

Danish University Colleges

Varig tilknytning til arbejdsmarkedet projektet status maj 2022

Jacobi, Claus Brygger; Kilic, Bulut; Lysen, Nadja Holmgaard

Publication date:
2022

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (APA):
Jacobi, C. B., Kilic, B., & Lysen, N. H. (2022). *Varig tilknytning til arbejdsmarkedet projektet: status maj 2022*. Professionshøjskolen Absalon.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Download policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Status maj 2022

Varig Tilknytning til Arbejdsmarkedet

ABSALON

PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON

 Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse

DEN EUROPÆISKE UNION



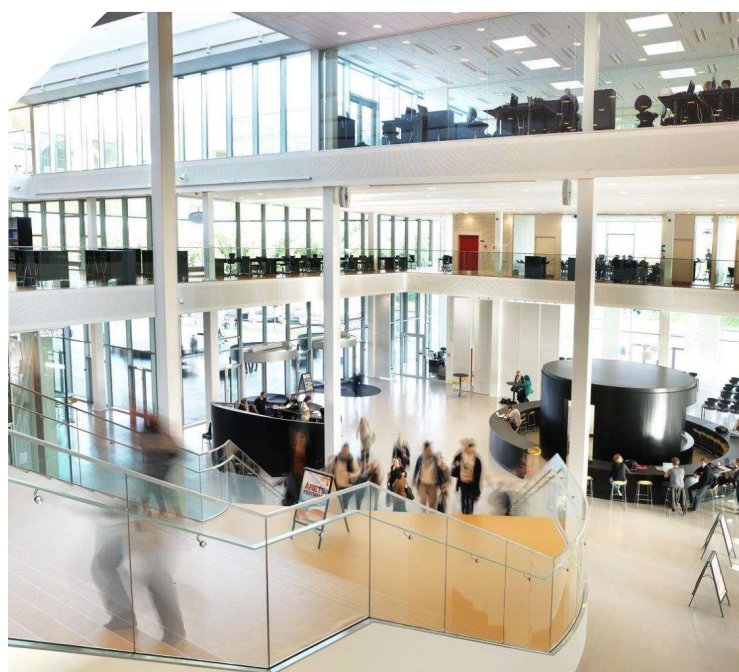
Den Europæiske Socialfond

Vi investerer i din fremtid



”Det lå bare i hendes bevidsthed – denne her stolthed og glæde over, at nu var der faktisk nogen som havde ansat hende. Fordi i alle de år hun har været i Danmark, og det er jo mange år, der havde hun ikke opnået ordinær ansættelse. Det har altid været praktikker eller løntilskud eller et eller andet kommunalt støttet. Så der var en enorm glæde og stolthed i denne her ansættelseskontrakt. Det er jo næsten rørende.”

(Jobformidler fra Roskilde Jobcenter)



Forfattere:
Claus Brygger Jacobi,
Bulut Kilic og Nadja
Holmgaard Lysen

©Absalon maj 2022

Indhold

1. Forskningsdesign og metode	4
1.1 Baggrund	4
1.2 Forskningsspørgsmål	5
1.3 Det inkluderende arbejdsfællesskab som analytisk afsæt	5
1.3.1 Arbejds-/praksisfællesskaber	6
1.3.2 Identitetskabelse og deltagelse	7
1.4 Casestudiet som metodisk tilgang	8
1.5 Udvælgelse af cases og anden empiriindsamling	9
1.6 Involvering og afrapportering	10
2. Status på resultatmål og implementering	11
2.1 Projektets resultatmål og resultater	11
2.2 Jobcenterets organisering	13
2.3 Projektorganisering og visitation til projektet	15
2.3.1 Projektorganisering	16
2.3.2 Visitation, målgruppe og motivation	17
2.4 Status på implementeringen af projektets kerneelementer	18
2.4.1 Klyngenetværk af virksomheder	19
2.4.2 Buddyordningen og tæt opfølgning	19
2.4.3 Kompetenceløft	21
2.4.4 Inddragelse af socialøkonomiske virksomheder	22
2.4.5 Målgruppespecifikke indsatser	22
3. Præsentation af cases	24
3.1 Kandidat A på Restaurant Q	24
3.1.1 Kandidat, virksomhed og match	24
3.1.2 Ansættelse og samarbejde	25
3.1.3 Status og fremtidsudsigter	25
3.2 Kandidat B på Ren og skær rengøring	26
3.2.1 Kandidat, virksomhed og match	26
3.2.2 Ansættelse og samarbejde	27
3.2.3 Status og fremtidsudsigter	28
3.3 Kandidat C hos Kulturanum	28
3.3.1. Kandidat, virksomhed og match	28
3.3.2. Ansættelse og samarbejde	29
3.3.3 Status og fremtidsudsigter	30
3.4 Kandidat D hos Fabrikken	30
3.4.1 Kandidat, virksomhed og match	30
3.4.2 Ansættelse og samarbejde	31
3.4.3 Status og fremtidsudsigter	33
4. Overordnede konklusioner og anbefalinger	34
4.1 Klyngenetværk og match	34
4.1.1 Anbefalinger vedr. virksomhedsnetværk og match	36
4.2 Introduktion og inklusion på virksomhederne	36
4.2.1 Det håndholdte forløb	36
4.2.2 Muligheden for kompetenceløft	38
4.2.3 Anbefalinger vedr. introduktion og inklusion på virksomhederne	39
4.3 Langsigtede jobmuligheder og resultatmål	39
4.3.1 Langsigtede jobmuligheder	39

4.3.2 Resultatmål	41
4.3.3 anbefalinger vedr. langsigtede jobmuligheder og resultatmål	42
Referencer	43

1. Forskningsdesign og metode

I dette kapitel præsenteres statussens forskningsdesign og metode. Først præsenteres baggrunden for undersøgelsen og derefter dens forskningsspørgsmål, hvorefter den analytiske tilgang og case-studiet som metodisk tilgang præsenteres. Til slut beskrives udvælgelse af cases og brug af anden empiri, samt hvordan projektpartnere er inddraget i forskningsprocessen.

1.1 Baggrund

Professionshøjskolen Absalon har blandt andet som rolle i VTA-projektet, at de skal bidrage med en status og en afsluttende evaluering som kan benyttes til udvikling og udbredelse af projektets indsatsmodel. Indsatsmodellen er, som den er formuleret i projektansøgningen, rettet mod tre målgrupper:

1. Kvinder med ikke vestlig baggrund
2. Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som ikke har haft gavn af eksisterende initiativer (f.eks. "Flere skal med") samt borgere i ressourceforløb
3. Borgere under ordningen: Socialt frikort

Derudover er indsatsmodellen opdelt i tre typer af indsatser, ifølge projektansøgningen:

1. Jobformidleren finder en korterevarende virksomhedspraktik eller optimalt et småjob til kandidaten i en privat virksomhed (i klyngenetværket).
2. Jobformidleren finder en længerevarende praktik i en socioøkonomisk virksomhed (i klyngenetværket) som skal fungere som "trædesten" til ordinær ansættelse.
3. I tilfælde hvor det ikke har været muligt at matche borgeren til en relevant virksomhed, bliver klyngenetværket inddraget.

Tredje indsatstype fortolkes af Absalon som at klyngenetværket inddrages samlet gennem et fælles forum. Denne fortolkning baserer sig på, at brugen af klyngenetværket ellers ikke ville adskille sig fra den måde det benyttes på i de to andre indsatstyper (se mere under afsnit 2.4.1).

Endelig fremgår det også af projektansøgningen, at der findes en række andre kernelementer som indsatsmodellen er udgjort af (se nærmere beskrivelse af elementerne i afsnit 2.5):

- **Klyngenetværk** af lokale virksomheder, der hjælper kandidaterne i forløb på virksomheden
- **Buddyer**, som inkluderer kandidaten på virksomheden
- **Jobformidleren**, som laver ekstra tæt opfølgning i op til 6 måneder
- **Kompetenceløft** i forbindelse med virksomhedsforløb
- **Inddragelse af socialøkonomiske virksomheder** som trædesten til beskæftigelse
- **Målgruppespecifikke indsatser**

1.2 Forskningsspørgsmål

Ud fra ovenstående har statussen til formål at give en status på implementeringen af indsatsmodellen, samt evaluere indsatsens virkninger med henblik på at justere og forbedre indsatsmodellen. Det fører til, at vi opstiller følgende to forskningsspørgsmål:

1. *Hvor langt er projektet nået med at implementere indsatsmodellen og dens elementer over for projektets målgrupper?*
2. *Hvordan virker indsatsen i forhold til at øge kandidaternes tilknytning til arbejdsmarkedet?*

Absalons viden fra den løbende deltagelse i projektet, dialog med projektpartnere samt undersøgelsen af selve indsatsen vil blive benyttet til at besvare forskningsspørgsmål 1. Forskningsspørgsmål 1 vil primært blive afdækket i kapitel 2 og 4.

Forskningsspørgsmål 2 har fokus på at undersøge, hvordan indsatsmodellen og dens kerneelementer påvirker kandidatens tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette gøres gennem casestudier, hvilket uddybes nedenfor i afsnit 1.4. Forskningsspørgsmål 2 vil primært blive afdækket i kapitel 3 og 4.

Man kan til dels sammenligne de to forskningsspørgsmål med to typer af evalueringer. Det første forskningsspørgsmål omhandler en **procesevaluering** eller implementeringsstudie, som søger at afdække, hvorvidt indsatsen er implementeret efter hensigten.

Det andet forskningsspørgsmål vil til dels blive undersøgt som en **virkningsevaluering**, der søger at afdække om indsatsmodellen virker, samt gennem hvilke virksomme mekanismer (Bredgaard et al, 2016:79-96), (Krogstrup Dahler-Larsen, 2003:51-79).

Eftersom der ikke er tale om eksempelvis en klassisk effektevaluering med eksperimentelt design, men om evalueringen af en indsatsmodel, der skal udvikles undervejs, har vi valgt at udføre en **interaktiv evaluering**, hvor projektpartnere involveres i evalueringen med henblik på at kvalificere både indsatsen og evalueringsdesignet (Krogstrup, 2016: 155-185) (se mere under afsnit 1.6).

1.3 Det inkluderende arbejdsfællesskab som analytisk afsæt

Det analytiske afsæt for at forstå indsatsens betydning for kandidatens tilknytning til arbejdsmarkedet vil som udgangspunkt være ideen om, at arbejdspladser består af en række arbejds-/praksisfællesskaber som en ny medarbejder eller praktikant kan inkluderes i, blandt andet gennem introduktion fra en erfaren medarbejder (Wenger, 1998).

I VTA-projektet vil denne introduktion kunne finde sted gennem buddyen. Hvorvidt kandidatens inkluderes i et arbejdsfællesskab, hvordan det sker, og om det har en positiv betydning for kandidatens oplevelse af at kunne mestre et arbejde og være motiveret for at arbejde, vil være genstandsfeltet for undersøgelsen.

Fokus i undersøgelsen vil derfor både være på arbejdspladsen og kandidatens forløb på arbejdspladsen. Det vil derfor ikke være nok at afdække kandidatens oplevelser og forløb. Det kræver en bredere afdækning af den del af virksomheden, som kandidaten er blevet en del af, samt hvordan

kandidaten oplever, at opgaveløsningen hænger sammen med kandidatens hverdagsliv og dermed deltagelse i andre praksisfællesskaber.

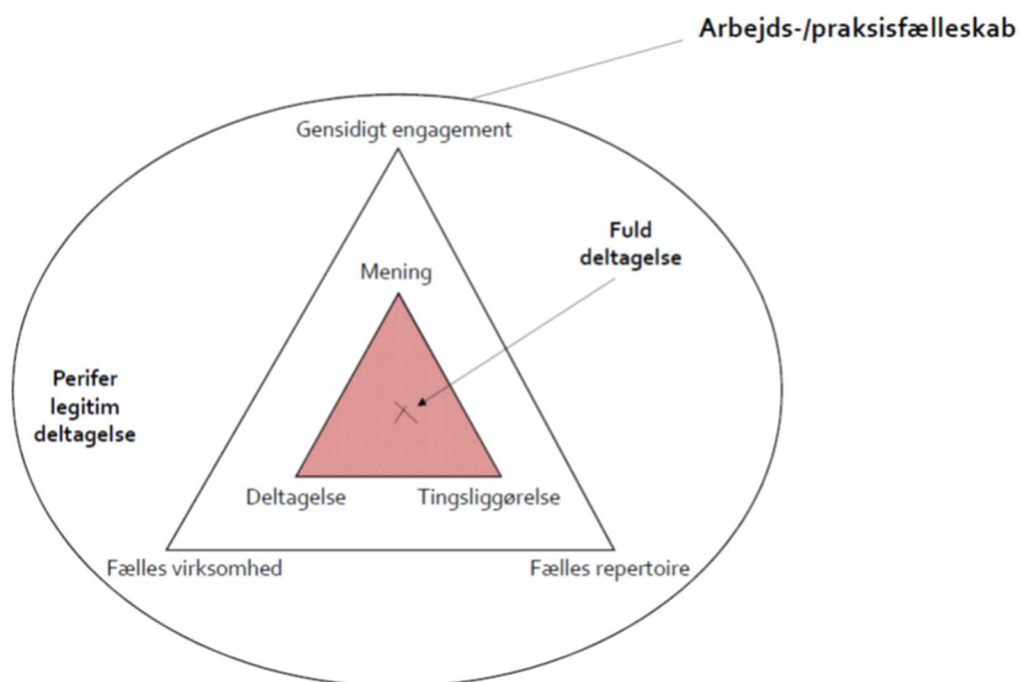
Nedenfor præsenteres de centrale begreber, som vil guide vores empiriindsamling. De centrale begreber kommer fra Etienne Wengers (1998) beskrivelse af, hvordan arbejds-/praksisfællesskaber fungerer, og kan skabe rammer for hvordan nyankommne inkluderes på en ny arbejdsplads.

1.3.1 Arbejds-/praksisfællesskaber

Wenger (2004) tager afsæt i hans arbejde med Jean Lave (2003), hvor de sammen udvikler begrebet "Situert læring" som en måde at forstå, hvordan læring nogen gange bedre kan ske i konteksten af praksisfællesskaber og som en slags mesterlære, frem for ved traditionel undervisning.

Wenger (2003) videreudvikler praksisfællesskabsbegrebet til en arbejdskontekst, men arbejder videre med nogle af grundbegreberne. Et praksisfællesskab kan optegnes således.

Figur 1: Centrale elementer i arbejds-/praksisfællesskaber



Figuren illustrerer, hvordan "kernen" i arbejds-/praksisfællesskabet omhandler en social og identitetsskabende proces, hvor **meningen** med vores engagement i verden hele tiden forhandles mellem deltagerne i den sociale praksis, og at dette sker i dualiteten mellem deltagelse i praksis og tingsliggørelse af praksis.

Med **deltagelse** menes der her: "... en kompleks proces, der kombinerer handling, samtale, tænkning, følelse og tilhørsforhold. Deltagelse omfatter hele vores person, herunder vores krop, bevidsthed, følelser og sociale relationer." (Wenger, 2003:70). Denne deltagelse/engagering i verden **tingsliggøres**, dvs. fastfryses på en måde, så meningsforhandlingen kan organisere sig omkring dens objekter. Disse objekter kunne eksempelvis være organisationsdiagrammer, arbejdsgange, nedskrevne regler, modeller, metoder, lovgivning, titler eller værktøjer mfl.

Wenger udvikler tre begreber som grundlag for funktionen af et praksisfællesskab: Gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire.

Med **gensidigt engagement** henleder Wegner vores opmærksomhed på at et fællesskab indebærer, at vi engagerer os *sammen* om noget. I praksis kræver det, at deltagerne kommunikerer med hinanden og danner relationer til hinanden omkring en fælles virksomhed. Det gensidige engagement indebærer ikke, at alle er ens eller enige – deltagerne kan sagtens have forskellige roller og uenighed kan sågar være nødvendigt for at drive udviklingen af virksomhedens produkter. Det gensidige engagement i VTA-projektet handler om, hvordan kandidaterne og virksomhedens øvrige medarbejdere engagerer sig sammen, kommunikerer og danner relationer omkring de konkrete opgaver, de løser i virksomheden.

