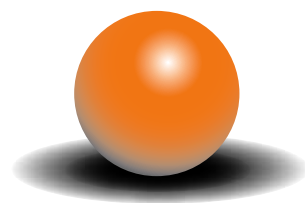


MAGASINET

NR. 2 OKTOBER 2011

JOB FOKUS



SIDE 3

**Nyt arbejdsmarked
for kunstnere**

SIDE 8

**VI FIK EN
AHA-OPLEVELSE**

SIDE 12

**På vej tilbage til
arbejdsmarkedet**

SIDE 17

**Muligheder
- men de udnyttes
ikke godt nok**

Nyt arbejdsmarked for kunstnere..... 3

Jobrotation: Gevinst på alle hylder..... 6

Det rette match: Fik aha-oplevelse 8

Succes med virksomhedscentre..... 10

En drøm igen at komme i job 12

Sprogundervisning:
Når lyden mangler 14

Muligheder i
beskæftigelsesindsatsen 17

Facebook i arbejdstiden 18

Forandringsteori:
Medarbejderne har bolden 20

Kort nyt 22

Nøgletal i Østdanmark 23

10 spørgsmål til en fagchef 24



Beskæftigelsesregion
Hovedstaden & Sjælland

Universitetsvej 2 · 4000 Roskilde · Tlf. 7222 3400
brhs@ams.dk · www.brhovedstadensjaelland.dk

Redaktionsgruppe:

Jan Hendeliowitz, regionsdirektør, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland (ansvarshavende)
Nadia Buchard, jobcenterchef, Jobcenter Greve
Pernille Madsen, jobcenterchef, Jobcenter Helsingør
Helle Rasmussen, fuldmægtig, SEBI
Maj Nistrup, fuldmægtig, Beskæftigelsesregionen
Gert Jørgensen, specialkonsulent, Beskæftigelsesregionen
Kirsten Landtved, chefkonsulent, Beskæftigelsesregionen

Magasinet JobFokus nr. 2 - 2011

Tekst: First Link Kommunikation · **Forsidefoto:** Ingrid Riis
Layout: Club1 Reklamebureau · **Oplag:** 10.000
Tryk: Rosendahls Schultz Grafisk

Magasinet JobFokus udgives af Beskæftigelsesregion, Hovedstaden & Sjælland. Artiklerne i magasinet udtrykker ikke nødvendigvis Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands holdninger. Artiklerne kan citeres med kildeangivelse, jf. ophavsretslovens bestemmelser.

Jan Hendeliowitz
Regionsdirektør, Beskæftigelsesregion
Hovedstaden & Sjælland



INDSATS DER VIRKER

Den nuværende vækstkrise rammer to grupper særligt hårdt: De unge og de svageste på arbejdsmarkedet. Også her er det vigtigt med en målrettet indsats, som virker. I dette nummer af JobFokus kan du få ny viden om indsatsen for begge grupper.

Jobcenter Gladsaxe er i gang med at afprøve forandringsteori-tilgangen i indsatsen for unge kontanthjælpsmodtagere. Forandringsteori handler om, hvordan jobcentrene for en konkret målgruppe og ud fra en begrundet teori om, hvad der virker, implementerer indsatsen og opnår de ønskede resultater. Baseret på medarbejdernes faglige viden har jobcentret beskrevet delmål og indsatsen i detaljer, så det er muligt efterfølgende at måle ændringer i borgerens adfærd – og dermed måle fremskridt i forhold til at nærme sig arbejdsmarkedet.

Den 2-årige kampagne for virksomhedscentre er formelt slut. Næsten 4.000 borgere fortrinsvis match 2-ere har fået mulighed for at komme ud i en virksomhed. Den del af kampagnen har været en succes, mens det har været sværere end forventet løbende at holde pladserne besat – og få borgerne i selvforsørgelse. Læs mere om, hvordan Jobcenter Furesø har løst opgaven og opnået pæn effekt ved at fokusere meget på at matche borger og virksomhed.

Jobrotation er en gevinst for virksomheder, de beskæftigede og de ledige, som får chancen på en rigtig arbejdsplads. Jobrotation fortjener at blive brugt langt mere, og derfor har beskæftigelsesregionerne udgivet en håndbog. Nogle virksomheder kender ikke mulighederne, og her er en opgave for jobcentret beskrevet.

Det er en velkendt myte, at når en borger først tilkendes førtidspension, så er vejen tilbage til arbejdsmarkedet lukket. Men myter er til for at blive overvundet. Fire jobcentre i Østdanmark er med i et projekt, hvor de hjælper interesserede førtidspensionister tilbage i arbejde.

Arbejdet med at afdække og dokumentere hvilken indsats, der virker for hvilke grupper, er således i gang på mange niveauer i jobcentrene. Og det kommer til at fylde mere i årene fremover.

Samtidig har vi brug for at sætte borgeren mere i centrum. Selvbestemmelse/medindflydelse til den ledige skaber større medejerskab til den rigtige indsats og fører til mere holdbare resultater.

God læselyst!

KUNSTGREB

af Abelone Glahn
Journalist

NYT



ARBEJDSMARKED FOR KUNSTNERE

Nye beskæftigelsesmuligheder i at knytte kunstnere til virksomheder, hvor de åbner for innovation.

"Vi er ved at lave et helt nyt arbejdsmarked for kunstnere og et nyt marked for innovation."

Niller Wischmann er ikke i tvivl. Han er en af initiativtagerne til og leder af erhvervs- og kultursamarbejdet Kunstgreb, der uddanner kunstnere til at være innovatører i virksomheder og organisationer. Kunstnere, der ofte kan være arbejdsløse i perioder, lærer at udnytte deres krøllede hjerne, erfaring og empati til at udtænke nye og kreative løsninger i samarbejde med erhvervslivet. Foreløbig er der uddannet to hold og et tredje er netop igangsat.

"Mange kunstnere har forskellige kompetencer, som de ikke er klar over, for eksempel at kunne tænke og agere hurtigt, være dedikerede og motiverede," forklarer Niller Wischmann. "De skæve vinkler er de trænet til at kunne se via udvikling af deres kunst. Hver kunstform har sine træningsmetoder: Skuespilleren har f.eks. spidskompetencer inden for præsentation af et produkt, rockmusikeren er god til gruppesammenhæng og arbejdsdisciplin, og lærdrejeren er god til fordybelse. Vi har identificeret forskellige træningskompetencer og personligheder i forhold til det at innovere og undervise kunstnerne i at få andres ideer frem - vel og mærke på virksomhedernes præmis. Kunstnere kan skabe, men det gør vi alle inderst inde. Og kunstgrebsinnovatørerne evner at få virksomhedernes medarbejdere til at åbne op for nye tanker og ideer og derigennem åbne til deres egen og virksomhedens innovation," fortæller Niller Wischmann.

HVAD ER DET, DE KAN?

Det kræver et særligt blik for kunstnerens kompetencer at se, hvor de kan bruges i erhvervslivet, uanset om de er uddannede kunstgrebsinnovatører eller ej. Kunstnere passer sjældent til traditionelle job og slår sig ofte i tøjret, når de placeres i job, hvor de føler, de "dør". Niller Wischmann peger på fire områder, hvor kunstnerne har særlige kompetencer, man kan lede efter. Her kan skabes arbejde, som ikke nødvendigvis er livslange fuldtidsjob, men jobs, der sagtens kan blive til livslange konsulenttilknytninger:

- "Strategi og innovation" – kunstneren kan fremme proces- eller produkt- og designinnovation.
- "Teambuilding" – kunstnere er rigtig dygtige til at lave værdiafklaring, samarbejdsøvelser og både lærende og underholdende teambuilding.
- "Dekoration" – kunstneren kan forstå mentale og fysiske rum, og her er et helt virkefelt, man kan afdække sammen med dem.
- "Underholdning" – underholdningsevnen kan bruges som for eksempel hospitalsklovner, hvor underholdning indgår som et lægende element, der giver børn livskvalitet.

>>



Foto: Bent Hjarbo

Ledige skuespillere, musikere, billedkunstnere, malere, vævere, designere og andre med et kunstnerisk virke kan være svære at finde arbejde til. Men ser jobcentrene og kunstnerne selv deres kompetencer anvendt på andre felter, er der mange utraditionelle muligheder, især i samarbejde med erhvervslivet.

