



Din genvej til god arbejdskraft!

Evalueringsrapport af Jobexpres

August 2004

Af. Gry Skrædderdal Schou



<b>INDHOLD</b>	
<b>OVERSIGT OVER TABELLER</b> .....	3
<b>OVERSIGT OVER FIGURER</b> .....	3
<b>INDLEDNING</b> .....	4
<b>1. PRÆSENTATION AF JOBEXPRES</b> .....	5
MODELLEN .....	6
<b>2. MÅL OG RESULTATER</b> .....	8
MÅLSÆTNING .....	8
HVOR MANGE ER KOMMET I LØNTILSKUD, ORDINÆRT JOB ELLER FRITIDSJOB? .....	8
<b>3. VÆRDIGRUNDLAG</b> .....	10
JOBKONSULENTERNE .....	10
EXPRES-TANKEN .....	11
VEDHOLDENHED .....	12
"OMVENDT BEVISFØRELSE" .....	12
SPROGBARRIERE ELLER EJ .....	13
<b>4. METODEN I ANVENDELSE</b> .....	15
HENVISNING .....	16
INDLEDENDE SAMTALE .....	19
STRAKS-AKTIVERING .....	21
VURDERING AF BORGEREN .....	22
JOBSØGNING - AT SÆLGE OG STILLE KRAV .....	23
ØNSKEJOB ELLER SPRINGBRÆT .....	24
FORHÅNDSAFTALER - DET OPSØGENDE ARBEJDE .....	24
FORBEREDELSE OG JOBSAMTALE .....	25
ANSÆTTELSE? AFSLAG FRA ARBEJDSGIVER ELLER KONTANTHJÆLPSMODTAGER .....	26
OPFØLGNING .....	27
NYT FORSØG ELLER TILBAGE TIL SAGSBEHANDLER .....	29
<b>5. SAMARBEJDE MED MANGE FORSKELLIGE PARTNERE</b> .....	32
LOKALCENTER TAASTRUPGÅRD .....	33
SPROGSKOLEN "HYTTEN" .....	35
FORENING AF TYRKISKE KVINDER .....	37
AF OG SID .....	37
<b>6. DISKUSSION</b> .....	39
<b>LITTERATUR</b> .....	43
<b>HTTP:</b> .....	43
<b>BILAG 1</b> .....	44

## Oversigt over tabeller

Tabel 1 Status pr. 25. maj 2004.....	8
Tabel 2 Tilbage til kontanthjælpssystemet.....	9
Tabel 3 Borgere i kontakt med Jobexpres fordelt på nationalitet ekskl. unge under 18.....	16
Tabel 4 Unge i fritidsjob fordelt efter etnisk herkomst.....	18
Tabel 5 Trin på vej til ordinært job.....	28
Tabel 6 Tilbage til sagsbehandler.....	30

## Oversigt over figurer

Figur 1 Jobexpres' arbejdsområde.....	5
Figur 2 Den trinvis vej til ordinært arbejde.....	6
Figur 3 Kerneområdet for Jobexpres: At få kontanthjælpsmodtagere i job.....	15
Figur 4 Jobexpres' samarbejdspartnere.....	32
Figur 5 Oversigt over Jobexpres' samarbejde med forskellige partnere.....	33

## Indledning

Denne evaluering er blevet gennemført på initiativ af Jobexpres. Formålet med evalueringsrapporten er at beskrive, hvordan Jobexpres arbejder. Dette sker med henblik på at inspirere andre i deres arbejde indenfor samme område men også for at åbne op for en diskussion af de problemer, der kan opstå, og hvordan sådanne problemer kan håndteres. Når blikket her rettes på Jobexpres, og der blot skeles en smule til borgere og virksomheder, som er andre centrale aktører i projektet, er det for at opfordre til og skabe et grundlag for selvkritisk diskussion i dette og lignende projekter.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af antropologiske forskningsmetoder, hvilket vil sige deltagerobservation og interview gennemført over en længere periode, her i perioden september 2003 til april 2004.

Deltagerobservation har været den primære metode suppleret med enkelte interview med nøglepersoner. Deltagerobservation indebærer, som ordet antyder, at evaluator har deltaget som observatør i det daglige arbejde i Jobexpres. Hovedparten af deltagerobservationen har fundet sted i Jobexpres' lokaler, hvor evaluator har overvåret intern kommunikation mellem jobkonsulenterne samt møder mellem borgere og jobkonsulenter. Ydermere har evaluator fulgt jobkonsulenterne til møder med forskellige samarbejdspartnere.

Metoden har en række forcer i forhold til formålet: At afdække Jobexpres' arbejdsmetoder. Den indfanger såvel de bevidste og sprogliggjorte metoder (via formelle interview og uformelle samtaler) samt det værdigrundlag, der alene kommer til udtryk i jobkonsulenternes praksis. Evaluators tilstedeværelse over længere tid har desuden muliggjort iagttagelse af udviklingen af metoderne. Således indgår jobkonsulenternes forskellige overvejelser undervejs i startfasen i forståelsen af metoderne.

Rapporten er opbygget således, at kapitel 1 kort præsenterer Jobexpres, hvorefter kapitel 2 præsenterer Jobexpres' målsætning og resultater. Herefter søges afdækket, hvorledes disse resultater er opnået. Kapitel 3 indeholder en analyse af Jobexpres' værdigrundlag, som det kommer til udtryk i jobkonsulenternes indstilling til og arbejde med at få kontanthjælpsmodtagere i arbejde. Efter dette gennemgås Jobexpres to hovedopgaver. I Kapitel 4 er fokus på Jobexpres' kerneopgave, nemlig de konkrete arbejdsgange og metoder, som Jobexpres har anvendt til at få kontanthjælpsmodtagere i job. Kapitel 5 beskriver en anden vigtig del af Jobexpres' virke: Samarbejdet med andre relevante aktører på området. Kapitel 6 er en afslutningsvis diskussion af, hvordan Jobexpres kan indarbejde refleksion over egne metoder i det daglige arbejde.

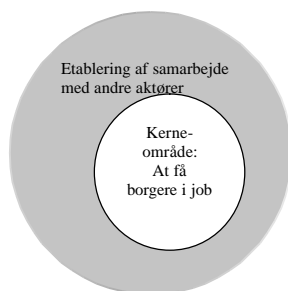
## 1. Præsentation af Jobexpres

Jobexpres er et treårigt projekt med tre medarbejdere under "Det Boligsociale Partnerskab for Taastrupgård" (Herefter Partnerskabet). Taastrupgård er et boligkvarter under Boligselskabet AKB<sup>1</sup> og ligger i Høje Taastrup vest for København. Kvarteret huser ca. 2600 beboere, hvoraf omkring to tredjedele har anden etnisk herkomst end dansk. Partnerskabet er indgået mellem lokale virksomheder, frivillige foreninger, boligorganisationer, Høje Taastrup Kommune og andre institutioner med tilknytning til området. Det støttes økonomisk af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt Høje Taastrup Kommune. Partnerskabets formål er dels at øge beskæftigelsesgraden i Taastrupgård, dels at fremme integration af borgere med anden etnisk baggrund end dansk både i samfundet og på arbejdsmarkedet. Det er på denne baggrund, at Jobexpres er etableret<sup>2</sup>.

Jobexpres' kontor er placeret i selve boligområdet. Her ligger det i forlængelse af Taastrupgård Lokalcenter, som er Høje Taastrup Kommunes lokale afdeling i bebyggelsen. I Lokalcenteret sidder blandt andre de sagsbehandlere, der er tilknyttet bebyggelsens beboere.

Det er Jobexpres' primære opgave at formidle kontakten og være bindeled mellem arbejdsløse borgere i Taastrupgaard og virksomheder både i og udenfor lokalområdet (Se Figur 1 Jobexpres' arbejdsområde). Jobexpres er udover "Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik" og "Lov om Social Service" omfattet af "Lov om Integration af Udlændinge i Danmark" og "Lov om Aktiv Socialpolitik". Det betyder, at målgruppen både er kontanthjælpsmodtagere, modtagere af introduktionsydelse og selvforsørgende udlændinge.

Jobexpres løser ikke myndighedsopgaver, men de tre jobkonsulenter indgår i et tæt samarbejde med kommunens sagsbehandlere. Herudover har Jobexpres knyttet andre samarbejdspartnere til projektet.



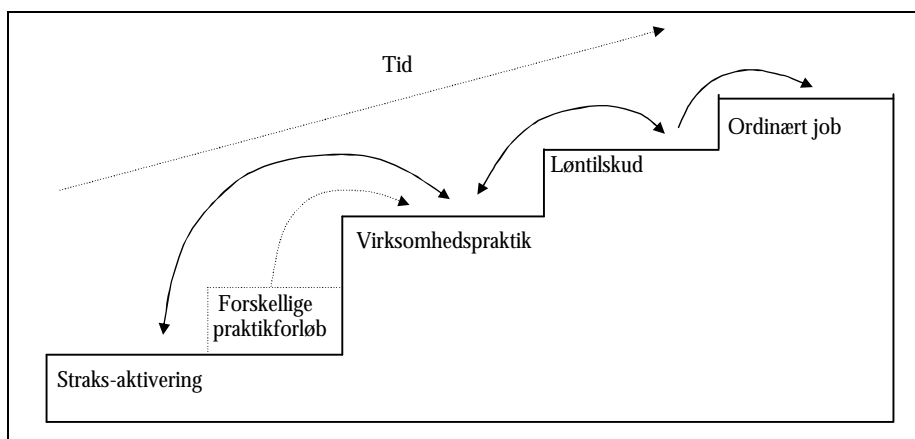
Figur 1 Jobexpres' arbejdsområde

<sup>1</sup> Arbejdernes Kooperativt Boligselskab.

<sup>2</sup> ([http://www.jobexpres.dk/html/boligsociale\\_partnerskab.HTM](http://www.jobexpres.dk/html/boligsociale_partnerskab.HTM)).

### Modellen

Jobexpres' arbejde med at få borgere i Taastrupgård i job tager udgangspunkt i en aftale mellem Regeringen, de kommunale parter og arbejdsmarkedets parter, indgået i maj 2002<sup>3</sup>. Denne aftale er udformet således, at man kan kombinere flere forskellige former for aftaler mellem virksomhed og borger. Den større fleksibilitet muliggør tilrettelæggelse af individuelle forløb, der er tilpasset både borgerens og virksomhedens behov for støtte. Et sådant forløb skal trinvist gøre borgere uden for arbejdsstyrken til en reel arbejdskraftressource<sup>4</sup>. Jobexpres tager udgangspunkt i denne aftale men har herudover lagt sine egne kriterier for integration af arbejdsløse, herunder flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet, ind, så den ser ud i figur 2 Den trinvise vej til ordinært arbejde.



Figur 2 Den trinvise vej til ordinært arbejde

Første trin på vejen til ordinært arbejde er aktivering (Se "Straks-aktivering" s. 21). Herefter følger virksomhedspraktik, eventuelt i forlængelse af flere forskellige kortere praktikforløb. Her modtager borgeren fortsat kontanthjælp. Perioden kan vare op til tre måneder og eventuelt forlænges i særlige tilfælde, men den søges begrænset mest muligt. Virksomhedspraktikken har til formål at opkvalificere den enkelte borger samt at optræne borgerens generelle erhvervskompetencer.

Næste trin er arbejde med løntilskud. Her får borgeren løn fra virksomheden efter gældende overenskomst, men virksomheden modtager løntilskud fra kommunen pr. time, borgeren har arbejdet. I denne periode skal borgeren oplæres til at varetage et job på virksomheden.

<sup>3</sup> Denne aftale er senere udmøntet i Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik (LAB).

Endelig kommer ordinær ansættelse, hvor borgeren er ansat i virksomheden på fuldstændigt samme vilkår som øvrige medarbejdere. Virksomheden afholder selv hele lønudgiften. Varigheden af de enkelte perioder afhænger af borgerens individuelle forhold og forhandles på plads mellem jobkonsulent og arbejdsgiver.

Som det fremgår af modellen, er bevægelsen ikke entydigt opad på "trappen". Det er ikke ualmindeligt, at en borger er igennem flere praktikforløb og/eller løntilskudsperioder, inden der opnås ordinær ansættelse i en virksomhed (se "Nyt forsøg eller tilbage til sagsbehandler" s. 29).

Jobexpres' er således et lille, superlokalt projekt, der i samarbejde med Lokalcenteret i Taastrupgård skal gøre en målrettet indsats for at nedbringe arbejdsløsheden i en større bebyggelse i Høje Taastrup. Til at nå dette mål har de tre jobkonsulenter mulighed for at yde forskellige grader af økonomisk støtte til virksomheder med henblik på borgerens trinvis integration på arbejdsmarkedet.

---

<sup>4</sup> Integrationens ABC p. 22.

## 2. Mål og resultater

### **Målsætning**

På Jobexpres' hjemmeside kan man læse følgende:

*"Vores mål i projektperioden er at skaffe:*

*Ordinære job*

*Fleks- og skånejob*

*Fritidsjob*

*I alt skal 130 kontanthjælpsmodtagere i job – enten ordinære eller fleks/skånejob - og 50 unge i fritidsjob over perioden."<sup>5</sup>*

### **Hvor mange er kommet i løntilskud, ordinært job eller fritidsjob?**

Som det fremgår af tabel 1, havde i alt 60 borgere fået ordinær beskæftigelse, 44 personer var i løntilskud, og 24 havde fået fritidsjob pr. 25/5 2004. Jobexpres har altså foreløbigt ikke svært ved at leve op til målsætningen.

