

# Varig integration via virksomheder

En procesevaluering af VIP2  
Virksomhedsrettet Integration

Sammenfatning

**mht**consult  
April 2008

# Indholdsfortegnelse

1.	3
BEDRE RESULTATER PÅ BEHOVSRETTEDE TRÆNINGSBANER	3
1.1 INDLEDNING	3
2.2 NY CHANCE I METODEKOMMUNERNE – ER MÅLSTREGEN I SIGTE?	3
2.	4
JOBPAKKER – VELPRØVET PRAKSIS ELLER PIONERARBEJDE?	4
2.1 INDLEDNING	4
2.4 JOBPAKKER MED HØJ PRIORITET	4
2.5 FRA SIDEMAND TIL MENTOR	6
2.6 ET GODT KORT PÅ HÅNDEN	8
3.	9
ORGANISATORISK OPBAKNING BANER VEJ TIL RESULTATERNE	9
3.1 INDLEDNING	9
3.2 FÆLLES MÅL OM METODISK FORNYELSE OG ERFARINGSDANNELSE	10
3.3 POLITISK PRIORITERING AF DET TVÆRFAGLIGE PERSPEKTIV	10
4.	11
GODE FORTÆLLINGER FREMMER FORSTÅElsen	11
4.1 INDLEDNING	11
4.2 FULD FART PÅ FORMIDLINGEN	11

# 1.

## Bedre resultater på behovsrettede træningsbaner

Resultater i et målgruppe- og udslusningsperspektiv

### 1.1 Indledning

Med målgruppe- og udslusningstemaet retter evalueringen fokus mod den målopfyldelse, som metodekommunerne løbende opnår i VIP2 indsatsen.

Det gælder for det første de resultater, som metodekommunerne præsterer inden for de de resultatmål, der er gældende for alle kommuner i henhold til "Ny Chance til alle".

Det gælder for det andet den benchmarking, der på basis af Dream-databasen sammenholder udviklingen i andelen af indvandrere på offentlig forsørgelse i metodekommunerne med den tilsvarende udvikling i sammenlignelige kommuner.

Det gælder for det tredje de særlige mål, der er opstillet på baggrund af firepartsaftalen, hvor metodekommunerne som led i VIP2 indsatsen har påtaget sig en særlig forpligtelse til at afprøve trappemodellens redskabsvifte over for udsatte målgrupper.

### 2.2 Ny Chance i metodekommunerne – er målstregen i sigte?

Evalueringen viser, at målgruppen af 16-64 årige indvandrere på overførselsindkomster er blevet formindsket i samtlige metodekommuner. Det gælder med en enkelt undtagelse også i antallet af kommunalt forsørgede. Den største nedgang har fundet sted i Fredensborg kommune, hvor målgruppen af offentligt forsørgede indvandrere er reduceret med knap 17 pct. i løbet af året 2007. Nedgangen skyldes primært, at gruppen af dagpengemodtagere er overgået til selvforsørgelse og er næsten halveret i den undersøgte periode. Derimod har de kommunalt forsørgede og de sygemeldte øget deres relative andel af de offentligt forsørgede.

Samlet kan det konkluderes, at der i takt med den positive udvikling i indvandrerbefolkningens selvforsørgelsesgrad også er sket en forskydning i målgruppens sammensætning. Ikke overraskende er det først og fremmest dagpengemodtagerne, der forlader det offentlige forsørgelsessystem. Samtidig vejer grupperne af kommunalt forsørgede og sygedagpengemodtagere så meget desto tungere i den indsats, der skal gennemføres i 2008.

Den ændrede sammensætning i de tilbageværende målgrupper vil således snarere skærpe end svække indsatsbehovet og kravene til den arbejdsmarkedsrettede indsats.

Samlet må det efter anden evalueringsrunde konkluderes, at det endnu er for tidligt at vente et tydeligt gennemslag af VIP2 indsatsen i metodekommunernes beskæftigelsesresultater.

## 2. Jobpakker – velprøvet praksis eller pionerarbejde?

Resultater i et metodeperspektiv

### 2.1 Indledning

Med metodetemaet sætter evalueringen fokus på den metodeudvikling og metodeafprøvelse, der er et kernepunkt i VIP2 indsatsen. I centrum står brugen, udbredelsen og videreudviklingen af de værktøjer, der udspringer af firepartsaftalen. Interessen er således samlet om jobpakke-konceptet samt anvendelsen af kompetencekort og mentorordninger.

