

”VIP2”

Procesevaluering af Virksomhedsrettet Integration Projekt 2
Opfølgingsnotat

mhtconsult
September 2009

Indholdsfortegnelse

1.	3
INDLEDNING	3
2.	4
JOBPAKKER – PRAKSIS MED POSITIVE RESULTATER	4
2.1 JOBPAKKER – BRANDET BREDER SIG I ANTAL OG BRANCHER	4
2.2 JOBPAKKER FRA PROJEKTPERIODE TIL ORDINÆR PRAKSIS	5
2.6 JOBPAKKER – OGSÅ ET POTENTIALE I KRISETIDER	10
2.7 KOMPETENCEKORTET – ET BINDELED I AFKLARINGSPROCESSEN	12
2.8 AMBASSADØRER BRINGER BUD OM JOBPAKKER	12

1.

Indledning

I maj 2009 satte DA, LO og KL sammen med 5 metodekommuner det officielle punktum for VIP2 indsatsen. Ved en storstilet slutkonference blev resultaterne offentliggjort og vurderet i et fremadrettet perspektiv med deltagelse af både politikere, arbejdsmarkedets parter og praktikere fra hele landet. Fra konferencedagen lød et fælles budskab om, at jobpakkerne frem over bør indtage en central plads i kommuners og jobcentres beskæftigelsesindsats.

Konferencedagen udgjorde herved et positivt slutpunkt for 2 års projektsamarbejde, hvor jobpakkerne har været omdrejningspunkt for en intensiv konceptudvikling og praktisk afprøvning i den kommunale virkelighed.

Men samtidig rejste dagen også spørgsmålet, om det vil lykkes at videreføre og udbrede de nye metodiske erfaringer i jobcentrene og blandt andre beskæftigelsesaktører rundt i landet.

Et andet spørgsmål var, hvordan beskæftigelseseffekten af jobpakkerne og den håndholdte indsats bevæger sig på længere sigt. Fører jobpakkerne til en bedre arbejdsmarkedsintegration blandt de borgere, der har fuldført et jobpakkeforløb i forbindelse med VIP2 indsatsen?

Etableringen af det landsdækkende korps af jobpakkeambassadører udgør det første svar på disse spørgsmål. I takt med at flere og flere medarbejdere fra jobcentre og andre aktører tilslutter sig korpset, må det forventes, at jobpakkekonceptet vil vinde stadig større indpas i den kommunale beskæftigelsesindsats.

Som en videre afklaring af beskæftigelseseffekten er der gennemført en opfølgning på de jobpakker, som metodekommunerne har iværksat i løbet af VIP2 perioden. Fire måneder efter den afsluttende opgørelse af metodekommunernes målopfyldelse er der sat fokus på den aktuelle arbejdsmarkedsstatus blandt de borgere, der har været omfattet af en jobpakke som led i VIP2 indsatsen.

Det nærværende notat beskriver i korte træk resultaterne af denne opfølgning.

2.

Jobpakker – praksis med positive resultater

2.1 Jobpakker – brandet breder sig i antal og brancher

Alle tidligere evalueringresultater i VIP2 indsatsen har dokumenteret, at jobpakkekonceptet har vundet langt større udbredelse i praksis end oprindeligt forventet. Efter en tøvende start gav metodekommunerne sig for alvor i kast med jobpakkerne, og antallet af igangsatte jobpakker er igennem hele projektperioden steget støt fra måned til måned.

En væsentlig årsag til gennembruddet har været det kontinuerlige metodiske udviklingsarbejde, der har fundet sted i det faglige fællesskab mellem partnerskabsgruppen og metodekommunerne. Den løbende dialog om jobpakkernes særlige metodebrug og virkemåde har i sig selv intensiveret det lokale forsøgsarbejde i metodekommunerne. Med slutevalueringen af VIP2 indsatsen i maj 2009 kunne det således fastslås, at de fem metodekommuner til sammen tegnede sig for 313 jobpakkeforløb, jf. tabel 1 over slutresultaterne.

Tabel 1: Mål og resultater for antal jobpakker i metodekommunerne, opgjort i antal, april 2009.

Antal jobpakker i metodekommuner	Mål	Resultat
Fredensborg	25	61
Gladsaxe	10	97
Slagelse	-	49
Aabenraa	-	56
Århus	77	50
I alt	112	313

Kilde: mhtconsult: "VIP2 – procesevaluering - virksomhedsrettet integration projekt 2 – afsluttende analyserapport", maj 2009.