Beskæftigelse	Antal personer
Job	60
Løntilskud	21
Løntilskud forlænget	23
Virksomhedspraktik forlænget	23
Fritidsjob	24
EUC (aktiveringsprojekter)	13
Uddannelse	6
Andet	18
Retur	14
<b>I alt</b>	<b>202</b>

**Tabel 1 Status pr. 25. maj 2004**

Tabel 1 viser også, at i alt 202 borgere har været i kontakt med Jobexpres frem til d. 25/5 2004. Heraf er 178 voksne kontanthjælpsmodtagere, modtagere af introduktionsydelse eller selvforsørgende udlændinge. De resterende 24 er unge under 18.

Samtlige unge under 18 har modtaget tilbud om fritidsjob, mens 133 af de 178 voksne borgere enten har accepteret et tilbud om job, løntilskud, virksomhedspraktik eller uddannelse. For de

<sup>5</sup> ([http://www.jobexpres.dk/html/om\\_jobexpres.HTML](http://www.jobexpres.dk/html/om_jobexpres.HTML)). Projektperioden er 3 år.

voksne borgere svarer det til 75 %<sup>6</sup>. De resterende 25 % har enten nægtet at tage imod tilbud, er syge, gravide, flyttet eller under afklaring, som det fremgår af tabel 2.

Tilbage til kontanthjælpssystemet	Antal personer
Nægter at tage imod tilbud	14
Sygdom, graviditet, afklaring mv.	18
<b>I alt</b>	<b>32</b>

**Tabel 2 Tilbage til kontanthjælpssystemet.**

De borgere, der har nægtet at tage imod Jobexpres' tilbud, er tilbage i kontanthjælpssystemet ligesom sygemeldte, gravide og borgere under afklaring. Borgere, der har nægtet at tage imod tilbud, er blevet sanktionerede efter gældende procedure.

Jobexpres er allerede kort henne i projektperioden godt på vej til at nå de fastsatte mål.

I de følgende kapitler vil det blive analyseret, hvorledes Jobexpres er nået frem til ovenstående resultater.

---

<sup>6</sup> Bemærk her at aktivering i kommunale aktiveringsprojekter ikke medregnes som tilbud.

### 3. Værdi grundlag

Selvforsørgelse er det overordnede mål, Jobexpres sætter for borgerne, og er dermed også den grundlæggende værdi i jobkonsulenternes arbejde. Den positive opfattelse af arbejde er meget iøjnefaldende, når man som borger eller samarbejdspartner stifter bekendtskab med Jobexpres. Jobexpres' værdigrundlag synes at være selve drivkraften bag projektet og en stor del af årsagen til dets succes.

#### **Jobkonsulenterne**

De kriterier, medarbejderne er ansat udfra, er én af grundene til, at Jobexpres' virke er gennemsyret af værdier. Medarbejderne er nemlig ikke professionelle administratorer eller sagsbehandlere; de er først og fremmest blevet ansat, fordi de er personligt engagerede i projektets målsætning, nemlig at få kontanthjælpsmodtagere herunder borgere med anden etnisk baggrund end dansk i arbejde. Trods de tre jobkonsulenters<sup>7</sup> forskellige baggrunde og bevæggrunde til at engagere sig i dette projekt har Jobexpres' medarbejdere en fælles opfattelse af, at arbejde er nøglen til integration og demokratisk medborgerskab.

Med målet om selvforsørgelse for øje ser jobkonsulenterne således arbejdsløses integration på arbejdsmarkedet i et langsigtet perspektiv og lader sig ikke slå ud af de barrierer, der opstår undervejs. Dette indgyder en positiv indstilling til arbejdet, hvorved problemer transformeres til udfordringer. Heraf kommer desuden en markant vedholdenhed og kreativitet i arbejdet med at "sælge" ideen til borgere og virksomheder men også en utålmodighed og resultatorientering, der forårsager et hæslende højt tempo.

Ideen med at bygge projektet på medarbejdere, der ikke i forvejen har erfaring med beskæftigelsesindsats indenfor det kommunale system, er at skabe det bedste miljø for at afprøve og anvende nye arbejdsmetoder for dermed at opnå bedre resultater. Det er som vist i høj grad lykkedes at opnå markante resultater på den korte tid, Jobexpres har eksisteret, og det er som nævnt denne rapportis ærinde at skabe grundlag for en diskussion af de anvendte metoders brugbarhed i andre sammenhænge. Det at ansætte "ildsjæle" uden større erfaring i kommunalt regi kan imidlertid betragtes som en metode i sig selv til afprøvning af nye metoder og fortsat udvikling af en given indsats. Ikke alene har jobkonsulenterne set med nye øjne på problemstillingen og dermed bidraget til at videreudvikle metoder eller skabe helt nye. De har også i kraft af deres forskellige baggrunde på arbejdsmarkedet tilsammen et personligt kendskab til en bred vifte af forskellige brancher. Dette har vist sig at være en force i forhold til at skabe kontakt til virksomhederne. En jobkonsulent med

baggrund i den grafiske branche fortalte således, hvordan vedkommende havde ringet til et trykkeri og havde fået dem til at oprette en stilling til forefaldende arbejde, fordi vedkommende kendte arbejdsgangen i denne type virksomhed og kunne påpege mulige arbejdsopgaver for en sådan person.

Udover den faglige bredde er også begge køn samt forskellige etniske baggrunde (dansk, tyrkisk og marokkansk) repræsenteret i medarbejdergruppen. At medarbejdergruppen rummer både store forskelle og ligheder betragter jobkonsulenterne generelt som en fordel. De udnytter forskelligheden ved at arbejde tæt sammen om en stor andel af arbejdsopgaverne for herigennem at drage nytte af hinandens forcer.

Denne utraditionelle medarbejdersammensætning har dog også skabt visse problemer. Det har eksempelvis været vanskeligt at få en fast procedure og standardisering omkring administrative forhold, ligesom der ikke er kommet en fast struktur på mødeaktivitet og lignende. Med så forskellige baggrunde kræves et stort arbejde, når forventninger skal indfries og vaner harmoniseres, og dette arbejde har ikke været prioriteret højest i Jobexpres' første levetid.

Jobkonsulenternes ikke-kommunale baggrund har også været medvirkende til, at medarbejderne til tider har oplevet samarbejdet med det kommunale system som særdeles vanskeligt. Jobkonsulenterne har ofte været uforstående overfor sagsbehandlernes procedurer og perspektiver på en borgers situation. Dette har gjort dem frustrerede, og de har til tider følt sig mistænkeliggjort. Sagsbehandlernes i Lokalceneret, derimod, har ikke opfattet kommunikationen som grundlæggende problematisk. De har snarere opfattet vanskelighederne som et udtryk for de tunge sager, der behandles, og som et led i den udvikling et nystartet projekt gennemgår.

Jobexpres' værdigrundlag udmønter sig som en række centrale principper, som Jobexpres arbejder udfra. Nedenfor er en beskrivelse af "expres-tanken"; ideen om at der skal handles hurtigt, af vedholdenheden, af tanken om "omvendt bevisførelse": du skal ikke bevise, at du kan for at få lov; du bliver kastet ud i det og fritages først, hvis det viser sig, at du virkelig ikke kan, samt af opfattelsen af sprog som noget, man lærer hen ad vejen.

### **Expres-tanken**

"Jobexpres – job i en fart...". Sådan lyder Jobexpres' slogan, og der er også fart over feltet hos Jobexpres. Det er ikke usædvanligt, at en borger bliver indkaldt til den første jobsamtale allerede dagen efter, vedkommende har haft første møde med Jobexpres, og dette tempo er højere, end borgerne

---

<sup>7</sup> Medarbejdergruppen består pr. 1. juni af to jobkonsulenter samt en administrativ medarbejder. Herudover planlægger Jobexpres at ansætte en yngre jobkonsulent, der kan fokusere på indsatsen overfor de yngre borgere. To medarbejdere er blevet udskiftet undervejs.

kender fra sagsbehandlingen i andre kommunale instanser. En dag lød det meget overrasket, ja næsten imponeret fra en dansk mand sidst i 30'erne, som skulle til jobsamtale sammen med en af jobkonsulenterne: "Skal vi køre? Har du bil? Det må jeg nok sige, det er den mest effektive arbejdsformidling, jeg har set".

Når tempoet er så højt i Jobexpres, skyldes det tildels jobkonsulenternes målbevidsthed som beskrevet ovenfor. Det høje tempo udgør dog også en strategi. En kort og effektiv sagsbehandling demonstrerer handlekraft og konsekvens overfor borgerne, og det er desuden tanken, at en kort sagsbehandling skal hindre borgeren i at opbygge en masse forbehold overfor det at skulle i arbejde, for dermed at møde arbejdsmarkedet med åbent sind. Jobexpres' strategi er "at kaste borgerne ud i det" og derefter forsøge at afhjælpe de barrierer, der måtte opstå én efter én.

Hertil kommer, at Jobexpres i nogle sammenhænge må kunne arbejde på arbejdsmarkedets præmisser, det vil sige være fleksible med hensyn til aftaler om jobsamtaler, møder og lignende. Jobkonsulenterne kommunikerer helst pr. telefon med borgere, virksomheder og samarbejdspartnere, da det ofte er nødvendigt at reagere hurtigere, end det er muligt via det kommunale postsystem. Hvis et brev er påkrævet, uddeles det ofte af jobkonsulenterne selv, hvilket er muligt, fordi Jobexpres er placeret midt i det boligområde, hvis borgere de beskæftiger sig med.

### **Vedholdenhed**

Udover det høje tempo er ét af de mest karakteristiske træk ved Jobexpres vedholdenhed.

Vedholdenhed overfor virksomheder i form af opfølgning på aftaler, vedholdenhed overfor borgerne i forbindelse med barrierer såsom transport, sygemeldinger med mere og vedholdenhed i forhold til at holde fast i det positive ved at komme i arbejde. Vedholdenhed har også kendetegnet Jobexpres' indstilling til de barrierer, de selv er stødt på i forhold til forskellige samarbejdspartnere. Sammenholdt med det høje tempo gør vedholdenhed Jobexpres til en konsekvent og effektiv instans.

### **"Omvendt bevisførelse"**

En af konsekvenserne af den nævnte vedholdenhed er en form for "omvendt bevisførelse". Jobexpres insisterer på at se ressourcer fremfor problemer, og det gør, at folk, der ellers er "opgivet", har fået en ny chance. Det betyder imidlertid også, at nogle borgere har følt, at de ikke blev hørt, når de argumenterede for, hvorfor de ikke kunne honorere de krav, som en arbejdsgiver stiller til dem. Jobkonsulenterne afviser, at de overhører borgernes betænkeligheder. Borgernes oplevelse af dette er blot et resultat af den vedholdenhed, som jobkonsulenterne lægger for dagen. Jobkonsulenterne accepterer ikke at lade barrierer stå i vejen for, at borgerne kommer i arbejde, men prøver i stedet at nedbryde barriererne i samarbejde med borgeren.

At Jobexpres' jobkonsulenter ikke giver op uden videre har givet nogle borgere et nederlag, når det viste sig, at de gang på gang vitterligt ikke var i stand til at klare et job. Andre har fået en ny chance og en ny start, fordi Jobexpres kræver af borgerne, at de beviser, at de *ikke* kan, førend jobkonsulenterne accepterer, at de ikke skal i job. Dermed får de borgeren til at gøre, hvad hverken de selv eller sagsbehandleren troede muligt.

### **Sprogbarriere eller ej**

Det har hidtil været en udbredt opfattelse, at én af de barrierer, der skulle overstiges, inden borgere af anden etnisk oprindelse end dansk kunne komme ud på arbejdsmarkedet, var, at de skulle lære det danske sprog. I Jobexpres ses sprog imidlertid ikke som noget, der er en forudsætning for at komme i arbejde men som en kvalifikation, der trænes op sideløbende med, at man har et arbejde. Idéen er, at borgerne får erfaring i at bruge sproget, når de skal kommunikere på dansk på en arbejdsplads. For nogle borgere tilrettelægges arbejdet, så det kan kombineres med sprogundervisning enten i kommunalt regi eller arrangeret af arbejdspladsen. Begrænset mestring af det danske sprog udgør således ikke en uoverstigelig barriere.

Ovenfor beskrevne værdier er særdeles effektfulde i den forstand, at den, der formår at se udfordringer frem for problemer og at nedbryde barriererne én for én fremfor at tage forskud på sorgerne, er godt rustet til at prøve kræfter med arbejdsmarkedet. Det er således en vigtig opgave at præsentere borgerne for dette positive perspektiv på den situation, de befinder sig i, for at motivere dem til at gøre deres til, at projektet lykkes.

Jobkonsulenterne overser dog i nogen grad, at borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere ikke uden videre adopterer deres indstilling til situationen. Ikke alle virksomhederne

#### **Indledende samtale om ønsker for fremtidigt job**

Kvinden er 37 år gammel, er gift og har to børn på otte og tre år. Hun har boet ti år i Danmark:

...

*"Jobkonsulenten: Du sagde, at du ville alt andet end hoteller, så må du hjælpe mig med at fortælle, hvad det er, du gerne vil. Jeg kan bare ikke give dig rengøring på skoler eller noget andet i den offentlige sektor.*

*Kvinden: Jeg vil gerne fortsætte, som jeg plejer, i aktivering.*

*Jobkonsulenten: Det kan du ikke.*

*Kvinden: Jeg skal snakke med min familie, det er ikke sikkert, at jeg kan klare det."*

...