Det prisbelønnede "Kunstgreb" er udviklet af Dansk Artist Forbund, Wischmann Innovation og Center for Kunst og Lederskab under Copenhagen Business School. "Kunstgreb" er finansieret af EU's Socialfond som et projekt i Region Hovedstaden. Kunstgreb er ikke et beskæftigelsesprojekt, men en innovatøruddannelse, som i de tre forsøgsår har været gratis for ledige. Jobcentrenes

rolle har været at sikre, at de kunstnere, der har søgt optagelse, overholdt kravene til jobplan mm. Jobcenter København har haft en fast medarbejder som kontaktperson til "Kunstgreb", mens kontakten til de øvrige jobcentre i kommunerne har foregået fra sag til sag.

Tilgangen til kurset er nu lukket, men der pågår forhandlinger om en fortsættelse af projektet i en permanent form både som uddannelsesprojekt og som virksomhedsprojekt. Frem til udgangen af 2012 uddannes 120 innovatører. Tæt på 50 virksomheder er partnere.

www.kunstgreb.dk



Lige efter at Ann Kopp blev færdig på Kunstgreb, fik hun en opgave hos Nokia Danmark, hvor omkring 1.000 medarbejdere skulle afskediges over de følgende 18 måneder. Hun lavede et 30 x 1,4 meter stort værk med titlen "I was there", som nu hænger i Nokia. Det består af medarbejderes håndtryk og signatur. "Det var en vild oplevelse også at være tilskuer til: Nogle havde arbejdet sammen i mange år og var meget rørte, og værket var en form for sorgarbejde i positiv forstand." Ann Kopp skuer ud over Nokia sammen med B2B engineer manager, Jacob Krüth. Foto: Bent Hjarbo

CASE:

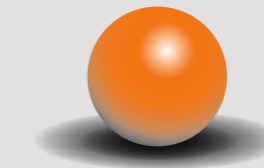
VI ER HÅND- OG ÅNDVÆRKERE

Asger Steenholt er musiker med flere supplerende uddannelser bag sig. Han spiller på 14. år i rockorkesteret Big Fat Snake og har arbejdet mange år som konsulent. Han er uddannet fra det første hold i 2010.

"Vi har som kunstnere meget svært ved at se os selv som nogen, der har en vare, vi skal sælge. Noget, som ikke kun handler om egen tilfredsstillelse, men også kundens. I det øjeblik vi ser os selv som håndværkere, er vi bange for, at vi opgiver os selv som ånd-værkere. Men vi kan blive styrket ved at se os selv som begge dele."

"De fleste kunstnere er utrolig ressourcestærke, og hvis man som sagsbehandler kan se disse ting i en kunstner i stedet for noget, som er besværligt og ekstra ressourcekrævende, så kan man gå bort fra, hvad sagsbehandleren har magt til at gennemtrumfe og den arbejdsløse har ret til at få - og i stedet kigge på behovene."

"På Kunstgreb fik man til opgave at strukturere tænkning og tid. Det var der enorm stor modstand mod, fordi kunstnere typisk opfatter struktur som et fængsel. Rigtig mange af os fik en mega aha-oplevelse af, at struktur gav frihed. Det er jo også derfor, kunstmaleren arbejder på en ramme - den er struktur. At give folk en opfattelse af, at struktur kan give frihed, kunne godt begynde allerede på jobcentret."



Et forløb hos Kunstgreb begynder med, at virksomheder og kunstgrebsinnovatører møder til en workshop, hvor virksomhederne får en introduktion. Foto: Kunstgreb

CASE:

PRODUKTIONSPLANEN BLEV DÆKKESERVIENT

Ann Kopp er uddannet kunstgrebinnovatør i juni 2011. Hun er billed- og installationskunstner, PD kunstpædagog og voksenunderviser. I et af praktikforløbene var Ann Kopp på virksomheden SFK Systems A/S, som er førende på det teknologiske marked i udvikling af linjer og anlæg til slagterier. SFK skulle til at implementere en CRM strategi (Customer Relationship Management) og var i tvivl om, hvordan dette skulle gøres i en virksomhed, hvor ikke alle kendte hinanden. Ved det første besøg mødtes hun i virksomhedens kontorer af store tegninger over produktionsforløb for slagterier.

"Jeg så dem bare ikke som produktionstegninger, jeg så dem som kunstværker, og tænkte straks - hvad kan jeg bruge de megaflotte tegninger til i en workshop? Jeg endte med at bruge tegningerne i workshoprummet til dækkeservietter, som man skulle brainstorme på. Allerede det, at

de møder deres produktionstegning som dækkeservietter, gør noget for tankeprocessen."

Ann Kopp var tilknyttet SFK i 12 uger og hjalp virksomheden med at implementere de nye værdier hos medarbejderne til meget stor tilfredshed. Men mange virksomheder tøver:

"Hvad kan vi bruge sådan en som dig til, siger de? Æstetiske læreprocesser er følelser og fornemmelser, og det er svært at forklare for omverdenen, hvordan de virker," forklarer Ann Kopp. "Nu er jeg blevet bedre til at italesætte det på et niveau, hvor folk regner det for noget. Når jeg i dag fortæller, hvordan vi samarbejder med store virksomheder som Coloplast og Nokia, spidser de ører. Jeg har fået et rygstød og værktøjer til at forklare og fremstå som en professionel, man kan stole på. Det er ikke så "langhåret". Ann Kopp etablerede selvstændig virksomhed 1. september med udgangspunkt i at være kunstgrebsinnovatør og med Kunstgreb Aps i ryggen.



Beskæftigelsesregionerne i Danmark har udgivet denne håndbog, primært til medarbejderne i jobcentrene.

GEVINST PÅ ALLE HYLDER

Alt for få bruger det, men de, der gør, har gode erfaringer med jobrotation. Nu slår beskæftigelsesregionerne et slag for jobrotation.

Jobrotation er win-win ordning med mange gevinster. Både ansatte og de ledige, der indgår i rotationen, får et kompetenceløft - til gavn for virksomheden, for den enkelte og for samfundet. Og samtidig er der mulighed for, at de ledige, der indgår i rotationen, kan opnå at få varigt job. Men ordningen bliver brugt for lidt, og derfor gør de fire beskæftigelsesregioner nu en indsats for øget jobrotation. Det sker bl.a. med udgivelsen af en håndbog suppleret med en web-baseret version som praktisk arbejdsredskab og inspiration for medarbejdere i landets jobcentre.

OPKVALIFICERING AF PÆDAGOGER

En del jobcentre har allerede fokus på jobrotation. I Guldborgsund Kommune har handicapområdet indledt en opkvalificering af de pædagogisk uddannede medarbejdere, og Jobcenter Guldborgsund har etableret et jobrotationsforløb. "Ledige pædagoger og pædagogmedhjælpere får tilbudt fire ugers introduktion, undervisning og praktik, hvor de møder kommende ledere og kolleger samt den kollega, der skal være mentor gennem forløbet. Efterfølgende tilbydes ni ledige 18 uger i job med løntilskud og 18 ugers ansættelse i ordinært arbejde," siger centerleder Per Bech Grønning, Jobcenter Guldborgsund.

På Jobcentrets informationsmøde mødte 35 ledige frem. 1. august begyndte fire ugers introduktion for 12 udvalgte ledige. Efterfølgende udvælges de ni ledige, der tilbydes de i alt 36 ugers ansættelse.

"I Guldborgsund har vi rigtig gode erfaringer med denne model, hvor vi kombinerer opkvalificering, job med løntilskud og til sidst en periode med ordinær ansættelse. Hermed får både de ansatte, virksomheden og de ledige gevinst ud af et jobrotationsprojekt. For flere af de ledige er det et brancheskift i forhold til, hvad de tidligere har beskæftiget sig med," siger centerleder Per Bech Grønning.

ARRIVA PRØVER JOBROTATION

Transportselskabet Arriva afprøver jobrotationsordningen fra dette efterår i forbindelse med efteruddannelse af virksomhedens chauffører. "Vi kendte ikke ordningen, før Jobcenter Slagelse gjorde os bekendt med mulighederne. Vi er meget spændte på at komme i gang og har store forventninger til det," siger driftsleder Lasse Korpi, Arriva. Foreløbig har Jobcenter Slagelse etableret tre virksomhedspraktikker



Kursisterne Charlotte Carstensen, Rikke Aalborg Holst og Nette Buckholtz samt faglærer Hanne Hansen, EUC Sjælland. Foto: Finn John Carlsson

hos Arriva. To kontanthjælpsmodtagere og en dagpenge-modtager er blevet oplært i jobbet i løbet af september og træder i funktion i oktober.