En **fælles virksomhed** indebærer dog en vis enighed om, hvad det er man producerer på arbejdspladsen og med hvilket formål. Et centralt element i en fælles virksomhed kunne handle om, at alle på en arbejdsplads arbejder for at lave en stor festival en gang om året, men at de gør det ud fra hvert sit perspektiv og funktion med at booke bands, lave PR, føre regnskaber, vedligeholde materiellet, gøre rent mv.

Endelig indebærer praksisfællesskaber et **fælles repertoire** som omhandler: "... rutiner, ord, værktøjer, måder at gøre ting på, historier, gestus, symboler, genrer, handlinger eller begreber, som fællesskabet har produceret eller indoptaget i løbet af sin eksistens, og som er blevet en del af dets praksis." (Wenger, 2003:110). Det handler om, at der på en arbejdsplads er bestemte måder man gør og siger tingene på, og at de er genkendelige for deltagerne i fællesskabet. Det kan eksempelvis dreje sig om en historie med en bestemt morale som bliver fortalt igen og igen. Det kan dog også dreje sig om tingsliggjorte objekter, såsom et hierarki eller en paragraf som deltagerne altid henviser til med et suk eller et smil. I VTA-projektet handler det om, hvor meget af virksomhedens fælles repertoire kandidaterne tilegner sig i forbindelse med deres praktik og/jeller ansættelse i den pågældende virksomhed.

1.3.2 Identitetsskabelse og deltagelse

For overhovedet at deltage i et arbejdsfællesskab kræver det, at kandidaten starter med at deltage ud fra en **perifer legitim position**.

"Periferitet giver en tilnærmelse til fuld deltagelse, som åbner mulighed for faktisk praksis. Det kan opnås på mange forskellige måder, herunder nedsat intensitet, nedsat risiko, særlig støtte, reducerede fejlomkostninger, nær supervision eller mindsket produktionspres." (Wenger, 2003:121).

Man kan derfor hævde, at VTA-projektet forsøger at placere kandidaten i en perifer legitim position med støtte fra en buddy og mulighed for kompetenceløft. Det skal således undersøge, hvorvidt dette sker i praksis og med hvilke konsekvenser. Nogle kandidater kan desuden godt tænkes at få

opgaver, hvor de ikke bliver en del af et arbejdsfællesskab, men står helt udenfor og løser en isoleret opgave på egen hånd.

Når det kommer til deltagelse via forskellige baner. Kandidaten kan bevæge sig i **en udadgående bane**, hvor kandidaten er på vej væk fra arbejdsfællesskabet: *"Nogle baner fører væk fra et fællesskab, som når børn vokser op. Det afgørende er så, hvordan en deltagelsesform åbner mulighed for det, der følger efter."* (Wenger, 2003:180). I den optik er det derfor interessant at afdække perspektiverne på kandidatens fremtid, samt om der findes en plan for en anden ansættelse eller virksomhedspraktik, kompetenceløft mv.

Kandidaten kan også tilslutte sig til fællesskabet i **en indadgående bane**, hvor han/hun bevæger sig fra perifer legitim deltagelse til fuldgyldig deltagelse. Ved denne bane opnår kandidaten altså fast tilknytning på arbejdspladsen og deres identitet investeres i deres fremtidige deltagelse.

Endelig kan kandidaten også være fanget i en perifer bane som fører dem ind i **en marginal position**: *"Mangeårige medlemmer kan omvendt blive fastholdt i en marginal position, og selve opretholdelsen af denne position kan være blevet så integreret i praksis, at den skjuler fremtiden. Vi har ofte svært ved at blive voksne deltagere i den familie, hvor vi er født."* (Wenger, 2003:194). I vores undersøgelse kan det derfor være relevant at have et blik for, hvorvidt kandidaten ikke bevæger sig ind mod mere deltagelse eller ud mod en anden deltagelse, men blot bibeholdes på kanten af fællesskabet, samt hvilke konsekvenser det har.

1.4 Casestudiet som metodisk tilgang

I forlængelse af ovenstående er vi interesserede i at undersøge nogle afgrænsede om end komplekse sociale fænomener – kandidatforløb i den kontekstuelle sammenhæng som udgøres af en virksomhed og et arbejdsfællesskab. Dette gør casestudiet brugbart som metode:

"The distinctive need for case studies arises out of the desire to understand complex social phenomenon. In brief, case study method allows investigators to retain the holistic and meaningful characteristics of real-life events..." (Yin, 2003:1; 2)

Mere præcist kan man pege på to specifikke fordele ved casestudiet. For det første har casestudiet en høj grad af konceptuel validitet, dvs. det kan nuancere, hvad der empirisk konstituerer sociale fænomener såsom et arbejdsfællesskab eller en helhedsorienteret indsats. For det andet er casestudiet velegnet til at undersøge kausal kompleksitet (Alexander & Bennett, 2004:19-22). Derved kan man komme ud over blot at fastlægge en enkelt årsagssammenhæng mellem en uafhængig og en afhængig variabel:

"The search for mechanisms means that we are not satisfied with merely establishing systematic covariation between variables or events; a satisfactory explanation requires that we are also able to specify the social 'cogs and wheels'..." (Hedström & Swedberg, 1998:7).

Mere konkret betyder det, at casestudiet giver mulighed for at udforske mere dybtliggende virksomme mekanismer, dvs. komme med kvalificerede bud på, hvordan indsatsen virker i forhold til at øge kandidaternes tilknytning til arbejdsmarkedet (forskningsspørgsmål 2).

Der er udført casestudier på enkelte virksomheder med fokus på enkelte kandidater på baggrund af **kvalitative interview** (Brinkmann & Kvale, 2015). Der er først blevet lavet et kvalitativt interview med kandidaten, hvorefter der er foretaget interview med buddyen og jobformidleren.

Interviewguiden er struktureret ud fra ovenstående temaer omkring deltagelse i arbejdsfællesskaber, men indeholder i videst mulig omfang åbne spørgsmål og en udforskende tilgang, der har givet mulighed for at afsøge andre temaer undervejs (se bilag 1 med interviewguides). På den måde er interviewene balanceret mellem at være eksplorative og hypotesetestende (Brinkmann & Kvale, 2015:159), hvor vi har undersøgt antagelser om arbejdsfællesskabets betydning.

I det omfang, det har vist sig muligt, har vi besøgt arbejdspladsen og observeret både den måde arbejdspladsen fungerer på, samt hvordan kandidaten indgår på arbejdspladsen:

“Observation indebærer, at forskeren er til stede i de situationer, hvor informanterne færdes, og systematisk iagttager, hvorledes de handler. Metoden er særlig velegnet til at studere relationer mellem mennesker, fordi forskeren har mulighed for at fokusere på, hvordan enkeltpersoner forholder sig til hinanden i sociale situationer.” (Thagaard, 2014:65)

Det har desværre ikke været muligt at observere i særligt stort omfang, men vi håber på at finde måder at gøre det muligt på i forbindelse med det afsluttende undersøgelse af projektet.

Alle virksomheder er anonymiserede og betegnes derfor med pseudonymer.

1.5 Udvælgelse af cases og anden empiriindsamling

Statussen er baseret på empiri indsamlet i perioden januar til april 2022. Casestudierne er blevet udvalgt, så de omhandler flest mulige af de tre indsatsmodeller, målgrupperne og de centrale elementer i indsatsen (se afsnit 1.1).

Indtil videre er indsatsen dog ikke foregået helt som beskrevet i projektansøgningen. For det første var det på interviewtidspunktet kun indsatsmodel 1 som blev benyttet med etablering af korte praktikker og derefter ansættelse i småjobs hos klyngenetværkets private virksomheder. For det andet omhandlede indsatsen på interviewtidspunktet ikke kandidater med socialt frikort.

I skrivende stund er det dog lykket, at få etableret en praktik hos en socialøkonomisk virksomhed (indsatsmodel 2) og få en kandidat med socialt frikort i praktik. I vores fortolkning er indsatsstype 3 dog endnu ikke aktiveret som et fælles forum (se mere i afsnit 1.1). Der er dog afholdt flere klynge-møder for virksomhederne, hvor man har kunne drøfte skabelse af småjobs mv. mere generelt (ikke fundet konkrete småjobs til enkelte kandidater).

Der er på baggrund af mulighederne på interviewtidspunktet lavet 4 casestudier med 4 kandidater som er blevet ansat på 4 private virksomheder i småjob. 2 af kandidaterne er kvinder med ikke vestlig baggrund, hvor de to andre er aktivitetsparate mænd. Alle kandidaterne har en buddy, men i kun en af de 4 cases, er der iværksat kompetenceløft (sprogligt). Kandidater og virksomheder er anonymiseret ved at give dem hhv. bogstaver og dæknavne.

Ud over de 4 casestudier er der udført deltagerobservation ved deltagelse i buddyerfamøderne og klyngenetværk med virksomheder. Dette er gjort for at få en større indsigt i buddyardningens og klyngenetværkets nuværende funktion og potentiale.

Det skal påpeges, at alle fire cases har vist sig at repræsentere kandidatforløb, som på mange måder er lykkedes med at bringe kandidaten i job. De 4 cases repræsenterer derfor ikke alle kandidatforløb, og benyttes derfor også primært i analysen til at fremhæve, hvilke dele af indsatsen vi burde fokusere mere på. Dette er en metodisk svaghed ved statussen, som vi vil forsøge at undgå til den afsluttende evaluering ved også at inddrage case, hvor lønnede timer ikke er opnået.

Endvidere er der foretaget 2 ekspertinterviews (Brinkmann & Kvale, 2015:201-202) med projektkoordinator og teamlederen for projektet i Pulsen. Disse er suppleret med skriftligt materiale om projektorganisering, arbejds gange og status på resultater fra projektet.

1.6 Involvering og afrapportering

Det er intentionen, at viden fra opfølgningen på indsatsen: *"... samles og drøftes med projektpartnerne med henblik på justering af indsatsmodellerne"*. Som nævnt ovenfor foretager vi derfor det, man kunne kalde en interaktiv evaluering, men man vil også med rette kunne betegne det som partcipatorisk praksisforskning (Uggerhøj, 2019).

Sidstnævnte indebærer en dialog mellem dem, der udfører forskningen og dem som varetager indsatsen/indgår i praksis, så blandt andet forskningsspørgsmål og databehandling bliver genstand for fælles drøftelser. Absalon har netop en ambition om at udføre denne form for partcipatoriske praksisforskning gennem sin deltagelse i VTA-projektet, hvilket også vil komme til udtryk i slutevalueringen og eventuelt i efterfølgende forskningsartikler.

Involveringen af projektpartnerne er først sket gennem en løbende drøftelse af statussens forskningsdesign med projektpartnerne både gennem arbejdsgruppemøde og med CORO og RUC særskilt. Dernæst er det sket ved forelæggelse af status for undersøgelsen for styregruppen den 15. marts. Udkast til statussen er har desuden været læst og kommenteret ad flere omgange af CORO inden den er sendt til styregruppen. Resultaterne af statussen vil desuden blive drøftet på arbejdsgruppemøde den 9. juni 2022.

2. Status på resultatmål og implementering

I dette kapitel gives der en status på resultat målene fra projektansøgningen samt på hvordan det er gået med at udvikle og teste projektets indsatsmodel (forskningsspørgsmål 1). I første afsnit gives et overblik på projektets resultatmål og resultater, hvorefter jobcenterets og projektets organisering beskrives, så implementeringen af indsatsmodellen kan vurderes derefter i afsnit 2.5.

2.1 Projektets resultatmål og resultater

I projektansøgningen er der opstillet en række konkrete måltal for projektet. I projektansøgningen fremgår det, at forventningen er, at 120 kandidater visiteres til projektet og 70 af disse gennemfører et indslusningsforløb, hvilket optimalt set opstartes direkte med lønnede timer i et småjob. Forventningen er derudover, at 48 kandidater opnår lønnede timer - halvdelen i socialøkonomiske virksomheder. Frem til februar 2022 er forventningen i projektansøgningen at 35 gennemførte indslusningsforløb og 20 kandidater i job (halvdelen i socialøkonomiske virksomheder).

Måden målene opgøres på er dog problematisk. Der er nemlig flere overlappende mål for det samme.

For det første er der et mål på 120 kandidater for: "*Aktivitet 1: Screening, rekruttering og matchmaking mellem udsatte borgere og virksomheder*". Det mål opgøres ud fra antal udfyldte start skemaer, men kandidaten er ikke nødvendigvis matchet og startet i virksomhedspraktik.

For det andet er der ligeledes et mål på 120 kandidater for: "*Aktivitet 2: Design, test og gennemførelse af forløb*". Det mål opgøres for de kandidater som både har udfyldt et startskema og som er matchet og startet i indslusningsforløb.

For det tredje er der et mål på 70 kandidater for: "*3B.2: Antal deltagere der gennemfører indslusningsforløb*". Det mål opgøres for kandidater, hvor der også er udfyldt et slutschema, men eftersom det kan være efter 1 uges afbrudt virksomhedspraktik er målet i praksis det samme som målet ovenfor på 120 kandidater. **Gennemførte forløb** indeholder derfor i denne opgørelse i praksis også **afbrudte forløb**.

Målene baserer sig på krav fra Erhvervsstyrelsen og der skal derfor rapporteres på den, men det vurderes, at målene ikke er hensigtsmæssige at styre projektet ud fra. Vi foreslår derfor, at resultatmålene som styregruppen styrer projektet ud fra kun er følgende tre:

1. 120 **visiteres** til projektet - opgjort ved udfyldt startskema (ligesom aktivitet 1).
2. 70 matchede kandidater og **igangsatte** og derved **gennemførte** forløb - opgjort ved opstartede indslusningsforløb.
3. 48 i **beskæftigelse** - opgjort ved kandidater som ansættes med lønnede timer.

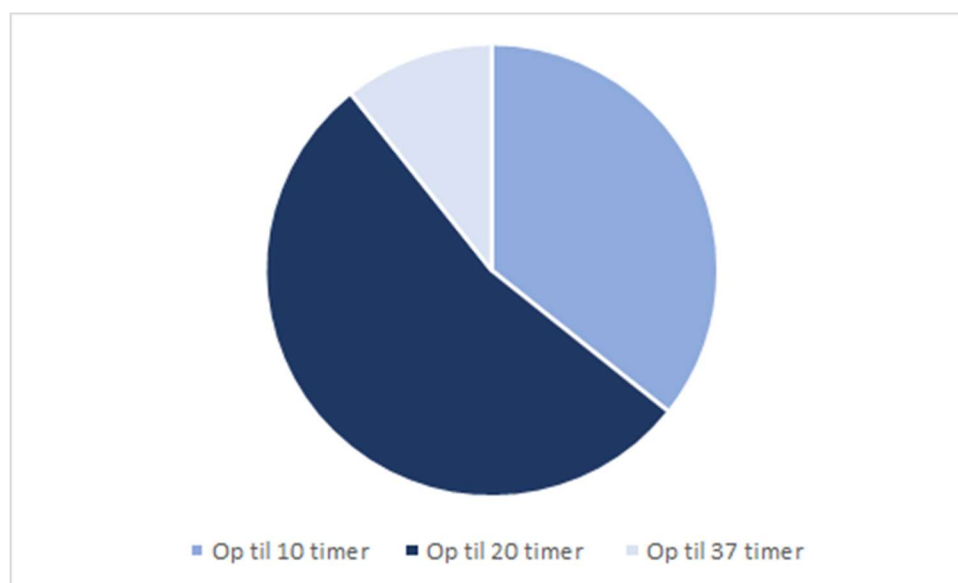
Derved måler man med tre forskellige måltal på projektets evne til at finde kandidater, få dem matchet og ud i job, hvilket vi vurderer som relevant, brugbart og realistisk. Absalon vurderer desuden, at et reelt mål om gennemførte/fuldføre forløb (ikke bare opstarte det) godt kan undværes, da det alligevel kun ville måle projektets evne til at fastholde kandidater i en virksomhedspraktik på 4 uger.

I nærværende status har vi ikke opgørelser for alle disse mål, men vi har fået en resultatopgørelse fra jobcenteret, der beskrives nedenfor.

For det første er der primo april 2022 visiteret 100 kandidater til projektet (ikke alle med startskema). Det må derfor formodes, at det ikke bliver vanskeligt at opnå måltallet om 120 kandidater med et startskema inden projektets afslutning (mål 3B.1).