De mange jobpakker har alle været møntet på målgruppen af etniske minoritetsborgere med placering i matchkategori 4. Til grund for jobpakkerne ligger desuden et gedigent samarbejde med mange private og offentlige arbejdspladser inden for et bredt spektrum af brancher og fagområder, som lokalt har været præget af en høj efterspørgsel og risiko for flaskehalse.

2.2 Jobpakker fra projektperiode til ordinær praksis

"Jeg har lige brugt jobpakke-modellen igen i dag, efter at VIP2 projektet er afsluttet. Metoden lever jo videre. Ud over borgerne i projektet har vi jo fået andre ud. Når jeg er sammen med andre kolleger, taler jeg varmt for jobpakker..." (Opfølgende interviews blandt metodekommuner, september 2009).

Som nævnt i indledningen har det været nærliggende at spørge, om jobpakkerne var et "projektfænomen", der kunne blomstre inden for en forsøgsperiode uden at slå de dybe rødder til at overleve i den ordinære drift. Som citatet afspejler, har opfølgningen givet flere eksempler på, at metodekommunerne fortsat er i gang med at etablere nye jobpakkeforløb for borgere. Opfølgningen bekræfter, at jobpakkerne er et levedygtigt koncept.

Tabel 2 fremstiller den aktuelle arbejdsmarkedsstatus for borgere, der har medvirket i en jobpakke i VIP2 indsatsen. Samlet tegner tabellen et positivt billede af jobpakkernes langsigtede virkning.

Som det første er det værd at bemærke, at antallet af jobpakker i metodekommunerne er steget med 5 pct siden den seneste resultatopgørelse i april 2009¹. Det er vel at mærke sket i et tidsrum, hvor VIP2 indsatsen er afsluttet som forsøgsprojekt. Det er tillige sket i en sommerperiode, hvor mulighederne for at indgå nye samarbejdsaftaler mellem jobcentre, virksomheder og borgere erfaringsmæssigt er ret begrænsede på grund af ferieafholdelse.

Tabel 2: Opfølgning på arbejdsmarkedsstatus blandt borgere, der har deltaget i jobpakkeforløb i VIP2-indsatsen, opgjort i antal borgere pr. 1. september 2009.

	Selvforsørgelse / ordinært job	Fleksjob	Fortsat i jobpakke 1)	Kontant-hjælp	Førtids-pension	Andet 2)	I alt antal
Fredensborg 3)	12	0	13	18	0	8	51
Gladsaxe	18	0	44	23	3	9	97
Slagelse	20	0	25	0	4	0	49
Aabenraa	33	1	14	11	0	2	61
Århus	24	13	6	12	4	3	62
I alt antal	107	14	102	64	11	22	320

Note 1): Igangværende jobpakkeforløb omfatter borgere under afklaring som første led i en jobpakke samt virksomhedspraktik, løntilskudsjob, opkvalificering, danskuddannelse mv.

Note 2): Kategorien "andet" dækker eksempelvis over igangsatte pensionssager, overgang til behandlingsforløb, barselsorlov, fraflytning til anden kommune, fængselsophold mv.

Note 3): Fredensborg angav ved den afsluttende opgørelse i april 2009 et antal på 61 jobpakker. Dette tal er nu reduceret til 51 som en følge af, at flere borgere har været igennem flere jobpakker, således at 61 jobpakker svarer til 51 borgere.

¹ Se mhtconsult: "VIP2. Procesevaluering af Virksomhedsrettet Integration Projekt 2". Afsluttende analyserapport, maj 2009. Stigningen gælder antal jobpakker og ikke antal borgere.

Høj selvforsørgelseeffekt trods faldende efterspørgsel

Dernæst er der grund til at fremhæve det positive beskæftigelsesresultat. Jobpakkerne har hidtil haft en samlet selvforsørgelseeffekt på 38 pct. svarende til i alt 121 borgere i målgruppen af etniske minoriteter i matchkategori 4. Andelen dækker dels borgeres overgang til ordinær beskæftigelse og dels etablering af fleksjob.

To metodekommuner, Aabenraa og Århus, har hver især opnået et resultat, hvor 55-60 pct af borgerne i jobpakkeforløb på nuværende tidspunkt har status som selvforsørgende. I Slagelse er den tilsvarende andel godt 40 pct. I de øvrige kommuner ligger den aktuelle udslusningseffekt på et lavere niveau, hvilket til dels spejler sig i en højere andel af igangværende aktivitet.