"Jeg har ikke svært ved at forestille mig, der kommer flere i fremtiden, hvis vi får gode erfaringer med jobrotation. Vi har løbende mange chauffører på efteruddannelse, og det bliver nok lettere at sige ja til efteruddannelse, når vi har muligheden for jobrotation. Ordningen giver også den fordel, at vi får kendskab til nye chauffører, og at de får erfaring med vores virksomhed. Så de er nok de første, vi vil kigge på, når der bliver ledige job," siger Lasse Korpi.

GODE ERFARINGER I NÆSTVED

EUC Sjælland har gennem mange år uddannet rengøringsassistenter på bl.a. sygehusene i Næstved og Nykøbing F. til serviceassistenter.

"Vi har rigtig gode erfaringer med projektet, som både har givet ledige et job, opkvalificeret arbejdskraften til arbejdspladsen og skabt medarbejdere, der både fagligt og personligt står stærkere. Og samtidig har ledige fået en uddannelse," siger faglærer og koordinator i EUC Sjælland, Hanne Hansen.

Omkring 100 rengøringsassistenter har været gennem forløbet hos EUC Sjælland siden 1998.

BARRIERER FOR JOBROTATION

På Lolland har Det Lokale Beskæftigelsesråd i år gennemført en erhvervsanalyse blandt landsdelens virksomheder, bl.a. om deres holdning til jobrotation. Blandt de 100 adspurgte virksomheder siger 38 procent, at de i større eller mindre grad vil gøre brug af jobrotation,

mens 41 ikke vil, og 21 procent svarer "ved ikke". Hvis virksomhederne i højere grad skal anvende støtteordninger som eksempelvis jobrotation, peger de bl.a. på nødvendigheden af tættere dialog med jobcenteret, mere information om de konkrete muligheder og bedre screening af de ledige, så det sikres, at de i højere grad lever op til virksomhedernes kompetencekrav. Deltagerne i den lollandske analyse efterlyser også, at ordningerne skal være mere økonomisk attraktive for virksomheden og ønsker en mere smidig lovgivning med større fleksibilitet, eksempelvis omkring arbejdstider.

EKSEMPLER PÅ JOBROTATION

- Enkeltrotationer: En vikar ansættes som erstatning for en ansat, der deltager i arbejdsgiverbetalt uddannelse.
- Enkelt vikar/flere ansatte: En vikar ansættes i en længere periode (max. 12 måneder) til at vikariere for flere ansatte, der uddanner sig på skift.
- Flere vikarer/flere ansatte: Flere ledige ansættes til at vikariere for flere ansatte, der uddannes i forskellige perioder. Vikariatene kan forskydes i forhold til de ansattes konkrete fraværsperioder. (Kilde: "Håndbog i jobrotation", Beskæftigelsesregionerne i Danmark, maj 2011.)



Rapporter kan ind imellem være kedelig læsning. Men det var ikke tilfældet med den rapport, som Aase Jensen, Rune Bruun, Lisbeth Juhl, Kaare Pedersen og deres kolleger fik. Foto: Ingrid Riis

VI FIK EN AHA-Oplevelelse

Det er ikke hverdagskost, at et jobcenter beslutter sig for at flytte over hundrede borgere til en anden matchgruppe. Men sådan har de gjort i Jobcenter Sorø. Og der er grund til at tro, at mange andre jobcentre kunne gøre det samme. "Jeg var meget overrasket over, at en del af mine match 1'ere burde være i matchgruppe 2," fortæller beskæftigelseskonsulent Lisbeth Juhl. Hendes kollega Aase Jensen, der arbejder med gruppen over 30 år, kan konstatere, at: "Vi går fra at have 88 i matchgruppe 3 til kun at have omkring 20."

NY TANKEGANG

Jobcenter Sorø har kigget sig selv efter i sømmene i forhold til matching. Indtil foråret 2010 var der fem matchkategorier, nu er der som bekendt kun tre. Det lyder som en forenkling, men det er ikke så simpelt endda. Det er ikke ligesom en karakterskala, hvor der nu bare er blevet færre

karakterer at vælge imellem. "Det er en ny måde at tænke på," lyder det fra jobcenterleder Kaare Pedersen. Hvor vi typisk har tænkt på de tidligere fem matchkategorier som forskellige udtryk for den enkelte borgers muligheder, så lægger det nye matchsystem mere op til at tænke, hvilken indsats jobcenteret skal levere. "En match 3'er er for eksempel ikke nødvendigvis længere væk fra matchgruppe 1, end en match 2'er er," siger Kaare Pedersen.

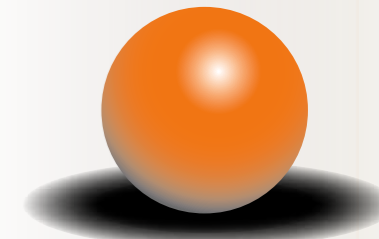
CHOK-EFTERSYN

"Før var vi det jobcenter, der havde færrest borgere i den ydre ende af skalaen, altså matchgruppe 5. Men efter de nye matchgruppekategorier er vores andel af borgere i matchgruppe 3 - den yderste gruppe på den nye skala - ret hurtigt blevet meget høj," fortæller Kaare Pedersen. Der var grund til at undersøge sagen nærmere. Det mente Beskæftigelsesregionen også, og en konsulent fik i for-

FAKTA

VIDEN TIL ALLE

Undersøgelsen "Sagsgennemgang af matchgruppe 1-3" er udarbejdet i samarbejde mellem Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Jobcenter Sorø og Marselisborg Praksisvidencenter. I maj 2011 blev udtaget i alt 205 sager til undersøgelsen. Heraf var 30 sager udtaget tilfældigt fra matchgruppe 1, og andre 30 sager var tilfældigt udtaget fra matchgruppe 2. Derudover var samtlige 145 sager fra matchgruppe 3 udtaget til analysen. Ud over analyseresultater indeholder undersøgelsen en række anbefalinger, og den danner grundlag for en kommende vejledning fra beskæftigelsesregionen om at foretage det rette match.



året til opgave at udarbejde en analyse af en række sager. Det chokerende resultat blev præsenteret for medarbejderne på et fællesmøde.

"Den umiddelbare reaktion på analysen var vantrø," fortæller gruppeleder Rune Bruun. En masse 1'ere burde i virkeligheden være 2'ere, og langt størstedelen af 3'erne skulle flyttes til matchkategori 2.

"Vi syntes jo ellers, det nye matchsystem var meget nemmere," fortæller Rune Bruun, så det kom bag på alle, at de i stort set halvdelen (49%) af de 205 gennemgåede sager havde matchet forkert. Til gengæld skulle de ikke flytte nogen fra matchgruppe 2 - her havde de matchet helt rigtigt.

STORT FLYTTEPROJEKT

"Men efterhånden som vi så eksempler, kunne vi se ideen," fortæller gruppeleder Rune Bruun. "Ja, det gav faktisk mening," siger Lisbeth Juhl. Og siden sommer har beskæftigelseskonsulenterne på baggrund af analysen været i gang med at flytte borgere fra én matchgruppe til en anden.

Alle i matchgruppe 3, som er under 30 år, er blevet til 2'ere. Og generelt er der mange med psykiske lidelser, som efter analysens anbefalinger skal omplaceres - fra gruppe 3 til 2, men også fra gruppe 1 til 2. Beskæftigelseskonsulent Aase Jensen ser i den forbindelse mange muligheder med de udvidede muligheder for at give en borger en mentor, og det er da også ifølge ledelsen en støtteforanstaltning, som skal udnyttes meget mere fremover. Jobcenterchef Kaare Pedersen er udmærket klar over, at undersøgelsen har givet hans medarbejdere mere arbejde - i hvert fald i forbindelse med de mange matchgruppe-flytninger. Men grundlæggende ser han det som en fordel for borgerne - og dermed også for kommunen og jobcentret: "Man hører ind imellem i pressen og andre steder, at jobcentre matcher nedad for at spare penge. Det gør vi ikke. Hvis man endelig skal tænke i økonomi, så er det jo langt bedre økonomi at hjælpe de her borgere videre."

TEST DIT MATCH

Her kan du se to eksempler fra undersøgelsen. Der er ændret på forskellige detaljer i eksemplerne for at undgå mulighed for genkendelse. Prøv selv at vurdere, hvorvidt borgerne i de to eksempler er placeret i den rette matchgruppe. Se svarene på side 17.

EKSEMPEL A

- BORGER I MATCHGRUPPE 1:

Mand først i 30'erne, der sygemeldes på grund af operation af fod, hvor varigheden af sygdomsforløbet er usikker i forhold til tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Sygemeldes i første omgang i tre måneder, men det kan forventes at vare længere på grund af ventetid på sygehuset. Arbejdsevnen er ikke truet, og manden forventes at kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet uden vanskeligheder. Bør han være i matchgruppe 1?

