

LRconsult

Lars Rasmussen tel 7463 0827
Høgelsbjerg 27 mail lars@lrconsult.dk
6200 Aabenraa www.lrconsult.dk



PIXI-udgaven

Fra Underkendt til Anerkendt - på arbejdsmarkedet

Ekstern evaluering af projekt: Fra underkendt til anerkendt
- på arbejdsmarkedet v/ LR Consult



Specialfunktionen
Job & Handicap

PixiFra Underkendt til Anerkendt
- på arbejdsmarkedet

ISBN 978-87-993874-0-3

Sats og tilrettelæggelse Specialfunktionen Job og Handicap.

Oplag: 1.000

Trykkeri: InPrint A/S

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|---|
| 1. Forord..... | 1 |
| 2. Projekt FUA..... | 1 |
| 3. Selverkendelse og fokus på muligheder og drømme | 2 |
| 4. Virker det?..... | 3 |
| 5. De økonomiske perspektiver er klare..... | 3 |
| 6. Brug for en mere omfattende støtte til de svageste | 3 |
| 7. Perspektivet kan ændres fra førtidspension til arbejde | 4 |
| 8. Jobcentrenes udfordring | 4 |
| 9. Tinas vellykkede forløb..... | 6 |
| 10. Annes ikke vellykkede forløb | 8 |

1. Forord

Dette skrift er den korte udgave af LR consults¹ evaluering af projekt Fra underkendt til anerkendt - på arbejdsmarkedet (FUA). Et projekt gennemført af Specialfunktionen Job & Handicap² i samarbejde med 8 af landets jobcentre i år 2009. Evalueringen præsenteres i sin helhed i evalueringsrapporten: "Fra underkendt til anerkendt - på arbejdsmarkedet" af april 2009, med tilhørende Bilagsrapport.

I det følgende anvendes betegnelsen "kandidat" for de 20 personer, der visiteres til projekt FUA. Ordet "kandidat" understreger, at de 20 personer er kandidater til et fremtidigt job.

Firmaet Lunn+ betegnes i det følgende som "Anden Aktør".

2. Projekt FUA

Specialfunktionen Job & Handicap gennemførte i 2009 et forsøgsprojekt for 20 kandidater med kognitiv eller psykisk funktionsnedsættelse. Det dækker handicapområdet bredt, som eksempelvis: kandidater med autisme, ADHD, sindslidelse m.v.

Projektet har til formål at afdække, om en dybdegående kompetenceafklaring gør, at hovedparten kommer i beskæftigelse. Det overordnede formål er at udvikle en metode, der kan udbredes på landsplan efter projektets afslutning.

Projektet er udviklet af Specialfunktionen Job & Handicap i samarbejde med 8 jobcentre i hele landet. Jobcentrene er: Jammerbugt, Vejen, Sønderborg, Varde, Albertslund, Høje-Taastrup, København (Skelbækgade) og Mariagerfjord.

Firmaet Lunn+³ i Aarhus fik til opgave at gennemføre kompetenceafklaringen i første halvår af 2009. Anden Aktør gennemfører de afklarende samtaler med hver enkelt kandidat i et forløb over ca. 10 samtaler, hver af ca. 1 times varighed. Samtalerne bygger alle på den samme tilgang; men tilpasses i praksis efter det samspil, der kan opnås med den enkelte kandidat. Tilgangen handler om at fokusere på det, kandidaten er god til og på de "drømme" kandidaten har i forhold til fremtidigt arbejde. Fokus er på ressourcerne og ikke på begrænsninger og barrierer.

14 kandidater fuldfører de 10 samtaler. Andre 6 forløb afbrydes eller kommer slet ikke i gang af forskellige årsager.

De fuldførte forløb afsluttes i juni 2009 med udarbejdelse af en såkaldt "dyrkningsvejledning". Vejledningen udleveres til jobkonsulenten på det sidste afsluttende møde i forløbet. Formålet er, at jobkonsulenten i anden halvdel af 2009 skal forsøge at finde arbejde til kandidaten på det grundlag, der er defineret i afklaringsforløbet.

Projektet er blevet eksternt evalueret af firmaet LR consult i Aabenraa.

Evalueringen af projektet er gennemført som en interviewundersøgelse, hvor både kandidaterne, de 8 jobcentre, virksomheder, Anden Aktør og Specialfunktionen Job & Handicap er blevet interviewet.