Trappemodellen og jobpakke-konceptet er naturligvis ikke værktøjer, der er forbeholdt VIP2 indsatsen. Erfaringerne fra den generelle udmøntning af firepartsaftalen tyder imidlertid på, at jobpakkerne endnu ikke har vundet den ønskede udbredelse i jobcentrenes ordinære indsats. Derfor kan de positive erfaringer fra VIP2 indsatsen blive banebrydende og innovative i forhold til den generelle praksis i kommunerne landet over.

### 2.4 Jobpakker – fra samlesæt til sammenhængende struktur

Evalueringen bekræfter, at jobpakkeforløb er i høj kurs i alle metodekommuner. Der er allerede truffet aftaler om knap 160 jobpakker, og nye ser dagens lys uge for uge i indsatsen. Jobpakkerne tegner sig således for den væsentligste del af VIP2 aktiviteterne. Dertil kommer, at indsatsen i metodekommunerne rækker langt ud over de 12 jobpakker, som parterne bag firepartsaftalen hidtil har udviklet. Med VIP2 indsatsen er der tilmed sket en nytænkning af jobpakke-konceptet.

I VIP2 indsatsen er jobpakkerne kendetegnet som en sammenhængende struktur, hvor de enkelte elementer føjer sig til hinanden i en nøje progression. Jobpakkerne adskiller sig herved fra mere løse kvalificeringsforløb, som nok kan indeholde de samme aktivitetstyper såsom AMU-kurser og praktik – men som i højere grad vil være "samlesæt", der bygges op lidt efter lidt uden en indledende masterplan. I modsætning hertil vil jobpakkerne fra starten tegne det samlede landskab og fra starten fastlægge den progression, der kan matche den enkelte borgers individuelle læringsforudsætninger og kvalificeringsbehov. Når landskabet er kortlagt på forhånd, bliver det også mere anskueligt for alle aktører i

forløbet, hvilket led deres indsats udgør i den samlede kvalificeringskæde, og hvilke forudgående aktiviteter de bygger videre på.

Set i dette perspektiv vil jobpakkerne i ligeså høj grad som andre kombinationsforløb være tilpasset den enkelte borgers behov. Det vigtigste element i behovsorienteringen er netop den progressionsplan, der tager udgangspunkt i borgerens særlige læringsforudsætninger og tilrettelægger et sammenhængende forløb, hvor borgeren trin for trin kvalificerer sig til at imødekomme de kompetencekrav, der knytter sig til det givne fagområde.

Når jobpakke-konceptet defineres ud fra progressionen og den sammenhængende læringsplan, åbnes der samtidig mulighed for at etablere jobpakker inden for et bredt spektrum af fagområder. De 12 jobpakker kan derved betragtes som vigtige inspirationskilder til en videreudvikling af jobpakker inden for andre fagområder.

### **Samspil mellem efterspørgsel og socialt engagement**

Nogle VIP2 aktører har tilkendegivet, at selv om mange virksomheder bærer præg af den skærpede arbejdskraftmangel, er det ikke altid et argument for at indgå i et samarbejde med kommunen. Det er heller ikke altid tilstrækkeligt at henvise til jobpakkerne og de muligheder, der ligger for at etablere kvalificeringsforløb for ledige med udgangspunkt i arbejdspladsens kompetencekrav. For det første eksisterer jobpakke-begrebet som hovedregel ikke i virksomhedernes verden. Virksomhederne har ikke kendskab til de 12 jobpakker, selv om arbejdsmarkedets parter har spillet en hovedrolle i formuleringen af dem. En del virksomheder kan også være usikre eller direkte skeptiske, når det gælder om at give sig i kast med kvalificering og ansættelse af den tilbageværende gruppe af ledige.

Det har bragt tankerne hen på mulighederne for at tilbyde virksomhederne en form for mangfoldighedsrådgivning. Nogle VIP2 aktører peger endvidere på, at der også er brug for værktøjer i den virksomhedsopsøgende indsats. Det kan for eksempel være materialesamlinger, som via konkrete eksempler illustrerer, at der er reelle erfaringer bag ordene, når kommunernes virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter fremhæver succeshistorier, hvor langvarigt ledige har fået fodfæste på arbejdsmarkedet via et jobpakkeforløb eller anden form for jobrettet kvalificering.

