel Sørensen, fuldmægtig, Arbejdsmarkedsstyrelsen, København K
Ulla Pedersen, fuldmægtig, Arbejdsmarkedsstyrelsen, København K
Anette Ridder, projektleder, ISS Facility Services A/S, Ballerup
Jens Viggo Tronborg, fabrikschef, Danish Crown, Grindsted
Lars Holm Sørensen, planlægningschef, Falcks Redningskorps Region Nord, Århus
Lise Hansen, udviklingschef, Lollands Bank, Nakskov
Ole John Andersen, afdelingschef, TDC, København V
Rikke Rye, personalechef, Bilka, Næstved
Birgit Mortensen, lektor, Den Sociale Højskole, Odense C
Christa Thomsen, adjunkt, Center for Virksomhedskommunikation, Århus V
Ahmed Nihrane, leder af Jobekspresen, Høje-Taastrup Kommune, Taastrup
Benyamin Simsek, jobkonsulent, Arbejdsmarkedsnetværket, Århus C
Erling Bo Larsen, arbejdsmarkedskoordinator, Hadsund, Arden, Sejlfjord og Hobro kommune, Storvorde
Luise Hougaard, jobformidler, Formidlingsenheden i Ringe, Ringe
Per Schou, konsulent, Skiveegnens Arbejdsmarkedscenter, Skive
Peter Hald, leder, Viborg Amts Misbrugscenter, Viborg
Dorte Fjeldsted, socialchef, Søllerød Kommune, Holte
Karin Holland, social- og sundhedsdirektør, Horsens Kommune, Horsens
Lene Frost, centerchef, Arbejdsmarkedscenter Vest, Brabrand
Svend Skipper, kontorchef, Faaborg Kommune, Faaborg
Thomas Winther, chef, Jobcenter Them, Them
Charlotte Sørensen, revalideringschef, Revacenter Randers, Randers
Irene Andersen, faglig leder, Trollesbro, Hillerød
Vagn Clausen Schmidt, 3F, Them
Jørgen Aaboe, direktør, Formidlingscentret Viborg, Viborg
Tanja Jensen, formidlingskoordinator, Formidlingsenheden Odense, Odense
Marianne Saxtoft, projektleder, CABI, Århus C
Mette Boel, koordinator, CABI, Århus C
Lise Dybdal Christensen, sekretær, CABI, Århus C
Nina Thorn Clausen, koordinator, CABI, Århus C

TÆNKETANK VISER NYE VEJE TIL JOB

Deltagerne i tænketanken under CABI Jobskabelse har på fire seminarer bidraget med deres praktiske og personlige erfaringer

Gruppen har haft en meget bred sammensætning af interessenter på jobskabelsesområdet. Interessenterne består af både tidligere ledige, virksomhedsledere, kommunale ledere, sagsbehandlere, job- og virksomhedskonsulenter fra kommunerne, private aktører og behandlere.

"Målet har været at opsamle den viden, som findes hos de forskellige aktører inden for jobskabelse for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet og sætte den i spil. Derfor er det praktikerne, og ikke politikere og teoretikere, som har været inviteret til at være med i tænketanken", forklarer Nina Thorn Clausen og Mette Boel, der er projektledere for tænketanken og konsulenter hos CABI Jobskabelse.

De 57 deltagere var samlet for første gang på et hotel i Nyborg i slutningen af august 2004. Her blev de ført gennem et hektisk program, hvor de i løbet af to dage udforskede den tidligere, den aktuelle og den fremtidige indsats for jobskabelse for personer på kanten af arbejdsmarkedet.

"Formålet med den første konference var at sikre, at deltagerne lærte at arbejde sammen uden at skulle forsvare eller sælge bestemte dagsordener. På den måde blev det

muligt at arbejde mod fælles ønsker til fremtiden", forklarer Nina Thorn Clausen og Mette Boel.

Der blev på den første konference udvalgt en række temaer, som på de efterfølgende seminarer har været udgangspunkt for debat og ideudvikling.

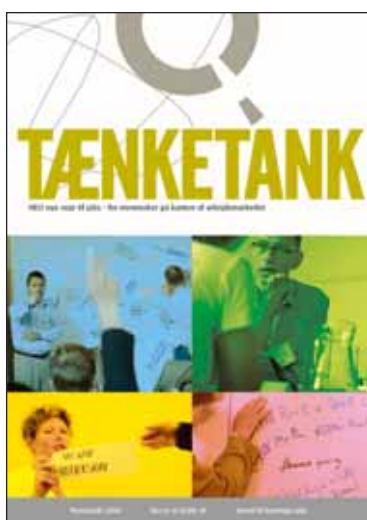
Syg-DOM. Sygdom og handicap behøver ikke være en hindring for at arbejde. Derfor er der behov for at se nærmere på den traditionelle opfattelse af sammenhæng mellem sygdom og arbejdsevne. En diagnose fra lægen bør ikke nødvendigvis betyde fravær. Diagnoser siger noget om begrænsninger, men ikke i sig selv noget om arbejdsevne og muligheder på trods af sygdom.