EKSEMPEL B

- BORGER I MATCHGRUPPE 3:

Kvinde i 30'erne, der lider af angst. Har svært ved at møde til kontaktforløbsamtaler og følges ofte af bisidder. Er i behandling hos psykiater og siger, at hun ikke er stand til at deltage i tilbud, da hun har svært ved at komme uden for hjemmet.

Hun har tidligere været i flere beskæftigelsesfremmende forløb, men det fremgår ikke af sagen, hvordan forløbene er gået. Hun bor alene med to børn.

Bør hun være i matchgruppe 3?



Virksomhedscenterkonsulent og socialrådgiver Rie Skov Nielsen på besøg hos Ole Søndergaard leder af Kvickly i Værløse. Foto: Ingrid Riis

SUCCESSION

MED VIRKSOMHEDSCENTRE

Mentorrollen er med til at gøre ordningen attraktiv.

Med udgangen af juni i år sluttede to års kampagne, som har haft til formål at understøtte jobcentrenes etablering af virksomhedscentre for kontant- og starthjælpsmodtagere i matchgruppe 2. Ordningen har vist, at det er muligt at give et aktivt tilbud på en rigtig arbejdsplads til personer, der ellers har været langt fra arbejdsmarkedet, og at flere kommer i job sammenlignet med anden aktivering for målgruppen.

"Vi har haft to mål," fortæller fuldmægtig Claus Friborg fra BRHSs virksomhedsteam, som har haft til opgave at understøtte udbredelsen af virksomhedscentre.

"Det første mål har vi her i regionen nået 94 procent, idet målet var, at lidt over 4.000 kontanthjælpsmodtagere i match 2 skulle være aktiveret, og vi nåede 3.961. Hele 31 af regionens 44 jobcentre har nået kampagnens mål for deres jobcenter. Det er meget tilfredsstillende."

"Vi havde måske forventet, det ville være svært at få virksomheder til at tage imod de svageste ledige, der kæmper med andet end arbejdsløshed. Imidlertid var mange interesserede i ordningen, blandt andet fordi mange virksomheder gerne vil tage et socialt ansvar. Det har samtidig fungeret som lidt af en gulerod at kunne blive mentor. De ofte erfarne medarbejdere har set det som en udvikling af deres eget arbejdsfelt, og virksomhederne har også kunnet fastholde de erfarne ved at give dem udfordringen at være mentor."

"Det andet mål har været at få borgere til at forsørge sig selv. Kontanthjælpsmodtagerne kommer i aktivering, men de skal meget gerne også komme i selvforsørgelse. Målet var, at 20 procent af dem skulle blive selvforsørgende, og i marts havde vi nået 11 procent. Det var faktisk et fald i forhold til tidligere. Selv om kampagnen er slut, vil vi fortsat arbejde på, at flere udsluses til selvforsørgelse eller uddannelse," opsummerer Claus Friborg.

FURESØ BLEV GAZELLE

Noget af det, der kan være svært for jobcentrene, er at få den eksisterende organisation henholdsvis jobcentret og i virksomheden til at fungere, mens man bygger volumen op i virksomhedscentre. Mentorkorpset skal bygges op, og jobcentermedarbejderne skal lære at tilbyde en parallel indsats for at løse de lediges problemer ud over arbejdsløsheden.

Det er også vigtigt, at medarbejderne hele tiden følger op på de ledige ude i virksomhederne og har fokus på progression. Her mangler må-



Virksomhedscenterkonsulent og socialrådgiver Rie Skov Nielsen lægger vægt på at besøge virksomhedscentre ofte og slår gerne vejen forbi Kvickly i Værløse for at tale med leder Ole Søndergaard. Foto: Ingrid Riis

ske stadig både erfaringer og metoder ifølge Claus Friborg. Men Jobcenter Furesø er et af eksemplerne på, at det kan lade sig gøre: Over en periode på to år er det lykkedes at øge antallet af kontanthjælpsmodtagere i virksomhedsaktivering med 700 procent. Samtidig ligger jobcentrets resultater over landsgennemsnittet, når det gælder andelen af borgere, der fire uger efter virksomhedsaktivering er selvforsørgende. Jobcenter Furesø har foreløbig syv virksomhedscentre med hver fire pladser.

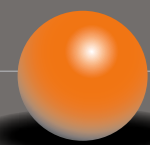
Virksomhedscenterkonsulent og socialrådgiver Rie Skov Nielsen og fagchef René Kjærsgård mener, at succesen blandt andet bygger på at matche borger og virksomhed: "Et match er meget individuelt, men jeg synes, vi har evnet at sende de rigtige match," fremhæver Rie Skov Nielsen. "De to medarbejdere, der startede med virksomhedscentre, arbejdede før som sagsbehandlere med match 2 og 3 borgere. Derfor havde de i forvejen et stort kendskab til målgruppen og i nogle tilfælde et rigtigt godt kendskab til den enkelte borger. Vi har desuden en medarbejder i et andet team med mange kontakter til virksomheder her i kommunen. Hun er god til at se jobåbninger, og hvor der er det fornødne sociale engagement, kombineret med, at vi brugte tid på at screene gruppen for arbejds- og uddannelseserfaring og interesse. Det tog lang tid, men det gav en ide om, hvad vi skulle finde."

RESSOURCER OG TID

"Hvis virksomhedscentret skal få succes, må man give tid og ressourcer, for ellers kommer man til at presse matchgruppe 1 ind," mener Rene Kjærsgård. "Lad være med at tro, det er nemt. En virksomhedscenterkonsulent kan ikke sidde med lige så mange sager som en sagsbehandler. Du skal ansætte nogle faguddannede medarbejdere, der ved, hvad det handler om, for så har man det bedste samarbejde med sagsbehandlerne på Rådhuset og kender hinandens fagudtryk, værdier og udfordringer. Det giver succes i borgerens progression."

Jobcenter Brøndby har 10 virksomhedscentre med omkring 50 pladser, både offentlige og private. Jobcenterchef Bjarne Bo Larsen mener, at Brøndbys succes beror på to ting, dels at der er en meget personlig kontakt til virksomhederne, dels at Brøndby er meget omhyggelig med at rekruttere til centrene.

"Det har været vigtigt for os at have alle pladser fyldt, for vi betaler jo for dem. Vi har lavet et for-løb, hvor vi visiterer ledige til et fire ugers forløb, inden vi finder plads til dem på det rette virksomhedscenter. På den måde har vi hele tiden en pulje af ledige, og det giver en troværdig samarbejdsrelation til virksomhederne, som får en driftssikker ordning," siger Bjarne Bo Larsen.



Jakob Neumann (th) har fået job hos transportselskabet DitoBus, hvor driftsleder Thomas Toldberg (tv) tog godt imod, da jobkonsulent Nils Holmsted Kruse, Jobcenter Slagelse foreslog oprettelse af et skånejob. Foto: Ingrid Riis

FAKTA

FØRTIDSPENSION

Førtidspension gives til personer, der ikke er i stand til at forsørge sig selv ved arbejde, fordi arbejdsevnen er nedsat.

Ankestyrelsens årsstatistik om førtidspensioner viser, at i 2010 blev antallet af førtidspensionister øget med 17.050. I 2009 var tallet 17.075 personer. Flere end halvdelen fik tilkendt førtidspension på baggrund af en psykisk lidelse.

I 1. kvartal 2011 tilkendte kommunerne 3.555 nye førtidspensioner, et fald på 16 procent i forhold til 2010.

Gennemsnitsalderen for nye førtidspensionister er faldet fra 48 år til 46 år over en 10-årig periode. Et fald i gennemsnitsalderen med to år betyder, at 25.000 flere personer på langt sigt vil modtage førtidspension, og udgifterne vil stige med yderligere fire milliarder kr. årligt.

MINISTERMÅL 2

Beskæftigelsesministeren har som mål 2 for beskæftigelsesindsatsen i 2011:

"Jobcentrene skal sikre, at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt."

EN DRØM

IGEN AT KOMME I JOB

For en førtidspensionist kan det betyde øget livskvalitet at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Men det er en vanskelig opgave at etablere disse arbejdspladser på det aktuelle arbejdsmarked, må jobcentrene erkende.

Efter flere år i passiv forsørgelse kom Jakob Neumann, 34 år i foråret tilbage til arbejdsmarkedet, hjulpet på vej af Jobcenter Slagelse.

Han arbejder nu fire timer dagligt i et skånejob som pladsmand i transportselskabet DitoBus, Slagelse. Han er i færd med at tage stort kørekort og har som mål at blive buschauffør.

