



Generelle erfaringer fra arbejdet med trappemodellen i "Projekt virksomhedsrettet integration"

Et af formålene med "Projekt virksomhedsrettet integration" er at indsamle de tidlige erfaringer med arbejdet med trappemodellen. Projektets partnerskab, der består af LO, DA og KL, har derfor valgt at sætte fokus på anvendelsen af trappemodellen ved en række temadrøftelser, der gennemføres på møder i de regionale embedsmandsgrupper. Drøftelserne er strukturerede i en række forskellige temaer, hvortil der er rejst en række spørgsmål. Drøftelserne har for det første til formål at få kommunerne og arbejdsmarkedets parter til sammen at diskutere redskaberne og anvendelsen heraf, således at der skabes en fælles forståelse af metoder og midler. For det andet er målet at samle erfaringer og tilbagemeldinger på redskaberne.

Der tegner sig en række generelle kommentarer og problemstillinger, der gør sig gældende i alle regioner. Dette notat er udtryk for partnerskabets vurdering af de centrale tilbagemeldinger fra regionerne på såvel de systematiske drøftelser, som problemstillinger, der i øvrigt er rejst i alle regioner. Formålet er således at videreformidle erfaringer med arbejdet til en bredere kreds af de aktører, der i det daglige arbejder med den virksomhedsrettede integrationsindsats. Erfaringsopsamlingen indgår som en del af en større evaluering i forbindelse med afslutningen på 2. projektår.

1. Trappemodellen og redskaberne generelt

Tilbudsmulighederne i trappemodellen er kendte, idet de ligner det tidligere lovgrundlag, men redskaberne vurderes at være mere anvendelige, idet de er overskuelige at anvende i arbejdet med virksomhederne. Lovgivningen synes at være én blandt flere årsager til, at man nu tænker mere virksomhedsrettet i kommunerne, men den virker dog administrativt tung og rodet set i forhold til den tidligere lovgivning. Lovgivningen kan billedligt talt ses som en kinesisk æske, hvor man, for at kunne iværksætte et forløb, skal have flere lovgivninger i spil på en gang. Dette er omstændeligt, kræver et stort overblik og ikke mindst tid, der tages fra den konkrete indsats.

Et andet eksempel er, at den administration, der er forbundet med at forlænge et forløb, tager megen tid for kommunen, da det implicerer mange blanketter og parter, der skal tages i ed. Løntilskuddet er besværligt at administrere for kommunerne, da lovgivningen gælder mange forskellige målgrupper, fx både forsikrede ledige, skånejob, fleksjob m.v., hvilket gør det svært at holde styr på, hvilken sats der skal anvendes. Kommunerne finder derimod de variable satser fordelagtige i den individuelt rettede indsats. Virksomhederne finder omvendt de variable satser forvirrende og vil hellere have et fast tilskud til de enkelte typer forløb og målgrupper.

Der er typisk mange barrierer hos borgerne, og vejen til beskæftigelse er ofte lang. Borgeren skal forberedes meget, og der er derfor brug for lange indledende og opkvalificerende forløb. Dette gælder både nytillkomne og borgere, der ikke har været

på arbejdsmarkedet i mange år, og som derfor har mistet deres arbejdsidentitet. Op-læringsperioden rækker her typisk ud over 3 måneder.