Udslusningsresultaterne skal ses i sammenhæng med, at andelen af ledige kontanthjælpsmodtagere generelt er steget mellem 30 og 50 pct i løbet af det seneste år i metodekommunerne². I betragtning af, at VIP2 indsatsen har sat fokus på den mest udsatte målgruppe af nydanske kontanthjælpsmodtagere, er det bemærkelsesværdigt, at det er lykkedes at opretholde så højt et udslusningsniveau, samtidig med at ledighedskøen generelt vokser hastigt blandt kontanthjælpsmodtagere.

Med til billedet hører desuden, at den generelle afmatning på arbejdsmarkedet angiveligt svækker den virksomhedsrettede aktivering. For det første kan det være vanskeligt at oprette løntilskudsjob på arbejdspladser, som i kølvandet af krisen har haft afskedigelser af faste medarbejdere på dagsordenen. For det andet kan det ikke udelukkes, at en del virksomheder vil være tilbageholdende med at etablere virksomhedspraktikker, når der i den aktuelle situation ikke er udsigt til videre beskæftigelsesmuligheder. Det gælder både i forhold til en støttet og ustøttet jobskabelse.

2.3 Jobpakker styrker indsats uden ”syltekrukker”

Et særtræk ved jobpakkerne er, at de sikrer et sammenhængende aktivitetsflow og en kontinuerlig kontakt mellem borger, jobcenter og virksomheder. Eller anderledes sagt: jobpakkerne er som metode et værn mod, at der opstår ”syltekrukker”, hvor den enkelte borger i kortere eller længere perioder er overladt til en lediggang uden jobrettet vejledning, opkvalificering eller systemkontakt.

Tabel 2 oven for giver grundlag for at konkludere, at jobpakkerne kan tilgodese behovet for kontinuitet i arbejdsmarkedsindsatsen. Som anført befandt kun et mindretal af borgerne sig i et ”mellemrum” uden aktuel aktivitet på opgørelses-tidspunktet. Hovedparten af de borgere, der har været i jobpakkeforløb som led i VIP2 indsatsen, er således i dag enten selvforsørgede, afklaret til førtidspension eller fortsat i gang med en aktivering.

² Jf. opgørelser i Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Bukurijes historie

Bukurije er en kvinde på 35 år med herkomst i Eksjugoslavien. Bukurije og hendes mand kom til Danmark i 2001 som flygtninge. Efter familiens ankomst til Danmark koncentrerede kommunen i starten opmærksomheden om ægtemanden og hans muligheder på det danske arbejdsmarked. Han bliver hurtigt beskæftiget som buschauffør, men efter en tid bliver det klart, at han lider så stærkt af traumer, at han ikke er i stand til at arbejde.

Herpå vender kommunen blikket mod Bukurije, som hidtil har været optaget af at passe familiens handicappede barn og opretholde et familieliv på trods af sygdom og traumer. Bukurije har hverken erhvervs erfaringer eller arbejdsmarkedskendskab fra oprindelseslandet eller Danmark. Gennem en arbejdsprøvning i revalideringssystemet er det desuden blevet fastslået, at hun lider af rygproblemer i et omfang, der hæmmer arbejdssevnen. Umiddelbart kan det således virke til, at hun har brug for en grundlæggende kompetence- og ressourceafklaring og dertil også en opbygning af arbejdsmarkedspartnerskabet. Aftalen med jobkonsulenten er, at hun skal prøve forskellige jobmuligheder som led i en afklaringsproces.

Trods et vanskeligt udgangspunkt gør Bukurije hurtigt gældende, at hun for det første gerne vil prøve kræfter med et arbejde uden for hjemmet, og at hun for det andet har lyst til at arbejde i en butik. Hun kan tilmed pege på en bestemt arbejdsplads, nemlig den lokale butik i forretningskæden Rema1000. Hun ser sig selv i en jobfunktion, hvor det er hendes opgave at fylde varer på hylderne.

Bukurije henvender sig sammen med jobkonsulenten til butikken, som ikke umiddelbart mangler arbejdskraft. Det viser sig imidlertid, at en af de mangeårige butiksmedhjælpere så småt er på vej på pension. På denne baggrund bliver der truffet aftale om en jobpakke, hvor Bukurije først skal gennemføre en arbejdsprøvning inden for alle butikkens arbejdsfunktioner i en etårig periode med sigte på en overgang til fleksjob. Sideløbende er det nødvendigt, at hun styrker sine dansksproglige kompetencer og træner den generelle kommunikative kompetence, som er en vigtig forudsætning i den servicefunktion, hun skal varetage som butiksmedhjælp. Det er en betingelse for de langsigtede ansættelsesmuligheder, at hun opnår et tilfredsstillende niveau både med hensyn til den dansksproglige og kommunikative kompetence.