"Det vil være en sejr for mig at få et erhvervskørekort, men foreløbig glæder jeg mig over at være tilbage i et job. Det er en drøm at have noget at tage sig til. Jeg føler igen, jeg er noget værd. Det er en velsignelse at have gode kolleger," siger Jakob Neumann.

På grund af en skade ved fødslen, der medførte indlæringsproblemer, måtte han som ung opgive en påbegyndt uddannelse som landbrugsmedhjælper, og han har været på førtidspension, siden han var 20 år.

VIL SKABE 70 JOB

Jakob Neumann er tilbage på arbejdsmarkedet, fordi han sagde ja til et tilbud fra Jobcenter Slagelse, der er blandt de jobcentre, som er med i et projekt finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen med det formål at få flere førtidspensionister ud på arbejdsmarkedet. Også jobcentrene i Guldborgsund, Holbæk og Næstved er med.

"Vi har en målsætning om at etablere 70 skånejob i løbet af de 18 måneder, projektet kører, om ikke andet så i det mindste i form af fleksjob, så de rykkes væk fra passiv forsørgelse," siger jobkonsulent Nils Holmsted Kruse, der er leder af projektet hos Jobcenter Slagelse.

Jobcenteret har kontaktet ca. 2.400 førtidspensionister i Slagelse Kommune via brev, og samtidig markedsføres mulighederne i form af annoncering.

"Vi har tilbudt råd og vejledning om regler samt om jobsøgning og er behjælpelig med at finde job. Omkring 110 reagerede på vores henvendelse. Vi havde håbet på større respons, men der er tale om en gruppe, som har været væk fra arbejdsmarkedet meget længe og derfor har svært ved

at se sig selv i et job," siger Nils Holmsted Kruse.

Til gengæld glæder han sig over de mange tilfælde, hvor det trods alt er lykkedes at få en førtidspensionist i job. I forbindelse med kampagnen er indtil nu etableret 64 job, hvoraf de 58 er skånejob.

"Det er fantastisk at se, hvad det medfører af øget livskvalitet for de pågældende," siger Nils Holmsted Kruse.

ØGET SOCIALT ANSVAR

Erfaringerne fra Slagelse viser, at det i begyndelsen var vanskeligt at få arbejdsgiverne med på ideen om at tage førtidspensionister ind i skånejob, men at det i år er gået langt bedre.

"Det virker som om, der er mere gang i hjulene nu, og det giver plads til at vise øget socialt ansvar," siger Niels Holmsted Kruse.

Også i Jobcenter Næstved er der gode erfaringer med arbejdsgivernes vilje til at medvirke.

"Men ofte er der langt fra den gode vilje til, at arbejdspladserne etableres. Det er en meget vanskelig opgave i forhold til det arbejdsmarked, vi har nu," siger kontorchef Helle Nygaard.

SVÆRE PROBLEMER

Ud af Næstved Kommunes 4.300 førtidspensionister er 1.700 kontaktet, og 120 reagerede på jobcenterets henvendelse i forbindelse med førtidspensions kampagnen. Det har foreløbig ført til oprettelse af tre ordinære job, ni job med løntilskud samt 11 personer i frivilligt arbejde.

"Når det ikke har resulteret i flere job, er hovedårsagen, at mange af de, der har henvendt sig, er personer med svære problemer, bl.a. udviklingshæmning og psykiske problemstillinger. For mange af disse er det vanskeligt at finde en placering på arbejdsmarkedet, og generelt er det vanskeligt at etablere job for folk, som har været ude af arbejdsmarkedet i længere tid," siger kontorchef Helle Nygaard.



Husassistent Katja Pommergård Hansen er imponeret over, hvor langt Krishna Maya Neoupaney er kommet med sit dansk, siden hun startede i praktik i Rådhusets kantine i Faxe. Foto: Ingrid Riis

NÅR

SPROGET MANGLER

Viljen til integration og beskæftigelse er tårnhøj. Men danskundervisningen er en barriere. Hvad gør man så...

Aldrig har det været vigtigere som udlænding i Danmark at kunne dansk. Og aldrig har der været mere fokus på, at en succesfuld integration af flygtninge og indvandrere er lig med beskæftigelse og selvforsørgelse.

Men for en midaldrende flygtning fra Bhutan, som aldrig nogensinde har gået i skole og lært at læse og skrive, er det lige så svært at lære dansk, som det altid har været: Næsten umuligt. Som socialrådgiver Majbrit Bonsu, Jobcenter Faxe siger: "Det her projekt er lidt sværere end normalt."

POSITIVT SAMARBEJDE

Men hvor der er vilje, er der vej. Og fra Jobcenter Faxe løber den vej mellem flere forskellige samarbejdspartnere: Næstved Sprog- og Integrationscenter, seks velvillige arbejdspladser samt en tosproget integrationsmedarbejder, der selv er bhutanesisk flygtning. Sammen gør de det muligt at give Krishna Maya Neoupaney, Tulashi Maya Adhikari, Kaushila Koirala, Kashi Nath Neoupaney, Bhuwani Prasad Koirala og Oma Kanta Adhikari en ny indgang til dansk. Opskriften er med bhutanesernes sproglærer Helle Bechmanns ord "lidt banebrydende". Og resultatet er ifølge en dansk kollega til en af bhutanserne "en tydelig forskel".

"Det her projekt er lidt sværere end normalt." Majbrit Bonsu, Jobcenter Faxe

"VÆRKTØJSDANSK"

Efter to år i Danmark har de seks bhutansere stadig meget svært ved dansk, og eftersom de herudover kun taler nepalesisk, så er vejen til en fast plads på arbejdsmarkedet meget lang. Ikke desto mindre er det netop arbejdsmarkedet, der er blandt de nye ingredienser i den opskrift, som skal løfte analfabeter fra den modsatte side af jordkloden et ekstra nøk op i den danske sprogsfære. >>



FAKTA

BHUTANESERNE I FAXE

De tre kvinder og tre mænd hører blandt de i alt 40 bhutanesere, som for et par år siden ad flere omgange kom til Faxe Kommune fra en flygtningelejr i Nepal. Her havde de opholdt sig i 18 år, lige siden de måtte flygte fra hjemlandet Bhutan.

Gruppen på de seks er blandt de ældste af flygtningene - fra 45 år og op. De er i praktik som henholdsvis havemand, kantineassistent, butiksassistent, ældreplejer og fårepasser på forskellige arbejdspladser i Faxe Kommune.

På fotoet ses (øverst fra venstre:) Oma Kanta Adhikari, Bhuwani Prasad Koirala samt (nederst fra venstre:) Kashi Nath Neoupaney, Krishna Maya Neoupaney, Kaushila Koirala og Tulashi Maya Adhikari.



Socialrådgiver Majbrit Bonsu, Faxe Jobcenter, som har taget initiativ til et lidt anderledes projekt. Jobcentret har fået en række praktikpladser til på en måde at bidrage til sprogundervisningen. Men praktikopholdet giver også vigtige erfaringer i forhold til bhutanesernes erhvervs muligheder, fortæller hun. Foto: Ingrid Riis



Kamal Kumar Koirala fungerer som bindeled og koordinator mellem alle parterne i projektet. Han er ansat i Jobcenter Faxe med løntilskud som integrationsmedarbejder, og på den måde har projektet allerede skabt reel beskæftigelse. Foto: Ingrid Riis

Seks forskellige virksomheder i Faxe Kommune har sagt ja til at stille en praktikplads til rådighed. Her går bhutaneserne på arbejde fra mandag til onsdag og oplever en konkret arbejdsdag, hvor de er nødt til at lære de ord, som knytter sig til arbejdsopgaverne. Torsdag og fredag mødes de på skolebænken med deres sproglærer på Næstved Sprog- og Integrationscenter, NSI. Her er udgangspunktet for sprogundervisningen netop de ord - eller sproglige værktøjer - der er brug for på arbejdspladsen. "Det, de har behov for at lære, kan være navnene på farverne, ord for forskellige køkkenredskaber og haveredskaber eller det at sige et telefonnummer," fortæller underviser Helle Bechmann, NSI. Hun ser samspillet mellem skole og praktik som en kombination, der virkelig har løftet hendes elevers dansk kundskaber.