Resultatet er, at der ved årsskiftet 2009/2010 er kommet 2 kandidater i arbejdspraktik. Heraf den ene dog kun i få timer om ugen. 12 kandidater af de 14 fuldførte forløb er ikke i arbejde. Af disse 12 har 3 været i et arbejds- og praktikforløb i efteråret 2009, som alle blev afbrudt af forskellige årsager.

Dette resultat svarer ikke til projektets oprindelige målsætning.

¹ Se om LR consult på www.lrconsult.dk

² Se om Specialfunktionen Job & Handicap på www.bmhandicap.dk

³ Lunn+ har specialiseret i at coacher ledige og opsagte mennesker til nyt job. Se www.lunn.dk

Evalueringen konkluderer alligevel, at projekt FUA på trods af beskæftigelsestallene har bidraget til at få flere af de 14 kandidater nærmere arbejdsmarkedet.

Begrebet "nærhed til arbejdsmarkedet" forstås som et resultat af 3 forhold, nemlig:

- Selvtillid
- Arbejdsmotivation
- Afklaring i forhold til jobønsker og muligheder

Det er en stor målsætning for flere i målgruppen at komme nærmere arbejdsmarkedet som et resultat af 10 samtaler over 10 uger og en ekstra opmærksomhed fra jobcentrenes side. Af de 14 forløb vurderes 6 kandidater at have flyttet sig nærmere arbejdsmarkedet.

På baggrund af kandidaternes egne udtalelser er der ingen tvivl om, at Anden Aktør har været god til at skabe kontakt med de fleste kandidater i de fuldførte forløb.

Den anerkendende tilgang ser ud til at have en plads i forhold til at bringe kandidater i målgruppen nærmere arbejdsmarkedet.

Vurderingerne af jobcentrenes indsats i opfølgingsarbejdet spænder vidt. Nogle jobcentre følger op med det samme og gør en aktiv indsats. I andre forløb følges ikke op med det samme til stor frustration for kandidaterne. I enkelte forløb kompliceres opfølgningen af en forværring af kandidatens helbred og i en enkelt sag nedprioriteres indsatsen af jobcenteret.

3. Selverkendelse og fokus på muligheder og drømme

FUA er en forkortelse af Fra underkendt til anerkendt - på arbejdsmarkedet. Betegnelsen er et spejl af den tilgang, der forsøges anvendt i projektet.

Deltagerne har ofte haft fokus på deres handicap, dvs. hvad de ikke kan. FUA har til formål at fokusere på, hvad de kan. Processen er afklarende og beskrivende. "Markedsføringen" af kandidaten overlades til en jobkonsulent på baggrund af en detaljeret jobmålsætning.

Målet med afklaringsforløbet er systematisk at opbygge kandidaten. Ved at påvirke dennes erkendelse af sig selv og sine muligheder i forhold til fremtidigt job og fremtidig selvforsørgelse.

Tilgangen i samtalerne starter med drømmen om noget, kandidaten gerne vil. Rejsen er en konkretisering af drømmen og en gradvis afprøvning af, hvilke dele der er realistiske.

At være på vej hen imod noget kandidaten gerne vil, og ikke med fokus på det kandidaten gerne vil undgå.

En vigtig del af tilgangen er at understøtte kandidaten. Bl.a. gennem en visualisering af den måde kandidaten tænker på. Det er vigtigt for at opnå selvindsigt.

Anden Aktør anvender en række analyser, spørgeguides og test i afklaringsforløbet. I praksis er værktøjerne blevet tilpasset det enkelte forløb.

Ved afslutningen af et afklaringsforløb udarbejder Anden Aktør en såkaldt "dyrkningsvejledning" i samarbejde med kandidaten.

Vejledningen udleveres til jobkonsulenten på et afsluttende møde med deltagelse af kandidaten, jobkonsulenten og Anden Aktør. Jobkonsulenten kan derefter kontakte virksomheder på det grundlag "dyrkningsvejledningen" afstikker.

