



STORKØBENHAVN



Slutevaluering af

HR-projekt for mennesker med funktionsnedsættelse - i Jobcenter Gladsaxe

Udarbejdet af LO Storkøbenhavn 2011

Indhold

INDHOLD.....	2
KAPITEL 1: INDLEDNING	3
KAPITEL 2: EVALUERINGSMETODER.....	5
KAPITEL 3: DELTAGERSTATISTIK.....	6
KAPITEL 4: DELTAGEREVALUERING	7
KAPITEL 5: VIRKSOMHEDSEVALUERING	16
KAPITEL 6: KONKLUSION OG ANBEFALINGER	21
BILAG 1 – SPØRREGUIDE DELTAGERE	25
BILAG 2 – SPØRREGUIDE VIRKSOMHEDER	27

Kapitel 1: Indledning

Om evalueringen

Jobcenter Gladsaxe har engageret LO Storkøbenhavn til at evaluere projekt 'HR-projekt for mennesker med funktionsnedsættelse'. Evalueringen omfatter dels en midtvejsevaluering og dels en slutevaluering. Denne rapport indeholder projektets slutevaluering, som er foretaget i 1. kvartal 2011.

Formålet med evalueringen er at opsamle erfaringerne fra projektet, at undersøge i hvilken grad projektet har realiseret sine mål samt at give anbefalinger til, hvordan Jobcenter Gladsaxe kan styrke indsatsen for fleksjobbere fremover. De overordnede temaer i evalueringen er:

- Borgernes og virksomhedernes tilfredshed med projektet
- Virksomhedernes tilfredshed med Jobcentrets service
- Borgernes og virksomhedernes forestillinger om fastholdelse
- Antallet af fleksjobansættelser, som projektet har resulteret i

Evalueringen er baseret på kvalitative interviews med deltagere og virksomheder, som har medvirket i projektet. Endvidere på statistik om projektets beskæftigelseseffekter, deltagergennemførelse og virksomhedsopsøgende aktiviteter.

Om HR-projektet

Jobcenter Gladsaxe har i perioden marts 2009 til februar 2011 gennemført 'HR-projekt for mennesker med funktionsnedsættelse', som er finansieret af Det lokale Beskæftigelsesråd i Gladsaxe. Baggrunden for at igangsætte projektet var de mange borgere i Gladsaxe, der var på ledighedsydelse eller i fleksjob.

Formålet med projektet har været at yde en særlig tilrettelagt indsats for at vejlede borgere over i fleksjobs - samt at støtte borgere, der arbejder i fleksjob og deres arbejdsgivere med fastholdelse for øje. Jobcentret vil derved intensivere indsatsen, så flere fleksjobberettigede borgere kan komme i arbejde og blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Projektet har etableret en jobklub for personer med funktionsnedsættelser og har samtidig som formål at etablere et netværk af 'rummelige' virksomheder. Til varetagelse af undervisningen er der ansat en medarbejder, som også har medvirket til en opsøgende virksomhedskontakt. Endvidere har det været en del af projektet, at der er en virksomhedskonsulent tilknyttet, som følger borgerne i projektet med henblik på at fastholde dem i fleksjob på virksomhederne.

Målgruppen for projektet har været borgere på ledighedsydelse eller kontanthjælp, der er bevilget fleksjob samt borgere, der har svært ved at fastholde deres fleksjob. Endvidere består målgruppen af virksomheder, der er åbne for ansættelse af mennesker med funktionsnedsættelser.

Tilbuddet har været rettet mod borgere med fysiske, psykiske eller

sociale funktionsnedsættelser. De to bærende elementer i projektet har således været jobklubben samt virksomhedskontakten.

Jobklub

Jobklubben har bestået af undervisning og vejledning i jobsøgning/CV udarbejdelse. Herudover har projektet indeholdt aktiviteter i form af individuelle samtaler, netværksdannelse og virksomhedsbesøg. Jobklubforløbet har været i 8 uger, hvor deltagerne skulle møde op 1 gang om ugen, med 6 ugers deltagelse i jobklub og 1-2 ugers afrunding herefter. Det grundlæggende princip bag forløbet har været empowerment af borgerne.