Virksomhedernes nye veje til job. Den direkte vej til job går igennem virksomhederne. Kommunerne udliciterer et stigende antal opgaver, og socialrådgiverne flytter ind på virksomhedsgangene. Virksomhederne er nogle steder i landet på vej til at blive centrum for jobskabelse, for, som de selv siger, så vil og kan virksomhederne en masse i forhold til mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

Borgeren i centrum. "Herre i eget hus" – borgeren er ejer af sin egen sag – og det betyder også at tage ansvar selv. En sagsbehandler skal kunne adskille og synliggøre hvornår hun er myndighedsperson og hvornår hun er coach for borgeren. Den personlige relation kan være meget vigtig, når borgeren skal opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er afgørende at møde en person, som tror på en og som man kan have tillid til.

Værdier og menneskesyn. Værdierne og det bagvedliggende menneskesyn styrer den måde, hvorpå vi møder mennesker, der er 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, og værdier indgår mange steder som vigtige redskaber i jobskabelsen.

Tænketanken har udgivet tre publikationer – to tænketankaviser og dette idékatalog. De kan alle downloades fra CABI Jobskabelses hjemmeside. Publikationerne kan også rekvireres gratis ved henvendelse til CABI.



Tænketanksavis nr. 1.



Tænketanksavis nr. 2.

Tænketank: Udgivet af CABI Jobskabelse

Redaktion: Nina Thorn Clausen og Mette Boel, CABI

CABI Jobskabelse
Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats
Åboulevarden 70, 3
Postboks 5067
8100 Århus C
Tlf. 86 12 88 55

Tekst & tilrettelæggelse: Journalist Claus Leick
Foto: Fotojournalist Thomas Søndergaard, PF
Grafisk design: Hans-Michael Testmann, MDD
www.periskop.dk

Tryk: Schweitzer A/S, Vejle

Oplag: 3.000

Eftertryk er tilladt, dog med tydelig kildeangivelse.

Alle fotos i idékataloget er optaget på Tænketankens møder i 2004 og 2005 i Nyborg.

ISBN-nr.: 87-91442-08-7

Tænketanksavis nr. 1 og 2 kan bestilles hos CABI, telefon 86 12 88 55



NYTÅRSTALE 2009

Befolkningen har påtaget sig et medansvar for at sikre velfærd i Danmark. Alle har interesse i at medvirke til at skabe job som nøglen til øget velfærd. Funktioner og opgaver, der ikke tidligere har været løst i samfundet og på virksomhederne, er blevet til nyttige job.

Der er ikke længere personer i det danske samfund på kanten af arbejdsmarkedet. Der er ikke 40.000 mennesker, der er udpeget som de der er på kanten. Vi er alle på kanten, hvis der ikke er arbejde og velfærd til alle.

Vi er blevet bedre til at håndtere lovgivningen som en ramme lov med en række gode værdier, etiske spilleregler og sunde holdninger, som sikrer vores fælles retssamfund. Vi er blevet gode til at omsætte love og værdier i samfundet til fleksible og individuelle løsninger.

Vi har et samfund, der ikke længere er regelstyret, mistænksomt og med laveste fællesnævner som målestok. Vi har tillid til hinanden, fordi vi alle bærer et ansvar. På den måde har vi afskaffet både Janteloven og den dårlige moral.

Det er blevet et konkurrenceparameter og en samfundsværdi at skabe job. Vores virksomheder er mangfoldige og fleksible i forhold til etablering af individuelle aflønnings- og ansættelsesvilkår.

Vi deles om job i de perioder, hvor uddannelse eller familie også skal prioriteres. Og vi skruer op og ned på arbejdstid og

indsats efter interesser og behov. Det har vist sig værdifuldt - både for virksomhederne og for medarbejderne.

Offentlige og private virksomheder har en synlig, informativ og professionel markedsføring. Det giver danskerne mulighed for frit at vælge de jobløsninger, der bedst tilgodeser den enkeltes kompetencer og individuelle behov.

Danmark har verdens højeste velfærd og er foregangsland for andre lande, der ønsker bedre velfærd og fuld beskæftigelse. Vi sælger vores know how såvel i Europa som i resten af verden. Vi sørger i den forbindelse for at formidle de nødvendige grundlæggende værdier og det fælles ansvar, der opbygges for at sikre de gode resultater.

Danskerne er blevet en befolkningsgruppe, der er åben og nysgerrig overfor nyheder og forandringer. Vi har skabt et stærkt fælles og mangfoldigt fundament, der gør os forandringsparate og fleksible.

Vores fælles velfærd medvirker samtidig til at efterkomme vores stigende efterspørgsel på service og oplevelser, som derved samtidig er blevet et område i vækst, hvor mange nye job er skabt.

Godt Nytår.

Nytårstalen er én af de fremtidsvisioner, som tænketanken har produceret.