Evalueringen har undersøgt resultatet af afklaringsforløbet med Anden Aktør. Der tegner sig et overvejende positivt billede, som er:

- 2 kandidater har i høj grad profiteret af processen med Anden Aktør og har flyttet sig meget nærmere arbejdsmarkedet
- 6 kandidater profiterer af forløbet og oplever det som positivt
- 1 kandidat ser både positive virkninger af forløbet og mener samtidig timingen var dårlig i forhold til hendes situation
- 4 kandidater tillægger af forskellige årsager ikke forløbet større betydning
- 1 kandidat oplever, at forløbet bare har trukket tiden ud

4. Virker det?

Vejen til arbejde kan være lang, når forhistorien rummer lang tids arbejdsløshed eller ingen erfaring med arbejdsmarkedet. I evalueringen arbejdes med "nærhed til arbejdsmarkedet". Selvom afklaringsforløbet ikke umiddelbart resulterer i et arbejde eller en arbejdspraktik, kan det alligevel være et vigtigt skridt på vejen. Det afgørende er, at kandidaten flytter sig. Her er 3 områder vigtige: selvtillid, arbejdsmotivation og afklaring af jobønsker og muligheder.

Alle elementer er vigtige for at komme nærmere et arbejde.

Set på denne måde har projekt FUA været med til at rykke flere kandidater nærmere arbejdsmarkedet.

Af de 14 fuldførte forløb er 6 kandidater kommet nærmere arbejdsmarkedet. En anden gruppe på 5 har ikke flyttet sig væsentligt og en lille gruppe er kommet længere væk. Bl.a. af sygdomsmæssige årsager og andre omstændigheder, som ikke kan tilskrives afklaringsforløbet.

Resultatet viser en afklaringsmetode, der kan åbne en fastlåst situation for en del af målgruppen.

Virkningen afhænger i høj grad også af andre omstændigheder. Herunder jobcentrenes indsats og succes med at finde en egnet arbejdsplads.

5. De økonomiske perspektiver er klare

Spørgsmålet er, om det ud fra en ren økonomisk tankegang kan betale sig at investere i afklaringsforløb i den form, det er praktiseret i projekt FUA?

Overordnet set er der ikke nogen tvivl om perspektiverne i at få kandidater i arbejde. Hvis det lykkes at udskifte offentlig forsørgelse med beskæftigelse, betyder det ifølge Finansministeriet i gennemsnit ca. 300.000 kr. ekstra til de offentlige kasser om året pr person. (kilde: Samspil.Info, nr. 23, 6. januar 2010).

Regneeksempler i evalueringen illustrerer, at der er en økonomisk gevinst forbundet med investering i afklaringsforløb og den særlige indsats. Forudsat der er en rimelig sandsynlighed for, at det ender med et arbejde i et eller andet omfang.

Udgiften i afklaringsforløbet er en investering i fremtidige muligheder. Udgiften kan dog ikke forventes hentet hjem i samme budgetår; men kræver at perspektivet er mindst 1 – 3 årigt. Der er netop tale om en investering.

6. Brug for en mere omfattende støtte til de svageste

Evalueringen viser, at der i nogle af de fuldførte forløb er behov for en endnu mere omfattende støtte end et forløb med 10 strukturerede samtaler. Der er brug for en længerevarende og håndholdt støtte.

De ikke fuldførte forløb viser også behovet for en endnu mere omfattende og længerevarende støtte. Barriererne er for store til, at disse kandidater kan profitere alene af et afklaringsforløb som FUA. Der skal mere til.

Flere af de interviewede virksomhedskonsulenter påpeger, at korte 13 ugers forløb ikke hjælper i forhold til den svageste gruppe. De udvikler ikke så meget. Det resulterer i en række korte usammenhængende tilbud.

En sagsbehandler fra et af de deltagende jobcentre fortæller, at skal de svageste med, er det vigtigt, at der tilbydes forskellige former for støtte. Det kan handle om de kandidater, der har hængt fast i systemet, og som har en angst og personlighedsforstyrrelse.

Den relevante indsats vil her være en kombination af flere former for støtte. Også med mulighed for psykologbistand, fysioterapi m.v.

Flere af de fuldførte forløb i projekt FUA viser tydeligt vigtigheden af, at et eventuelt sygdomsforløb er stabiliseret. Det gør, at der er mere overskud til at snakke om andre ting som at komme i arbejde.

Derfor peger en af virksomhedskonsulenterne på, at det kan være en ide, at give sagsbehandlerne en større værktøjskasse, hvor der i større omfang er mulighed for at bevilge psykologbehandling.

