

Jobdesign



...Overvejelser før indsats

Beskæftigelse til mennesker med sindslidelse og anden
etnisk baggrund end dansk

Indhold

Indhold	2
Indledning	3
Resumé.....	4
Metoden.....	5
Jobdesign.....	7
Virksomhedernes perspektiv	8
Borgernes perspektiv	11
Kommunens perspektiv	15
Overblik.....	17
Syv trin	18
Trin 1 og trin 2.....	19
Trin 3	20
Trin 4	21
Trin 5 og trin 6.....	22
Trin 7	23
Lovgivningen	25
Bilag A: Interviewguide for borgere.....	28
Bilag B: Interviewguide for virksomheder.....	29
Bilag C: Interviewguide for Jobkonsulenter mv.	30
Litteratur	31

Indledning

Mange borgere med flygtninge- eller indvandrerbaggrund og med risiko for at udvikle en kronisk sindslidelse modtager kontanthjælp eller sygedagpenge. De har meget svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, uanset om det er i støttede eller ustøttede jobs. Det er kun et fåtal af dem, der finder arbejde – og når de gør, er det ofte sporadisk og på det sorte/grå arbejdsmarked, hvor de går til hånde i venners eller familiers pizzeriaer eller grønthandlerforretninger.

Med projekt Virksom Tilværelse og i Arbejde (VITA) sætter Videnscenter for Socialpsykiatri fokus på denne del af befolkningen. VITA har et præventivt sigte og bygger på antagelsen om, at stabil tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed mulighed for hel eller delvis selvforsørgelse af familien, mindsker risici for social marginalisering af den enkelte flygtning eller indvandrer og vedkommendes ægtefælle eller børn.

Nærværende rapport beskriver og portrætterer relevante forhold i forbindelse med at afklare og sikre beskæftigelse til sindslidende mennesker med anden etnisk baggrund end dansk (Projekt VITA's målgruppe). Tesen er, at hvis der kan opnås viden om, hvordan afklaring og arbejdsopgaver kan tilrettelægges og dermed job designes, så styrkes mulighederne for, at der kan skabes jobmæssige succeser.

Udgangspunktet for rapporten er dels interview af borgere i VITA's målgruppe, dels job- og virksomhedskonsulenter, som har erfaringer med målgruppen og interview af virksomhedsledere med erfaringer fra et eller flere beskæftigelsesforløb med borgere, som har særlige udfordringer.

Rapporten indledes med et resumé samt metodeafsnit. Herefter præsenteres det, som de interviewede har sagt om ”Jobdesign”. Afsnittet præsenterer interesser, behov, ønsker og erfaringer, som de udtrykkes blandt de interviewede virksomheder, borgere og kommuner (både fra socialcentre og jobcentre). Efterfølgende præsenteres en model, der kan indfange og beskrive de tiltag og overvejelser, de deltagende kommuner har gjort sig indtil videre. Udgangspunktet er ”trappemodellen” (Videnscenter for kompetenceafklaring, 2006).

Det er håbet, at rapporten vil virke inspirerende og afklarende for de ansatte i kommuner, der er involveret i denne særlige beskæftigelsesindsats.

John Nyberg
I spil
www.ispil.dk

Resumé

En gang blev de kaldt for: ”de tunge”, så blev de til: ”dem, uden match” og nu er de i: ”matchgruppe 4 og 5”. Det handler om de mange mennesker, som kæmper for at få hverdagen til at hænge sammen og for at blive en del af det samfund, der har svært ved at håndtere dem.

Nærværende rapport sætter fokus på og portrætterer relevante forhold i forbindelse med at afklare og sikre beskæftigelse til sindslidende mennesker med anden etnisk baggrund end dansk.

Virksomhederne, der tænkes at være den ene part i dette arbejde, sender nogle klare signaler til borgere og til kommunerne. Det handler i første omgang om, at man som borger (jobsøgende) skal være interesseret i at komme i beskæftigelse; og ikke må være presset ud.

Dernæst præciserer virksomhederne, at i mens de vil gøre en indsats for at hjælpe, så skal borgeren aktivt forsøge at blive en del af virksomheden og kommunen skal aktivt støtte borgeren i alle de forhold, der er nødvendige, når borgeren kommer i beskæftigelse.

Kommunerne sætter især fokus på egne forhold og understreger vigtigheden af, at forvaltninger og afdelinger arbejder sammen og deler viden. Især peges der på den skarpe opdeling mellem spørgsmål, der har med beskæftigelse og med sociale forhold at gøre. Denne opdeling vurderes som uhensigtsmæssig i forhold til VITA-målgruppen, hvor den enkelte borger netop har udfordringer, der rækker ud over beskæftigelse og dermed involverer flere forvaltninger. Borgerne risikerer, at blive sendt rundt i et system, som de ikke helt forstår og derfor sjældent får optimalt udbytte af.

De deltagende jobcentre sender en generel appel til virksomhederne om at være åbne og villige til at tilbyde disse borgere beskæftigelse. Også selvom der er brug for en lang indkøringsperiode, som måske endda ender med, at borgeren visiteres til et job med tilskud under en eller anden form – eller endda indstilles til pension.

Borgerne, derimod, giver udtryk for usikkerhed og utryghed i forbindelse med jobcentrenes bestræbelser på at sikre dem beskæftigelse. På den ene side, vil de gerne og på den anden, er de nervøse for, dels om jobcenteret har skjulte dagsordener, dels om de kan klare at varetage et arbejde.

Om virksomhederne siger borgerne, at de er nervøse for, om de kan klare at udføre arbejdsopgaverne, at de ikke rigtig forstår, hvordan (danske) virksomheder hænger sammen og fungerer og, at man som borger en gang imellem har brug for, at arbejdsgiveren forstår, at man kan have det skidt – eller at familien kan have brug for, at man bliver hjemme.

Det er, med andre ord, ikke en let opgave, at være jobdesigner i dette felt. Særligt ikke, når erfaringerne med præcis denne målgruppe er meget få og spredte – og ikke særlig uddybende beskrevet. Det hænger naturligvis sammen med, at denne målgruppe i realiteten ikke har været i fokus i forhold til beskæftigelse før.

”...Overvejelser før indsats”

Rapporten peger på, at den traditionelle trappemodel er både god og solid. Men når målgruppen matcher projekt VITA's målgruppe, så er det nødvendigt at indføje nogle trin.



(Nærmere forklaring af trappen og trinenes indhold kan findes på side 18)

De fleste borgere i målgruppen har typisk en række udfordringer, der ikke umiddelbart styrker deres mulighed for at komme i beskæftigelse. Opsøgning, udredning, Aftale og afklaring er derfor centrale trin i kommunens indsats.

Som en nyskabelse peges der på, at jobcenteret genindfører begrebet efterværn/opfølgning efter ansættelse. Det er nødvendigt med en sådan indsats, mener både borger og virksomhed, da det dels kan tage år, før en borger fra matchgruppe 4 eller 5 kan antages at have så meget kontrol over hverdagen, at jobcenteret kan slippe taget, dels kan være en skrøbelig proces, der hurtigt kan udfordres af forandringer i f.eks. helbred eller sociale forhold. Målgruppen har udviklet, eller er i fare for at udvikle sindslidelse og målgruppen indeholder borgere, som har forældreansvar.

Metoden

Metoden, der er anvendt i rapporten, er kombinationen af litteraturstudier og interview af personer, som til daglige har at gøre med beskæftigelse til VITA's målgruppe.

Men der er indtil videre ikke er skrevet meget om konkrete beskæftigelsesindsatser, der gøres over for målgruppen. Derimod findes der litteratur som understøtter antagelsen om, at beskæftigelse kan være et godt redskab i forbindelse med både integration af borgere med anden etnisk baggrund end dansk og recovery af borgere med sindslidelse eller som er i risiko for at udvikle sindslidelse. F.eks. Callensen, 2005, Carlsson, 2005, Stenbak, 1997, Nyberg & Jensen, 2000 og Jensen & Kallestrup, 2004. Projekt VITA er banebrydende med kombinationen.

Der er til nærværende rapport gennemført interviews af job- og virksomhedskonsulenter i VITA's fire samarbejdskommuner: Brøndby, Haderslev, Odense og Århus. Hvert interview har varet mellem en og to timer. Den anvendte interviewguide kan ses i bilag C.

”...Overvejelser før indsats”

Herudover er der gennemført interview i to virksomheder fra to af VITA-kommunerne samt seks virksomheder, der ikke har haft kontakt til projekt VITA eller kommunerne, hvori projektet har været forankret. Dernæst havde en kommune (Jobcenter Haderslev) dobbeltrolle, da Jobcenter Haderslev både har gennemført praktikforløb og ansat personer med etnisk anden baggrund end dansk og med sindslidelse. Hvert interview har været mellem en og to timer. Den anvendte interviewguide kan ses i bilag B.

Virksomhederne fordeler sig således:

- Pakke og montage: 2 virksomheder
- Pakketransport: 1 virksomhed
- Køkken & catering: 1 virksomhed
- Metalindustri: 1 virksomhed
- Passagertransport: 1 virksomhed
- Detailhandel: 1 virksomhed
- Rengøring: 1 virksomhed
- Ældrepleje: 1 virksomhed

En af virksomhederne inden for pakke og montage samt arbejdspladsen med fokus på rengøring er placeret i Jylland. Den anden af virksomhederne inden for pakke og montage er hjemhørende på Fyn. De øvrige virksomheder er hjemhørende på Sjælland. Alle virksomheder har flere end 50 ansatte.

Der er desuden gennemført i alt tolv interview med personer som både har anden etnisk baggrund end dansk og har en sindslidelse. Af disse ti personer er de seks med anden etnisk baggrund end dansk (4 mænd og to kvinder), tre personer er med iransk baggrund (to mænd og en kvinde), to personer er med irakisk baggrund (en mand og en kvinde) og en mand er med kurdisk baggrund. Interviewene har været mellem 45 minutter og en time; alle gennemført på dansk. Den anvendte interviewguide kan ses i bilag A.

