

Nyt om Virksomhedsrettet Integration

Jobpakker er fleksible



Birger Mortensen,
KL, bir@kl.dk

Jobpakker er stive standarder. Den misforståelse har jeg efterhånden mødt nogle gange rundt om i kommunerne. "Vi har brug for meget mere individuelle forløb til de svage grupper" lyder forklaringen, når jeg har spurgt, hvorfor jobpakkerne ikke bliver brugt særlig meget udenfor de fem VIP2-kommuner.

Det tyder på, at vi har en informationsopgave. Det er selvfølgelig rigtigt, at de svage grupper, vi arbejder med nu, har brug for individuelle forløb. Men det er forkert, at jobpakkerne ikke kan bruges til det. Tværtimod er de rigtigt gode som den base, man bygger det individuelle forløb på.

Jobpakkerne beskriver den kompetence og uddannelse, der kræves til et bestemt job og gør det med den autoritet, at de er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter. Her til kan jobkonsulenten føje, hvad den bestemte borger yderligere måtte behøve af opkvalificering – sprogundervisning for eksempel.

Der til kommer, at en jobpakke er et sammenhængende forløb, der peger direkte mod beskæftigelse. De 12 jobpakker, som arbejdsmarkedets parter har aftalt under firepartsaftalen om integration – se mere om dem på www.vip2.dk under Jobpakker – retter sig alle mod flaskehalsområder på arbejdsmarkedet.

Jobpakkerne virker. Det ved metodekommunerne i VIP2. De har allerede lavet de første 158. Nu opfordrer jeg landets andre kommuner til også at være med. Helt konkret vil jeg anbefale kommunerne to ting. For det første at drøfte brugen af jobpakker i hver kommunes LBR. For det andet at udpege en tovholder eller ambassadør i det enkelte jobcenter med den opgave at fremme kendskabet til og brugen af jobpakker.

Birger Mortensen
chefkonsulent
KL-repræsentant i VIP2s partnerskab

Jobpakke udvidet med sprog og kørekort



Kontakt:
Jobkonsulent
Preben Bosse,
Jobcenter
Århus,
pb@ama.aarhus.
.dk

Mirvat Chaker har fået forlænget og udvidet sin jobpakke som køkkenmedhjælper i cateringvirksomheden MuMs i Hasselager ved Århus med dansk på arbejdspladsen og en mentor. Og et kørekort, hvis alt går som det skal.

Barnefødsel, sygdom og et dårligt ægteskab har gjort, at Mirvat Chaker ikke fuldførte sprogskolen og først er blevet parat til at arbejde sidste år. Hun vil gerne lave mad, og siden januar har hun været i praktik på MuMs. Det fortalte vi om i sidste nyhedsbrev.

Hun har nu fået sit hygiejnebevis og er rigtigt glad for sit arbejde. Og MuMs er glad for hende, fortæller Birgit Møller, der er medejer af virksomheden.

Men sproget er stadig en barriere. Derfor er Mirvats praktikperiode forlænget til

udgangen af maj. Desuden har jobkonsulent Preben Bosse, Jobcenter Århus, bevilget en sproglerer til Mirvat en gang om ugen på virksomheden i resten af praktikperioden. Samtidigt bliver Birgit Møller lønnet som mentor for Mirvat og får løn for det i resten af praktiktiden.

Fra 1. juni bliver hun ansat af MuMs med løntilskud. Det skal vare i højst et år. I løbet af den tid vil Jobcenter Århus betale for et kørekort til Mirvat Chaker, så hun også kan være med til at køre mad ud for virksomheden. Senest fra 1. juni 2009 regner alle med, at hun kan ansættes på MuMs på ordinære vilkår.

Således er Mirvat Chakers jobpakke altså blevet udvidet og pakket om undervejs, så den passer til hende og et bestemt job. Derfor er det stadig en jobpakke, for den indeholder et job.



VIP2-kommuner laver mange jobpakker



Kontakt:
Evaluator
Margit H.
Thomsen,
mhtconsult,
mht@
mhtconsult.dk

VIP2-
projektleder
Arne T. Hansen,
DA, ath@da.dk

Hele
evalueringen
kan hentes som
.pdf på
www.vip2.dk.

