

”VIP2”

Procesevaluering af Virksomhedsrettet Integration Projekt 2
Sammenfatning af konklusioner og anbefalinger

mhtconsult
Maj 2009

Indholdsfortegnelse

<u>FORORD</u>	<u>3</u>
<u>HÅNDHOLDT INDSATS I ØJENHØJDE MED BORGERES OG VIRKSOMHEDERS BEHOV</u>	<u>5</u>
1.1 STYRKET MÅLGRUPPEINDSIGT GENNEM METODEUDVIKLING	5
1.2 JOBPAKKER – PIONÉRINDSATS MED SUCCES	6
1.3 HVILKE FREMTIDSPERSPEKTIVER ER DER FOR JOBPAKKERNE?	11

Forord

"Vi udvikler noget, der tager det bedste af det, der hidtil er brugt...Det er metodeudviklingen, der er i centrum..." (Interviewrunde blandt metodekommuner, marts 2009).

I april 2007 lød startskuddet for projekt VIP2, et partnerskabsprojekt til fremme af den virksomhedsrettede integration. Initiativet har haft sit udspring i den firepartsaftale, som Regeringen indgik med DA, LO, KL og Danske Regioner i december 2006.

VIP2 projektet har baseret sig på et partnerskab mellem DA, LO og KL. Samarbejdsparterne tæller endvidere metodekommunerne Fredensborg, Gladsaxe, Slagelse, Århus og Aabenraa. De fem metodekommuner har hver især søsat lokale indsatsformer med sigte på at udvikle og implementere trappemodellen og de jobpakker, der er et fornyende element i modellens redskabsvifte.

VIP2 indsatsen har både udgjort en videreførelse og en videreudvikling af det tidligere PVI projekt¹, der lancerede den såkaldte trappemodel som metodisk tankegang i integrations- og beskæftigelsesindsatsen over for etniske minoriteter. Med firepartsaftalen fra 2006 er der taget et yderligere trin i metodeudviklingen i og med, at trappemodellen er udmøntet i de nye jobpakker.

Jobpakkerne er en metode, der sikrer et tæt og kontinuerligt samarbejde mellem borgere, jobcentre, virksomheder og uddannelsesinstitutioner i beskæftigelses- og integrationsindsatsen. Jobpakkerne er sammenhængende opkvalificeringsforløb, hvor de enkelte arbejdsmarkedsrettede delelementer føjer sig til hinanden i en klar progression med et tydeligt endemål i et ordinært ansættelsesforhold.

Den kvalitative metodeudvikling og metodeafprøvning har således stået i centrum for VIP2 indsatsen, og set i et metodiske udviklingsperspektiv må VIP2 projektet betragtes som et pionerarbejde. VIP2 har banet vej for den første afprøvning og tilpasning af den metodiske tænkning og praksis, der ligger til grund for jobpakkemetoden.

VIP2 indsatsen er løbende blevet vurderet gennem en såkaldt aktionsevaluering, der beror på princippet om praksisforankring af evalueringsresultaterne. Idégrundlaget er, at evalueringen løbende udmøntes i konkrete anbefalinger, der kan operationaliseres og nyttiggøres undervejs i projektperioden. Aktionsevalueringen indeholder således også et klart lærings- og handlingsperspektiv, der har bevirket, at evalue-

¹ Se nærmere om dette projekt på: www.projektvirksomhedsrettetintegration.dk

ringsresultater og anbefalinger er blevet drøftet og reflekteret i det fælles læringsrum, der er skabt mellem partnerskabsgruppen og metodekommunerne gennem jævnlige møder.

Det foreliggende notat sammenfatter de vigtigste konklusioner og anbefalinger fra procesevalueringen. Der er desuden redegjort mere detaljeret for resultaterne i en uddybende analyserapport. Endelig skal der henvises til de halvårslige evalueringsrapporter, der løbende har gjort mere detaljeret rede for projektets metodiske overvejelser og resultater.

1.