Noter d. 18/11 2003

#### **Citatboks Borger ønsker at fortsætte i aktivering**

er enige i, at sprog ikke er en forudsætning for arbejde. De oplever det som et problem, hvis deres medarbejdere ikke taler tilstrækkeligt godt dansk. Sprogvanskeligheder kan eksempelvis være et problem i forhold til kundekontakt i

serviceerhverv men også ved betjening af maskiner, hvor det af sikkerhedshensyn er vigtigt, at medarbejderne forstår instruktioner og lignende korrekt.

For borgernes vedkommende er det heller ikke så lige til at adoptere de normer, Jobexpres præsenterer. Det gælder især borgere, der har været arbejdsløse længe, eller som aldrig været ude på arbejdsmarkedet. For dem er det i høj grad grænseoverskridende at skulle i arbejde med meget kort varsel. Denne situation er ikke alene en mental omvæltning; den forårsager, at hele borgerens familie må reorganisere sit daglige liv. Hvis den enkelte borger ikke i forvejen er utilfreds med sin dagligdag, er det ikke så underligt, at han eller hun kæmper imod de værdier, som Jobexpres handler udfra (Se citat ovenfor).

Jobkonsulenternes fælles engagement i at få denne gruppe af borgere i arbejde muliggør og styrker samarbejdet mellem ellers meget forskellige medarbejdere. Jobexpres' værdigrundlag er ligeledes effektivt i Jobexpres' arbejde, og Jobexpres' positive indstilling til at integrere borgerne på arbejdsmarkedet er en vitaminindsprøjtning til hele indsatsen på dette område. Men værdier er noget der kun ændres langsomt, og derfor er det forståeligt, at borgere og virksomheder ikke straks adopterer Jobexpres' positive indstilling til integrationen af denne gruppe af borgere på arbejdsmarkedet. Det tager tid, og det kræver, at borgere og virksomheder hver især får nogle positive erfaringer med denne nye situation.

#### 4. Metoden i anvendelse

I dette kapitel gennemgås Jobexpres' arbejde med kerneopgaven, nemlig at få kontanthjælpsmodtagere i job. Som nævnt i indledningen har evaluatoren fulgt Jobexpres gennem startfasen og frem til foråret 2004. Nedenstående er en beskrivelse af den måde, Jobexpres arbejdede på ved afslutningen af evalueringsforløbet. Denne arbejdsform er et resultat af en konstant udviklingsproces, idet metoderne hele tiden revideres og anvendes dynamisk tilpasset til den enkelte borger. Således er det også højt sandsynligt, at nogle praksisser vil have ændret sig allerede i skrivende stund. Gennemgangen af metoderne stræber efter at give et grundigt indtryk af den tilgang, Jobexpres har til opgaven, og hvordan de forsøger at løse den, og lader det op til læseren at tage tråden op herfra og arbejde videre med ideerne.

Kapitlet er opbygget således, at det gennemgår metoderne trin for trin, som de er blevet taget i anvendelse i et typisk sagsforløb. I figur 3 er metoderne opstillet skematisk. Oversigten kan på samme tid fungere som indeks for kapitlets indhold, således at læseren kan få en uddybende forklaring af metoderne i den rækkefølge, det ønskes.

Hvad?	Hvorfor? (Formål)	Hvordan? (Metoder)
<b>Henvisning</b> Se s.16	Arbejdsløse borgeres fremtidige selvforsørgelse.	Kommunikation mellem sagsbehandler og jobkonsulent.
<b>Første kontakt</b> Se s. 19	Orientering og motivering af borger. Afdækning af ønsker, kompetencer og barrierer.	Samtale m. borger, gerne en rundbordssamtale hvor også ægtefælle, sproglærer og sagsbehandler deltager.
<b>Vurdering af borger</b> Se s.22	Hvor i modellen påbegyndes forløbet; praktik, løntilskud eller ordinær beskæftigelse?	Kommunikation mellem jobkonsulenter, og evt. lærer og sagsbehandler. Evt. læsning af sag samt vurdering af aktiveringsforløb.
<b>Jobsøgning</b> Se s. 23 og 24	At matche borger og virksomhed.	Henvendelse på opslåede stillinger i dagspressen og på Internettet, uopfordret kontakt til virksomheder. Evt. forhånds aftale med virksomheder.
<b>Aftale om vilkår</b> Se s.24	At "sælge" borgeren bedst muligt ud fra kvalifikationer.	Forhandling om evt. tilskud og længde af tilskudsperioder ud fra borgerens og virksomhedens individuelle formåen.
<b>Jobsamtale</b> Se s.25	Borger og arbejdsgiver kan se hinanden an. Endelig indgåelse af aftale.	Personligt møde mellem borger og arbejdsgiver med jobkonsulentens tilstedeværelse.
<b>Opfølgning</b> Se s.27	Løse problemer og opklare misforståelser mellem borger og arbejdsgiver. Fjerne reelle barrierer for borgerens fortsatte tilstedeværelse på arbejdsmarkedet. Fastholde borgerens motivation for at arbejde.	Samtaler med virksomhed. Samtaler med borger. Justering af aftaler om arbejdstid. Samtaler med øvrige familiemedlemmer.
<b>Evt. ny aftale</b> Se s.29	Bedre match.	Vedholdenhed. Evt. revurdering af borgeren.

Figur 3 Kerneområdet for Jobexpres: At få kontanthjælpsmodtagere i job.

### **Henvisning**

Det er målet, at Jobexpres skal henvende sig til alle arbejdsløse beboere i Taastrupgård. Jobexpres' målgruppe er som nævnt både kontanthjælpsmodtagere, modtagere af introduktionsydelse, modtagere af starthjælp og selvforsørgende udlændinge. Man har dog valgt i første omgang at fokusere på kontanthjælpsmodtagere og har herudover påbegyndt et samarbejde med de lokale afdelinger af SID og AF for også at kunne omfatte visse dagpengemodtagere (Se "AF og SID" s. 37). Hertil kommer, at Jobexpres yder en ekstra indsats for at få "særligt tunge kvinder og mænd i kontanthjælpssystemet" i job, ligesom der gøres en særlig indsats for at formidle fritidsjob til unge under 18.

Af tabel 3 fremgår det, at Jobexpres indtil d. xx/xx 2004 har haft kontakt med borgere af mange forskellige nationaliteter men også, at de to største grupper er danskere og tyrkere, hvilket afspejler beboersammensætningen i Taastrupgård.

<b>Nationalitet</b>	<b>Antal borgere</b>
Afghanistan	1
Aserbajdsjan	2
Bosnien	2
Burundi	2
<b>Danmark</b>	<b>44</b>
Elfan	2
Irak	6
Jugoslavien	1
Libanon	5
Marokko	4
Pakistan	4
Rwanda	1
Somalia	1
Sri Lanka	1
Statsløs	3
Syrien	3
Tunesien	3
<b>Tyrkiet</b>	<b>72</b>
USA	1
Vietnam	6
Zimbabwe	1
<b>I alt</b>	<b>165</b>

**Tabel 3 Borgere i kontakt med Jobexpres fordelt på nationalitet ekskl. unge under 18.**

I starten kontaktede Jobexpres kontanthjælpsmodtagere uafhængigt af sagsbehandlerne ud fra lister over kontanthjælpsmodtagere i Taastrupgård. Dette skete af praktiske årsager, da Lokalcenteret også var nystartet, og sagsbehandlerne endnu ikke kendte alle deres sager. Med tiden er det dog blevet praksis, sådan som det også har været meningen, at sagsbehandlerne henviser klienter til Jobexpres, hvis de

mener, at borgerne er parate til at komme i job<sup>8</sup>. Borgere kan herudover henvende sig i Jobexpres på eget initiativ inden for åbningstiden, men dette sker i langt mindre omfang.

Henvisningen foregår konkret via en henvisningsblanket og suppleres ofte af personlig kommunikation mellem sagsbehandler og jobkonsulent.

#### Voksne kontanthjælpsmodtagere

De borgere, der bliver henvist til Jobexpres, tilhører således for en stor dels vedkommende den tunge ende af arbejdsløshedsstatistikken. Som det fremgik af tabel 3, har en stor del en borgerne anden etnisk oprindelse end dansk, og mange har ligeledes været på kontanthjælp gennem længere tid. Disse borgere oplever som nævnt mange barrierer ved at skulle ud på arbejdsmarkedet.

Mange af kvinderne oplever den nødvendige reorganisering af familielivet som en stor barriere; hvem skal nu hente mine børn i institutionen? Hvordan skal jeg kunne nå at hjælpe med lektier? Og så videre. Hertil kommer den usikkerhed, der er forbundet med at skulle bevæge sig uden for det velkendte boligområde og med offentlige transportmidler (Se citatboks).

Jobexpres har brugt mange ressourcer på projektet "Mødre i job" under henvisning til, at mødre med anden etnisk baggrund end dansk har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, og at en fast tilknytning til arbejdsmarkedet kan skubbe disse mødre og deres børn i en positiv retning både socialt og fagligt. I løbet af processen er danske mødre i tilsvarende situationer ligeledes optaget i dette projekt.

Mange mænd anser lønnens størrelse som en stor barriere. Når Jobexpres indgår aftaler med en virksomhed, er det til løn efter gældende overenskomst. Denne løn ligger i mange tilfælde under, hvad denne gruppe af borgere kan acceptere. En borger sagde ligeud, at det ikke kunne måle sig med, hvad han kunne få udbetalt ved sort arbejde. I dette tilfælde sættes de økonomiske incitamenter, der ligger i modellen, således ud af kraft. Jobexpres' strategi er at tilbyde folk arbejde, der umuliggør, at de har sort arbejde ved siden af og i øvrigt at aktivere og sanktionere dem ligesom øvrige borgere. Disse borgere er dog ikke så afhængige af kontanthjælpen i og med, at de har en anden indkomst ved siden af.

#### En gruppe af kvinder til jobsamtale

*"De, der har været til jobsamtale, og de, der venter på at komme til, sidder i venteværelset. De tyrkiske kvinder taler højt og uafbrudt med hinanden og med jobkonsulenten. De stiller de samme spørgsmål igen og igen. De virker især usikre på arbejdstiderne, og på hvordan de skal få børnepasningen til at fungere. Desuden er nogle bange for at tage ind til byen, og for hvordan det skal gå, når de skal fungere i en ny sammenhæng. Er der andre tyrkiske kvinder? Kan de finde vej? Hvad hvis de bliver væk? Hvad når der er sommerferie, hvordan skal de få passet børnene?"*

...  
Noter 30/10 2003

#### Citatboks Borgere der oplever mange barrierer

<sup>8</sup>Den gruppe af borgere, der bliver henvist til Jobexpres, er siden blevet udvidet til også at omfatte borgere, der ikke umiddelbart er arbejdsmarkedsparate.

hvorfor de er sværere at få i arbejde. Jobkonsulenterne forsøger at motivere disse borgere ved at forklare dem hvilke muligheder, et "rigtigt" arbejde giver, både økonomisk i form af feriepenge, pension og lignende men også med hensyn til at få planlagt et uddannelsesforløb og med tiden arbejde sig op til at opnå en bedre løn.

#### Unge under 18

Udover de voksne hjælper Jobexpres også unge under 18 år med at finde et fritidsjob for at give dem en god start på arbejdslivet. I alt 23 unge under 18 havde fået et fritidsjob gennem Jobexpres pr. 15/3 2004. Fire af de unge er født uden for Danmark, men alle har en anden etnisk baggrund end dansk, selv om de er danske statsborgere.

Etnisk herkomst	Antal personer
Elfenbenskysten	1
Afghanistan	2
Bosnien	1
Irak	1
Libanon	1
Marokko	1
Tyrkiet	14
Statsløse	2
<b>I alt</b>	<b>23</b>

**Tabel 4 Unge i fritidsjob fordelt efter etnisk herkomst.**

Som det fremgår af tabel 4, er det hovedsageligt unge med tyrkisk herkomst, der har fået fritidsjob via Jobexpres, hvilket afspejler beboersammensætningen i bebyggelsen. De unge er kommet på eget initiativ for at få hjælp til at finde et fritidsjob. Herudover har Jobexpres indgået aftaler med Selsmoseskolen, der ligger i umiddelbar forlængelse af boligområdet, om at hjælpe en hel 9.klasse med at finde fritidsjob. Der er også indgået aftaler med lokale skoler om enkelte elever, der kunne have gavn af at være beskæftiget på en fornuftig måde i fritiden. Til aftalen hører, at eleverne skal kunne passe deres skolearbejde. Enkelte har også opsøgt Jobexpres for at få hjælp til at finde en læreplads.

Diskussion: Er denne gruppe af mennesker reelt arbejdsdygtige?

Langt hovedparten af de borgere, Jobexpres har haft kontakt med, er kontanthjælpsmodtagere<sup>9</sup>. Nogle er kategoriseret som "umiddelbart arbejdsmarkedsparate", andre som "arbejdsmarkedsparate der kræver en mindre opkvalificering", og andre igen som "ikke umiddelbart arbejdsmarkedsparate". Sidstnævnte gruppe har andre problemer end ledighed såsom eksempelvis sociale problemer. Jobexpres har fundet beskæftigelse til borgere indenfor alle kategorier.