En anden virksomhedskonsulent peger på behovet for håndholdt og individuelt tilpassede tilbud. Behovet kan række ud over at se sig selv i et forhold til et arbejde. Forhold som sociale færdigheder, problemer med overvægt m.v. kan også sætte begrænsninger. Det kræver tid. Som jobcentrene ikke selv har; men som kan købes hos Anden Aktør. Problemet er, at det koster penge at iværksætte den ekstraordinære støtte. Tilbuddene findes flere steder allerede i dag; men kan åbenbart ikke bruges i tilstrækkeligt omfang. Fordi de er for dyre. Den håndholdte støtte betyder mange arbejdstimer.

7. Perspektivet kan ændres fra førtidspension til arbejde

Evalueringen viser, at det er muligt at dreje perspektivet fra overvejelser om førtidspension til et håb om fremtidigt arbejde.

2 kandidater giver direkte udtryk for, at deres perspektiv er ændret fra overvejelser om førtidspension til, at de i fremtiden kan se sig selv i forhold til arbejdsmarkedet.

Det gælder forløbet med Søren på 25 år. Han nævner på det første møde med proceskonsulenten fra Anden Aktør, at han allerhelst vil have tilkendt en førtidspension. Efter afklaringsforløbet giver han klart udtryk for, at han gerne vil i arbejde i et eller andet omfang.

Det gælder også forløbet med Bente på 21 år. Hun har før forløbet drøftet førtidspension med sin sagsbehandler som muligt perspektiv. Nu vil hun give det en chance. Hun vil ikke give op nu.

At kunne se sig selv i forhold til arbejdsmarkedet kan være et stort skridt. Især når forhistorien rummer meget begrænset erfaring med arbejdslivet. Eller en lang periode udenfor arbejdsmarkedet.

Det har stor betydning for disse kandidaters fremtidige liv og livskvalitet at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet. Uanset om det er på deltid og på særlige vilkår.

Det gælder ikke mindst for unge mennesker i 20'erne.

8. Jobcentrenes udfordring

Jobcentrenes opfølgingsindsats er meget forskellig i de 14 fuldførte forløb. Det afspejler sandsynligvis både forskelle i sagstyperne, forskelle i jobcentrenes praksis og mere generelt de betingelser centrene arbejder under.

Opfølgingsindsatsen i de 14 forløb kan beskrives således:

- Nogle jobcentre følger op med det samme og gør en aktiv indsats. Det drejer sig om 7 forløb
- I 3 forløb følges ikke op med det samme, til stor frustration for kandidaten. Eller kandidaten får ikke besked om, hvad jobcenteret foretager sig
- I 2 forløb er opfølgning vanskelig på grund af kandidatens sygdomsforløb
- I 1 forløb langtidssygemeldes kandidaten og sagen udvikler sig til en revalideringssag

- I 1 forløb nedprioriteres opfølgningen fordi kandidaten er førtidspensionist. Der følges slet ikke op

Kandidaternes vurderinger er kort beskrevet:

- 8 af de 14 kandidater giver udtryk for forskellig grad af utilfreds med den måde jobcenteret følger op på
- 4 kandidater giver udtryk for, at jobcentrenes opfølgningsindsats er i orden, eller at den ikke kunne være anderledes
- 1 kandidat oplever sig godt støttet af jobcenteret; men synes alligevel ikke der sker nok i forhold til at finde et job
- 1 kandidat er ikke blevet interviewet, og hans holdning kendes ikke

Både de 14 fuldførte og de 6 ikke fuldførte forløb anviser fokuspunkter for jobcentrenes opfølgningsindsats.

Forholdene fra det ene jobcenter til det andet er meget forskellige. Det enkelte jobcenter opfordres til at overveje om følgende er vigtige udfordringer:

1. Sætter tidspres og krav til rettidighed for store barrierer for den særlige indsats?

Forløbene giver et indtryk af, at hverdagen på jobcentrene er præget af travlhed, stor sagsmængde og krav om konstant prioritering af, hvad der kan bruges tid på. I en tid med krise og arbejdsløshed er der ekstra pres på jobcentrene. Samtidig med at mulighederne for at finde arbejdspladser og stillinger til borgere med særlige behov er dårligere end for få år siden, hvor der var stor efterspørgsel efter stort set alle typer arbejdskraft.

Hvad kan jobcenteret gøre for at holde fast i den særlige indsats overfor de svageste grupper? Er der rum for individuelt planlagte og koordinerede forløb?

2. Skal gruppen af førtidspensionister nederst i sagsbunken?

Jobcentrene har ikke en særlig forpligtigelse til at finde job til førtidspensionister.