Jobdesign

Et af de centrale kendetegn ved arbejdsmarkedet er, at arbejdsgiveren har ansvaret for, og rettigheden til, at tilrettelægge arbejdet. Det betyder i praksis, at det er arbejdsgiveren, der bestemmer af hvem og hvordan, et stykke arbejde skal udføres. Det gælder naturligvis også, når arbejdet udføres af mennesker med anden etnisk baggrund end dansk og som har, eller er i risiko for at udvikle, en psykiatrisk lidelse.

Men samtidig har en række arbejdsmarkedspolitiske værktøjer medvirket til, at der inddrages andre end arbejdsgiveren, når fokus er på at sikre beskæftigelse til mennesker, som af den ene eller anden grund har behov for en særlig indsats.

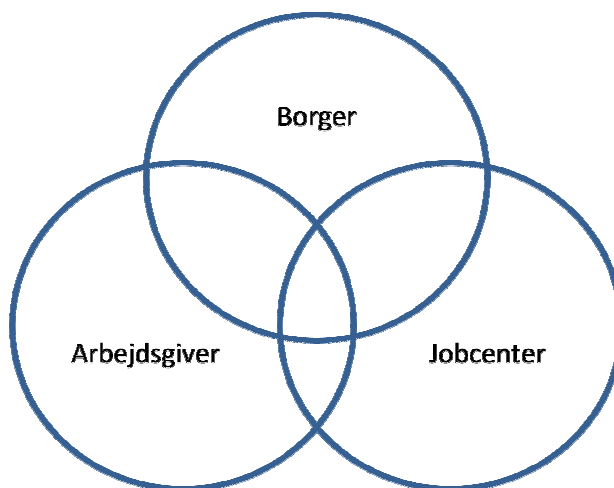
For selvom alle politiske hensigtserklæringer går i retningen af, at alle mennesker helst skal i job på ordinære vilkår og kunne klare sig selv, så er der mennesker, der end ikke formår at få foden inden for på arbejdsmarkedet bare i kort tid – endsige kommer tæt på et job på ordinære vilkår.

For at lette arbejdsmarkedsadgangen for disse mennesker, har et bredt udsnit af folketingets partier med skiftende flertal, etableret en vifte af ordninger og muligheder, som jobcentre, virksomheder og enkeltpersoner kan gøre brug af. Der er f.eks. jobpraktik, skånejob med løntilskud, fleksjob, mentorer, støttepersoner osv.

De forskellige ordninger betyder, at arbejdsgiveren på den ene eller anden måde får økonomisk kompensation, når en ansat ikke kan udfylde et normalt job. Samtidig indleder arbejdsgiveren en forhandling om arbejdets tilrettelæggelse, for ordningerne betyder, at jobbets indhold og udførelse forhandles på plads mellem virksomhed, lønmodtager og jobcentret.

Jobdesign er altså (også) en balancegang mellem virksomhedens interesser som økonomisk aktør, jobcentrets interesser som forvalter af tilskudsmidler (lovgivning) og den arbejdssøgendes interesser, som lønmodtager og som udfordret på en eller flere måder. Det handler om, at finde derhen, hvor alle parter får tilgodeset interesser, behov og ønsker.

Desværre findes der ingen universalløsninger – ingen facitliste at slå op i. Derfor er det vigtigt at lytte efter, når de involverede partner fortæller om deres behov, deres ønsker og deres erfaringer. Og det gælder uanset om jobbet er ordinært eller etableret med støtte: Sigtet er nemlig det samme: 1) besættelse af et ledigt job, så opgaverne bliver udført tilfredsstillende, 2) så der er økonomisk fornuft i ansættelsesforholdet og 3) så medarbejderen ikke bliver (mere) syg af jobbet.



”...Overvejelser før indsats”

Mange vil, i deres stille sind, endda nok ønske sig, at et job kan designes, så det kan have positive effekter på helbred osv. Det er der erfaringer, der peger på, at beskæftigelse gør. Se f.eks. Jensen & Kallestrup, 2004 og Carlsson, 2006.

”Endvidere tyder resultaterne på, at torturens direkte påvirkning af psykisk helbred bliver svækket med årene eller i stigende grad bliver medieret af problemer relateret til livet i eksil, som f. eks. beskæftigelse og sociale relationer”.

Carlsson (2005)

Men det er vigtigt at præcisere, at der ikke er gennemført undersøgelser af, om eller hvordan sindslidelse eller PTSD (Posttraumatic Stress Disorder)¹ påvirker en borgers mulighed for at opnå og/eller fastholde beskæftigelse, når borgeren samtidig har minoritetsbaggrund. Praktiske erfaringer fra indsatserne for at åbne arbejdsmarkedet for mennesker med sindslidelse og med andre funktionsnedsættelser peger imidlertid på, at der er påvirkninger.

I en interviewundersøgelse (Nyberg & Jensen, 2000) blandt fire jobkonsulenter, som udelukkende arbejdede med beskæftigelse til mennesker sindslidelse, var hovedkonklusionen, at sindslidelse dels er omgæret af mange negative myter, dels kan medføre mødeustabilitet og ufleksibilitet i forhold til f.eks. skiftende arbejdsopgaver.

De negative myter har gjort det svært for borgere med sindslidelse af komme i betragtning til ledige jobs og ustabilitet og ufleksibilitet har gjort det svært for borgerne, at fastholde deres job. Dengang sagde jobkonsulenterne, at: ”man må sno sig, hvis man vil opnå resultater” – og det gælder stadig.

Det er umuligt at opstille fikse og færdige retningslinier for, hvordan en borgeres givne lidelse udmønter sig. Men i relation til beskæftigelse er der nogle praktiske erfaringer, der kan drages nytte af. På side 22 findes en liste med nogle af de praktiske erfaringer.

Enhver, der ønsker at påvirke beskæftigelsesmulighederne for mennesker, som på egen hånd har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, må følgelig kende - og tage hensyn til og udgangspunkt i, at hver enkelt aktør har egne interesser og at dette, ikke nødvendigvis, står i modsætning til at kunne samarbejde.

Virksomhedernes perspektiv

Virksomhedernes interesse i at have medarbejdere er, at medarbejdere kan udføre de arbejdsopgaver, der er nødvendige for at opretholde og udvikle virksomhedens drift. Ingen virksomhed har råd til at have personer, som ikke bidrager til virksomhedens drift, ansat. Det gælder både offentlige og private virksomheder.

¹ Posttraumatic Stress Disorder er en psykisk lidelse, som optræder efter, man har oplevet eller været vidne til livstruende hændelser. F.eks. krigshandlinger, tortur, voldtægt, overfald, bilulykker, naturkatastrofer, brand, alvorlige ulykker, terroristangreb eller et pludseligt og uventet tab af en, man er nært knyttet til, PTSD kendetegnes både ved biologiske ændringer og af psykiatriske symptomer ofte af depression, angst, misbrug, hukommelsesproblemer og andre fysiske og psykiske lidelser.
www.vftp.dk/diagnoser/ptsd/definition.html.

”...Overvejelser før indsats”

Hvis medarbejderne i en privat virksomhed ikke indtjener mere end omkostningerne, har virksomheden ikke råd til at fortsætte ansættelsesforholdet – i sidste ende lukker virksomheden. Hvis medarbejderne i en offentlig virksomhed koster mere end budgettet giver mulighed for, så skærpes vilkårene for virksomheden hurtigt – og den økonomiske balance genoprettes.

Social ansvarlighed tager udgangspunkt i økonomisk forsvarlighed.

Hverken virksomheder eller lovgivning har store arbejdsmæssige forventninger til denne målgruppe, hvilket afspejles i Beskæftigelsesministeriets beskrivelse af matchgupperne 4 og 5:

”Matchgruppe 4 anvendes, når den ledige vil kunne varetage jobfunktioner på nedsat tid og/eller med begrænsede krav til kvalifikationer. Det kan være ufaglærte job, rengøringsjob, forskellige servicefunktioner i virksomheder på nedsat tid fx kopierings- og serveringsopgaver. Der er ikke tale om en eksakt opgørelse af et præcist timeantal, som den enkelte person kan/ikke kan klare.

Matchgruppe 5 anvendes for ledige, der aktuelt ikke har nogen arbejdssevne, der kan anvendes på det ordinære arbejdsmarked.

Forskellen på matchgruppe 4 og 5 er, at personer i matchgruppe 5 ikke kan varetage et arbejde overhovedet. Til gengæld kan personer i matchgruppe 4 varetage job på f.eks. mindre tid end fuldtid, eller job med begrænsede krav til kompetencer.”

(Beskæftigelsesministeriet, <http://www.bm.dk/sw19380.asp>)

Men selvom forudsætningen for at indgå i et ansættelsesforløb er økonomisk råderum, er det ikke kun økonomien, der spiller en rolle for virksomhederne. Når man spørger: ”Hvorfor gør I det?” falder besvarelsen typisk inden de nedenstående kategorier:

- *Markedet- det skal betale sig*
- *Love og regler – det skal vi*
- *Etik og moral – det bør vi*

Markedet: Når markedet er styrende for engagementet, vil interessen for denne type medarbejdere ændre sig markant med udsving på arbejdsmarkedet. Ved stigende ledighed frigøres andre typer medarbejdere og der er en risiko for, at de mest ressourcetsvage medarbejdere udskiftes med mere ressourcestærke. Omvendt kan en markedsorienteret tilgang til spørgsmålet betyde, at jobbet kommer til at bestå af reelle og nødvendige arbejdsopgaver – og det er vigtigt for borgerne.