Konklusionen er, at målet om at øge produktionen af jobpakker også stiller nye kvalitetskrav til jobcentrenes virksomhedskontakt. En betingelse for, at virksomhederne træder aktivt ind i rollen som samarbejdspartnere i beskæftigelsesindsatsen, vil i længden være, at virksomhederne på deres side får et rådgivningsbehov dækket via kontakten med jobcentre. Virksomhederne vil også i forbindelse med jobpakkerne få brug for en konkret og operativ viden om de praktiske muligheder for at etablere individuel danskundervisning i arbejdstiden mv. Erfaringerne fra Integrationsministeriets landsdækkende virksomhedsturné har ligeledes bekræftet, at mange virksomheder efterlyser en dialog om eksisterende ordninger, der kan understøtte virksomhederne i rekrutteringen såvel som fastholdelsen af nydanske medarbejdere.

I evalueringen er det fra virksomhedssiden gjort gældende, at der kan være behov for at afstemme de gensidige forventninger til samarbejdet mellem jobcentre og arbejdspladser.

Budskabet er, at jobcentrene også skal rette et kritisk blik mod deres egen praksis og blive opmærksomme på, hvornår systemets funktionsmåde er ude af trit med virksomhedernes funktionsmåde. Når virksomhederne er tilbageholdende med at indgå aftaler om praktikforløb eller jobpakker for udsatte målgrupper, skal det ikke altid tolkes som manglende vilje og manglende socialt sindelag. Det kan også være et udtryk for, at virksomhederne har ventet for længe på en afklaring og har set sig nødsaget til at gå andre rekrutteringsveje.

Samlet set taler det for, at der inden for rammerne af VIP2 indsatsen udarbejdes konkrete materialer, der kan understøtte det virksomhedsopsøgende arbejde og et virksomheds-samarbejde, der har en tydelig gensidig nytteværdi. Det kan dreje sig om informationsmaterialer, som i konkrete detaljer gør rede for, hvordan virksomhederne kan få gavn af forskellige ordninger. Det kan også indbefatte dialogværktøjer, der sætter fokus på mangfoldighedstanken – og italesætter nogle af de praktiske og etiske problemstillinger, som erfaringsmæssigt kan opstå i forbindelse med jobpakkeforløb for forskellige målgrupper af ledige.

## 2.5 fra sidemand til mentor

Mentorordningerne udgør et vigtigt samarbejds punkt i mødet med virksomhederne. Med firepartsaftalen er mentorfunktionen for alvor sat på dagsordenen, og brugen af mentorordninger er et af de centrale målepunkter i VIP2 indsatsen. I alle metodekommuner vejer mentorværktøjet tungt på vægtskålen i indsatsen, selv om udbredelsen endnu varierer meget fra kommune til kommune.

### Mentoren som brobygger for organisatorisk læring

Mentorbegrebet og mentorfunktionen er i sig selv ikke et nyt fænomen. Men begrebet har først i de senere år vundet indpas i integrations- og mangfoldighedsdebatten. Det stærke fokus på mentorfunktionen skal ses i sammenhæng med, at fastholdelsesperspektivet og barriererne i arbejdspladskulturen er trådt mere i forgrunden, hvor der tidligere næsten kun var blik for rekrutteringsbarriererne. I dag er mentoridéen almindeligt kendt, selv om der ikke er en entydig opfattelse af, hvad mentorfunktionen indebærer.

I nogle tilfælde bliver mentorfunktionen sidestillet med den traditionelle sidemandsoplæring eller med følordninger. Mentoren opfattes herved mest som en faglig formidler, som introducerer den nytilkomne til jobbet og følger op på den faglige tilpasning i en given periode. Mentoren vil også have til opgave at præsentere den nye medarbejder for det kollegiale miljø og for de gængse regler, normer, sædvaner og procedurer, der er mest fremherskende og italesat i arbejdspladskulturen. Det kan eksempelvis gælde mødetidsregler, påklædning, sikkerhedsbestemmelser og faglig organisering såvel som traditioner omkring fridage, fødselsdage, sociale arrangementer og privat samvær mv.