Gælder det generelt for jobcentrene, at denne opgave nedprioriteres? Og er det i givet fald udtryk for en administrativ praksis eller en bevidst politisk stillingtagen?

3. Hvornår er tæt opfølgning og information vigtig?

Flere kandidater oplever, at de ikke hører noget fra deres jobcenter. De er i tvivl om, hvorvidt der sker noget i deres sag.

Der er ikke nogen tvivl om, at mangelfuld opfølgning og utilstrækkelig information virker demotiverende på kandidaterne.

Der er samtidig stor forskel på, hvilket opfølgningsbehov og informationsbehov de enkelte kandidater har. I andre tilfælde er kandidaten i høj grad selvhjulpne og behovet for en aktiv indsats fra jobcenterets side er minimal.

Hvilken politik har jobcenteret for opfølgning og information?

4. Fokus på den koordinerede støtte.

Tinas forløb (se nedenfor) viser, at hun støttes af jobcenteret og kommunen på flere områder samtidig. Der tages fat om helheden. Det er med til at skabe ro om afklaringsforløbet og opfølgningen. Det er et godt eksempel på planlagt koordinering på tværs i kommunen.

Har jobcenteret fokus på den tværgående og koordinerede indsats?

5. Aftal koordinering med Anden Aktør på et tidligt tidspunkt.

Når afklaringsforløbet nærmer sig konkrete ønsker om jobs eller uddannelse, er det en god ide, at jobcenteret inddrages i et møde. Før afklaringsforløbet er nået til ende.

Det gør det nemmere for virksomhedskonsulenten at rådgive om mulighederne og en fornemmelse af, hvilke retninger der kan gås.

Samtidig sikres, at der ikke i afklaringsforløbet peges på eksempelvis uddannelsesforløb, der ikke kan støttes af jobcenteret.

Har jobcenteret indlagt løbende kontakt og koordinering med Anden Aktør under forløbet?

9. Tinas vellykkede forløb

Tinas forløb viser, hvordan det kan gå, når afklaringsforløbet og jobcenterets indsats tilsammen skaber et godt resultat.

Forløbet kort fortalt

Tina er 30 år og er som voksen diagnosticeret med ADHD. Hun har tidligere været i et firma i 8 år. På et tidspunkt blev hun sat til andre opgaver. Det betød, at hun ikke vidste, hvad hun skulle lave, når hun mødte ind om morgenen. Det stressede hende meget. Hun har været indlagt med stress flere gange.

Tina fik orlov og startede uddannelsesforløb med støtte fra Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU-ordningen). Tina afsluttede sin 9. klasse i juni 2009. Tina deltager i projekt FUA i foråret 2009.

Det lykkes hende at finde arbejde i en revisionsvirksomhed fra udgangen af oktober 2009. De første 6 måneder uden lønudgift for virksomheden, hvor Tina oppebærer revalideringsydelse. Derefter ansættelse med ordinær løn eller løntilskud. Tina arbejder foreløbigt 20 timer om ugen. Der er stor sandsynlighed for, at arbejdet udvikler sig til ansættelse på ordinære vilkår.

I det følgende beskrives Tinas forløb ud fra hendes eget perspektiv.

Fik stillingen blandt 184 ansøgere

"Det er det bedste, der er sket i mit liv". Tina er begejstret for sit afklaringsforløb med konsulenten fra Anden Aktør. Det har givet et vigtigt skub og selvtillid.

I dag sidder hun på et revisionskontor – et drømmejob for den 30-årige Tina.

Hun har fået overskud igen. Hun var aktiv, fik kontakt og stillingen. Også selvom Tina ikke er kontoruddannet. 184 andre søgte og kun Tina blev indkaldt til samtale.

Den nye stilling er en drejning i Tinas liv, ligesom forløbet med Anden Aktør er det.

Hendes nye arbejdsplads har allerede tilkendegivet, at der er muligheder for oplæring i flere funktioner. Meget afhænger alene af, hvad Tina har lyst til og kan klare.

En helt anden verden end på Tinas tidligere arbejdsplads.

Det startede med depression og stress

Tina er ikke i tvivl. Det var presset fra hendes tidligere arbejdsplads, der fik hende til at gå helt ned. Tina gik ned med stress 2 gange med 3 måneders mellemrum. Det var så galt, at hun blev hentet af ambulancen 2 gange. Hun håber aldrig, at hun skal opleve det igen. Hun kunne hverken gå eller stå, og havde ondt over det hele.