På grund af den særlige familiesituation er det udelukket, at Bukurije kan følge sprogcenterets aftenundervisning, mens hun arbejder i butikken om dagen. I tilrettelæggelsen af jobpakken bliver der derfor taget højde for, at opkvalificering og arbejdsprøvning kombineres i dagtimerne.

Som et centralt element i jobpakken bliver den afgående butiksmedhjælper tilknyttet som mentor. Dag for dag støtter mentoren Bukurije både fagligt og personligt i at lære alt, hvad der skal til for at opfylde kompetencekravene i butikkens forskellige arbejdsfunktioner.

I dag er Bukurije fastansat i et fleksjob med et timetal og en tidsorganisering, der matcher familiens særlige pasningsbehov såvel som hendes egen helbredstilstand. Den samlede livs- og arbejdssituation bevirker, at hverdagen er travl for Bukurije. Men trods travlheden lægger hun vægt på, at det er betydningsfuldt for hende være i arbejde. Det bringer hende i kontakt med verden uden for hjemmet, og så har det til hendes egen overraskelse bekræftet, at de faktisk har brug for hende i butikken.

2.4 Jobpakker – også når perspektivet er fleksjob og pension

Som det fremgår af tabel 1, har der især i Århus været en tendens til, at jobpakkerne har banet vej til fleksjob. En tredjedel af jobskabelsen i Århus består således af fleksjob.

Herudover er jobpakkerne i både Århus og Slagelse i enkelte tilfælde udmundet i en førtidspensionering. Dertil kommer, at der i flere metodekommuner var borgere under fortsat udredning til førtidspension på opfølgningstidspunktet.

Samlet peger disse resultater tilbage til den målgruppeprofil, der blev tegnet i slutevalueringen på baggrund af erfaringerne fra den samlede projektperiode. Alle metodekommuner lagde ved vejs ende vægt på beskrive det omfattende indsatsbehov, der har kendetegnet VIP2 indsatsens målgruppe. Konklusionen var i alle metodekommuner, at set i tilbageblik har målgruppens arbejdsmarkedsparathed gennemgående været svagere end forudset ved projektstarten. Metodekommunerne har samtidig systematisk benyttet VIP2 perioden til at rette en håndholdt indsats mod de borgere, der trods en skærpet efterspørgsel ikke har fundet plads på arbejdsmarkedet.

Bukurijes historie oven for illustrerer, hvordan en kvinde på trods af mange forhindringer i livssituationen formår at finde sin vigtige plads i arbejdslivet. Men det har krævet et job, der er skræddersyet til hendes særlige behov for fleksibilitet såvel som til hendes ønsker til det faglige indhold i jobfunktionen. Bukurijes historie er samtidig et godt eksempel på, hvordan den håndholdte indsats kan synliggøre ressourcer og håb, som ud fra en mere overfladisk betragtning har været overskygget af de sygdomsproblemer, der også præger borgerens hverdag. Jobpakken blev i Bukurijes tilfælde det tilbud, der åbnede dørene til de skjulte ressourcer og dermed til den arbejdsmarkedsintegration, som hun lige bag facaden havde ønsket sig.

Samlet bekræfter opfølgingsresultaterne, at jobpakkekonceptet ikke alene har haft den positive selvforsørgelseseffekt, at etniske minoritetsborgere i matchkategori 4 har opnået fodfæste på det ordinære arbejdsmarked. Jobpakkerne har desuden vist sig at være et velegnet værktøj til at støtte en langsigtet og sammenhængende afklarings- og opkvalificeringsproces blandt borgere, som uanset konjunkturerne ikke er i stand til at varetage en jobfunktion på ordinære vilkår.

I disse eksempler har jobpakkerne i kraft af den særlige samarbejds- og progressionsmodel dannet ramme om en afprøvningsproces, hvor borgere med udbredte helbredsproblemer har fået afklaret arbejdsevnen og tilrettelagt en ansættelse på særlige vilkår. Jobpakkens tætte og kontinuerlige samspil mellem jobcenter, borger og virksomhed har i nogle tilfælde effektiviseret arbejdsevne-

vurderingen og kortlægningen af eventuelle pensionsbehov. Men jobpakkemethoden har også bygget bro til arbejdsmarkedet blandt helbredsudsatte borgere, som næsten havde opgivet tanken om beskæftigelse og selvforsørgelse.