Nogle arbejdsgivere har dog oplevet det som et problem, at de borgere, de har indgået aftale om, ikke har kunnet leve op til deres forventninger. Dette kan skyldes både, at jobkonsulenten har givet for positivt et billede af borgerens formåen, og at arbejdsgiveren har misforstået, hvilke forventninger han/hun med rette kunne have til borgeren. Det kan imidlertid også være tilfældet, at nogle problemer kommer til syne, når borgeren udsættes for den belastning, det er at skulle fungere på en arbejdsplads. Jobkonsulenterne er i nogle tilfælde stødt på borgere, der viser sig at have vanskeligheder med at passe det job, de bliver tilbudt (se eksempel i citatboks 1).

#### Opfølgningssamtale med en ung tyrkisk kvinde

Kvinden er ikke glad for sin nye situation:

*"Kvinden siger, at hendes mand ikke vil have, at hun arbejder. Det er [...] ikke til diskussion, siger jobkonsulenten. Kvinden begynder at tale om transporten igen, og om hvor længe hun er hjemmefra. Det er for længe, synes hun. Når hun kommer hjem, er det sent, og så skal hun først til at lave mad, og sørge for at børnene laver lektier. Hun siger, at manden drikker og ikke passer på dem".*

Noter d. 13/11 2003

#### Citatboks Sociale problemer efter arbejdsstart

Derfor har Jobexpres haft behov for at afdække nogle borgeres ressourcer yderligere. Dette er eksempelvis sket ved at sende den enkelte borger i kortere virksomhedspraktikker i forskellige virksomheder for at se, hvilken type arbejde borgeren mestrer. Kun én af de borgere, Jobexpres har fået henvist, er blevet indstillet til førtidspension. Andre borgere er i midlertidig aktivering eller under afklaring.

Som det fremgår af ovenstående, er der stor individuel forskel på de borgere, Jobexpres har kontakt med. Derfor er det centralt for disse borgeres integration på arbejdsmarkedet, at jobkonsulenterne kan forme et individuelt introduktionsforløb til hver enkelt, sådan som den grundlæggende model for borgernes vej til ordinært arbejde skaber mulighed for (jf. Figur 2 Den trinvise vej til ordinært job s. 5). Tilrettelæggelsen af et sådant forløb sker efter en indledende samtale med hver enkelt borger.

#### Indledende samtale

Den første kontakt mellem borgeren og Jobexpres er en indledende samtale. Her bliver borgeren præsenteret for jobkonsulenterne, der forklarer, at vedkommende skal forberede sig på nu at skulle i arbejde, samt hvilke muligheder dette indebærer men også hvilke krav, der stilles i den forbindelse.

Udgangspunktet var oprindeligt, at denne samtale skulle foregå i borgerens hjem for at skabe en anden stemning omkring Jobexpres end det kommunale system, som en jobkonsulent forklarer. Det var ment som en positiv imødekommelse af borgerne at lade dem blive på "egen banehalvdel", og Jobexpres ønskede hermed at signalere, at jobkonsulenterne var nogle, borgerne

<sup>9</sup> Med undtagelse af de unge under 18.

kunne have tillid til, forklarer vedkommende. Jobkonsulenterne blev dog ikke mødt med tillid men derimod af en massiv skepsis og mistro som beskrevet i kapitlet om Jobexpres' værdigrundlag, og de formåede ikke at smitte borgerne med deres begejstring for arbejdsmarkedet. Dette førte til, at borgerne ret hurtigt begyndte at frabede sig møder i hjemmet, og møderne blev i stedet holdt i Jobexpres' lokaler.

Herefter blev tonen mellem borgere og jobkonsulenter gradvist mere kontant over et par måneder. I takt med at jobkonsulenterne blev mødt med modstand, betonedede de stadigt mere, at det er et politisk krav, at denne gruppe af borgere skal i arbejde. Jobkonsulenterne måtte i stigende omfang gøre opmærksom på, at det har konsekvenser for borgernes kontanthjælp, hvis de afslår Jobexpres' tilbud. Nægter man at tage imod arbejde, reduceres kontanthjælpen med 1/3 i tre uger. Nægter man stadig, mister man 1/3 af sin kontanthjælp i tre måneder. Endelig kan man miste kontanthjælpen helt.

Jobkonsulenterne bruger stadig megen energi på at motivere den enkelte borger til at tage et job og på at sætte borgeren i gang med at reflektere over, hvad han eller hun ønsker at beskæftige sig med. Hvilke drømme og ønsker har den pågældende borger for fremtiden, og hvordan kan han/hun stræbe efter at nå disse mål ud fra sine kvalifikationer? Jobkonsulenterne har en række argumenter, de fremfører for, hvorfor det er en fordel for borgerne at komme i arbejde. Eksempelvis nævnes:

- ? at man kommer til at tjene sine egne penge
- ? at man bliver bedre til at tale dansk
- ? at man bliver et godt forbillede for sine børn
- ? at man får et netværk, der når ud over Taastrupgård
- ? at man kommer til at opleve mere af Hovedstadsområdet
- ? at man frit kan rejse ud af landet

Jobkonsulenterne har imidlertid svært ved at trænge igennem med budskabet. Det er også på disse møder, at nogle af de mange barrierer, som borgerne oplever, såsom børnepasning, sygdom og lignende, diskuteres. Jobkonsulenterne opfatter i høj grad dette som en slags undvigelsesstrategi fra borgernes side (se citatboks nedenfor). Jobexpres' modstrategi er til gengæld altid at finde et job, der tager højde for disse barrierer, så der så at sige ingen undskyldning er for ikke at tage imod det.

#### **Indledende samtale**

En kvinde omkring de 40 år er kaldt til samtale, fordi hun skal i arbejde. Hun er ikke umiddelbart indstillet på at skulle i arbejde:

*"Kvinden: ...bare jeg kan klare det, hvis du vidste, hvilke problemer jeg har. Jobkonsulenten: Hvad er det for problemer?"*

*Kvinden: Jeg har migræne og må gå i seng. Jeg ville ikke engang opdage, hvis min mand blev slået ihjel eller huset brændte. Min krop er vigtigere end et arbejde. (Kvinden er nu vred og hæver stemmen). Hvis jeg falder på arbejdet, hvad så?"*

*Jobkonsulenten: Ens helbred er vigtigt, men du skal tænke sådan her; du kan godt passe et arbejde på trods af migræne, du har jo passet jobbet i børnehaven. Nu går vi tilbage til det med jobbet; rengøring...*

*...*

*Mødet hæves og kvinden halter ud af lokalet. Da hun kom, gik jeg bag hende hen til mødelokalet, og jeg lagde mærke til hendes ben, fordi hun havde nogle meget farvestrålende strømper på. På det tidspunkt holdte hun ikke..."*

Noter d. 18/11 2003

#### **Citatboks Eksempel på undvigelsesstrategier ved indledende samtale**

Som resultat af problemer med uenighed om hvad der er foregået på møderne, og hvad der er blevet sagt, har Jobexpres indgået en samarbejdsaftale med sprogskolen "Hyttten", som også ligger i Taastrupgård<sup>10</sup>. Aftalen giver blandt andet kursister i "Hyttten" mulighed for at have én af deres lærere med til samtalen (Se også "Sprogskolen "Hyttten" s. 35). Herudover deltager borgerens sagsbehandler, hvis det er muligt. På den måde er alle orienterede om, hvad planerne for borgeren er, og de er vidne til, hvad der foregår på mødet.

I løbet af startfasen har de indledende samtaler således udviklet sig fra idealet om en samtale i hyggelig atmosfære i borgerens hjemlige omgivelser til at være en mere formel samtale i Jobexpres' lokaler bevidnet af bisiddere fra Kommunen og Sprogskolen. Indholdet i samtalen er sideløbende gået fra hovedsageligt at være en positiv snak om arbejde til i højere grad end tidligere ligeledes at lægge vægt på krav til borgeren og konsekvenserne af at nægte at tage imod et tilbud.

#### **Straks-aktivering**

Høje Taastrup Kommune har forpligtet sig til at aktivere borgere, straks de kommer på kontanthjælp, og når de har været til samtale hos Jobexpres, sendes de derfor øjeblikkeligt i aktivering via Kommunens Erhvervscenter, hvis de ikke allerede er aktiveret her.

I forhold til Jobexpres' formål fungerer aktivering desuden som en form for praktisk forberedelse af borgeren til at komme ud på arbejdsmarkedet. I aktiveringsprojekterne gælder samme regler med hensyn til at møde til tiden, melde sig syg, holde pauser og så videre, som gælder på en arbejdsplads. Borgerens fremmøde og adfærd i aktiveringsprojekterne giver således jobkonsulenterne et indtryk af, i hvor høj grad borgeren kan honorere en privat virksomheds krav til en medarbejder. Herudover er straks-aktiveringen en motivationsfaktor for at få borgeren til at tage et ordinært arbejde, et arbejde med løntilskud eller til at komme i virksomhedspraktik. Borgeren skal under alle omstændigheder være aktiveret 37 timer om ugen, så arbejdstiden forlænges ikke ved at komme i ordinær beskæftigelse.

Pr. 15/3 2004 var i alt 13 borgere i aktivering i diverse projekter under Erhvervscenteret. Det drejer sig om borgere, der enten er i straks-aktivering, mens de venter på tilbud, eller har været vanskelige at placere i en virksomhed. Det er altså en relativt lille del af de borgere, Jobexpres har kontakt med, der er i aktivering.

### **Vurdering af borgeren**

Efter en indledende samtale er det nu jobkonsulentens opgave at matche den pågældende borger med en virksomhed. Dette nødvendiggør en vurdering af, hvorvidt borgeren er egnet til at komme i ordinært job med det samme, eller om der skal indgås aftale om en introduktionsperiode med løntilskud. Endelig er der den mulighed, at borgeren kan starte i virksomhedspraktik, hvor han eller hun fortsat modtager kontanthjælp efterfulgt af løntilskud og ordinært job, hvis alt går vel.

Jobkonsulenterne foretager denne vurdering på baggrund af den indledende samtale med borgeren samt eventuelt samtaler med den tilknyttede sagsbehandler og gennemlæsning af borgerens sag. Jobkonsulenterne lægger først og fremmest vægt på, hvilke kvalifikationer borgeren har i form af eventuelt uddannelse og tidligere erfaring med arbejdsmarkedet, men også om borgeren har fysiske skavanker, der skal tages hensyn til, samt om borgeren er stabil i sit fremmøde i aktiveringsprojektet, og hvor længe borgeren har været væk fra arbejdsmarkedet.

Således forsøger jobkonsulenterne straks at finde ordinær beskæftigelse til de, der har enten uddannelse eller lang arbejdserfaring. Vurderes borgeren at have moderate vanskeligheder, der gør, at han/hun har behov for nogen tid til at finde sig tilrette på arbejdspladsen, eksempelvis relativt lang arbejdsløshed, forsøger jobkonsulenterne at finde et job, hvor borgeren kan starte i løntilskud for derefter at komme i ordinær beskæftigelse samme sted. Borgere med meget ringe erfaring med arbejdsmarkedet, eller som er meget ustabile i fremmøde eller lignende, forsøger jobkonsulenterne at få

---

<sup>10</sup> Det er også på dette tidspunkt, Jobexpres påbegynder et samarbejde med "Foreningen af aktive tyrkiske kvinder", se mere om samarbejdspartnerne i kapitel 5.

i virksomhedspraktik for herefter trinvist at lave aftaler om løntilskud og ordinær beskæftigelse. Det vil sige, jo "tungere" vanskeligheder en borger har i forhold til at komme i arbejde, jo længere nede på "stigen" starter borgeren, og jo mere økonomisk støtte får virksomheden (jf. Figur 2 Den trinvise vej til ordinært job s.5).

### **Jobsøgning - at sælge og stille krav**

Herefter indledes den egentlige jobsøgning, hvor jobkonsulenterne retter forespørgsler til en lang række virksomheder som, de mener, kunne matche borgerens profil. Det er et tydeligt krav fra Jobexpres' side, at borgeren skal have reel udsigt til ordinær ansættelse på længere sigt, for at de vil indgå aftaler om løntilskud og virksomhedspraktik. Her agerer jobkonsulenterne "sælgere" og forsøger at sælge varen bedst muligt, det vil sige med et minimum af virksomhedspraktik og løntilskud. Et dilemma i den forbindelse har dog vist sig at være, at borgeren ikke altid har kunnet leve op til de forventninger, jobkonsulenterne har skabt i salgssituationen. (Se også "Ansættelse? Afslag fra arbejdsgiver eller kontanthjælpsmodtager" s. 26).

Udover vurderingen af borgeren er der også andre forhold, som jobkonsulenterne tager højde for, når de sætter borgere og virksomheder sammen. Disse forhold afspejler det andet fokus, som Jobexpres har, nemlig integration af borgere med anden etnisk oprindelse end dansk.

Først og fremmest forsøger jobkonsulenterne at finde arbejde til borgerne på virksomheder lidt uden for nærområdet. En jobkonsulent forklarer, at nærområdet er indrettet sådan, at man ikke behøver bevæge sig udenfor. Jobkonsulenten mener, at *"hvis man skal integreres i samfundet, så skal man være i kontakt med samfundet udenfor. [...] så der også kommer noget input den anden vej."* Det er altså vigtigt, at borgerne bevæger sig udenfor boligområdet fra tid til anden, og dette sker naturligt, hvis de arbejder inde i København eller andre steder i Hovedstadsområdet.

Dernæst forsøger jobkonsulenterne at finde job et sted, hvor de ansatte har en anden etnisk baggrund end den pågældende borger, og hvor vedkommende ikke i forvejen kender de ansatte. Dette gøres for at øge muligheden for sprogræning samt at udvide borgerens netværk.