Love og regler: Når lov og politik er styrende for engagementet, kan interessen frygtes at være proforma eller overfladisk. Dette kan være problematisk, nævner flere job- og virksomhedskonsulenter. Hvis virksomhedernes interesse er for facadens skyld eller et led i en profilering af et socialt ansvar, kan den enkelte borgers ansættelse komme til at mangle de nødvendige hensyn og, endda, det nødvendige jobindhold.

”...Overvejelser før indsats”

Men love og regler er samtidig med til at sikre, at medarbejderne, der har fået beskæftigelse i forbindelse med en konkret indsats, ikke fyres med det samme, der er særlige udfordringer eller ledigheden f.eks. stiger.

Etik og moral: Når det derimod er moral og etik, der er styrende for interessen, handler det om at tilgodese borgerens behov, kompetencer og ressourcer, så borgeren i hvert fald ikke tager skade af arbejdet:

*”Vi vil jo ikke have, at man bliver syg af at arbejde her hos os”
(Virksomhedsrepræsentant)*

Det er helt grundlæggende, at borgeren ikke belastes for meget og at der tages hensyn til borgeren. Men med denne hensyntagen, risikerer borgeren, at jobbet hverken afspejler reelle behov hos arbejdsgiveren eller indeholder reelle arbejdsopgaver.

Blandt repræsentanterne for de interviewede virksomheder var der enighed om, at det er markedet i samspil med etik og moral, der er drivende for engagementet. For at komme nærmere på en optimal tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatser, skal der altså fokuseres på match’et mellem marked og de etiske og moralske hensyn til borgernes evner og lyst til at varetage et job.

Virksomhedens behov, ønsker og erfaringer har, i sagens natur, indvirkning på virksomhedens lyst til at forsøge sig med ansættelse af mennesker, som ikke umiddelbart passer ind i de rammer, som arbejdsmarkedet normalt udstikker. Her er i kort form, hvad virksomhederne pegede på:

Om borgere

Virksomhederne lægger afgørende vægt på, at borgeren har lyst til og er motiveret for at komme i beskæftigelse og i netop det job, som virksomheden har mulighed for at tilbyde. Desuden lægger virksomheden vægt på, at borgeren ønsker at blive en del af virksomheden – (virksomhederne ønsker generelt ikke, at det de skal tilpasse sig borgeren):

- borgeren skal have lyst til et job – ingen tvang(sarbejde)
- borgeren skal være parat til at møde og til at arbejde (hver dag)
- borgeren skal sige til og fra, når der laves aftaler
- borgeren skal kunne integrere sig på arbejdspladsen (blive en medarbejder)
- borgeren skal ville integrere sig på arbejdspladsen
- borgeren skal respektere virksomheden og de regler, der gælder på virksomheden

Om kommunen

Når virksomhederne udtaler sig om kommunen og jobcenteret, så foregår det typisk uden at skelne mellem f.eks. socialcenter og jobcenter – i daglig tale, kommer det ud på ét. Det bliver hurtigt til ”kommunen”. Udgangspunktet for holdningerne er, ansvar for helbredsrelaterede og sociale udfordringer, der ikke har med arbejdspladsen at gøre, skal ligge i kommunen.

”...Overvejelser før indsats”

Desuden understreger virksomhederne, at kommunen bør stille en tovholder til rådighed for virksomheden og at denne skal kunne indgå i en dialog om, hvad der kan være brug for, for at få ansættelsesforholdet i stand og til at live en succes:

- kommunen har pligt til at sørge for borgerens behov uden for arbejdslivet
- kommunen skal gøre borgeren parat til arbejdsmarkedet
- kommunen skal præsentere borgeren på virksomheden
- kommunen skal reagere og være åbne over for kursus-/uddannelse til borgeren
- kommunen skal anerkende, at virksomheden ikke er en social foranstaltning
- kommunen skal hjælpe virksomheden til at få borgeren til at udvikle sig
- kommunen skal gøre en indsats for et sørge for alt det ikke-jobslige, når borgeren begynder i beskæftigelse
- kommunen skal informere virksomheden om enhver (relevant) ændring i borgerens status og vilkår

Om sig selv

Virksomhederne lægger vægt på, at de har ansvaret for, hvad der sker i arbejdstiden – og for at medvirke til at integrere borgeren i forhold til det, at være på en arbejdsplads. Samtidig lægger virksomhederne vægt på, at de ønsker et tæt forhold til kommunens medarbejder, der har med den enkelte borger at gøre:

- virksomhedens regler sikrer, at alle behandles godt – ellers ændres reglerne
- virksomhedens samarbejdspartner er kommunen, som skal have ansvar for kontakt til eventuelle andre interessenter (læger, psykiatri osv.)
- virksomhedens vigtigste opgave er, at være sig selv – det er det, der virker og er attraktivt for borgeren

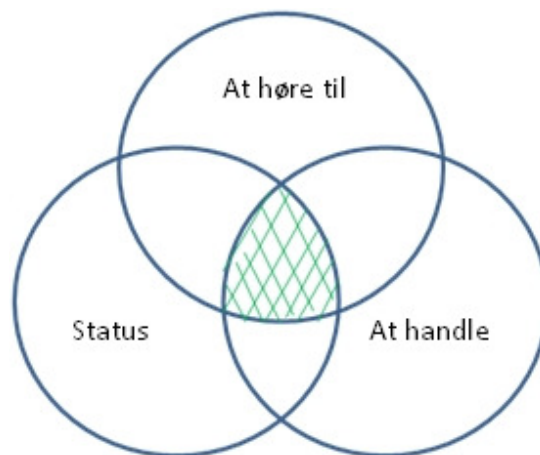
Borgernes perspektiv

Der er lige så mange forklaringer på borgernes interesser i at komme i arbejde, som der er borgere. Job opfattes forskelligt fra person til person.

Et job kan f.eks. forstås som en handel mellem en udbyder af arbejdskraft (den jobsøgende) og en efterspørger af arbejdskraft (arbejdsgiveren); hvor den jobsøgende vil blive betalt for en given, aftalt indsats. Men jobbet kan også, og bliver det i stigende grad, opfattet som en social proces, hvori den ansatte kan finde udfordringer, udfoldelse af evner, sociale relationer og netværk.

Arbejde er sundt, kan man fristes til at sige – og det ses i nogle rapporter og undersøgelser af arbejdets positive potentiale i forhold til f.eks. integration og recovery, Carlsson, 2005 og Jensen & Kallestrup, 2004.

I en tidligere undersøgelse, Nyberg i Stenbak, 1997 har besvarelser fra lidt over 100 personer ført til en forståelsesramme for arbejdsbegrebet, der yderligere er underbygget af interviewene til nærværende rapport:



At høre til

Den første del af arbejdsbegrebet handler om, at arbejde giver borgeren et sted at høre til. Dvs. en socialt acceptabel placering i såvel gadebilledet (når man går til og fra arbejde) som på det konkrete sted: ”Her er det okay, at jeg er”. At høre til sætter således også fokus på den fysiske ramme, som en arbejdsplads er. Kravet til en arbejdsplads er typisk ikke flotte lokaler, spændende placering, flotte møbler, men derimod, at arbejdspladsen er indrettet som alle andre arbejdspladser, ligger i nærheden af andre arbejdspladser og på alle måder ligner og er, en arbejdsplads i Danmark.

At handle

Den anden del af arbejdsbegrebet handler om, at arbejde giver mulighed for at udnytte sine evner, hvilket også kan udlægges som en anerkendelse af, at man rent faktisk har brugbare evner. ”At handle” indbefatter også, at borgerens handlinger giver et resultat – at det gør en forskel. Denne del af arbejdsbegrebet understreger derfor det vigtige i, at der er brug for at opgaverne udføres. Pseudo-beskæftigelse er uønsket, der skal være brug for én:

*”Hvis der ikke er brug for, at jeg gør rent der to gange om dagen, er det lige meget, hvor mange nye koste jeg får”
(Jobsøgende)*

Dette giver også et andet fokus på en ellers gennemgående diskussion i debatten om beskæftigelse: et job skal give mening. Mening behøver ikke altid betyde, at det udførte arbejde skal: ”have noget med mennesker at gøre, være socialt bæredygtigt, udfordre mine evner og kompetencer” osv. Mening kan udmærket forstås som en forlængelse af efterspørgslen på det udførte arbejde – vel at mærke borgerens oplevelse af efterspørgslen.

Borgerne ønsker i det hele taget, at mærke, at de gør en forskel. Det kommer også til udtryk, når kollegaer og arbejdsgivere i misforstået venlighed har sørget for, at der ikke ligger arbejde og venter, når man har været syg. Misforstået, fordi det er en vigtig del af arbejdsbegrebet, at man savnes, når man ikke er på sin plads. Det skal naturligvis ikke tolkes sådan, at der efter en sygeperiode skal ligge bunker af ugjort arbejde, men som en bemærkning om, at vi alle ønsker at blive bekræftet.

Og bekræftelse er også, at arbejdspladsen rent fysisk kan sammenlignes med andre arbejdspladser. Både inden for rammerne af den enkelt den virksomhed, men også selve virksomhedens placering. Virksomheder og arbejdspladser skal gerne ligne hinanden. Det er ikke forkert at sige, at en tiltrækkende arbejdsplads næsten altid ligger i nærheden af en anden tiltrækkende arbejdsplads.