I andre tilfælde opfattes mentoren i højere grad som en brobygger, der skal være i stand til at bestride en gensidig tilpasning mellem den nyansatte på den ene side og ledelse og kolleger på den anden side. Når mentoren bliver brobygger og bindeled mellem den nyttil-

komne og en hel arbejdspladskultur, skærpes kompetencekravene. Mentoren har nu til opgave at sikre:

- At der skabes en organisatorisk forankring af mangfoldighedstanken.
- At der skabes et positivt grundlag for det interkulturelle møde mellem nyansatte og det kollegiale fællesskab.
- At der skabes en kollegial forståelse og anerkendelse af den nytilkomnes særlige etnisk-kulturelle forudsætninger og ressourcer.

Det kræver dels en grundig træning af mentorerne. Men det kræver også en organisatorisk læring, hvor hele arbejdspladsen – ledelse såvel som medarbejdere – er indstillet på at støtte mangfoldigheden. Det gælder, uanset hvilken mentormodel man benytter på den enkelte arbejdsplads.

En vigtig del af den organisatoriske læring vil bestå i, at nyansatte og kolleger er indstillet på at møde hinanden i en åben og fordomsfri relation, hvor der kan tales frit om traditioner, normer og vaner. Gennem den uformelle samtale bliver det ofte klart, at den gensidige forventning om at møde fremmedhed og anderledeshed bliver udvidet med en erfaring om, at der på en lang række menneskelige områder er tale om fælles oplevelser, følelser, erfaringer og livsdrømme. Det er en erkendelse og anerkendelse af, at forskellighed som regel går hånd i hånd med ligheder. Nydanske medarbejdere vil komme til arbejdspladsen med en særlig etnisk-kulturel bagage, som i større eller mindre omfang farver deres forestillinger om, hvordan man agerer på en arbejdsplads. Men nydanske medarbejdere kan i lighed med deres etniske danske kolleger samtidig være stærkt præget af, at de er teenageforældre, fodboldentusiaster, fuglekiggere - eller børn af ældre forældre, der kalder på deres pleje og omsorg mv.

Budskabet er, at forskellighed bør ikke føre til fordømmelse og afstand, men derimod til nysgerrighed og nærhed. Derfor er mentorfunktionen også tæt forbundet med kulturmødet og den interkulturelle kommunikation på arbejdspladserne. Derfor har mentorer generelt behov for en kvalificering, der udruster dem med en interkulturel kompetence og endvidere giver dem redskaber til at forankre en interkulturel kommunikationsform i arbejdspladskulturen og det kollegiale miljø.

## **Mangfoldighedstræning gennem mentornetværk**

I VIP2 indsatsen er denne udfordring taget op i og med, at der er oprettet forsøg med en særlig mentoruddannelse som et vigtigt led i metodeudviklingen. I tilknytning til indsatsen er der desuden udgivet en pjece, som i en lettilgængelig form leverer 10 gode råd til nuværende og kommende mentorer rundt på arbejdspladserne.

Cowi har varetaget udviklingsarbejdet og afprøvet kursusforløbet i to metodekommuner, nemlig Aabenraa og Gladsaxe. Idéen er, at kursusforløbet skal munde ud i lokale mentornetværk, hvor ledere og medarbejdere på tværs af virksomhedstyper og med deltagelse af jobcentrene kan danne et fælles læringsrum, der dels sætter mentorfunktionen på dagsordenen – og dels selv kan fungere som et slags mentorskab, hvor deltagerne gensidigt vejleder hinanden i forhold til konkrete problemstillinger fra dagligdagen på arbejdspladserne.

Der er i kursets tilrettelæggelse lagt vægt på at skabe en virksomhedsvenlig form i den forstand, at hvert modul har bestået af et eftermiddags arrangement, og endvidere at det samlede forløb har været komprimeret til få kursusgange.