Ud af de 100 kandidater er der 84 kandidater, hvor der er angivet et muligt antal ugentlige arbejdstimer. De mulige antal timer baserer sig primært på kandidatens egen forudgående vurdering. De fordeler sig som angivet i nedenstående figur:

Figur 2: Fordeling af kandidaters mulige ugentlige arbejdstimer

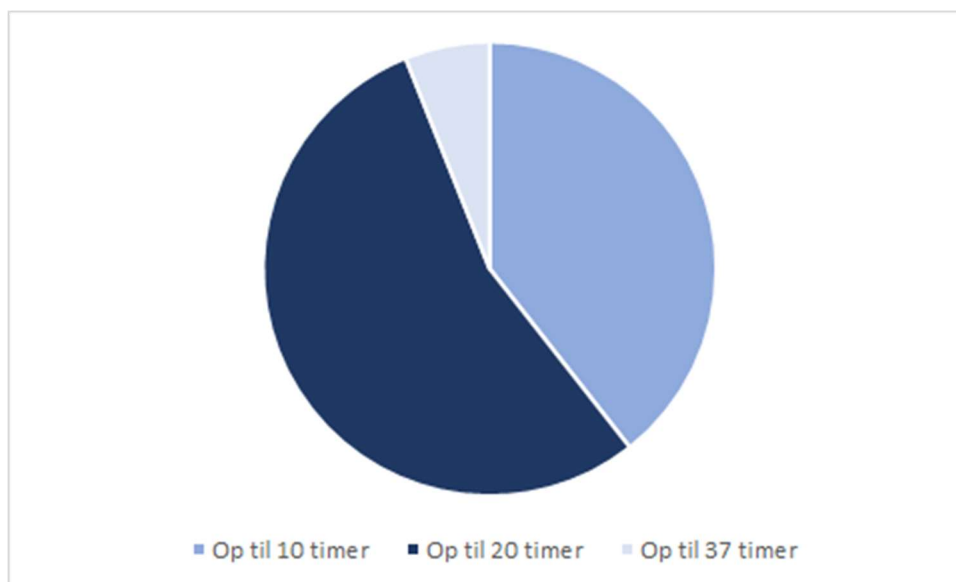


Der er således 35 procent af kandidaterne som umiddelbart kan klare op til 10 timer ugentlig arbejdstid, 54 procent vurderes at kunne klare op til 20 timer om ugen og 11 procent vurderes at kunne arbejde over 20 timer om ugen.

For det andet er der primo april 2022 matchet 40 kandidater/igangsat (og derved gennemførte) 40 i indslusningsforløb. Som det ses ovenfor, så var måltallet for udgangen af februar 35, der gennemfører indslusningsforløb (mål 3B.2). Her opnår projektet derved også sine måltal.

Ud af de 40 kandidater er der 33 kandidater, hvor der er angivet et timeantal. De fordeler sig som angivet i nedenstående figur:

Figur 3: Fordeling af kandidaters ugentlige arbejdstimer



Timetallet på de kandidater, som er kommet i forløb, adskiller sig ikke markant fra de vurderede timetal. Fordelingen er således 39 procent for op til 10 timer, 55 procent for op til 20 timer og 6 procent med en ugentlig arbejdstid på over 20 timer.

Hvis denne fordeling fortsætter, kan vi forvente, at langt de fleste kandidater ikke vil kunne blive selvforsørgende på ordinære vilkår på baggrund af projektindsatsen. I mange tilfælde vil det derfor muligvis kræve bevilling af et fleksjob eller lignende, hvis den ugentlige arbejdstid ikke kan øges.

Endelig viser opgørelsen fra primo april, at der er 13 som er kommet i lønnede timer/småjobs. Måltallet for udgangen af februar er 20 beskæftigede. Der skal således opnås en del ansættelser i resten af projektperioden, hvis måltallet om 48 i beskæftigelse skal opnås (hvoraf 24 skal ansættes i socialøkonomiske virksomheder).

Det skal nævnes, at projektet blev startet op under covid-19 nedlukningerne. Det har betydet, at mange virksomheder har været lukkede, har krævet at kandidaterne havde taget en vaccine, samt at beskæftigelsesindsatsen har været suspenderet i en periode. Det har naturligvis vanskeliggjort gennemførelsen af projektet og opnåelsen af måltallene.

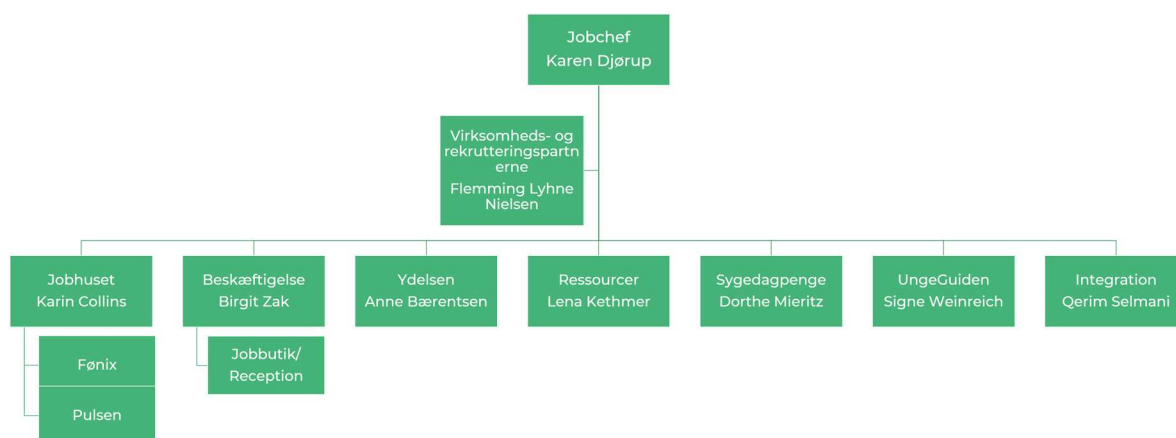
2.2 Jobcenterets organisering

Nedenfor ses Jobcenter Roskildes overordnede organisering. Som det fremgår af organisationsdiagrammet er jobcenteret opbygget med 5 myndighedsafdelinger som er målgruppebestemte: Beskæftigelse (jobparate), Ressourcer (aktivitetsparate, ressourceforløb og ledighedsydelse), Sygedagpenge (+jobafklaringsforløb), Ungeguiden og Integration. Beskæftigelse og Ungeguiden har

ikke kun myndigheds-sagsbehandling, men også nogle indsatser såsom jobsøgning og brobygningsforløb. Derudover findes der en ydelsesafdeling og en afdeling, der hjælper virksomheder med rekruttering af jobparate ledige.

Endelig har vi Jobhuset som arbejder med aktive tilbud efter LAB loven for aktivitetsparate, resourceforløbsmodtagere og ledighedsydelsesmodtagere (Pulsen) samt sygedagpenge og jobafklaringsforløb (Fønix).

Figur 4: Jobcenter Roskildes organisering



I Pulsen har man fire teams. **Tværfagligt team** som har ansat psykologer, ergo- og fysioterapeuter som afklarer kandidaternes arbejdsevne og tilbyder samtaler, arbejdspladstilpasninger og gruppeforløb om blandt andet angst. **Ungeteamet** som retter sig mod kandidater fra Ungeguiden, **håndson** med værksteder med afklaring for dem som ikke kan afklares i en virksomhed, og **virksomhedsteamet** som har ansat jobformidlere som matcher kandidater til virksomheder og følger op på deres forløb.

Teamlederen, som vi interviewede, er leder af 15 medarbejdere på tværs af alle teams i Pulsen på nær ungeteamet. Teamlederen fortæller, at Pulsen i det sidste år har været i gang med en omstrukturering. Pulsen er blevet slået sammen med Fønix, under navnet Jobhuset. I den periode har de fået afklaret mange til pension og resourceforløb, så der er færre aktivitetsparate, hvilket også betyder, at man er begyndt at arbejde mere målrettet med at få borgere i et resourceforløb i lønnet job.

Jobformidlerne fra virksomhedsteamet deltager altid i myndighedsrådgiverens samtaler, når de har samtaler med en af jobformidlernes kandidater, hvilket tyder på at det er jobformidlerne som har den tætteste kontakt til kandidaterne. Det er også jobformidlerne i virksomhedsteamet som i praksis matcher kandidaterne til virksomhederne og arbejder for, at kandidaterne får lønnede timer. Jobformidleren for kandidat C (se mere om kandidat C i afsnit 3.3) fortæller, at myndighedsrådgiveren fra jobcentret sender en visitation med en beskrivelse af kandidaten, men at: "Det er os

der gør benarbejdet og er ude i virksomhederne“, hvor fokusset er det gode match. Myndighedsrådgiveren får efter endt virksomhedspraktik en praktikevaluering.

Teamlederen fortæller, at Roskilde har været med i både Flere skal med I og II samt Frontrunner og derfor har arbejdet i mange år med det virksomhedsrettede og med at skabe småjobs. De forsøger derfor altid at opnå lønnede timer hvis de kan, og de anser virksomhedspraktikker som et middel til at opnå dette.

Teamlederen forklarer desuden, at Pulsen bruger en trafiklysmodel som signalerer, hvor langt kandidaterne er fra at kunne komme i lønnet beskæftigelse. Dette er en måde, hvorpå man kan være opmærksom på, også at give kandidater som ikke er helt parate (gule og røde) en forberedende indsats med henblik på at gøre dem parate til lønnede timer.

Småjobs er dog ikke det samme som selvforsørgelse, som teamlederen her forklarer:

"En stor del af dem, når ikke frem til at blive fuldt selvforsørgende, men jeg synes jo bare det at få en tilknytning til arbejdsmarkedet i en form som hedder 2,3 eller 4 timer gør noget. Det kan vi jo se med de tilbagemeldinger vi får fra vores kandidater, at det betyder faktisk noget - det der med at nogen værdsætter mig for det arbejde jeg gør (...) Det møder op hver dag, eller hver anden dag eller måske bare én dag - det er sådan set underordnet, men de er en del af virksomheden. De får noget løn, men det er ikke det som blinker for det fleste. Det er mere det der med at have en tilknytning til arbejdsmarkedet. Så kan man sige, at det bliver de måske ikke selvforsørgende af. Så er vores opgave at kigge på om det kan udvikles, og hvis ikke det kan det, bliver vi nødt til at sige: så er det en anden forsørgelse. Så er det måske et fleksjob. Så skal de lønnede timer omkonverteres til at blive et fleksjob, men det er jo stadigvæk de samme lønnede timer. Arbejdsgiveren er jo stadigvæk den samme." (Teamleder i Pulsen)

For at afklare, hvor mange timer en kandidat kan klare, ud over de lønnede timer, benytter man hybridpraktikker, hvor man har lønnede timer samt timer i praktik op til det antal timer, man forventer kandidaten kan klare. Teamlederen vurderer, at de færreste ender med at komme så langt op i timer, at de kan blive selvforsørgende. Derfor vil det også kunne ende med et fleksjob for mange kandidater, hvilket også bliver indikeret af det ugentlige timetal for kandidaterne i projektet (se afsnit 2.1).

2.3 Projektorganisering og visitation til projektet

Projektet "Varig tilknytning til arbejdsmarkedet" er et tæt samarbejde mellem CORO (Co-lab Roskilde), Jobcenter Roskilde, lokale virksomheder og vidensinstitutioner.

CORO er et innovationslaboratorium som er hovedansøger for projektet og som blandt andet har ansvaret for at etablere og drive arbejds- og styregruppen samt klyngenetværket og samarbejdet med vidensinstitutionerne. CORO rekrutterer virksomhederne til klyngenetværket og står desuden for projektstyring, kommunikation, arrangementer, mv.

Jobcenter Roskildes rolle er at visitere kandidater til projektet, matche dem med de deltagende virksomheder og følge op på forløbene, samt have kontakt til vidensinstitutioner ved kompetenceløft.

Zealand (Erhvervsakademi Sjælland) varetager projektadministrationen og Professionshøjskolen Absalon (Socialrådgiveruddannelsen) står for metodeudvikling, undervisning af buddyer og vidensopsamling. De andre deltagende lokale vidensinstitutioner er RUC, ZBC, Roskilde tekniske skole, VUC og CLAVIS, der primært bistår med uddannelse og opkvalificering. Derudover deltager en lang række af virksomheder i projektet.

2.3.1 Projektorganisering

I Pulsen er der ansat en fuldtidsmedarbejder, der fungerer som projektkoordinator for VTA-projektet. Projektkoordinatoren har et tæt samarbejde med CORO og deltager i alle arbejdsgruppemøder, klyngemøder og buddytræning mv. Derudover er der ansat en projektkoordinator i Integration, som også samarbejder tæt med projektkoordinatoren i Pulsen og projektets andre partnere.

Projektkoordinatoren fra Pulsen oplever, at samarbejdet mellem jobcentret og CORO er godt og dialogbaseret og har udviklet sig på en måde, CORO har fået mere indblik i, hvad det er for nogle mennesker, man arbejder med i jobcentret.

Projektkoordinatoren er med ude til alle de aftaler, der laves med virksomhederne. Dette sikrer, at projektkoordinatoren har overblik over virksomhederne i klyngenetværket og de opgaver de ønsker at få løst med lønnede timer. Derudover har projektkoordinatoren også et vist overblik over de visiterede kandidater, så han kan hjælpe virksomhederne med at finde opgaver som passer til målgruppen. Projektkoordinatoren deltager derudover også i mange opstartsmøder med kandidater sammen med jobformidlerne.

Hver 14. dag giver projektkoordinatoren en status på projektet ved afsnitsmøderne. Han fortæller bl.a. om nye tiltag, hvor mange der er i job, hvor mange der er i praktik, og hvad der er af nye småjobs hos virksomhederne samt videregiver positiv feedback fra virksomhederne.

Derudover står projektkoordinatoren for hele opfølgningen ift. timeregistrering. Der anvendes et lukket fildelingssystem, der er blevet justeret til de behov, der er i projektet. Der kan deles fortrolige oplysninger som navne og cpr-numre.

Projektkoordinatoren oplever, at Pulsen bruger meget tid på registreringer. For at projektkoordinatoren ikke skal bruge for lang tid på tidsregistrering fremadrettet, er det nu en administrativ medarbejder, der tager sig af alle rykkerne for time skemaerne. Jobformidlerne peger også på, at det er en stor barriere, at der skal registreres så meget:

“Jeg elsker projektet, og det måtte gerne forsætte 1 år mere. Men de skemaer er et mareridt. Det er tidskrævende. Det har virkelig været bøvlet. Der er en del skemaer jeg som jobformidler skal udfylde, hvad jeg bruger af tid til mindste detalje, og det forstår jeg godt (...) men jeg synes jeg har manglet en pixiudgave af, hvad man gør fra start til slut.” (Jobformidler for kandidat C)

Jobformidleren til kandidat B og projektkoordinatoren danner makkerpar og deler kontor, og derfor er hun kommet godt ind i VTA-projektet, og de taler om at hun kunne blive ansat i nogle timer på VTA-projektet specifikt. Projektkoordinatoren oplever dog ikke, at det giver mening at beskæftige en medarbejder mere fuldtid med projektkoordineringen, da han har et godt overblik over projektet og dets aktiviteter:

"(...) fordi der er rigtigt mange ting, der hænger sammen i dette her. Når jeg har talt med en arbejdsgiver, så ved jeg en masse ting inde i mit hoved, og når der så kommer et match, så er det mig, der ved det. Og vi skal også passe på, at vi ikke skal skrive for meget ned, kan I følge mig? Der er så-dan rigtig meget registrering i forvejen, ikke." (Projektkoordinator fra jobcentret)

2.3.2 Visitation, målgruppe og motivation

Både myndighedsrådgivere fra Ressourcer, Integration og Ungeguiden samt alle medarbejdere i Pulsen kan visitere kandidater til VTA-projektet. Medarbejderne har fået undervisning i, hvad VTA-projektet indebærer, og projektkoordinatoren italesætter projektet på alle task-force møder, hvor jobformidlere matcher kandidater og virksomheder.

Når jobcentermedarbejderne visiterer til VTA-projektet, vælger man projektet blandt jobcentrets samlede vifte af tilbud. Man vælger, hvilket tilbud borgeren skal have, ud fra, hvad der vil være bedst for borgeren. VTA er dog et tilbud, der prioriteres ledelsesmæssigt.