Status

Den tredje del af arbejdsbegrebet har overskriften ”status”. Dvs. arbejde ønskes som et middel, der giver borgeren en plads i det system af fordele og forpligtelser, som alle andre borgere i arbejde, er placeret i. Det handler f.eks. om løn, arbejdsvilkår, julefrokoster, mødetider, travlhed, kollegaer, ros (og ris) osv. Det kan hermed se ud som om, at begrebet ”frivilligt arbejde” (og det betyder jo i dagens Danmark: Ulønnet

”...Overvejelser før indsats”

arbejde) ikke kan være tiltrækkende for borgerne. Men det er ikke rigtigt. Frivilligt arbejde kan godt være tiltrækkende, men typisk først:

”Når jeg ved, at jeg aldrig får et rigtigt arbejde eller når jeg gør det, ved siden af mit rigtige arbejde”

(Jobsøgende)

Den tredje del af arbejdsbegrebet understreger også, at det er vigtigt, at arbejde opfattes og honoreres som arbejde. Også i forhold til anerkendelse uden økonomisk karakter: Ros og ris. Vi ved alle sammen godt, at hvis vi ikke gør vores arbejde godt nok, så skal vi have det at vide. Det ved personer med anden etnisk baggrund end dansk også - også selvom de eventuelt er i risiko for at udvikle en sindslidelse eller allerede har udviklet en.

Det er i spændingsfeltet mellem de tre dele, at beskæftigelse til målgruppen kan sikres. Det er job, som tager hensyn til de tre aspekter på én gang, der er interessante for borgeren og dermed rummer potentialet for succes.

De tre dele af arbejdsbegrebet byder derfor på en nuanceret forståelsesramme, som både job- og virksomhedskonsulenter, sagsbehandlere og (ikke mindst) virksomhedsledere med fordel kan være opmærksomme på, når der skal besættes job til personer med anden etnisk baggrund end dansk og med sindslidelse.

I interviewene af borgerne, blev der indsamlet følgende behov, ønsker og erfaringer:

Om job (inkluderer uddannelse)

Borgerne er på forhånd skeptiske i forhold til at få et arbejde, men samtidig interesserede i at opnå status som almindelige borgere. Både i forhold til naboer, venner, familie, børn og, ikke mindst, sig selv.

Borgerne lægger samtidig vægt på, at et job skal aflønnes. For aflønning og andre benefits hører med til at have arbejde, og virker samtidig understøttende for at nå ønsket om at være almindelig. Men det betyder ikke, at borgerne som udgangspunkt forventer, at de aflønnes på lige fod med raske kollegaer.

Mennesker, som har en eller flere udfordringer i forhold til beskæftigelse ved godt, at det har økonomiske konsekvenser, men de ønsker, at deres indkomst samlet set, skal give dem mulighed for et normalt, godt liv, hvor man f.eks. også har råd til at give sine børn noget af det, som andre børn får.

Borgerne:

- har meget få forventninger til, at det er realistisk med et job
- tvivler på, at der er realistiske job at få
- tvivler på, at kunne magte fuldtidsjob
- ønsker at få beskæftigelse, som er let nok til at kunne klares
- mener, at et eventuelt job skal gøre en forskel for andre mennesker
- mener, at et job skal aflønnes
- ønsker, at man kan få fri, når man har brug for det
- ønsker, at gode kollegaer vil hjælpe og støtte

”...Overvejelser før indsats”

- ønsker, at et job skal kunne løses selvstændigt (ikke ses over skulderen)
- er bange for at blive (mere) syg
- bekymrer sig for sine børn og familie, når et job også skal passes
- håber, at et job kan gøre en forskel i børns og families agtelse af dem
- håber, at et job kan gøre én mere normal – lige som de andre

Om kommunerne:

Borgerne i VITA-målgruppen skelner typisk ikke mellem socialcenter og jobcenter. For dem er et offentligt kontor en del af et system, der er det samme og det er ”kommunen”.

Borgerne mener, at kommunerne burde hjælpe dem mere. Både med job, uddannelse, børn, familie og sygdom. Men samtidig er borgerne usikre på, om kommunerne er villige til, og i givet fald, om det er sagsbehandleren eller loven, der bestemmer.

Denne usikkerhed giver sig bl.a. udslag i modstridende ønsker om at være i fred (man ved, hvad man har – ikke, hvad man får). Borgerne:

- tror ikke, at kommunen kan hjælpe med uddannelse/job
- er nervøse for, om kommunen f.eks. vil fjerne børn e.l.
- har svært ved at forstå kommunen (hvad er det, de vil med mig – eller have mig til at gøre?)
- er usikre på, om kommunen har skjulte dagsordener
- tænker tit på, at kommunerne bare burde lade dem være i fred, så de kan blive raske
- tror ikke, at kommunens medarbejdere forstå dem og deres særlige problemer
- er uforstående over for, hvordan det besluttes, om der kan ydes den ene eller den anden form for hjælp

Om virksomheder:

Borgernes forventninger og ønsker til virksomhederne præges af en usikkerhed i forhold til, hvordan virksomhederne fungerer (og herunder, hvordan kommunen/jobcenteret kan hjælpe/skubbe/presse borgeren ind i en virksomhed).

Men samtidig mener borgerne, at en virksomhed skal være hensynsfuld i forhold til hver enkelt ansat og, især hvis den ansatte har særlige problemstillinger.

De fleste af de interviewede borgene har ingen konkrete erfaringer med det danske arbejdsmarked og danske arbejdspladser, og har derfor heller ikke særligt indgående viden om arbejdsmarkedet.

Borgerne mener, at:

- virksomheder skal være meget hensynsfulde
- virksomheder skal forstå sygdom og familiære forpligtelser
- udsigten til at skulle arbejde mellem danskere og mellem mennesker, som ikke har sindslidelse, kan være foruroligende
- kollegaer helst skal være forstående og udvise respekt
- virksomheder skal være åbne og byde velkommen

Kommunens perspektiv

Kommunens interesse i, at borgerne kommer på arbejdsmarkedet er mangfoldige og kan ses som funktioner af flere forskellige elementer. Selvom udgangspunktet for al kommunal indsats kan siges at være lovgivning, så spiller andre interesser også en rolle – måske især på omfanget af en indsats – og derfor er det vigtigt, at præsentere disse interesser.

Markedet

Når det handler om de markedsorienterede interesser, gør de samme rationaler sig gældende, som for virksomhedernes interesser: Når markedet er styrende for muligheden for beskæftigelse for mennesker, som har særlige krav til job og arbejdsplads, så betyder det, at der kun ansættes mennesker, når der er reelle og nødvendige arbejdsopgaver at udføre.

Omvendt betyder markedets styring også, at det kommunale engagement ændres, når markedsforholdene ændrer sig: Stiger ledigheden frigøres andre typer medarbejdere og der er en risiko for, at kommunerne ligeledes prioriterer de mere ressourcestærke over de mest ressourcetsvage borgere (når det handler om arbejdsmarkedstilknøytning).

Love og regler

Den overvejende del af en kommunes indsats på beskæftigelsesområdet (ja, på ethvert område) tager afsæt i love og regler. Uden lovhjælp vil kommunen ikke iværksætte en indsats. Men der kan være forskelle på, hvor mange ressourcer, der afsættes til en given indsats og der kan være forskel på, hvor hurtigt indsatsen iværksættes.

Et meget regelbaseret udgangspunkt for en indsats kan betyde, at indsatsen bliver mindre fleksibel overfor både borger og virksomhed.

Omvendt skal det også huskes på, at et sådant udgangspunkt kan betyde, at sagsbehandlere og jobkonsulenter ikke blot vender ryggen til, hvis forholdene på arbejdsmarkedet f.eks. ændrer sig. At være underlagt love og regler kan derfor lige så være en fordel, da de jo også fastholder kommunens interesse i området.

Etik og moral

Når det er moral og etik, der er styrende for interessen, handler indsatsen typisk om at tilgodese borgerens ønsker om at bruge sine kompetencer og ressourcer samt virksomhedens behov for at tiltrække nye medarbejdere. Det kan være den enkelte sagsbehandler/jobkonsulent, der er ud fra etiske eller moralske hensyn, ønsker at gøre en forskel, men det kan også være en politisk beslutning om at prioritere et område eller en gruppe personer.

Præcis som under virksomhedernes interesser, kan kommunernes interesser i dette tilfælde munde ud i en for beskyttende tilgang til indsatsen og for stor frygt for at få borgerne ud i virkeligheden. På den anden side kan kommunernes interesser også betyde, at der søges en god og holdbar balance mellem borgernes lyst og evner og virksomhedernes behov for at få udført konkrete arbejdsopgaver.

De interviewede medarbejdere fra VITA-kommunerne synes i altovervejende grad at have et moralsk og etisk udgangspunkt med fokus på balancen mellem borger og

”...Overvejelser før indsats”

virksomhed (og med hensyn til borgerens familiære forhold) sammenholdt med et udgangspunkt omkring markedet. Om love og politik blev der givet udtryk for, at:

*”Lovgivningen er jo bare vores tilladelse til at gøre noget. Lysten og det som tæller, kommer fra hensynet til borgerne og muligheden for at hjælpe virksomhederne med arbejdskraft, nu hvor de skriger efter det”
(Jobkonsulent)*

Om borgere

Kommenen og jobcenteret lægger vægt på, at borgerne i VITA's målgruppe har mange udfordringer og mange af dem, er så syge, at beskæftigelse synes at være langt væk. Samtidig mener kommunerne, at mange af borgerne i målgruppen i virkeligheden helst vil undgå at komme i job; deres mål er en pension. Dette gør, at borgerne fremstår som ressourcetsvage personer, der stiller store krav/ønsker til det, der tilbydes dem. De kommunale repræsentanter siger bl.a.:

- borgerne er syge og har mange problemer
- mange borgere vil helst undgå beskæftigelse og sigte på pension
- borgerne vil forsøge at undgå kontrol og afprøvning, så længe som muligt
- borgerne vil involvere kommunen, så lidt som de kan slippe af med
- hvis borgerne kommer i beskæftigelse, så er det i beskyttede beskæftigelse eller på særlige vilkår
- borgerne kan godt varetage et job, hvis virksomhederne vil have dem
- borgerne kan godt klare et job, hvis rammerne er rigtige
- borgerne kan have urealistiske forventninger til jobbet indhold

Om virksomheder

Det betyder meget for medarbejderne i kommunerne, at virksomhederne ikke byder borgerne velkommen i større omfang, end tilfældet er. De kommunale medarbejdere og medarbejderne i jobcentre er opmærksomme på, at borgerne er langt fra arbejdsmarkedet, men alligevel ønskes en større velvillighed.

