



RAPPORT

Undersøgelse af matchgruppe 4 og 5 i Beskæftigelsesregion Midtjylland

Februar 2008



Formålet med undersøgelsen

Beskæftigelsesregion Midtjylland skal følge udviklingen på arbejdsmarkedet og iværksætte analyser af beskæftigelsespolitiske problemstillinger med det formål at understøtte jobcentrene og andre aktører i styringen af deres indsats gennem øget viden om udviklingen på arbejdsmarkedet.

I den forbindelse har Beskæftigelsesrådet besluttet at få gennemført en analyse af matchgruppe 4 og 5 hvad angår deres muligheder for at komme i beskæftigelse. Rådets opdrag var fra begyndelsen

- A. at analysere matchgruppe 4 og 5 med henblik på at afdække gruppens kvalifikationer i forhold til arbejdsmarkedet
- B. at gennemføre en analyse af barrierer og jobmuligheder for ledige med herkomst fra ikke-vestlige lande.

I forbindelse med igangsætning af opgaven blev der nedsat en styregruppe bestående af Beskæftigelsesregion Midtjylland, Hedensted, Herning og Århus Kommuner. Beskæftigelsesregion Midtjylland har bedt DISCUS om at gennemføre denne undersøgelse. DISCUS har ligeledes været repræsenteret i styregruppen.

DISCUS og styregruppen blev enige om, at den første opgave (A) ville blive meget vanskelig, fordi der ikke findes registrerede data, som kan give et kvantitativt og entydigt svar på spørgsmålet. Det ville kræve et uforholdsmæssigt stort registreringsarbejde for kommunerne at tilvejebringe et sådant materiale. Gruppen er netop karakteriseret ved en kompleksitet, som gør, at det er vanskeligt og måske heller ikke særligt anvendeligt med et sådant svar. Uanset formelle kvalifikationer hos gruppen er der barrierer som gør, at kvalifikationerne ikke (umiddelbart) kan bringes i spil. Borgerne i matchkategori 4 og 5 er jo netop i disse matchgrupper, fordi de ikke umiddelbart kan matches med en arbejdsplads.

Derfor er der i analyseoplægget arbejdet med det lidt bredere begreb kompetencer, som kombineres med barrierer, herunder *motivationshæmmende barrierer*. Med motivationshæmmende barrierer menes barrierer, som overskygger eller hæmmer borgerens motivation for at komme i arbejde eller uddannelse. Dermed introduceres et nyt begreb, som vil blive inddraget i rapportens anbefalinger til indsatsen for de ledige i matchgruppe 4 og 5.

Det har været nødvendigt at lave et undersøgelsesdesign, hvor kvalitative data kombineret med tilgængelige kvantitative data skal bidrage til at karakterisere grupperne i relation til arbejdsmarkedet. Analysen omfatter endvidere en kvalitativ undersøgelse af eksisterende praksis i kommunerne, hvad angår matchning og indsats.

Undersøgelsen er gennemført i efteråret 2007 med Hedensted, Herning og Århus kommuner som cases i det kvalitative undersøgelsesdesign.



Undersøgelsesspørgsmål

For at kunne afdække mulighederne for, at de ledige i matchgruppe 4 og 5 kan komme i beskæftigelse, centrerer undersøgelsen sig om følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvordan matcher kommunerne deres borgere (med fokus på matchgruppe 3-5)?
2. Hvilken tilgang har kommunen til borgeren (navnlig i samtalen med borgeren)?
3. Hvad kendetegner de borgere, der er i matchgruppe 4 og 5, herunder
 - a. kvantitativt; borgernes køn, alder, herkomst, aktivitet/passivitet over tid, og
 - b. kvalitativt; yderligere segmentering af borgere, herunder borgernes kompetencer og tværgående problemstillinger som motivationshæmmende barrierer (ønske om førtidspension, økonomiske, sociale og helbredsmæssige forhold, misbrug mv.)?
4. Hvordan er borgerflowet, dvs. kontanthjælpens varighed og flow mellem passivitet, beskæftigelsesforanstaltninger og ordinær beskæftigelse?

For at disse spørgsmål kan bidrage til en kvalificering af den fremtidige indsats, har det været relevant samtidigt at afdække:

5. hvordan organiserer kommunerne indsatsen for borgere i matchgruppe 4 og 5?
6. hvilke aktiviteter har kommunerne sat i gang over for borgere i matchgruppe 4 og 5, og hvilke gode erfaringer kan der uddrages heraf?

Derudover skulle det afdækkes, hvilke jobmuligheder der er for matchgruppe 4 og 5 borgere med herkomst fra ikke-vestlige lande. Det er undersøgt ved at afdække:

7. hvilke virksomhedsrettede forløb sættes typisk i værk for ledige med herkomst fra ikke-vestlige lande, samt
8. hvilken form for arbejdskraft efterspørger virksomhederne, som kan findes i denne gruppe?¹

¹ Virksomheder og borgere med ikke-vestlig herkomst, der er i beskæftigelse, er ikke blevet interviewet i denne undersøgelse. Derfor beror vurderingen på interview med ansatte i den beskæftigelsesrettede indsats.



Læsevejledning

I besvarelsen af ovenstående undersøgelsesspørgsmål er rapporten struktureret på følgende måde:

Kapitel 1. Sammenfatning og perspektivering

Sammenfatningen er struktureret omkring følgende spørgsmål:

- Hvad kendetegner borgerne i matchgruppe 4 og 5?
- Hvordan er borgerflowet til og fra matchgruppe 4 og 5?
- Hvordan matcher kommunerne deres borgere?
- Hvilken tilgang har kommunen til borgerne i matchgruppe 4 og 5?
- Hvordan er den eksisterende indsats over for matchgruppe 4 og 5?

Til sidst præsenteres en perspektivering, som har fokus på, hvordan indsatsen kan tænkes udført fremover.

Kapitel 2. Kvantitativ analyse: Kendetegn og borgerflow i matchgruppe 4 og 5

Kapitlet indeholder indledningsvist DREAM kørsler hvad angår borgernes køn, alder, herkomst, aktivitet/passivitet over tid, og kontanthjælpens varighed. DREAM kørslerne er foretaget på samtlige kommuner i regionen, undtagen Samsø, 1. kvartal 2007. En mere dybdegående analyse forefindes i [bilag 1](#).

Dernæst foretages en analyse af borgerflowet. Det er gjort ved at oprette en database med borgere fra matchgruppe 4 og 5 for 1. kvartal 2006 samt 1. kvartal 2007. Der ses på:

- Afgang af borgere i matchgruppe 4 og 5 fra 2006 til 2007
- Tilgangen af borgere i matchgruppe 4 og 5 fra 2006 til 2007
- Den gruppe ledige, der er forblevet i matchgruppe 4 og 5.

En mere dybdegående analyse af borgerflowet forefindes i [bilag 2](#).

I kapitlet er der særskilt fokus på ledige med herkomst fra ikke-vestlige lande.

Kapitel 3. Kvalitativ segmentering af borgerne i matchgruppe 4 og 5

I 50 kvalitative interview med ledige i matchgruppe 4 og 5 er der identificeret 5 motivationsdæmpende barrierer, som beskrives i dette kapitel. Der er tale om:

1. Fysiske barrierer
2. Psykiske barrierer
3. Sociale barrierer – barsels- og familierelaterede problemer som eksempler
4. Kompetencerelaterede barrierer – indlæringsproblemer og ingen uddannelse som eksempler.
5. Misbrugsbarrierer.



Der er særskilt fokus på ledige med herkomst fra ikke-vestlige lande.

I bilag 3 gives der nogle eksempler på borgere, som bevæger sig inden for de fem ovenstående kategorier.

Kapitel 4. Afdækning af eksisterende indsats i tre kommuner

Med udgangspunkt i interview med ansatte i de tre case kommuner beskrives, hvordan de arbejder med matchningen - med fokus på matchgruppe 3-5.

Med afsæt i såvel borger- som medarbejderinterview beskrives kommunernes indsats og aktiviteter i forhold til matchgruppe 4 og 5. Der er fokus på følgende:

- Sagsbehandlingen, herunder sagsbehandlingernes tilgang til borgerne
- Kommunale jobværksteder og afprøvningssteder
- Kommunale projekter
- Jobkonsulenter
- Særlige kontaktpersoner
- Andre aktører
- Parallelindsatsen – de understøttende aktiviteter
- Virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

I bilag 4 beskrives de konkrete aktiveringstilbud, som har deltaget i interviewundersøgelsen

Kapitel 5. Jobmuligheder for borgere med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5

Dette kapitel har fokus på, hvilke muligheder der er for ledige med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5 for at komme i beskæftigelse.

Kapitel 6. Undersøgelsesmetode

Til sidst i rapporten er undersøgelsesmetoden nærmere beskrevet.



Indholdsfortegnelse

<u>Formålet med undersøgelsen</u>	2
<u>Undersøgelsesspørgsmål</u>	3
<u>Læsevejledning</u>	4
<u>Kapitel 1. Sammenfatning og perspektivering</u>	8
Hvad kendetegner borgerne i matchgruppe 4 og 5?	8
Hvordan er borgerflowet til og fra matchgruppe 4 og 5?	10
Hvordan matcher kommunerne deres borgere?	10
Hvilken tilgang har kommunen til borgerne i matchgruppe 4 og 5?	11
Hvordan er den eksisterende indsats over for matchgruppe 4 og 5?	12
Perspektivering – Hvordan kan indsatsen tænkes fremover?	14
<u>Kapitel 2. Kvantitativ analyse: Kendetegn og borgerflow i matchgruppe 4 og 5</u>	16
Hvad kendetegner borgerne i matchgruppe 4 og 5?	16
Borgerflow	17
<u>Kapitel 3. Kvalitativ segmentering af borgerne i matchgruppe 4 og 5</u>	19
Fysiske barrierer	20
Psykiske barrierer	24
Sociale barrierer – (barsels- og familierelaterede problemer som eksempler)	26
Kompetencerelaterede barrierer – indlæringsproblemer og manglende grunduddannelse som eksempler	29
Misbrugsbarrierer	31
<u>Kapitel 4. Afdækning af eksisterende indsats i tre kommuner</u>	33
Jobcentrenes arbejde med matchning	33
Jobcentrenes indsats	36
<u>Kapitel 5. Jobmuligheder for borgere med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5</u>	55
Særlige indsatser og tilgange til borgere med ikke-vestlig herkomst	55



Særlige arbejdskraftmuligheder blandt ledige med ikke-vestlig herkomst	57
--	----

Kapitel 6. Undersøgelsesmetode **60**

Kvantitativ analyse.....	60
Kvalitativ analyse	61
Supplerende tværkommunalt seminar.....	62

Til rapporten er udarbejdet følgende bilag:

- Bilag 1. Kvantitativ analyse: Hvad kendetegner borgerne i matchgruppe 4 og 5?
- Bilag 2. Kvantitativ analyse af borgerflowet
- Bilag 3. Personbeskrivelser
- Bilag 4. Beskrivelse af tilbud



Kapitel 1. Sammenfatning og perspektivering

Denne sammenfatning centrerer sig om spørgsmålet om, hvilke muligheder ledige i matchgruppe 4 og 5 har for at komme i beskæftigelse eller uddannelse. Kapitlet er struktureret efter følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvad kendetegner borgerne i matchgruppe 4 og 5?
- Hvordan er borgerflowet til og fra matchgruppe 4 og 5?
- Hvordan matcher kommunerne deres borgere?
- Hvilken tilgang har kommunen til borgerne i matchgruppe 4 og 5?
- Hvordan er den eksisterende indsats over for matchgruppe 4 og 5?

Til sidst præsenteres en perspektivering, som har fokus på, hvordan indsatsen kan tænkes fremover.

Hvad kendetegner borgerne i matchgruppe 4 og 5?

Der er en overvægt af kvinder, navnlig blandt ledige med ikke-vestlig herkomst. I det hele taget er der en overvægt af borgere med ikke-vestlig herkomst, særligt i Århus Kommune. Til gengæld er der forholdsvis meget få unge med ikke-vestlig herkomst, selv om andelen af unge, der modtager kontanthjælp generelt er stigende.

I undersøgelsen er følgende fem motivationsdæmpende barrierer identificeret; barrierer som begrænser motivation for at komme i arbejde. Ikke fordi borgeren ikke drømmer om at få et job, men fordi barriererne er blevet så uoverskuelige at borgeren ikke kan se nogen mulighed for at overvinde dem. Handlingspotentialer er ikke i alle tilfælde at fjerne barrieren. I mange tilfælde er muligheden at få arbejdet den motivationsdæmpende effekt.

1. Fysiske barrierer
2. Psykiske barrierer
3. Sociale barrierer – barsels- og familierelaterede problemer som eksempler
4. Kompetencerelaterede barrierer – indlæringsproblemer og ingen uddannelse som eksempler
5. Misbrugsbarrierer

Borgernes dagsorden er ofte at kunne håndtere disse barrierer bedre eller helt fjerne dem, så de kan få et bedre liv, som for de flestes vedkommende er lig med et arbejdsliv. Barriererne fylder så meget hos borgene i matchgruppe 4 og 5, at det for manges vedkommende kan være nødvendigt med en understøttende indsats før, under og efter et virksomheds- eller uddannelsesforløb.

Unge med psykiske vanskeligheder

Antallet af unge, der kategoriseres i matchgruppe 4 og 5, er stigende. Den større andel skyldes angiveligt det stigende antal unge, der ikke kan få en hverdag som studerende til at fungere. De har psykiske vanskeligheder, der gør, at de ikke kan magte at gennemføre en uddannelse. Flere er bevidste både om deres



kompetencer fra uddannelse og deres behov for støtte til at komme i gang. De fleste ser uddannelse eller job som vejen til at få det bedre.

Stofmisbrug har hos flere af de unge udløst de psykiske vanskeligheder. De fleste unge med misbrug har uddannelses- eller arbejds erfaring og er motiveret for at komme i gang igen, så længe der er mulighed for sideløbende behandling. De unge peger på, at uddannelse og job kan skabe kontakt til nye mennesker, og fjerne dem fra misbruget.

Kvinder fylder meget, særligt kvinder med ikke-vestlig baggrund

Som pointeret ovenfor er der en overvægt af kvinder, navnlig blandt ledige med ikke-vestlig herkomst. Ud over psykiske og fysiske barrierer, har flere af kvinderne barsels- og familierelaterede barrierer, idet de har fokus på at få familien til at hænge sammen. Kvinder med ikke-vestlig herkomst bruger ofte deres energi på at passe børn og en mand på førtidspension.

Ansatte i jobcentrene peger på, at erfaring med at få familielivet til at fungere rent faktisk er en ressource, som de arbejder med. Hos kvinder er der ofte en motivation for at komme i job, fordi de vil vise sig som en god rollemodel for deres børn. Det er disse ressourcer, jobcentrene prøver at frigøre, men det er vanskeligt, beretter de, fordi de mest egnede branchers arbejdstider ikke stemmer overens med daginstitutionernes åbningstider.

Enkelte har brug for ro til at bearbejde deres lidelser

Enkelte af de interviewede ønsker en førtidspension, fordi de pt. ikke kan se muligheder på arbejdsmarkedet, og fordi de har erfaret, at aktivering ikke giver dem ro til at bearbejde deres lidelse, som både kan være psykisk og fysisk. De ser førtidspension som eneste mulighed for at kunne få fred til at bearbejde deres lidelse og komme til kræfter. Disse personer føler sig således fanget i et dilemma. Deres psykolog eller læge har på den ene side vurderet, at forbedringer er betingede af ro. På den anden side kan de ikke få tilkendt den førtidspension, der efter egen opfattelse ville kunne give denne ro, netop fordi der foreligger en mulighed for, at deres tilstand kan forbedres. Flere i denne gruppe giver udtryk for, at de gerne vil have et aktivt liv, men ser førtidspension som eneste mulighed til at kunne opnå dette.

Passivitet og varighed

Over halvdelen af borgerne i matchgruppe 4 og tre fjerdedele af borgerne i matchgruppe 5 er passive. Borgere med ikke-vestlig herkomst har gennemsnitligt modtaget kontanthjælp uafbrudt i længere tid.

Der er kommuner i regionen, der har et højere aktivitetsniveau, samtidig med at borgerne har modtaget kontanthjælp i længere tid. Et højt aktivitetsniveau hænger derfor ikke nødvendigvis sammen med afgang fra matchgruppe 4 og 5. Hvis man skal slutte noget ud fra interviewene, er det kvaliteten i aktiviteten, der er afgørende og ikke, hvorvidt der er en aktivitet eller ej.



Hvordan er borgerflowet til og fra matchgruppe 4 og 5?

Borgerflowet kan betragtes ud fra følgende tre vinkler:

- de borgere der er forblevet i matchgruppe 4 og 5 fra 2006-2007
- afgang af borgere i matchgruppe 4 og 5 fra 1. kvartal 2006 samt
- tilgangen af borgere i matchgruppe 4 og 5 i 1. kvartal 2007.

Borgere der forbliver uafbrudt i matchgruppe 4 og 5

Kvinderne forbliver længere i matchgruppe 4 og 5 end mændene. Der tilgår til gengæld flere mænd til de to matchgrupper end kvinder. Fordelingen har derfor ikke ændret sig væsentligt fra 2006-2007.

Det viser, at kommunerne har haft størst succes med at få mændene væk fra matchgruppe 4 og 5. Denne tendens bekræftes i interview med sagsbehandlere og jobkonsulenter. Der er imidlertid også noget, der tyder på, at en del af mændene kommer igen. Det indtryk har sagsbehandlerne, og det passer med, at 68 % af tilgangen er gengangere (se under tilgang til matchgruppe 4 og 5).

Afgang fra matchgruppe 4 og 5

37 % af de ledige, der var i matchgruppe 4-5 1. kvartal 2006 modtog ikke længere kontanthjælp 1. kvartal 2007. I alt er 13 % fra 2006-2007 blevet selvforsørgende i den forstand, at de ikke længere forsørges offentligt, 11 % har fået tilkendt førtidspension, 4 % er overgået til revalidering og 2 % er overgået til SU

Tilgang til matchgruppe 4 og 5

27 % af kontanthjælpsmodtagerne i matchgruppe 4 og 5 er 'nye'. 68 % af disse, der tilgår matchgruppe 4 og 5, er gengangere i kontanthjælpssystemet i den forstand, at de fra 2003-2005 har modtaget kontanthjælp i mindst tre sammenhængende måneder. En tredjedel er matchet ned fra matchgruppe 1-3 og har således ikke været ude af kontanthjælpssystemet. 18 % har været selvforsørgende, 7 % kommer fra barsel eller sygedagpenge, mens 6 % kommer fra SU systemet.

Der tilgår forholdsmæssigt flere med ikke-vestlig herkomst samt unge under 25 år med vestlig herkomst.

Hvordan matcher kommunerne deres borgere?

I to af jobcentrene foretages en straksmatchning centralt i jobcentret og efterfølgende en finmatchning decentralt i et tilbud. I et jobcenter foretages matchningen i et indledende vejledningsforløb for alle kontanthjælpsmodtagere. Borgere placeres i matchgruppe 4 og 5, når de ikke umiddelbart kan matches med en arbejdsplads. Matchgruppe 4 vælges, når der med en målrettet indsats er jobmuligheder. Matchgruppe 5 vælges, når der er behov for behandling inden en jobindsats eller borgeren skal afklares i relation til en eventuel førtidspension. Jobcentrene udtrykker, at matchningen er en subjektiv vurdering, dvs. at matchningen er afhængig af, hvilken medarbejder der matcher.

Matchningen alene afgør ikke, hvilken indsats jobcentret vælger at sætte i værk. Det beror på en yderligere subjektiv vurdering af borgerens kompetencer, resourcer og barrierer. Matchredskabet anvendes således ikke til at planlægge ind-



satsen. Det kræver en yderligere segmentering af borgerne, hvilket denne rapport underbygger.

Der foretages ganske få ommatchninger fra matchgruppe 4 og 5 til 1-2 eller 3. I interviewene er tre årsager identificeret:

1. Der foretages ikke ommatchninger, når borgere er kommet i job eller på førtidspension.
2. I den jobrettede indsats er der fokus på borgerens progression, og det tilbud borgeren er i, frem for matchgruppering. Når borgeren bevæger sig henimod job, foretages der ikke altid en ommatchning.
3. En ommatchning kan i nogle kommuner betyde skift i kontaktperson og indsats, hvilket kan afbryde et hensigtsmæssigt forløb (særligt fra matchgruppe 4 til 5).