2.5 Helhedssynet er styrken

Nogle metodekommuner har i opfølgningen givet eksempler på borgere, der er tilbage i de lediges rækker, selv om det tidligere er lykkedes for dem at få fodfæste på arbejdsmarkedet via en jobpakke. I lyset af krisen kan det ikke overraske, at der både har været en bevægelse til job og fra job i jobpakkeforløbene. Trods den tiltagende ledighed lyder der klare toner fra flere metodekommuner om, at metoden i jobpakkerne under alle omstændigheder styrker beskæftigelsesperspektivet for de udsatte målgrupper, der har stået i centrum for VIP2 indsatsen.

Det er også i opfølgningen blevet fremhævet, at styrken ligger i det helhedssyn, der er hjørnестenen i jobpakkekonceptet:

"Det korte svar er, at ansvaret er lagt ud i virksomhederne – det er en ny måde at gøre det på. I beslutter – siger vi til virksomhederne. Committer du dig som arbejdsgiver, så sker der noget til forskel for den hovedløse aktivering. Men får du matchet ordentligt og giver virksomhederne frie hænder... vi siger: ja, selvfølgelig, når virksomhederne spørger, om det er muligt at indlægge det nødvendige hygiejnekursus. For har vi i jobcenteret sagt A, så skal vi også være parate til at sige B i et forløb. Så jeg arbejder videre med jobpakker, selv om projektet er ovre. Jeg kan generelt sælge det til virksomhederne, hvis jeg kommer sammen med en ledig, der også er interesseret..." (Opfølgende interviews blandt metodekommuner, september 2009).

Helhedstænkningen har været det gennemgående motiv, når jobpakkerne er blevet beskrevet – og forsvaret – i løbet af VIP2 perioden. Den helhedsorienterede indsats over for borgere og virksomheder udgør den vigtige forskel til tidligere aktiveringserfaringer. Den afgørende fornyelse i jobpakkerne er, at de anvendes som et samlet arbejdsmarkedspolitisk redskab, der betragter borgere og virksomheder ud fra en fælles interessevinkel og ud fra en gensidig behovsvinkel.

Jobpakkerne tager målrettet sigte på at integrere og forene borgernes behov for opkvalificering og virksomhedernes behov for medarbejdere med bestemte jobrelaterede kompetencer. Borgerens jobplanlægning går i jobpakken tæt hånd i hånd med virksomhedens uddannelsesplanlægning. Jo stærkere denne sammenkædning er, desto bedre bliver både virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og borgernes beskæftigelsesmuligheder på længere sigt.

Jobpakken udgør så at sige koblingspunktet mellem borgerens og virksomhedens behov, og det bevirker, at virksomhederne bliver mere bevidste om de fordele, der knytter sig til jobpakkekonceptet. En praktikperiode bliver ikke længere betragtet entydigt som borgerens forløb. Den enkelte virksomhed kan med job-

pakkens helhedsplan i langt højere grad identificere sig med praktikkens slutmål og delmål. Med jobpakken er praktikken tydeligt placeret på trappetigen som et trin, der kan danne optakt til en videre opkvalificering i pagt med virksomhedernes aktuelle eller længeresigtede kompetence- og medarbejderbehov:

"Det er fint med begrebet, for det er en ny samarbejdsform i forhold til arbejdsgiverne. De gør faktisk en ekstra indsats, hvis jeg kommer med en motiveret borger og drøfter mulighederne for et fælles jobpakkeforløb. Hvis jeg kun kommer og siger "praktik", bliver arbejdsgiverne trætte i øjnene..." (Opfølgende interviews blandt metodekommuner, september 2009).

2.6 Jobpakker – også et potentiale i krisetider

Det er nærliggende at spørge, om jobpakkerne er et opgangsfænomen, som i lighed med andre beskæftigelsesrettede aktiviteter har haft vind i sejlene under højkonjunktorens gunstige vejrlig.