Det nævnes dog samtidig ofte, at selvom man i kommunerne er klar over borgernes erhvervsmæssige begrænsninger, så har virksomhederne måske for høje forventninger til lønsomheden af målgruppens indsats og det gør det endnu svære for kommunerne at finde den rigtige borger til virksomheden.

Generelt peges der på, at:

- virksomhederne ikke er åbne for denne slags borgere
- virksomhederne ikke vil afsætte de nødvendige ressourcer
- virksomhederne ansætter kun, hvis de kan tjene på det
- virksomhederne vil forsøge at få maksimalt tilskud
- virksomhederne vil kræve fast jobkonsulent
- virksomhederne vil have adgang til akut her-og-nu-hjælp
- virksomheder har et ansvar for at hjælpe til med opgaven

Om sig selv:

i forhold til egen rolle, lægger kommuner vægt på, at selvom de har ansvaret, så er der god plads til, at også læger, psykologer, psykiatere og andre med kontakt til borgerne,

”...Overvejelser før indsats”

kan være udfarende i forhold til at indsamle viden og skabe et helhedsbillede af borgeren. Det handler om, kort sagt, at gennemføre en grundig og fyldestgørende udredning af borgeren.

Kommunerne anerkender derfor, at de selv har en udfordring i at få styrket det interne samarbejde mellem sektorer, forvaltninger og afdelinger:

- læger og (social)psykiatri skal være opsøgende i forhold til borgerne
- læger og (social)psykiatri skal være parate til at dele viden og deltage i forhold til den givne indsats over for en konkret borger
- kommunens egne (forskellige) forvaltninger/afdelinger skal have viden om borgerne og kunne arbejde sammen for at finde løsninger for borgerne
- kommunen skal prioritere borgerne og frigøre de ressourcer, der er brug for
- kommunen har store muligheder for at styrke indsatsen for målgruppen – og få succes med indsatsen (succes betyder at tilbyde borgeren det rigtige – og det kan også være en pension, uddannelse, hjemmehjælp og meget andet)

Overblik

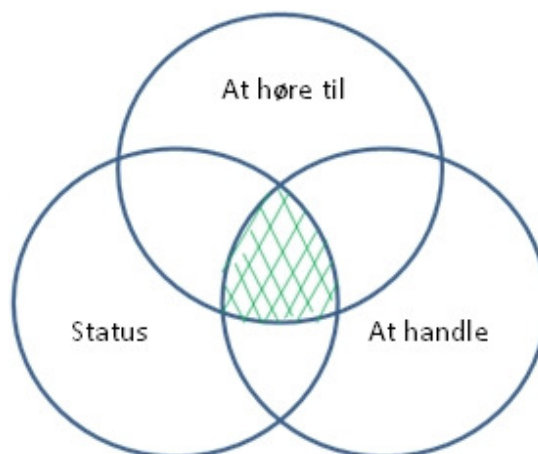
Arbejdet for at sikre beskæftigelse til VITA's målgruppe er både bredt og nuanceret. Det er vigtigt for enhver, der beskæftiger sig med området, at gøre sig klart, at forskellige motiver at deltage, kan udmønte sig forskelligt over for borgerne – her markeret som hhv. positive (+) og negative (-) forhold:

Motiv\interessent	Virksomhed	Kommune
Markedet og økonomi	+ reelle opgaver - fyres i lavkonjunktur	+ reelle opgaver - størst interesse i højkonjunktur
Love og regler	+ fastholdes i lavkonjunktur - proformaansættelse	+ fastholdelse af fokus (ret) - mindre hensyn til borger
Etik og moral	+ meget hensyn til borger - proforma opgaver	+ meget hensyn til borger - proforma opgaver

De fleste borgere ønsker at opnå beskæftigelse under en eller anden form. Nogle borgere ønsker ordinært arbejde, nogle borgere ønsker beskæftigelse på særlige vilkår og andre borgere igen ønsker måske mest en pension og så muligheden for at varetage nogle opgaver, når der er kræfter og overskud til det. Men det vigtigste for at sikre borgerne succes er, at kende til deres forståelse af arbejdsbegrebet og dermed de håb, der knytter sig til at komme i beskæftigelse.

En tidligere undersøgelse peger på, at borgerne har mange forventninger til et job og at forventningerne typisk falder i tre dele.

Jobbet skal give 1) et sted, at høre til, 2) muligheden for at handle/gøre noget og 3) status som alle andre job. Et job skal give borgeren oplevelser fra alle tre kategorier; det er ikke nok, at et job giver løn, at man skal møde hver dag og, at man skal gøre noget.



Syv trin

En væsentlig del af de indsats, der har til formål at integrere ledige på arbejdsmarkedet, kan beskrives efter den såkaldte trappemodel, som er udviklet af Projekt Virksomhedsrettet Integration (Videnscenter for kompetenceafklaring, www.projektvirksomhedsrettetintegration.dk). Den oprindelige trappemodel er udviklet på baggrund af en 4-partsaftale mellem arbejdsmarkedets parter, de kommunale parter og regeringen og indeholder fire trin og afspejler den arbejdssøgendes vej ind på arbejdsmarkedet.

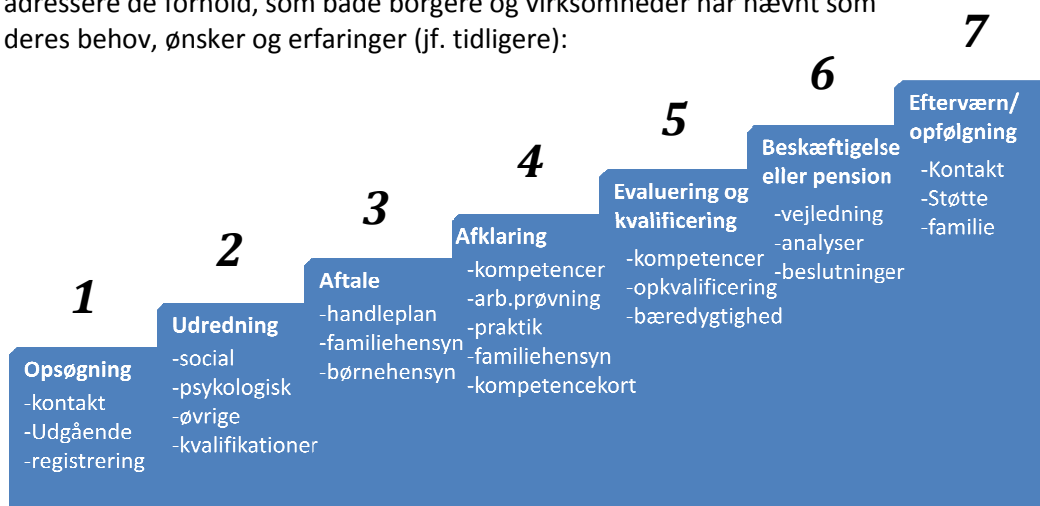
De fire kommuner i projekt VITA er imidlertid ikke i tvivl om, at trappen mangler nogle trin, når der er tale om borgere med sindslidelse og med anden etnisk baggrund end dansk. I VITA får modellen ikke blot fire – men syv trin.

De syv trin underbygges ydermere af den undersøgelse, som Discus a/s har gennemført for beskæftigelsesregion Midtjylland vedrørende regionens matchgrupper 4 og 5. Undersøgelsen peger på følgende konklusioner:

1. Afpas tilbuddene til de ledige – ikke omvendt
2. Sæt maksimalt fokus på aktivering i virksomhederne
3. Anvend understøttende foranstaltninger før og under et virksomhedsforløb
4. Undgå at skubbe borgerne frem og tilbage mellem jobcenteret og socialforvaltningen
5. Anvendelsen af flere lovgivninger må ikke være en barriere for den rigtige indsats
6. Dimensionér indsatsen efter, hvilke barrierer de ledige har
7. Samordne den tidligere statslige og kommunale indsats
8. Tag afsæt i, at den ledige gerne vil i arbejde - og undgå konflikt mellem borgerens og systemets dagsorden
9. Etablér efterværn
10. Udnævn særlige kontaktpersoner
11. Sæt fokus på de unge
12. Sæt fokus på kvinder og deres familier

(Discus a/s, 2008)

Hvert af de syv trin synes at afspejle de særlige hensyn og forhold der skal tages, når sigtet er borgere som VITA-projektets målgruppe. Samtidig synes hvert trin, at adressere de forhold, som både borgere og virksomheder har nævnt som deres behov, ønsker og erfaringer (jf. tidligere):



Trin 1 og trin 2 sætter fokus på at udsøge, opsøge og etablere kontakten til borgerne. Erfaringer fra de fire kommuner peger på, at det kan indeholde at få overblik over dels hvilke borgere, der er i målgruppen, dels de forhold, som disse borgere lever under. Derfor handler det i første omgang at finde borgerne og få borgerne i tale omkring dennes situation; både erhvervs-, familie- og helbreds-mæssigt. Hernæst handler det om at få overblik over borgernes øvrige engagement med kommunen.

Denne afdækning er meget central og har, ifølge de fire kommuner i VITA, taget betydeligt længere tid og krævet betydeligt flere ressourcer, end først antaget. Det har især været en opgave at finde alle de kontaktpersoner, som borgerne kan have i kommunen. Hver borger kan sagtens have kontakt med tre-fire forvaltninger og derigennem have tre, fire, fem, seks forskellige sagsbehandlere og konsulenter. Og det gør sjældent billedet mere klart, hvis andre familiemedlemmer *også* er i kontakt til kommunen.