I vurderingen af, om kandidaten kan deltage i VTA-projektet, kigger man på om kandidaten vil kunne varetage et job inden for kort tid (jævnfør trafiklysmodellen), da tanken er, at kandidaten skal kunne varetage lønnede timer efter 4 ugers praktik.

Ifølge projektkoordinatoren er den type kandidater, der passer godt ind i VTA-projektet, kandidater som er motiverede, og som har de kompetencer, der muliggør, at de kan komme videre efter en relativt kort praktik. Men det kan også være kandidater, som ikke rigtigt ved, hvad de vil, fx de unge som står over for valg af uddannelse: *"Så kan de fx komme ind og få et fritidsjob hos [Restaurant Q], imens de sideløbende finder ud af, hvad de skal med deres uddannelse."* (Projektkoordinator fra jobcenteret).

Når jobformidlerne skal holde deres første møde med en ny kandidat deltager projektkoordinatoren, så vidt det er muligt. Samtalen giver projektkoordinatoren et indblik i, hvilke kompetencer kandidaten har og hvor vedkommende kan se sig selv, så det bliver lettere at lave et match med en virksomhed. I samtaler hvor projektkoordinatoren ikke kan deltage, tager jobformidleren selv samtalen, og det oplever projektkoordinatoren, at de er blevet gode til. Efter den første samtale vurderer projektkoordinatoren mulighederne for et match med en af virksomhederne i netværket.

"Jeg skal ned og kigge i vores ark. Hvad har vi for nogle virksomheder? Hvilke arbejdsopgaver har de? Hvor mange timer har de? Hvor mange dage drejer det sig om? Er der en buddy på?" (Projektkoordinator fra jobcenteret)

Hvis projektkoordinatoren finder et match, drøfter han det med jobformidleren, der har sagen. Hver 14. dag sender projektkoordinatoren også en opdateret liste ud til jobformidlerne med virksomheder, og de småjobs de har tilgængelige.

Når man har et muligt match, skal der laves en aftale med virksomheden. Nogle gange er det projektkoordinatoren, der laver aftalen, og andre gange videregiver han virksomhedsoplysningerne til jobformidleren, der selv laver aftalen. Der aftales så et matchmøde, hvor jobformidleren, kandidaten og virksomheden mødes.

Hvis projektkoordinatoren i forvejen kender virksomheden, tager han ikke med til matchmødet, men forbereder i stedet jobformidleren og kandidaten til mødet på baggrund af sin viden om virksomheden. Hvis projektkoordinatoren ikke har været ude på virksomheden tidligere, tager han gerne med i en tilbagetrukket rolle for at lære virksomheden at kende.

Jobformidler for kandidat B forsøger så hurtigt som muligt at finde en match til de kandidater hun får visiteret, men hun vil også gerne have at kandidaten er motiveret.

“Når vi får nogle borgere ind, så er der nogle meget optimistiske mål om at opnå selvforsørgelse, og det betyder ikke, at de skal arbejde i 37 timer, men eksempelvis i 25 timer eller noget i den dur, så de opnår selvforsørgelse. Og i langt de fleste tilfælde viser det sig, at det kan de ikke af veldokumenterede grunde.” (Jobformidler for kandidat B)

Jobformidleren for kandidat C fortæller om vigtigheden af matchet og timingen for kandidaten: *“Det, der er vigtigt, er, at lave det her match og finde borgere, der er klar til indsatsen. Jeg har borgere der ikke er. Så det handler også om de rigtige borgere på rigtige tidspunkter”*. Dette peger også på en årsag til, at en del kandidater er visiteret uden, at de kan matches med de småjobs som virksomhederne i netværket tilbyder.

Jobformidleren for kandidat B mener, at økonomien kan være en motivation: *“Det der med at de får penge for det arbejde de udfører. Altså at de kan se en gulerod ved det, og de kan se en fordel ved at møde op og være stabile, og nogen spørger ind til dem, hvordan de har det. Det jo fordele.”* (Jobformidleren for kandidat C). Der er dog ingen af de kandidater vi har interviewet som selv direkte har fremhævet økonomi som motivation, så motivationen kan lige så godt komme af, at de bliver taget mere seriøst som “rigtige medarbejdere”.

Jobformidleren til kandidat B fortæller da også, at det ikke er en stor gevinst at få lønnede timer, da kandidaten kan miste andre offentlige ydelser. Derudover kan det være besværligt at få de lønnede timer modregnet, og det kan derfor kræve en stor indsats ift. kontakten til ydelsesafdelingen. Det er dog ikke noget jobformidleren for kandidat B fortæller en masse om til kandidaterne fra starten af, da hun er bange for at demotivere dem.

Teamlederen anser det som en stor mulighed, at Pulsen lige nu er med i VTA-projektet, hvor de har adgang til et netværk af engagerede virksomheder og har ansat en projektkoordinator på fuldtid. Teamlederen synes generelt, at det går godt med projektet, men at projektet har et problem med at få matchet de mange visiterede kandidater til de ca. 20 småjobs som virksomhederne i netværket venter på at få besat. Der eksisterer således lige nu en udfordring omkring at få matchet nok kandidater til projektet (samt få nok i småjobs som nævnt i afsnit 2.2).

2.4 Status på implementeringen af projektets kernelementer

I projektansøgningen fremgår det at:

“Formålet med projektet er at skabe flere småjob der leder til varig ordinær beskæftigelse gennem en mobiliserende samskabelsesproces mellem virksomheder, borgere og beskæftigelsessystemet.”

Dette er ønsket opnået gennem en indsatsmodel, som indeholder kernelementerne: Klyngenetværk af virksomheder, Buddyordning med særlig tæt opfølgning fra jobformidleren i 6 måneder,

Kompetenceløft, Inddragelse af socialøkonomiske virksomheder og Målgruppespecifikke indsatser. Nedenfor gennemgås formålet med disse kernelementer, samt hvordan det indtil videre er gået med implementeringen af disse.

2.4.1 Klyngenetværk af virksomheder

I VTA-projektet er der et bærende princip om at projektet skal være: "... lokalt forankret og tage afsæt i de aktuelle lokale jobåbninger og i brancher med mangel på arbejdskraft". Konkret indebærer dette, at der skabes et netværk (klyngenetværk) af lokale virksomheder som et af projektmodellens kernelementer.

Målet har været at lave et netværk med 20 private og 5 socialøkonomiske virksomheder. Det har dog vist sig, at 25 ikke var tilstrækkeligt, så der er i skrivende stud lavet aftaler med 29 virksomheder, hvoraf tre af dem er socialøkonomiske virksomheder.

Jobformidleren for kandidat B fortæller, at VTA-projektet primært adskiller sig fra deres normale indsats ved at de har adgang til et virksomhedsnetværket, og jobformidleren for kandidat C har været meget glade for virksomhedsnetværket: "Også det her med at de har sagt ja til det her, og de har været meget seriøse alle sammen. Jeg synes det har været en fornøjelse og det er det stadigvæk." (Jobformidleren for kandidat C). Teamlederen fra Pulsen er ligeledes tilfreds med at have denne adgang:

"Det at man har kontakt til en række virksomheder som udviser et særligt socialt ansvar og som tænker: Vi vil gerne gøre det her, og vi vil gerne afsætte noget support til de kandidater. Det skal vi fortsætte med. Det er ikke en helt ny opfindelse. Det er trukket lidt på nogle erfaringer fra tidligere. Så det tænker jeg vil fortsætte." (Teamleder i Pulsen)

Lederen fra Ren og skær rengøring fortæller desuden, at de har været glade for at komme ind i klyngenetværket. Lederen har da også været med til flere klyngemøder og fortalt om projektet både på klyngemøder og for beskæftigelsesudvalget. Han fortæller, at de ikke kun deltager for at hjælpe udsatte, men også fordi de tror, at det giver god omtale at være med i projektet. Derudover har de reelt set fundet nogle opgaver, som de gerne vil have løst gennem et småjob.

I projektansøgningen beskrives det, at indsatsmodellen har tre indsatstyper, hvor vi fortolker tredje indsatstype som, at virksomhederne skal fungere som et fælles forum som sammen kan hjælpe kandidater i job, hvis det ikke umiddelbart lykkedes projektkoordinatoren/jobformidleren at finde et job (se afsnit 1.1).

Projektkoordinatoren oplever, at klyngemøderne, hvor forskellige virksomheder har været samlet, har fungeret godt. Projektkoordinatoren mener dog godt, at der kunne være et potentiale i at samle klyngenetværket omkring match af enkelte kandidater med konkrete småjobs (indsatstype 3). Der er nemlig stadig nogle kandidater, der har været med fra starten af projektet, hvor der ikke er fundet det rigtige match. Disse kandidater kunne man drøfte i klyngenetværket med henblik på at finde et match. Det ville dog kræve et fælles forum eller fælles aktiviteter med dette formål (se mere under anbefalinger).

2.4.2 Buddyordningen og tæt opfølgning

I projektansøgningen fremgår det at:

"Der udvikles og afprøves uddannelsesforløb for [buddyer] og ambassadørrollen. Fokus på at kunne modtage kandidater med udfordringer, der fordrer en vis rummelighed i den ansættende virksomhed, og oplæring af kandidaten i den konkrete virksomhedskultur."

Buddyordningen går således ud på, at en kollega eller leder fra virksomheden oplæres i at sikre en god introduktion af kandidaten til virksomheden og inklusion af kandidaten i arbejdsfællesskabet. Buddyen skal derfor fungere som en fast tæt kontakt for kandidaten på virksomheden, hvilket skal bidrage til kandidatens inklusion og fastholdelse på arbejdspladsen. I det omfang det er muligt, tilbydes disse medarbejdere et buddytræningsforløb af en halv dags varighed.

Den seneste opgørelse fra primo april 2022 viser, at der er 21 som har deltaget på buddytræningen indtil videre. 16 ud af de 40 kandidater har derudover haft en buddy. Buddyordningen er derfor ikke blevet brugt i alle kandidatforløb, og alle buddyer har ikke deltaget i buddytræningen, men når der er tilknyttet en buddy, opleves det ofte som positivt (se også mere i kapitel 3).

Projektkoordinatoren oplever også, at det går godt med buddyordningen, de steder, hvor de har en buddy tilknyttet. Han kunne dog godt tænke sig, at projektet havde fået nogle flere buddyer i spil tidligere i forløbet. Han oplever nemlig, at buddyen spiller en afgørende rolle:

"Men tag fx [Kulturanum] eller [Fabrikken], som er to store virksomheder, og som også har taget rigtig mange i praktik og også i ansættelser. Der tror jeg også, at det har været afgørende, at der har været en buddy, der har været med til at være med på virksomheden og følge op og være en daglig kontaktperson osv." (Projektkoordinator fra jobcentret)

Projektkoordinatoren uddyber hvad grunden er til, at buddyerne er så vigtige:

"Jamen, jeg synes, at de kan mange ting. Et er, at det er nogle mennesker der har sagt ja til dette her, fordi de har en interesse i at hjælpe andre. Men de er også rigtig gode, fordi de kender virksomhederne rigtig godt. De ved, hvordan det er med frokostpauser, og hvordan det er med det ene og det andet. Og det der med at have interessen for at hjælpe andre mennesker - det er alfa omega for at være buddy. Og så er det fordi, at de taler med kandidaterne, når de er på arbejde. De spørger, hvordan de har det, og de får meget hurtigt dannet sådan en nær relation på en eller anden måde. Og det er rigtig godt." (Projektkoordinator fra jobcenteret)

Det centrale er, at buddyerne har interesse for kandidaterne, og at de tager godt imod dem ude i virksomhederne. Jobformidleren for kandidat C fortæller ligeledes om, hvor vigtig buddyordningen har været:

"Det, der er vigtigt for de sarte og sårbare borgere jeg har, er, at de har en de kan gå til. At de ikke skal spørge flere. At de kan være fortrolig med én. Det prøver vi også med de almindelige virksomheder og det er der som regel, men de har ikke samme engagement [som buddyerne]." (Jobformidleren for kandidat C)

Der er ligeledes været tilfredshed med jobformidlerens tætte opfølgning (se mere under afsnit 4.2.1: "Håndholdte forløb").

2.4.3 Kompetenceløft

Et tredje kerneelement omhandler samarbejdet med de lokale vidensinstitutioner og ønsket om, at kandidater skal kunne tilbydes kompetenceløft, mens de er i en virksomhed, hvilket er udtrykt således i projektansøgningen: *"Indsatserne i projektet opbygges sådan, at kompetenceløft af de ledige borgere aldrig må stå i vejen for virksomhedsrettede indsatser, men kan foregå samtidig med småjobs i virksomheden."*

Kompetenceløftet til kandidaterne kan både være skræddersyede forløb, som er aftalt individuelt med vidensinstitutionen, og deltagelse på almindelige ordinære uddannelsesforløb af kortere eller længere varighed (som dog ikke finansieres af projektmidler). Formålet er, at kompetenceløftet skal målrettes kandidatens behov for opkvalificering og virksomhedens konkrete arbejdsopgaver, der skal løses.

For at opnå dette er der lavet aftaler med en række vidensinstitutioner (se afsnit 2.3). Den seneste opgørelse fra primo april viser, at der er lavet aftaler om at iværksætte kompetenceløft i 8 af de 40 iværksatte forløb. Det drejer sig i alle tilfælde om sproglige kompetenceløft fra CLAVIS. Der mangler således, at blive etableret konkrete samarbejder omkring kompetenceløft for de enkelte kandidater med en række af vidensinstitutionerne. Kompetenceløft har dog været drøftet i arbejdsgruppen gennem hel projektet, og samarbejdsmodeller er udviklet.

Jobcenterets projektkoordinator oplever da også, at indsatsen med at iværksætte kompetenceløftet er kommet for sent i gang. Jobcenteret har ikke været klar over, at man skulle overveje muligheden for kompetenceløft for alle kandidater i opstarten, og har derfor ikke fået iværksat kompetenceløft for så mange kandidater endnu.

Efter at jobcenteret er blevet klar over, at der altid skal gøres overvejelser om igangsættelse af kompetenceløft, har projektkoordinatoren iværksat en plan for indsatsen. Når jobformidlerne har første samtale med en kandidat, skal de også overveje, hvad der er af behov og muligheder for kompetenceløft. Derudover skal jobformidlerne drøfte muligheden for kompetenceløftet med virksomhederne og kandidaterne ved første matchmøde (og senere efter behov). Hvis man sammen finder ud af, at der eksisterer et behov og et ønske herfor, skal man straks arbejde videre med at få iværksat et kompetenceløft.

Der bliver nu også gjort en indsats for at give jobformidlerne viden om mulighederne hos flere vidensinstitutioner. Teamlederen fortæller, at jobformidlerne lige har været på besøg hos ZBC for at høre om mulighederne og at de også skal besøge Teknisk skole, men at de besøg godt kunne have ligget lidt tidligere i forløbet. Projektkoordinatoren har den samme oplevelse:

"Nu har vi haft et møde med ZBC sammen med syv kollegaer om, hvad de kunne løfte, og det har været rigtig godt. Nu har der i den forbindelse været flere, der er kommet til mig og har sagt, hvordan kan vi ikke få ham i det der rengøringskursus, og kan vi ikke få hende i det der hygiejnekursus og hvad ved jeg. Vi har bare ikke vidst, hvad ZBC kunne. Nu har vi et møde med teknisk skole her i starten af marts, hvor vi skal ned og høre, hvad de kan. Men dette her burde vi have gjort i starten af april måned sidste år." (Projektkoordinator fra jobcenteret)

Teamlederen fortæller ligeledes om, hvordan jobformidlerne burde have fået viden om vidensinstitutionerne, da VTA-projektet startede op:

"Den optimale version af VTA havde været, at der havde ligget et kursus-katalog fra starten. Nu får vi det sådan drypvis og halvvejs og et eller andet. Måske kunne man have tænkt den ind lidt tidligere, så man også i forhold til kandidaterne - for nu har vi jo haft fokus på, at nu skal de bare ud og arbejde, men måske ikke så meget fokus på det der med opkvalificering, og den kommer ligesom nu efterfølgende." (Teamlleder i Pulsen)

Teamllederen er dog meget positivt indstillet overfor at benytte de skræddersyede kompetenceløft, som kombineres med arbejdet i en virksomhed. Projektkoordinatoren er helt enig i dette: *"Jeg tænker, at hvis man skal tænke dette her som noget, der skal kunne bredes ud om et år, to eller tre, så skal vi have meget mere af det. Vi skal kunne tilbyde vores borgere meget mere hjælp i forhold til at løfte deres kompetencer."* (Projektkoordinator fra jobcentret).