Der har ikke været fastsat resultatkrav på hvor mange borgere, der skulle indgå i projektet, til gengæld er der formuleret et mål om, at 50 % af de borgere, som starter i jobklubben, har fleksjob inden 6 uger. Desuden at 75 % af de borgere, der starter i fleksjob, fortsat bestrider jobbet 6 måneder efter ansættelsen.

Virksomhedsrettet indsats

Den virksomhedsrettede indsats har fundet sted ud fra et ønske om oprettelse og fastholdelse af fleksjobstillinger baseret på en opsøgende virksomhedskontakt og indfrielse af virksomhedernes forventning til Jobcentrets service. Indsatsen har dels bestået i at finde og skabe jobåbninger hos virksomhederne og dels i at sørge for opfølgning over for de deltagere, der kommer ud i fleksjob på virksomhederne.

Målet med virksomhedskontakten har været at etablere partnerskabsaftaler med 4 virksomheder, der ønsker at ansætte medarbejdere med funktionsnedsættelser.

Kapitel 2: Evalueringsmetoder

Kvalitative og kvantitative metoder

Denne slutevaluering er baseret på en kombination af kvalitative og kvantitative metoder. Det overordnede fokus i evalueringen har været på, hvorvidt det lykkes at etablere fleksjob til jobklubdeltagerne, og på hvorvidt de pågældende fleksjobbere fastholder deres tilknytning til arbejdsmarkedet. I alt er der gennemført 32 personlige interviews med deltagere fra projektet og 10 telefoniske interviews med virksomheder, der har ansat deltagere fra projektet i fleksjob. Endelig er der inddraget opgørelser om deltagernes gennemførelse og status ved projektets afslutning.

Interviews med deltagere

De 32 interviews med deltagere fra projektet har haft til formål at undersøge deltagernes erfaringer og tilfredshed med jobklubforløbet – herunder undervisningen, med det eventuelle fleksjob og med fastholdelsesaktiviteterne. Interviewene blev foretaget på baggrund af en semistruktureret spørgeguide, som gav deltagerne mulighed for at give en grundig feedback på deres oplevelser i projektforløbet. Interviewene er gennemført i perioden fra den 12. til den 14. januar 2011.

Interviews med virksomheder

Formålet med virksomhedsinterviewene har været at følge op på virksomhedernes tilfredshed med Jobcentrets service i forbindelse med fleksjobansættelserne, og om hvordan virksomhederne mener, at Jobcentrets fastholdelsesindsats kan foregå bedst muligt. Interviewene er gennemført pr. telefon på baggrund af en semistruktureret spørgeguide. De 10 interviews med virksomheder er gennemført pr. telefon i perioden fra den 4. til den 9. februar 2011.

Analyse

Interviewene med både deltagere og virksomheder er med deltagernes accept blevet optaget på diktafon med det formål at kvalificere analysen og for at kunne uddrage relevante citater til brug for rapporten. Optagelserne er derefter blevet slettet af diskretionshensyn, ligesom samtlige involverede er fuldt anonymiserede på de følgende sider. Både deltagerinterviews og virksomhedsinterviews er efterfølgende blevet transskriberet og analyseret, med henblik på at finde mønstre på tværs af interviewene. Analysen er foretaget i februar-marts 2011.

Statistik om deltagere

En gennemgang af status for deltagere i projektet udgør grundlaget for en evaluering af de kvantitative resultater af projektet. Det drejer sig om hvor mange deltagere, der har gennemført projektet, projektets beskæftigelseseffekter og en statistik for projektets fastholdelsesaktiviteter. Denne status er opgjort ved projektets afslutning og er udleveret til evaluatoren fra projektets medarbejdere i februar 2011.

Kapitel 3: Deltagerstatistik

Deltagerstatistik I alt har 87 borgere deltaget i projektet og i alt har projektet resulteret i 70 jobåbninger hos virksomheder i Gladsaxe. Følgende gør sig gældende om deltagerne og om den opfølgende fastholdelsesindsats:

- Projektet har løbet over 9 jobklub forløb med ca. 10 deltagere pr. hold
- 95 borgere blev inviteret til at deltage i projektet, 87 deltog
- Projektet har skabt 70 jobåbninger
- 66 af deltagerne – og fire øvrige borgere fra Gladsaxe – er kommet i fleksjob gennem projektet
- 33 af deltagerne er af forskellige årsager ikke længere fastholdt i det fleksjob, som de opstartede via projektet - herunder har de fleste fået et andet fleksjob eller er gået på førtidspension
- De resterende 33 er fortsat ansat i fleksjobbene
- 21 af deltagerne er ved projektets afslutning aktivt jobsøgende.
- 20 af deltagerne fra projektet har søgt om førtidspension – heraf har 10 fået bevilget denne
- Ved projektets afslutning er 33 deltagere samt fire øvrige borgere i arbejde via projektet, i alt 37 personer

Fastholdelse

- Ud af de 37 fortsatte ansættelser, har projektets virksomhedskonsulent foretaget fastholdelse på 30 af ansættelserne. I de resterende tilfælde har enten anden aktør stået for opfølgningen, eller borgeren har ikke ønsket opfølgning
- Herudover har virksomhedskonsulenten som led i projektet foretaget fastholdelse for 69 øvrige fleksjobbere, der er visiteret til fleksjob gennem Jobcentrets 'Fleksteam'

Indfrielse af resultatkravene

Ud fra ovenstående kan man konkludere, at målet om, at 50 % af deltagerne skulle komme i ansættelse gennem projektet er indfriet. Faktisk kom hele 76 % af deltagerne, svarende til 66 personer, i fleksjob som følge af projektet, hvilket må siges at være et meget flot resultat – især taget i betragtning, at projektet har kørt i en periode med lavkonjunktur og svigtende beskæftigelsesmuligheder.

Målsætningen om at 75 % af de borgere, som startede i fleksjob, fortsat skulle bestride jobbet efter seks måneder kan ikke med sikkerhed vurderes gennem denne evaluering. Dette skyldes, at datagrundlaget kun indeholder oplysninger om deltagernes status ved projekts afslutning og ikke status for den enkelte deltager seks måneder efter deres ansættelse. Det kan således konstateres, at ca. halvdelen af fleksjobberne stadig er i arbejde ved projektets afslutning.

Der er ikke indgået egentlige partnerskabsaftaler med virksomheder. Derimod er der etableret et netværk af virksomheder, som samarbejder med Jobcenter Gladsaxe omkring etablering af fleksjobansættelser. Et netværk som også vil kunne benyttes i Jobcentrets fremtidige arbejde med målgruppen. Dette var et af

formålene med projektet.

Kapitel 4: Deltagerevaluering

Deltager- evaluering

I det følgende afsnit vil der blive stillet skarpt på den del af evalueringen, som berører deltagernes oplevelser af projekter og for en dels vedkommende også deres erfaringer med deres efterfølgende fleksjobansættelser.

Store roser – enkelte torne

Det er kendetegnende, at deltagerne i projektet i meget vid udstrækning har været glade, eller ligefrem begejstrede, for at medvirke i projektet. Borgerne uddeler mange roser til forløbene med jobklub og fleksjobansættelse og til de medarbejdere, der har været tilknyttet. Dog blander enkelte kritiske røster sig også i evalueringen, og det fremgår at de metoder, som fungerer rigtig godt for de mange ene, kan fungere skidt for nogle få.

Overordnet set er der dog tale om en stor grad af tilfredshed fra deltagernes side. På de følgende sider vil deltagernes oplevelser blive belyst.

Negative forventninger til systemet

Den udbredte tilfredshed, som deltagerne giver udtryk for, står i kontrast til de negative forventninger, som mange af deltagerne ellers kan berette om. Faktisk var det kun en mindre gruppe, der havde positive forventninger til forløbet, og som mente, at deres deltagelse i dette kunne føre dem tættere på arbejdsmarkedet. De resterende havde en neutral eller ligefrem negativ forestilling om, hvad opholdet i dette projekt skulle betyde for dem. To deltagere udtrykker det således:

"Da jeg fik brevet, tænkte jeg: Nå, så skal jeg åbenbart parkeres dér et stykke tid, ikk."

"Jeg tænkte, hvad har de nu fundet på af pjat, ikk?"

De negative forventninger afspejler i høj grad deltagernes tidligere oplevelser med Jobcentret og beskæftigelsessystemet generelt. Mange af deltagerne har tidligere oplevet mødet med systemet som upersonligt og kontrollerende, og de beretter om en oplevelse af at være en lille brik, der flyttes rundt. Mange har i tidens løb følt sig håndteret og placeret – for systemets skyld, ikke for deres egen skyld.