Håndholdt indsats i øjenhøjde med borgeres og virksomheders behov

1.1 Styrket målgruppeindsigt gennem metodeudvikling

Evalueringen har dokumenteret, at andelen af etniske minoritetsborgere på offentlig forsørgelse er faldet ganske markant i alle metodekommuner i løbet af den samlede projektperiode. I Slagelse Kommune er målgruppen mindsket med en femtedel, og i hovedparten af de øvrige metodekommuner ligger nedgangen på omkring 15 pct.

Evalueringen viser også, at der har været tale om ret store udsving over den samlede projektperiode. Det kan ikke overraske i betragtning af, at projektet er implementeret i en overgangstid, som har bevæget sig fra svimlende efterspørgsel og arbejdskraftmangel til kraftige krisetegn med massefyringer til følge overalt i landet. Krisen har således også sat sine spor i den sidste del af projektperioden, selv om udviklingen varierer fra metodekommune til metodekommune. Det gælder både blandt metodekommunerne og blandt de sammenlignelige kommuner, der løbende er inddraget i en benchmarking af projektsresultaterne.

Målgruppeprofiler med mangfoldige udfordringer

Evalueringen konkluderer, at udslusningseffekten bør bedømmes i lyset af de målgruppeprofiler, der er prioriteret i VIP2 indsatsen. Metodekommunerne har i vidt omfang benyttet projektdeltagelsen til at behandle de mere komplekse borgersager. Derved har VIP2 indsatsen for alvor åbnet blikket for en borgergruppe, der i mange tilfælde har ligget længe i "bunken".

Konklusionen lyder videre, at projektets metodeudvikling og metodeafprøvning har styrket indsigten i, hvordan der gennem håndholdte afklarings- og opkvalificeringsmetoder kan skabes den bedst mulige balance mellem input og output i beskæftigelsesindsatsen over for særligt udsatte målgrupper. Den håndholdte indsats i disse sager har angiveligt resulteret i, at metodekommunerne har opbygget en indgående viden om de "usynlige" borgeres arbejdsmarkedsparathed og arbejdsmarkedskompetence.

Sammenfattende må det konkluderes, at VIP2 projektet har haft sin klare fortjeneste i den metodeudvikling, der har bidraget både til en bredere og mere tilbundsående afklaring af det reale kompetencegrundlag og kvalificeringsbehov i den tilbageværende målgruppe af minoritetsborgere i de nedre matchkategorier. Det er en metodeudvikling, der samtidig har skærpet blikket i metodekommunerne for de individuelle forskelle i potentialer og barrierer, der indebærer, at matchkategoriseringen kan spænde over ganske betydelige forskelle i arbejdsmarkedsparathed, indsatsbehov og tidsperspektiv. Eller anderledes sagt: den hurtigste vej til arbejde kan variere fra en kort distance til et maratonløb op ad trappemodellen.

VIP2 indsatsen har derved også synliggjort behovet for at supplere matchkategoriseringen med casebeskrivelser, som mere detaljeret konkretiserer og præciserer de komplekse problemstillinger og indsatsbehov, der kendetegner forskellige målgruppeprofiler bag den mere generelle matchkategorisering. Det indbefatter blandt andet beskrivelser af de problemkomplekser, der i praksis fører til beslutninger om pensionsansøgninger eller tildeling af fleksible jobtyper.

Det anbefales, at der i en opfølgingsfase udarbejdes eksempler på sådanne uddybende casebeskrivelser, der anskueliggør, hvordan den konkrete metodebrug nøje stemmer overens med den enkelte borgers kompetenceprofil og kvalificeringsbehov. Det være sig både fag-faglige, sprogfaglige, almenfaglige, sociale, personlige og helbredsmæssige behov.

1.2 Jobpakker – pionérindsats med succes

Evalueringen bekræfter, at jobpakkerne har været i høj kurs i alle metodekommuner. Med et samlet antal på 313 jobpakker har metodekommunerne langt oversteget de oprindelige forventninger til brugen og udbredelsen af jobpakker i projektperioden.

Som et yderligere projektresultat er der desuden indgået aftaler om jobpakker i flere af de kommuner, der har fået uddannet jobpakke-ambassadører som led i VIP2 indsatsens landsdækkende erfaringsformidling.

Samlet må det konkluderes, at VIP2 indsatsen til fulde har opfyldt hovedmålet om at udvikle og afprøve de jobpakker, der har været det centrale omdrejningspunkt for projektets metodeudvikling.