2.4.4 Inddragelse af socialøkonomiske virksomheder

Et fjerde kerneelement har fra starten været, at projektet skulle afprøve: *"... hvordan udvalgte socialøkonomiske virksomheder kan bidrage som en konkret genvej til et efterfølgende ordinært job"*. Tanken har været, at de socialøkonomiske virksomheder har skulle fungere som "trædesten" til ansættelse i private og socialøkonomiske virksomheder. Derfor beskrev man også tre indsatsstyper i projektansøgningen, hvor den anden indebar forløb hos en socialøkonomisk virksomhed (se afsnit 1.1).

Der er i skrivende stund lavet aftaler med 3 socialøkonomiske virksomheder, og 1 kandidat er startet i indslusningsforløb. I projektansøgningen fremgår det, at der er et mål om at 20 kandidater skal i beskæftigelse i socialøkonomiske virksomheder (10 inden udgangen af februar 2022). Det mål er derfor langt fra opnået.

På interviewtidspunktet var ingen kandidater endnu i forløb hos en socialøkonomisk virksomhed. Projektkoordinatoren siger følgende om de socialøkonomiske virksomheder på dette tidspunkt:

"Og så har vi selvfølgelig de socialøkonomiske virksomheder. Dem har vi ikke rigtigt haft i spil i dette her, hvor det er den lange øvbane, hvor man skal kunne øve kompetencer til at komme ud et eller andet sted. Og der har heller ikke været så meget fokus på det, men der har heller ikke været nogle kandidater, hvor jeg tænker, at det er det bedste her." (Projektkoordinator fra jobcentret)

Han vurderer således, at behovet ikke har været så stort. Der er således behov for både at finde flere kandidater som kan have gavn af forløbene, og flere socialøkonomiske virksomheder som kan oprette indslusningsforløb og ansætte kandidater i lønnede timer.

2.4.5 Målgruppespecifikke indsatser

Et sidste kerneelement omhandler udviklingen af målgruppespecifikke indsatser for projektets 3 målgrupper: *"... der tager afsæt i målgruppernes behov og forudsætninger samt samarbejde med specifikke offentlige, private og frivillige samarbejdspartnere."*

Som nævnt i afsnit 1.1 er én af målgrupperne kvinder med ikke vestlig baggrund. Den seneste opgørelse fra april 2022 viser, at 13 ud af de 40 igangsatte forløb er visiteret fra Integration. Der er dog kun 6 ud af de 13 kandidater, som er kvinder med ikke vestlig baggrund (de resterende 5 er mænd).

De resterende 27 kandidater er aktivitetsparate eller i ressourceforløb, hvilket også er en af projektets målgrupper.

Projektet har i skrivende stund kun visiteret 2 kandidater med socialt frikort til indslusningsforløb. Dette skyldes ifølge jobcenterets projektkoordinator, at der ikke er ret mange borgere i denne målgruppe. Samtidig består målgruppen typisk af boligløse, der har behov for en anden indsats: "(...) fordi det er rigtig svært at passe et arbejde, når man ikke har et sted at bo." (Projektkoordinator fra jobcentret).

Det er specielt kandidaterne fra Integration som har fået en målgruppespecifik indsats, udover hvad der ellers ligger i indsatsmodellen. Dette er primært gjort ved at skabe et samarbejde med CLAVIS om sproglige kompetenceforløb, men der er også opstået et tættere samarbejde mellem Pulsen og Integration:

"Det fungerer rigtig godt. Det har været positivt at lære [Projektkoordinatoren i Integration] at kende. Han kan nogle ting jeg ikke kan og omvendt. Vi har også etniske hos os, men han arbejder kun med etniske, og han har en kæmpe viden om, hvordan man skal håndtere det, fx det sproglige, smerter og den slags ting, fordi det er en gruppe hvor det kræver noget ekstra. Det har været super fedt, og han har også fået mange ud i praktikker osv." (Projektkoordinator fra jobcentret)

Der er således tydeligt, at projektets organisering, hvor der også er ansat en koordinator i Integration, har været en gevinst for samarbejdet om denne målgruppe.

3. Præsentation af cases

Nedenfor præsenteres de 4 cases, som er centreret omkring en kandidats forløb/ansættelse på en virksomhed. De enkelte cases vil blive præsenteret ud fra en struktur, hvor vi først præsenterer virksomheden og kandidaten samt hvordan de blev matchet. Derefter præsenteres hvordan kandidaten er blevet introduceret til/inkluderet på virksomheden samt hvordan samarbejdet har fungeret med buddy og jobformidler. Endelig præsenteres kandidatens tanker om fremtiden på arbejdsmarkedet, samt hvilke planer der er lagt for denne.

3.1 Kandidat A på Restaurant Q

Der er lavet interview med kandidat, jobformidler og leder (buddyen har skiftet job). Interviewene er foretaget af CLAVIS, så de følger ikke helt den samme interviewguide som i de andre cases.

3.1.1 Kandidat, virksomhed og match

Restaurant Q er en restaurantkæde med en afdeling i udkanten af Roskilde. Arbejdspladsen er kendetegnet ved mange unge medarbejdere og en stor opdeling i afgrænsede arbejdsopgaver som løses ved 'stationer'.

Kandidaten er midaldrende og er kommet til Danmark fra Somalia for 7 år siden og har haft meget vanskeligt ved at lære dansk gennem almindelig sprogundervisning. Hun kan derfor næsten overhovedet ikke tale dansk.

Kandidaten forklarer selv, at hun altid har været glad for den hjælp hun har fået fra Roskilde Kommune og nu føler at det er tid til, at hun skal give noget tilbage ved at arbejde. Hun er således meget motiveret for at arbejde.

Både hendes leder og jobformidler påpeger, at hendes to helt store udfordringer er hendes manglende danske sprog og erhvervs erfaring. Hendes leder siger dog følgende om hende:

"Det der er rigtig godt med [kandidaten] er, at hun virkelig er en humørbombe. Hun smiler hele tiden og prøver at lave sjov, og prøver at skabe noget til arbejdsmiljøet, hvilket har gjort det meget nemmere, selvom hun ikke kan sproget. De ord hun kan dem joker hun med, og forsøger at gøre det så godt som overhovedet muligt."

Kandidaten har således haft nogle personlige egenskaber, som har været afgørende i hendes ansættelse.

Jobformidleren fortæller, at han først tog en samtale med Restaurant Q: "... for at føle sig ind på om de kunne rumme [kandidaten]", Spørgsmålet for ham var, om de kunne bruge en person uden dansk kundskaber, men som var meget udadvent og positiv.

3.1.2 Ansættelse og samarbejde

Kandidaten løser alle typer af opgaver undtagen dem, hvor man skal røre ved svinekød. Hun er ansat 20 timer om ugen.

Ifølge kandidaten er hun blevet taget rigtig godt imod, og er rigtig glad for arbejdet og hendes kollegaer. Hun oplever ikke at arbejdet er svært og kan godt lide det høje tempo. Kandidaten fremhæver det gode ved at arbejdet er selvstændigt, samtidig med at kollegerne er gode til at hjælpe hinanden.

Hendes leder fortæller, at de andre medarbejdere fra starten lige skulle vænne sig til, at der kom en medarbejder som ikke kunne dansk og som havde en buddy, men at hendes personlighed har gjort det lettere at bryde denne barriere.

Kandidaten giver udtryk for, at hun har været meget glad for sin buddy og er taknemmelig over den hjælp han har været. Buddyen har oplært hende i arbejdsopgaverne henover de første tre måneders praktik, og lederen mener at både buddyen og det sproglige kompetenceløft har været afgørende i hendes udvikling til at kunne ansættes efter 3 måneder.

Jobformidleren har været i kontakt med virksomheden mindst en gang om ugen i opstarten. Lederen forklarer, at det har været meget vigtigt, specielt fordi de nogle gange havde behov for tolkebi-stand. Han siger i det hele taget: *"Jeg har fået al den hjælp fra VTA-projektet, CLAVIS og Roskilde Kommune jeg har behøvet for at gøre det til en succes med [kandidaten]."* Jobformidleren er lige så glad for samarbejdet:

"Jeg har godt nok også oplevet hos personalet og lederne, som er blevet udskiftet undervejs, at der har været en imødekommethed over for det her projekt - og Projekt [kandidat] i sig selv - og det betyder altså noget for, om vi kommer i mål."

3.1.3 Status og fremtidsudsigter

Lederen fortæller om kandidatens udvikling:

"Nu er hun 100 procent en del af teamet. Hun har fået en opgave fast mandag til fredag. Den kommer hun og udfører 100 procent og tager hjem efterfølgende... Det at se hendes udvikling fra dag et af og de tre måneder fremad. Der blev jeg faktisk meget positivt overrasket over, at man kan løfte et sådan niveau op på tre måneder (...) Det er derfor jeg tog den beslutning [om at ansætte hende]"

Hendes jobformidler er også meget positivt overrasket over, hvordan matchet med Restaurant Q har kunnet rykke kandidaten på en måde, som ikke er sket før:

"Det er overvældende at opleve, at der lige pludseligt er hul igennem: at det match er der - og faktisk hvad smilet kan gøre i virkeligheden. Det går jo hånd i hånd med, at [kandidaten] virkelig gør, hvad hun kan. Hun møder op, og hun er ikke bange for at kvaje sig."

Planen er derfor, at kandidaten skal fortsætte på Restaurant Q med hjælp fra sprogmedarbejderen fra CLAVIS, så hun kan fortsætte med at få nedbrudt denne sidste barriere.

3.2 Kandidat B på Ren og skær rengøring

Der er foretaget interview med kandidat, leder (som også er buddy) og jobformidler. Kandidaten blev interviewet, mens lederen var til stede, hvilket kan have begrænset kritiske udtalelser. Det vurderer vi dog ikke, da det virker som om, at der er stor tillid mellem dem, og da kandidaten selv ønskede at lederen var til stede. Efter interviewene med kandidat og leder fik vi en rundvisning i de lokaler, kandidaten gjorde rent i.

3.2.1 Kandidat, virksomhed og match

Ren og skær rengøring har 45-50 medarbejdere. Virksomheden har nogle lokaler til lederne, samt nogle lokaler hvor de ansatte kan samles, når det er nødvendigt. Derudover udlejer de nogle af deres lokaler til mindre virksomheder.

Medarbejderne, som gør rent, tager ud i lokalerne og henter klude, mopper, støvsugere og rengøringsprodukter til den rengøring, som de selv laver ude hos kunderne. Der er således tale om en virksomhed, hvor medarbejderne ikke mødes særligt meget og arbejder meget selvstændigt. På den måde er muligheden for inklusion i et arbejdsfællesskab mindre end i andre virksomheder.

Lederen fortæller også, at det er svært at lave sociale sammenkomster, som folk deltager i, fordi medarbejderne kommer fra mange kulturer og derfor har forskellige perspektiver på den slags.

Kandidaten er midaldrende og bor alene i Roskilde med 3 hjemmeboende børn. Hun er lykkedes med at starte på virksomheden, ved at hendes ældste dreng er begyndt at aflevere den mindste datter.

Kandidaten har førhen været i praktik på plejehjem, i børnehave og senest på Fabrikken, hvilket dog var for fysisk hårdt. Kandidaten har problemer med skulderen og kan derfor eksempelvis ikke støvsuge.

Kandidaten har før opstarten udtrykt ønske om at få "et rigtigt arbejde". Kandidaten forklarer, at der er mere ansvar ved at have et rigtigt job, fordi man ikke bare kan lade være med at komme, samt at arbejdet er fast til forskel fra de midlertidige praktikker.

Jobformidleren fortæller, at hun har været meget optaget at opnå det rigtige match med kandidaten. Det er specielt fordi, hun har arbejdet med at opbygge en stærk tillidsrelation til kandidaten gennem de seneste 2 år.

Til matchsamtalet deltog både kandidat, leder, jobformidler og koordinator for VTA-projektet (da han ikke havde været ude på virksomheden før). Her aftalte de en 4 ugers praktik, men også samtidig en 13 ugers afklarende praktik (en såkaldt hybridpraktik). Det betød, at de skulle teste om kandidaten kunne stige i tid, hvilket er nødvendigt for at få afprøvet hendes arbejdsevne. Dette er for at få afklaret, om hun eksempelvis skal have fleksjob. Jobformidleren fortæller om matchet:

"Jeg har fået tilbagemeldinger omkring, at det har bare været lige i skabet Der er gensidig glæde fra [leder] og fra [kandidat] om det her match, og det fungerer rigtig, rigtig fint, og hun er så glad. Jeg oplevede faktisk noget med [kandidaten], jeg ikke har oplevet før, og det var at hun ringede til mig, da hun havde fået sin ansættelseskontrakt 3 minutter over 8 om morgenen, og fortalte at hun havde drømt om mig, fordi det at få en ansættelseskontrakt havde gjort sådan et indtryk på hende,

at det har hun gået og tænkt så meget over. Det lå bare i hendes bevidsthed – denne her stolthed og glæde over, at nu var der faktisk nogen som havde ansat hende. Fordi i alle de år hun har været i Danmark, og det er jo mange år, der havde hun ikke opnået ordinær ansættelse. Det har altid været praktikker eller løntilskud eller et eller andet kommunalt støttet. Så der var en enorm glæde og stolthed i denne her ansættelseskontrakt. Det er jo næsten rørende.”

Det har således været tydeligt, at kandidaten har været meget motiveret for at opnå en lønnet ansættelse og at matchet har været det rigtige.

3.2.2 Ansættelse og samarbejde

Kandidaten startede i praktik i 4 uger. Kandidaten er nu ansat 6 timer som er fordelt to dage om ugen af 3 timers varighed (8:30-11:30).

Hun gør rent på virksomhedens og andre virksomheders kontorer samt vasker klude og mopper til de andre medarbejdere.

Hun er blevet introduceret til opgaverne af et par medarbejdere og hendes buddy/leder, som er driftschef, men som også nogle gange stadigvæk gør rent. Lederen har ikke deltaget i buddytræning eller buddyfamøder, da han synes, at det var for meget tid at lægge i projektet, når de har en kandidat med så få timer. Jobformidleren fortæller om lederens rolle og introduktionen:

”Jeg synes det her samarbejde har været lige i skabet. Det har fungeret rigtig, rigtig fint. Da hun blev introduceret eller vist rundt, da blev hun introduceret som kollega, altså som ny medarbejder. Det tænker andre måske ikke så meget over, men for [kandidaten] har det betydet alverdens at blive introduceret som den her ligeværdige kollega og ikke som praktikant.”

Lederen selv oplever, at det fungerer med kandidaten, fordi hun er motiveret - til forskel fra den kvinde de havde i et tidligere VTA-forløb.

Kandidaten fortæller, at hun har talt regelmæssigt med jobformidleren, som også har været på virksomheden 2-3 gange, hvor de har holdt møde med lederen.

Jobformidleren forklarer, at hun har været meget glad for samarbejdet med lederen, fordi han altid har været tilgængelig og imødekommende og har taget godt mod kandidaten. Lederen har også en positiv opfattelse af samarbejdet:

”Det virker som om, at det her projekt. Der har man ligesom haft noget mere tid og fokus på, at finde det rigtige til for eksempelvis [kandidaten], og der har været mulighed for at man kan har kunnet skyde praktikken lidt længere, hvis man synes man skal se hinanden lidt mere an... Vi havde også en anden kandidat før [kandidaten], som det så ikke gik med, men det var meget fint at man havde en åben og sådan nede på jorden dialog med jobcentret, fordi nogle gange kan der godt være sådan lidt for mange regler, men det virker som om, at man har kunnet give lidt og rive lidt i elastikken. Det synes jeg er supergodt for [kandidaten].”

3.2.3 Status og fremtidsudsigter

Lederen fortæller, at jobcenteret gerne vil have, at kandidaten tager flest mulige timer i forhold til at få afklaret hendes fremtidige situation. Det forstår han godt og samarbejder om, men det er ikke hans dagsorden. Han er mest interesseret i de timer hun kan være ansat, og i at passe på hende i forhold til at kunne klare arbejdet.