"Jeg kan tydeligt mærke forskel på Krishnas dansk, siden hun begyndte."
Katja Pommergaard Hansen

LANG VEJ TIL JOB

Spørger man bhutaneserne selv, så er de udmærket klar over, at de står over for en enorm udfordring i forhold til at lære dansk. Adspurgt om hun tror, hun på et tidspunkt kan varetage et lønnet job, siger Kaushila Koirala, der er i praktik på et plejehjem, "Ja, men om mange år." Krishna Maya Neoupaney, der arbejder i kantinen på Faxe Rådhus, siger, at hun ikke kan mærke den helt store forskel på sine danske kollegaer, siden hun startede i praktik. Men her bryder hendes danske kollega fra Rådhuskantinen i Faxe, Katja Pommergaard Hansen, ind: "Jeg kan tydeligt mærke forskel på Krishnas dansk, siden hun begyndte."

CENTRAL PERSON

En central person i arbejdet med bhutaneserne er en af deres landsmænd, 34-årige Kamal Kumar Koirala, der ligesom de selv er flygtning. Han har en erhvervsuddannelse bag sig og er kommet så langt med det danske sprog, at jobcentret har ansat ham i løntilskud som bindeled og koordinator mellem bhutaneserne, sprogskolen, praktikstederne og selvfølgelig jobcenteret. Hans dansk kundskaber er altså så gode, at han nu er i beskæftigelse. Men det er kun det første skridt på vejen for ham. Han er netop optaget på et erhvervsøkonomistudium på Copenhagen Business School. Så langt når hans landsmænd formentlig ikke. Hverken med dansk kundskaber eller uddannelse. Men de kommer dog videre. Fremskridtene er små, men de er der. Hver dag.

MULIGHEDER MEN DE UDNYTTES IKKE GODT NOK

OECD har sat fokus på balancen mellem den nationale styring og den lokale/regionale fleksibilitet.

Danmark får topkarakter blandt OECD-landene, når det drejer sig om fleksibilitet og ressourcer i beskæftigelsesindsatsen.

"Danmark har i international sammenhæng en betydelig kapacitet på lokalt niveau til at kunne tilrettelægge en aktiv beskæftigelsesindsats, som er sammentænkt med øvrige policyområder og målrettet lokale behov og udfordringer." Det fastslår OECD i en analyse, der sætter fokus på balancen mellem den nationale styring og den lokale/kommunale fleksibilitet i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af beskæftigelsesindsatsen.

Set i en international sammenhæng fastslår OECD-analysen om de danske forhold bl.a., at:

- den offentlige sektor har en stor kapacitet og en høj grad af decentralisering,
- Danmark anvender flest ressourcer på en aktiv beskæftigelsespolitik,
- der er en høj fleksibilitet til at føre en aktiv beskæftigelsespolitik på lokalt/regionalt niveau.

UDNYTTES IKKE

Mens OECD konkluderer, at der i Danmark er stor fleksibilitet og et betydeligt råderum til at tilrettelægge den lokale beskæftigelsesindsats, fastslås det samtidig, at dette råderum ikke udnyttes i tilstrækkelig grad.

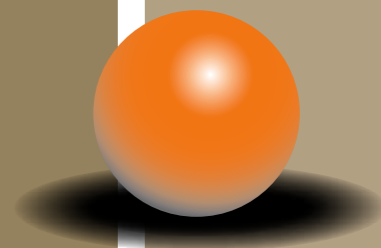
Udfordringer som f.eks. stor ungdomsarbejdsløshed og behovet for at bevare aktiv deltagelse i arbejdsstyrken kræver samarbejde mellem lokale beskæftigelsesorganer, uddannelsesinstitutionerne og sociale og økonomiske partnere. På samme måde kræver eksempelvis også en aktiv erhvervsudviklingspolitik et lokalt samspil.

Men det lokale råderum udnyttes ikke i tilstrækkelig grad, fastslår OECD selvom mulighederne er til stede og ressourcerne i høj grad til rådighed.

FAKTA

HER FINDER DU OECD-ANALYSEN

OECD-analysen, der sætter fokus på balancen mellem den nationale styring og den lokale/kommunale fleksibilitet i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af beskæftigelsesindsatsen, kan læses på Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands hjemmeside www.brhovedstadensjaelland.dk



MATCHEDE DU RIGTIGT?

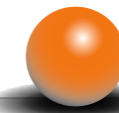
Her kan du læse svarene på match-eksemplerne fra side 9.

EKSEMPEL A - VURDERING:

Den korrekte vurdering er at flytte manden fra matchgruppe 1 til 3. Der er tale om midlertidig sygdom, hvor arbejdsevnen ikke er truet, og han vil kunne stå til rådighed igen efter endt operation.

EKSEMPEL B - VURDERING:

Kvinden er ikke omfattet af matchgruppe 3, men bør placeres i matchgruppe 2. Der er ikke tale om midlertidig sygdom, og hun har brug for indsats i forhold til tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Hun bør derfor flyttes til matchgruppe 2.



Mange jobcentre er på Facebook uden at vide det. Det skyldes, at Facebook automatisk opretter en såkaldt Fællesskabsside for en virksomhed, så snart en person angiver den som arbejdsplads. Om man vil deltage aktivt på Jobcentrets Facebookside, er op til det enkelte center. Et eksempel på en relativt neutral profil er Jobcenter Odense.

FACEBOOK I ARBEJDSTIDEN

Korrespondance i gråzonen mellem privat og arbejde.

Facebook er i dag danskernes foretrukne sociale netværk. Ud af de danske internetbrugere over 16 år har 57 procent en facebookprofil, og ingen anden tjeneste kommer i nærheden af så mange brugere ifølge Danmarks Statistik. Men Facebook er oprindelig tænkt som et sted, hvor man forbinder sig med mennesker, man i forvejen kender. I takt med at flere og flere bruger netværket, opstår dilemmaer, når jobcentermedarbejdere kommer i forbindelse med borgere, som mere hører til den professionelle del af livet, end den private.

"Der er ikke officielle, vedtagne regler for, hvordan medarbejdere må bruge Facebook i arbejdstiden."

KAN FACEBOOK FORBYDES I ARBEJDSTIDEN?

Der er ikke officielle, vedtagne regler for, hvordan medarbejdere må bruge Facebook i arbejdstiden. Det er op til det enkelte jobcenter - i samarbejde med medarbejderne - at finde den rette måde at forholde sig til platformen på. Et jobcenter kan forbyde medarbejdere at bruge Facebook i arbejdstiden, men kan ikke forbyde medarbejderen at have en profil eller at være på Facebook i fritiden. Facebookforbud bunder som regel i, at Facebook kan være en irrelevant tidssluger, men selvfølgelig kan det være både relevant og tidsbesparende at bruge platformen. Det kan for eksempel være nemmere at komme i kontakt med borgere, som måske er svære at fange på andre måder.

Jobcentret kan også nå ud til mange med praktiske beske-der om åbningstider og kontakinfo.

HVOR LIGGER FÆLDERNE?

Men at bruge sin profil i arbejdsmæssig sammenhæng kan være problematisk, fordi medarbejderen blandt andet risikerer at blande privatliv og arbejdsliv sammen. "Puha, det var en sjov aften i går. Jeg har stadig ondt i håret her til morgen." Sådan kunne nogle måske finde på at skrive til vennerne i en statusopdatering. I og for sig harmløst, men en af læserne kan godt være den borger, der sidder over for vedkommende samme formiddag, og som er vred over at tale med en uoplagt medarbejder. Har medarbejderen ikke lukket sin profil af, så kun "venner", vedkommende har godkendt, kan se med, vil alle kunne læse alting. Jobcentermedarbejderen skal også være opmærksom på ikke at skrive personfølsomme oplysninger og dermed få dem ud i et større forum eller bryde tavshedspligten, lige som borgeren selv kan begynde at fortælle personfølsomme ting, som ikke var tiltænkt andres øjne end jobcentrets.

SKAL JEG JOURNALISERE?

Endelig kan der være tale om, at korrespondance kan have en sådan karakter, at den bliver journaliseringspligtig. Der eksisterer ikke et lovkrav om, at elektronisk kommunikation skal arkiveres i sagsmappen, men forvaltningsmæssigt er det kutyme, at medarbejdere gemmer det, der skønnes væsentligt i en sag, hvad enten det er skrevet på mail, i brev, i notat under en telefonsamtale eller på de sociale medier. Det centrale er, om det, der er foregået, har en sådan karakter, at det bør journaliseres. En ny lov om offentlighed i forvaltning er under behandling i Folketinget. Om brugen af de sociale medier siger Justitsministeriet, at "sociale medier [...] efter ministeriets umiddelbare opfattelse ikke for en myndighed synes egnede til at blive anvendt til at modtage eller afsende dokumenter som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med



dens virksomhed." Eller sagt med andre ord: Det kan ikke anbefales at bruge Facebook o. lign. i sagsbehandling.