”Med de mange forskellige kommunale medarbejdere i sving på én gang og nogle gange også læger, politi og andet, kan det nogle gange godt være svært, at finde fælles fodslaw”
(Kommunal medarbejder)

Men det er, mener kommunerne, en betingelse for succes, at den kommunale indsats koordineres og det sker kun, når der er skabt klarhed over, hvem-gør-hvad i kommunen. Derfor har flere kommuner valgt at oprette særlige teams, som har med borgere med anden etnisk baggrund end dansk, at gøre. Disse teams består af medarbejdere, som dækker hele kommunens spektrum af forvaltninger.

Erfaringerne fra kommunerne i VITA-projektet taler samme sprog: De to første trin er omkostningsfulde og kan meget vel også handle om opkvalificering af kommunens medarbejdere, så de bedre bliver i stand til at håndtere denne målgruppe og de komplekse udfordringer, der ofte følger med målgruppen. Men, som en af de kommunale jobkonsulenter, bemærker:

”Det skulle vi have gjort for længe siden. Men det gjorde vi ikke, for vi havde jo travlt med så meget andet. Der er hele tiden noget, og denne her målgruppen ender let lidt længere ned i bunken ... det er synd, for de (målgruppen) kan jo godt komme ud på arbejdsmarkedet”
(Jobkonsulent)

Udredning af den enkelte borger deles på to trin. I trin to sigter der dels på borgerens formelle faglige kvalifikationer samt på en udredning vedr. psykologiske og sociale forhold. Psykologiske og sociale forhold kan vise sig at få stor betydning for muligheden for at knytte borgere til arbejdsmarkedet. Psykiske forhold kan sigte på f.eks. borgerens psykiske overskud til at være i kontakt med andre mennesker og sociale forhold kan f.eks. handle om borgerens sproglige kompetencer, om borgerens familiære forpligtelser (skal der passes ægteemand, som også går hjemme og er syg) om andre sociale og kulturelt betingede forhold (f.eks. beklædning).

”...Overvejelser før indsats”

Sociale forhold handler også om borgernes mulighed for at kommunikere med andre – sproget. Hvis borgeren ikke taler og/eller forstår dansk, så skal det udrede og håndteres på et tidligt tidspunkt i processen. Hermed ikke sagt, at sproget skal være perfekt, før der kan gøres andet. Der findes en lang række tilbud om sprogundervisning som en integreret del af f.eks. virksomhedspraktik og almindelig beskæftigelse. Det vigtige er, at få klarhed over borgerens situation og udgangspunkt.

Her er der også hjælp at hente i det internetbaseret rapportværktøj ”Jobmap”, der tilbydes på www.ijobnu.dk, som drives af Danske Handicaporganisationer (DH) – tidligere De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI). Jobmap kan anvendes af både arbejdsgivere og arbejdstagere. Ved at indtaste en række oplysninger om et givent ledigt job, får en arbejdsgiver besked om, hvilke funktionsnedsættelser og handicap, der ikke umiddelbart forhindrer en ansættelse.

Den arbejdssøgende indtaster en række oplysninger om sine evner og kompetencer og får på den baggrund besked om, hvilke brancher, det umiddelbart ser ud til, at der kan findes job indenfor.

Jobmap tilbyder et match mellem samtlige kompetence- og kvalifikationskrav, som de var oplyst i Arbejdsformidlingens ”Amanda” og de forskellige handicap og funktionsnedsættelser. Dette er dog samlet til i alt 45 spørgsmål og det tager typisk ca. 10 minutter at udfylde spørgsmålene.

Jobmap tilbyder en struktureret måde at komme tættere på et match mellem borgeren og det rigtige job og understøtter samtidig en styrket professionalisering af indsatsen.

Trin 3 sigter på, at der træffes en aftale mellem kommunen og borgeren i forhold til den konkrete indsats, der påtænkes sat i værk. Indholdet af den konkrete indsats tilpasses den enkelte borger, men kendetegnende for mange af indsatserne i de fire kommuner er, at deltagelse, rengøring, syning, pasning af udenomsarealer, motion mv. opprioriteres. De opprioriteres, fordi det er sådanne aktiviteter, borgeren dels kan i forvejen, dels bruger i hverdagen.

Samtidig med at aftalen udformes, bliver der set nærmere på borgernes familiære forhold og hvordan eventuelle netværk, kan hhv. hjælpe eller byde på udfordringer i forhold til indsatsen. Der kan f.eks. være tale om, at der er børn, som skal passes eller bringes/hentes i daginstitution på bestemte tider hver dag.

Men det er også relevant at se nærmere på helbreds- og beskæftigelsesforhold for en eventuel ægtefælle/partner. Det kan spille en stor rolle for en borgers mulighed for at gennemføre et forløb, at der samtidig tages hensyn til, eller hånd om, ægtefællen/partneren.

Samtidig spiller netop disse forhold en stor rolle for de typiske erhvervsafklarende forløb (praktik) i trin 4. Det centrale ved den indledende afklaring, som typisk finder sted i et projekt af en eller anden art, er at finde borgernes muligheder – ikke begrænsninger. Målsætningen skal her være, at der skal bygges på succes og på muligheden for succes.

Trin 4 sætter fokus på afklaring af borgerens kompetencer; hvilket typisk søges gennemført ved deltagelse i det kommunale projekt med hverdags- og erhvervsopgaver, som er under overvejelse i trin 3.

Borgerens afklaring sætter ikke blot fokus på en afklaring i forhold til praktik og muligheden for efterfølgende beskæftigelse, afklaring inddrager også forhold, som typisk vedrører f.eks. familie og sygdom. Hvis der f.eks. er tale om eneforsørgere, bliver der set nærmere på børnenes forhold og herunder også muligheden for at etablere ”reserve-bedstemor-ordning” så mor eller far kan være i praktik uden, at være bekymret om børnene, når de ikke er i skole eller lignende i forbindelse med f.eks. sygdom.

Der skelnes aktivt mellem kvalifikationer og kompetencer. Kvalifikationer opfattes som de formelle evner, den pågældende borger har papir på eller burde kunne udføre. Kompetencerne er udtryk for det, som borgeren reelt kan. I nogle henseender vil kompetencerne kunne være mindre end kvalifikationerne, men det omvendte kan sagtens lade sig gøre også. Derfor er en grundig afklaring nødvendig.

Trin 4 aktiverer typisk samarbejde med lokale arbejdsgivere. Ofte er der tale om private arbejdsgivere, men det er vigtigt at understrege, at også offentlige arbejdsgivere kan byde på arbejdspladser og –funktioner, som er efterspurgt af borgerne. Samarbejdet med arbejdsgiverne tager typisk udgangspunkt i jobcentrenes allerede eksisterende kontakter: f.eks. arbejdsgivere som i forvejen har indgået aftaler om praktikpladser, skånejob eller fleksjob. Men i de fire VITA-kommuner understreger konsulenterne, at nye kontakter og samarbejdsaftaler er nødvendige.

”Praktikpladserne skal findes individuelt efter borgerens ønske og det kan godt betyde, at vi skal ud og besøge nye arbejdsgivere, som borgerne ønsker at arbejde for”

(Jobkonsulent)

Der synes at være en tendens til, at borgere i de foregående trin 1-3 primært har med socialforvaltningens sagsbehandlere at gøre og fra trin 4 primært har med job- eller virksomhedskonsulenter at gøre. Men denne tendens opblødes af, at flere kommuner vælger at oprette særlige teams, som følger den enkelt borger hele vejen igennem et forløb og på tværs af de kommunale forvaltninger og afdelinger.

Det er imidlertid vigtigt at understrege, at der findes hjælpemidler, som kan medvirke til at strukturere og operationalisere processen sammen med både arbejdspladser og borgere. Kompetencekortet (Videnscenter for kompetenceafklaring, 2006) synliggør en borgers kompetencer på en klar og kortfattet måde. Kompetence-kortet udarbejdes typisk i forlængelse af, at borgeren har været i et afklaringsforløb – f.eks. i praktik på en arbejdsplads. Kortet kan hjælpe borgeren med at formulere stærke og svage sider og kortet kan bruges af en interesseret arbejdsgiver som referencekort for borgerens kompetencer.

Kompetencekortet tager hensyn til, at borgeren sjældent har faglige eller uddannelsesmæssige kompetencer og kvalifikationer, der kan formidles videre til arbejdsgivere. Kompetencekortet er derfor med til at tegne et billede af borgeren ud fra andre parametre som f.eks. mødestabilitet, social integration, sproglige evner osv.

”...Overvejelser før indsats”

Elementer, som arbejdsgiveren giver udtryk for, er vigtigt, når der overvejes ansættelse af personer fra VITA's målgruppe.

I relation til beskæftigelse er der nogle praktiske erfaringer, der kan drages nytte af og nedenstående liste opsummerer nogle af de temaer, der er brug for at have opmærksomheden vendt imod, når der arbejdes med beskæftigelse med mennesker i denne målgruppe. Listen kan bruges som en slags vejledende tjekliste:

- Arbejdshastighed; nogle mennesker kan have brug for den generelle arbejdshastighed er nedsættes.
- Forudsigelighed; et job med mange uforudsete indslag, opgaver og udfordringer, kan være stressende.
- Arbejdstid; nogle mennesker kan arbejde fuld tid men på halv kraft, andre mennesker på halv tid, men på fuld kraft.
- Koncentration; nogle mennesker med sindslidelse har meget svært ved at koncentrere sig – i nogle tilfælde generelt, i andre tilfælde over længere tid.
- Kollegial omgang; mange mennesker med en længerevarende ledighed bag sig, kan have svært ved at finde indpas i den kollegiale omgang på arbejdspladsen på egen hånd. Denne udfordring øges, når der er tale om mennesker med sindslidelse.
- ”Værkstedstone”, hvis man aldrig har været på en arbejdsplads før, så kan værkstedstenen hurtigt blive en udfordring – og den bliver mange gange større, hvis man oven i købet er usikker på sproget og derfor tager hvert enkelt ord meget bogstaveligt.
- Læsekundskab; for nogle mennesker betyder en forringet koncentrationsevne også en forringet evne til at læse og det er vigtig. Prøv blot at se på mængden af skriftlig information, vejledninger, anvisninger osv. der omgiver hver eneste arbejdsplads.
- Fysisk udholdenhed/motion; der er erfaringsmæssigt en del af de mennesker, der er ramt af sindslidelse, som efter en årrække uden for arbejdsmarkedet mister deres normale kondition. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på eventuelle fysiske udfordringer, der kan opstå i forlængelse af sindslidelse.