Endelig indgår jobkonsulenterne helst aftaler med private virksomheder. De ønsker først og fremmest at benytte sig af det private arbejdsmarkeds inødekommenehed overfor ansættelse af denne gruppe af borgere. Mange af de virksomheder, Jobexpres henvender sig til, er opmærksomme på, at de har behov for at rekruttere medarbejdere fra denne del af befolkningen, også for at fremtidssikre produktionen. Jobkonsulenterne har desuden den opfattelse, at borgeren har større chance for at få fastansættelse i det private erhvervsliv end i det offentlige.

Nogle virksomheder beder borgeren om at indsende en skriftlig ansøgning på lige fod med andre ansøgere. Dette gælder typisk, når en stilling har været opslået i avisen eller på Internettet.

Her hjælper Jobexpres gerne borgerne med at skrive en god ansøgning. Mange unge kommer også ind og får hjælp til at rette en skriftlig ansøgning til.

I denne fase udfolder jobkonsulentens kreativitet og evner for at "sælge" borgeren sig, ligesom evnen til at forhandle en god aftale hjem for borgeren er vigtig her. På samme tid skal jobkonsulenten være opmærksom på ikke at love mere, end borgeren kan leve op til.

### ***Ønskejob eller springbræt***

Hvis en borger har et ønske om, hvad han eller hun gerne vil arbejde med, forsøger jobkonsulenterne at efterkomme dette ønske og eventuelt støtte opkvalificering i form af hygiejnekursus, truckcertifikat, buskørekort eller anden uddannelse. I den forbindelse bruger jobkonsulenterne megen energi på at tale med borgerne om, hvad der er realistisk for dem. Som uuddannet er det ikke realistisk at få ordinær ansættelse i for eksempel en børnehave, når der i forvejen står uddannede i kø til jobbene.

Hvis borgerne ikke selv har en idé om, hvad de kunne tænke sig at arbejde med, bliver de tilbudt et job af jobkonsulenterne. De typer job, borgerne tilbydes, er ofte inden for servicesektoren eller i produktionsvirksomheder. Det vil eksempelvis sige rengøring, forefaldende arbejde i butikker og i restaurationsbranchen og kantinekøkkener samt pakkerier og lignende. En jobkonsulent siger, at vedkommende godt er klar over, det ikke altid er "ønskejob", disse borgere bliver tilbudt.

Jobkonsulenterne understreger overfor borgerne, at det job, de får gennem Jobexpres, ikke behøver at være for evigt. Det er imidlertid jobkonsulenternes håb, at borgerne efter en vis tid i det job, Jobexpres har anvist dem, selv vil finde et job, de finder personligt tilfredsstillende. På den måde udgør de job, Jobexpres formidler, først og fremmest et springbræt til den videre vej ud på arbejdsmarkedet.

### ***Forhåndsftaler - det opsøgende arbejde***

Jobexpres har også indgået forhåndsftaler med en bred vifte af virksomheder i Hovedstadsområdet, og en stor del af de borgere, der ikke kan gå direkte i ordinær beskæftigelse, og som ikke har særlige ønsker for et job, tilbydes job her. Det er dog arbejdsgiveren, der har det sidste ord, og beslutningen om, hvorvidt der skal indgås en aftale, træffes efter en jobsamtale (Se "Forberedelse og jobsamtale" nedenfor).

Forhåndsftalerne er typisk blevet etableret via et omfattende opsøgende arbejde. En jobkonsulent kontakter virksomheder pr. telefon og fortæller om Jobexpres og om, hvilke muligheder projektet giver virksomheden. I erkendelse af at virksomheder først og fremmest tænker på bundlinien, præsenteres typisk de økonomiske fordele ved at få en medarbejder via Jobexpres. Hvis virksomheden er villig til at lave en forhåndsftale om flere borgere, kan Jobexpres desuden tilbyde et vederlag, som

kan give virksomheden økonomisk albuerum til at agere mentor for de nye medarbejdere fra Jobexpres. Jobkonsulenterne betoner herudover, at virksomheden ved at ansætte borgere via Jobexpres tager medansvar for at løse nogle af samfundets sociale problemer. Som nævnt er mange virksomheder positivt indstillede overfor at integrere denne gruppe borgere på deres arbejdsplads i erkendelse af, at de får brug for deres arbejdskraft i fremtiden.

Med en god portion ihærdighed er det således lykkedes for Jobexpres at indgå en del forhåndsftaler, hvilket betyder, at de i mange tilfælde allerede har et job parat, når en borger kommer til den indledende samtale. Dette er i høj grad med til at forkorte sagsbehandlingen i Jobexpres' regi, og forhåndsftalerne er en vigtig del af forklaringen på Jobexpres' resultater.

### **Forberedelse og jobsamtale**

Alle, der får job via Jobexpres, skal til en jobsamtale, hvilket mange af disse borgere aldrig har prøvet før eller kun har meget ringe erfaring med. Derfor ligger der et vigtigt arbejde i at forberede borgerne på denne uvante situation. Et stykke tid inden samtalen får borgeren udleveret en folder (Se bilag 1), der skitserer, hvordan man skal forberede sig på en jobsamtale med hensyn til beklædning, hvordan man skal øve sig i at formulere sætninger, samt hvordan man skal gebærde sig til selve samtalen. Sprogskolen "Hytten" har desuden taget emnet op i undervisningen for at forberede kursisterne på, hvad der forventes. Eksempelvis har man arbejdet med, at når der bliver stillet ét spørgsmål, skal man ikke blot svare på dette men selv supplere med yderligere oplysninger, da man ellers let kan blive opfattet som uinteresseret.

En jobkonsulent følger altid borgeren hen til jobsamtalen. På vejen holdes eventuelt en lille generalprøve, hvor jobkonsulenten forbereder borgeren på, hvilke spørgsmål det kan forventes, at arbejdsgiveren vil stille. Jobkonsulenterne er også tilstede under samtalen og deltager mere eller mindre aktivt i den afhængigt af, hvor god borgeren er til at føre ordet.

Det er hensigten, at samtalen skal forløbe som et almindeligt jobinterview, men i praksis er det ikke altid sådan. Dels

#### **Jobsamtale**

En ung kvinde i projektet "Mødre i Job" er til jobsamtale til et rengøringsjob:

*"Da arbejdsgiveren spørger hende, om hun har problemer med ryggen, siger hun, at hun har haft problemer med ryggen de sidste fire år. Så mener arbejdsgiveren, det er bedre, at hun arbejder [et andet sted end først aftalt]. Det er også et mindre sted, hvor hun vil føle sig mere tryk og hurtigere vil blive en del af gruppen. Kvinden er meget stille og forsagt og er tydeligvis usikker på situationen. Hun forstår lidt dansk men taler ikke ret meget. Der er ingen på nogle af arbejdsstederne med hendes nationalitet, så hun må klare sig med det dansk, hun kan, og så ellers med fagter. Arbejdsgiveren siger, at det kan sagtens lade sig gøre. De har en kvinde ét af stederne, som ikke kan tale dansk, og det går fint. Kvinden siger, at hun aldrig har været i arbejde før, og at hun er nervøs, fordi hun ikke kan sproget, men at hun nok skal prøve. Arbejdsgiveren siger "Du skal ikke være bange for at være her" og prøver i det hele taget at gøre kvinden tryk ved at lave lidt sjov. Men kvinden virker alvorlig og indadvendt. Kontrakten underskrives."*

...  
Noter d. 30/11 2003

**Citatboks Jobsamtale: arbejdsgiver overtaler ansøger**

fordi borgeren har en meget begrænset idé om, hvordan en jobsamtale fungerer. Dels er borgeren ikke altid reelt set interesseret i stillingen men er nødsaget til at gennemføre samtalen for ikke at få sin kontanthjælp sanktioneret. I nogle tilfælde har det nærmere været arbejdsgiveren, der forsøgte at overbevise borgeren til at tage jobbet, end borgeren, der forsøgte at overbevise arbejdsgiveren om, at han eller hun skulle ansættes. Nogle borgere har desuden ofte bragt emner som rygproblemer og hyppigt syge børn op, hvilket direkte forringer deres mulighed for at få jobbet (se citatboks).

At gå til jobsamtale er en del af det at skulle gebærde sig på arbejdsmarkedet, men fordi andre forhold spiller ind på situationen end ved en normal jobsamtale, herunder noget så centralt som jobsøgerens lyst til at blive ansat, bliver situationen ofte akavet for alle parter. Det er dog vigtigt, at arbejdsgiver og borger mødes ansigt til ansigt, samt at borgeren får et indtryk af arbejdspladsen, hvorfor en jobsamtale er uundværlig. Yderligere viden om og træning i at gå til jobsamtale ville dog være ønskværdigt for denne gruppe af borgere.

### ***Ansættelse? Afslag fra arbejdsgiver eller kontanthjælpsmodtager***

Som følge af den lidt akavede situation, som jobsamtalen ofte bliver, opstår der efterfølgende let forvirring på både arbejdsgiver og -modtagersiden.

Når arbejdsgiveren på baggrund af jobsamtalen ikke har ønsket at ansætte den pågældende borger, er nogle borgere blevet skuffede og har følt sig "snydt", fordi de havde fået indtryk af, at jobsamtalen blot var en formalitet. Ligeledes er arbejdsgivere blevet skuffede, hvis de har haft en borger til samtale og tilbudt dem et job på stedet, som borgeren har taget imod, hvorefter vedkommende alligevel afslår at tage jobbet. Når kontanthjælpsmodtageren efterfølgende afviser ansættelse, kan det eksempelvis skyldes, at familien har rådet til ikke at tage jobbet på grund af lønforhold, den fysiske belastning jobbet vil udgøre, jobbet status eller lignende. Der kan naturligvis også være andre personlige overvejelser, der spiller ind, og som Jobexpres ikke er bekendt med.

Endelig har nogle arbejdsgivere givet udtryk for, at de borgere, de har ansat, ikke har kunnet leve op til det, de forventede på baggrund af samtaler med jobkonsulenterne. Det er et dilemma, som er blevet diskuteret internt i Jobexpres, hvorvidt det er bedst at give arbejdsgiveren et realistisk indtryk af den pågældende borger, eller om det gælder om at overtale dem og lade tvivlen komme borgeren tilgode. Nogle arbejdsgivere har imidlertid også et urealistisk indtryk af, hvad de kan forvente af en borger, som de får i praktik, eller de får tilskud til. Derfor er det vigtigt med en omhyggelig kommunikation mellem Jobexpres og arbejdsgiver forud for indgåelse af aftaler, så begge parter er helt klar over, hvad den anden har at tilbyde.

### **Opfølgning**

Når en borger og en virksomhed har indgået en aftale via Jobexpres, følger jobkonsulenterne borgerens opstart på jobbet tæt, hvorefter Jobexpres regelmæssigt holder sig orienteret om, hvordan samarbejdet forløber samt bistår i at løse eventuelle problemer undervejs.

Det er som nævnt først og fremmest i opstarten, at Jobexpres lægger kræfterne i, for at sikre en god start på samarbejdet mellem borger og arbejdsplads. Indsatsen tilpasses den enkelte borger. Således foretager jobkonsulenterne opkald pr. telefon til nogle borgere den dag, de skal starte på det nye job, for at høre om de er stæet op og er klar til at tage på arbejde. Andre er usikre på transporten til arbejde og bliver ledsaget af jobkonsulenterne med tog og bus de første par gange, indtil de er fortrolige med køreplaner og så videre. Endnu andre har haft problemer med at forstå de instruktioner, de fik i at løse de nye opgaver. Dette har Jobexpres løst ved at lade en tolk følge med dem på arbejde én til to dage.

Jobkonsulenterne gør det klart for borger såvel som for arbejdsgiver, at de fortsat kan kontakte Jobexpres, hvis der skulle opstå problemer. Herudover forlanger Jobexpres af borgerne, at de både ringer til arbejdsgiveren og til Jobexpres i tilfælde af sygemelding. (Se også "Sygemelding" s. 30).

Når borgeren er kommet godt i gang på arbejdspladsen, følger jobkonsulenterne denne knap så intensivt. Hvis de er på den virksomhed, hvor borgeren arbejder, i et andet ærinde, går de forbi og snakker lidt. Jobexpres har desuden taget initiativ til møder med nogle borgere, der er i arbejde, for at rydde eventuelle misforståelser af vejen samt for at afhjælpe problemer, der er opstået som følge af, at vedkommende er kommet i arbejde. Det kan eksempelvis dreje sig om spørgsmål i forbindelse med den indgåede aftale eller om behov for at rykke lidt rundt på arbejdstider, så de passer bedre til familiens daglige rytme. I enkelte tilfælde har Jobexpres haft en samtale med hele familien om, hvad der forventes af dem som familie, når eksempelvis moderen kommer i arbejde. Her drejer det sig blandt andet om ansvaret for børnepassning.

Opfølgningen spiller en vigtig rolle for, om borgeren fastholder sit tag i arbejdsmarkedet. Jobexpres lægger stor vægt på denne del i erkendelse af, at det er en stor omvæltning at gå fra kontanthjælp til fuldtidsarbejde.

Et interessant spørgsmål i den forbindelse er, hvor længe de borgere, der har fået ordinær beskæftigelse, fastholder jobbet. Af de 60 borgere, der havde fået ordinær beskæftigelse pr. 25/5 2004, er der endnu ingen, der er vendt tilbage til kontanthjælpssystemet. Dette tyder på, at opnår denne gruppe af borgere først ordinær beskæftigelse, formår de at bide sig fast på arbejdsmarkedet. Det vil dog først være muligt at udtale sig mere generelt om dette efter en længere periode i og med, at de, der har været længst i ordinær beskæftigelse, endnu ikke har haft jobbet et år.