De mange eksempler på positive jobpakkeforløb tyder sammen med den høje udslusningseffekt på, at jobpakkekonceptet også kan skabe resultater i en krisetid. Det sker netop i kraft af helhedsperspektivet, hvor jobpakkerne kan tilrettelægges i samklang med virksomhedernes opkvalificeringsbehov. Når jobkonsulenter og vejledere i mødet med borgerne også holder de lokale arbejdsmarkedsbehov klart for øje, stiger chancerne for et positivt match. Muligheden for en målrettet og behovsbaseret opkvalificering er netop bindeleddet mellem borgernes og virksomhedens forudsætninger og interesser:

"Kan jobpakker overleve krisen? Findes der arbejdspladser, der er interesserede? Ja, for de kan jo se borgeren an i en periode, uden at det koster dem en krone. De kan for eksempel få betalt et hygiejnekursus eller et truckkursus som led i jobpakken. De ved, at de har en konsulent til rådighed, der træder til, hvis filmen knækker i den håndholdte indsats. De har også mulighed for efterværn, hvis der bliver problemer..." (Opfølgende interviews blandt metodekommuner, september 2009).

Andre metodekommuner har samtidig fremhævet de fordele, der knytter sig til borgernes perspektiv. I og med at jobpakken tydeliggør sammenhængen og progressionen i et forløb frem mod jobmålet, bliver delelementerne forståelige og meningsfulde. Afklaringsforløb og praktikker fremstår ikke længere som midlertidige løsninger, fordi de netop sigter synligt og systematisk mod et konkret arbejds- og selvforsørgelsesperspektiv:

"Hænger de fast derude: hvis du først har fået en indvandrer ud i arbejde, er den generelle holdning, at man skal altså lave noget, og man er glad for at få et job, så man kan forsørge sin familie. Man er glad for at finde en arbejdsplads, hvor man kan få den tillid, og så knokler man for at blive. Så opfatter man mere arbejdet som et tilbud end som en rettighed. Man bliver glad for, at der er nogen, der efterspørger én. Det sætter man en ære i. Det er en del af arbejdsidentiteten..." (Opfølgende interviews blandt metodekommuner, september 2009).

Samlet kan det fortsat konkluderes, at jobpakkerne både som begreb og praksis har vist en bæredygtighed, der rækker ud over projektperioden. Konklusionen er videre, at succes'en og soliditeten i projektresultaterne hænger nøje sammen med det helhedssyn, der er kernen i jobpakkerne.

Wadeeras historie

Wadeera er en irakisk kvinde på 43 år, som efter en flugtperiode ankom til Danmark i 2002, hvor hun har været bosat i Århus siden 2004. I Irak har hun fuldført 12 års skolegang og endvidere erhvervet en bachelorgrad i geografi. Inden hun forlod oprindelseslandet, havde hun arbejdet som lærer på folkeskoleniveau i en årrække.

Efter ankomsten til Århus følger hun danskundervisningen over en 4årig periode. Sideløbende hermed gennemfører hun 2 praktikophold som hjælpelærer på forskellige folkeskoler. Til trods for de medbragte formelt-faglige kvalifikationer er der dog ikke udsigt til, at hun kan få fast fodfæste som lærer. Ifølge tilbagemeldingerne er sproget for det første en hæmsko, og for det andet mangler hun en egentlig læreruddannelse. Samlet vil et lærerjob kræve både en dansksproglig, fag-faglig og pædagogisk opkvalificering.

Efter disse erfaringer kommer Wadeera som led i VIP2 indsatsen til samtale i jobcenteret for at drøfte de videre jobperspektiver. Wadeera bringer selv nogle forslag på bane, som går i retning af jobfunktioner inden for frugt og grønt eller køkkenmedhjælp på et plejehjem. Et alternativ kan være håndarbejde og syning. Som et første skridt på vejen besøger Wadeera sammen med jobkonsulenten et plejehjem, som er interesseret i at indgå et samarbejde. Ved nærmere eftersyn viser det sig imidlertid, at Wadeera må afvise enhver berøring med svinekød, og samlet set går hendes første planer dermed på grund. Tilbage står dog stadig et ønske om at komme til at arbejde på et plejehjem.

Det får jobkonsulenten til at foreslå, at Wadeera i stedet vender blikket mod andre plejehjemsfunktioner. Det har blandt andet vist sig i forbindelse med det første besøg, at det pågældende plejehjem mangler personale inden for rengøring. Wadeera modtager denne mulighed for at komme ind i plejehjemmets arbejdsmiljø med glæde, og det bliver startskuddet til en jobpakke, der kombinerer praktik og løntilskudsjob med målrettet uddannelse i henhold til de obligatoriske kvalifikationskrav.