Hvilken tilgang har kommunen til borgerne i matchgruppe 4 og 5?

Flere af de ledige giver udtryk for, at de hos de ansatte i jobcentrene møder mistro til deres motivation for at komme i beskæftigelse eller uddannelse. De ledige føler, at de presses ind i jobcentrets eksisterende tilbud – som fx jobværksteder og afprøvningssteder – uden hensyntagen til de særlige problematikker, den enkelte ledige i matchgruppe 4 og 5 kan have, og som er forhindringen for, at de kan komme i job. Deres kritiske holdning til et tilbud misforstås af medarbejderne som mangel på motivation.

Mistilliden betyder i følge de ledige, at de mister selvtillid og dermed ressourcer til at selv at arbejde med for at få en plads på arbejdsmarkedet. I sidste ende kan det blive selvopfyldende, fordi mistilliden kan blive en motivationsdæmpende barriere.

Flere ansatte i jobcentrene giver udtryk for, at hovedparten af de ledige i matchgruppe 4 og 5 har en anden dagsorden end jobcentret, idet de ledige ifølge de ansatte ikke er motiveret for at komme i beskæftigelse, og dermed ikke er motiveret for at imødekomme jobcentrets tilbud.

De ledige giver på den anden side udtryk for, at de gerne vil yde noget og gerne vil i job, men at jobcentrets tilbud ikke matcher deres behov. De ledige efterlyser derfor, at jobcentrene i højere grad fokuserer på, hvad der skal til for at mindske eller overvinde de motivationshæmmende barrierer, de har.

Det skal naturligvis også fremhæves, at der er foretaget interview med ledige, som fortæller, at de har fået det rette tilbud, og at de har et rigtigt godt samarbejde med deres sagsbehandler eller jobkonsulent. Det er typisk de ledige, som har fået et målrettet tilbud, der relaterer sig til deres hovedbarrierer – eksempelvis ledige med angstneuroser, som er blevet tilknyttet en fobiskole og ledige med misbrugsproblemer, som er blevet tilknyttet et behandlingscenter.

Der er tilsyneladende en betydelig bedre progression hos de borgere, som har samme opfattelse som medarbejderne i jobcenteret af, hvilke barrierer der er tale



om og hvilke tiltag, der kan bearbejde eller kompensere for barriererne, end hos de borgere, der føler sig mistænkeliggjort.

Hvordan er den eksisterende indsats over for matchgruppe 4 og 5?

De 50 interviewede ledige har været eller er tilknyttet forskellige tilbud i den beskæftigelsesrettede indsats:

- **Kommunale jobværksteder og afprøvningssteder** forefindes i alle tre kommuner. De har typisk til opgave at afprøve og klargøre de ledige til arbejdsmarkedet.
- **Kommunale kortere- og længerevarende projekter** med fokus på metodeudvikling. Korterevarende projekter har typisk fokus på de lediges kompetenceudvikling, udarbejdelse af CV samt arbejde med motivation og afklaring. Længerevarende projekter har typisk fokus på selvudvikling, adfærd, accept, eksponering, afklaring og tæt opfølgning.
- **Jobkonsulenternes indsats** har fokus på samarbejde med virksomheder, herunder praktik, job med løntilskud og ordinær ansættelse. De har i dette arbejde typisk fokus på de lediges ressourcer, motivation og mødestabilitet.
- **Særlige kontaktpersoners indsats** er en betegnelse for en gruppe medarbejdere, der har ressourcer til at kunne følge den ledige over en længere periode dagligt eller ugentligt på tværs af tilbud.
- **Andre aktører**, fx daghøjskoler, specialskoler, jobvejledning og voksenundervisning.

Derudover har såvel ledige som ansatte fortalt om understøttende aktiviteter fra det, man kan kalde parallelindsatsen:

- Økonomirådgivning
- Kost og motion
- Behandling af fysisk sygdom/ genoptræning
- Misbrugsbehandling
- Psykiatrisk behandling
- Særlig uddannelsesstøtte
- Privatlivsstøtte
- Transport
- Børnepasning.

Hovedparten af de 50 interviewede ledige i matchgruppe 4 og 5 har været eller er tilknyttet et kommunalt afprøvningssted eller værksted. Disse består oftest af nogle traditionelle funktioner som cykelværksted, genbrug, systue, samleproduktion, planteskole, køkken eller kantine. Det overordnede fokus er mødestabilitet og klargøring til arbejdsmarkedet. De interviewede ledige oplever følgende på disse jobværksteder eller afprøvningssteder:

- Det er demotiverende at gå sammen med ledige, som ikke er motiverede, eller som har andre motivationsdæmpende barrierer end en selv.



- Der er mistillid til, om man er motiveret for at arbejde.
- Der ikke altid et mål med deltagelsen og det vides ikke altid, hvornår man skal videre. Flere har været på stedet i mere end 1 år, nogle over 2 år.
- Skiftende afprøvninger kan virke stressende og kan ifølge de ledige give nogle misvisende resultater, da den ledige samtidig kan være i gang med et behandlingsforløb.
- Enkelte fortæller, at sagsbehandlere har sagt, at kommunen ikke har det rette tilbud, men at de *skal* aktiveres, hvorfor de alligevel bliver visiteret til et jobværksted.

Andre ledige oplever en mere målrettet indsats, enten i form af, at de har tilknyttet en særlig støttekontaktperson, som skræddersyr en indsats, eller at de er tilknyttet et længerevarende projekt, der har fokus på de barrierer, som de ledige har for at komme i beskæftigelse eller uddannelse, eller er henvist til en specialiseret aktør, som har særlige kompetencer, fx hvad angår psykiske vanskeligheder. De ledige oplever disse tilbud som relevante, fordi

- Forløbet skræddersyes til den enkelte og der tages særlig hensyn til den lediges situation, dvs. de overskyggende og motivationshæmmende barrierer, den ledige har.
- Der er eksempler på, at der arbejdes med den lediges egen mestring af tilværelsen.
- De tilbud, der er målrettet virksomheder eller uddannelse, hvor praktikforløb er en integreret del af projektet, roses af de ledige for at være målrettede. Flere ledige giver udtryk for, at der skal være tid til at finde sig selv - eksempelvis gå i behandling eller overstå en retssag - inden man starter på en virksomhed eller påbegynder en uddannelse.
- Der arbejdes ofte med efterværn, både under og efter udslusning. Dvs. den ledige altid kan ringe til den samme person, som de har tillid til.
- Der koordineres mellem den lediges mange kontaktpersoner i og uden for jobcentret.

Det kan være vanskeligt for sagsbehandlere at have overblik over alle relevante tilbud, der er i såvel den beskæftigelsesrettede som den understøttende indsats. Eksempelvis har Beskæftigelsesforvaltningen i Århus Kommune 149 beskæftigelsesrettede tilbud nedskrevet i et tilbudskatalog, som sagsbehandleren skal forholde sig til. For sagsbehandlere i mindre jobcentre kan det virke misundelsesværdigt. Omvendt er der ikke samme risiko for, at de mister overblikket. Sagsbehandlerne fortæller, at de pga. mange sager ikke altid selv har tid til at gøre noget, hvorfor de er afhængige af jobindsatsen og de nødvendige støtteaktiviteter fra parallelindsatsen. Et problem er ofte, at det kræver koordinering, hvilket sagsbehandlerne giver udtryk for, at de ikke altid har tid til. Dette problem søges i mange tilfælde løst ved, at den ledige får tilknyttet en særlig støttekontaktperson. Her er der tale om et tillidsforhold, hvor støttekontaktpersonen får et dybdegående indblik i den lediges problemstillinger og mulighed for at koordinere mellem indsatser.



Perspektivering – Hvordan kan indsatsen tænkes fremover?

Som vi så ovenfor, giver matchningen ikke et overblik over, hvilke kendetegn de ledige i matchgruppe 4 og 5 har. Flere ledige efterlyser, at jobcentrets tilbud i højere grad matcher de problemstillinger, som den enkelte ledige har, og der i stedet for mistillid sættes på samarbejde og tillid til den lediges motivation.

Denne undersøgelses kortlægning af overskyggende og motivationshæmmende barrierer og beskrivelse af eksisterende indsatser kan give inspiration til, hvordan det enkelte jobcenter i højere grad kan dimensionere tilrettelæggelsen af indsatsen, i stedet for – som de ledige oplever – at det er de ledige, der skal tilpasse sig jobcentrets tilbud.

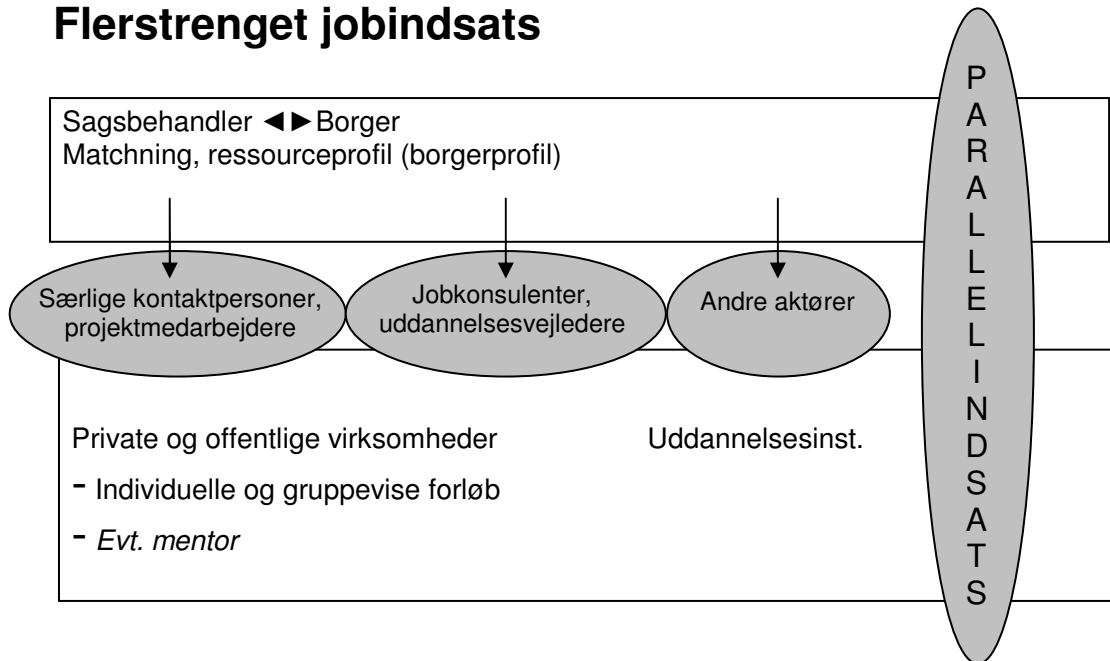
I såvel interview med ledige som med ansatte i beskæftigelsesindsatsen, er der eksempler på indsatser, som tilgodeser de lediges behov. Det gælder:

- hvor der tilknyttes en særlig kontaktperson, enten i form af en støttekontaktperson, en projektmedarbejder eller en ansat hos en specialiseret anden aktør, der også kan følge den ledige efter et indslusningsforløb
- hvor understøttende indsatser som økonomirådgivning, kost og motion, behandling, særlig uddannelsesstøtte, privatlivsstøtte, transport og eller børnepasning integreres i den beskæftigelsesrettede indsats
- hvor kontakt med og forløb på virksomheder integreres som en del af indsatsen i stedet for en tro på – som de ledige oplever det – at man kan gøres klar til at starte på en virksomhed.

Der synes således at være brug for at tilrettelægge den fremtidige indsats efter, hvilke behov de ledige har. Som følgende model illustrerer, er der behov for, at parallelindsatsen integreres/samordnes i den jobrettede indsats, og at der i den jobrettede indsats inddrages støttekontaktpersoner eller specialuddannet personale, som har tid og ressourcer til at samarbejde med den ledige, om de overskyggende og motivationsdæmpende barrierer. Tidshorisonten kan være forskellig fra ledig til ledig, men langt hovedparten tilkendegiver, at virksomhedsforløb skal medtænkes i indsatsen i stedet for kommunal aktivering. Hvis den ledige kan se målet med et virksomhedsforløb og føler sig tryk ved, at barriererne håndteres, stiger motivationen.



Flerstrengt jobindsats





Kapitel 2. Kvantitativ analyse: Kendetegn og borgerflow i matchgruppe 4 og 5

Dette kapitel bygger på DREAM kørsler, der er foretaget på baggrund af tal fra 1. kvartal 2007 og 1. kvartal 2006.

Første del har fokus på, hvad der kendetegner borgere i matchgruppe 4 og 5 mht. køn, alder, herkomst, aktivitet/passivitet over tid, kontanthjælpens varighed. Opgørelsen er foretaget 1. kvartal 2007. En mere dybdegående analyse kan læses i bilag 1.

Anden del har fokus på borgerflowet, dvs. fastholdelse i, afgang fra og tilgang til matchgruppe 4 og 5. En mere dybdegående analyse af borgerflowet kan læses i bilag 2.

Hvad kendetegner borgerne i matchgruppe 4 og 5?

11.085 borgere i region Midtjylland var 1. kvartal 2007 i matchgruppe 4 og 5. Det er disse borgere, der udgør grundlaget for DREAM kørslerne.

Herkomst

Århus tegner sig for de fleste borgere med ikke-vestlig herkomst, idét over halvdelen af borgerne i matchgruppe 4 og 5 har ikke-vestlig herkomst. Gennemsnittet i regionen uden for Århus er 22 %.

Ikke-vestlige borgere udgør 5 % af den samlede befolkning mellem 18-67 år i Region Midtjylland og 9 % i Århus Kommune. Dvs. at andelen af borgere med ikke-vestlig herkomst i matchkategori 4 og 5 ligger væsentligt over gennemsnittet i regionen, og i særdeleshed i Århus Kommune.

Alder

Der er en overvægt af unge med vestlig herkomst. Overrepræsentationen er særligt udtalt i matchgruppe 4.

Det modsatte er tilfældet for unge med ikke-vestlig herkomst, hvor andelen er klart mindre, end det er tilfældet i den samlede befolkning med ikke-vestlig herkomst. Andelen af unge med ikke-vestlig herkomst mindskes yderligere, når Århus trækkes ud af tallene.

Køn

Der er en overvægt af kvinder, særligt blandt ledige med ikke-vestlig herkomst. Der er ingen demografiske årsager til, at kvinderne er overrepræsenterede blandt kontanthjælpsmodtagerne i matchgruppe 4 og 5.

Lidt over halvdelen med vestlig herkomst er kvinder. I matchgruppe 4 er knap 6 ud af 10 kvinder. I matchgruppe 5 er lidt under halvdelen kvinder. Det vil sige, at der er en lille overvægt af mænd i matchgruppe 5.



Over to tredjedele (68 %) med ikke-vestlig herkomst er kvinder. I matchgruppe 4 er 7 ud af 10 borgere med ikke-vestlig herkomst kvinder. I matchgruppe 5 er det 6 ud af 10 kvinder.

Således udgør kvinder med ikke-vestlig herkomst en betydelig større andel end kvinder med vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5.

Passivitet og varighed

58 % af borgerne med vestlig herkomst i matchgruppe 4 er passive, mens det er tilfældet for 73 % i matchgruppe 5. For borgere med ikke-vestlig herkomst er tallene henholdsvis 57 og 77 %.

Borgere med ikke-vestlig herkomst er således en smule mere passive end borgere med vestlig herkomst. I Århus Kommune forholder det sig omvendt, idet forholdsmæssigt flere med ikke-vestlig herkomst er aktive. Aktivitetsprocenten i Århus er dog stadig lavere end gennemsnittet.

Borgere med ikke-vestlig herkomst har gennemsnitligt modtaget kontanthjælp uafbrudt i længere tid. Således har 29 % uafbrudt modtaget kontanthjælp i over 4 år, mens det er tilfældet for 17 % af borgere med vestlig herkomst.

Herkomst betyder mindre for passivitetens længde, end den gør for hvor længe man har modtaget kontanthjælp. Over halvdelen af de passive har været passive i op til 3 måneder. Der kan dog være tale om en afbrydelse af kortere varighed.

Der er kommuner i regionen, der har et højere aktivitetsniveau, samtidig med at borgerne gennemsnitligt har modtaget kontanthjælp i længere tid (Randers). Et højt aktivitetsniveau hænger derfor ikke nødvendigvis sammen med afgang fra matchgruppe 4 og 5.

Fordelingen mellem nationaliteter

1/4 med ikke-vestlig herkomst har dansk statsborgerskab, men det fremgår ikke, hvilken nationalitet disse mennesker har. Derudover kommer den største gruppe fra Balkan, Irak og Tyrkiet.

Borgerflow

Analysen af borgerflow er foretaget ved at oprette en database med borgere fra matchgruppe 4 og 5 for 1. kvartal 2006 samt 1. kvartal 2007.

Totalt set er der 514 personer færre i matchgruppe 4 og 5 i 1. kvartal 2006 end i 1. kvartal 2007. Der er sket en lille nedgang i matchgruppe 4 og en stigning i matchgruppe 5. Tallene siger ikke noget om, hvor mange der gået fra og til matchgruppe 4 og 5, og hvilket forsørgelsesgrundlag de kommer fra. Det viser de følgende afsnit, der omhandler:

de borgere, der er forblevet i matchgruppe 4 og 5 fra 2006-2007

- afgang af borgere i matchgruppe 4 og 5 fra 1. kvartal 2006 samt
- tilgangen af borgere i matchgruppe 4 og 5 i 1. kvartal 2007.



Personer, der er forblevet i matchgruppe 4 og 5 fra 2006 til 2007

Generelt set er der forholdsvis flere kvinder, flere ældre og flere i matchgruppe 5, der forbliver i kontanthjælpssystemet. Ligeledes er der forholdsmæssigt flere borgere med ikke-vestlig herkomst, der forbliver i kontanthjælpssystemet. Det gælder dog ikke matchgruppe 5, hvor der ingen væsentlige forskelle er på herkomst.

Afgang fra matchgruppe 4 og 5

4 ud 10 borgere, der afgang fra matchgruppe 4 og 5, bliver selvforsørgende i den forstand, at de ikke længere forsørges offentligt. Hovedparten af dem er således kommet i ordinært job. Alle dem, der er blevet selvforsørgende har været aktive.

30 % har fået tilkendt førtidspension, mens 12 % afgang pga. revalidering. For de helt unge mellem 18 og 25 år afgang 16 % til SU-berettigede uddannelser, men samlet set er det kun 6 %, der afgang til SU.

Tilgang til matchgruppe 4 og 5

68 % af dem, der tilgår matchgruppe 4 og 5 er gengangere i kontanthjælpssystemet i den forstand, at de fra 2003 til 2005 har modtaget kontanthjælp i mindst tre sammenhængende måneder. En tredjedel er matchet ned fra matchgruppe 1-3 og har således ikke været ude af kontanthjælpssystemet.

18 % har været selvforsørgende, 7 % kommer fra barsel eller sygedagpenge, mens 6 % kommer fra SU systemet.

Der tilgår forholdsmæssigt flere med ikke-vestlig herkomst samt unge under 25 år med vestlig herkomst.



Kapitel 3. Kvalitativ segmentering af borgerne i matchgruppe 4 og 5

Ovenstående kvantitative analyser, der er baseret på tilgængelige opgørelser, siger ikke noget om, hvad der gør, at borgerne befinder sig i matchgruppe 4 eller 5. Derfor er det vanskeligt at tilrettelægge den beskæftigelsesrettede indsats ud fra disse analyser alene. Jobcentrene bliver derfor nødt til at afdække de problemstillinger, der begrundet matchningen, og finde frem til, hvilken indsats, der kan bringe de ledige tættere på arbejdsmarkedet. Dette kapitel giver et bud på, hvordan man kvalitativt kan foretage en segmentering af borgerne i matchgruppe 4 og 5 ud fra de barrierer, der er afdækket og dermed styrke muligheden for at indrette, planlægge og dimensionere indsatsen bedst muligt.