HVAD NÅR BORGEREN KONTAKTER MIG?

Sørg for, at din personlige profil er lukket, så der ikke er adgang for alle. Det gør du under konto/privatlivsindstillinger. Hvis du bliver kontaktet af en borger, der vil være "ven" med dig, står døren med andre ord ikke pivåben. Det er imidlertid mest tilrådeligt at sige nej tak til invitationen for at opretholde skellet mellem privat og arbejdsliv, men ønsker en jobcentermedarbejder ikke at sige nej, kan man lægge "vennen" i en slags mappe, en liste, som man så tildeler begrænset adgang til at se ens oplysninger og væg. Listerne kan for eksempel være kolleger, familie, sportsbenedte og borgere. Det gøres under konto/redi-ger venner.

"Det kan ikke anbefales at bruge Facebook o. lign. i sagsbehandling."

KAN JEG BRUGE EN FALSK PROFIL?

Nej, Facebook forbyder principielt falske profiler. SKAT har brugt falske profiler for via medarbejderens vennekreds at få indsigt i, om en borger snød systemet. I januar 2011 blev dette bragt op i Folketinget. Daværende skatteminister Troels Lund Poulsen svarede, at det er i strid med god forvaltningsskik, at ansatte - enten ved brug af falsk profil eller egen personlig profil - anvender Facebook til at indsamle oplysninger til brug i konkrete sager fra den del af Facebook, der ikke er tilgængelig for alle brugere, altså det, der ikke ligger åbent for alle. Han uddybede således: "SKATs eventuelle indsamling af oplysninger på Facebook bør derfor ske via en officiel SKAT-profil, og indsamlingen skal ske under iagttagelse af de almindelige forvaltningsretlige regler og reglerne i persondataloven om indsamling af oplysninger til brug i skattesager."

MEDARBEJDERNE HAR BOLDEN

“Forandringsteori” lyder tørt, men det handler i høj grad om at kalde en spade for en spade.

Kig på fotoet her på siden med plastikboldene i glaskrugerne. Hver bold repræsenterer en person, og hver glaskrukke repræsenterer en kategori.

Kig derefter på fotoet med Tim Eriksen, teamleder fra Jobcenter Gladsaxe, der peger på en tavle. Tavlen er fuld af spørgsmål, der skal hjælpe jobcentrets medarbejdere til at finde ud af, hvilken glaskrukke, den enkelte ledige passer ind i.

Kig så på din computer og forestil dig, at du i dit daglige arbejde skulle forholde dig til endnu et IT-system. Et system, som er bygget op med omkring tankegangen med boldene og krukkerne, hvor de ledige er inddelt i seks forskellige kategorier og derudover bliver inddelt i 10 forskellige udviklingstrin inden for hver kategori. Der er ikke tale om engangsindtastning, systemet skal opdateres løbende.

Kig så på fotoet af Tim, der er på vej op af trappen til en af de medarbejdere, som har fået dette ekstra system ind i sin arbejdsdag. Og kig så på fotoet af Bettina Jantzen, som er den medarbejder. Bettina er social mentor og bestemt ikke tilhænger af flere systemer end højst nødvendigt - og alligevel smiler hun...

BØVL DER GIVER MENING

“Det er blevet mere bøvl - må man godt sige det?” lyder det fra Bettina, der fortsætter: “Men det har givet mere kvalitet i vores arbejde og gjort det hele mere virkelighedsnært. Det bliver sgu ikke så kommunalt,” siger hun med et smil. Det skyldes sikkert, at det faktisk er medarbejderne selv, der har designet systemet.

Projekt “Forandringsteori i Jobcenter Gladsaxe” blev i foråret skudt i gang med fire workshopdage for den halve snes medarbejdere, der er direkte involveret. Via hårdt og intensivt arbejde i workshoppen kom de frem til, hvilke målgrupper, der fylder mest blandt den brede målgruppe af unge kontanthjælpsmodtagere uden uddannelse og med psykosociale barrierer. Det blev til seks målgrupper - eller kategorier. Og for hver kategori formulerede de ansatte, hvilke delmål borgeren typisk skal opnå, hvordan borgeren bedst muligt hjælpes til at nå disse delmål, og hvordan man som medarbejder kan konstatere, at det enkelte delmål er nået. Alt sammen baseret på medarbejdernes egen faglige viden.

MELLEMREGNINGER BLEV RESULTATER

“Vi satte ord på alle mellemregningerne,” fortæller teamleder Tim Eriksen, “for eksempel blev vi meget konkrete i forhold til et begreb som sociale kompetencer, som jo kan dække over både aggressiv adfærd, personlig hygiejne og mødedisciplin.”

Seminardagenes resultater blev proppet ind i et IT-system, som medarbejderne skal rapportere ind i. Systemet har en indbygget “spørgevejledning”, som hjælper sagsbehandleren til at indplacere borgeren i den rette kategori. Og hver kategori har 10 udviklingstrin, som også kaldes “progressionstrin”, som er udtryk for de delmål (eller “mellemregninger”), som blev defineret på seminardagene.

Et “delmål” er for eksempel, at en borger med et misbrug går fra at være interesseret i at stoppe med sit misbrug til at ønske at ville stoppe. Sådant en udvikling hos borgeren bliver registreret i systemet som et reelt resultat, og samtidig udfordrer det sagsbehandleren til at sætte kurs mod det næste progressionstrin.

NEMMERE FAGLIG SNAK

“Det har gjort os meget mere bevidste om vores faglighed, og vi er superfokuseret på, hvad der sker med den enkelte borger,” fortæller Tim Eriksen.

“Det giver mening, at vi taler et andet sprog nu. Vi bruger et mere menneskeligt eller virkelighedsnært ordvalg, når vi snakker om den ledige,” siger Bettina Jantzen.

FAKTA

Projektet “Forandringsteori” tager udgangspunkt i omkring en tiendedel af såvel medarbejdere som kontanthjælpsmodtagere ved Jobcenter Gladsaxe. Det nye system har ved redaktionens slutning blot været i drift i et par måneder, så det er for tidligt at høste konkrete resultater. Fra oktober udvides projektet til en større målgruppe.

Ud over Jobcenter Gladsaxe er tre jobcentre i Østdanmark i gang med forandringsteori-projekter i samarbejde med Beskæftigelsesregionen. Det er Jobcenter Ringsted på ungeområdet, Jobcenter Fredensborg på sygedagpengeområdet og Jobcenter Holbæk for kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 2.

Desuden iværksætter Jobcenter Odsherred et forandringsteori-projekt på ungeområdet.

Forandringsteori handler om, hvordan jobcentrene for en konkret målgruppe og ud fra en begrundet teori om, hvad der virker, implementerer indsatsen og opnår de ønskede resultater.

Beskæftigelsesregionen støtter projektet økonomisk og følger nøje resultaterne, så erfaringerne herfra kan komme andre jobcentre - og ikke mindst ledige og sygemeldte m.fl. - til gode.



Antallet af plastikugler i hver glaskrukke fortæller, hvor mange borgere, der er indplaceret i hver kategori. Foto: Ingrid Riis



Tim Eriksen, teamleder i Jobcenter Gladsaxe ved tavlen med en lang række spørgsmål, som bruges til at indplacere borgeren i de nye kategorier. Foto: Ingrid Riis



Det er hårdt arbejde og op ad bakke at introducere endnu et registreringssystem på jobcentret. Men denne gang er det trods alt lettere, for det er medarbejderne selv, der har designet det. Foto: Ingrid Riis



Bettina Jantzen oplever, at hun og hendes kolleger nu bruger mere virkelighedsnære ord, når de taler om borgerne. Foto: Ingrid Riis



UNGE MED IKKE-VESTLIG BAGGRUND I JOB

Hvordan forbereder jobcentrene bedst en ung med ikke-vestlig baggrund på en jobsamtale? Det er blot et af de spørgsmål, man kan få svar på - på www.bmetnisk.dk/ung. Her har SEBI, Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelsesindsats, samlet en lang række input til arbejdet med at få unge med ikke-vestlig baggrund i arbejde eller uddannelse. Bliv klogere på strukturering af indsatsen for ikke-vestlige unge, håndtering af kulturelle forskelle, vejen til uddannelse, motivation af unge og tværgående samarbejde om ikke-vestlige unge. Mange af inputtene stammer fra seks landsdækkende seminarer, som SEBI har holdt for jobcentre.

AKTIVE TILBUD TIL NYDANSKERE VIRKER

Nydanskere fra Østeuropa, Mellemøsten, Asien og Afrika, som er på kontanthjælp, får hurtigere et ordinært job, når de har været i aktivt tilbud. Især løntilskudsjob i en privat virksomhed eller i det offentlige er en effektiv måde at sluse nydanskere ind på arbejdsmarkedet på.