Tina har lovet sig selv, at hun ikke skal helt derud igen.

Det blev til 8 år på den tidligere arbejdsplads. Tinas chef var ikke særlig indlevende. Man er kun syg, hvis man er fysisk syg.

Det startede ellers godt. Tina blev flyttet til kontorarbejde. Tina blev bidt af kontorarbejdet.

Indtastning af bilag, lægge ruter om, taste lageroptællinger ind og meget andet.

Men pludselig blev hun flyttet og skulle ned og arbejde på gulvet igen. Efter 4 års arbejde på kontoret gik luften ud af ballonen fra den ene dag til den anden.

Tina skulle nu stille på kontoret hver morgen og spørge, hvad skal jeg arbejde med i dag?

Nu skulle Tina løbe fra den ene opgave til den anden. Også selvom hun ikke er færdig med det, hun er i gang med. Det kunne Tina slet ikke holde til. Til sidst tog hun barnets første sygedag, meldte sig selv syg osv. Og havde det meget svært med at tage på arbejde.

Støtte fra jobcenteret

Arbejdet på den tidligere virksomhed bliver uholdbart for Tina. Hun kontakter sin fagforening for at få støtte. Fagforeningen tog fat i jobcenteret og på den måde kommer Claus ind i billedet. Claus er virksomhedskonsulent i jobcenteret.

Ideen om at arbejde på kontor har bidt sig fast i Tina. De 4 år med kontorarbejde var de bedste i hele hendes liv. Tænk sig at gå på arbejde og være glad hver eneste dag.

Claus fortæller, at det kan være svært at finde et job på kontor, når Tina ikke har uddannelsen. Han foreslår jobs i forhold til ældre, job i en brugs osv.

Men Tina har gjort op med sig selv, at det skal ende med et job indenfor kontor. Også selvom hun skulle bide i det sure æble og tage uddannelsen.

Claus gjorde meget for Tina. Han hjalp med at finde ud af, hvilke muligheder Tina har. Han foreslår Tina at deltage i afklaringsforløbet med Anden Aktør.

Åben om ADHD

I slutningen af 2008 træffer Tina en beslutning. Hun vil ikke længere skamme sig over, at hun har ADHD. Tina lover sig selv, at hun ikke vil holde sin diagnose skjult for nogen.

Efter afskeden med den tidligere arbejdsplads skulle der startes et nyt liv.

I dag kan Tina ringe til en arbejdsgiver og fortælle om sig selv og om sin diagnose. Det har Tina aldrig gjort før. Det blev også til et åbenhjertigt interview i den lokale avis.

Et godt og nærværende afklaringsforløb

I starten af 2009 sørger jobcenteret for, at Tina kommer med i afklaringsforløbet med Anden Aktør.

Tina har mange lovord om konsulenten og forløbet. Marianne fra Anden Aktør er fantastisk at være sammen med. Tina plejer ikke at åbne sig overfor fremmede. Men det er anderledes med Marianne. Tina kan mærke, at hun kan stole på Marianne. Hun er der og vil støtte.

Marianne er god til at få det frem, som Tina kan. Hun får meget ros i forløbet. Og Tina får sagt til sig selv, at hun faktisk kan nogle ting.

Tidligere var fokus i højere grad på det, hun ikke kan.

Når man finder ud af, at man kan en hel masse ting, så flyver selvtilliden i top.

Aktivt jobsøgende

Tina fandt selv jobbet på revisionskontoret. Hun så annoncen og kontaktede virksomheden. Tina arrangerede også det første møde.

Forinden var Tina aktiv mht. at finde et job. Tina ringer til flere virksomheder. Mange virksomheder siger nej tak på grund af krisen. Hun vil tage arbejdsopgaver fra nogle af de ansatte. Det siger virksomheden direkte. Det argument kan Tina godt forstå.

Tina gik selv i gang som aktivt jobsøgende i sommeren 2009. Kort tid efter afslutningen af forløbet med Anden Aktør. Tina vil have der sker noget. Det går for langsomt med jobcenterets indsats. Tina tror, at hun stadig havde gået hjemme, hvis hun ikke selv havde gjort noget.

Virksomhedskonsulenten er med til møderne på virksomhederne og bistår med papirerne.

Hvad har rykket?

Hvad har rykket for Tina i 2009? Hvordan er hun nået så langt?