Dette kapitel er struktureret efter fem overordnede barrierer, som er identificeret gennem interviewene med 50 borgere.

- Fysiske barrierer
- Psykiske barrierer
- Sociale barrierer – (barsels- og familierelaterede problemer som eksempler)
- Kompetencerelaterede barrierer – indlæringsproblemer og manglende uddannelse
- Misbrugsbarrierer.

Hvert afsnit indledes med en generel beskrivelse af barrieren og derefter et afsnit om ressourcer og kompetencer og et afsnit om motivation og motivationsdæmpere. Endelig er der til sidst under hver barriere et særligt afsnit, der har fokus på borgere fra ikke-vestlige lande.

I bilag 3 gives der nogle eksempler på borgere, som har en af de fem barrierer som hovedbarrierer. Det skal bemærkes, at borgerne ofte har sammensatte og komplekse problemer, der gør, at de bevæger sig inden for flere af disse barrierer.

Forståelse af begrebet barrierer

Undersøgelsen har ført frem til en forståelse af barriererne som barrierer, der begrænser motivationen for at komme i arbejde. Ikke fordi borgeren ikke mer om at få et job, men fordi barriererne er blevet så uoverskuelige at man er ved at opgive. Den motivation, der er underlæggende, drukner så at sige i rerne, fordi man ikke på egen hånd kan se mulighed for at overvinde dem. Det er imidlertid vigtigt at fastholde bevidstheden om, at der grundlæggende er en tivation. Det er vigtigt, fordi et konstruktivt samarbejde, hvor man trækker i en fælles retning, er betinget af denne forståelse. Derfor bruger vi begrebet tionsdæmpende barrierer; for at pege på, at der i næsten alle tilfælde er en drøm om at arbejde i et eller andet omfang – også selv om man gerne vil have pension først for at få ro i tilværelsen – barriererne er imidlertid så store, at den direkte motivation er begrænset. Deraf begrebet motivationsdæmpende barrierer. Handlingspotentialer er ikke i alle tilfælde at fjerne barrieren. I mange tilfælde er muligheden at få bearbejdet den motivationsdæmpende effekt af barrieren hos borgeren. Det er der beskrevet en række løsninger på i form af kognitive tilgange



til arbejdet med borgerne.

Det er tilsyneladende sådan, at motivationsdæmperen ofte fylder så meget i kontakten til sagsbehandler og andre, at de opfatter det som fravær af motivation overhovedet. Det fører i flere tilfælde til, at indsatsen så at sige rettes mod den forkerte problemstilling.

Det er vigtigt at understrege, at borgerinterviewene giver et 'øjebliksbillede' af borgernes situation, hvor de ofte har det svært i tilværelsen. Derfor er det vigtigt at holde sig for øje, at en borger sagtens kan have en række ressourcer og kompetencer fra tidligere perioder i sit liv samt at borgerens fremtidsmuligheder kan være der, hvis borgeren i den nuværende situation for hjælp til at kompensere for de motivationshæmmende barrierer.

På baggrund af borgerinterviewene præsenteres de fem hovedbarrierer hver for sig i følgende afsnit.

Fysiske barrierer

Flere borgere har fysiske barrierer, der er medfødte eller opstået, og som giver en funktionsnedsættelse i forhold til at klare et job hvis der ikke kompenseres eller den fysiske barriere behandles. Eksempler på de fysiske barrierer hos de interviewede borgere er tarmsygdom, migræne, kræft, dårligt hjerte, hjerneskatte, gigtskader i bevægeapparatet og overvægt. For nogle har deres fysiske begrænsninger gjort, at de aldrig har fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Og for andre er de fysiske barrierer opstået efter mange års fysisk hårdt arbejde.

De fleste borgere, der har fysiske barrierer, har ligeledes psykiske barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Disse barrierer er som regel opstået som følge af de fysiske barrierer, eller dét at være uden for arbejdsmarkedet. En borger fortæller:

- *Det slider på ens psyke at være på kontanthjælp og uden for arbejdsmarkedet.*

Borgerne påpeger således, at deres psykiske problemer er afledte af deres fysiske problemer. De mange nederlag under forsøgene på at finde et job og fastholde et job har slidt på selvtilliden og givet stor usikkerhed og nervøsitet i forhold til at skulle ud på arbejdsmarkedet igen. I andre tilfælde kan det være svært at afgøre, hvilken barriere der kommer først og fylder mest. Eksempelvis er en psykisk skrøbelig pige, der samtidig har ledegigt, interviewet. Hun fortæller, at hun ikke ved, hvad der kom først, men at de to lidelser sandsynligvis påvirker hinanden meget.

En fysisk lidelse kan afskære borgerne fra at anvende de kompetencer, vedkommende har opnået gennem en uddannelse og et arbejdsliv. Det betyder, at de ofte i en høj alder står uden uddannelse og erfaring. Det kan være svært for denne gruppe at overskue at tage et ufaglært arbejde, fordi det er uvant og forholdsvis fysisk hårdt, og det kan samtidig være svært at overskue, hvordan en ny uddannelse skal kunne gennemføres.



Ressourcer og kompetencer

De personer, vi har talt med, kan overordnet set inddeles i to grupper ud fra deres opfattelse af egne ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. Den ene gruppe giver udtryk for, at de har ressourcer, som kan bruges i arbejdsmæssig sammenhæng og den anden gruppe mener ikke, de har de nødvendige ressourcer til at varetage et arbejde, men de ville gerne arbejde, hvis de kunne se mulighed for det. Det vil sige, at borgerne generelt har et ønske om at yde noget på arbejdsmarkedet, hvis de nødvendige ressourcer er til stede. De borgere, der ikke kan se egne ressourcer, udtrykker et ønske om at komme på førtidspension. Det skyldes, at de ser pensionen som den eneste mulighed for at sikre en stabil økonomi; det skyldes ikke, at de ikke kunne tænke sig at være i stand til at arbejde. Borgerne betragter førtidspension som eneste mulighed for at få fred til at genfinde deres ressourcer, frem for at bruge de få ressourcer, de har, på at være i aktivering.

Langt de fleste borgere påpeger en række ressourcer, der efter deres mening kan bidrage til at kunne varetage et job. Fx har borgere med flere års arbejdserfaring en række kompetencer inden for jobfunktioner i detailhandel med fx kundebetjening, i omsorgssektoren med fx pleje af ældre og i industrisektoren med løsning af tekniske opgaver. En borger uden arbejdsmarkedserfaring fortæller, at hun har profiteret af at være i virksomhedspraktik på det, hun kalder 'en rigtig arbejdsplads', hvor hun har fået afprøvet sine arbejdsevner i overensstemmelse med et af de mål, hun har formuleret i samarbejde med jobcentret.

Nogle borgere nævner konkrete jobområder, som de mener at kunne varetage, hvis der tages de rette hensyn på arbejdspladsen, fx omkring arbejdstempo og pauser. Og borgerne har også ideer til helt nye jobområder, hvor deres fysiske problem ikke er en barriere for at varetage et job.

- *Jeg har haft arbejde, hvor jeg har stået og gået meget. Jeg kunne godt tænke mig at finde et arbejde, hvor jeg kan arbejde med unge mennesker, og her vil min dårlige fod ikke være et problem.* Mand i 30'erne.

Flere fortæller, at det har været afgørende at få en diagnose og således faktisk kende sin fysiske lidelse. Derudfra er det lettere at erkende sine begrænsninger og dermed vide, hvilke arbejdsområder det er muligt at klare, og hvilke det ikke er muligt at klare:

- *Jeg går på kursus, hvor jeg lærer om min lidelse og er blevet bevidst om, hvad jeg kan magte. Nu ved jeg, at jeg kunne tænke mig et arbejde med småopgaver i et mindre afgrænset område i et byggemarked, og helst om formiddagen, hvor der ikke er for mange kunder til at distrahere mig.* Kvinde i 20'erne.

Flere nævner, at de ønsker 'at tage sagen i egen hånd' og klare sig selv, kun med lidt støtte fra kommunen. Det er ofte borgere, der har flere års arbejdserfaring og har klaret sig selv, og som har et godt socialt netværk med god opbakning fra familie og venner. Flere af de ledige med fysiske lidelser har sat sig ind i lovgivningen og kommer med forslag til fremtidsmuligheder til jobkonsulenten.



Fx ønsker en borger at arbejde med indretning og har gennem sit netværk fundet en virksomhed, hvor hun nu er i praktikforløb. En anden borger foreslog at kontakte et vikarbureau, og fandt et midlertidigt job ad den vej.

Motivation og motivationsdæmpere

For de borgere, der mener, at de trods deres fysiske barrierer har ressourcer til at varetage et job, er ønsket enten ordinær beskæftigelse eller fleksjob, eller hjælp fra kommunen til uddannelse på revalidering. Borgerne i denne gruppe er motiverede for at komme i arbejde, men flere er betænkelige ved, om de vil kunne klare de arbejdsopgaver, der kræves på det danske arbejdsmarked.

Bag borgernes motivation ligger et ønske om et større økonomisk råderum og at 'tjene sine egne penge'. Flere fremhæver, at det giver betydelige økonomiske begrænsninger at modtage kontanthjælp, og enkelte har ladet sig skille eller undladt at gifte sig, for at kunne få økonomisk støtte fra kommunen.

For en del borgere er økonomien ikke den vigtigste motivation til at komme i beskæftigelse. Borgerne nævner i stedet en række forskellige motivationsfaktorer såsom at komme uden for hjemmets fire vægge og ud blandt andre mennesker, at foretage sig noget nyttigt, at få en højere status i samfundet, styrke selvtilliden og at være uafhængig af kommunen.

Ganske få er ikke motiverede for at komme i arbejde og ønsker at få fred fra kommunen ved at få bevilget førtidspension. De motivationsdæmpende faktorer, borgerne nævner, er: at de har svært ved at se egne ressourcer, at de har mistet modet efter flere års erfaring med resultatløs aktivering. Enkelte siger også, at de har svært ved at holde gejsten oppe for at komme i arbejde, fordi de bruger energi på at bekymre sig for, om de kan klare sig økonomisk med kontanthjælp.

- *Det er ikke fordi, det er en drøm at komme på pension, men når der ikke er andre muligheder, hvad gør man så? Kvinde i 40erne.*

De få, der ikke er motiveret for job og ønsker førtidspension, er åbne over for at varetage et 'skånejob' som førtidspensionist eller finde noget frivilligt arbejde.

Særligt for personer med ikke-vestlig herkomst

Borgere med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5 har ofte fysiske barrierer over for at varetage et job. Borgerne nævner rygsår, smerter i bevægeapparat og migræner. For mændenes vedkommende har de fysiske barrierer baggrund i skader fra deltagelse i krig, og for kvinderne er det dårlig fysisk form, udiagnosticerede smerter og graviditetsrelaterede skader i ryg og bækken.

I følge medarbejderne i kommunerne har disse kvinder en anden opfattelse af, hvordan kroppen fungerer, og de har svært ved at kende forskel på sygdomstegn og 'naturlig' træthed efter en arbejdsdag. Der er tilsyneladende tale om en kulturforskel i sygdomsopfattelse, som vanskeliggør indsatsen.

For disse borgere er den fysiske barriere ofte kombineret med psykiske barrierer, der er opstået som følgevirkning af den fysiske lidelse eller traumatiske krigsoplevelser. Desuden er de fysiske barrierer ofte kombineret med kompetencerelate-



rede barrierer som manglende dansk kundskaber, og for kvindernes vedkommende er de fysiske barrierer kombineret med sociale barrierer som barsels- og familierelaterede problemstillinger (børnepasning m.m.).

Trods de fysiske vanskeligheder kombineret med andre barrierer i forhold til job har flere af borgerne med ikke-vestlig herkomst en række forskellige ressourcer. Bl.a. fortæller kvinderne, at de alene står for husholdningen i hjemmet og holder sammen på familien. Jobkonsulenter peger på, at dette er nogle gode kompetencer, der ville kunne omsættes til arbejdsmarkedet, fx inden for arbejdsområder som omsorg for børn/ældre eller rengøring.

- Nogle giver udtryk for, at de gør en aktiv indsats for at blive bedre til dansk ved at gå på sprogskole og undersøge uddannelsesmuligheder, men at de mangler et dansk netværk og selvtillid til at afprøve deres dansk kundskaber.
- En anden gruppe har svært ved at gøre en aktiv indsats, fordi de bruger al deres energi på at få familielivet til at fungere.
- En tredje gruppe har svært ved at se arbejde som en mulighed pga. svære fysiske smerter fra krigsskader eller psykiske lidelser. Sidstnævnte gruppe ønsker en førtidspension, dog med mulighed for at varetage et job i få timer om dagen.

En mand i 40'erne fortæller:

- *Når jeg har fået en førtidspension, vil jeg gerne snakke med min sagsbehandler om mulighederne for at få et arbejde, hvor jeg ikke belaster ryggen for meget.*

Borgerne har som regel ingen erfaring fra det danske arbejdsmarked, og blandt de interviewede er der både personer med og uden arbejds erfaring fra oprindelseslandet. Enkelte har været i beskæftigelse i Danmark, hvoraf én har arbejdet som selvstændig med egen restaurant og én har fået uddannelse og job erfaring i Danmark.

De fleste borgere med ikke-vestlige herkomst er motiverede for at komme i job i en eller anden form. Næsten alle borgere med ikke-vestlig herkomst har deltaget i kommunale aktiveringsprojekter og virksomhedspraktikforløb samt gået på sprogskole. Flere giver udtryk for, at de føler, at de er blevet udnyttet som gratis arbejdskraft på virksomhederne:

- *Jeg følte mig udnyttet, fordi de blev ved med at udskyde ansættelsen, selvom de roste mig meget og sagde det gik godt. (En kvinde om et virksomhedspraktikforløb, der varede i over et år.)*

Økonomi nævnes som den vigtigste motivationsfaktor for at komme i beskæftigelse, med den begrundelse at det er vanskeligt at få økonomien til at hænge sammen, når man modtager kontanthjælp. Det gælder særligt de personer, hvor også ægtefællen modtager kontanthjælp eller hvor familien får starthjælp.



Udover de økonomiske fordele ved et arbejde nævner flere også selvbestemmelsen og selvstændighed som motivationsfaktorer. Flere nævner, at de gerne vil klare sig selv:

- *Jeg kan ikke lide, at kommunen bestemmer, hvad jeg skal lave og hvornår jeg skal lave tingene. Mand i 30'erne.*

Desuden nævner flere mænd fra mellemøsten, at de får det dårligt af at sidde passive derhjemme. De ønsker at komme ud i det danske samfund, så de kan lære dansk og få en bedre forståelse af den danske kultur.

Psykiske barrierer

De psykiske barrierer er en blanding af diagnosticerede og uspecificerede psykiske lidelser. Borgerne nævner eksempler på psykiske barrierer som: depression, angstlidelser, personlighedsforstyrrelser (Borderliner), Post Traumatisk Stresssyndrom Disorder (PTSD) og Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD). De psykiske barrierer er ifølge borgerne opstået som resultat af eksempelvis en svær opvækst, traumatiske oplevelser og personlige kriser som skilsmisse og dødsfald.

Udover de psykiske barrierer for at komme i beskæftigelse har flere af de interviewede også en række mindre, fysiske begrænsninger. Oftest er der tale om fysiske lidelser som muskel- og ledsmerter, hovedpine og migræne samt mavelidelser, som er udiagnosticerede.

Der er en del eksempler på unge under 30 år med psykiske problemer, som har forladt en uddannelse, bl.a. fordi de ikke har kunnet klare de krav, der stilles til at strukturere hverdagen, så en uddannelse med et timelagt skema, eksaminer og undervisning i grupper kan klares. Tal fra den statistiske opgørelse sammenholdt med udtalelser fra sagsbehandlere fortæller, at denne gruppe er stigende. En ung kvinde med angstneuroser fortæller eksempelvis, at hun har forladt flere uddannelser, fordi hun ikke kan magte at være sammen med mange mennesker på én gang. Dette er meget typisk for flere af de interviewede. Andre unge falder ifølge sagsbehandlerne fra pga. af misbrug, der ofte udløser en psykisk lidelse.

Ressourcer og kompetencer

Borgere med psykiske barrierer er bevidste om, at de besidder en række faglige kompetencer, der er brugbare på arbejdsmarkedet. Det kan dreje sig om borgere, der har været i gang med akademiske uddannelser, har interesse og evner inden for kreative fag og tekniske kompetencer inden for IT. Borgerne er samtidig opmærksomme på deres begrænsninger over for at kunne varetage et arbejde eller gennemføre en uddannelse, og de betragter en særlig støtte, fx psykiatrisk behandling eller en støttekontaktperson, som nødvendigt.

Borgerne i denne gruppe har tydeligvis brug for en støtte, som rækker ud over det, man normalt forstår ved arbejdsstræning eller andre jobrettede initiativer.



Eksempelvis efterspørger flere borgere konkrete tiltag, så de kan komme videre i uddannelse eller job: En enlig mor til tre, der har en personlighedsforstyrrelse og får psykiatrisk behandling fortæller, at hun godt kunne tænke sig en støttekontaktperson, der kunne hjælpe hende med at få hverdagen til at hænge sammen. En ung mand, der har angstneuroser og haft flere depressioner har gjort store fremskridt med kognitiv terapi hos en psykiater, hvor han har fået redskaber til på egen hånd at tackle svære situationer og tænke positivt frem for negativt om sig selv.

Motivation og motivationsdæmpere

Langt de fleste borgere er meget motiverede for at komme i beskæftigelse, og de fremhæver bl.a. umyndiggørelsen og manglen på selvbestemmelse som en væsentlig motivationsdæmpende barriere for at komme ud af kontanthjælpsystemet. Flere nævner ligeledes, at det rigtige job eller den rigtige uddannelse ville kunne have en positiv effekt på deres psykiske problemer. Disse borgere fremhæver, at de får det værre af at blive ladt i fred og gå hjemme uden at have noget at stå op til.

Selv om størstedelen af de interviewede er meget motiverede for at komme i beskæftigelse, er de fleste også meget nervøse for at komme ud på arbejdsmarkedet. Det er i særlig grad frygten for ikke at slå til og for at blive presset ud i mere, end man kan klare samt angsten for at være anderledes, der er fremtrædende. Ligeledes erkender flere, at de har behov for særlige hensyn i en ansættelse, når de eksempelvis har en dårlig dag. Som nævnt ovenfor påpeger borgerne et behov for fortsat opfølgning og kontakt med støttepersoner og psykologer både op til og efter en ansættelse.

Enkelte ønsker en førtidspension, fordi de pt. ikke kan se muligheder på arbejdsmarkedet, og fordi aktivering ikke giver dem ro til at bearbejde den lidelse, de har. De ser førtidspension som eneste mulighed for at kunne få fred til at arbejde med deres lidelse og komme videre med livet.

De føler sig fanget i et dilemma, fordi deres psykologer på den ene side har vurderet, at forbedringer er betingede af ro, men at de på den anden side ikke kan få tilkendt den førtidspension, der ville kunne give denne ro, netop fordi der foreligger en mulighed for, at deres tilstand kan forbedres.

Særligt for personer med ikke-vestlig herkomst

Blandt borgere med ikke-vestlig herkomst har en stor del af de interviewede mænd psykiske lidelser, som de selv ser som forhindring for at varetage et job. Der er ofte tale om krigstraumer eller Post Traumatisk Stresssyndrom Disorder (PTSD) som følge af en periode som flygtning eller soldat i konfliktfyldte områder. Flere af de interviewede kvinder med ikke-vestlig herkomst er gift med mænd, som har psykiske lidelser og af den grund er på førtidspension.

For disse borgere er de psykiske barrierer kombineret med fysiske barrierer som smerter og skader i ryg og lemmer som følge af krigsskader. Desuden har alle de interviewede borgere med ikke-vestlig herkomst kompetencerelaterede barrierer i form af manglende dansk kundskaber og ingen arbejdsmarkedserfaring hverken fra hjemlandet eller Danmark.



Ingen af de interviewede ikke-vestlige borgere med psykiske barrierer mener, at de har ressourcer, der kan anvendes i arbejdsmæssig sammenhæng, og de ønsker førtidspension pga. deres fysiske og psykiske barrierer. For dem er det vigtigst at komme af med smerter og få det bedre. De oplever ikke selv, at de har overskud til at tænke på beskæftigelse.