Rekrutteringen til mentorforløbet har bekræftet, at både offentlige og private arbejdspladser giver udtryk for stor interesse. Men tidspres har i vidt omfang fået dem til at afstå fra at deltage. Alligevel er det lykkedes for begge kommuner at rekruttere et tværfagligt hold af virksomhedsrepræsentanter og medarbejdere fra jobcentret. Erfaringerne fra de to forløb har endvidere synliggjort, at interessen i høj grad samler sig om holdningsmæssige spørgsmål, ligesom faktaviden om religion vækker bred genklang. Hertil kommer behovet for metoder, der i praksis kan støtte inklusionen af nye kolleger, som ikke har haft kontakt til arbejdsmarkedet i en lang periode, måske aldrig tidligere.

Samlet vidner erfaringerne fra mentorforløbene om, at selv om mange arbejdspladser viger tilbage fra at iværksætte mentorforløb, er der et udbredt behov for både værktøjer og viden om kulturmødet på arbejdspladsen.

## 2.6 Et godt kort på hånden

Kompetencekortet udgør det tredje led i værktøjskæden. Kompetencekortet hænger snævert sammen med den kompetenceafklaring, som sædvanligvis er startpunktet for en borgers jobplanlægning. Som regel vil der være behov for en mere helhedsorienteret kompetenceafklaring, der rækker ud over den fagtekniske færdighedsvurdering og drager både sociale, kulturelle, personlige, motivationelle og helbredsmæssige ressourcer og barrierer med ind i billedet. Den helhedsorienterede afklaring vil dermed indebære en mere dybtgående proces, for så vidt at nogle barrierer sjældent kommer op til overfladen i en kortfattet samtale. Der er mange eksempler på, at nydanske borgere har virket interesserede og tilfredse med en bestemt jobplan. Men ved nærmere eftersyn har det vist sig, at deres ønsker og kompetencer går i en helt anden retning.

De kan være i besiddelse af erhvervserfaringer fra hjemlandet, som ikke er blevet nævnt, fordi de ikke har virket relevante i forhold til de jobmuligheder, der er blevet stillet i udsigt i de første samtaler. De kan også have skjult modstand over for visse fagområder, som har haft lavstatus i hjemlandet. Ældrepleje og børnepasning nævnes ofte som velegnede professioner for etniske minoritetskvinder. Men det er ikke altid kendt, at disse fagområder har lavstatus for kvinder i visse kastesystemer.

Kompetenceafklaringen vil derfor være afgørende for, at skjulte barrierer såvel som skjulte potentialer og kompetencer kommer frem i dagens lys og bliver nyttiggjort i den videre jobplanlægning.

Evalueringen viser, at kompetenceafklaringen og brugen af kompetencekort tilrettelægges efter forskellige metoder i metodekommunerne. Der kan skelnes mellem to former, nemlig:

- Den vejledningsbaserede afklaring.
- Den jobbaserede afklaring.

Den **vejledningsbaserede** afklaring er funderet på samtaler eller procesforløb, som ofte vil udgøre et forforløb til selve trappemodellen og danne grundlag for planlægningen af en videre jobpakke. Derfor kommer kompetencekortet først i spil efter den vejledningsbaserede afklaring.

Den **jobbaserede** afklaring vil typisk være et af de første led i selve jobpakkeforløbet, hvor der foreligger et beskæftigelsesmål, som netop kan afprøves via praktikker og via virksomhedernes vurdering af borgerens forudsætninger i et kompetencekortet.

Samlet lyder konklusionen, at set fra systemsiden udgør kompetencekortet et velegnet redskab, fordi det kan sikre en systematik i registreringen af afklaringsresultater. I det omfang der er brug for mere nuancerede beskrivelser, kan jobkonsulenterne supplere med de vurderinger og oplysninger, de får gennem opfølgende samtaler med borgeren og virksomheden.

Set fra borgersiden kan kompetencekortet være grundstenen i en referenceopbygning, som kan gøre jobsøgningen nemmere henad vejen.

### 3.

## Organisatorisk opbakning baner vej til resultaterne

Resultater i organiserings- og kvalificeringsperspektiv

### 3.1 Indledning

Med organiserings- og kvalificeringstemaet følger evalueringen løbende op på de organisatoriske rammebetingelser for VIP2 indsatsen.