En række målgrupper synes at falde udenfor redskabernes anvendelsesområde. Et eksempel er kvinder over 40 år uden tidligere arbejdsmarkedstilknytning, hvortil der ikke synes at være tilstrækkeligt fleksible muligheder. En større fleksibilitet i muligheden for at lave forløb med fx færre timer synes derfor relevant i særlige tilfælde, idet en problemstilling i dag ligger i, at man har pligt til at deltage i 30 timers aktivitet. Et andet eksempel på borgere, der har behov for bl.a. mere fleksible tilbud, er traumatiserede flygtninge, der ikke er i stand til at opfylde kravet om at gå direkte i danskundervisning og job eller gennemføre danskundervisningen på normeret tid. En hertil relateret problemstilling er det uflexible tilskudssystem vedrørende danskundervisningen i forbindelse med bl.a. modultilskuddet, der bevirker at sprogcentre får betaling pr. gennemført modul uanset, hvor lang tid, den enkelte har brugt på at gennemføre modulet¹. Andre eksempler er borgere der mangler såvel motivation som jobidentitet. Det kan overvejes, om der bør etableres et yderligere trin på trappen, men under alle omstændigheder er det vurderingen, at første trin på trappen, den aktive start, bør anvendes mere, og herunder bør det anerkendes, at dette trin kan fylde meget i et forløb. Redskabet kan således for de ovennævnte målgrupper være ligeså godt og centralt, som virksomhedspraktikken kan være for andre målgrupper i indsatsen. Endvidere bør fleksibiliteten anerkendes og anvendes i højere grad.

En konsekvens af redskabsviften og den øgede fokusering på virksomhedsvendte tilbud er, at kommunerne er blevet mere afhængige af samarbejdspartnere, da der i indsatsen er en gensidig afhængighed mellem kommuner og virksomheder. Dette bygger ligeledes på en erkendelse af, at ingen kan løfte opgaven alene. Formålet med at sikre et fælles ejerskab mellem parterne synes således at være opfyldt.

2. Anvendelsen af redskaberne

Arbejdet med den individuelle kontrakt og jobplaner er en velkendt arbejdsmetode i kommunerne, idet man i henhold til den tidligere lovgivning arbejdede med handlingsplaner. Det vurderes, at kontrakten pædagogisk set har en god signalværdi, idet begge parter skriver under på den, hvilket giver en god forpligtelse for parterne, og samtidig bibringer den mere klarhed over, hvad et forløb indeholder, samt hvad såvel milepæle som målet er.

Virksomhedspraktik anvendes mere end tidligere, og man taler mere direkte til virksomhederne, hvilket lovgivningen er medvirkende årsag til. Det er dog drøftet, at det er vigtigt ikke at starte borgere i en virksomhedspraktik, hvis de evner at starte i et løntilskudsjob. Det er samtidig vurderingen, at der er et behov for at gøre praktikkerne mere fleksible, så de etableres med et lavere timetal for at fange målgrupper, der

¹ Det vurderes derfor som positivt, at regeringen i sit integrationsudspil af d. 11. maj 2005 nævner dette som et område, der skal justeres.

ikke magter et forløb på fuld tid, samt så små virksomheder ligeledes får mulighed for at deltage i forløbene. Helt centralt står dog, at en grundig forventningsafstemning mellem kommunen og virksomheden om, hvad formålet med praktikken er, er afgørende for et vellykket forløb. Dette er ligeledes centralt for at sikre opbakning fra kollegerne, idet såvel erfaringer som undersøgelser viser, at der er stor opbakning fra kollegerne, hvis de kender og kan se formålet med et forløb, således at der fx er sikkerhed for, at målet ikke er at erstatte et ordinært job. Herunder er det afgørende at alle parter, og dermed også kollegerne, er klar over, hvor lang en tidsperiode forløbet strækker sig over, samt hvad endemålet er. Det er således vigtigt at inddrage medarbejderrepræsentanter, og det er samtidig afgørende at formidle, hvis målet ikke er et ordinært job men i stedet opkvalificering.

Der er en tendens til modstand mod virksomhedspraktikken fra borgerne, da de fokuserer på at få et ordinært arbejde, hvor de får løn og kan forsørge sig selv. Derfor har de ofte svært ved at se formålet med praktikken, hvilket tydeliggør, at det er vigtigt, at kommunerne gør det meget klart, hvilken proces, praktikken er en del af, og at den således kan være et nødvendigt skridt på vejen til et ordinært job. Her er kontrakten et godt redskab til at sikre, at alle milepæle i et forløb står klart for alle parter.