Sociale barrierer – (barsels- og familierelaterede problemer som eksempler)

Flere af de interviewede borgere fortæller om barrierer, der har baggrund i sociale forhold. De sociale barrierer knytter sig primært til barsels- og familierelaterede problemer. Her er primært tale om kvinder i 20'erne og 30'erne, der står som eneforsørger for deres børn. De har et svagt socialt netværk med få venner og en familie, der selv mangler ressourcer for at få hverdagen til at hænge sammen. Enkelte har samtidig været i et voldeligt parforhold. 30 % af kvinderne er under 30 år. Det vides ikke, hvor stor en andel, der har børn.

For kvinder med børn gælder det i mange tilfælde, at børnepasning og ansvaret for familien forhindrer dem i at tage en uddannelse eller et job. Kvinderne begrundelse er, at de - i de ufaglærte job, de kan få – ikke kan forene arbejdstiden og arbejdsstedets beliggenhed med at skulle hente og bringe børn på institutioner og få dem passet uden for institutionernes åbningstider.

Kvinderne har andre barrierer ud over dem, der retter sig imod barsel- og familiemæssige udfordringer. Kvinderne har ikke nogen uddannelse. Det forklarer de med graviditet, barsel og eneansvar for deres børn. Enkelte har taget en korterevarende uddannelse, men ønsker ikke længere at arbejde inden for det fag, de er uddannet. Fx er en kvinde i 20'erne uddannet inden for ældreområdet, men hun ønsker ikke at bruge uddannelsen pga. dårlige erfaringer, arbejdsmiljø og arbejdstider, der ikke harmonerer med pasningsmuligheder.

Samtidig har alle enten fysiske eller psykiske barrierer. De sociale barrierer er dermed ikke den eneste grund til, at kvinderne ikke er på arbejdsmarkedet, men de er i høj grad med til at fastholde kvinderne uden for arbejdsmarkedet. Deres situation er ofte meget presset og kombinationen af sociale barrierer og andre barrierer betyder, at kvinderne har risiko for at få tvangsfjernet deres børn. Eksempelvis har vi talt med en enlig, ung kvinde med en psykiatrisk diagnose og som er på barsel med sit tredje barn. Hun bor på et familiecenter for at få støtte til børnepasning og for, at man kan vurdere, om hun er i stand til at tage sig af børnene.

Ressourcer og kompetencer

Selvom rollen som eneforsørger kan være en barriere for kvinderne, ligger deres ressourcer i høj grad i deres erfaringer med at få familielivet til at fungere, både når det gælder om at få økonomien til at hænge sammen, de huslige pligter og at være en god mor for børnene. Flere af mødrene giver udtryk for, at dét at være mor og eneforsørger i familien er en stor del af deres identitet, og derfor er det vigtigt for dem at gøre en god indsats på det område.



Enkelte jobkonsulenter giver udtryk for, at det er lettere at få enlige mødre i job, når de ikke længere har en mand, de også skal sørge for.

Flere af mødrene har erhvervserfaring med jobfunktioner inden for omsorgssektoren, fx på plejecentre eller i børne- og ungeinstitutioner, enten i form af ordinære job eller aktivering. Med baggrund i deres rolle som mor og erfaring med omsorgsopgaver giver mødrene udtryk for, at de godt kunne tænke sig et arbejde, der relateres til omsorgssektoren, fx i en børnehave eller med handicappede børn og unge.

Motivation og motivationsdæmpere

Kvinder med barsels- eller familierelaterede problemer er meget motiverede for at komme i arbejde, men lægger stor vægt på, at arbejdet skal kunne hænge sammen med familielivet. Det vil sige, at arbejdstiden skal kunne hænge sammen med pasningsmuligheder og arbejdspresset skal være tilpas, så *'jeg kan være der for mine børn, når jeg kommer hjem'*, som en af de interviewede kvinder siger. Altså efterspørger kvinderne, at der både tages hensyn til deres udfordringer som enlig mor og deres fysiske/psykiske barrierer.

At få et større økonomisk råderum er en vigtig motivationsfaktor for kvindernes ønske om job. Det ville kunne give færre bekymringer om familiens økonomi og et større overskud til at være noget for børnene. I den forbindelse nævner kvinderne, at de kan mærke, at de ikke kan få så meget i kontanthjælp som tidligere.

Det er også vigtigt for kvinderne, at de fremstår som et godt eksempel og en rollemodel for deres børn, og at de på den måde kan påvirke børnenes værdier omkring det at have et arbejde. Børnene skal vide, at det at have et job er en kerneværdi i det danske samfund. Som en kvinde siger:

- *Det er vigtigt for mig, at mine børn ikke ender på kontanthjælp ligesom mig selv.*

Særligt for personer med ikke-vestlig herkomst

71 % af de ledige i matchgruppe 4 med ikke-vestlig baggrund er kvinder, mens det er tilfældet for 62 % i matchgruppe 5.

Blandt kvinder med ikke-vestlig herkomst udgør barsels- og familierelaterede problemstillinger en stor barriere for at komme i job. Barslen og ansvaret for børn og familien har typisk været årsag til, at de har forladt arbejdsmarkedet eller aldrig er kommet i gang hverken med uddannelse eller arbejde. For nogle skyldes det, at mange barsler og flere års børnepasning har holdt dem væk fra arbejdsmarkedet, mens andre aldrig er kommet i arbejde pga. fysiske problemer under eller efter graviditeten, fx dårlig ryg, migræne og muskel- og ledsmerter.

Fælles for disse kvinder er, at de i vid udstrækning står alene med ansvaret for familien. Det har baggrund i, at deres familiekultur ofte fordrer, at det er dem, der tager sig af de huslige gøremål som indkøb, hente og bringe børn fra institution, rengøring osv. Dertil viser det sig, at kvindernes mænd ofte er på førtidspension pga. fysiske og psykiske barrierer. Det betyder, at kvinderne ofte står alene med ansvaret for hele familien og samtidig skal tage sig af deres syge



mænd. Derfor bruger kvinderne stort set al deres energi på at få familien til at hænge sammen og derfor har de ikke overskud til at et arbejde. Ægtemanden kan således udgøre endnu en barriere for kvinden af to grunde. Dels fordi han har behov for hendes hjælp og dels fordi, han forbyder hende fx at møde op til aktivering.

Alle kvinderne med ikke-vestlige herkomst og barsels- og familierelaterede problemer mangler dansk kundskaber, selvom de alle har været på sprogskole. Deres manglende sprogkundskaber betegnes af flere som en stor hindring for at kommunikere med andre og kunne løse fx kundeopgaver. Desuden frygter flere af kvinderne at lave fejl på grund af sproglige misforståelser, og det afholder dem fra at prøve deres dansk kundskaber af.

Alle de interviewede kvinder vurderer, at de har ressourcer, der kan bruges på arbejdsmarkedet, ligesom alle også gerne vil i arbejde. Flere af kvinderne vurderer, at de ville kunne arbejde med fysisk relaterede opgaver, hvis der bliver taget særlige hensyn, fx hjælp til tunge løft.

Alle de adspurgte kvinder har deltaget/deltager i kommunal aktivering, i virksomhedspraktikforløb og danskundervisning på sprogskole. For nogle har virksomhedspraktikken ført til en kortere ansættelse, som er blevet afbrudt pga. barsel. En er netop kommet i gang med en social- og sundhedsuddannelse efter en virksomhedspraktik på et plejehjem, og en er blevet ansat i ordinært job på et vaskeri.

Alle kvinderne udtrykker stor motivation for at komme i arbejde, men flere fremhæver, at det kan være vanskeligt at få børnene passet ikke mindst med job med skæve arbejdstider uden for institutionernes åbningstid.

Der er flere forskellige årsager til kvindernes motivation for at komme i job. Dels er der en økonomisk gevinst ved at komme i arbejde. Flere af kvinderne har svært ved at få økonomien til at hænge sammen, særligt kvinder med mange børn er økonomisk trængte.

- *Det er svært at være på kontanthjælp, når man har mange børn og er alene om at tage sig af dem, fortæller en mor til 6.*

En anden vigtig motivationsfaktor for kvinder med ikke-vestlig herkomst er at være en god rollemodel for børnene. Alle kvinderne fortæller, at det betyder meget for dem, at deres børn klarer sig godt i det danske samfund.

Selvbestemmelse og uafhængighed af kommunen er ligeledes væsentlige motivationsfaktorer, ligesom mange også giver udtryk for et ønske om at komme ud blandt andre mennesker frem for at være derhjemme. Mange af kvinderne har et svagt socialt netværk, da store dele af deres familie enten bor uden for Danmark eller bor i andre dele af landet, ligesom de fleste af kvinderne ikke har en omgangskreds af venner og bekendte.



Kompetencerelaterede barrierer – indlæringsproblemer og manglende grunduddannelse som eksempler

Flere borgere har barrierer, der består i, at de mangler kompetencer, så de kan varetage et arbejde, og derfor har de svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Det kan fx skyldes indlæringsvanskeligheder eller ganske enkelt mangel på uddannelse. De borgere, der har indlæringsvanskeligheder, har problemer med ordblindhed/talblindhed og/eller de har forladt skolen tidligt (i utide) på grund af mistriksel. Efterfølgende har de ikke kunnet gennemføre en ungdoms- eller erhvervsuddannelse. De mangler de helt fundamentalt faglige kompetencer, der fordres de fleste steder på arbejdsmarkedet. Det kan også være fysiske eller psykiske vanskeligheder, der blokerer for indlæringsevnen. Det kan fx være en hjerneskade, der forårsager hukommelsesproblemer eller PTSD eller ADHD, der også kan give hukommelsesproblemer.

For de unge har manglende grunduddannelse har det betydet, at de ikke har været i stand til at komme i arbejde på almindelige vilkår. For de interviewede over 30 år, der har haft tilknytning til arbejdsmarkedet som ufaglært arbejdskraft, har manglende uddannelse været en væsentlig barriere for at kunne finde et nyt job efter arbejdsophør. Flere er blevet ledige pga. afskedigelser eller som resultat af en fysisk nedslidning eller skader, og har efterfølgende ikke formået at komme i arbejde igen. På grund af manglende kompetencer til at bestride andre job har de netop ofte haft hårdt fysisk arbejde, hvor nedslidningsrisikoen er forholdsvis stor. Deres jobmuligheder efter eksempelvis fysisk nedslidning er meget begrænsede, fordi de mangler uddannelse og fordi de mangler evner til at efteruddanne sig.

Nogle af borgerne giver udtryk for, at de har lavt selvværd, og frygten for 'at føle sig dum' er stor bl.a. på baggrund af oplevelser på arbejdspladser, hvor de føler sig behandlet som mindre begavede pga. manglende uddannelse. For enkelte er det ikke muligt at tage en uddannelse, fordi de har familie, de skal forsørge. De har den opfattelse, at familiens økonomi ikke kan hænge sammen, hvis de går i gang med at tage en uddannelse.

Ressourcer og kompetencer

De interviewede er meget bevidste om, at manglende uddannelse er en barriere for, at de kan få de job, de gerne vil have, samtidig med at de ser optimistisk på muligheden for at det kan lykkes med at tage en uddannelse. En borger fortæller:

- *Jeg har aldrig kunnet sidde stille derhjemme, og jeg har altid tænkt: hvor der er en vilje, er der en vej. Så jeg tror godt, jeg kan klare at komme i gang med en uddannelse.*

Flere har allerede påbegyndt uddannelsesforløb, enten hvor de bygger videre på de erfaringer, de har fra tidligere job, eller de starter på en uddannelse inden for et nyt område.

De fleste, særligt de unge, har klare billeder af, hvad de ønsker at beskæftige sig med i fremtiden, og hvordan de kan nå disse mål. De har jobønsker og planer for



at nå deres mål. Fx har en kvinde i starten af 30'erne planer om at tage en uddannelse som grafiker, når hun har overstået en operation.

Motivation og motivationsdæmpere

Langt de fleste borgere med kompetencerelaterede barrierer i forhold til arbejdsmarkedet ønsker at komme i job. De ønsker en bedre økonomi og vil gerne tage mere ansvar for eget liv, som flere tidligere har haft i kraft af deres ufaglærte job. Derudover fremfører flere borgere, at det har stor betydning at have et arbejde at stå op til og føle at man yder en indsats som anerkendes af venner, familie og samfundet i øvrigt. Det sociale samvær på arbejdspladsen nævnes også som en motiverende faktor.

Enkelte ønsker at få bevilget en førtidspension pga. fysisk nedslidning eller skade. Det er borgere, som samtidig har svært ved at forestille sig at de kan gennemføre en efter- eller videreuddannelse. De ønsker førtidspension, fordi de ikke kan få øje på muligheder på arbejdsmarkedet.

Særligt for personer med ikke-vestlig herkomst

Ledige med ikke-vestlig baggrund mangler ofte i større eller mindre omfang dansk kundskaber. Dette hænger først og fremmest sammen med, at alle personer vi har interviewet med ikke-vestlig herkomst ikke er født i Danmark og derfor først har skullet tillære sig det danske sprog senere i livet. I modsætning til de etnisk danske er der her en del, som har en uddannelse.

De manglende dansk kundskaber udgør for flere en barriere i sig selv for at komme i job. Mange er i øvrigt meget nervøse for ikke at blive forstået rigtigt, når de forsøger sig på dansk, fx i forbindelse med kommunal aktivering eller virksomhedspraktikker.

Alle de interviewede borgere med ikke-vestlig herkomst er i gang med at gennemføre sprogscoleundervisningen på forskellige niveauer. De borgere, der har uddannelse fra oprindelseslandet eller har taget en uddannelse i Danmark har de bedste dansk kundskaber. Det ser ud til, at jo højere uddannelsesniveau borgerne har, des bedre er deres dansk kundskaber. Samtidig har de personer, der har de største sprogbarrierer næsten ingen skolegang, og kan derfor kun i meget begrænset omfang læse og skrive. Enkelte af de interviewede er egentlige analfabeter pga. få års grunduddannelse fra hjemlandet. Disse borgere har de største vanskeligheder ved at tillære sig dansk.

Derimod ser det ikke ud til, at det har betydning, hvor længe borgerne har opholdt sig i Danmark. Eksempelvis har en person boet i Danmark i 19 år, og har endnu ikke lært at skrive eller læse godt dansk. Nogle af borgere har også væsentlige problemer med at tale dansk. Dog har de borgere, der er kommet til Danmark som børn ikke de samme problemer med det danske sprog, som de, der er kommet til Danmark som voksne.

For de fleste af de interviewede borgere med ikke-vestlig herkomst er sprog og manglende uddannelse ikke deres eneste barrierer for at komme i job. De har fysiske og/eller psykiske barrierer, der for mændenes vedkommende skyldes



krigsskader og for kvindernes vedkommende skyldes dårlig form og graviditets-skader. Kombinationen med fysiske/psykiske barrierer gør det endnu vanskelige-re for borgerne at komme tættere på arbejdsmarkedet.

De fleste borgere med ikke-vestlig herkomst og med sprogbarrierer vurderer, at de har ressourcer, der kan bruges i en arbejdsmæssig sammenhæng. Kun få borgere med sprogbarrierer, vurderer selv, at de ingen ressourcer har i forhold til arbejdsmarkedet. Det skyldes primært fysiske eller psykiske lidelser, og ikke sprogbarriererne. Der gives dog udtryk for, at problemerne med bl.a. at forstå information fra kommunen er medvirkende til en øget modløshed over for at komme ud på arbejdsmarkedet.

Borgerne er motiveret for at komme i beskæftigelse, med undtagelse af enkelte, der ønsker førtidspension. De motiverede borgere giver udtryk for, at de har erkendt, at det er nødvendigt at have et arbejde for at lære det danske sprog i praksis. De mener, at det er måden, at komme sprogbarriererne til livs på. Flere af de interviewede er desuden meget motiverede for at komme i gang med en uddannelse, men for nogle udgør sprogproblemer eller indlæringsvanskeligheder også her en barriere.

Motivationen for at komme i arbejde er både et større økonomisk råderum og økonomisk uafhængighed af kommunen, men også i høj grad selvbestemmelse over eget liv. For de interviewede med familie og børn er det en vigtig motivationsfaktor at kunne forsørge familien og være en god rollemodel for børnene.

Misbrugsbarrierer

Nogle af de borgere, vi har talt med har misbrugsbarrierer. Det vil sige, at de enten er afhængige af alkohol eller af andre stoffer.

Borgerne med misbrugsbarrierer kan overordnet set kategoriseres i to grupper: stofmisbrugere, som oftest er de unge ledige. Og alkoholmisbrugere, som hovedsageligt er ældre ledige.

Flere unge er begyndt som weekendbrugere og så er det eskaleret for dem. Andre har påbegyndt et misbrug pga. psykiske lidelser. Alkoholmisbrugere er som nævnt lidt ældre og som oftest mænd, der har været misbrugere i mange år. Disse mænd er ofte enlige og har et meget spinkelt eller manglende socialt netværk ud over deres fællesskab med andre alkoholikere.

Misbruget er som regel kombineret med andre barrierer. Det kan ifølge borgerne være psykiske lidelser, der er kommet efter længere tids misbrug eller omvendt – misbruget er ofte opstået som en form for selvmedicinering i forbindelse med en psykisk lidelse, ofte depressioner. En anden sekundær barriere kan være fysiske lidelser. Det er ofte, når kroppen begynder at sige fra efter flere års misbrug.

De unge stofmisbrugere fortæller om, at misbruget har medført dårlig koncentrationsevne og dårlig hukommelse.

For de ældre alkoholmisbrugere er det ofte vejrtrækningsproblemer og dårligt blodomløb.



Ressourcer og kompetencer

De fleste borgere med misbrug har arbejds erfaring eller uddannelses erfaring. Det kan fx være en alkoholiker, der har flere års arbejds erfaring i forskellige ufaglærte stillinger, inden følger af misbruget har gjort ham uarbejdsdygtig. De unge har alle erfaring fra et uddannelsesforløb, men har bl.a. pga. misbruget forladt uddannelsen, fordi det ikke har været muligt at få en hverdag til at hænge sammen. De kan ikke komme op om morgenen, ikke koncentrere sig i mange timer om dagen og de kan ikke gå til eksamen. Det betyder, at ingen af borgerne har gennemført en uddannelse, selvom alle har forsøgt at gennemføre flere ungdoms- og erhvervsuddannelser.

Motivation og motivationsdæmpere

Alle de misbrugere, vi har talt med, ønsker at komme ud af misbruget, og de fleste er allerede i behandling hos kommunens misbrugscenter eller har været det i privat regi. Borgerne ønsker også at komme i uddannelse og job. Flere kan pga. deres misbrug ikke overskue at skulle starte på uddannelse eller i ordinært job, før misbruget er dæmpet. For en del er ambitionen et fleksjob efter behandling for misbruget. Andre ønsker en førtidspension, men drømmer om senere at kunne starte på uddannelse og/eller job.

Alle har konkrete ideer til, hvad de gerne vil beskæftige sig med. Borgerne fortæller, at det er vigtigt for dem at komme ud blandt andre mennesker og føle, at de har et meningsfyldt indhold i tilværelsen, og ikke mindst at har noget at give sig til, i stedet for at sidde isoleret derhjemme og 'forsumpe', som de selv siger. De mener selv, at et job vil være væsentligt for, at de kan holde sig væk fra misbrug, blandt andet fordi det kan give mulighed for at få nye venner, der ikke er misbrugere.

Særligt for personer med ikke-vestlig herkomst

Det er kun lykkedes at få ét interview med en borger med ikke-vestlig herkomst, som havde et misbrug. Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne har i interviewene fortalt, at misbrug fortrinsvis findes blandt borgere med vestlig herkomst, men der er samtidig en opfattelse af, at det er et stigende problem.

Der er ikke på baggrund af undersøgelsen belæg for at sige noget generelt om ikke-vestlige borgere i matchgruppe 4-5 og misbrug.



Kapitel 4. Afdækning af eksisterende indsats i tre kommuner

I dette kapitel beskrives de tre casekommuners eksisterende indsats for de ledige i matchgruppe 4 og 5.

Første afsnit beskriver, hvordan jobcentrene arbejder med matchredskabet.