Undervejs i forløbet har Wadeera desuden fået tilbud om ordinær ansættelse med fuld løn som ferievikar. Da tilskudsperioden nærmer sig sin afslutning, opstår der en jobåbning i en af plejehjemmets afdelinger. Det drejer sig i første omgang om et tidsbegrænset vikariat, men da Wadeera fungerer godt i jobbet, overgår hun i forbindelse med en ny vakance til ordinær ansættelse. Hun indgår samtidig aftale med jobcenteret om en efterværnsordning, som hun efter behov kan benytte over en 5årig periode.

I Wadeeras tilfælde var det nødvendigt at erkende, at de umiddelbare jobønsker ikke lod sig opfylde. Wadeera havde på forhånd gjort sig forestillinger om, at køkkenvejen var det rigtige spor at følge. Det stod dog hurtigt klart gennem arbejdspladsens tidlige inddragelse, at denne vej ikke var farbar for Wadeera. Det tætte virksomhedssamarbejde resulterer imidlertid hurtigt i, at arbejdspladsen selv stiller forslag til en anden løsning, der dels kan imødekomme Wadeeras ønske om at arbejde på et plejehjem - og dels kan være svaret på arbejdsplad-

sens akutte personalemangel inden for et andet funktionsområde. Nøglen til det videre forløb bliver netop muligheden for at tilrettelægge en praksisnær opkvalificering, der i længden sikrer både personalebehovet og udsigten til selvforsørgelse og fastansættelse for Waderaa.

2.7 Kompetencekortet – et bindeled i afklaringsprocessen

Procesevalueringen af VIP2 indsatsen har løbende tydeliggjort, at der mere har været en principiel end en praktisk tilslutning til kompetencekortet i metodekommunerne. Den afsluttende projektevaluering viste således også, at det faktiske antal kompetencekort ikke stod mål med de oprindelige forventninger til denne del af indsatsen.

Meningerne har undervejs i projektperioden været delte omkring kompetencekortets brugsværdi. Der har dog hersket enighed om, at kompetencekortet i selve idéen modsvarer et reelt behov om at inddrage virksomhederne aktivt i en systematisk og praksisbaseret afklaring af den enkelte borgers kompetencegrundlag. Det gælder også virksomhedernes faglige og professionelle vurdering af den enkelte borgers eventuelle opkvalificeringsbehov. Metodekommunerne har desuden gjort gældende, at samarbejdet med virksomhederne om den jobrettede afklaringsproces er et styrkepunkt i jobpakkekonceptet.

Det er nærliggende at anvende et fælles og tværgående værktøj i afklaringsprocessen. I pagt med anbefalingerne fra evalueringen og som en del af opfølgningen har partnerskabsgruppen derfor planer om at give det nuværende kompetencekort et mindre "serviceeftersyn" for at vurdere, om der er brug for justeringer i indhold og form. Selv om VIP2 indsatsen er tilendebragt, er det stadig målet at udbrede kompetencekortet som et praktisk og operativt afklaringsværktøj, der kan være et bindeled mellem samarbejdspartnerne i en jobpakke.

En af metodekommunerne har i opfølgningen desuden tilkendegivet, at jobcenteret som et resultat af VIP2 deltagelsen har gjort kompetencekortet til en fast ingrediens i afklaringen af alle borgere. Erfaringen lyder, at virksomhederne generelt tager positivt imod kompetencekortet, selv om det kræver både eftertanke og knofedt at efterkomme behovet:

"Kompetencekortet kræver jo en ekstra indsats, og vi vil jo gerne assistere. Men virksomhederne siger tit: nej, det skal vi nok selv klare. De vil ikke have hjælp..." (Opfølgende interviews i metodekommuner, september 2009).

2.8 Ambassadører bringer bud om jobpakker

Som supplement til metodekommunernes resultater er det vigtigt at nævne den indsats, der både i projektperioden og efterfølgende er båret af jobpakkeambas-

sadørerne. Til de mange jobpakker i metodekommunerne kan lægges et antal jobpakker i de øvrige kommuner, som har benyttet VIP2 indsatsens tilbud om uddannelse af jobpakkeambassadører. Jobpakkeambassadørerne bidrager således også i væsentligt omfang til at udbrede budskabet om jobpakkerne i hele landet.