Fra tolv til utallige jobpakker med bred faglig toning

Som et af de centrale udviklingsresultater har VIP2-indsatsen givet anledning til en væsentlig udvidelse af den oprindelige jobpakkevifte. Jobpakke-konceptet har udbredt sig til en lang liste af fag- og jobområder, som enten har en berøringsflade til de oprindelige 12 pakker som for eksempel lagerfunktioner – eller repræsenterer helt nye områder som de sundhedsfaglige og pædagogiske områder.

Evalueringen viser således, at 126 ud af 313 jobpakker er etableret inden for de oprindelige "startpakker", svarende til 40 pct. af det samlede antal jobpakker i projektperioden. Det er samtidig ensbetydende med, at metodekommunerne i et flertal af jobpakkerne har afprøvet metodikken med andre faglige toninger.

Herved har metodekommunerne i sparring med partnerskabet bidraget til at udvide projektets oprindelige forsøgsfelt. Hvor udgangspunktet alene var en afprøvning af de 12 jobpakker, er slutresultatet blevet en nytænkning omkring selve jobpakkekonceptet.

Set i et beskæftigelsespolitisk perspektiv er den brede fagtoning netop et udtryk for, at jobpakkernes styrke ikke knytter sig til den branchemæssige og faglige side af sagen. Spredningen på brancher og fagområder vidner derimod om, at jobpakkerne først og fremmest er en metodik og en samarbejdsmodel, som i princippet kan udmøntes inden for alle sektorer, brancher, fag og jobtyper.

Projekterfaringerne giver således grundlag for at konkludere, at jobpakkerne ikke bør "brandes" ud fra et begrænset antal brancher og fagområder. Jo mere jobpakkerne lanceres som en metodisk fremgangsmåde, desto tydeligere bliver det, at jobpakkerne kan nyttiggøres over for en bred kreds af både danske og nydanske borgere i alle matchkategorier og med mange forskellige målgruppeprofiler og indsatsbehov.

Jobpakker – behov for branding af fælles begreb

Sideløbende med VIP2 projektet har der i den generelle beskæftigelsespolitiske debat lydt skeptiske toner om jobpakkernes fornyelseskraft. Jobpakkerne er blandt andet blevet kritiseret for at være "gammel vin på nye flasker". I forlængelse heraf er det blevet fremført, at jobpakkerne ikke adskiller sig fra de kombinationsforløb, der især har fundet anvendelse inden for den statslige indsats.

På denne baggrund må det konkluderes, at projekterfaringerne peger klart i retning af, at jobpakke-metoden har tilført en nytænkning til tidligere kombinationsforløb.

Videreudviklingen består for det første i, at jobpakkerne til forskel fra tidligere kombinationsforløb bygger på en langsigtet planlægning med en klar progression mellem de arbejdsmarkedsrettede aktiviteter og elementer, der indgår i jobpakkeforløbet.

Videreudviklingen består for det andet i, at jobpakkerne anlægger et helhedsperspektiv, der ikke alene kombinerer elementer fra den velkendte redskabsvifte – men tillige sigter på at integrere borgernes opkvalificering med virksomhedernes kompetencebehov i en samlet plan.

Alle metodekommuner har i denne forbindelse tilkendegivet, at det netop stiller jobpakkerne i et positivt lys, at de bygger videre på fundamentet af good practice erfaringer fra den hidtidige arbejdsmarkedsindsats – herunder kombinationstanken.

Budskabet fra metodekommunerne lyder videre, at der er et udbredt behov for at opbygge en fælles begrebsramme omkring de gode og effektive metoder i kommunernes og jobcentrenes indsats. En fælles begrebsbrug kan bidrage til at styrke den metodiske bevidsthed og danne basis for et fælles metodisk-fagligt sprog blandt medarbejdere på tværs af de kommunale grænsekel og på tværs af de forskellige jobfunktioner i indsatsen.