Det viser en ny undersøgelse fra AKF, Anvendt Kommunal Forskning.

Mandlige nydanskere, der har været i job med løntilskud, får et job 15 måneder hurtigere end nydanskere, der ikke har været i aktive tilbud. Kvinder får job 10 måneder hurtigere efter et aktivt tilbud i en virksomhed.

Effekterne af andre typer af aktive tilbud er mindre, men også klart positive. Analysen viser, at aktive tilbud har langt større positiv effekt for nydanskere, end tidligere undersøgelser viser for etniske danskere.

Ifølge AKF kan den større effekt hænge sammen med, at mange mangler viden om det danske arbejdsmarked, har et mindre netværk og har begrænsede dansk kundskaber. Derfor kan de have særlig gavn af aktive tilbud, som bringer dem i direkte kontakt med virksomheder.

Analysen er baseret på statistiske data fra perioden 1997-2004 om alle kontanthjælpsmodtagere med indvandrerbaggrund, der kom til Danmark før 1999.

NYE TAL FOR ARBEJDSSTYRKEN

Med ledighedstallene fra og med juli i år er ledighedsprocenten beregnet på grundlag af nye tal for arbejdsstyrken. Med den nye opgørelse er arbejdsstyrken mindre end det tidligere grundlag. For Østdanmark er der tale om et fald på ca. 2 procent.

Danmarks Statistisk vurderer, at den samlede ledighed på landsplan er ca. 0,2 procentpoint højere som følge af de opdaterede tal for arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken er opgjort pr. november 2009. Tallene baserer sig i modsætning til tidligere på månedlige indberetninger i stedet for årlige.



Jobcentrene har ansvaret for beskæftigelsesindsatsen og dermed resultater og effekter af indsatsen



Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

DE VIGTIGSTE NØGLETAL I ØSTDANMARK

	Niveau	Ændring i pct.*	Tendens-symboliseret**	Periode
FAKTISKE TAL				
Beskæftigelse 1)	1.103.000	-2,1	↓	juni 2011
- Region Hovedstaden	761.200	-1,8	↓	juni 2011
- Region Sjælland	341.800	-2,8	↓	juni 2011
Antal bruttoledige 2)	69.300	0,8	↔	juli 2011
Ledighedsprocent	5,7 pct.			juli 2011
SÆSONKORRIGERET				
Antal bruttoledige - endelige 2)	79.900	-0,7	↔	juli 2011
FAKTISKE TAL				
Beskæftigelse 1)	1.109.600	-0,1	↓	juni 2011
- Industri og fremstilling	99.700	-0,5	↓	juni 2011
- Bygge og anlæg	56.000	-0,8	↓	juni 2011
- Privat service	530.300	-0,3	↓	juni 2011
- Offentlig service	394.600	0,0	↔	juni 2011
- Øvrige erhverv og uoplyst	29.000			juni 2011
Antal varslede personer 3)	480	-45,0	↔	aug. 2011
Antal nyopslåede stillinger 4)	3800	-9,8	↓	apr. 2011
SÆSONKORRIGERET				
Status for ministermål 4)				
- Arbejdskraftreserven	51.400	-0,5	↑	juli 2011
- Pers. på permanent off. forsørgelse	119.600	-1,4	↑	juli 2011
- Unge under 30 år	41.200	1,0	↔	juli 2011
- Nydanskere på off. forsørgelse	43.700	0,6	↑	juli 2011

* Ændring ift. året før - hvis faktiske tal. Ændring ift. måneden før - hvis sæsonkorrigerede tal.
 ↑ indikerer en positiv udvikling, eksempelvis at den årlige ledighedstrend er faldende, eller beskæftigelsestrenden er stigende.
 ↓ indikerer en negativ udvikling, eksempelvis at den årlige ledighedstrend er stigende, eller beskæftigelsestrenden er faldende.
 ↔ indikerer, at udviklingen ikke er entydig.

Kilder: 1: DREAM/AMS, 2: Danmarks statistik, 3: BRHS, 4: Jobindsats.dk

SEKS JOBCENTRE HAR FÅET MIDLER TIL FREMSKUDT INDSATS I GHETTOER

Seks kommuner i Østdanmark - København, Holbæk, Slagelse, Greve, Høje-Taastrup og Ishøj - har fået midler fra den landsdækkende pulje til en fremskudt indsats i ghettoer, hvor mange borgere lever af offentlig forsørgelse f.eks. kontant- og starthjælp. Det er op til jobcentret at tilrettelægge indsatsen i nærmiljøet og eventuelt prioritere særlige delmålgrupper. Målet er, at flere i de udsatte områder skal i job og dermed væk fra offentlig forsørgelse.

Den samlede målgruppe for indsatsen er beboere, som har behov for hjælp til at komme i beskæftigelse eller uddannelse f.eks. unge kontanthjælpsmodtagere. Borgerne på offentlig forsørgelse i ghettoerne får som udgangspunkt den samme hjælp fra jobcentret som alle andre, men der er behov for, at hjælpen kommer tættere på. De 20 mio. kr. er afsat som led i udmøntningen af satsreguleringspuljen for 2011.

Mini CV for René Kjærsgård

Født i Sønderborg, nu bosat i Taastrup, 40 år gammel. Uddannet socialrådgiver fra Den sociale højskole i København, januar 2002. Ansat i Job og sikringsafdelingen, Ishøj Kommune 2002- 2005. Ansat Jobcenter Furesø 2006.

JOBET SOM FAGCHEF

Som fagchef i enheden for indsats og sygdom er René Kjærsgård øverste ansvarlige i Jobcenter Furesø for indsatsen for de indsatsklare og de midlertidigt passive, fleks -ledighedsuddannelsesområdet og for sygedagpengeområdet. Derudover har han også ansvaret for nogle virksomhedscentre. I René Kjærsgårds afdeling er ansat omkring 25 medarbejdere.



Foto: Ingrid Riis



10 SPØRGSMÅL TIL RENÉ KJÆRSGÅRD

Fagchef, Jobcenter Furesø

Hvad er det mest spændende i dit job?

Hastigheden og kompleksiteten i opgaverne sammenholdt med det at være med til at udmønte de politiske beslutninger.

Hvad kendetegner en god kollega?

En loyal person, der tør sige sin mening på en konstruktiv og imødekommende måde, der vækker respekt.

Hvad kendetegner en god chef?

En god chef kan skabe økonomisk stabilitet ved at overholde budgetterne, er jordnær, interesseret i dialog og tænker i relationer.

Hvor henter du inspiration til dit arbejde?

Min inspiration kommer af de velfærdsudfordringer, vi fremadrettet har. Jeg arbejder for samfundet og det enkelte menneske og tror på, at dem man ikke stiller krav til, respekterer man ikke.

Hvad er din største arbejdsmæssige succes?

Den største arbejdsmæssige succes? Den har jeg endnu til gode. Sammenlægningen af Værløse og Farums arbejdsmarkedsafdelinger til et Jobcenter tilbage i 2007 har været en stor succes. Og jeg vil også nævne, at revisionsrapporterne på sygedagpengeområdet gennem tre år påpegede en række u hensigtsmæssige forhold. Det har vi nu fået rettet op på. Det har været en stor succes skabt i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Hvad er dit bedste minde fra en arbejdsplads?

Jeg har kun været på to arbejdspladser. Jeg har gode minder fra Ishøj og mange gode oplevelser her fra Furesø. Måske er det bedste minde, at vi i Ishøj fik overtalt politikerne til at få en ekstra aftalt betaling for at yde en særlig indsats. Det endte med, at samtlige medarbejdere i vores jobhus fik 20.000 kr. i bonus for at have nedbragt antallet af kontanthjælpsmodtagere med et aftalt antal. Jeg synes, mindet er så godt, fordi det fortæller, at der er politikere, som tør tænke utraditionelt for at opnå resultater.

Hvad er din foretrukne fritidsbeskæftigelse?

Jeg elsker natur, historie og vand, motorcykler og biler. Jeg kører på tur med familien hver weekend og nyder gerne en fiskemad på kajen sammen med et koldt glas hvidvin

Hvad er din livret?

Thaimad med ekstra chili og jalapenos er min livret.

Hvilken bog læser du i øjeblikket?

"Dommedag Als" af Tom Buk-Swienty samt noget børnepsykologi

Hvortil går din drømmerejse?

Min drømmerejse går til De Dansk-Vestindiske Øer.