Kandidaten tror ikke selv på, at hun kommer op og arbejde mere end 6 timer pga. sin skulder, som giver hende kroniske smerter. Hun mener heller ikke, at hun vil kunne klare en uddannelse pga., at hun har børnene hjemme.

Det virker som om, at hun er tilfreds med situationen, som den ser ud nu, hvilket lederen også tilkendegiver:

"Det er jo ikke det særligt store, vi gør, andet end bare åbner og tager hende ind, men det betyder meget for hende, tror jeg – for hendes selvopfattelse, at hun har et arbejde og tjener sine egne penge. Så har hun så nogle begrænsninger – måske oppe i hovedet – at hun ikke helt kan rumme så meget – både når hun har så forholdsvis en stor familie og så nogle andre ting".

3.3 Kandidat C hos Kulturanum

Der er lavet interview med kandidat, jobformidler og buddy.

3.3.1. Kandidat, virksomhed og match

Kulturanum er en non-profit organisation, der afholder kulturarrangementer. Frivillighed, spiller en central rolle for virksomheden, der har en stor gruppe frivillige, som hjælper til med virksomhedens aktiviteter. Opgaverne i Kulturanum løber hele året og omhandler, ud over afholdelse af kulturarrangementer, blandt andet administration og vedligeholdelse af materiel. Ifølge buddyen er der en god omgangstone, og medarbejderne er glade og hjælpsomme.

Kandidaten er en 23-årig mand og bor alene i Roskilde. Kandidaten har en mor og en far og to mindre søskende, som han ser en gang om ugen. Kandidaten afsluttede gymnasiet (Handelsskolen) i 2018. Efter endt uddannelse, har kandidaten ikke videreuddannet sig, eller været i beskæftigelse, grundet stress, depression og autisme.

Kandidaten fortæller, at hans jobformidler havde præsenteret ham for VTA-projektet, og at han blev grebet af muligheden for at kunne arbejde i Kulturanum, fordi han er glad for musik. Kandidaten fortæller selv om, hvordan det motiverer ham at være ansat:

"Jeg er rigtig glad for det her. Det er noget jeg gerne vil og det er et fedt sted, og musik er noget af det jeg elsker, så det har været heldigt. Før var det kun penge, men her er jeg glad for at møde op. Så der er 3 ting: 1. Elsker musik, 2. det bare et super fedt sted, menneskene er super søde, og 3. pengene."

Til matchmødet deltog jobformidler, mentor (støttekontaktperson), buddy og kandidat. Ifølge buddyen havde der været miskommunikation før matchmødet. Kandidatens egen mentor, som er bevilget af jobformidleren, havde nævnt for kandidaten før matchmødet, at kandidaten kunne få de

timer han ønskede, og ikke kun de 6 timer som var planlagt. Buddyen fortæller, at denne misforståelse var problematisk i opstarten omkring kandidatens forventningen til fremtiden.

3.3.2. Ansættelse og samarbejde

Kandidaten startede i en virksomhedspraktik og kort tid efter blev han ansat i 6 timer om ugen fordelt på 2 dage. I dag, er kandidaten ansat i 16 timer om ugen og har været det i ca. 6 måneder. Kandidaten arbejder fra 9-13, så han kan spise frokost med kollegerne.

Ifølge jobformidleren har buddyen taget godt imod kandidaten. Ifølge buddyen har de ikke kun haft fokus på introduktionen til arbejdsopgaver, men også inklusionen i arbejdsfællesskabet.

Det har været vigtigt for virksomheden, at kandidaten følte sig godt tilpas, og at kandidaten skulle opleve at udføre opgaver, der var meningsfulde for ham. Derfor har de løbende aftalt, hvilke arbejdsopgaver, det gav mening for både kandidaten og virksomheden at løse. Kandidaten fortæller om, hvordan buddyen har været god til at bygge bro til de øvrige kollegaer som en del af udvidelsen af de opgaver, han løser:

“Så hun kontaktede andre i virksomheden om nogle opgaver, så hun var den, der gav opgaverne og stille roligt byggede hun broen mellem mig og de andre, så de nu kan komme direkte til mig (...) det var svært i starten, hvis jeg selv skulle snakke med en masse nye mennesker. Så det var dejligt, at hun lige var mellemmand til at starte med og byggede det op.”

Buddyen fortæller endvidere, at hun gjorde sig umage for at kandidaten mødte de andre i virksomheden:

“Altså, han startede med at være her fra 9-12, hvilket faktisk var rigtig åndssvagt for kl. 12 går vi alle sammen til frokost - så gik kandidaten hjem. Da han så startede med at være her 4 timer 3 dage om ugen, så har jeg opfordret ham til at komme og sørge for at spise frokost (...) og det gør han også. Har også opfordret ham til at være med til (...) julefrokost på fredag (...) Og det har han meldt sig til.”

Kandidaten nævner også selv, at han er kommet meget mere ind i fællesskabet, og buddyen fortæller, at han er blevet meget mere selvstændig. Buddyen fortæller, at kandidaten i starten af praktikperioden havde svært ved at gå alene ind af døren til virksomheden. I starten gik buddyen derfor ud til ham, når han ankom, og fulgte ham ind til hans kontorplads ved siden af hende. I dag har kandidaten fortsat kontorplads ved siden af buddyen, men også i et andet team, som har de samme arbejdsopgaver som kandidaten. Nu sidder kandidaten altså begge steder og kan tage sin computer med frem og tilbage uden problemer.

Jobformidleren nævner også kandidatens forløb som en succes. Hun fortæller:

“Jeg kan mærke den forskel, at de her virksomheder der har forpligtet sig og sagt ja til det her, hvor de normale virksomheder, de er en lille smule ligeglad (...) de føler ikke den samme forpligtelse.”

På den anden side har kandidaten også haft en mentorstøtte, som har haft en funktion i at støtte kandidaten til at komme ud af egen bolig. Det fortæller Jobformidleren også har bidraget til, at det har lykket så godt med kandidatens ansættelse. Et sted hvor samarbejdet ikke helt har fungeret er

dog omkring opstarten, hvor kandidaten fik stillet for mange timer i udsigt. Denne forventning havde buddyen svært ved at ændre.

Under hele forløbet har buddyen og jobformidleren haft telefonisk dialog en gang om ugen. Jobformidleren beskriver samarbejdet som en fornøjelse, blandt andet fordi hun har kunnet mærke, at virksomheden har været meget seriøs og engageret omkring kandidatens forløb.

3.3.3 Status og fremtidsudsigter

Buddyen giver udtryk for, at der godt kunne være en bedre forventningsafstemning omkring kandidatens fremtidsudsigter. Lige nu vil kandidaten bare gerne blive hos dem og få flere timer, men det kan de ikke love ham, som buddyen udtrykker her:

“Det er et udtryk for, at han er glad for at være her, men åh hvis vi nu ikke kan tilbyde ham at være her, så er det også dårligt. Men vi må se, om vi kan give ham lidt hår på brystet, så hvis det ikke er her, så kan vi sende ham videre til noget andet... men alle de gange det ikke fungerer, er jo et kæmpe tilbageslag”.

Buddyen foreslår i den forbindelse, at kandidaten burde få en læreplads som økonomisk assistent, fordi de ikke kan love kandidaten flere timer:

Fremtidsudsigterne fylder også en del for kandidaten. Han fortæller, at han fik indtrykket af, at hvis man blev ansat, så blev man ansat. Og når nogen spurgte ham om, hvad han ville efter forløbet hos Kulturanum, så var hans svar: *“Helst ikke noget (...) det er det jeg gerne vil. Så jeg har været heldig, at jeg passer godt her, men jeg kan ikke få flere timer her”.* Kandidaten forstår derfor godt, at han måske ikke kan få nok timer til at kunne leve af det på længere sigt, men har svært ved at se ud over hans ansættelse, fordi det er gået så godt.

3.4 Kandidat D hos Fabrikken

Der er afholdt to interview med hhv. kandidat og buddy. Interviewene er afholdt på virksomheden. Det var ikke muligt at interviewe den jobformidler, der har fulgt forløbet, da hun var stoppet, inden vi påbegyndte dataindsamlingen.

3.4.1 Kandidat, virksomhed og match

Virksomheden Fabrikken er en stor biotech-virksomhed med afdelinger både i Danmark og udlandet. I den lokale afdeling, hvor kandidaten har været tilknyttet, er der 120 medarbejdere.

Fabrikken har inden VTA-projektet haft erfaringer med praktikaftaler for flygtninge, familiesammenførte, unge, arbejdsprøvnere og borgere med diagnoser. Fabrikken har indtil videre haft seks buddyer der har gennemført buddytræning, fire gennemførte praktikforløb og to ansatte kandidater siden august 2021.

Kandidaten er en mand på 34 år. Han har en dansk mor og en fransk far. Da forældrene blev skilt flyttede hans mor til Danmark med hans søskende, men han valgte at blive boende hos sin far i Frankrig. Som 17-årig blev han dog nysgerrig på sin danske baggrund og valgte derfor at flytte til Danmark. Han ville lære dansk og være tættere på sin mor, som bor i Roskilde.

Kandidaten har fuldført en HF og været i forsvaret. Han taler fint dansk. Han har læst en del af en bachelor på RUC i molekylærbiologi pga. sin interesse for at redde miljøet og naturen.

Han har dog måtte droppe ud af studiet, da hans far døde, hvorefter han fik stress og en depression. Han udtrykker selv sit liv i de senere år på denne måde: *"Det har sgu været noget af en rutsjebane."* For nyligt er han dog begyndt at tænke, at han kan færdiggøre molekylærbiologi på RUC, fordi han ikke længere lider af depression.

Kandidaten har tidligere været i praktik som gartner og haft lidt lønnede timer samme sted. Kandidaten oplevede dog ikke praktikken som gartner som det rette match:

"Det var meget kedeligt. Det var ikke mig overhovedet. Men det skulle jo gøres. Jeg skulle også bevise på mit CV, at jeg kunne passe et arbejde, og det gjorde jeg så også. Altså jeg kom ikke for sent, jeg har kun været syg i en dag i den periode og sådan noget. Jeg passede det til punkt og prikke, og det var nok også med til at vise [Fabrikken], at de kunne nok godt stole på mig."

Matchet mellem kandidat og virksomhed er fundet med afsæt i kandidatens egne ønsker og ideer: *"Jeg fik selv ideen. Jeg har altid tænkt, når jeg gik forbi [Fabrikken], at det var der, jeg skulle være. Jeg havde ikke tænkt overhovedet, at de havde plads og tid til at interviewe mig, men da det skete, der var det bare ok, så købte jeg bare noget af det fineste tøj, jeg kunne købe."* I forbindelse med matchet oplevede kandidaten, at det var vigtigt, at der blev lyttet til hans ønsker, hvilket også havde en positiv effekt på hans motivation for at deltage: *"Ja, i hvert fald at lytte til en. Ligesom der blev lyttet til mig. Altså ok, jeg vil gerne arbejde i et laboratorium eller et kontor, og så kom jeg til at arbejde i begge ting. Og jeg kommer ikke til at give slip på det sted nogensinde, tror jeg."* Konkret var der et godt match mellem kandidatens påbegyndte uddannelse inden for molekylærbiologi samt interesse for biokemi og virksomhedens arbejde med biokemi. Ved matchmødet deltog afdelingslederen, buddyen, kandidaten, jobformidleren og projektkoordinator hos jobcenteret.

3.4.2 Ansættelse og samarbejde

Kandidaten er ansat 6 timer om ugen. Organisatorisk set er kandidaten placeret i en afdeling med 10 akademikere og en afdelingschef, der supporterer produktionen. Kandidaten har været hos virksomheden i ca. 6 måneder - først i en 8 ugers praktik, og derefter i en lønnet stilling på 6 timer om ugen. Afdelingen har været nødt til at finde ekstra midler i budgettet for at ansætte kandidaten, da de i forvejen var det antal ansatte, der skulle være.

Kandidaten bidrager til den almindelige opgaveløsning i afdelingen, men løser primært de opgaver, hvor kravene til tidligere erhvervede kompetencer er mindre: *"Ofte får jeg de opgaver, der ikke kræver så meget baggrund og erfaring, men jo, det er den type opgaver, de løser. Jeg er dokumentkoordinator på over 200 dokumenter i vores virksomhedsdatabase."* Selvom opgaverne ikke kræver så meget uddannelse og erfaring, er kandidaten dog meget stolt af sit job. Kandidaten fortæller stolt, at han har fået titlen "Junior assistent i projekt management": *"(...) så der er både noget med ledelse, men jeg går også ind i laboratoriet og laver noget, der hedder en tørstofmåling, noget biokemisk analyse, men jeg laver også noget databasehåndtering, så der er også noget IT-administration."*

Det er primært buddyen, der har introduceret kandidaten til arbejdsopgaverne, men efterfølgende er afdelingens øvrige medarbejdere også begyndt at komme med opgaver. Denne opgave, oplever buddyen, har fyldt meget:

"Det der med at sikre sig, at han har noget at tage sig til. Og så følge op på de andre, at de også byder ind, hvis de har noget, han kunne hjælpe til med. Man kan sige, at for os er han sådan lidt, den der studentermedhjælper, og at det er nogle af de lidt administrative ting med at få scannet, og lagt ind i systemer og samlet op på data og sådan nogle ting."

Buddyen ser en opgave i, at gøre kandidaten mere selvstændig: *"Og så synes jeg også, at nu går det på at få ham til at være lidt mere selvstændig omkring nogle ting, altså selvstændig omkring at kontakte nogle andre. Altså hvis han fx mangler en it-pakke, at han så selv kontakter It-afdelingen og får det ordnet."* Buddyen har da heller ikke fulgt kandidaten tæt gennem hele forløbet, da de ikke altid har været til stede på arbejdspladsen samtidig.

Virksomheden har forsøgt at tilrettelægge arbejdstiden, således af kandidaten inkluderes mest muligt i fællesskabet, hvilket, buddyen oplever, har haft en positiv effekt:

"Jeg synes faktisk, at han er faldet rimeligt godt ind. Han er rimeligt god til at byde ind når vi sidder til pause. Og hans arbejdstid ligger også, så han kommer, mens vi spiser frokost, og så plejer han at komme og drikke en kop the. Og så har vi også eftermiddagspause, mens han er her, så han ligesom også er med til at sidde rundt omkring bordet til den uformelle snak. Og i starten fyldte det da også mere, det der med at lære ham at kende og finde ud af, hvad han er for en starut, og hvad han kan og hvordan vi kan bruge ham."

Kandidaten oplever, at der er et godt kollegaskab på arbejdspladsen, og han sætter stor pris på samarbejdet med både kollegaer og afdelingsleder: *"Der er en meget sød atmosfære. Vi prøver at hjælpe hinanden, så meget vi kan. Der bliver løbende holdt møder, hvor afdelingslederen tjekker op på, hvordan man har det."*

Kandidaten oplever samtidig at blive mere og mere en del af virksomheden i kraft af de arbejdsopgaver, han løser: *"Jeg kan se med mine egne øjne... Nu har jeg jo også bare en folder på min computer, hvor jeg kan se alle de ting, jeg har klaret. Det er så der, hvor jeg siger wow, jeg har sgu bidraget en del efterhånden."* Buddyen oplever også, at kandidaten er kommet godt ind i virksomheden på trods af, at medarbejderne har været hjemsendt en del i ansættelsesperioden grundet COVID-19: *"Jeg tror, at han har lavet opgaver for i hvert fald halvdelen af os, som han har haft kommunikation med. Uden at jeg sådan helt ved det, så tror jeg også, at han kan alle navne."*

Buddyen oplever, at der har været et godt samarbejde med jobformidleren:

"Jeg synes også, at jeg har haft nogle gode samtaler med jobformidleren. (...) Og hun har fulgt op. Og hun har kunnet fortælle nogle ting om [kandidaten], og jeg har kunnet fortælle nogle andre ting til hende, for hun har haft svært ved at kunne forstå hans... altså at forstå branchen. Og forstå det faglige i det. Og forstå, hvor langt har han igen, og hvad kan han reelt."