Hertil kommer behovet for at skabe en fælles begrebsramme med både virksomheder og andre aktører i det lokale samarbejde. I et fremadrettet perspektiv kan det således styrke kommunikationen og den gensidige forståelse, hvis både borgere, virksomheder, jobcentre, uddannelsesaktører, tillidsfolk, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer alle kan nikke genkendende til de samme begreber.

Den fælles erklæring fra VIP2 indsatsen er, at jobpakkerne kan udgøre det "brand", der begrebsliggør den helhedsorienterede og håndholdte indsats på tværs af de mange aktører, der har aktier i indsatsen.

Jobpakker i pagt med både borgeres og virksomheders behov

Evalueringen har sat fokus på den helhedstænkning, der er et grundlæggende princip i jobpakke-metoden. Helhedsperspektivet kommer netop til udtryk, når jobpakkerne anskues og anvendes som et samlet arbejdsmarkedspolitisk redskab, der både retter sig mod borgernes og virksomhedernes behov. Jo mere borgernes behov for opkvalificering sammenkædes med virksomhedernes kompetencebehov, desto større sandsynlighed er der for, at jobpakken peger frem mod et ordinært ansættelsesforhold.

Som helhedsorienteret metode indeholder jobpakkerne derved både et element af borgeraktivering og et element af uddannelsesplanlægning i virksomhederne. Konklusionen fra VIP2 indsatsen er, at det netop er den fælles planlægning, der skaber grobund for en bæredygtig beskæftigelse. Heri ligger kimen til jobpakkernes fornyelse, for så vidt at virksomhederne i kraft af den særlige metode kommer til at spille en mere aktiv rolle, som også kan gavne bundlinien.

Det giver grund til at antage, at jobpakkerne også kan vinde terræn som kompetenceudviklende metode i nedgangstider. Jo mere helhedsperspektivet bliver tydeliggjort for virksomhederne, desto større chancer er der for, at virksomhederne også kan se fordele ved jobpakke-forløb, der medvirker til at styrke kompetencegrundlaget og dermed også den langsigtede konkurrencedygtighed.

Jobpakker skærper blikket for de virksomhedsrettede værktøjer

I VIP2 indsatsen har det været målet at afprøve jobpakkerne i samspil blandt andet med kompetencekortet. Evalueringen afspejler, at kompetencekortet fortsat lever en skyggetilværelse i indsatsen, selv om der i forskelligt omfang har fundet en afprøvning sted i alle metodekommuner.

Evalueringen bekræfter samtidig, at kompetenceafklaringen i alle metodekommuner opfattes som et af kernepunkterne i jobpakkerne. Som nævnt i det foregående har der endda været tale om en skærpet opmærksomhed omkring den indledende kompetenceafklaring i kraft af, at VIP2 indsatsen har sat et særligt fokus på de mere komplicerede borgersager.

Samlet må det konstateres, at kompetenceafklaringen har fulgt forskellige metodiske spor i projektperioden, som generelt kan opdeles i en vejledningsbaseret afklaringsmodel og en jobbaseret afklaringsmodel.

Den vejledningsbaserede afklaring udgør som hovedregel det første trin i trappemodellen og fungerer i mange tilfælde som en procesorienteret kortlægning af den enkelte borgers samlede ressource- og kompetenceprofil. Den vejledningsbaserede afklaring kan være kombineret med snusepraktikker, men beror ikke på en mere forpligtende eller varig virksomhedskontakt. Derfor kommer kompetencekortet sjældent i spil inden for rammerne af den vejledningsbaserede afklaringsproces.

Den jobbaserede afklaring vil generelt placere sig på et senere trin, hvor jobpakkeforløbet har taget en tydelig form og rettet fokus mod et langsigtet beskæftigelsesmål. På dette stadium etableres der i en del tilfælde virksomhedspraktikker, som mere målrettet sigter på et virksomhedssamarbejde omkring borgerens kompetenceniveau og kvalificeringsbehov. Først i denne sammenhæng får kompetencekortet for alvor relevans.

Flere metodekommuner har gjort gældende, at der er et klart behov for at anvende et afklaringsværktøj i den jobbaserede afklaringsproces. Men kompetencekortet forekommer at være for omfattende i sin nuværende form. Hertil kommer, at kompetencekortet ikke findes fuldt velegnet til at beskrive borgerens barrierer og kvalificeringsbehov.