Forløbet med Anden Aktør har betydet meget. Alt det, hun har fået skrevet ned og sagt, har gjort hende mere sikker på sig selv. Hun er i dag sikker på, at hun godt kan nogle ting. Hvor hun tidligere tænker, det kan jeg ikke finde ud af.

Skoleforløbet gav også selvtillid i samme periode. Hun finder ud af, at hun både kan læse, skrive og regne. Det giver et godt ryk videre.

Forløbet med Anden Aktør både styrker selvtilliden og medvirker til, at Tina holder fast. Hun vil arbejde på kontor.

10. Annes ikke vellykkede forløb

Annes forløb er helt anderledes end Tinas forløb. Forhistorien er væsentlig anderledes, og Anne profiterer ikke af projekt FUA på nær samme måde.

Forløbet kort fortalt

Anne er 55 år og uddannet social- og sundhedsassistent. Hun har arbejdet på et sygehus i en lang årrække. Hun har været udsat for mange tunge løft og vrid og har fået ødelagt sin skulder. I midten af 2009 er det 3 år siden, hun forlod arbejdsmarkedet. Hun føler sig meget svigtet af systemet og modtager i dag kontanthjælp.

Anne har fået en række følgesygdomme i de 3 år. Hun har fået konstateret stress, depression og forhøjet blodtryk.

Anne deltager i projekt FUA i foråret 2009. Jobcenteret visiterer i efteråret 2009 Anne til et forløb hos Anden Aktør (ikke Lunn+) med henblik på at afprøve mulighederne for fleksjob. Dette forløb afbrydes i starten af februar 2010. Jobcenteret vurderer, at Anne ikke står til rådighed for fleksjob på grund af fremtidig operation og øgede smerter. Anne er fortsat uden arbejde og modtager kontanthjælp.

Nedenfor beskrives forløbet ud fra Annes eget perspektiv.

Nedslidning, firing og depression

Anne var ansat på Sygehuset i over 25 år som sosu-assistent. De mange års slid, uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og travlhed sætter sine spor. Skuldrene er konstant belastet. Der var ikke mulighed for at slappe af ind imellem. Anne er en af de pligtopfyldende medarbejdere, der knokler på uden at tænke på konsekvenserne. Anne får en skulderskade i begge skuldre.

Anne var meget glad for sit arbejde på sygehuset. Hun trivedes med de daglige udfordringer, især de akutte opgaver. Og Anne fik mange roser for sin indsats. Det kom også frem under de løbende interne evalueringer af de akutte forløb.

Anne kom fra sin arbejdsplads på en dårlig måde. Skulderskaden gjorde, at Anne var nødt til at varsle en langtidssygemelding til sin chef. Svaret var, at hun kan forvente at blive fyret, hvis det trak ud. Det blev sagt uden omsvøb.

Sygehuset har en stram økonomi, og der var ikke mulighed for overflytning til en anden afdeling.

Anne har nu været uden arbejde i 3 år. Og det har sat sig sine spor. Ikke kun i forhold til de daglige smerter og den dårlige økonomi; men også psykisk. Anne er sikker på, at det er hendes belastede situation og en dårlig sagsbehandling, der har resulteret i depressioner. Anne synes ikke det er godt nok, at hun bliver fyret efter så mange år og på grund af nedslidning på den samme arbejdsplads.

Efter firingen går Anne i 1½ år uden der sker væsentligt i behandlingen af hendes sag. Der blev ikke sat noget i værk. Det var i den periode Anne fik sin depression.

I dag har Anne ikke det samme overskud som før. Det ser svært ud i forhold til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Hun bliver snart 56 år og ser ikke lyst på fremtiden.

Anne plages dagligt af sin skulderskade. Det er meget op og ned. Ikke to dage er ens. Heldigvis skal hun på kursus i smertebehandling i foråret 2010.

Hun tænker meget på sin situation, især på den uafklarede langvarige sagsbehandling. Derfor er Anne også utålmodig. Hun ønsker afklaring af sin situation.

Anne oplever sig som et nummer i rækken på jobcenteret. Hun mener ikke, hun får den hjælp, hun har brug for.

Langvarig sagsbehandling

Anne mener, hun har fået en dårlig sagsbehandling af kommunen. Det er derfor hun er endt på kontanthjælp.