Buddyen har desuden en ide om, at de kunne samarbejde tættere omkring kandidatens uddannelse: *"Det var mit indtryk, at jobformidleren ikke rigtigt kunne gennemskue dette her uddannelsessystem, og at den lå på vores banehalvdel, hvis det var det, vi ville. Og det kunne jeg måske godt tænke*

mig noget mere sparring på, altså hvordan kan vi uddanne dem, imens de har noget supplerende hos os.” Derudover brugte buddyen en del tid på at finde andre mulige uddannelser frem til kandidaten som kunne være relevante. Hun sendte mulighederne til jobformidleren, men havde ikke hørt yderligere på interviewtidspunktet.

3.4.3 Status og fremtidsudsigter

Kandidaten oplever, at ansættelsen hos Fabrikken har gjort en stor forskel i hans liv: *”Det er et mirakel. Det er helt fantastisk. Det var lige det sted, jeg havde tænkt mig at komme hen, så jeg føler mig rigtig, rigtig heldig på det punkt.”* Samtidig har det stor betydning for kandidaten, at der er gode kollegaer samt at ansættelsen er meningsfuld i forhold til hans interesser og fremtidsdrømme:

”Ja, nu har jeg jo haft en depression, og jeg lider af ADHD. Jeg var meget rastløs. Og det at komme hjem efter man har klippet hæk, det var sådan huh. Og at komme her, det har nærmest været helt terapeutisk. Det er også derfor jeg føler mig klar til at tjekke ind på en uddannelse nu. (...) Og så har vi sådan en konkurrence, hvor vi kan se, hvad hinanden har gjort og sådan noget. Det har hjulpet mig til at have en væsentligt sundere livsstil.”

Kandidatens store drøm er at færdiggøre sin uddannelse og blive fuldtidsansat hos Fabrikken: *”Når jeg har færdiggjort bacheloren i molekylærbiologi, så bliver jeg her. Jeg har tænkt mig at skabe denne her karriere i [Fabrikken]. Jeg er vild med denne her virksomhed. Mine kollegaer er super flinke, og der er altid smil. Når jeg klarer en opgave, så får jeg altid ros. Jeg har det fuldstændig fantastisk her. Hvorfor bevæge sig andre steder hen?”*

Buddyen ser dog nogle udfordringer for, at kandidatens drøm kan blive til virkelighed, både i forhold til at kandidaten skal gennemføre sin uddannelse og blive selvforsørgende:

”Jeg håber, at han formår at finde noget supplerende arbejde, sådan så han kan komme op og blive selvforsørgende. Og så har han så selv nogle tanker om, at han sagtens kunne færdiggøre studiet ved siden af. Jeg tror også, at de er ved at undersøge om han kunne få lov til at blive færdig på kontanthjælp, at han får dispensation.”

En anden udfordring er, at man i afdelingen ikke vil kunne finde en fuldtidsstilling til kandidaten, når han er færdiguddannet som bachelor. Dem som er fuldtidsansatte i afdelingen har nemlig alle sammen en kandidatgrad. Buddyen forestiller sig derfor, at det er mest realistisk, at han må finde en anden virksomhed, hvis han vil blive selvforsørgende på baggrund af sin bacheloruddannelse. Der lader således til at være forskellige opfattelser af kandidatens fremtidsudsigter hos ham og hos buddyen.

Efter gennemførelsen af interviewene udviklede sagen sig på den måde, at det blev afvist at kandidaten kunne færdiggøre sin bacheloruddannelse på RUC på kontanthjælp, men til gengæld får bevilliget revalidering til uddannelsen.

4. Overordnede konklusioner og anbefalinger

I dette kapitel samler vi op på empiri og pointer fra kapitel 2 og 3, med henblik på at vurdere indsatsens virkninger, i forhold til at øge kandidatens tilknytning til arbejdsmarkedet (forskningsspørgsmål 2). Derudover samles der op på de vigtigste pointer fra kapitel 2 angående forskningsspørgsmål 1. På den baggrund, kommer vi med anbefalinger til den fremadrettede indsats under hvert af kapitlets dele.

Kapitlet vil i lighed med gennemgangen af kandidatforløb blive struktureret i 3 dele:

- I første afsnit vurderer vi, hvordan virksomhedsnetværket og matchet har fungeret på tværs af de undersøgte kandidatforløb og mere generelt.
- I andet afsnit ser vi nærmere på introduktionen til og inklusionens af kandidater på arbejdspladserne, med specielt fokus på det håndholdte forløb med hjælp fra jobformidler og buddy, samt brugen af kompetenceløft og kandidatens progression.
- I tredje afsnit ser vi på kandidatens mere langsigtede jobmuligheder, forventningsafstemningen om disse og projektets resultatmål.

I nedenstående analyse skal der tages forbehold for, at de gennemgåede cases repræsenterer kandidatforløb som på mange måder er lykkedes. Vi vil derfor primært udlede de positive elementer fra disse forløb og forholde dem til status for implementeringen med henblik på at komme med anbefalinger til, hvad projektet burde fokusere mere eller mindre på, eller gøre anderledes.

Anbefalinger vil enten være rettet mod styregruppen eller projektpartnerne. Hvis anbefalinger er rettet mod projektpartnerne påtænkes det, at anbefalingerne tages op på næstkommende arbejdsgruppemøde. Der er også nogle af anbefalingerne som er rettet mod jobcenteret, CORO eller Absalon. Dette er gjort, fordi det er inden for disse aktørers arbejdsområde, men derfor kan de alligevel sagtens drøftes af styre- og arbejdsgruppen.

4.1 Klyngenetværk og match

Det er tydeligt fra både cases og ekspertinterview (leder, projektkoordinator og jobformidlere), at samarbejdet mellem jobcenteret og de deltagende virksomheder gennem virksomhedsnetværket generelt opleves positivt, og at man ønsker at fastholde og styrke virksomhedsnetværket.

Fordelen ved virksomhedsnetværket, i forhold til det normale samarbejde med virksomheder, er, at virksomhederne er mere engagerede og rummelige, fordi de allerede har indgået en skriftlig aftale med en klar forventning om, at de finder lønnede timer til dem:

“Det rigtige match og det rigtige sted, så kan alting lade sig gøre næsten. Og det er fordi, du har en arbejdsgiver her, der ved hvad dette her projekt går ud på, og hvad det er, han har skrevet under på. Det tror jeg, gør den store forskel.” (Projektkoordinator fra jobcenteret)

Det lader endda til, at de er lykkedes så godt med at finde plads til kandidaterne, at der lige nu er “ubesatte ledige stillinger” på virksomhederne i klyngenetværket, selvom der er relativt mange visi-

terede til projektet. Det lader dog generelt til, at processen omkring matchet fungerer godt, og resultatmålene understøtter også dette. Projektkoordinatoren har desuden tilsyneladende et godt overblik over både virksomhederne og kandidaternes ønsker og muligheder, som han også får for midlet til kandidaternes jobformidlere. Projektkoordinatoren og jobformidlerne bruger også meget tid på at hjælpe virksomhederne med at finde frem til hvilke småjobs, der kunne være på virksomheden.

Man kunne dog godt overveje, at effektivisere processen omkring at matche yderligere ved at samle arbejdet hos nogle færre jobformidlere. Det ville betyde, at jobformidlerne kendte virksomhedsnetværket mere indgående, og derfor mere selvstændigt hurtigt kunne skabe det rigtige match.

En anden fordel ved at have adgang til et virksomhedsnetværk er, at det er lettere at finde et nyt match, hvis det første ikke fungerer. Dette var eksempelvis tilfældet for kandidat B, hvor opgaverne hos Fabrikken viste sig at være for fysisk krævende, men som hurtigt kom i et nyt forløb hos Ren og skær rengøring, som viste sig at være det rigtige match.

I afsnit 2.4.1 fremgår det, at man ikke har benyttet indsatsstype 3, hvor klyngenetværket i vores fortolkning skulle aktiveres som et fælles forum. Hvorvidt dette skal ske, burde der tages stilling til i forhold til den resterende projektperiode.

I afsnit 2.4.4 fremgår det desuden, at der i skrivende stund kun er lavet aftaler med 3 socialøkonomiske virksomheder, og 1 kandidat er startet i indslusningsforløb. I projektansøgningen fremgår det, at der er et mål om at 24 kandidater skal i beskæftigelse i socialøkonomiske virksomheder (10 inden udgangen af februar 2022). Der er derfor tydeligvis brug for aftaler med flere socialøkonomiske virksomheder.

Det er tydeligt fra både cases og ekspertinterview, at det rigtige match er afgørende for, hvor succesfuldt kandidatens forløb bliver ude på virksomheden. Det rigtige match handler om kandidatens motivation for at arbejde på virksomheden og løse de opgaver, kandidaten tildeles. Derudover skal kandidaten have de rette kompetencer og det rette fysiske og psykiske funktionsniveau for at kunne løse opgaverne.

Kandidatens motivation og vilje understøttes ved, at alle kandidater enten har sagt ja til at starte op i forløbet, eller selv har været med til at vælge den virksomhed de gerne vil ud og arbejde i. Når et match i projektet er succesfuldt skyldes det således også kandidatens vilje og lyst til at vil gøre en forskel for sit eget arbejdsliv ved aktivt at tilvælge et forløb i en bestemt virksomhed.

Det lader derudover til, at det primært er udsigten til et job med lønnede timer, som er motiverende for kandidaterne. Det er ikke umiddelbart økonomien, som her er vigtigst, men nærmere oplevelsen af, at blive taget imod som en medarbejder og kollega.

Der er heller ikke de store økonomiske incitamenter til at tage et småjob. For kandidater på resourceforløbsydelse er der en lille gevinst ved, at ikke alle lønkroner bliver modregnet, og der er gevinsten ved ikke at blive omfattet af 225 timers reglen for nogle kandidater, der modtager kontanthjælp ydelse. Omvendt er der dog en hel del administration omkring reguleringen af ydelsen i forbindelse med lønindkomsten.

4.1.1 anbefalinger vedr. virksomhedsnetværk og match

Nedenfor oplistes en række anbefalinger/opmærksomhedspunkter som udledes af ovenstående:

- Vi anbefaler, at jobcenteret overvejer om det vil kunne effektivisere matchningen, hvis man samler projektindsatsen hos nogle få jobformidlere (fordi jobformidlerne så kender virksomhederne bedre).
- Vi anbefaler, at styregruppen drøfter projektet prioritering af indsats type 2 og 3:
 - *Indsats type 2:* Absalon vurderer umiddelbart, at det er nødvendigt at få lavet aftaler med flere end 5 socialøkonomiske virksomheder, hvis måltallene om 24 kandidater i beskæftigelse hos socialøkonomiske virksomheder skal opnås.
 - *Indsats type 3:* Absalon vurderer, at det vil kræve for stor en indsats at afholde regelmæssige netværksmøder for alle klyngevirksomhederne i forhold til den potentielle gevinst. Der vil dog blive afholdt speeddating mellem virksomheder og kandidater den 8. juni. Dette kunne gentages, hvis et viser sig at være en god ide.

4.2 Introduktion og inklusion på virksomhederne

Som beskrevet i afsnit 1.3.1 har vores analytiske afsæt for denne status været, at undersøge på hvilken måde og i hvilken grad kandidaterne er blevet inkluderet i et arbejdsfællesskab på virksomhederne. Dette har vi valgt, fordi der er meget som tyder på, at det kan være en vej til at sikre en større engagering, læring og fastholdelse for kandidaterne på arbejdspladserne.

Udgangspunktet har været at lede efter, om kandidaterne oplever at løse en fælles opgave sammen med nogle kollegaer (fælles virksomhed), engagerer sig sammen med andre kollegaer gennem interaktion og samarbejde (gensidigt engagement) og opnår et fælles repertoire af rutiner, historier mv. Sidstnævnte har dog været vanskelig at identificere uden at benytte deltagerobservation.

Nedenfor drages nogle konklusioner omkring kandidaternes opnåelse af lønnede timer samt introduktion og inklusion på virksomhederne ud fra dette perspektiv. Vi ser først på betydningen af det håndholdte forløb som er skabt af buddyen og jobformidlerne, hvorefter vi ser nærmere på betydningen af kompetenceløft i forløbene.

4.2.1 Det håndholdte forløb

Ved at gennemgå de fire cases og ekspertinterviewene er det blevet klart, at det håndholdte forløb har været af stor vigtighed i forhold til at introducere kandidaterne til virksomheden, inkludere dem i arbejdsfællesskabet og sikre dem lønnede timer.

Med håndholdt forløb mener vi her en kombination af den indsats, som er varetaget af buddyen og jobformidleren. Det har nemlig vist sig, at det er den fælles indsats mellem buddyen og jobformidleren, som skaber grobunden for, at kandidaten opnår lønnede timer i virksomheden.

Samarbejdet er sket på forskellige måder og med forskellig intensitet i de fire cases. Der har dog tilsyneladende i alle forløb været en ret tæt dialog mellem jobformidler og buddy, hvilket har givet

forskellige fordele. Hos kandidat A har det eksempelvis hjulpet med at afhjælpe nogle sprogbarrierer. For kandidat B har det hjulpet med at skabe forståelse hos buddyen/lederen for behovet for en hybridpraktik. For kandidat D har det, ifølge buddyen, omvendt givet jobformidleren en bedre forståelse for kandidatens kompetencer og funktionsevne.

Der er dog også på nogle områder, hvor kommunikationen kunne have været bedre. Eksempelvis påpeger buddyen for kandidat D, at hun godt kunne have ønsket sig en tættere dialog om kandidatens fremtidige uddannelsesmuligheder. Kandidat C fik en fejlagtig opfattelse fra sin mentor, af hvor mange lønnede timer han kunne få, hvilket måske kunne have været undgået gennem en tættere dialog mellem jobformidler og buddy.

Hvad angår den konkrete introduktion og inklusion på arbejdspladsen, så varetages dette arbejde af buddyen. Samtlige interviewede oplever, at buddyen har en positiv indflydelse i forhold til, at kandidaten opnår og fastholdes i lønnede timer. Som det fremgår af afsnit 2.42 og kapitel 3 handler det primært om, at kandidaten har en fast kontaktperson på virksomheden som de har tillid til og som er engageret i at hjælpe og støtte dem i hverdagen. Det er derfor også utilstrækkeligt, at kun 16 af de 40 igangværende kandidatforløb har tilknyttet en buddy.

Der er lige stor tilfredshed med buddyen uanset om han/hun er leder eller kollega. Ved kandidatforløb D lader det desuden til, at kandidaten har haft en lige så tæt relation til lederen (som ikke var buddy). Man kunne derfor overveje en model, hvor buddyrollen kunne overgå til lederen med tiden, efterhånden som behovet for støtte aftager. Formålet ville være, at aflaste medarbejderen og undgå rolleforvirring. Det kræver dog, at kandidaten oplever at kunne have en åben og tillidsfuld dialog med lederen, samt at man laver en overlevering af ansvar og opgaver.

I alle de fire cases har buddyen spillet en stor rolle i den første introduktion af kandidaten til sine arbejdsopgaver. I alle forløbene er der dog også sket en gradvis overdragelse af ansvar til andre kollegaer. Det er sket i forskellig grad, afhængig af hvor meget kandidaten har udviklet sine kompetencer i forhold til at varetage nye typer af arbejdsopgaver.

Den hastige udvidelse af arbejdsopgaver og arbejdstid har været meget udtalt for kandidat A, som nu varetager kerneopgaverne på Restaurant Q på lige fod med sine kollegaer. Selvom buddyen har stået for meget af oplæringen, så er den også sket på vagterne gennem andre kollegaer og lederen.

For kandidat C (Kulturanum) og D (Fabrikken) er der sket en gradvis udvidelse af kandidaternes arbejdsopgaver til at supportere flere og flere kollegaer på virksomheden. I denne proces har buddyen været vigtig i forhold til at introducere kandidaten for nye kollegaer og opgaver. Buddyen for kandidat C har ud fra interviewet været specielt opmærksom på de små virkemidler ift. at understøtte denne proces ved at etablere to fysiske arbejdspladser til kandidaten - en ved siden af hende og en ved de kolleger kandidaten også hjælper.