Ved projektafslutningen talte korpset 33 ambassadører, der fordelte sig på 23 kommuner landet over. I august 2009 indbød partnerskabsgruppen til endnu et kursus for jobpakkeambassadører. Interessen viste sig hurtigt at være så overvældende, at den gav anledning til et ekstra kursusforløb i september måned. Resultatet fra eftersommerens kursusaktivitet taler et tydeligt sprog om det gennembrud, som ambassadørkorpset har fået rundt i landet. Fire måneder efter VIP2 indsatsens slutkonference er korpset mere end fordoblet og udgør i dag 70 personer med repræsentation fra godt 40 kommuner og andre beskæftigelsesaktører.

Den markante vækst i ambassadørnetværket giver positive løfter til fremtiden om en fortsat forankring og konsolidering af jobpakkerne i flere og flere jobcentre. Der er også grund til at forvente, at der gennem ambassadørnetværket vil finde en videre metodeudvikling sted med springbræt i de erfaringer, der blev gjort i selve VIP2 indsatsen. Det kræver imidlertid, at der opretholdes en stærk organisatorisk ramme omkring netværksaktiviteten og den løbende videndeling, koordinering af praksiserfaringer og afholdelse af tværgående udviklingsmøder mv.

VIP2-indsatsen – et væld af læringsmaterialer

I et videre udviklingsarbejde vil jobpakkeambassadørerne og alle andre aktører i den beskæftigelsesrettede indsats have adgang til en bred vifte af informationsmaterialer og metodiske overvejelser fra VIP2 indsatsen. Selv efter slutkonferencen er der udkommet og runddelt et nyhedsbrev til 2700 abonnenter. Herudover skal opmærksomheden henledes på det særlige metodekatalog, der er udarbejdet som et slutresultat af indsatsen. Under titlen "Sådan pakker du en jobpakke" præsenterer kataloget de fordele, der knytter sig til jobpakkekonceptet – beskæftigelsesmæssigt såvel som menneskeligt og økonomisk. Endelig kan nævnes procesevalueringens løbende analyse og beskrivelse af VIP2 indsatsens metodiske overvejelser og nytænkning.

Et af udviklingsområderne vil givetvis blive afprøvningen af jobpakker inden for andre målgrupper i den samlede beskæftigelsesindsats.

Fuats historie kan til slut tjene som et eksempel på, hvordan veluddannede borgere også kan drage nytte af en jobpakke.

Fuats historie

Fuat er kommet til Danmark fra Tyrkiet med en mellemlang økonomisk uddannelse i bagagen. Han havde været visiteret til talrige praktikker, som gang på gang gik skævt. Fuats egen forklaring var hver eneste gang, at der var tale om arbejdsfunktioner, som ikke matchede hans høje kvalifikationsniveau. Som modvægt hertil lød det ved flere lejligheder fra praktikvirksomhederne, at Fuat udviste "verdensmandsmanérer", der ikke gik godt i spænd med det kollegiale miljø.

Resultatet var igennem længere tid, at Fuat ikke nåede videre end til praktkniveauet. I hans egne øjne skyldtes det et dårligt match mellem hans faglige kompetencegrundlag og de anviste jobtyper. Set fra virksomhedernes perspektiv skulle begrundelsen snarere findes i hans personlige og sociale kompetencer.

Da Fuat bliver inddraget i VIP2 indsatsen, lægger jobkonsulenten vægt på at kombinere de forskellige opfattelser i en jobpakke, der på den ene side tager udgangspunkt i Fuats fag-faglige forudsætninger – og på den anden side tager højde for, at han får løbende rådgivning til at bearbejde nogle personlige adfærdsmønstre. Han får tilbudt et praktik- og løntilskudsforløb i en mindre hotelkæde, og lidt efter lidt får han lejlighed til at stille nogle relevante forslag til virksomhedsdriften. I takt med at han nyttiggør og får anerkendelse for sine økonomiske kompetencer, vokser hans tilfredshed og arbejdsglæde. Som slutpunkt for jobpakkeforløbet indtager han i dag en lederstilling i firmaet.

Jobkonsulenten påpeger, at det har været afgørende for Fuats succes, at han fik adgang til en jobpakke og dermed til et forløb med klare delmål, hvor det ene trin hele tiden skal opfyldes, før det næste trin træder i kraft som led i progressionsplanen. Fuat lærte, at han ikke kunne starte på toppen, men at han måtte have tålmodighed til skridt for skridt at tilegne sig de kompetencer, som var en betingelse for en ansættelse, og som han ikke i udgangspunktet var i besiddelse af.