Det gælder den tværgående organisering, hvor metodekommunerne og partnerskabsgruppen sætter den fælles udviklingsproces på dagsordenen og skaber et fælles læringsrum på tværs af kommunernes og aftaleparternes erfaringer fra indsatsen over for de mest udsatte målgrupper. Det omhandler desuden den lokale organisering af VIP2 indsatsen, hvor interessen især samler sig om samspillet mellem de lokale beskæftigelsesråd, jobcentrenes ledelseslag og de medarbejdere, der i dagligdagen møder borgerne og lægger grunden til den metodeudvikling og metodeafprøvning, som er indsatsens omdrejningspunkt. Spørgsmålet er her, hvordan metodekommunerne skaber opbakning fra det politisk-strategiske niveau til det implementerende niveau, hvor målene skal udmønte sig i synlige resultater.

## 3.2 Fælles mål om metodisk fornyelse og erfaringsdannelse

Anden evalueringsrunde viser, at den løbende videndeling og fælles metodiske erfaringsdannelse stadig står øverst på metodekommunernes prioriteringsliste, når de skal vurdere værdien af VIP2 samarbejdet. Den tværgående projektorganisering giver medarbejderne adgang til en videndeling, som almindeligvis ligger uden for kommunernes spillerum. Med projektet er der støbt en struktur, som kan sikre, at metodeudviklingen og den metodiske erfaringsudveksling er sat i system. Projektdeltagelsen forpligter kommunerne til at afprøve de givne værktøjer. Det ansporer samtidig til, at man reflekterer over virkemidlerne og sammenhængen mellem metodik og målgruppeprofiler mv.

Samlet kan det konkluderes, at projektorganiseringen giver metodekommunerne lejlighed til at opbygge et "laboratorium", der reelt giver rum for det udviklingsarbejde, som generelt har mere trange kår i den ordinære drift. Det særegne ved VIP2 indsatsen er samtidig, at aktiviteterne er integreret i den ordinære drift, således at metodekommunerne via projektdeltagelsen organiserer en metodeudvikling, der afprøves og tilpasses inden for en driftsmæssig ramme.

## 3.3 Politisk prioritering af det tværfaglige perspektiv

Evalueringen peger klart i retning af, at VIP2 indsatsen efterhånden er blevet "velkendt stof" på alle organisationsniveauer i metodekommunerne. Set fra et strategisk-politisk perspektiv kan VIP2 indsatsen være en indgangsdør til et stærkere lokalt samarbejde mellem kommunen og arbejdsmarkedets parter. Det tværgående samarbejde på det centrale plan kan således have en afsmitningseffekt i de lokale beskæftigelsesråd.

Der lyder dog også mere skeptiske toner i omtalen af den hjemlige opbakning til VIP2 indsatsen. Der ligger forskellige årsager til grund herfor.

I én kommune er den manglende opbakning angiveligt ikke udtryk for manglende interesse eller modvilje. VIP2 indsatsen har i princippet høj prioritet. Men i praksis er kommunen stadig præget af de mange omlægninger og af den høje personaleomsætning, der er fulgt i kølvandet af strukturreformen. Det bevirker, at VIP2 medarbejderne endnu mangler at få dannet en fast organisatorisk ramme omkring indsatsen. På trods heraf har kommunen opnået positive resultater, der er fuldt på højde med de øvrige metodekommuner.

En anden kommune har tilkendegivet, at VIP2 indsatsen udgør ét blandt et væld af igangværende initiativer og projekter. Derfor kan det være vanskeligt for LBR og ledelseslaget at fokusere på VIP2 aktiviteterne frem for på de mange øvrige indsatsformer. Kommunen efterlyser desuden et stærkere lokalt islæt i VIP2 indsatsen og gør gældende, at en tydelig lokal prægning kan skabe større interesse. Som eksempel er nævnt behovet for at indsætte lokale erfaringer i det landsdækkende oplysnings- og pjecemateriale, der bliver udgivet som led i VIP2 indsatsen.

## Personlige netværk er nøglen til virksomhederne

Nogle VIP2 aktører har desuden pointeret, at den politiske opbakning ikke i sig selv kan løse den opgave, som jobkonsulenterne skal varetage i den daglige indsats. Det er vigtigt, at LBR-medlemmer og ledelsesrepræsentanter aktivt "brander" og agiterer for VIP2 indsatsen i de netværk, de har til erhvervs- og fagorganisationer. Men i sidste ende vil succes'en afhænge af jobkonsulenternes personlige virksomhedsnetværk og evne til at skabe positive og varige kontakter til lokale virksomheder. Det er dette benarbejde, der er den bærende kraft i indsatsen.