Sammenfattende må det på baggrund af VIP2 erfaringerne konkluderes, at kompetencekortet principielt er et kerneværktøj i den job- og virksomhedsbaserede afklaring. Men det er samtidig nærliggende at tage kompetencekortet op til en fornyet vurdering, der især skal kaste et kritisk blik på kortets operationalitet – set fra en virksomhedsvinkel.

Jobpakker kan styrke det tværgående samarbejde

Det tværgående samarbejde udgør en grundpille i jobpakkerne. Der er i VIP2 perioden gjort mange positive erfaringer med nye samarbejdsflader mellem jobcentre, virksomheder, uddannelsesudbydere og andre aktører. Men evalueringen vidner samtidig om, at der fortsat kan stå strukturelle og organisatoriske barrierer i vejen for et samarbejde, der fleksibelt kan tilpasses planen og progressionsbehovet i en jobpakke.

Som et eksempel kan nævnes de strukturelle barrierer, der bevirker, at jobpakke-metoden ikke går gnidningsløst i spænd med rammerne for arbejdsmarkedsuddannelserne. Det har i VIP2 indsatsen betydet, at AMU-systemet har indtaget en meget beskeden rolle i betragtning af, at arbejdsmarkedsuddannelserne netop giver ikke-faglærte borgere adgang til faglig opkvalificering inden for en lang række brancher og fagområder. En medvirkende forklaring er, at AMU-centrene i henhold til finansieringsformen er nødsaget til at operere med holdforløb, som generelt harmonerer dårligt med en individuel behovsorientering, der skal tilgodese den enkelte borgers læringsmæssige og faglige progression.

Konklusionen er, at der er i forbindelse med den videre udbredelse af jobpakke-metoden er behov for at afklare, hvordan der kan etableres mere fleksible rammer for det tværgående samarbejde med de forskellige uddannelsessystemer.

Fortsat spredning via jobpakke-netværk

Evalueringen har givet positive eksempler på, at VIP2 projektets kommunikationsstrategi har medvirket til at sprede viden og interesse for jobpakkerne i en bred kreds af kommuner landet over. Kronen på værket har været etableringen af et ambassadørkorps for jobpakkerne. Evalueringen taler et tydeligt sprog om den spredningseffekt, der er fulgt i kølvandet på dette projektinitiativ.

Men trods den skærpede interesse har der også lydt bekymrede toner om, hvorvidt det er muligt at fastholde opmærksomheden på jobpakke-metoden efter projektafslutningen. Det er en bekymring, der afspejler, at der fortsat er behov for at styrke forankringen af jobpakke-metoden i den ordinære beskæftigelsesindsats. Jobpakkerne har vundet udbredelse og anerkendelse. Men tilbage står stadig at sikre dem en solid plads i kommunernes praksis. Det være sig både organisatorisk, økonomisk og bevidsthedsmæssigt.

Det giver anledning til at konkludere, at der er behov for at videreføre et særligt forum for jobpakke-ambassadører og alle andre medarbejdere, der på landsplan udmønter jobpakkerne i den løbende indsats.

Jobpakker – regnskab i et fremtidsperspektiv

Evalueringen har vist, at metodekommunernes jobpakke-forløb i mange tilfælde spænder over længere tidsrum og sammensættes af flere forskelligartede aktivitetstyper, der både kan indbefatte uddannelsesforløb og behandlingsforløb inden for rammerne af den håndholdte indsats.

Det kan ikke udelukkes, at omkostningsdelen i sig selv vil afholde nogle kommuner fra at indføre jobpakker som en fast metode i beskæftigelsesindsatsen. Men samtidig lyder der fra metodekommunerne et samstemmende budskab om, at den helhedsorienterede opkvalificering er vejen frem, hvis målet er at sikre en bæredygtig aktive

ring, der kan føre til mere varig selvforsørgelse og ikke bare ende som "svingdørsbeskæftigelse".

Derfor har partnerskabet udviklet et "jobpakkeregnskab", der i tydelige tal illustrerer, hvordan omkostninger og beskæftigelseseffekter balancerer på længere sigt i forhold til forskellige målgruppeprofiler i indsatsen.