Da Anne første gang blev visiteret til fleksjob, skulle hun fortælle, om hun var til rådighed for arbejdsmarkedet. Det svarede hun nej til i 2008. Hun er allerede på det tidspunkt blevet deprimeret over, at der ikke sker noget i hendes sag. Hun får ingen oplysninger og føler hele tiden, at hun er på gyngende grund. Tæppet bliver konstant hævet væk under hende. Og det kunne Anne ikke klare psykisk.

Hun kunne ikke blive fleksjobber, når hun ikke kunne svare ja til, at hun kunne gå i arbejde. Anne har lært lektien. I dag vil hun sige, at det må komme an på en prøve. Fordi det psykisk har været forfærdeligt at være i systemet. Anne har ikke ord for den dårlige sagsbehandling, hun har fået i kommunen. De mange skiftende sagsbehandlere har ikke gjort det bedre. På 3 år har hun haft 5 forskellige sagsbehandlere.

Anne har selv kørt sin sag. Uden at vide hvad hendes rettigheder er, og hvad reglerne går ud på. Hun vidste ikke, hvad hun var oppe imod.

Anne har været hos en psykolog, som kommunen har betalt. Det har givet Anne mere ro på at have samtalerne. Det har givet hende en dybere forståelse for, hvorfor hun reagerer, som hun gør.

Afklaringsforløb med forkert fokus

Anne var i starten glad for tilbuddet om at deltage i afklaringsforløbet med Anden Aktør (Lunn+). Nu sker der endelig noget. Men det varer kun kort. Anne begynder at se på forløbet som endnu et forløb, der trækker tiden ud med noget, hun ikke kan bruge til så meget.

Anne blev lovet, at det ville tage max. 3 måneder; men det holdt slet ikke stik. Forløbet kom op på 5 måneder, før det var færdigt. Anne var frustreret over, at det skulle tage så lang tid. Anne troede, at det også drejede sig om at komme i arbejde. Det skete heller ikke.

Anne ser på forløbet som et forløb, der handler om, at der skulle udfærdiges et dokument (dyrkningsvejledningen). Mere end det drejer sig om, at Anne kommer i arbejde.

90 % af tiden bar præg af, at der skulle udfærdiges et dokument, som kommunen skulle have.

Konsulenten fra Anden Aktør nåede frem til, at Anne skulle blive indenfor sit fag. Det vidste Anne godt i forvejen.

Havde hun fået mere tid med en virksomhedskonsulent i stedet for ville det være bedre. Det er det, hun har brug for. Virksomhedskonsulenten er den eneste, der kan få Anne i arbejde.

Jobcenterets opfølgning

Efter afslutningen af afklaringsforløbet med Anden Aktør får Anne en ny sagsbehandler.

Hun har et møde med sagsbehandleren i august måned 2009. Der kom ikke så meget ud af mødet. Anne skulle bare søge arbejde. Og sagsbehandleren gav Anne et par eksempler på ansøgninger. Mødet var kort og kontant. I starten af november måned var Anne inde til et møde igen, hvor hun fik fortalt, at hun skulle på et forløb ved Anden Aktør (ikke Lunn+).

Herefter er kontakten til virksomhedskonsulenten hos Anden Aktør.

Anden Aktør er fortravlet (ikke Lunn+)

Anden Aktør har til opgave at finde et job til Anne. Hun er på et hold, hvor der kun er fleksjobbere, der ikke har noget arbejde. Forløbet strækker sig over 3 måneder med 2 gange om ugen. Anne har været der 3 gange og forløbet er lige startet.

Der er mange kursister, og de har kun tilknyttet 1 virksomhedskonsulent. Flere af kursisterne, som har gået der i lang tid, har ikke mødt med virksomhedskonsulenten endnu, ud over en forsamling. De andre på holdet er derfor meget frustrerede. Kommunen ved godt, at der kun er 1 virksomhedskonsulent. Kommunen har sagt, at de selv har for travlt, og derfor skal fleksjobberne på et kursus hos Anden Aktør. Anne oplever, at hun bare er blevet sendt et andet sted hen, hvor der er lige så travlt som på kommunen. Man skal tilsige sig tid hos virksomhedskonsulenten. Han farer rundt fra den ene til den anden.

Anne fortæller, at hun ikke selv har overskud til at gå ud og finde job. Hun er ikke vant til at skulle bede andre om hjælp; men hun kan ikke selv.

Det fremgår af Annes sagsakter, at forløbet hos Anden Aktør afsluttes i starten af 2010. En forestående operation og øgede smerter gør, at Anne ikke står til rådighed for et fleksjob.