## 4.

### Gode fortællinger fremmer forståelsen

Resultater i et formidlingsperspektiv

#### 4.1 Indledning

Med dette tema sætter evalueringen fokus på den kommunikationsstrategi og de formidlingsaktiviteter, der skal sikre en løbende og systematisk spredning af VIP2 indsatsens erfaringer og resultater. Kommunikationsstrategien spiller en fremtrædende rolle i VIP2 indsatsen i og med, at formidlingen og spredningseffekten i sig selv udgør et hovedmål.

Det første mål er, at VIP2 projektet via indsatsen i metodekommunerne bidrager til en metodeudvikling og metodeafprøvning, der kan styrke etniske minoriteters arbejdsmarkedsintegration.

Det andet mål er, at projektets udviklingsresultater effektivt udbredes på landsplan til andre kommuner og aktører i beskæftigelsesindsatsen over for ledige med etnisk minoritetsbaggrund.

#### 4.2 Fuld fart på formidlingen

Evalueringen bekræfter, at det er lykkedes at fastholde en kommunikationsstrategi, som forener et "spredhaglsperspektiv" med et "spydspidsperspektiv". Det betyder i praksis, at der på den ene side sættes systematisk på den brede formidlingsform, som henvender sig til en bred aftagerkreds med et budskab om VIP2 indsatsens eksistens, formål, udviklingsperspektiver og aktuelle resultater. Det gælder omdelingsmaterialer som pjecer og nyhedsbreve – men også pressehistorier og anden medieomtale samt hjemmesiden, som grundigt vedligeholdes med ugentlige opdateringer.

Som supplement til disse "spredelhagl" er der gennemført en omfattende foredragsvirksomhed, rettet mod mere afgrænsede målgrupper. I den brede ende har der været tale om konferenceoplæg til større forsamlinger af interessenter og aktører i integrations- og beskæftigelsesfeltet. I den anden ende er der afviklet en bred vifte af oplæg for mere specifikke målgrupper. Dertil kommer lokale arrangementer, der sigter på at synliggøre den rolle, som VIP2 aktiviteten spiller indadtil i kommunerne i den samlede kommunale beskæftigelsesindsats.

Samlet må det konkluderes, at kommunikationsstrategien og den høje formidlingsaktivitet hidtil har haft en positiv gennemslagskraft. Det afspejler sig ikke mindst i det hastigt voksende oplagstal for projektets pjecer og nyhedsbreve.

Konklusionen er videre, at formidlingsarbejdet udgør en form for investering, der i længden kan bidrage med flere afkast:

- En branding af den enkelte metodekommune som frontløber og forbillede for andre kommuner og for den landsdækkende beskæftigelsesindsats.
- En metodisk erfaringsudveksling ift en bred kreds af kommunale medarbejdere og andre aktører med både praktisk og teoretisk indsigt i målgrupper, metoder og værktøjer i beskæftigelsesindsatsen.

### **Medier bringer menneskebilleder**

De hidtidige projekterfaringer tyder på, at der kan opstå et dilemma mellem de forskellige strategier, således at lokale procedurer i værste fald kan komme til at stå i vejen for en effektiv spredning af VIP2 resultaterne. Det kan ikke udelukkes, at der indimellem vil være interesseforskelle mellem fortællingen af den gode historie i VIP2 indsatsen – og de funktionsdelinger og beslutningsgange, der er gældende for den kommunale organisation.

En af grundpillerne i projektets kommunikationsstrategi er, at der skal være fokus på indsatsens hovedpersoner – borgere og virksomheder, som bærer indsatsens resultater. Medierne bringer billeder af levende mennesker og retter søgelyset mod de subjektive sejre og udfordringer. Men som servicesystemer kan kommunerne til tider have behov for at synliggøre de objektive betingelser, der ligger til grund for den indsats, der ydes over for den enkelte borger. Men det er sjældent den fortælling, der fænger i medierne.

Derfor er det vigtigt, at kommunerne lærer at håndtere de virkemidler, som bedst kan vække mediernes bevågenhed. Alle metodekommuner er godt i gang med at "kridte mediebanen op", og der udgår en stigende strøm af succes historier til både lokale og landsdækkende medier.