Trin 5 og trin 6 omhandler beslutningen om, hvorvidt borgeren skal have tilbudt beskæftigelse under en eller anden form (og herunder hvilke eventuelle opkvalificeringsforløb, der så skal iværksættes) eller skal indstilles til pension.

Erfaringerne viser, at der er flere af borgerne i målgruppen blot ønsker at få tilkendt en pension og dermed få fred på den side af livet. Uanset om det er et realistisk ønske eller ej, er det vigtigt, at medarbejdere i kommunerne anerkender, at borgere med det ønske, kan have svært ved at flytte fokus. De lytter efter ord og sætninger, der peger i retningen af pension.

Medarbejdere i kommunerne har en udfordring i at overvinde denne barriere. Indsatsen handler jo ikke blot om at få alle i job, men også om at sikre gode, fornuftige og holdbare levevilkår for borgerne – og der er borgere, som er uden reelle beskæftigelsesmuligheder og som kommunerne derfor indstiller til pension.

*”også, fordi det er det (moralisk) rigtige, at gøre”
(Jobkonsulent)*

”...Overvejelser før indsats”

Det er derfor vigtigt, at kommunens medarbejder klart og tydeligt fortæller, hvordan man ser på muligheden for at ville indstille til pension.

Trin 5 og 6 er derfor et repos for indsatsen. Her vurderes borgerens muligheder for:

- Pension?
- Fleksjob?
- Ordinært arbejde på overenskomstmæssige sociale kapitler?
- Ordinært arbejde?

Beslutningerne kræver tæt kontakt mellem borger og kommune og det viser sig ofte, at der kan være fordele i at invitere eventuel ægtefælle/partner med til de møder, der afholdes.

Kommunerne i VITA-projektet beretter samstemmende, at de i samme åndedrag også skal være sikker på at finde svar på nogle af de spørgsmål, der ikke må overses:

- Giver løsningen gode vilkår for børnene og den øvrige familie?
- Er der behov for en særlig indsats for at hjælpe med at fastholde borgeren i job?
- Hvordan ser sygdomsprognoserne ud?
- Hvad gør vi, hvis/når der ske ændringer i sygdommen?
- Hvordan opdager vi sådanne eventuelle ændringer?

På sigt kan det forventes, at flere og flere kommuner vil begynde at introducere små produktionsenheder, der bemannes med mennesker, som har en erhvervsevne, men som ikke opnår beskæftigelse direkte i produktion eller servicefunktioner på andre arbejdspladser.

Hensigten med sådanne enheder er at sikre beskæftigelsesmuligheder til dem, som ikke kan finde beskæftigelse andetsteds – ikke at parkere mennesker i små enklaver, hvor de er isoleret fra det omkringliggende samfund. Undervejs i interviewrunden tilbød en arbejdsgiver spontant at huse en sådan enhed - og samtidig være leverandør af arbejdsopgaver.

Trin 7 sætter fokus et trin, som kommunerne og virksomhederne i fællesskab peger på: Efterværn. Efterværn er vigtigt, mener kommuner og virksomheder. Både i forbindelse med at borgeren modtager pension og i forbindelse med, at borgeren får et job.

I forlængelse af pension, er det vigtigt for borgeren, at man ikke bare glemmes eller opgives. Interviewede borgere giver udtryk for, at pension ikke bare handler om at få fred fra det offentlige system (kommunen), men at pension handler om en sikkerhed omkring økonomien, når helbredet er, som det er. Tiden læger ikke blot sår, men forandrer også mennesker og deres muligheder for (og lyst til) at være aktive i beskæftigelsesmæssige sammenhænge. Derfor bør det altid overvejes, om en person som tilkendes pension, samtidig skal tilbydes en jævnlig kontakt med kommunen, hvor beskæftigelse er en del af dagsordenen.

”...Overvejelser før indsats”

Indtil videre er det ikke det generelle indtryk, at borgere som har anden etnisk oprindelse end dansk og som modtager pension, af sig selv opsøger muligheder for at komme i et skånejob med løntilskud. Det er måske lidt mere udbredt blandt borgere med dansk baggrund. Men også etnisk danske borgere, har ofte brug for at blive orienteret og fristet til at forsøge nye veje – de bedste ideer kommer ikke altid af sig selv, men skal hjælpes lidt på vej. Det kan meget vel handle om at kende sine muligheder.

Hvis borgeren kommer i job, er der klare regler for, hvor meget kommunerne skal følge op på jobbene. Men det er både erfaringerne og et udtrykt ønske blandt borgerne og virksomhederne, som deltager i dette arbejde, at kommunerne følger tæt på. Efterværnet skal være systematiseret synligt, så både borger og virksomhed ved, at det findes og bliver udført.

Især de interviewede borger peger desuden på, at den kommunale socialpsykiatri og jobcentrene skal samarbejde tæt, når borgeren er i job – og fra virksomhedernes side er det samme budskab:

*”Man kan godt være ordinært ansat, uden at selv at være helt ordinær”
(Virksomhedsrepræsentant)*

Efterværn eller opfølgning kan være et sted, man, som virksomhed og som borger, kan henvende sig. Men det kan også være en funktion, der sikrer en jævnlig kontakt mellem virksomhed/borger og kommune.

Det er dog vigtigt at understrege, at hverken virksomhederne eller borgerne efterlyser kommunale konsulenter eller jobcenter-medarbejdere, der forsøger at være med i alt omkring ansættelsesforholdet. Tværtimod prioriteres det, at kommunen respekterer, at når en borger er ansat, så er det virksomhed og borger, der samarbejder om f.eks. uddannelse, efteruddannelse, arbejdsredskaber osv. Præcis som ved alle andre ansættelser.

Lovgivningen

I interviewene giver VITA-kommunerne udtryk for, at lovgivningen tilbyder en god og tilstrækkelig vifte af redskaber, der kan anvendes i forbindelse med målgruppen. I visse tilfælde kan kommunen beslutte, at der ikke skal gøres noget ved/for borgere i øjeblikket, men beslutningen kan også være, at der skal iværksættes aktiviteter omkring borgere – f.eks. afklaring med henblik på pension, skånejob med løntilskud, fleksjob, job under sociale kapitler eller ordinære job. Desuden kan der ydes støtte i forbindelse med mentorordninger, praktik, indslusning osv.

Og kommunerne har, siger de, gode muligheder for at yde støtte til alle borgerens skridt op af trappens syv trin. Men:

”Opdeling af ydelse og job fungerer ikke ved denne målgruppe. Her hænger tingene så meget sammen, at det er alt for besværligt, at vi skal have borgeren frem og tilbage mellem forskellige forvaltninger og afdelinger”

(Jobkonsulent)

Det er en gennemgående erfaring, at opdelingen af ydelse og job betyder både forsinkelser for borgeren, men også ekstra ressourceforbrug i kommunerne, da flere og flere personer bliver involveret i forholdene omkring hver enkelt borger.

Lovgivningen er imidlertid, foruden at være igangsætter, også indsatsens ramme.

I forhold denne målgruppe og temaet beskæftigelse, opererer kommunen inden for en bred vifte af lovkomplekser: Arbejdsmarkedslovgivning, Social- og velfærdslovgivning, integrationslovgivning, lovgivning på undervisningsområdet samt lovgivning på sundhedsområdet. I overskrifter, vil en jobkonsulent eller en sagsbehandler med fordel overveje følgende indsatser:

§56-aftale – ved sygdom

Mennesker med sygdom kan have svært ved at fastholde et job eller starte igen efter et langvarigt sygdomsforløb på grund af den øgede risiko for sygefravær. Derfor kan jobcenteret aftale med virksomheden, at der udbetales et særligt tilskud, hvis medarbejderen er meget syg efter sygefraværet. *Lov nr. 563 om sygedagpenge.*

Delvis raskmelding

Delvis raskmelding er, når en person efter længere tids sygdom vender tilbage til jobbet, men har behov for at starte på nedsat tid og herefter trappe op til normal arbejdstid. *Lov nr. 563 om sygedagpenge.*

Delvis sygemelding

Mennesker, der bliver syge, kan få en delvis sygemelding frem for en fuldtidssygemelding. Hermed fastholdes ansættelsesforholdet, hvilket fremmer personens tilknytning til arbejdsmarkedet og letter tilbagevenden til beskæftigelse på fuld tid. *Lov nr. 563 om sygedagpenge.*

”...Overvejelser før indsats”

Fleksjob

Mennesker, der har en varig begrænsning i arbejdsevnen og ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, kan have ret til et fleksjob. Fleksjobbet bevilges af jobcenteret og aftales individuelt med en interesseret arbejdsgiver. Hvis en ”fleksjobber” bliver ledig, har denne ret til ledighedsydelse. *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

Fortrinsadgang

Mennesker med handicap, der har svært ved at få job på ordinære vilkår, har mulighed for at benytte sig af fortrinsadgang. Fortrinsadgangen betyder, at ansøgeren skal indkaldes til samtale, når der foreligger en ansøgning. *Lovbekendtgørelse 71 om kompensation.*