Det er blevet en form for prøvetid at starte i virksomhedspraktik eller løntilskud for derefter at komme i ordinært job, og redskaberne vurderes som gode midler til at sikre ordinært arbejde. Der er en positiv dialog, hvis borgeren ikke kan blive på arbejdspladsen efter et afsluttet forløb, og det vurderes som positivt, at man tvinges til at forholde sig til det. Det er dog vigtigt, at løntilskudspladserne ikke etableres på bekostning af ordinære job.

3. Indsatsen for familiesammenførte og ægtefælleforsørgede borgere

Flere kommuner opprioriterer kontrakten til de selvforsørgende, da det nu er muligt at give tilbud til denne gruppe efter integrationsloven, dog med undtagelse af vejledning og opkvalificering. Der er enighed om, at det kan betale sig at iværksætte en målrettet indsats for de selvforsørgende, da denne gruppe typisk lærer dansk hurtigt og har en høj motivation. Dette kan således være med til at sikre fremdriften i den øvrige indsats.

Det er drøftet, om formen, hvorpå man kontakter gruppen, har betydning, idet man i nogle kommuner sender et brev med opfordring til at møde op i kommunen, når det passer den enkelte, mens andre kommuner har indkaldt til åbne informationsmøder, der ikke synes at have haft samme effekt i forhold til at etablere kontakt til målgruppen. Der er stort fokus på, hvordan man kan indkredse målgruppen, samt hvordan man kan systematisere arbejdet.

I nogle kommuner opkvalificeres borgerne sideløbende med, at de ansættes i ordinære job. En problemstilling gør sig dog gældende, idet man som nævnt ikke kan tilbyde vejledning og opkvalificering til gruppen. Dermed kan man ikke iværksætte kompetenceafklaring med mindre, det er en del af en virksomhedspraktik. Dette sætter lige-

ledes grænser for den korteste vej til arbejdsmarkedet, da man ikke kan opkvalificeres, fx med et truckkort, hvis det er det eneste, man mangler for at kunne ansættes i et ordinært job.

Gruppen af ægtefælleforsørgede, der ikke er omfattet af integrationsloven, har kun mulighed for at deltage i danskundervisning, hvilket sætter begrænsninger for kommunernes indsats for denne gruppe. Det synes fordelagtigt, hvis indsatsen også blev udvidet til at gælde denne gruppe.

4. Mentorordninger

Mentorordninger anvendes i de fleste kommuner, og også dette redskab har mange forskellige navne og udformninger og er således et velkendt redskab. Der er generel enighed om, at det er et godt redskab, der letter indgangen til virksomheden, og det er dermed med til at sikre fastholdelse på arbejdspladsen. Det er dog ofte såkaldte uformelle mentorforløb, hvor virksomheden ikke modtager tilskud fra kommunen, der etableres. Dette skyldes, at ordningen administrativt vurderes som værende meget tung. Et fast tilskud, eksempelvis på baggrund af en gennemsnitsvurdering af lønudgiften, ville således være at foretrække frem for timeafregning, og det vurderes, at dette ville medføre iværksættelse af flere forløb.

Det er drøftet, at det ved systematiserede mentorforløb i større virksomheder er en fordel, hvis mentorerne tilbydes uddannelse af maksimalt 2 dages varighed. Det er ligeledes erfaringen, at etablering af netværk mellem mentorer, så man kan sikre sparring omkring de spørgsmål og problemstillinger med ledelse, kolleger og mentee, der kan opstå i hverdagen, er en god idé, og mentorerne giver tilbagemeldinger om, at det er meget vigtigt for dem at have et sådant forum.

5. Det videre arbejde med systematisk erfaringsopsamling

I det kommende projektår vil temadrøftelserne i de regionale embedsmandsgrupper blive fortsat. Et af de områder, der vil blive sat særligt fokus på er kompetenceafklaring og partnerskabsaftaler mellem kommuner og virksomheder.