Selvom en borger er i praktik eller løntilskud, er der ikke garanti for, at netop denne aftale fører til ordinært job. Det er ikke ualmindeligt, at en enkelt borger er igennem flere aftaler med forskellige virksomheder, inden denne kommer i ordinær

#### Afbrydelse af udsigtsløs virksomhedspraktik

En ca. 50årig dansk mand har påbegyndt en virksomhedspraktik i et lille håndværksfirma. Efter et par dage og nogle telefonsamtaler med arbejdsgiveren beslutter jobkonsulenten at afbryde samarbejdet:

*"Først talte vi med manden. Han kigger ned det meste af tiden, mens jobkonsulenten forklarer ham, hvorfor hun er kommet. Hun siger, at hun ikke synes, han skal fortsætte i dette firma, fordi hun ikke tror, det kan føre til et fast job for ham. I stedet vil hun prøve at finde noget andet til ham, som er lidt mere sikkert. [...] Manden kører med os tilbage til Taastrupgård".*

Noter d. 28/10 2003

#### Citatboks Afbrydelse af udsigtsløs virksomhedspraktik

beskæftigelse. Borgeren og jobkonsulenterne formår således ikke i ligeså høj grad, som det gælder for de ordinære job, at fastholde borgere i aftaler om løntilskud. Det kan dog ikke opstilles som et mål i sig selv at fastholde en borger i en aftale med en virksomhed. Hvis jobkonsulenterne får indtryk af, at arbejdsgiveren ikke reelt har mulighed for eller til hensigt at ansætte borgeren ordinært på længere sigt, afbryder de samarbejdet (Se citatboks).

#### Genforhandling af aftalen

Udover den almindelige opfølgning som beskrevet ovenfor mødes jobkonsulent, borger og arbejdsgiver, når borgeren går fra praktik til lønskud og fra løntilskud til ordinært job.

Trin på vej til ordinært job	Antal personer
Ordinært job via løntilskud og virksomhedspraktik	31
Ordinært job via løntilskud alene	0
Ordinært job straks efter virksomhedspraktik	5
Direkte i ordinært job	24
<b>I alt</b>	<b>60</b>

Tabel 5 Trin på vej til ordinært job

Som det fremgår af tabel 5, er 31 af de 60 borgere, der pr. 25/5 2004 var i ordinær beskæftigelse, startet i virksomhedspraktik og har derefter været i løntilskud for endelig at komme i ordinær beskæftigelse. Fem borgere er startet i virksomhedspraktik og er derfra kommet i ordinær beskæftigelse. 24 borgere er kommet direkte i ordinær beskæftigelse. Således er omtrent halvdelen af de borgere, der figurerer i denne betegnelse, gået trinvis frem ifølge modellen, mens de øvrige enten er gået hurtigt (fra praktik til ordinært job) eller direkte i ordinær beskæftigelse.

Undervejs i forløbet gøres status for, hvordan samarbejdet mellem borger og arbejdsgiver forløber, og i hvor høj grad borgeren er i stand til at løse de opgaver, han eller hun forventes at kunne

løse. Hvis jobkonsulenten skønner, at borgeren klarer jobbet bedre end forventet, forsøger vedkommende at få forhandlet sig til en forkortelse af eventuel praktik eller løntilskud. Det har desværre ikke været muligt at lade praktik- og løntilskudsperiodens længde indgå i optegnelsen, men i mange tilfælde lykkes det jobkonsulenten at reducere praktikperioden. Man kan se i tabel 5, at det er lykkedes at forhandle sig frem til direkte ansættelse af fem borgere ved praktikperiodens udløb.

På den anden side må Jobexpres udvise fleksibilitet, hvis borgeren ikke har levet op til arbejdsgiverens forventninger eller har haft længere sygdomsperioder. I sådanne tilfælde kan praktik eller løntilskud forlænges. En forlængelse af virksomhedspraktikken har økonomiske konsekvenser for borgeren, idet denne fortsat modtager kontanthjælp i praktikperioden. Nogle borgere betragter praktikken som en periode, hvor de arbejder ulønnet side om side med folk, der modtager løn. Derfor ser de frem til, at de overgår til løntilskudsordningen, hvilket betyder en indkomststigning samt ligestilling med de øvrige medarbejdere. En forlængelse af praktikforløb er således upopulært hos borgerne, der føler, de bliver " snydt ", når aftalen om praktikperiodens længde ikke overholdes.

Jobkonsulenterne er meget opmærksomme på denne problemstilling og afbryder som nævnt straks samarbejdet med en virksomhed, hvis de får indtryk af, at borgeren ikke har en reel chance for løntilskud eller ordinært job. Virksomhedspraktikken undgås helst helt. Dette er imidlertid urealistisk, for eksempel hvis en borger er uden uddannelse og har en lang ledighedsperiode bag sig og derfor reelt har behov for et langt introduktionsforløb. I sådanne tilfælde forsøges praktikperioden dog stadig begrænset til et absolut minimum.

#### ***Nyt forsøg eller tilbage til sagsbehandler***

Som nævnt i beskrivelsen af Figur 2 Den trinvis vej til ordinært job, går det ikke altid ligeud ad landevejen, når en borger skal i ordinær beskæftigelse. Nogle skyder genvej og springer et eller flere trin over, men de fleste oplever en mere snørklet fremfærd.

Som tidligere nævnt afbrydes samarbejdet mellem borger og arbejdsgiver i nogle tilfælde, og den pågældende borger vender tilbage til Jobexpres og påbegynder et nyt forløb. Ud af 31 borgere, der var kommet i ordinær beskæftigelse via virksomhedspraktik og løntilskud pr. 25/5 2004, har næsten alle modtaget mere end én løntilskudsordning. Det er altså almindeligt, at borgeren ikke opnår ordinær beskæftigelse i første forsøg og er i løntilskud flere steder, inden dette lykkes.

Hvis en borger blankt afslår at tage job, sender Jobexpres borgeren tilbage til sagsbehandleren. Det vil sige, at jobkonsulenten meddeler sagsbehandleren, at borgeren nægter at tage arbejde, hvilket har konsekvenser for udbetalingen af borgerens kontanthjælp. Som det fremgår af tabel 6, havde 12 personer nægtet at tage imod tilbud om arbejde frem til 15/3 2004. Seks af de 12 borgere modtager ikke længere overførselsindkomst. De resterende seks er under afklaring. Jobexpres sender

desuden borgere tilbage til deres sagsbehandler, hvis de efter gentagne forsøg ikke formår at fastholde det anviste arbejde. I så fald er det sagsbehandlerens opgave at afklare, hvorvidt den pågældende borger overhovedet er arbejdsdygtig. Én borger var i den forbindelse pr. 15/3 2004 indstillet til førtidspension.

Tilbage til sagsbehandler	Antal personer
Nægter at tage imod tilbud	12
Sygemeldt	4
Indstillet til førtidspension	1
Under afklaring	3
Flyttet	2
Gravid	3
<b>I alt</b>	<b>25</b>

**Tabel 6 Tilbage til sagsbehandler.**

### Sygemelding

Jobexpres forsøger også at finde et nyt job, hvis en virksomhed har opsagt en borger som følge af længerevarende sygemeldinger kort tid efter dennes ansættelse. Dette var tilfældet med en del af de kvinder, der fik ansættelse i projektet "Mødre i job" omkring julen 2003. I forbindelse med denne bølge af sygemeldinger indgik Lokalceneret og Jobexpres en aftale om, at Jobexpres kunne udlevere en blanket til borgerne, som disse straks skulle indhente en lægeerklæring på. Nogle fik efterfølgende en lægeerklæring på, at de ikke kunne arbejde i en vis periode. Andre fik erklæring om, at de ikke kunne udføre bestemte typer af arbejde, for eksempel rygbelastende arbejde.

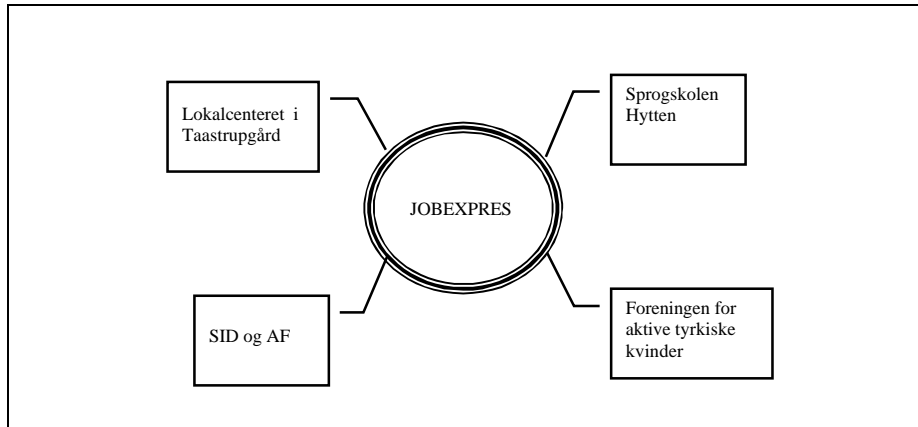
Efter en nærlæsning af lægeerklæringerne blev der skræddersyet et forløb til hver enkelt af de sygemeldte, således at de, der var fuldtidssygemeldt, blev kontaktet og fik tilbudt et nyt job umiddelbart ved periodens udløb. De, der kunne arbejde på deltid, eller som der skulle tages særligt hensyn til, fik tilbudt et job, der var tilpasset hertil. Siden har der ikke været samme omfang af længerevarende sygemeldinger. Almindelig sygdom skal borgeren som nævnt både meddele arbejdsgiveren samt Jobexpres. På den måde kan Jobexpres nå at gribe ind, hvis sygdomsperioderne bliver for omfattende og måske finde ud af, om der er noget, der kan gøres for at fastholde borgeren i jobbet.

Jobkonsulenterne stiller høje krav til virksomhederne med hensyn til de aftaler, der bliver indgået. Målet er ordinært job, ikke udsigtsløs aktivering på kontanthjælp, og hvis denne aftale ikke overholdes, afbrydes samarbejdet. Jobkonsulenterne stiller også høje krav til sig selv i og med, de forsøger at forhandle sig frem til den bedste aftale, der tilgodeser hver enkelt borgers individuelle kompetencer og

behov for støtte bedst muligt. Til gengæld er de fleksible overfor arbejdsgivere, hvis den nye medarbejder ikke lever op til forventningerne. Men ligeså høje krav som jobkonsulenterne stiller til sig selv og virksomhederne, ligeså høje krav stiller de til borgerne, og ligeså konsekvente er de, hvis borgerne ikke lever op til disse krav eller nægter at tage imod tilbud. Konsekvens, individuelt tilpassede forløb, ihærdig opsøgning af og opfølgning på aftaler samt målbevidsthed er nogle af nøgleordene i beskrivelsen af Jobexpres' arbejdsmetoder.

## 5. Samarbejde med mange forskellige partnere

En af de store udfordringer for et projekt som Jobexpres er at gebærde sig på et område med mange andre aktører, meninger og måder at gribe sagen an. Jobexpres' nærmeste samarbejdspartner er Lokalcenteret i Taastrupgård, men undervejs har Jobexpres også indgået samarbejde med andre aktører. Et samarbejde med "Foreningen for aktive tyrkiske kvinder" samt sprogskolen "Hytten" blev etableret efter et par måneder. Endnu et par måneder senere kom et samarbejde med Arbejdsformidlingen (AF) i Høje Taastrup og SID Høje Taastrup i stand.



Figur 4 Jobexpres' samarbejdspartnere.

Jobexpres' samarbejdspartnere er alle i kontakt med Jobexpres' målgruppe om end i forskellige sammenhænge. I kraft af denne kontakt har de nogle kompetencer, som Jobexpres kan have gavn af. Alt afhængigt af disse kompetencer inddrager Jobexpres samarbejdspartnerne forskellige steder i processen. Udover de konkrete kompetencer, som samarbejdspartnerne besidder, lægger Jobexpres stor vægt på vigtigheden af samarbejdet som et forum for kommunikation om alt, hvad der måtte forekomme nødvendigt. Figur 5 er et overblik over, hvilke samarbejdspartnere der inddrages hvor, samt hvilke hovedkompetencer disse partnere har, og hvordan de kommer Jobexpres til gavn. Figuren fungerer samtidig som en oversigt over dette kapitels indhold.

Samarbejds-partner	Formål m. samarbejdet	Samarbejds-område	Kompetencer	Samarbejdsform
<b>Lokalcenteret</b> Se s.33	At gøre kontanthjælpsmodtagere, der er i stand til at arbejde, selvforsørgende.	Henvisning af borgere. Sparring m. jobkonsulenterne. Diverse administrative opgaver herunder administration i forbindelse med løntilskudsaftaler.	Kendskab til borgernes individuelle sagsforløb samt kompetencer. Udførelse af myndighedsopgaver.	Daglig kontakt, fælles møder samt sagsbehandlers deltagelse i møder mellem borger og Jobexpres.
<b>Sprogskolen "Hyten"</b> Se s.35	Bedre match af borgere og virksomheder. Undgåelse af misforståelser og rygtedannelser.	Vurdering af borgeres kompetencer. Motivering.	Hyppig kontakt til og dermed personligt kendskab til borgerne samt kendskab til borgernes sproglige kompetencer.	Orientering når en borger er blevet henvist. Forberedelse af borgeren til møde med Jobexpres i forhold til ønsker om job. Eventuel deltagelse i møder mellem borger og Jobexpres samt jobsamtaler. Generel feedback.
<b>"Forening af aktive tyrkiske kvinder"</b> Se s.37	At synliggøre fordele ved at arbejde. Rollemodeller.	Motivering af borgere.	Personlige erfaringer med arbejdsmarkedet på godt og ondt.	Deltagelse i informationsmøde.
<b>SID og AF</b> Se s.37	At få dagpenge-modtagere i aktivperioden hvis ægtefælle er på kontanthjælp i arbejde.	Jobformidling til borgere i dagpenge-systemet, hvis ægtefælle er på kontanthjælp.	Jobanvisning til dagpengemodtagere i aktivperioden.	Afholdelse af møder med borgere fra Taastrupgård med Jobexpres' tilstedeværelse. Formidling af job mellem Jobexpres og AF.