Andet afsnit beskriver de forskellige dele af den jobrettede indsats:

1. Sagsbehandlingen, herunder sagsbehandlingernes tilgang til borgerne
2. Kommunale jobværksteder og afprøvningssteder
3. Kommunale projekter
4. Jobkonsulenternes indsats
5. Indsats med særlige kontaktpersoner
6. Andre aktører
7. Parallelindsatsen – de understøttende aktiviteter
8. Indsats på virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Jobcentrenes arbejde med matchning

I vores indledende interview med ledelse, sagsbehandlere og jobkonsulenter i de tre casekommuner har vi spurgt, hvordan de arbejder med at kategorisere deres borgere i matchkategorier, navnlig borgere i matchgruppe 3-5. Det vil sige borgere, hvor der er delvis match (3), en lav grad af match (4) eller ingen match (5) i forhold til arbejdsmarkedets krav.

I Jobcenter Århus og Jobcenter Hedensted foretages kategoriseringen af borgeren i matchgruppe ad to omgange – først en straksmatchning og dernæst en finmatchning. Straksmatchningen foregår ved borgerens første henvendelse centralt i jobcentret.

I Jobcenter Århus foretager sagsbehandlere straksmatchningen og sender derefter borgeren videre i til udførerafdelinger/lokale enheder i decentrale tilbud, hvor der foretages en finmatchning. Finmatchningen kan i nogle tilfælde foretages i samarbejde med en anden aktør eller en virksomhed, da borgerens ressourcer og barrierer ofte synliggøres i et tilbud hos disse aktører.

- *Det er vanskeligere at vurdere, hvor arbejdsmarkedsparat en borger er, når man sidder ved skrivebordet, end når man ser borgeren i en arbejdssituation.* Jobcenter Århus.

I Jobcenter Hedensted foretager jobkonsulenterne straksmatchningen og giver efterfølgende borgeren 3-4 jobtilbud at søge. Lykkes det ikke borgeren at blive ansat i en af stillingerne, eller har borgeren ikke ressourcer til at søge job, sender jobkonsulenten borgeren videre til sagsbehandleren, der foretager finmatchningen.



- *Grunden til, at jobkonsulenten laver det første match er, at vi gerne vil tage udgangspunkt i den jobrettede indsats og ikke den sociale indsats. Nogle af de svageste sætter vi ikke til at søge job med det samme, men giver dem et tilbud om aktivering eller samtale hos sagsbehandleren. Jobcenter Hedensted.*

I Jobcenter Herning foretages matchningen i én ombæring. Det foregår i et vejlednings- og opkvalificeringsforløb, som alle, der søger kontanthjælp, henvises til. Vejlederne på forløbet afslutter med en helhedsvurdering af, hvor langt fra/tæt på arbejdsmarkedet borgeren er. Dette danner grundlag for at foretage matchet, og hvilket tilbud borgeren får af jobcentret.

Alle jobcentre anvender det officielle redskab Dialogguiden til at placere borgeren i en matchkategori, hvor vurderingen af borgerens beskæftigelsespotentiale foretages med udgangspunkt i en dialog med borgeren. Fokus er på de 5 overordnede elementer fra Ressourceprofilen: borgerens eget arbejdsmarkedsperspektiv, faglige og praktiske kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet, personlige kompetencer til at kunne indgå i sociale og jobmæssige relationer, materielle forhold og netværk med relevans for arbejdsmarkedet og helbredsmæssige forhold i relation til arbejdsmarkedet.

- *Borgerne skal så vidt muligt inddrages i vurderingen af matchningen og hvor langt de er fra arbejdsmarkedet. Som regel er vi enige med borgerne. Selvom det kan være svært for borgerne at holde fokus på det arbejdsmarkedsrettede frem for det helbredsmæssige, er det vigtigt at lytte til dem og snakke med dem om, hvad de vil, når de ikke længere er syge. Sagsbehandler fra Jobcenter Århus.*

Matchgruppe 4 vælges typisk, når der med en målrettet indsats er jobmuligheder. Matchgruppe 5 vælges, når der er behov for behandling, inden en jobindsats eller borgeren skal afklares til en førtidspension. Valg af matchkategori afhænger grundlæggende af, hvor stor en indsats borgeren har behov for.

Tilgangen til matchningen af borgeren bygger ligeledes på en række grundige overvejelser om, hvad der er det bedste for borgeren i den aktuelle situation. Jobcenter Århus har fokus på at matche borgeren så tæt på arbejdsmarkedet som muligt:

- *Det gør vi for at vise, at vi tror på, at borgeren har en chance, særlig nu hvor efterspørgslen på arbejdskraft er så stor.*

Jobcenter Hedensted fortæller om centrets praksis omkring matchning:

- *Vi betragter matchningen som et administrativt redskab, og ikke andet. Det, der betyder noget, er at nå målet med at få de ledige i job. Derfor tænker vi praktisk og har fokus på et tæt samarbejde mellem sagsbehandler og jobkonsulent om, hvilken indsats der skal til for at nå målet.*



Jobcentrene giver udtryk for, at matchningen er en subjektiv vurdering – det vil sige, at matchningen er afhængig af, hvilken medarbejder der matcher. For at sikre det bedst mulige match har jobcentrene fokus på et grundigt kendskab til borgeren samt en klar argumentation for matchningen. Hvis en medarbejder er i tvivl om matchvurderingen, sparreres der med en kollega.

Ifølge jobcentrene foretages ganske få ommatchninger i matchgruppe 4 og 5. Ommatchninger foretages i tilfælde af, at der sker forbedringer eller forværringer i borgerens muligheder i forhold til arbejdsmarkedet. Der kan også dukke nye informationer op om borgerens ressourcer og/eller barrierer, der kræver en ommatchning.

I interviewene med ledelse og medarbejdere viser sig forskellige årsager til de få ommatchninger:

1. Der foretages ikke ommatchninger, når borgeren går fra matchgruppe 4 og 5 til job eller på førtidspension.
 - *Der ommatches generelt ikke særligt ofte, fordi arbejdsmarkedet nu optager mange, der egentligt burde flytte matchkategori tættere på arbejdsmarkedet. Og når borgeren er i arbejde, er der ingen grund til at bruge tid på at ommatche dem.* Ledere i Jobcenter Herning.
2. Hos jobcentrene er der fokus på borgerens progression i retning af arbejdsmarkedet og at give borgeren et tilbud, der kan fremme progressionen, frem for at fokusere på hvilken matchgruppe borgeren tilhører i progressionen. Det betyder også, at der ikke altid foretages ommatchning, når borgeren flytter sig fra matchgruppe til matchgruppe hen imod et job. Desuden er det tidskrævende at foretage ommatchning af borgerne, hvorfor jobcentrene hellere vil prioritere deres tid på at lave en god indsats for borgeren i stedet for at foretage ommatchninger.
3. En ommatchning kan i nogle kommuner have store konsekvenser for borgeren og betyde skift i kontaktperson og indsats/tilbud, hvilket kan afbryde et hensigtsmæssigt forløb – *og det er med til at gøre borgeren usikker.* Sagsbehandler i Jobcenter Århus.

Det gør sig særligt gældende, hvis borgeren flytter fra matchgruppe 4 til 3, hvor skellet mellem at være arbejdsmarkedssparat og ikke-arbejdsmarkedssparat går. Fx matcher man sjældent fra matchgruppe 4 til 3 i Jobcenter Århus:

 - *Det er for bureaukratisk, fordi det kræver, at borgeren skifter afdeling, og i overleveringen sker der typisk et brud i indsatsen.* Sagsbehandler.

Hvis der foretages ommatchninger, er det som regel mellem matchgruppe 4 og 5, da indsatsen for disse grupper ofte er samlet i en fælles indsats. I Jobcenter Hedensted flytter en del borgere dog fra matchgruppe 3 til matchgruppe 4 og 5. Det kan skyldes, at det er jobkonsulenterne, der i første omgang foretager matchet og dermed matcher dem tættere på arbejdsmarkedet. Lykkes det ikke jobkonsulenterne at finde et job med det samme, sendes borgeren videre til sagsbehandleren og skifter derved matchkategori.



Jobcentrenes indsats

Der foretages ikke en detaljeret beskrivelse af de tre kommuners organisering af indsatsen, da det – særligt for Århus Kommunes vedkommende, som alene i den udførende del af beskæftigelsesindsatsen har 149 tilbud beskrevet – vil være for omfattende i denne sammenhæng at beskrive hele organiseringen omkring at få de ledige i beskæftigelse eller uddannelse. Særligt for matchgruppe 4 og 5 gælder, at det ikke blot er jobcentret og den udførende del, der spiller en rolle. Hele parallelindsatsen spiller for manges vedkommende også en rolle (fx social-, familie- og sundhedsområdet), hvis mulighederne for at komme i beskæftigelse eller uddannelse skal øges. I stedet har vi valgt at beskrive indsatsen i forbindelse med den praksis, de ledige møder og herudfra komme med eksempler, som så vidt muligt skal dække indsatsen ud fra et bredt perspektiv, og som imødekommer de overskyggende og motivationshæmmende barrierer, som de ledige i matchgruppe 4 og 5 har.

Med afsæt i både borger- og medarbejderinterview i de tre kommuner (Hedensted, Herning og Århus) beskrives jobcentrenes indsats og aktiviteter i forhold til følgende overskrifter, som dette afsnit struktureres efter:

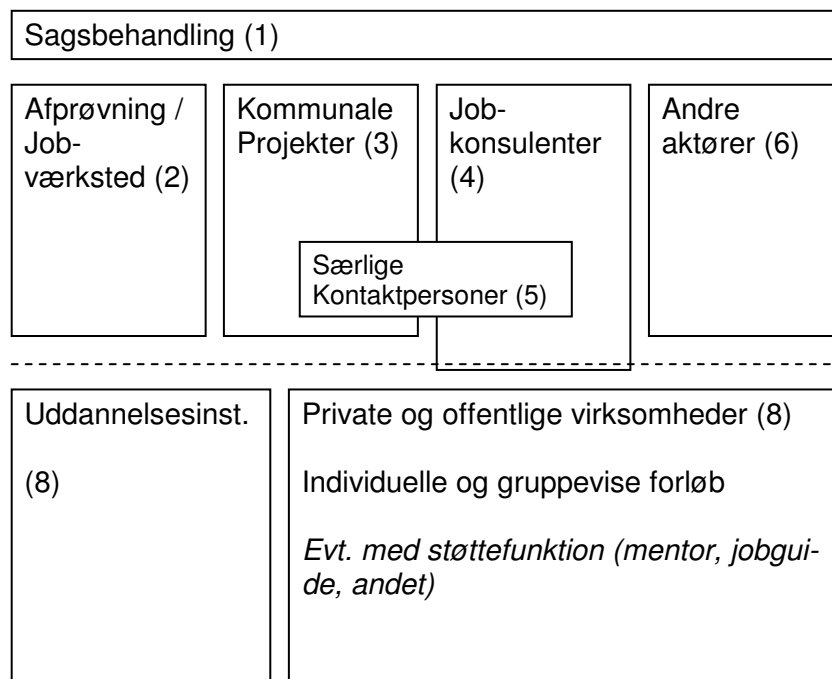
1. Sagsbehandlingen, herunder sagsbehandlingernes tilgang til borgerne
2. Kommunale jobværksteder og afprøvningssteder
3. Kommunale projekter
4. Jobkonsulenternes indsats
5. Indsats med særlige kontaktpersoner
6. Andre aktører
7. Parallelindsatsen – de understøttende aktiviteter
8. Virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Ovenstående overskrifter er indsat i nedenstående model. Efter modellen præsenteres de enkelte delelementer kortfattet, hvorefter de præsenteres og analyseres mere dybdegående i selvstændige afsnit.



Model: Den jobrettede indsats

Jobindsats



Parallelindsats (7)

Evt. understøttende aktiviteter:

- Økonomirådgivning
- Kost og motion
- Behandling af fysisk sygdom / Genoptræning
- Misbrugsbehandling
- Psykiatrisk behandling
- Særlig uddannelsesstøtte
- Privatlivsstøtte
- Transport
- Børnepasning

De seks kasser (1-6) i øverste venstre hjørne illustrerer jobcentrets indsats, i nogle tilfælde i bestillerrollen, i andre tilfælde både bestiller- og udførerrollen. I sagsbehandlingen vurderes, hvilken indsats(er) der er behov for, mhp. at bringe kontanthjælpsmodtageren i arbejde eller uddannelse. Denne vurdering foretages typisk af en sagsbehandler (1), men kan også tages af en projektmedarbejder, jobkonsulent eller i samspil med en anden aktør. På baggrund af interviewene i de tre kommuner kan jobcentrets udførende del opdeles i fem kategorier. I nogle tilfælde ligger de fire første indsatser organisatorisk i jobcentret, mens andre ligger i en eller flere selvstændigt udførende organisationer.

Den udførende del af jobindsatsen beskrives kortfattet i det følgende. Punkterne henviser til kasse 2-6 i ovenstående model:

2. Kommunale jobværksteder og afprøvningssteder forefindes i alle tre kommuner. De har typisk til opgave at afprøve og klargøre de ledige til arbejdsmarkedet.
3. Kommunale kortere- og længerevarende, tidsafgrænsede projekter med fokus på metodeudvikling. Korterevarende projekter har typisk fokus på de lediges kompetenceudvikling, udarbejdelse af CV samt arbejde med motivation og afklaring. Længerevarende projekter har typisk fokus på selvudvikling, adfærd, accept, eksponering, afklaring og tæt opfølgning.
4. Jobkonsulenter har fokus på samarbejde med virksomheder, herunder praktik, job med løntilskud og ordinær ansættelse. De har i dette arbejde typisk fokus på de lediges ressourcer, motivation og mødestabilitet.



5. Særlige kontaktpersoner er en betegnelse for en medarbejder, der har ressourcer til at kunne følge den ledige over en længere periode dagligt eller ugentligt på tværs af tilbud.
6. Andre aktører, fx daghøjskoler, specialskoler, jobvejledning og voksenundervisning.

Både de interviewede ledige og ansatte i jobcentrene fortæller, at det i mange tilfælde ikke er nok at inddrage de ovennævnte aktører i den jobrettede indsats. Sagsbehandlere og andre ansatte i jobcentrene fortæller, at de ofte inddrager andre samarbejdspartnere, der i snæver forstand ikke har noget at gøre med den jobrettede indsats, men er nødvendig for overhovedet at kunne arbejde jobrettet. Denne del af indsatsen har vi valgt at kalde parallelindsatsen (7), som er illustreret i højre side af modellen. Interviewene med de ledige viser ligeledes, at andre samarbejdspartnere er inddraget for at understøtte den jobrettede indsats.

Nederste venstre hjørne af modellen illustrerer det, som indsatsen handler om, nemlig at få de ledige i arbejde eller uddannelse. Vejen til fast tilknytning til uddannelse eller virksomhed kan også finde sted på virksomhederne eller uddannelsesinstitutionerne (8), hvorfor disse naturligvis også ses som en del af den jobrettede indsats.

I det følgende beskrives de forskellige kasser i figuren:

Sagsbehandlingen (1)

Sagsbehandleren er typisk sagsholderen, som har samtaler med borgerne, og derefter afgør, hvilken indsats der skal sættes i værk. Der er dog også adskillige eksempler på, at borgere uvidende visiteres til et tilbud uden at have drøftet det med sagsbehandleren først.

Flere ledige giver udtryk for, at sagsbehandlerens tilgang er, at de ledige ikke vil arbejde:

- *Sagsbehandleren går i starten ud fra, at man er på kontanthjælp, fordi man ikke vil arbejde, ikke fordi man ikke kan arbejde. Det er sådan, de møder alle. Kontanthjælpsmodtager.*

Nogle ledige fortæller, at et pres, der ikke tager hensyn til deres barrierer, virker modsat hensigten, og den ledige kan således virke modvillig og umotiveret. De ledige ønsker i stedet, at der med udgangspunkt i deres ressourcer og motivation arbejdes med de motivationshæmmende barrierer.

- *Jeg synes, det er lidt træls, at man ikke bliver troet på. Kontanthjælpsmodtager.*

Flere af de interviewede ledige fortæller, at der er mistro til dem. De føler, at sagsbehandleren ikke tror på dem, og fx truer med at sanktionere, i stedet for at samarbejde.



- *Jeg blev ringet op mange gange for at skulle give supplerende oplysninger. Jeg følte mig som en forbryder, der hele tiden skulle bevise, at jeg var berettiget til kontanthjælp. Kontanthjælpsmodtager.*

I det hele taget er der flere af de interviewede ledige, der giver udtryk for, at systemet har mistro til dem, selv om der pga. personaleskift og/eller travlhed ikke er én i jobcentret, der kender dem godt.

- *Jeg kan ikke få fat i dem, jeg skal snakke med, når jeg får et trusselsbrev eller et brev om, at jeg skal henvende mig. Jeg bliver hver gang stillet videre rigtig mange gange og hver gang skal man jo forklare min sag om igen. Kontanthjælpsmodtager.*

Oplevelsen hos mange af de interviewede ledige er, at jobcentrets ansatte har mistro til den ledige, *inden* den enkelte ansatte har mødt vedkommende. Som vi tidligere har været inde på, stemmer det overens med den opfattelse, flere ansatte og ledere har, nemlig at deres opgave i mødet med den ledige er at ændre den lediges dagsorden. Udgangspunktet er således i mange tilfælde, at den ledige og den ansatte i jobcentret ikke har samme dagsorden, hvilket vanskeliggør den jobrettede indsats. Som en afdelingsleder udtaler:

- *Vores dagsorden er arbejdsmarkedsrettet. De lediges dagsorden er en anden. De er usikre på, hvad de kan og vil. Afdelingsleder.*

Interviewene med de ledige peger på, at de i grunden er motiveret for at arbejde, men at de har nogle overskyggende barrierer som hæmmer motivationen.

Det lidt negative billede, som interviewene har givet ovenfor af indsatsen gælder ikke i alle tilfælde. Enkelte af de interviewede ledige giver udtryk for, at de har haft eller har et godt samarbejde med sagsbehandleren.

- *Jeg har været glad for at kunne læne mig op ad systemet og have nogen til at hjælpe med beslutninger og papirarbejde som en form for aflastning. Kontanthjælpsmodtager.*
- *Jeg synes, hun altid er god til at hjælpe, når jeg kommer med noget, jeg gerne vil fx ideer til job, ansøgning om ferie m.v. Kontanthjælpsmodtager.*

Sagsbehandlerne fortæller, at de skal have overblik over de mange muligheder, der er i parallelindsatsen (7), dvs. uden for jobcentrets regi (se afsnit nedenfor). Dertil skal sagsbehandleren have overblik over de tilbud, der er i den jobrettede indsats (se afsnittene nedenfor). Eksempelvis har Beskæftigelsesforvaltningen i Århus Kommune 149 beskæftigelsesrettede tilbud nedskrevet i et tilbudskatalog², som sagsbehandleren skal forholde sig til. For sagsbehandlere i mindre jobcentre kan det virke misundelsesværdigt. Omvendt er der ikke samme risiko for, at de mister overblikket.

² Beskæftigelsesforvaltnings tilbudsoversigt, Århus Kommune. Udskivet den 5.9.2007 fra BEF-Guiden.



Sagsbehandlere giver udtryk for, at de har vanskeligheder med at finde tid til den enkelte borger, når de også skal have overblik over de mange tilbud såvel i jobindsatsen som parallelindsatsen. Som en kontanthjælpsmodtager bekræftende fortæller:

- *Mange af dem har nok ikke tid til at gå så meget i dybden, som de selv ville ... og jeg ville ha' de gjorde.* Kontanthjælpsmodtager.
- *Jeg kan godt fornemme, at sagsbehandlerne er stressede.* Kontanthjælpsmodtager.

Dertil skal medregnes de mange sagsbehandlerskift, som flere af de ledige har oplevet.

- *Jeg føler mig lidt som en kasterbold – jeg har haft så mange sagsbehandlere.* Kontanthjælpsmodtager.

Sagsbehandlerskift er hårdt for mange i denne gruppe, fordi de skal forklare sig på ny, vinde tillid på ny og derfor er ængstelige for igen at blive mødt med mistro.

- *Det har været trælst at skifte sagsbehandler, især når man har haft en, man var glad for. Jeg bliver meget nervøs, når jeg skal ind til en ny og forklare det hele forfra.* Kontanthjælpsmodtager.