Konklusionen er, at set som en samlet udgift er jobpakker en god forretning for både kommunerne, virksomhederne og ikke mindst de borgere, der får lejlighed til at kvalificere sig målrettet til et job.

Selv om nogle delaktiviteter i jobpakkerne kan udgøre en væsentlig omkostning, er der alligevel tale om en god investering i kraft af, at borgeren kommer hurtigere i mål i forhold til beskæftigelse og selvforsørgelse. Det økonomiske resultat er:

Færre udgifter til indsatsen: Et effektivt jobpakkeforløb af eksempelvis 9 måneder varighed er billigere end gentagne tilbud år efter år, der ikke målrettet og systematisk fører til et jobmål. Den kortsigtede udgift til en jobpakke med et klart beskæftigelsesmål vil dermed i længden være lavere end årelange tilbud som jobeffekt.

Færre udgifter til kontanthjælp og starthjælp: For hver eneste måned borgeren hurtigere kommer i arbejde, sparer kommunen udgifter til ydelser. Undervejs er der 65 pct. refusion fra staten på ydelser til borgeren ved en aktiv indsats, men kun 35 pct. i perioder, hvor der ikke gives tilbud.

Flere skatteindtægter: Når borgeren overgår til selvforsørgelse og får en højere personlig indkomst, vender flere penge tilbage i kommunekassen i form af skatteindtægter. Desuden vil en række udgifter til borgeren som friplads, boligtilskud m.v. i mange tilfælde bortfalde. Borgeren ændrer status til at blive nettobidragyder til den kommunale økonomi. Selvforsørgelsens økonomiske gevinst vil samtidig styrke hele familiens grundlag for en bedre social integration.

Færre rekrutteringsomkostninger i virksomhederne: Når virksomhederne indgår samarbejde om en jobpakke, får de uden omkostninger adgang til en målrettet opkvalificering af en ny medarbejder. Praktikperioder og løntilskudsperioder giver samtidig virksomheden lejlighed til at integrere den nye medarbejder bedst muligt i det faglige og kollegiale miljø, inden den endelige ansættelse træder i kraft. Det skaber alt andet lige grobund for den langsigtede fastholdelse.

1.3 Hvilke fremtidsperspektiver er der for jobpakkerne?

Sammenfattende kan jobpakkerne beskrives ud fra den "opskrift", der er gengivet i figur 1 neden for. Evalueringen giver på denne baggrund anledning til en række anbefalinger, der kan bidrage til, at jobpakkerne opnår en central placering i den fremtidige redskabsvifte inden for beskæftigelses- og integrationsindsatsen:

Det anbefales, at der fortsat sker en tydelig prioritering og systematisk spredning af VIP2 indsatsens positive jobpakkeerfaringer inden for rammerne af den ordinære beskæftigelses- og integrationsindsats.

Det anbefales, at der fra et overordnet politisk niveau bliver givet en klar tilkendegivelse af, at jobpakkerne er tiltænkt en strategisk rolle i beskæftigelses- og integrationsindsatsen i og med, at jobpakkerne som metode anlægger et helhedsorienteret perspektiv på borgernes opkvalificering og virksomhedernes kompetencebehov.

Det anbefales, at der i en videre formidling lægges vægt på:

- At jobpakkerne bliver udbredt som et fælles metodebegreb, således at både borgere, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og andre aktører med berøringsflade til arbejdsmarkedsindsatsen er bekendt med den særlige fremgangsmåde, der kendetegner jobpakkerne.
- At jobpakkerne ikke begrænser sig til de 12 første eksempler, men at jobpakkerne som metodik kan implementeres inden for alle brancher og fagområder.
- At jobpakkerne som jobskabende metode har relevans for en bred vifte af målgrupper med forskelligartede læringsforudsætninger og kvalificeringsbehov. Det gælder både nydanske og danske ledige på forskellige kompetencegrundlag. Hovedsagen er, at jobpakkerne qua den sammenhængende planlægning, progressionen og sammenkædningen af borgernes og virksomhedernes behov trin for trin tager sigte på jobmålet.
- At jobpakkerne på forsøgsbasis kombineres med jobrotation og arbejdsfordeling som led i et lokalt samarbejde mellem jobcentre, virksomheder og uddannelsesaktører omkring bæredygtig kompetenceudvikling af både ledige og udsatte beskæftigede i en overgangsperiode med ordrenedgang og dæmpet efterspørgsel.
- At jobpakkerne kædes sammen med de partnerskabsaftaler, der igen vinder indpas i samarbejdet mellem kommuner og lokale virksomheder. Hvor partnerskabsaftalerne udgør den aftalemæssige ramme, kan jobpakkerne danne udgangspunkt for den indholdsmæssige og metodiske side af samarbejdet.
- At der sættes fokus på mulighederne for at skabe fleksible rammer for et tværgående samarbejde, hvor flere uddannelsesaktører indgår i jobpakkeforløb.
- At der til støtte for en videre forankring og konsolidering af jobpakke-metoden oprettes ambassadørnetværk, der giver jobpakkeambassadører og andre medarbejdere lejlighed til at videreføre en systematisk erfaringsudveksling og videre metodeudvikling omkring jobpakkerne. Et sådant netværk kan etableres med regionale enheder eller som et landsdækkende initiativ.

- At der iværksættes en fornyet vurdering af kompetencekortets opbygning og operationalitet med det sigte at gøre kompetencekortet til et kerneværktøj i jobpakkerne og en del af samarbejdet mellem borgeren, virksomheden og jobcenteret.
- At der sker en målrettet formidling til jobcentre af de jobpakke-regnskaber, der påviser, hvordan de kortfristede investeringer i jobpakkerne kan afkaste en fortjeneste for både samfundet og den enkelte borger på lidt længere sigt. Det vil være hensigtsmæssigt at beskrive jobpakkeregnskaber for forskellige jobpakkeforløb, hvor aktiviteterne og tidsforbruget varierer fra eksempel til eksempel.
- At jobpakkerne indtænkes som et metodisk værktøj, der også kan styrke arbejdskrafttilgangen inden for centrale velfærdsområder i den offentlige sektor.

Figur 1

Hvad er en jobpakke?

De tolv jobpakker er aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, om en række arbejdsmarkedsrettede aktiviteter, der har som endemål, at ledige borgere opnår ordinær beskæftigelse inden for et aftalt jobområde.

Jobpakkernes kendetegn er den særlige systematik og progression, der ligger bag sammensætningen og rækkefølgen af aktiviteterne. Det er helheden af aktiviteter og progressionen i aktiviteterne, der fører til jobmålet

I alle jobpakker er der angivet et skøn for et muligt tidsforbrug. Men erfaringerne fra VIP2 har vist, at tidsforbruget kan variere betydeligt. Det gælder både tidsbehovet i den enkelte aktivitet i jobpakken og tidsbruget i den samlede jobpakke. Tidsbehovet er individuelt og vil afhænge af den enkelte borgers forudsætninger og behov.

De tolv oprindelige jobpakker kan udvides med jobpakker inden for mange andre job – og beskæftigelsesområder. Tanken er, at de tolv jobpakker kan være til inspiration for opbygningen og aftaler om andre jobpakker.

For alle jobpakker gælder følgende principper:

- En jobpakke har udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov.
- En jobpakke har klare mål og delmål.
- En jobpakke har fokus på progressionen i borgerens kvalificering. Der udgør jobpakkerne den korteste vej til job med kvalitet og bæredygtighed.
- En jobpakkens mål og delelementer er kendte for alle - og accepterede af alle - de samarbejdsaktører, der deltager i jobpakken, dvs. både borger, virksomhed, jobcenter og uddannelsesaktører.
- En jobpakke sikrer gennem den fælles plan, at borgeren følger den korteste vej til job – med kvalitet.
- Der bør i forhold til borger og virksomhed være én person, der er tovholder og dermed gennemgående figur i kommunen.
- En jobpakke bygger på et helhedsorienteret arbejdsmarkedsperspektiv, som både tilgodeser borgerens jobmål og virksomhedens medarbejder- og kompetencebehov. Målet er, at borgerens og virksomhedens behov kan gå op i en højere enhed.