Figur 5 Oversigt over Jobexpres' samarbejde med forskellige partnere.

#### **Lokalcenter Taastrupgård**

Særligt én samarbejdspartner er knyttet tæt til Jobexpres, nemlig Lokalcenteret Taastrupgård. Dette samarbejde er selve grundlaget for Jobexpres' arbejde, og projektets succes er således afhængig af et velfungerende samarbejde med Lokalcenteret.

Jobexpres og Lokalcenteret har som fælles mål at gøre kontanthjælpsmodtagere selvforsørgende. Lokalcenteret har en central rolle i Jobexpres' arbejde, idet det er sagsbehandlerne, der henviser borgere til Jobexpres, mens Jobexpres spiller en vigtig rolle for Lokalcenteret, i og med Jobexpres får deres klienter i arbejde.

Sagsbehandlerne henviser borgere løbende, når de støder på sager, hvor en borger er vurderet til at være arbejdsmarkedsparat, og når en borger opsøger Lokalcenteret for at søge

kontanthjælp. Jobkonsulenterne udfører ikke myndighedsopgaver. Sådanne opgaver i forbindelse med borgerens trinvis vej til ordinær beskæftigelse udføres således af sagsbehandleren. Et eksempel på denne type myndighedsopgave er, hvis borgeren skal sanktioneres, det vil sige have reduceret sin kontanthjælp i en periode. Det er også sagsbehandleren, der refunderer et eventuelt løntilskud til virksomhederne.

Sagsbehandlerne har desuden et bredere kendskab til borgerens situation end jobkonsulenten, der kun beskæftiger sig med borgerens arbejdssituation, og de kender borgernes pligter og rettigheder i detaljer. Sagsbehandlerne deltager også ofte i samtaler mellem Jobexpres og deres klienter. På møderne kan de bekræfte over for borgerne, at de har pligt til at tage imod tilbud om arbejde, når de modtager kontanthjælp, og borgerne har tillid til, hvad sagsbehandleren siger.

#### Indledende samtale.

Sagsbehandleren kommer tilstede:

*"Kvinden fortæller igen, at hun er gift, men at hendes mand er i Tyrkiet. Hun bor alene og har ingen børn. Hun går i skole fra 12-16. Sagsbehandleren konstaterer, at så mangler hun 17 timers aktivering ugentligt. Han siger, at hun enten skal aktiveres eller i arbejde for de resterende 17 timer.*

*Sagsbehandler: Hvad ønsker du for de 17 timers arbejde?*

*Jobkonsulent: Hvis du får et arbejde i en butik, så vil det også styrke dit sprog, som du lærer i sprogskolen.*

*Kvinden: Jeg vil gerne uddanne mig. Jeg er ikke som de andre indvandrere. Min gamle sagsbehandler støttede mig meget i det.*

*Sagsbehandler: Vi vil også gerne støtte dig, men vi er nødt til at gøre det i henhold til loven.*

*Kvinden: Men så skal det være et let arbejde.*

*Sagsbehandler: Du kan ikke undsige dig et job, medmindre du har en lægeerklæring.*

*Kvinden: Jeg kræver ikke, men jeg beder om, at det bliver et let job. Hvordan skal jeg ellers klare at forberede mig til skolen?*

*Sagsbehandler: Du skal vide, at hvis du undslår dig jobbet eller stopper gentagne gange fra de job, du bliver tilbudt, så stopper kontanthjælpen. Dine ønsker vil blive imødekommet så vidt muligt, vi vil gerne hjælpe, men vi kan ikke gøre mere end at prøve".*

...  
noter 18/11 2003

#### Citatboks Sagsbehandlers deltagelse i møde

Citatet (Se citatboks) er et eksempel på en samtale, hvor en sagsbehandler bliver tilkaldt efter en lang diskussion med en borger. Sagsbehandleren gør med det samme klart, hvilke regler der gælder, og efter kvinden har hørt det fra sin sagsbehandler, accepterer hun, at hun skal i arbejde. I denne situation var det afgørende, at Lokalcenteret og Jobexpres ligger så tæt på hinanden, da det ellers ikke ville have været muligt, at sagsbehandleren kunne komme tilstede med så kort varsel.

Det er således af stor betydning for dette samarbejde, at Jobexpres rent fysisk ligger tæt på Lokalcenteret. De to samarbejdspartnere ligger i forlængelse af hinanden kun adskilt af en fælles frokoststue. Dette betyder, at

sagsbehandlerne i Lokalcenteret og jobkonsulenterne i Jobexpres dagligt mødes ansigt til ansigt – ikke alene i arbejdsøjemed men også som privatpersoner. Denne kontakt er med til at sikre, at de to partnere hele tiden er opmærksomme på hinandens eksistens og let kan drage nytte af hinandens kompetencer.

Som i eksemplet muliggør den nære forbindelse, at sagsbehandlerne kan tilkaldes med øjeblikks varsel, hvilket bidrager betydeligt til effektiviteten.

Lokalcenteret og Jobexpres er dog to meget forskellige institutioner, hvilket alene den forskellige fysiske indretning af de ellers næsten identiske lokaler afslører. Når man træder ind i Lokalcenteret, kommer man ind i et lille venteværelse med en skranke. Her bliver man modtaget af en sekretær, og hvis man skal møde sin sagsbehandler, bliver man vist ind i et lille mødelokale. Borgerne kommer ikke ind i det åbne kontorlandskab, hvor sagsbehandlerne sidder ved hvert sit skrivebord og arbejder.

Når man træder ind i Jobexpres, kommer man også ind i et venteværelse. Her er dog ingen skranke, og de fleste træder derfor direkte indenfor i det rum, hvor jobkonsulenterne sidder og arbejder. Her modtager en af jobkonsulenterne borgeren, og enten går de herefter med borgeren ind i et mødelokale i Jobexpres, eller de taler sammen ved jobkonsulentens skrivebord. En stor del af samtalerne er spontane.

Jobexpres er indrettet mere åbent og er beregnet til, at borgerne kan komme ind fra gaden uden en aftale i modsætning til Lokalcenteret, som er mere lukket for borgeren. Den åbne og udadvendte indretning afspejler jobkonsulenternes positive indstilling til arbejdet. Dermed ikke sagt at det modsatte gælder for sagsbehandlerne. De er måske snarere som en fornuftig storesøster til den sprælske og uerfarne lillebror. Efter nogle måneders arbejde og et par ubehagelige oplevelser blev det fundet nødvendigt at opsætte overvågningskamera i Jobexpres' lokaler, og der var også tale om at få en vagt, hvilket dog ikke blev ført ud i livet. Derimod blev det aftalt, at hoveddøren skulle holdes låst, så borgere ikke længere kan gå direkte ind i lokalet men må banke på for at blive lukket ind. Dermed er Jobexpres' lokaler blevet de mest lukkede af de to.

Ligesom søskende skændes, vil to forskellige institutioner, der arbejder tæt sammen, opleve uoverensstemmelser. Således har der også været uoverensstemmelser mellem sagsbehandlerne og jobkonsulenterne. Samarbejdet er dog uundværligt, og derfor er det nødvendigt at tage disse problemer op, efterhånden som de kommer. Konflikter kan i høj grad være konstruktive og håndteret på den rigtige måde, kan begge institutioner blive beriget i denne proces. Hvor sagsbehandlerne har været en konstruktiv bremseklovs om benet på et projekt med en ualmindelig høj hastighed, har Jobexpres været en vitaminindsprøjtning til indsatsen på beskæftigelsesområdet i kommunalt regi.

### ***Sprogskolen "Hyttten"***

Samarbejdet med sprogskolen "Hyttten" blev indledt, efter Jobexpres havde fungeret et par måneder. På dette tidspunkt blev Jobexpres som nævnt mødt med markant modstand fra de borgere, de indkaldte til samtale samt de borgere, de havde ude i praktik.

Sprogskolen "Hytten" er en satellit til Høje Taastrup Sprogcenter. Her undervises udelukkende indvandrerkvinder bosat i Taastrupgård, hvor "Hytten" også ligger. "Hytten" er et lille sted, hvorfor kursister og lærere kender hinanden godt. Nogle af kvinderne har gået der i flere år, og den daglige kontakt over lang tid giver lærerne i "Hytten" et godt indtryk af borgernes personlighed og kompetencer. Mange af kursisterne i "Hytten" er indenfor Jobexpres' målgruppe, og nogle kvinder havde inden samarbejdets begyndelse været til samtale i Jobexpres.

Lærerne har fingeren på pulsen, hvad angår kvindernes reaktioner på og oplevelse af Jobexpres, da kvinderne taler om det i "Hytten". Men indtil samarbejdet blev etableret, havde de ikke kontakt til Jobexpres, hvorfor der opstod mange misforståelser og rygter om, hvordan der blev gjort og sagt i henholdsvis "Hytten" og Jobexpres. Disse misforståelser blev opklaret på det første møde mellem de to institutioner, og her blev desuden planlagt et informationsmøde for "Hytten"s kursister, hvor jobkonsulenterne forklarede ideen med Jobexpres, samt hvordan de arbejder. På dette møde blev der også afkræftet rygter og opklaret misforståelser, og borgerne havde mulighed for at stille spørgsmål til Jobkonsulenterne og to indbudte talere.

Begge talere var kvinder med indvandrerbaggrund, og begge var i arbejde og delte ud af deres erfaringer med arbejdsmarkedet (Se citatboks).

Herefter blev et praktisk samarbejde tilrettelagt. "Hytten" og Jobexpres samarbejder nu sådan, at Jobexpres giver "Hytten" besked et par uger i forvejen, hvis en af deres kursister skal til en indledende samtale i Jobexpres med henblik på at komme i arbejde. I det tidsrum har de mulighed for at

forberede borgeren på, hvad der skal ske, og de forsøger at hjælpe borgeren til at finde ud af hvilken slags arbejde, hun kunne tænke sig. Hvis kvinden ønsker det, kan hun få en lærer med til møderne med Jobexpres samt til jobsamtalen. Med det indgående kendskab, læreren har til hver enkelt borger, kan vedkommende desuden bidrage til at matche borgeren bedst muligt med en virksomhed.

Samarbejdet med "Hytten" blev således først og fremmest etableret med henblik på at fremme kommunikationen mellem de to institutioner for at undgå urigtige rygters udbredelse. Det har siden udviklet sig til et mere omfattende samarbejde, der berører mange områder af Jobexpres' arbejde.

**Informationsmøde:**

En tyrkisk kvinde på 36 år deler sine erfaringer med kursisterne i "Hytten":

*"Jeg fortæller udfra min egen erfaring. Vær realistisk – I kan ikke forvente en direktørstilling. Jeg har arbejdet som rengøringsassistent i fem år. Nu er jeg leder for ti medarbejdere. Der er nogle spilleregler på arbejdsmarkedet. Jeg har ti under mig. Jeg stiller krav om, at de møder til tiden, og at de har lyst til at arbejde, at de går til tiden, og at de tager på kursus. Det danske samfund har nogle spilleregler. I er en guldgrube, I kan bidrage med noget".*

Noter d. 9/2 2004

**Citatboks Rollemode deler sine erfaringer**

### **Forening af tyrkiske kvinder**

På samme tid som Jobexpres tager kontakt til "Hytten", kontaktes også "Foreningen for aktive tyrkiske kvinder" i et forsøg på at angribe problemet med de tyrkiske kvinder, der ikke vil arbejde, og som melder sig syge, fra en anden vinkel. Det var Jobexpres' forventning, at et engagement fra foreningens side kunne have en positiv effekt på kvindernes indstilling til at gå i arbejde. Foreningens talskvinde, som Jobexpres har kontakt til, er selv på arbejdsmarkedet, og hun indvilligede i at deltage i nævnte informationsmøde. Her fortalte hun om sine egne erfaringer med at arbejde. På den måde blev hun inddraget som en rollemodel for de kvinder, der skal i arbejde.

Talskvinden bakker således Jobexpres' argumenter, om hvorfor det er ønskeligt for borgerne at komme i arbejde, op, og samarbejdet med "Foreningen for aktive tyrkiske kvinder" signalerer til borgerne, at Jobexpres' formål ikke er i modstrid med denne gruppe af borgeres interesser.

### **AF og SID**

Som noget forholdsvis unikt har Jobexpres formået at starte et samarbejde omkring beboere fra Taastrupgård med Arbejdsformidlingen i Høje Taastrup og den lokale afdeling af SID ligeledes i Høje Taastrup. Formålet med samarbejdet er at styrke indsatsen overfor dagpengemodtagere i aktivperioden<sup>11</sup>, hvis ægtefælle er på kontanthjælp. Samarbejdet muliggør således en samlet indsats overfor ægtepar, hvor begge parter er arbejdsløse og tilgodeser tillige et ønske om at sætte ind overfor alle medlemmerne i en familie på én gang.