Indtil midten af marts havde de fem VIP2-kommuner lavet 158 jobpakker. Det fremgår af en midtvejsevaluering af VIP2, som mhtconsult netop har udført.

Flest jobpakker havde Fredensborg med 49. Det er næste dobbelt så mange som det målsatte minimum på 25. Gladsaxe havde 32 jobpakker og et målsat minimum på 10. Samlet har de fem VIP2-kommuner sat mindst 193 jobpakker som mål i de to år, projektet varer. Med 158 er de altså nået mere end tre fjerdedele af vejen på det punkt.

Derimod er der mange andre kommuner, der ikke bruger jobpakkerne. Altinget.dk har spurgt kommunerne, og kun otte svarede, at de bruger jobpakkerne. Af dem var de tre VIP2-kommuner. 19 svarede, at de ikke gør det.

Det almindelige indtryk blandt ikke-brugerne er, at der ikke er så meget nyt i

jobpakkerne, og at de ikke passer til de individuelle behov, som borgerne i matchgrupperne 4 og 5 har. Det fremgår af evalueringsrapporten for april 2008 om VIP2.

Det er en misforståelse, mener jobkonsulent Carsten Larsson fra Jobcenter Fredensborg, der har lavet flest jobpakker. Hans erfaring er, at jobpakkerne netop er meget fleksible.

Evalueringsrapporten siger: "Blandt VIP2-aktørerne er der udpræget enighed om, at jobpakke-konceptet først og fremmest skal kendetegnes ved at være en sammenhængende struktur, hvor de enkelte elementer føjer sig til hinanden i en nøje progression." Og jobpakkerne vil "fra starten fastlægge den progression, der kan matche den enkelte borgers individuelle læringsforudsætninger og kvalificeringsbehov." (s.16)

Seks metodekommuner blev til fem

Brøndby er ikke længere med blandt VIP2s metodekommuner. De personer i Jobcenter Brøndby, der havde kontakten til VIP2 er ikke længere hos Brøndby kommune.

Derfor har Brøndby meldt fra. De fem tilbageværende metodekommuner i VIP2 er Gladsaxe, Fredensborg, Slagelse, Aabenraa og Århus.

Føtex: Praktikanter er ny arbejdskraft



Kontakt:
Personalechef
Allan Gummer,
Føtex
Aabenraa,
ag.aabenraa@
foetex.dk

- Det ville da være dumt at sige nej til et tilbud om en ny medarbejder på prøve, siger Allan Gummer, personalechef i Føtex, Aabenraa.

I løbet af det seneste år har han haft fem eller seks personer med udenlandsk baggrund i praktik. En af dem arbejder nu 30 timer i bagerafdelingen efter tre måneders praktik. En anden er på fuld tid i slagterafdelingen efter en måneds praktik.

- Vi siger: Det handler om jer selv. Har I vilje og lyst til at lære, så har vi et job, siger Allan Gummer.

Selv med kædens laveste udskiftning af medarbejdere, har Føtex Aabenraa alligevel 30 – 40 jobs, der skal besættes hvert år. Der går altså ikke længe mellem de ledige jobs.

- Og når vi skal bruge en ny medarbejder er det da nemmere at tage en, der går her allerede og som kender arbejdet end at

skulle til at sætte en annonce i avisen, siger Allan Gummer.

Sådan går det ikke med alle. Nogle holder op og vil noget andet – en af dem for at starte sin egen grill-bar. En anden har været i praktik i et helt år og er stadig ikke parat til et job. Den pågældende behøver nogle særlige foranstaltninger for at kunne passe et job. Dem er jobcentret i færd med at arrangere.

Føtex støtter sine praktikanter med mentorer. Det er erfarne medarbejdere, som jobcentret køber fri til det. Føtex uddanner dem selv til opgaven.

- Det kræver da ressourcer, og ser man umiddelbart på det, er det da en belastning. Men kigger man lidt længere frem er det en indsats, der betaler sig. Både for os og for samfundet, siger Allan Gummer.