Udvidelsen af arbejdsopgaver har givet større mulighed for at kandidaterne har kunnet blive inkluderet i arbejdsfællesskabet ved at opleve at løse fælles arbejdsopgaver med et fælles formål i samarbejde med kollegaer. Inkluderingen i arbejdsfællesskabet er dog sket på forskellige måder og i forskelligt omfang for kandidaterne

Kandidat B (Ren og skær rengøring) har kun i begrænset omfang oplevet en inkludering i et arbejdsfællesskab pga. rengøringsopgavens selvstændige karakter som næsten ikke kræver samar-

bejde med nogle kollegaer. Det lader dog ikke til, at have haft nogen negativ indflydelse på kandidatens oplevelse af at være en del af virksomheden. Dette kan muligvis forklares ved, at denne kandidat blev modtaget første dag ved at blive omtalt som kollega, hvilket hun tilsyneladende har sat meget pris på.

Kandidat A (Restaurant Q) har ifølge lederen gennemgået en meget stor positiv udvikling i de tre måneder hun var i praktik, hvor hun med hjælp fra buddyen og sprogmedarbejderen fra CLAVIS har opnået at kunne løse sammen opgaver som alle sine kollegaer med 20 timer. På trods af hendes manglende danskundskaber oplever hun selv et godt kollegaskab og et tæt samarbejde med sine kollegaer omkring sin daglige opgavevaretagelse. Fordelen ved opgavevaretagelsen på Restaurant Q er, at man kan arbejde selvstændigt ved sine stationer med eksempelvis at skære salat, samtidig med at man samarbejder med sine kollegaer om at løse en fælles opgave, som kan forstås som at give kunderne en god madoplevelse.

Kandidat D (Fabrikken) har med hjælp fra buddyen stille og roligt udvidet sit arbejdsfelt og sin samarbejdsflade og er blevet mere selvstændig i sin opgavevaretagelse. Kandidaten oplever i den forbindelse i høj grad at være en del af afdelingen, hvor de sammen løser en fælles analyseopgave for virksomheden. Dette "tingsligger" han blandt andet ved at have en mappe på sin PC, som indeholder alle de opgaver han har løst for sine kollegaer. Derudover indgår han med hjælp fra buddyen så vidt som muligt i frokostpauserne på trods af hans lave timetal.

Kandidat C (Kulturanum) er, ligesom kandidat A, kommet op på et anseeligt antal timer (16 timer), og har derfor god mulighed for at blive inkluderet i arbejdsfællesskabet. Det er meget tydeligt i denne case, at buddyen har arbejdet meget bevidst på at inkludere ham i arbejdsfællesskabet. Dette er blandt andet sket ved at tilpasse arbejdstiden til, at han kan deltage i frokostpausen, at han har to fysiske pladser tæt på sine kollegaer, at buddyen tager specielle hensyn som fx at hun i opstarten hentede ham ved indgangen. I det hele taget lader det til, at det bevidste fokus på den gradvise udvikling hen imod større ansvar og selvstændighed har haft en meget positiv betydning for kandidatens mulighed for at opnå flere lønnede timer.

4.2.2 Muligheden for kompetenceløft

Grundet samarbejdet med de mange vidensinstitutioner er der som udgangspunkt bedre og mere alsidig mulighed for skræddersyede kompetenceløft i forbindelse med virksomhedsforløb i VTA-projektet end ved almindelige forløb gennem jobcenteret. Som nævnt i afsnit 2.4.3 er der dog kun iværksat 8 kompetenceforløb i den første del af projektperioden. De forløb, der er igangsat, er desuden kun sproglig opkvalificering gennemført af CLAVIS.

Det er til gengæld tydeligt, at kandidat A har haft stor gavn af at have tilknyttet en sprogmedarbejder fra CLAVIS. Det har ikke betydet, at hun har lært meget dansk, men hun har præcist lært de ord som hun har haft brug for, for at kunne varetage sit arbejde og have små udvekslinger med sine kollegaer. Det er måske derfor også ekstra vigtigt for hende, at hun kan blive på samme arbejdsplads. Det virker heldigvis sandsynligt grundet hendes hurtige udvikling hen imod fuld deltagelse i arbejdsfællesskabet med en del timer.

Generelt er samarbejdet med de mange vidensinstitutioner ikke blevet udnyttet i tilstrækkeligt omfang, så kandidater med andre kompetencebehov har kunne drage nytte af det. Der er eksempelvis blevet talt om på arbejdsgruppemøderne, at forskellige kandidater kunne have gavn af dette.

En kandidat som skulle læse til laborant ville eksempelvis kunne have gavn af introduktionskurser på laborantuddannelsen på Zealand inden opstart. Det viser også muligheden for, at de skræddersyede kompetenceløft lige så godt kan benyttes som brobygning til uddannelse som til opkvalificering i forhold til ansættelse på en virksomhed.

4.2.3 anbefalinger vedr. introduktion og inklusion på virksomhederne

Nedenfor oplistes en række anbefalinger/opmærksomhedspunkter som udledes af ovenstående:

- Vi anbefaler, at projektpartnerne drøfter, hvordan man kunne udvikle "makkerskabet" mellem jobformidler og buddy, med henblik på at sikre et effektivt samarbejde om en håndholdt indsats.
- Vi anbefaler, at jobcenteret og CORO arbejder på, at alle kandidater får tilknyttet en buddy og at flest mulige deltager på buddytræningen, så man opnår en fælles tilgang til og viden om rollen som buddy.
- Vi anbefaler, at Absalon sikrer at buddyen undervises i at arbejde med inkludering i arbejdsfællesskabet gennem små virkemidler, såsom symbolsk at tage imod en kandidat som "kollega", eller indrette to fysiske pladser for at skabe tryghed for kandidaten ved udvidelse af deres arbejdsfelt.
- Vi anbefaler, at styre- og arbejdsgruppen drøfter hvordan, man bedst kan aktivere netværket af vidensinstitutioner med henblik på at bruge et bredere spektrum af skræddersyede kompetenceløft i forløbene.

4.3 Langsigtede jobmuligheder og resultatmål

Nedenfor ser vi først nærmere på de langsigtede jobmuligheder for kandidaterne, hvorefter vi præsenterer nogle refleksioner omkring resultatmålenes udformning og progressionen i disse.

4.3.1 Langsigtede jobmuligheder

I vores analytiske afsæt i afsnit 1.3 fremgår det, at kandidaten kan bevæge sig i en udadgående bane på vej væk fra arbejdsfællesskabet, en indadgående bane på vej fra perifer legitim deltagelse til fuld deltagelse og forblive i en perifer legitim position som med tiden vil indebære, at man permanent befinder sig i en marginal position. Sidstnævnte skyldes, at det er meningen at man skal opnå fuld deltagelse på et eller andet tidspunkt, omend det kan foregå på mange forskellige niveauer og på mange forskellige måder. Dvs. at kandidaterne godt kan opleve fuld deltagelse, selvom de arbejder 6 timer om ugen og ikke har så meget samarbejde med andre kollegaer, hvis det er sådan arbejdspladsen er indrettet, og hvis de kan leve af disse timer, som det eksempelvis er tilfældet med kandidat B fra Ren og skær rengøring.

Det er ikke et resultatmål i projektet, at kandidaterne skal blive selvforsørgende. Det er dog et formål, at de skal opnå en varig tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket vi tolker som, at det er en prioritet at kandidaterne opnår selvforsørgelse. Selvforsørgelse må som et minimum indebære, at kandidaten opnår nok lønnede timer til ikke længere at være berettiget til offentlig forsørgelse.

Antallet af lønnede timer vil afhænge af en række forhold, men ud fra en meget overordnet betragtning vil en enlig kontanthjælpsmodtager i et ufaglært job omtrent skulle arbejde omkring 20 lønnede timer om ugen. For forsørgere og kandidater på ressourceforløbsydelse vil det dreje sig om flere timer.

Ifølge projektkoordinatoren har de kandidater, der pt. er ude i forløb god mulighed for at beholde deres stillinger:

"Jeg synes, at det ser godt ud. Dem som vi har i job i dag, gør det rigtig godt. Vi er kommet rigtig langt med dem, og de virksomheder, som de er i, er rigtig gode til at ville dem. Så det ser rigtig fint ud med dem vi har fået i spil nu." (Projektkoordinator fra jobcentret)

Vores 4 cases bekræfter det ovenstående billede af, at det går godt med de kandidater som har opnået lønnede timer. Fremtidsudsigterne er dog forskellige, som vi vil gennemgå nedenfor.

Kandidat A fra Restaurant Q har som nævnt rykket sig meget, så hun er lykkedes med at opnå 20 timers ansættelse, hvilket betyder, at hun stort set er selvforsørgende, i den forstand at hun kun mangler få timer før hun ikke længere er berettiget til kontanthjælp. Hun har således været på en hurtig indadgående bane mod fuld deltagelse.

En udfordring kan dog være, hvis hun ikke får yderligere timer. For selvom hun formelt set bliver selvforsørgende, vil det være en meget lav indkomst at have fremadrettet i sit arbejdsliv som enlig mor. Man kunne således overveje, om projektet burde følge op på kandidaternes udvikling - også efter de formelt set er blevet selvforsørgende.

Kandidat C fra Kulturanum har ligeledes været igennem en hurtig udvikling og opnået mange timer (16 timer). Der er har dog været nogle problemer omkring forventningsafstemningen angående antallet af lønnede timer, som kandidaten kunne opnå. Mentoren har tilsyneladende givet kandidaten et indtryk af, at kunne opnå selvforsørgelse, og det har været vanskeligt for buddyen at forklare kandidaten at dette måske ikke kan lade sig gøre. Kandidaten ved godt nu, at det nok ikke er muligt, men fremstår stadig uafklaret omkring hvad han så skal gøre.

Han har således været på en hurtig indadgående bane som ud fra hans synspunkt pludseligt er blevet bremsat, så han nu risikerer at blive fastholdt i en marginal position, hvor han både er på offentlig forsørgelse og modtager løn i modsætning til de andre ansatte der kun er i et lønnet job. Han er da også meget ung og umiddelbart uden mulighed for at opnå fleksjob. Det er derfor ikke en varig situation for ham, hvilket betyder, at der her er brug for en nærmere afklaring af hans fremtidsudsigter.

Kandidat D fra Fabrikken er ligeledes en relativt ung mand, som har opnået 6 timers ansættelse. Ud fra buddyens perspektiv er ansættelsen midlertidig, hvor han fungerer som en slags "studermedhjælper", og at han heller ikke ved at tage sin bacheloruddannelse færdig vil have de akademiske kompetencer til at varetage kerneopgaverne. Kandidaten er indstillet på, at tage sin bacheloruddannelse færdig på RUC, men han har tilsyneladende en forventning om derefter at skabe: "en karriere i Fabrikken".

Vi fortolker interviewene som, at kandidaten oplever at være på en indadgående bane, hvor buddyen anser det som, at han er på en udadgående bane. Der findes derfor tilsyneladende et behov

for en grundlæggende forventningsafstemning. Buddyen har forsøgt at finde alternative uddannelsesmuligheder til kandidaten, som hun har sendt til jobformidlere uden hun har hørt yderligere. Det lader derfor også til, at jobformidleren (som er blevet udskiftet undervejs) kunne hjælpe med at afklare alternative veje for kandidaten og drøfte dem med ham.

Kandidat B er ansat 6 timer om ugen i Ren og skær rengøring, men er i en hybridpraktik, hvor hun arbejder nogle ekstra timer med henblik på at få afklaret hendes arbejdsevne, så hendes sag kan blive forelagt rehabiliteringsteamet med mulighed for at få bevilliget fleksjob. Det var tydeligt i interviewet, at kandidaten anser dette som en permanent løsning, og at hun ikke mener at kunne varetage flere timer.

Ud fra hendes perspektiv er hun således fuldt deltagende i arbejdsfællesskabet, som dog heller ikke indebærer et stort gensidigt engagement med interaktion med mange kollegaer, da det er et meget selvstændigt arbejde. Selvom hun ikke umiddelbart giver udtryk for, at hun interesserer sig meget for økonomien, vil det dog være afgørende for hende, hvorvidt hun bevilges fleksjob, hvis denne løsning i praksis skal være varig.

Overordnet set er de fire kandidatforløb en succes, da der er opnået lønnede timer. Man får dog oplevelsen af, gennem interviewene, at der i specielt kandidatforløb C og D mangler en mere eksplicit drøftelse af kandidatens forskellige langsigtede jobmuligheder. Man kunne forestille sig en model, hvor man helliger en samtale mellem kandidat, jobformidler, leder og buddy efter 3 måneders ansættelse (når prøveperioden er slut), til at drøfte forskellige fremtidsscenerier eksplicit.

4.3.2 Resultatmål

Der er, som nævnt i afsnit 2.1, overlappende resultatmål i projektet, og vi anbefaler derfor at de tilrettes (se nedenunder i anbefalinger). Ud fra de opgørelser vi har for april 2022, har projektet en god progression i forhold til antal kandidater som er visiteret til projektet og, kandidatforløb, hvor der er iværksat indslusningsforløb (mål 3B.1+2).

Projektet er til gengæld bagud i forhold til at få kandidater i lønnede timer - 13 er kommet i småjobs, hvor måltallet var 20. Ingen er kommet i beskæftigelse i socialøkonomiske virksomheder, hvor måltallet er 10 for udgangen af februar. Dette kan skyldes, at der er mange kandidater, som lige er startet i indslusningsforløb, og der derfor vil komme en del ansættelser inden for den nærmeste fremtid. Det er dog en udvikling, man skal holde øje med.

Opgørelserne viser også, at der kun er 6 kvinder med ikke vestlig baggrund i virksomhedsforløb på nuværende tidspunkt. Der er ikke nogen måltal for, hvor stor denne målgruppe skal være, men man kunne godt arbejde på at få flere kvinder med ikke vestlig baggrund i forløb, da det er en målgruppe som har et stort behov for at blive hjulpet i beskæftigelse og som fremhæves som en af hovedmålgrupperne i projektet.

Opgørelserne viser desuden, at der er ca. 10 procent af kandidaterne, som vurderes at kunne tage, eller har taget, over 20 timers lønnede timer. Det tyder ret klart på, at de fleste kandidater ikke vil kunne blive selvforsørgende uden supplerende offentlig forsørgelse. Dette er et opmærksomhedspunkt, i forhold til at få afklaret disse kandidater i eksempelvis hybridpraktikker.

4.3.3 anbefalinger vedr. langsigtede jobmuligheder og resultatmål

- Vi anbefaler, at styregruppen beslutter at styre efter følgende resultatmål (se nærmere begrundelse i afsnit 2.1):
 - 120 visiteres til projektet - opgjort ved udfyldt startskema
 - 70 matchede kandidater og igangsatte/gennemførte forløb - opgjort ved opstartede indslusningsforløb
 - 48 i beskæftigelse - opgjort ved kandidater som ansættes med lønnede timer
- Vi anbefaler, at projektpartnerne holder et ekstra tæt øje med udviklingen i forhold til skabelse af småjobs i den nærmeste fremtid.
- Vi anbefaler, at jobcenteret arbejder på at få flere kvinder med ikke vestlig baggrund i indslusningsforløb.
- Vi anbefaler, at jobcenteret er opmærksomme på, at mange kandidater ikke umiddelbart vil kunne blive selvforsørgende pga. for lavt timetal og derfor skal afklares gennem eksempelvis en hybridpraktik.

Referencer

Bredgaard et. al. (2016): "Evaluering af offentlig politik og administration", Hans Reitzels Forlag

Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015): "Interview: Det kvalitative forskningsinterview som håndværk", Hans Reitzels Forlag

Krogstrup, H. K. & Dahler-Larsen, P. (2003): "Nye veje i evaluering: Håndbog i tre evalueringsmodeller", Academica

George, A. L. & Bennett, A. (2004): "Case Studies and Theory Development in the Social Sciences", MIT Press

Hedström, P. & Swedberg, R. (1998): "Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory", Cambridge University Press

Krogstrup, H. K. (2016): "Evalueringsmodeller", Hans Reitzels Forlag

Lave & Wenger, E. (2003): "Situert læring - og andre tekster", Hans Reitzels Forlag

Thagaard, T. (2014): "Systematik og indlevelse - en indføring i kvalitativ metode", Akademisk Forlag

Uggerhøj, L. (2019): "Praksisforskning – når forskning, kundskabsproduktion og faglig udvikling forenes". I: *Tidsskrift for professionsstudier*, 29:34-43.

Wenger, E. (2004): "Praksisfællesskaber: læring, mening og identitet", Hans Reitzels Forlag

Yin, R. K. (2003): "Case study research: Design and method", Sage Publications