Sagsbehandlerne fortæller, at de pga. mange sager ikke altid har tid til at gøre noget selv, hvorfor de er afhængige af jobindsatsen og de nødvendige støtteaktiviteter fra parallelindsatsen. Problemet er ofte, at det kræver koordinering, hvilket der - ifølge sagsbehandlerne - ikke altid er tid til.

Flere af de interviewede ledige fortæller, at det har konsekvenser, hvis deres sag trækker ud.

- *Hvis der går for lang tid, før der sker noget, så mister man lidt lysten eller gejsten til at komme i gang.* Kontanthjælpsmodtager.

Andre ledige fortæller, at de har været glade for, at sagsbehandleren overlod dem til sig selv. De fortæller, at de er 'så langt nede', at hvis der skal findes en løsning her og nu, er det førtidspension, selv om de på længere sigt gerne vil genfinde ressourcerne til at arbejde. Det føler de ikke, de kan, hvis de hele tiden presses i aktivering.

- *Jeg har været rigtig glad for sagsbehandleren, som har fulgt mit forløb. Jeg fik lov til at være 'i fred' i et stykke tid, så jeg kunne komme ovenpå igen efter sygdommen, og jeg har derfor ikke været ude i noget aktiveringsforløb. Jeg har følt mig taget alvorligt – også når jeg er kommet og har haft det dårligt.* Kontanthjælpsmodtager.

Der er således et dilemma mellem at gøre en hurtig indsats og give tid til, at den ledige kan finde sig selv.



Kommunale afprøvningssteder og værksteder (2)

Hovedparten af de 50 interviewede ledige i matchgruppe 4 og 5 har været eller er tilknyttet et kommunalt afprøvningssted, værksted eller revalideringscenter. Disse består oftest af nogle traditionelle funktioner som cykelværksted, genbrug, systue, samleproduktion, planteskole, køkken eller kantine. Det overordnede fokus er mødestabilitet og klargøring til arbejdsmarkedet.

Hovedparten af de interviewede har ikke et særligt positivt syn på de kommunale afprøvningssteder og værksteder. De har svært ved at se meningen med arbejdsopgaverne, og enkelte føler det nedværdigende at blive placeret sammen med 20 andre på 'samfundets bund' uden at have kendskab til målet med placeringen.

- *Man skulle bare møde op. Jeg fik lært lidt at sy, men jeg synes egentlig, det var lidt meningsløst, da det slet ikke er sådan noget, jeg har lyst til at arbejde med.* Kontanthjælpsmodtager.
- *Det bliver kaldt 'en kolbøttefabrik' – man tror, det er et sted for kontanthjælpsmodtagere, der ikke gider arbejde.* Kontanthjælpsmodtager.
- *Man kunne også bare sidde og ryge smøger, hvis man ikke ville arbejde. Det er spild af ressourcer, spild af tid og spild af penge.* Kontanthjælpsmodtager.

De interviewede borgere giver udtryk for en oplevelse af at gå sammen med ledige med meget forskellige problemer og at det er demotiverende at tilbringe dagen sammen med nogle, som ikke er motiverede eller som har andre motivationsdæpende barrierer end de selv.

- *Man skulle nok sortere lidt i dem, der kommer ind og dele folk ud efter indstilling. Jeg kunne se, at den negative indstilling smittede af på dem, som måske ellers kunne være blevet motiveret til arbejde. De negative trækker de andre med sig ned – er der nogen, der ligger på vippen, så ryger de ned sammen de andre.* Kontanthjælpsmodtager.
- *Jeg følte mig forkert placeret. Stedet kunne mest hjælpe folk med fysiske problemer og ikke folk som mig, der skulle have livsmodet tilbage. Jeg kunne jo ikke bruge det til noget, at de havde 20 forskellige stole, man kunne sidde på.* Kontanthjælpsmodtager.

De fortæller videre, at jobværkstedets udgangspunkt ofte er en mistillid til, at man er motiveret for at arbejde og at man skal lære at stå op om morgenen og komme til tiden.

- *Jeg er sådan en, der gerne vil stå op om morgenen og komme i gang, men hvis jeg var sådan en, der ikke ville arbejde, så var det et fint sted. Så kunne man gå og snakke om, hvor latterligt det var at skulle arbejde.* Kontanthjælpsmodtager.



Hovedparten af de interviewede fortæller videre, at der ikke er et klart mål med deltagelsen, og der ikke bliver fulgt op. For nogles vedkommende er det 6. gang, de bliver afprøvet og for andres vedkommende har de været på et jobværksted længe, uden at vide hvad næste skridt er.

- *Jeg synes kommunen er lidt ligeglad. De sender mig bare ud i noget for at få mig væk, men der er ikke helt klarhed om målet. Der mangler konklusioner om, hvad der skal ske. Jeg har heller aldrig set journalerne, så jeg ved ikke, hvad de skriver om mig. Der mangler også opsamling på det, der tales om og besluttet. Jeg synes, det er vanvittigt at sende folk i arbejdsprøvning 6-7 gange. Man burde kunne se det efter et par gange, max. Kontanthjælpsmodtager.*

Enkelte fortæller, at sagsbehandlere har fortalt, at kommunen ikke har det rette tilbud, men at de skal aktiveres, hvorfor de alligevel bliver visiteret til et jobværksted. En gruppe sagsbehandlere og jobkonsulenter fortæller, at de borgere, der visiteres til kommunens aktiveringscenter ofte er dem, der ikke passer ind andre steder, eller det er personer, som virksomhederne i lokalområdet kender i forvejen og ikke vil have noget med at gøre. De interviewede ledige fortæller videre, at det også er sådan, at hvis sagsbehandleren er klar over, at en borger ikke møder op til et tilbud, så sendes borgeren ikke ud på en virksomhed, men ud på jobværkstedet.

- *Sagsbehandleren sendte mig ud på [jobværkstedet], fordi hun ikke vidste hvad hun ellers skulle gøre af mig. Kontanthjælpsmodtager.*

De fleste vil gerne have indflydelse på valget og på timingen. Flere har oplevet, at de blot får et brev om, at de skal møde op, ellers bliver de trukket i kontanthjælp. Det er ifølge de ledige demotiverende, navnlig når stedets arbejdsopgaver betragtes som meningsløse.

- *Det kunne være rart med lidt indflydelse på, hvad man skal. Kontanthjælpsmodtager.*

Flere ledige har peget på, at timingen kan være dårlig, hvis man er under behandling eller er ved at restituere sig efter en behandling. Gentagne arbejdsprøvninger kan ifølge de ledige hæmme restitutionen eller effekten af en behandling.

- *Jeg føler mig lidt presset, da sagsbehandleren havde anmodet om en plads til mig, inden jeg selv blev spurgt, og nu bliver jeg jo trukket i kontanthjælpen, hvis jeg siger nej til tilbuddet. Jeg ville egentlig ellers helst have ventet med arbejdsprøvningen, til jeg var færdigbehandlet, da jeg er bange for, at en vurdering nu vil give et forkert billede af min tilstand og at jeg nu vil blive vurderet svagere, end jeg egentlig er. Kontanthjælpsmodtager.*

Flere af deltagerne i undersøgelsens fokusgrupper har været på jobværkstedet eller afprøvningsstedet i mere end 1 år, nogle over 2 år. De synes, aktiveringsstedet er et godt sted at være og er meget usikre på, om de overhovedet kan begå sig på en virksomhed.



- *Det er en god måde at beskæftige sig på, mens man søger arbejde. Det betyder noget, at man er glad for stedet, man kommer ud til, men jeg betragter det slet ikke som 'rigtigt' arbejde. Kontanthjælpsmodtager.*
- *De [medarbejderne på centret] har den indstilling, at man skal kunne lide at være der – i hvert fald at det skal være til holde ud. Det er trygt at være på centret. Kontanthjælpsmodtager.*

Hovedparten af de interviewede, der på interviewtidspunktet var på et jobværksted, har en ringe tro på, at de kan blive klargjort. De vil egentlig hellere 'gøres klar' på en virksomhed, hvis virksomhedens medarbejdere er lige så rummelige som de kommunale medarbejdere, og hvis der tages de samme skånehensyn. De vil gerne prøve at komme i en virksomhed, men er meget usikre på, om de kan. I det mindste vil de gerne i småpraktikker, som måske kan bane vejen for en mere målrettet praktik på en virksomhed.

Blandt medarbejderne på jobværkstederne er der en tro på, at man kan gøre de ledige klar til at starte på en virksomhed, hvilket skal trænes gennem mødestabilisering, arbejdsevne og arbejdet med selvtilid. Denne klargøringsproces gør, at der ikke kan sættes tid på et forløb, hvorfor flere borgere deltager tidsubestemt.

En medarbejderfokusgruppe har foreslået, at jobværkstederne i stedet for at være base for et selvstændigt og ofte langstrakt forløb kunne være en base, hvorfra ledige sendes i virksomhedspraktik. Hvis de ledige falder fra, kan de komme tilbage på jobværkstedet, indtil et nyt praktiksted findes.

Kommunale projekter (3)

Nogle af de interviewede ledige har også været eller er tilknyttet kommunale projekter, som ikke foregår på et jobværksted. Det kan både være i form af korte eller lange forløb.

I de korte forløb er der typisk fokus på jobsøgning, motivation og afklaring. De fleste interviewede har en eller flere gange været i et kort projektforbud. De fortæller, at de ikke har fået noget ud af forløbet:

- *Jeg har været på det samme kursus 3 gange [et IT- og jobsøgningskursus], selvom jeg sagde mange gange, jeg havde kurset allerede. Men socialrådgiverne var ligeglade og sagde, at sådan var loven. Kontanthjælpsmodtager.*

Fokus i lange forløb handler mere om de lediges udvikling (empowerment), deres adfærd og eksponering i samfundet. Et eksempel er 'Ny Chance' i Herning Kommune, der er beskrevet i bilag 4.

I projekterne entreres med forskellige samarbejdspartnere, fx psykologer, kognitive terapeuter, idrætshøjskoler og jobformidlere. Projektlederen har typisk tæt kontakt med de ledige og fungerer på mange punkter som en 'særlig kontaktperson'. Fx kan opsøgende arbejde i hjemmet komme på tale, for at få den ledige til at møde frem.



De projekter, der er målrettet virksomhederne, hvor indledende virksomhedsbesøg og senere praktikforløb er en integreret del af projektet, roses af de ledige for at være målrettede. Flere ledige giver udtryk for, at der skal være tid til at finde sig selv - eksempelvis gå i behandling eller overstå en retssag - inden man begynder på en virksomhed.

Kognitiv adfærdsterapi – en metode til at forbedre mestring af egen tilværelse

Undersøgelsen er stødt på en metode – kognitiv adfærdsmetode – som synes særlig anvendelig til at arbejde med de lediges overskyggende og motivationshæmmende barrierer. Herning Kommune overvejer i øjeblikket, at alle sagsbehandlere og jobkonsulenter, skal kunne arbejde efter denne metode. Derfor gives denne metode særlig opmærksomhed i dette afsnit.

'Ny Chance' i Herning Kommune og Jysk Fobiskole i Århus (se bilag 4) anvender kognitiv adfærdsterapi i arbejdet med deltagernes sociale kompetencer. Metoden synes særligt anvendelig i arbejdet med de lediges motivationshæmmende barrierer. Metoden er mere udførligt beskrevet i kassen nedenfor.

Kognitiv adfærdsterapi anvendes til identifikation af uhensigtsmæssige tanker og reaktioner med henblik på at øge en persons evne til at forstå, håndtere og reducere særlige problemer/barrierer og at komme med hensigtsmæssige alternativer hertil. Med denne tilgang kan den ledige blive medspiller og med tiden aktivt bidrage til at overvinde eller leve med de barrierer, som gør, at den enkelte ikke kan varetage et arbejdsliv.

Anvendelse af metoden i beskæftigelsesindsatsen kan dog være problematisk i det øjeblik, beskæftigelsesmedarbejderen anlægger det synspunkt, at de ledige har en anden dagsorden, som så skal bearbejdes med kognitiv adfærdsterapi. Metoden er bedst anvendelig i de tilfælde, hvor den ledige er med på øvelsen og selv ser det som en mulighed for bedre at kunne mestre egen tilværelse og dermed blive selvforsørgende og mere selvhjulpen. Jysk Fobiskole har eksempelvis som hovedregel, at kursisterne skal være helt klar over, hvad skolen kan hjælpe med, inden de begynder.



Om kognitiv metode

Kognitiv metode er en tilgang, som i stigende grad anvendes i særlige beskæftigelsesindsatser, hvor svage ledige har behov for redskaber til at håndtere særlige situationer eller udfordringer, der kan udgøre motivationshæmmende barrierer for at komme i arbejde.

Kognitiv metode betegnes som et redskab til at forbedre en persons mestring af egen tilværelse, og som er særlig anvendelig, når en person kommer ud i situationer, hvor det kan være svært at overskue tilværelsen. Det kan eksempelvis være en person, der har angst for at spise i kantinen sammen med sine nye kolleger, eller det kan være en fysisk eller psykisk lidelse, en person skal håndtere på en særlig måde, for at kunne fungere på arbejdsmarkedet. Her bidrager den kognitive metode til, at borgeren kan 'lære at leve med barriererne' ved at håndtere de svære situationer på en konstruktiv måde.

Styrken i den kognitive metode er, at den kan anvendes til at skabe forandring for en person, der har behov for det for at kunne mestre sit liv. Via metoden kan personen lære at løse problemer i sin nuværende situation og hjælpe med at ændre negativ fortolkning af sig selv, omverdenen og fremtiden. Derudover kan metoden medvirke til at hjælpe personen med at teste brugbarheden af de alternative fortolkninger og finde nye og mere positive handlemønstre.

Med henblik på at tilstræbe forandringerne er der en lang række fremgangsmåder og teknikker, man kan benytte sig af. Det kan fx være at analysere problemsituationer eller at lave adfærdseksperimenter i svære situationer (en borger med sociale angstneuroser udfordrer sig selv til at spise i kantinen med en stor gruppe mennesker).

Der findes en række grundprincipper i den kognitive metode. To af de mest centrale er:

At etablere en åben samarbejdsrelation mellem vejlederen og borgeren. Det vil sige at vejlederen informerer borgeren om forløbets formål og metoder, og at borgerens perspektiver inddrages og tages for gode varer.

At give borgeren hjemmeopgaver efter samtaler med vejlederen for at afprøve redskaber i særligt svære situationer.

Anvendelse af kognitiv metode i Århus og Herning

I to af de tre casekommuner i Beskæftigelsesregion Midtjylland anvendes kognitiv metode i mindst to beskæftigelsestilbud:

Århus Kommune benytter sig af Jysk Fobiskole i Århus, der har tilbud til borgere med angstneurose, OCD (Obsessive Compulsory behaviour Disorder), fobier, stressrelaterede sygdomme og depressioner. En af de centrale metodiske tilgange til at skabe forandring for disse borgere er den kognitive metode, hvor borgerne får undervisning i deres psykiske lidelser og gennemfører adfærdseksperimenter.

I Herning Kommune har man de seneste års tid gennemført et tilbud 'Ny Chance', som er et kursus for kontanthjælpsmodtagere, der har behov for træning i sociale kompetencer og/eller har motivationshæmmende barrierer af psykisk karakter. Til kurset er knyttet en kognitiv terapeut, der individuelt og gruppevist underviser borgerne i at ændre negative tankemønstre til konstruktive tankemønstre, navnlig når det gælder tanker om dét at arbejde.

'Ny Chance' og Jysk Fobiskole er beskrevet i bilag 4



Jobkonsulenternes indsats (4)

Jobkonsulenternes overordnede fokus er virksomhederne. Hvor stort fokus på virksomhederne er, afhænger ofte af jobkonsulentens tilhørsforhold. Der kan både være jobkonsulenter placeret i jobcentret og i kommunens udførerenhed, som eksempelvis Århus og Herning kommuner har placeret uden for jobcentrets regi. Jobkonsulenter, som er tilknyttet kommunens udførerenhed, kan have vanskeligt ved at se matchgruppe 4 og 5 på en virksomhed uden forudgående forløb i et eller flere kommunale tilbud.

Jobkonsulenter ser ikke så meget på, hvilken matchgruppe den enkelte borger er i, men i stedet på den enkelte lediges ressourcer, mødestabilitet og progression. Dog har de fleste jobkonsulenter vanskeligt ved at se borgere fra matchgruppe 5 aktiveret på en virksomhed uden et større forudgående arbejde.

Tilgangen til borgerne i matchgruppe 4 og 5 er ofte, uanset hvor dårlige de er, at de har noget at byde ind med. Jobkonsulenterne arbejder med borgernes motivation, og det er udgangspunktet for samarbejdet med virksomhederne. Jobkonsulenterne er dog opmærksomme på, at de skal undgå at 'brænde virksomhederne af' ved at sende for vanskelige borgere ud på dem. Det betyder, at nogle jobkonsulenter har den holdning, at borgerne i matchgruppe 4 og 5 skal placeres i et kommunalt tilbud, før de tilknyttes en virksomhed. Den holdning kommer mest til udtryk hos jobkonsulenter, der er tilknyttet en udførerenhed, der også har projekter, kommunale jobværksteder og afprøvningssteder under sig.

Indtrykket er, at jobkonsulenter, der primært arbejder med virksomheder, i højere grad ser virksomhederne som de bedst mulige aktiveringssteder. De forsøger at tilknytte en virksomhedsmentor eller en støttekontaktperson, som har mulighed for at følge borgeren tæt, for hvis det ikke lykkes, er de selv nødsaget til at fungere som støtteperson for borgeren.

Jobkonsulenterne anvender primært individuelle praktikforløb på virksomhederne. Det er ifølge jobkonsulenterne sjældent, at en ledig fra matchgruppe 4 og 5 ansættes direkte i et ordinært job uden afprøvning. Der tegner sig et billede af, at individuelle praktikforløb med særlig støtte i stigende grad anvendes til matchgruppe 4, navnlig fordi virksomhederne er blevet mere imødekommende.

Århus og Herning Kommune anvender desuden gruppevise forløb på virksomheder, og der er en tendens til, at denne metode vinder frem, særligt i Århus, som anvender en hyttfadsmode og virksomhedscentre, specielt målrettet matchgruppe 4 (se bilag 4). Det er dog vanskeligt at overbevise kolleger, som ikke er fortrolig med, at gruppevise forløb på virksomheder kan være en frugtbar metode.

De ledige er positive over for tidsbegrænsede praktikker. De mener, der skal være et mål med forløbet, helst med mulighed for ansættelse. De giver endvidere udtryk for, at de gerne vil have indflydelse. Flere har oplevet at blive visiteret til gruppevis praktik uden at have været involveret, hvilket dæmper motivationen for at deltage.



Både blandt jobkonsulenterne og de ledige er der en udpræget skepsis over for offentlige praktiksteder, idet offentlige arbejdspladser sjældent har budget til efterfølgende ansættelse. Jobkonsulenterne vil gerne sætte en stopper for, at offentlige arbejdspladser gentagne gange får en ny praktikant for at få deres opgaver løst gratis. Flere ledige peger desuden på, at de føler sig udnyttet af private virksomheder, der gang på gang får forlænget praktikken, indtil den ledige afløses af en ny praktikant.

Jobkonsulenterne giver udtryk for, at de gerne vil have mere tid til de ledige i matchgruppe 4 og 5, dvs. færre ledige pr. jobkonsulent. De vil gerne kunne udøve et tæt opfølgingsarbejde over for denne gruppe og servicere virksomhederne i deres indsats. Erfaringen hos jobkonsulenterne er, at udplacering af borgere fra matchgruppe 4 og 5 på virksomhederne, kræver meget arbejde og plads i kalenderen til håndtering af uforudsete hændelser og problemer. Hvis den ledige ikke får en støttekontaktperson, ser jobkonsulenterne sig selv i høj grad som støttekontaktperson.

Jobkonsulenterne peger også på nødvendigheden af at afsætte ressourcer til efterværn – selv ved ordinær ansættelse, hvor det ikke er lovpligtigt at følge op. De erfarer, at mange af deres borgere falder tilbage i systemet, hvilket DREAM kørslerne i høj grad bekræfter: 68 % af de borgere, der optræder som nye i matchgruppe 4 og 5, har tidligere modtaget kontanthjælp i mindst tre sammenhængende måneder.