Hjælpe midler og arbejdsredskaber

For at fremme at mennesker kan komme i job/deltage i tilbud eller fastholde deres job, kan jobcenteret bevilge tilskud til udgifter til hjælpemidler og arbejdsredskaber, der er nødvendige for den enkelte borger. *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

Isbryderordning

Isbryderordningen er for mennesker med et handicap, der har en uddannelse, men mangler erhvervs erfaring inden for uddannelsens område. Isbryderordningen giver mulighed for job med løntilskud i op til 12 måneder. *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

Job med løntilskud

Mennesker, der har svært ved at opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, kan blive ansat med løntilskud. *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

Job med løntilskud til førtidspensionister

Mennesker, som er bevilliget en førtidspension, har mulighed for at få job med løntilskud hos en offentlig eller privat arbejdsgiver på særlige vilkår. Jobbet betyder ikke automatisk, at førtidspensionen mistes. *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

Mentorordning

Nogle mennesker kan have behov for ekstra støtte i begyndelsen af en ansættelse eller et uddannelsesforløb. Dette kan imødekommes ved at bruge en mentor; typisk en allerede ansat kollega (eller i nogle tilfælde en ekstern person). *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

Personlig assistance på jobbet og til efter- videreuddannelse

Mennesker med funktionsnedsættelser har mulighed for at få en personlig assistent, der bistår med at udføre funktioner i jobbet, som de selv er forhindret i på grund af funktionsnedsættelsen. *Lovbekendtgørelse 71 om kompensation.*

Revalidering

Personer med begrænsninger i arbejdsevnen, som er i fare for at miste jobbet eller ikke kan få job, har mulighed for at blive uddannet til job, som personen ikke på forhånd er uddannet til. *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

”...Overvejelser før indsats”

Specialpædagogisk støtte til uddannelse

Personer med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, kan få specialpædagogisk støtte, så de kan gennemføre en uddannelse i lighed med andre studerende. *Lovbekendtgørelse 210 om specialpædagogisk støtte.*

Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik giver mennesker, der har svært ved at få job på normale vilkår eller med løntilskud, mulighed for at komme i praktik på en offentlig eller privat arbejdsplads. *Lov 1074 om aktiv beskæftigelsesindsats.*

Bilag A: Interviewguide for borgere

Målsætningen for Jobdesign er at underbygge VITA's formål ved at beskrive og rapportere relevante forhold i forbindelse med at afklare – og sikre – beskæftigelse til sindslidende mennesker med anden etnisk baggrund end dansk.

1) Hvad laver du?

- arbejde, aktivering, kursus, forforløb, praktik mv.

2) Hvorfor er du begyndt?

- ”man er da nødt til at gøre noget”
- familien ville gerne have det
- jeg ville gerne begynde
- sagsbehandler/kommune ville gerne have det
- venner/bekendte foreslog det

3) Hvordan kom aftalen om din aktivitet i stand?

- hvem tog første skridt – hvem foreslog stedet
- kendte du stedet
- hvordan gik første gang du kom der og den første dag/uge
- har du – og hvad er – en god aftale

4) Hvordan går det så?

- hvad laver du - hvorfor gør du det
- kan du det, som der kræves (også fysisk)
- har du fået uddannelse/træning
- hvad skal der til for at lave gode steder

5) Har du tre gode råd til kommunen?

6) Har du tre gode råd til andre borgere i lignende situation?

Bilag B: Interviewguide for virksomheder

Målsætningen for Jobdesign er at underbygge VITA's formål ved at beskrive og rapportere relevante forhold i forbindelse med at afklare – og sikre – beskæftigelse til sindslidende mennesker med anden etnisk baggrund end dansk.

1) Virksomheden

- branche, størrelse, omsætning
- historie i rummelighed – hvorfor

2) Hvad gør virksomheden pt. i forhold til spørgsmålet?

- Antal borgere i praktik eller job
 - baggrund (diagnose/etnicitet)
 - forløb
 - udsigt
- det lette – det som bare går
- det svære – det som er en udfordring

3) Hvordan griber I det an, når en person sidder der?

- hvordan foregår forløbet
- kommer personen med en jobkonsulent

4) Tilpasninger – jobbet eller virksomheden?

- tilpasses jobbet eller tilpasses personen, hvordan
 - jobtype
 - jobtilpasning
 - match mellem kvalifikationer og efterspørgsel
- hvad siges til kollegaer

5) Hvad er mulighederne i fremtiden?

- for borgerne
- for kommunerne
- for virksomhederne

Bilag C: Interviewguide for Jobkonsulenter mv.

Målsætningen for Jobdesign er at underbygge VITA's formål ved at beskrive og rapportere relevante forhold i forbindelse med at afklare – og sikre – beskæftigelse til sindslidende mennesker med anden etnisk baggrund end dansk.

1) Hvad gør projektet for øjeblikket for og omkring?

- Projektstatus
- Antal borgere i VITA, praktik, job
 - baggrund (diagnose/etnicitet)
 - forløb
 - udsigt
- Antal virksomheder involveret
 - branche
 - størrelse
 - begrundelse/motivation
 - aktivitet
- det lette – det som bare går
- det svære – det som er en udfordring

2) Hvordan griber I det an, når en person sidder der?

- Gøres det pga. ”marked”, ”moral” eller ”lov”
- virksomheder/job parat eller skal de findes
- fast afklaring eller ad hoc
 - at gøre, at være, ”job”

3) Hvordan arrangeres mødet mellem virksomhed og borger?

- første møde – hvad siges det virksomhed
- tilpasses jobbet eller tilpasses personen, hvordan
 - jobtype
 - jobtilpasning
 - match mellem kvalifikationer og efterspørgsel
- hvad siges til kollegaer

4) Matcher lovgivningen jeres behov?

- i forhold til identifikation af borgere
- i forhold til identifikation af virksomheder/job
- i forhold til matchning mellem job og borger (uddannelse)
- i forhold til matchning mellem virksomhed og borger (økonomi)

5) Hvad er projektets kommende trin?

- visitation/afklaring, borgere
- kontakt til og fastholdelse af virksomheder
- uddannelse af eget personale
- overgangen fra projekt til permanent

Litteratur

Callesen, Gitte: ”De personlige relationer i arbejdet med beskæftigelse”, 2005, http://www.socialpsykiatri.dk/multimedia/de_personlige_kompetencer_og_besk_ftigelse.pdf

Center for Evaluering: ”Jobskabelse i det sociale arbejde med sindslidende”, 2006, <http://inet.uni2.dk/home/ceps/jobforsessens.pdf>

Center for kvalitetsudvikling: ”Arbejde til mennesker med sindslidelse”, www-side med løbende opdatering. Præsenterer ud over konkrete initiativer også et antal rapporter om initiativerne, <http://www.ceps.suite.dk/jobfors.html>

Carlsson, Jessica: ”Psyisk helbred og livskvalitet hos torturerede flygtninge”, RCT, 2005

Discus: ”Resultater og perspektiver fra undersøgelse af matchgruppe 4 og 5 i beskæftigelsesregion Midtjylland”, 2008, http://www.brmidtjylland.dk/graphics/dokumenter/analyser%20brmidt/match%204_marts%2008/resultater%20og%20perspektiver%20fra%20unders%20gelse%20af%20match%204-5%20i%20brm.pdf

Jensen, Nils Christian & Anne Kallestrup: ”Social og personlig integration gennem deltagelse i autentiske arbejdsprocesser”, 2004, kan hentes på www.socialpsykiatri.dk

Kruse Bonde, Mai-Britt & Bernhard Jensen (Red.): ”Sindslidende og arbejdsmarkedet”, Socialt Udviklingscenter SUS, 2004

Miller, Max Mølgaard & Jan Høgelund og Peter Pico Geerdsen: ”Handicap & beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 og 2005”, Statens ForskningsInstitut (SFI), 2006

Nogueira, Dione: ”Kvinder med etnisk baggrund med sindslidelser”, Videnscenter for Socialpsykiatri, 2005, kan hentes på www.socialpsykiatri.dk

Nyberg, John & Bernhard Jensen: ””Man må sno sig, sagde ålen”: fire jobkonsulenters erfaringer fra arbejde med formidling af jobs til sindslidende”, Socialt Udviklingscenter SUS, 2000

Nyberg, John & Lenie Persson (red): ”Vi gør det! indtryk og oplevelser fra kolleger til ansatte på særlige vilkår”, Socialt Udviklingscenter SUS, 1998

Poulsen, Charlotte: ”Taler vi om det samme? - Når etniske minoriteter med sjældne handicap møder social- og sundhedsvæsenet”, Center for Ligebehandling af Handicappede”, 2005.

Psyket.dk, løbende opdatering. Hjemmeside med fokus på mange forhold omkring det, at være sindslidende. Herunder også beskæftigelse: http://www.psyknet.dk/Forside/liv_med_psykisk/hvilken_b_passer_til.htm

”...Overvejelser før indsats”

Socialt Udviklingscenter SUS: ”Evaluering af De Samvirkende Invalideorganisationers Projekt: støtteperson til psykisk handicappede i erhverv”, Socialt Udviklingscenter SUS, 2005

Stenbak, Else: ”Fra værested til aktivitetssted: en evaluering af socialpsykiatriske indsatser med fokus på aktivitet og beskæftigelse”, Socialt Udviklingscenter SUS, 1997

Videnscenter for kompetenceafklaring, midt-vest: ”Kompetenceafklaring er en ny chance til alle”, Videnscenter for kompetenceafklaring, 2006

Videnscenter for socialpsykiatri, bladet: ”Socialpsykiatri” div. årgange. Særligt: nr. 2-2007, 3-2006, 1-2006, 4-2004, 1-2002, kan hentes på www.socialpsykiatri.dk

Tværfagligt Netværk Socialpsykiatri og Socialt Udviklingscenter SUS:
”Inklusionsstrategier for mennesker med sindslidelse”, Socialt Udviklingscenter SUS, 2007