Samarbejdet foregår sådan, at der i første omgang er blevet holdt fælles møder for at skabe et overblik over, hvor mange borgere det drejer sig om. Herefter er disse borgere blevet indkaldt til en trepartssamtale, hvor de er blevet orienteret om samarbejdet. Dette går rent praktisk ud på, at Jobexpres finder et job til den pågældende borger, som derefter formidles via AF. Eventuelle aftaler om løntilskud eller praktikforløb skal godkendes af AF, inden de kan gennemføres, mens ordinære job ikke kræver godkendelse. Herefter kan borgeren starte i arbejde men skal dog have arbejdsgiverens underskrift på, at han/hun er startet.

På det indledende samarbejds møde blev de forskellige partners arbejdsprocedurer kortlagt, så alle var klar over hvor lang tid i forvejen, det er nødvendigt at henvende sig for at gennemføre aftaler og lignende.

Selvom det i første omgang ikke drejede sig om så mange borgere, Jobexpres, AF og SID samarbejdede om, er kimen lagt til et samarbejde, der kan komme til at omfatte et betydeligt antal borgere på længere sigt, efterhånden som andre lokalafdelinger af AF og SID og eventuelt andre faglige

---

<sup>11</sup> Dagpengemodtagere, der har været ledige i mere end 12 måneder er i "aktivperioden".

organisationer inddrages i samarbejdet. Denne samarbejdsaftale er afgørende for at nå målet om en fælles indsats overfor hele familier, hvilket er et ønske fra Lokalcenterets side.

Jobexpres' samarbejdspartnere er som beskrevet meget forskellige og kan i kraft heraf bidrage forskelligt til Jobexpres' arbejde. Den primære og helt uundværlige samarbejdspartner er Lokalcenteret i Taastrupgård, mens også Sprogskolen "Hyttten" er blevet en nær samarbejdspartner. Hertil kommer samarbejdet med AF og SID som er af stor betydning for den fremtidige indsats, men som ikke er så omfattende i øjeblikket, samt "Foreningen af aktive tyrkiske kvinder".

Samarbejde er en tidskrævende øvelse, og det er vigtigt, at samarbejdet plejes, hvis det skal fungere til glæde for alle parter. Jobexpres og Sprogskolen "Hyttten" har indgået en formel samarbejdsaftale, og det kunne med fordel gøres med de øvrige samarbejdspartnere også. På den måde er der rene linier for forpligtigelser og procedurer for det praktiske samarbejde, og hermed kan mange uoverensstemmelser undgås.

## 6. Diskussion

Fokus i evalueringen har hovedsageligt været på Jobexpres og jobkonsulenternes aktiviteter. Dette fokus afspejler rapportens formål om at beskrive Jobexpres' arbejde men også evaluators opfattelse af, at det kræver en moralsk og politisk stillingtagen, når systemets arbejdsmetoder er til diskussion. Denne stillingtagen bør ikke være upåvirket af de berørte borgere men kan heller ikke alene foretages på baggrund af disse borgeres reaktioner. Systemet må være kritisk overfor sin egen rolle og de midler, der tages i anvendelse for at opnå målet og ikke ukritisk tillade sig selv ubegrænset handlefrihed. Denne rapport kan danne grundlag for en sådan kritisk diskussion af, hvorvidt Jobexpres formår at bevare balancen mellem målet og midlerne til at nå dette mål: Står de midler, Jobexpres har anvendt, i rimeligt forhold til de mål, de forsøger at opnå?

Den kreativitet og nytænkning, et projekt som Jobexpres lægger for dagen, er uundværlig hvis det offentlige system fortsat skal kunne følge med samfundsudviklingen. I den forstand er Jobexpres en vitaminindsprøjtning til Høje Taastrup Kommunes arbejde med at nedbringe arbejdsløsheden og integrere borgere med anden etnisk baggrund end dansk i samfundet. Afprøvning af nye metoder fordrer dog en stor agtpågivenhed. Ikke alene overfor metodens effektivitet - virker den efter hensigten? - men også overfor eventuelle utilsigtede konsekvenser. Når man arbejder intensivt på at nå et mål, og man som person er meget målbevidst, hvilket er karakteristisk for medarbejderne i Jobexpres, så er der risiko for, at man netop ikke er opmærksom på de mulige utilsigtede konsekvenser af de midler, man tager i anvendelse. Derfor vil evaluator opfordre til, at Jobexpres lægger større vægt på selvevaluering og refleksion over metoder, der bliver taget i anvendelse i projektet.

Jobexpres' samarbejdspartnere er efter evaluators opfattelse værdifulde medspillere i en sådan løbende selvevaluering. Dialog med andre dele af systemet, om hvilke ringe der breder sig i vandet omkring Jobexpres, kan give et vigtigt indblik i positive såvel som negative utilsigtede konsekvenser af indsatsen. Samarbejdspartnere vil ligeledes kunne drage nytte af en sådan dialog. Selvom det af og til kan være konfliktfyldt, når samarbejdspartnere stiller sig tvivlende overfor hinandens arbejdsmetoder, er det vigtigt at bevare dialogen og få gavn af den indsigt, der kan opstå heraf.

Tages samarbejdet mellem Jobexpres og Lokalcenteret som eksempel, er det evaluators opfattelse, at Jobexpres kan berige Lokalcenteret med sine kompetencer for at skabe resultater, mens Lokalcenteret til gengæld kan mane til besindighed, hvis Jobexpres i sin iver ikke er opmærksom på de utilsigtede konsekvenser af metoderne på det principielle plan. Som nævnt i afsnittet "Jobkonsulenternes s 9" er de ofte utålmodige over for sagsbehandlerne arbejdsformer. De synes, det går for langsomt. Arbejdsgangen i Lokalcenteret tager lang tid, når sagsbehandlerne skal foretage en grundig afklaring af

alle relevante forhold, førend de træffer en beslutning. En sagsbehandler giver udtryk for, at det er vigtigt, *"at man tør være i processen og har tid til det"*. Jobkonsulenterne argumenterer, at man erfaringsmæssigt ikke har haft succes med at få borgere i arbejde ved denne metode; fuldt arbejdsdygtige borgere har været i systemet i årevis uden at være kommet i beskæftigelse. Nu gælder det efter Jobexpres' opfattelse om at tage skeen i den anden hånd og få sat fart i indsatsen. Jobkonsulenterne mener, at en borger, der er under afklaring, godt kan arbejde, imens sagsbehandlingen forløber. De argumenterer, at sagsbehandleren bliver bedre i stand til at afklare den pågældende person, når vedkommende viser, i hvor høj grad han eller hun kan bestride et arbejde. Viser det sig, at vedkommende ikke kan, har sagsbehandleren et stærkt argument i en pensions sag eller lignende, mener de. Lokalcenteret kan efter evaluators opfattelse med fordel lade sig inspirere af Jobexpres' effektivitet, kreativitet og handlekraft, mens Lokalcenterets grundighed til gengæld kan fungere som en god sikkerhedsventil på Jobexpres.

Et andet eksempel er Sprogskolen "Hytten", der med sin daglige kontakt med målgruppen kan formidle, hvordan det opleves fra borgernes perspektiv at være i kontakt med Jobexpres. Herudfra kan Jobexpres blandt andet vurdere, hvorvidt de faktisk får formidlet det budskab, de ønsker at formidle. Hvis en borger eksempelvis har misforstået formålet med at skulle til jobsamtale, kræver det, at man bruger mere energi på at forklare dette.

Ved at indgå i dialog med samarbejdspartnere om sine metoder kan Jobexpres opnå et bredere perspektiv på arbejdet med at få borgere i job, hvilket kan anspore til en øget selvkritisk diskussion af dette arbejde. Sådant en proces kræver desuden, at der prioriteres tid til møder, hvor principielle problemstillinger kan debatteres eventuelt på baggrund af konkrete sager. Samarbejdet med andre aktører på området er efter evaluators opfattelse således vigtigt, for at Jobexpres kan rette det nødvendige kritiske blik på sig selv og veje mål og midler op mod hinanden.

## Opsummering

Jobexpres' er et lille superlokalt projekt under "Det boligsociale Partnerskab for Taastrupgård", der i samarbejde med Lokalcenteret i Taastrupgård skal gøre en målrettet indsats for at nedbringe arbejdsløsheden i en større bebyggelse i Høje Taastrup. Til at nå dette mål har de tre jobkonsulenter mulighed for at yde forskellige grader af økonomisk støtte til virksomheder med henblik på en trinvis integration af kontanthjælpsmodtagere på arbejdsmarkedet. Jobexpres er allerede kort henne i projektperioden godt på vej til at nå de fastsatte mål.

Jobkonsulenternes fælles engagement i at få denne gruppe af borgere i arbejde muliggør og styrker samarbejdet mellem ellers meget forskellige medarbejdere. Jobexpres' værdigrundlag er ligeledes effektivt i Jobexpres' arbejde, og Jobexpres' positive indstilling til at integrere borgerne på arbejdsmarkedet er en vitaminindsprøjtning til hele indsatsen på dette område. Men værdier er noget der kun ændres langsomt, og derfor er det forståeligt, at borgere og virksomheder ikke straks adopterer Jobexpres' positive indstilling til integrationen af denne gruppe af borgere på arbejdsmarkedet. Det tager tid, og det kræver, at borgere og virksomheder hver især får nogle positive erfaringer med denne nye situation.

Jobkonsulenterne stiller høje krav til virksomhederne med hensyn til de aftaler, der bliver indgået. Målet er ordinært job, ikke udsigtsløs aktivering på kontanthjælp, og hvis denne aftale ikke overholdes, afbrydes samarbejdet. Jobkonsulenterne stiller også høje krav til sig selv i og med, at de forsøger at forhandle sig frem til en aftale, der tilgodeser hver enkelt borgers individuelle kompetencer og behov for støtte bedst muligt. Til gengæld er jobkonsulenterne i tilfælde af problemer fleksible og står til rådighed overfor arbejdsgivere, hvis den nye medarbejder ikke lever op til forventningerne.

Ligeså høje krav som jobkonsulenterne stiller til sig selv og virksomhederne, ligeså høje krav stiller de til borgerne, og ligeså konsekvente er de, hvis borgerne ikke lever op til disse krav eller nægter at tage imod tilbud. Konsekvens, individuelt tilpassede forløb, ihærdig opsøgning af og opfølgning på aftaler samt målbevidsthed er nogle af nøgleordene i beskrivelsen af Jobexpres' arbejdsmetoder.

Jobexpres' samarbejdspartnere er meget forskellige og kan i kraft heraf bidrage forskelligt til Jobexpres' arbejde. Den primære og helt uundværlige samarbejdspartner er Lokalcenteret i Taastrupgård, mens også Sprogskolen "Hytten" er blevet en nær samarbejdspartner. Hertil kommer samarbejdet med AF og SID, som er af stor betydning for den fremtidige indsats, men som ikke er så omfattende i øjeblikket, samt "Foreningen af aktive tyrkiske kvinder". Selvom det af og til kan være konfliktfyldt at stille sig tvivlende overfor hinandens arbejdsmetoder, er det vigtigt at bevare dette samarbejde og få gavn af den indsigt, der kan opstå heraf. Samarbejdet med disse partnere er således

ifølge evaluators vurdering afgørende for, at Jobexpres kan rette det nødvendige kritiske blik på sig selv og veje mål og midler op mod hinanden.

## Litteratur

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, "Integrationens ABC. En integrationshåndbog for borgmestre og kommunalpolitikere".

## Http:

[www.jobexpres.dk](http://www.jobexpres.dk)

[www.taastrupgaard.com](http://www.taastrupgaard.com)

## Bi l ag 1

### Gode råd til jobsamtalen

- ? Forbered dig på jobsamtalen – tænk over forløbet
- ? Det er helt i orden at være nervøs
- ? Tænk over din påklædning – hvad skal jeg tage på?
- ? Tøjet skal være rent og strøget
- ? Tøjet skal være noget du befinder dig godt i
- ? Sig dit navn, når du hilser på arbejdsgiveren
- ? Det giver et godt indtryk at smile
- ? Et fast håndtryk er heller ikke af vejen
- ? Tænk over hvordan du sidder
- ? Kig på den du taler til
- ? Vær interesseret i det du får at vide
- ? På spørgsmål så svar altid mere end blot ja eller nej
- ? Du må meget gerne stille spørgsmål
- ? Hvis du bliver bedt om at fortælle om dig selv så gør det kort: Dine erfaringer, viden baggrund



### Is konusmasinda etkili olabilecek tavsiyeler

- ? Is konusmasina hazirlikli ol konusmaiin düşün
- ? Heyecanlı olmak çok normal
- ? Giyeceğin kıyafeti düşün ne giyebilirim?
- ? Elbiselerin temiz ve ütülü olacak
- ? Elbiselerin senin rahat hissedebileceğin tarzda olsun
- ? Isverene selam verirken ismini söyle
- ? Gülümsemek iyi bir izlenim bırakır
- ? İlk tanışmada el sıkışmak
- ? Nasıl Oturuyorsun (oturuzpozisyonunu) düşün
- ? Konusan Kisiye bak
- ? Konustugun Kisiye bak
- ? Duydugun konusmalara ilgi göster
- ? Sorulan sorulara evet yada hayir disinda daha aciklayici cevap ver
- ? Islen ilgili soru sorabilirsin (merak ettigin)
- ? Kendinizden kısaca bahsetmenizi isterlerse anlat: Yaptiklarini, bilgilerini ve gecmisi