Indsats med særlige kontaktpersoner (5)

Særlige kontaktpersoner er en betegnelse for personer, der har ressourcer til at støtte et mindre antal borgere. De arbejder på tværs af faggrupper og afdelinger og varetager eller koordinerer mellem indsatser (job- og parallelindsats). De får ofte et meget personligt forhold til den ledige.

Ofte ser den ledige sin kontaktperson som indgangen til kommunen, idet de særlige kontaktpersoner hjælper den ledige med al kontakt til kommunen, både når det gælder beskæftigelse, boligstøtte, uddannelse osv. Det skal dog være klart for den ledige, at det ikke er den enkelte kontaktperson, der træffer afgørelserne på de områder, der ligger udover beskæftigelsesindsatsen, og at det således ikke er kontaktpersonen, der giver afslag på fx boligstøtte.

De ledige giver udtryk for, at det er godt med en fast kontaktperson, som man kan have tillid til. Ofte har de ledige efter mange nederlag ikke tillid til det kommunale system. Det kan derfor kræve tid at genoprette tilliden. De ledige giver endvidere udtryk for, at det kan være uoverskueligt at håndtere de mange forskellige kontaktpersoner, som den enkelte kan have i og uden for kommunen. Det kan den særlige kontaktperson hjælpe med.

Kontaktpersonerne fungerer ofte som efterværn; de har telefonerne åbne i døgn-drift og skeler ikke altid til, om den ledige ikke længere er en del af systemet, fordi vedkommende er kommet i ordinært job eller på SU.



- *De er oprigtigt engagerede og interesserede i at hjælpe folk ... jeg er sikker på, de sover godt om natten.* Kontanthjælpsmodtager.

I jobcenter Hedensted er der etableret en Ungegruppe (se bilag 4), som er et tilbud for unge mellem 15 og 25 år, som har behov for en arbejdsmarkedsrettet indsats. Ungegruppen har myndighedsansvaret i kontanthjælps- og revalideringssager for 18 til 25-årige og har endvidere det daglige ansvar for arbejdet med de unge. Der er også afsat ressourcer til efterværn, så de unge stadig har en kontaktperson efter påbegyndelse af uddannelse eller ordinært job. I ungegruppen arbejdes der med at få løst de problemer, som misbrug, ledighed, kriminalitet og psykiske problemer ofte er symptomer på.

Ungegruppen har det princip, at kontaktpersonerne skal fokusere på det, de er ansat til, nemlig at være i kontakt med borgeren, og at de derfor skal bruge mindst mulig tid på den administrative del. Derfor er der ansat en koordinator, som varetager al administration og papirarbejde, og som sikrer, at lovgivning følges og overholdes.

Ungegruppen har en akutindsats, hvor koordinatoren fungerer som bagvagt. Det betyder, der altid er en, der kan møde op, hvis en ung eksempelvis er blevet anholdt om natten eller er kommet ud i andre problemer.

Generelt foretrækker Ungegruppen et kortsigtet perspektiv og ikke lange aktiveeringsprojekter. Gruppen vil helst have virksomhederne til at tage de unge fra starten, men hvis der er problemer, fungerer kontaktpersonen som en slags ekstern mentor. Ofte er det i indledningen af virksomhedsforløbet, at kontaktpersonen bruger flest kræfter, fx på morgenvækning og transport. Selvom Ungegruppen arbejder med kortsigtede mål, kan der godt gå lang tid, inden den unge kommer ud i praktik eller lign. pga. fx depressioner eller andre psykiske problemer, der gør, at den unge ikke kan magte det. Der kan således godt være et langt perspektiv, men målet er hele tiden, at de skal i beskæftigelse eller uddannelse.

Social Integration i Herning Kommune har også en støttekontaktfunktion. Afdelingen ser støttekontaktpersonen som en helt central del af indsatsen over for borgere i matchgruppe 4 og 5. Der tilknyttes en støttekontaktperson til hver borger. Som udgangspunkt har denne person et godt kendskab til netop den pågældendes borgers problem, fx kan det være en tidligere Blå Kors medarbejder, der tilknyttes misbrugere. Støttekontaktpersonen benytter både almindelige samtaler og fysiske aktiviteter som værktøj. Ligeledes benyttes gruppearbejde og gruppesamtaler samt telefonsamtaler. De har daglig kontakt med borgerne, og fx har Psykiatriteamet nattevagt, så borgerne kan komme i kontakt med nogen på alle tidspunkter.



Andre aktører (6)

Eksempler på andre aktører, som arbejder med matchgruppe 4 og 5 er:

- Daghøjskoler (eks. 'Kvindeliv' i Århus) – blanding af målgrupper
 - o Fokus: Personlig udvikling
- Specialskoler (eks. Fobiskolen i Århus) – specialisering i målgrupper
 - o Fokus: Selvudvikling, ændring af tilstand/accept, eksponering
- Jobvejledning (eks. Ramsdal i Herning)
 - o Fokus: Kompetencer/CV, Jobsøgning
- Voksenundervisning (eks. AOF, VUC) – blanding af målgrupper
 - o Fokus: Opkvalificering
- Frivillige organisationer. Aktivering i genbrug (pendant til kommunale jobværksteder) eller arbejdet med sociale problematikker (misbrug, angstneuroser etc.) i selvhjælpsgrupper eller væresteder (eks. Blå Kors i Herning).

Daghøjskoler

Jobcentrene anvender i forskellig grad daghøjskoler. Daghøjskoler har typisk fokus på personlig udvikling og har blandede målgrupper, nogle gange adskilt efter køn eller efter herkomst. To af de interviewede ledige er tilknyttet Daghøjskolen 'Kvindeliv' i Århus (se bilag 4), hvor målgruppen er ledige kvinder på sygedagpenge, kontanthjælp eller arbejdsløshedsdagpenge. Den ledige og daghøjskolen laver i fællesskab en målsætning, der rummer forandring både på det personlige og arbejdsmæssige plan. Kurset varer et halvt år, men kan forlænges op til et helt år.

Specialskoler

Specialskoler er i denne terminologi skoler, som er specialiserede i specifikke målgrupper. I denne undersøgelse optræder Jysk Fobiskole som eksempel (se bilag 4), hvor to af de interviewede ledige har gået, og hvor enkelte andre nævner skolen som mulighed. Målgruppen er personer, som har haft eller er bange for at få panikanfald, og som på baggrund af dette har udviklet fobiske reaktioner og undgåelsesadfærd. Målguppen er også personer med tilbagevendende, ubehagelige, forstyrrende tanker, der udmønter sig i tvangsforestillinger eller tvangshandlinger. (OCD). Der er både kursister, der tidligere har arbejdet – mange af dem har næsten arbejdet for meget for at dæmpe lidelsen – og kursister, som aldrig har turdet arbejde. Der er i praksis ikke de store forskelle på de to grupper. Det, der betyder noget, er deres angst for at komme ud på en arbejdsplads, hvor de ikke kender de skrevne og uskrevne regler.

Skolen er det eneste tilbud af de 149 tilbud i Århus Kommune, som alene er målrettet borgere med psykiske vanskeligheder.³ Som en del af tilbudet varetager skolen også virksomhedskontakten og kan tilbyde efterværn efter individuel aftale med sagsbehandleren.

³ Beskæftigelsesforvaltningens tilbudsoversigt, Århus Kommune. Udskevet den 5.9.2007 fra BEF-Guiden.



Jobvejledning

Flere af de ledige i matchgruppe 4 og 5 har været i kontakt med en anden aktør, der afholder kortvarige jobformidlingskurser eller inviterer til længerevarende forløb (eksempelvis 'Ny Chance' i Herning). Fokus er ofte på de lediges kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet, formidling af arbejdsmarkedsforhold, udarbejdelse af CV og jobsøgning, formidling mellem ledig og arbejdsgiver.

Voksenundervisning

Voksenundervisning retter sig mod et bestemt fagligt indhold, fx sprog og matematik. Der kan også være tale om certifikater, fx truckcertifikat.

Frivillige organisationer

Frivillige organisationer spiller overordnet set to forskellige roller.

Den ene er en pendant til kommunal aktivering, hvor den ledige aktiveres i en genbrugsbutik.

Den anden rolle er i den understøttende sociale indsats, hvor frivillige organisationer driver væresteder og selvhjælpsgrupper. Social Integration har eksempelvis et samarbejde med Blå Kors i Herning om bl.a. borgere i matchgruppe 5, som har mulighed for at benytte Blå Kors' værested.

Parallelindsatsen (7)

For hovedparten af borgerne i matchgruppe 4 og 5 gælder, at der er behov for nogle støtteaktiviteter før eller under indslusningen på arbejdsmarkedet. Støtteaktiviteterne defineres som aktiviteter, der er nødvendige for at arbejde med de barrierer for motivation, som ikke er arbejdsrelateret.

I mange tilfælde er der tale om støtteaktiviteter, som kan ligge uden for LAB loven. De kan også ligge indenfor, hvis den beskæftigelsesrettede indsats indtænkes. Flere støtteaktiviteter kan således ligge i en gråzone mellem LAB og Serviceloven. Denne rapport beskæftiger sig ikke med denne gråzoneproblematik, men konstaterer blot, at der er behov for understøttende aktiviteter for mange af borgerne i matchgruppe 4 og 5.

Følgende støtteaktiviteter er identificeret i kommunernes indsats:

- Økonomirådgivning
- Kost og motion
- Behandling af fysisk sygdom / genoptræning
- Misbrugsbehandling og psykiatrisk behandling
- Særlig uddannelsesstøtte
- Privatlivsstøtte
- Børnepasning
- Transport.



Økonomiske barrierer

Flere af de interviewede borgere har problemer med at få økonomien til at hænge sammen. Der er fx enlige møder, der er vant til at få hjælp af det offentlige og kan have svært ved at klare sig økonomisk i et lavindkomstjob. Der er også enkelte mænd, som har en stor gæld.

Der er eksempler på, at sagsbehandleren eller jobkonsulenten sammen med den ledige udarbejder et budget, hvor indtægten fra et muligt job indregnes. Der er også eksempler på, at en støttekontaktperson formidler kontakten til kommunens ydelseskantor, når der er behov for økonomisk støtte, eller til banken for at få lavet en afdragsordning, fx betaling af børnebidrag.

Kost og motion

Flere af de interviewede borgere har eller udviser fysiske problemer i form af overvægt og dårlig form og deraf følgende lidelser i bevægeapparatet. Der er eksempler på projekter for kvinder, hvor kost og motion indgår som en central del af projektet. Der er ligeledes eksempler på et samarbejde mellem sundhedssystem og jobcenter for at finde frem til, hvordan manglende ernæring håndteres.

Der er også eksempler på, at motionstræning kan indtænkes i et virksomhedsforløb for at undgå, at borgerne får smerter, fordi de bruger nogle dele af kroppen, som ikke har været brugt i den forudgående lange passive periode.

For meget fokus på kost og motion kan have den modsatte effekt. Et kommunalt projekt havde et samarbejde med en idrætshøjskole. Det viste sig, at holdets største barriere var at bruge energi på at slippe for motionen. Derfor kunne projektet ikke komme til at arbejde med deres egentlige problematikker.

Behandling af fysisk sygdom og genoptræning

Borgere med fysiske lidelser er som oftest i kontakt med sundhedssystemet. Nogle afventer behandling og andre har fået besked på, at de skal vente på bedring (fx skulderskade). Det kan derfor være vanskeligt at afgøre for jobcentrene, hvornår det er mest formålstjenligt at sætte en aktivering i gang. Der er flere eksempler på, at der er et samspil mellem borger, jobcenter og sundhedssystem, ligesom der er eksempler på, at der ikke er et samspil. Navnlig i de tilfælde, hvor borgeren skal afvente bedring, kan aktivering ifølge borgerne forværre lidelsen.

Flere af kontanthjælpsmodtagerne er under genoptræning. De gør opmærksom på, at hvis de skal i aktivering, bør genoptræningen indtænkes.

Misbrugsbehandling og psykiatrisk behandling

For kontanthjælpsmodtagere, som er eller har været i misbrugsbehandling eller behandling for psykisk lidelse, er det forskelligt fra person til person og fra situation til situation, hvornår det ifølge den ledige er rigtigt at tale om tilbagevenden til arbejdsmarkedet, og om der evt. skal sættes et kombinationsforløb i værk med kombineret virksomhedspraktik og behandling.



Uddannelsesstøtte

Der er eksempler på særligt tilrettelagte uddannelsesforløb, som er målrettet efterfølgende beskæftigelse. De særligt tilrettelagte uddannelsesforløb har været tilpasset de lediges situation og indrettet efter, hvor meget den ledige kunne magte. Det har givet dem selvtillid og en enkelt af de interviewede er nu i ordi-nært job.

Der er også eksempler på, at støttekontaktpersoner hjælper ledige med at komme i gang med en uddannelse og vedholder kontakten efter påbegyndelsen af uddannelsen.

Følgende understøttende indsatser er identificeret i interview med medarbejdere og ledige:

- Uddannelsesvejledning (kan være placeret i jobcentret)
- Støtte i forbindelse med ungdomsuddannelse
- Forforløb til eksempelvis SOSU-uddannelse
- Ordblindkursus
- Særligt tilrettelagte opkvalificeringsforløb
- Uddannelsesmentor
- Sprogstøtte
- Kombinationsforløb på virksomheder. Faglig og sproglig opkvalificering.

Privatlivsstøtte

Flere af de interviewede har et kaotisk liv på hjemmefronten og kan have behov for bostøtte eller andet privatlivsstøtte for, at de kan overskue et arbejdsliv. Der er eksempler på unge mænd, som har 'muret sig inde', som igennem bostøtte eller en særlig kontaktperson åbnede sig udadtil. Der er eksempler på socialt udsatte familier, som får familiestøtte. Det kan være familier, der har psykisk belastede børn eller børn med handicap, som får særlig familiestøtte. Et eksempel er en enlig mor fra Libanon med to børn med diagnosen ADHD.

Børnepasning

Der er eksempler på hjemmegående mødre, der kan have svært ved at overskue at skulle få et arbejdsliv til at hænge sammen med børnepasning. Der kan både være tale om enlige mødre, der selv skal stå for at aflevere og hente, og kvinder som udover børnene har en psykisk syg mand på førtidspension, de også skal tage sig af. De job, der typisk henvender sig til disse kvinder kan have skæve arbejdstider, som ikke stemmer overens med åbningstider der hvor barnet eller børnene bliver passet. Ifølge jobkonsulenterne kan det godt lykkes at finde et job, men de peger på, at der burde arbejdes mere med børnepasning.

For at mindske kvindernes børnepasningsproblemer har Herning Kommune etableret et netværk for kvinder med ikke-vestlig herkomst i form af familie og bekendte, der kan passe børnene uden for dagtilbudenes åbningstid. På den måde kan kvinderne møde op i kommunens aktiveringstilbud og virksomhedspraktikker.



Transport

Flere ledige fortæller, at transport kan være en barriere for at kunne finde arbejde. Der er eksempler på, at jobcentrene betaler buskort eller i en opstartsperiode bringer og henter en ledig.

I landkommuner kan der være større afstande mellem den ledige og relevante virksomheder. Det kommer særligt til udtryk i fusionerede kommuner, hvor den offentlige transport ikke kører på tværs af gamle kommunegrænser. Flere af de interviewede bor i små landsbyer, hvor der er billige boliger, de har råd til at bo i. Fra disse byer er der ikke meget offentlig transport. Det er lykkedes en kvinde at være på et kommunalt værksted i flere år, men det er kun lykkedes, fordi en af de ansatte tager hende med hver morgen. Det er efter sigende den eneste mulighed, hun har for at kunne møde op.

Flere har ikke kørekort og er afhængig af offentlig transport. De har ikke råd til at få et kørekort eller også må slet ikke køre bil. Der er ikke mulighed for at spare op, da formue skal modregnes i kontanthjælpen.

De ledige i matchgruppe 4 og 5 har ikke altid så mange ressourcer og er dermed ikke altid så fleksible, som det i dag forventes af arbejdsstyrken. Flere af de interviewede giver udtryk for, at de ikke magter at transportere sig over længere afstande.

Forslag vedrørende transport

Ledige og ansatte i jobcentre er kommet med følgende initiativer, der kan mindske transportbarriererne:

- Der bør være mulighed for at lave en særlig opsparing til kørekort uden at det modregnes i kontanthjælpen, eller kørekortet kunne evt. betales bagud på afbetaling.
- Trafikselskaber, borgere og erhvervsliv skal inddrages i en drøftelse af lokalområdets kollektive trafikmuligheder.
- Kontanthjælpsmodtagerne kunne tildeles en knallert.
- Inddrag virksomhedernes ansatte, så den ledige kan komme med i en kørselsordning.

Integration af parallelindsatsen

Social Integration i Herning Kommune er et eksempel på, hvordan den sociale del i parallelindsatsen er integreret – eller omvendt i form af, at den jobrettede indsats for socialt udsatte er integreret i socialforvaltningen. Personalet i Social Integration består af socialrådgivere, jobkonsulenter og støttekontaktpersoner. Hver borger tildeles en fast støttekontaktperson, der primært står for kontakten med borgeren. Kun i de meget komplicerede sager går socialrådgiveren mere aktivt ind i borgerkontakten. Social Integration varetager først og fremmest den helt grundlæggende behandling og hjælp, der skal gøre borgeren klar til overhovedet at kunne deltage i mere arbejdsmarkedsrettede aktiviteter. Der er hele tiden et arbejdsmarkedsperspektiv i indsatsen hos Social Integration, men fokus i de konkrete aktiviteter ligger på indsatser som psykiatrisk behandling, misbrugsbehandling, sprogundervisning og grundlæggende integration af ikke-vestlige borgere, herunder behandling af PTSD.



Hvor støttepersonkontaktordningen i den jobrettede indsats for de mest udsatte grupper i Herning Kommune er integreret i socialforvaltningen, har Hedensted Kommune gjort det modsatte for de mest udsatte unge under 25 år. Der er støttekontaktpersonordningen integreret i jobcentret. Denne ordning er beskrevet under afsnittet 'Indsats med særlige kontaktpersoner' og i bilag 4.

Indsats på virksomheder og uddannelsesinstitutioner (8)

Der er ikke foretaget interview med virksomheder eller uddannelsesinstitutioner, ligesom det ikke har været intentionen at interviewe ledige, som er kommet i job eller uddannelse. Således beror dette afsnit primært på jobkonsulenternes beretninger og på de borgere, der har været eller er i praktik på en virksomhed, eller som forsøger at genetablere et uddannelsesforløb.

På virksomhederne afprøves de ledige i forhold til at kunne bestride et job. Ofte er der tale om virksomhedspraktik, hvor der sættes fokus på, at den lediges faglige, sociale og sproglige kompetencer afdækkes.

Flere af de interviewede borgere i matchgruppe 4 og 5 har været i praktik på en virksomhed, enkelte helt op til et år samme sted. Enten har de ikke kunnet holde til praktikken eller også oplever de, at de blot er blevet afløst af en anden ledig. Det virker ifølge de ledige demotiverende, hvilket gør det vanskeligere at gennemføre en ny praktik. Hvis de ikke føler sig udnyttet og de rette foranstaltninger er sat i værk, vil de fleste ledige foretrække et virksomhedsforløb frem for at være på et kommunalt jobværksted. De vil så vidt muligt respekteres som en kollega. Fra de lediges synspunkt er det vigtigt, at der er et formål og et mål med praktikken - helst en efterfølgende ansættelse. Ifølge jobkonsulenterne gælder det ofte for denne gruppe, at det er nødvendigt at have en støtteperson på virksomheden, fx en mentor suppleret med tæt opfølgning fra jobkonsulenten eller en særlig kontaktperson.

Jobkonsulenterne fortæller, at virksomhederne er blevet mere large, når det drejer sig om at samarbejde om matchgruppe 4 og 5 pga. de gode konjunkturer.

De ledige giver udtryk for, at de har vanskeligt ved at gennemføre en uddannelse på egen hånd. Flere af de ledige har haft nederlag, men vil stadig gerne i gang med en uddannelse. Det kræver, at de overvinder de barrierer, de har. De kan ikke altid overvindes på en gang, hvorfor det kan være nødvendigt med særlig støtte til at gennemføre en uddannelse eller skræddersy et særligt uddannelsesforløb. Det skal bemærkes, at mange af de ledige i matchgruppe 4 og 5 på kort sigt ikke kan overkomme en uddannelse, enten fordi de er bogligt svage eller fordi, deres psykiske eller fysiske problemer er for store til at kunne strukturere et liv omkring en uddannelse. Der er interviewet flere intellektuelle unge med psykiske vanskeligheder, der er ved at opbygge de fornødne ressourcer til at påbegynde en boglig uddannelse. De er i kontakt med en selvhjælpsgruppe eller en støttekontaktperson, som kan hjælpe dem, også når de påbegynder uddannelsen.



Kapitel 5. Jobmuligheder for borgere med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5

I kapitel 2 er der foretaget en kvantitativ analyse af borgernes kendetegn og borgerflowet fra 2006 til 2007. Den viser, at der er en overvægt af ledige med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5, og det er navnlig kvinder. I kapitel 3 er der foretaget en kvalitativ analyse af borgernes kendetegn, hvor der er særlig fokus på ledige med ikke-vestlig herkomst. I kapitel 4 afdækkes den samlede indsats over for ledige i matchgruppe 4 og 5, som ledige med ikke-vestlig herkomst naturligvis også er en del af. Dette kapitel skal ses som et supplement til kapitel 4.

I dette kapitel fremhæves tilbud, der har særlig fokus på ledige med ikke-vestlig herkomst, og på baggrund af jobkonsulenters og projektmedarbejders erfaring beskrives, hvilke potentielle jobmuligheder der er for ledige med ikke-vestlig herkomst. Det skal bemærkes, at hverken virksomheder eller borgere med ikke-vestlig herkomst, som er i beskæftigelse, er blevet interviewet.

I dette kapitel beskrives

- særlige indsatser og tilgange til borgere med ikke-vestlig herkomst, herunder særlige virksomhedsrettede forløb
- særlige arbejdskraftmuligheder blandt ledige med ikke-vestlig herkomst.

Særlige indsatser og tilgange til borgere med ikke-vestlig herkomst

DREAM kørslerne og de kvalitative beskrivelser af barrierer hos borgere med ikke-vestlig herkomst viser, at der kan være et behov for et særligt fokus på denne gruppe. Der er særligt mange kvinder med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5. Og disse kvinder bruger typisk deres energi på at passe familien, og mændene har typisk krigsskader og PTSD. Både mænd og kvinder har sprogproblemer og manglende arbejdsmarkedserfaring i Danmark. Over tre fjerdedele har uafbrudt modtaget kontanthjælp i mere end et år.

Jobcentrene benytter sig primært af kommunale aktiveringstilbud på værksteder, når de skal aktivere ledige med ikke-vestlig herkomst. Navnlig kvinder tilknyttes arbejde i værkstederne og undervisning i personlig udvikling, krop og sundhed samt sprogundervisning. Tankegangen er, som en medarbejder udtaler,

- *at de skal gøres klar til at komme videre på arbejdsmarkedet.*
Medarbejder på kommunalt aktiveringssted.

Der er flere eksempler i Herning og Århus kommuner på, at der etableres særlige forløb for nydanske kvinder. Fx et i Århus Kommune: Projekt Chili i Integrationshuset, som er et erhvervsintroducerende kursus for arabisk talende kvinder, hvor der bl.a. er indlagt korte 'snuse' praktikforløb på virksomheder.



Sagsbehandlernes og jobkonsulenternes tilgang til borgere med ikke-vestlig herkomst hænger sammen med de forskellige udfordringer, de møder i vejledningen af gruppen. Overordnet set har sagsbehandlerne og jobkonsulenterne fokus på at give en målrettet indsats efter borgerens behov. Sagsbehandlere og jobkonsulenter fortæller, at der er en række temaer, som de inddrager i deres tilgang til ledige med ikke-vestlig herkomst:

1. **Sygemeldinger:** Medarbejderne oplever, at kvinder med ikke-vestlig herkomst ofte sygemelder sig, fx når de bliver gravide. Medarbejderne understreger, at det væsentligt at have et samarbejde med lægerne, så lægerne får den rigtige information om krav til aktiveringen og at borgerne ikke presses ud i noget, de ikke kan magte.
2. **Fortrolighed fra begyndelsen:** Medarbejderne fortæller, at det i vejledningen af de ledige med ikke-vestlig herkomst, der har psykiske lidelser efter traumatiske oplevelser, er vigtigt at finde frem til deres problemer hurtigt, så man kan agere ud fra dem så tidligt i forløbet som muligt..
3. **Sprogvanskeligheder og psykiatrisk behandling:** Sagsbehandlerne fortæller, at det kan være umuligt at gennemføre en psykiatrisk behandling, hvis den ledige har svært ved det danske sprog. Derfor har sagsbehandlerne fokus på, at sprogundervisning og behandling skal følges ad.
4. **Det virker, at sanktionere og stille krav:** Nogle sagsbehandlere giver udtryk for, at det virker at sanktionere borgere med ikke-vestlig herkomst og at være meget klar i mælet omkring krav og konsekvenser.

Særlige virksomhedsrettede forløb for borgerne

De virksomhedsrettede forløb, som er særligt målrettet ledige med ikke-vestlig herkomst findes i de to case kommuner Århus og Herning, hvor der er en større koncentration af borgere i den gruppe.

Herning Kommune har en række forskellige tilbud til borgere med ikke-vestlig herkomst i afdelingen Social og Integration. Ansatte i denne afdeling vurderer, at de har haft særlig succes med tilbuddet 'Integrationsuddannelsen', som retter sig mod borgere fra ikke-vestlige lande. Deltagerne består overvejende af kvinder. Borgerne har sjældent erfaring fra arbejdsmarkedet og dermed ingen kendskab til de krav, der stilles. Samtidig mangler de i høj grad dansk kundskaber.

Længden af forløbet i integrationsuddannelsen afhænger af borgernes kompetencer og kan således strække sig fra 4 måneder til 3 år. Uddannelsen består af et 13 ugers indledende forløb om arbejdsmarkedsforhold og sprogskole. Dette efterfølges af brancheorienterede forløb på CVU – teknisk skole. Her er muligheder for afprøvning i værksteder inden for køkken, jern og metal, lager og logistik. Afprøvningen bruges til at indsnævres jobmulighederne. Efter det indledende forløb kommer borgeren i virksomhedspraktik, ofte i en længere periode i op til et år. En stor gruppe af borgere er kommet i fleksjob eller ordinært job efter uddannelsen. Tilgangen i integrationsuddannelsen er en individuel indsats for borgeren, hvor arbejdsmarkedsundervisning, sprogundervisning og virksomhedspraktik kombineres.



Afdelingen Social og Integration har endvidere etableret et forløb 'Synergaia' for traumatiserede flygtninge. Her anvendes metoder som individuelle samtaler, musikterapi, massage, idræt, og fysisk aktivitet. Undervisningen foregår fortrinsvis i små grupper eller individuelt, da en del af borgerne har svært ved at håndtere flere mennesker på én gang.

For at mindske kvindernes børnepasningsproblemer har Herning Kommune etableret et netværk for kvinderne i form af familie og bekendte, der kan passe børnene uden for dagtilbudenes åbningstid. På den måde kan kvinderne møde op i tilbud og virksomhedspraktikker.

Århus Kommune har igangsat en særlig jobkonsulentordning: F/I jobkonsulenter for borgere med ikke-vestlig herkomst. Formålet er at placere ledige med ikke-vestlig herkomst der modtager kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse, i job. Ordningen gælder alle matchgrupper. På et af arbejdsmarkedscentrene gennemføres indsatsen: afdækning og udvikling af personlige kompetencer i relation til arbejdslivet, brancherettet sprogundervisning, brancherettet faglig opkvalificering og forberedelse af virksomhedspraktik. F/I jobkonsulenterne står også for at etablere mentorordninger på små, private virksomheder.

Derudover har Århus Kommune i samarbejde med Århus Sporveje (Midttrafik) et forløb, der handler om at skabe job til somaliske og irakiske kvinder inden for buschaufførfaget. Projektet er en del af et landsdækkende projekt, Virksomhedsrettet Integration Projekt 2, der går ud på at styrke integrationen ved at hjælpe indvandrere i arbejde. Metoden går ud på at arbejde med kvinderne i grupper sammensat efter nationalitet, og introducere dem for et traditionelt mandefag. De kvinder, det lykkes for, skal fungere som rollemodeller for andre kvinder med ikke-vestlig herkomst. Projektet indbefatter alle matchgrupper.

I Århus Kommune arbejdes med et virksomhedskoncept betegnet 'Virksomhedscentre', hvor indsatsen primært er rettet mod matchkategori 4 (se bilag 4). Et virksomhedscenter er karakteriseret ved, at mellem 4 og 12 ledige er tilknyttet en virksomhed med fælles mentor og jobkonsulent. Enkelte af virksomhedscentrene har vist sig særligt egnet for kvinder med ikke-vestlig herkomst. Bl.a. har ISS haft adskillige ledige med ikke-vestlig herkomst tilknyttet virksomhedscentret, og har efterfølgende ansat en stor del af deltagerne.

Særlige arbejdskraftmuligheder blandt ledige med ikke-vestlig herkomst

I interview med sagsbehandlere og jobkonsulenter, der har erfaring med at lave beskæftigelsesindsatser for borgere med ikke-vestlig herkomst, er medarbejderne kommet med bud på, hvilke arbejdskraftmuligheder, der findes blandt ledige med ikke-vestlig herkomst i matchgruppe 4 og 5.

Som tidligere nævnt har medarbejderne - i deres tilgang til borgeren og planlægningen af indsatsen - fokus på borgerens individuelle behov. Det samme gør sig gældende, når det drejer sig om, hvilke jobmuligheder medarbejderne tager i betragtning. En leder fra Århus Kommune fortæller:



- *Man skal væk fra branchetænkningen og sørge for, at nydanskerne ikke tænkes som en homogen gruppe. De er ligeså forskellige som danskerne, og deres problemer kan sagtens ligne hinanden. Derfor skal de have en individuel behandling som alle andre, og vi skal ikke kun se nydanskerne i 2-3 brancher.*

Både i Århus og Herning Kommuner fortæller jobkonsulenterne, at de har haft god succes med at få kvinder med ikke-vestlig herkomst i job inden for rengøringsbranchen og SOSU-sektoren. Sidstnævnte arbejdskraftsområde bakkes ifølge medarbejderne op af de lokale SOSU-skoler, hvor der afholdes forløb til SOSU-uddannelserne for kvinder med ikke-vestlig herkomst. I Århus Kommune er særligt mange somaliske kvinder kommet i job i den branche.

Der er også gode erfaringer med at finde job til kvinder med ikke-vestlig herkomst inden for butiksfag og offentlig transport – som tidligere nævnt har Århus Kommune iværksat et forløb, hvor kvinder af somalisk og irakisk nationalitet uddannes til buschauffører. Jobkonsulenterne fortæller, at virksomheder inden for offentlig transport ikke har problemer med at ansætte kvinder med tørklæde. Det kan være vanskeligere inden for butiksfaget. Rengøringsbranchen har ifølge jobkonsulenterne stor efterspørgsel på arbejdskraft og ansætter mange kvinder med ikke-vestlig herkomst.

Jobkonsulenterne har i det hele taget løbende fokus på, hvor der kan være nye jobmuligheder for gruppen. En jobkonsulent siger:

- *Avisbud kunne også være en mulighed, men det skal passe sammen med pasningsmuligheder. Man kunne også lavet et forløb for kassedamer kombineret med undervisning på et uddannelsessted.*

Jobkonsulenterne beretter, at der er gjort en stor indsats for at få kvinder i arbejde inden for vaskeri og køkken, og det er ifølge jobkonsulenterne i stort omfang lykkedes.

Mange børn og dårlige sprogkundskaber udelukker ifølge jobkonsulenterne ofte kvinderne fra at tage en uddannelse. Derfor bliver ufaglærte job ofte den eneste mulighed.

Jobkonsulenterne formidler ofte ufaglærte jobs til mænd med ikke-vestlig herkomst. Det kan fx være inden for industri, transport, bus- og taxachauffør, fabrik, klargøring og pedelfunktioner. Jobkonsulenterne oplever, at det ofte drejer sig om job, som danske mænd ikke vil varetage. Lykkes det ikke at finde et job som lønmodtager, forsøger flere af mændene sig som selvstændige. Jobkonsulenterne fortæller endvidere, at mænd med ikke-vestlig herkomst sjældent har lyst til at bruge tid på virksomhedspraktikforløb, fordi de gerne vil i et ordinært job med det samme.

Jobkonsulenterne oplever, at virksomhederne er begyndt at tage flere hensyn til borgere med ikke-vestlig herkomst. Fx beretter de, at flere virksomheder giver dem lov til at bede i arbejdstiden, og giver kvinderne uniformer I, der dækker



mere af kroppen. Jobkonsulenterne pointerer dog vigtigheden af, at løsningerne ikke kun tager hensyn til den ledige, men også til virksomhederne og deres medarbejdere.



Kapitel 6. Undersøgelsesmetode

For at kunne give en tilstrækkelig bred beskrivelse af borgerne i matchgruppe 4 og 5, er rapporten opdelt i henholdsvis en kvantitativ og en kvalitativ borgerbeskrivelse. Den kvantitative del (kapitel 2) giver en beskrivelse af gruppen af kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4 og 5, dog med særlig fokus på de tre udvalgte case kommuner Hedensted, Herning og Århus, mens den kvalitative del (kapitel 3) primært er lavet ud fra interviews med ledige i matchgruppe 4 og 5 i de tre case kommuner. Kapitel 4-5, som har fokus på den beskæftigelsesrettede indsats er udarbejdet på baggrund af interview med ledige i matchgruppe 4 og 5 og ansatte i de tre case kommuner.

Der anvendt to metoder i undersøgelsen, som beskrives nedenfor:

- Kvantitativ analyse
- Kvalitativ analyse

Som supplement er der gennemført et seminar for samtlige kommuner i regionen. Dette seminar beskrives kort til sidst i dette kapitel.

Kvantitativ analyse

DISCUS har foretaget en kvantitativ analyse af regionens borgere i matchgruppe 4 og 5 på baggrund af kørsler i DREAM registret for alle kommuner i regionen – undtagen for Samsø. Tallene gælder for 1. kvartal 2007. Beskrivelserne indeholder informationer om alder, køn, ydelsens varighed, herkomst og om de er passive eller aktive. Der ses ligeledes på, hvor længe de har været ledige og hvor længe de har været passive.

Derudover giver DREAM kørslerne et billede af borgerflowet i regionens kommuner. Det er gjort ved at oprette en database på borgere fra matchgruppe 4 og 5 for 1. kvartal 2006 samt 1. kvartal 2007. Kørslerne bliver anvendt til at beskrive, hvor mange til- og afgang, der er i perioden 1. januar 2006 til første januar 2007. Ligeledes benyttes disse kørsler til at give en beskrivelse af de borgere, der uafbrudt har modtaget kontanthjælp i samme periode.

Tallene fra DREAM er desuden suppleret med opgørelser fra Danmarks Statistik, således at det er muligt at sammenligne gruppen af kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4 og 5 med den samlede befolkning i regionen.

De kommuner, som har under 75 borgere i matchgruppe 4 og 5, fremgår ikke af procentfordelingstabellerne. Der er tale om Lemvig og Samsø Kommuner. Det samme gælder for de kommuner, som har under 75 borgere med ikke-vestlig herkomst. Der er tale om Lemvig, Samsø, Struer, Syddjurs, Norddjurs, Ringkøbing-Skjern, Favrskov, Odder, Skanderborg og Hedensted kommuner.



Kvalitativ analyse

DISCUS har gennemført en kvalitativ undersøgelse i Hedensted, Herning og Århus kommuner med henblik på at give en karakteristik af borgerne i matchgruppe 4-5 og at kortlægge kommunernes indsats og tilgang til borgerne.

Følgende fire trin er gennemført i den kvalitative undersøgelse:

1. Fokusgruppedrøftelser med ledere og ansatte i de tre jobcentre
2. Individuelle interview med 50 ledige i matchgruppe 4 og 5
3. Interview med medarbejdere i beskæftigelsesrettede tilbud
4. Fokusgruppedrøftelser med ledige i matchgruppe 4 og 5.

Fokusgrupper med medarbejdere og ansatte i de tre jobcentre

I første trin blev der gennemført følgende fokusgruppedrøftelser med ledere og ansatte i jobcentrene:

- Hedensted
 - o Jobcentrets ledelse
 - o Sagsbehandlere og medarbejdere fra jobcentret
- Herning
 - o Jobcentrets ledelse
 - o Jobkonsulenter fra projektenheden
 - o Sagsbehandlere fra jobcentret
- Århus:
 - o Ledere fra udførerafdelingen
 - o Medarbejdere fra udførerafdelingen
 - o Ledere af virksomhedskonsulenterne
 - o Medarbejdere fra virksomhedskonsulenterne
 - o Ledere fra de lokale jobcentre
 - o Sagsbehandlere fra de lokale jobcentre
 - o Specialister fra beskæftigelsesforvaltningen
 - o Jobkonsulenter for flygtninge og indvandrere.

Individuelle interview med ledige i matchgruppe 4 og 5

Andet trin bestod af 50 individuelle interview med ledige i matchgruppe 4 og 5, herunder 14 med ikke-vestlig herkomst. Interviewene fordeler sig således:

- 10 i Herning Kommune, herunder 1 med ikke-vestlig herkomst
- 15 i Hedensted Kommune, herunder 2 med ikke-vestlig herkomst
- 25 i Århus Kommune, herunder 11 med ikke-vestlig herkomst

Interviewene er som udgangspunkt foretaget enten i borgerens hjem eller på borgerens aktiveringssted. Gennemsnitligt en fjerdedel meldte afbud eller udeblev, hvorfor nye aftaler måtte indgås. Der er gennemført tre telefoninterview med borgere, som meldte afbud.



Interview med medarbejdere fra beskæftigelsesrettede tilbud

I tredje trin blev medarbejdere og ledere fra beskæftigelsesrettede tilbud, som de ledige har været i berøring med, interviewet. I interviewene deltog fra 1 til 7 ansatte.

Der er tale om følgende tilbud:

- Hedensted
 - o Ungeindsatsen
 - o Aktivcentret Hedensted
- Herning
 - o Jobværkstedet Vildbjerg
 - o Social Integration
 - o Specialiserede medarbejdere i forhold til ledige med ikke-vestlig herkomst
 - o Projekt 'Ny Chance'
- Århus
 - o Daghøjskolen Kvindeliv
 - o Jysk Fobiskole
 - o Arbejdsmarkedscenter Nord.

Fokusgruppedrøftelser med ledige i matchgruppe 4 og 5

Fjerde trin bestod af 6 fokusgruppedrøftelser med i alt 49 ledige i matchgruppe 4 og 5. Der er gennemført 2 fokusgruppedrøftelser i Århus, 2 i Herning og 1 i Hedensted. Fokusgrupperne er gennemført i tilknytning til bestemte tilbud, som de ledige var tilknyttet. Der er tale om:

- Virksomhedscenter ISS, Århus
- Arbejdsmarkedscenter Nord, Århus Kommune – deltagere på et vejlednings- og opkvalificerings forløb, afdeling Mosevej
- Arbejdsmarkedscenter Midt, Århus Kommune - kvinder med ikke-vestlig herkomst, afdeling Holmstrupgaardvej 22 - 24
- Jobværkstedet Vildbjerg – Herning Kommune
- Projekt 'Ny Chance' – Herning Kommune
- Aktivcentret Hedensted.

Fokusgruppedrøftelserne omhandlede de foreløbige resultater fra undersøgelsen samt de lediges oplevelse af det tilbud, de var i.

Supplerende tværkommunalt seminar

Som supplement til undersøgelsen er der gennemført et tværkommunalt seminar med repræsentanter fra alle regionens kommuner med henblik på at præsentere og drøfte undersøgelsens foreløbige resultater. Herudover skulle seminaret give mulighed for læring og udveksling af erfaringer mellem regionens kommuner. Seminaret foregik den 5. december 2007.