Men disse negative forventninger blev altså i vid udstrækning gjort til skamme med 'HR-projekt for mennesker med funktionsnedsættelser'.

At blive set – og fulgt op på

Et område, hvor deltagerne i høj grad roser forløbet, er således, at de netop IKKE følte sig parkeret. Og at de ikke mødte et upersonligt og kontrollerende system. Tværtimod oplevede de at møde rigtige mennesker, der havde et stort engagement og behandlede dem som individer.

Deltagerne fremhæver i den forbindelse de individuelle samtaler, som et rum, hvor de blev taget alvorligt, og hvor de blev mødt med deres forskellige historier, behov og forventninger. De oplevede, at der blev taget hånd om dem, og at de blev set/hørt.

En af deltagerne sammenligner oplevelsen af projektet med den oplevelse, hun ellers har af beskæftigelsessystemet:

"Det [HR-projektet] er en stor gevinst, synes jeg, for hos sagsbehandlerne der kan man mærke, at de har meget om ørene, de har mange borgere, så derfor synes jeg, det har været rigtig rart, at de er personligt engagerede og kan huske én."

Oplevelsen af at blive set, og ikke bare at være et nummer i rækken har således haft en særdeles god effekt på flere af deltagerne, der for manges vedkommende er blomstret op af at deltage i projektet.

Positiv kontinuitet

Deltagerne lægger i denne forbindelse vægt på, at de har oplevet en vedvarende interesse fra underviserens side. Efter endt ophold i Jobklubben er både de, som er kommet i arbejde og de, som endnu går ledige blevet kontaktet. Denne kontinuitet har ifølge deltagerne medvirket til at holde dem på rette spor, og det har cementeret oplevelsen af oprigtig interesse og omsorg. Dette har støttet fint op om den overordnede oplevelse af, at blive behandlet som et individ og ikke blot et nummer i rækken. Deltagerne udtaler:

"Selvom jeg er færdig i Jobklubben her, så føler jeg ikke, jeg bliver tabt."

"Det er som om, der er nogen, der sidder i min bagryg og er der for mig og vil hjælpe mig, hvis der er nogle ting, jeg har brug for hjælp til."

Tilsammen har oplevelsen af at blive set og anerkendt om et betydningsfuldt menneske og det opfølgende fokus spillet en central rolle i at gøre deltagerne tilfredse – til trods for de nævnte udbredte negative forventninger.

Kompetent - ikke begrænset

Endnu en væsentlig faktor i deltagernes positive oplevelse er, at forløbet i ganske høj grad har hjulpet deltagerne med (på ny) at se sig selv som kompetente mennesker. I kraft af sygdomsforløb og diverse knæk i tilværelsen var mange af deltagerne nået til et punkt, hvor selvtilliden var lav, og hvor der i højere grad var fokus på deres begrænsninger end på deres muligheder. Alene dette selvtillidsknæk har i flere tilfælde virket som en ekstra forhindring for deltagerne udover, hvad de i forvejen havde af fysiske eller psykiske barrierer i kraft af deres sygehistorik.

Dette blev der for manges vedkommende ændret ved i løbet af projektet. Flere fremhæver i denne forbindelse underviseren og den generelle stemning, der var omkring forløbet:

"Jeg tænkte: 'Hvem vil have mig? Der er der da ingen, der vil'. Men der har hun fået vendt mig og sagt selvfølgelig er der da det!"

"Hun er god til at give dig nogle stikord, hun er god til at give dig nogle vendinger og se tingene mere positivt, end du egentlig gør."

Igen er det således det anerkendende perspektiv og underviserens store engagement, som har spillet en konstruktiv rolle for deltagerne.

Underviserens store engagement

De positive oplevelser med at blive mødt og anerkendt af et rigtigt menneske sættes i høj grad sammen med underviseren, som generelt modtager stor ros. Hendes engagement fremhæves, og flere af deltagerne fortæller, at hun i høj grad har givet noget af sig selv, at hun har været personlig, næsten som en ven. Resultaterne af dette har været øget velvillighed og selvtillid hos deltagerne. En deltager siger:

"[Hun] var fantastisk. Hun lyttede til folk og fik folk til at se tingene anderledes, fx dem der havde gået længe og haft det svært."

Mange beretter således positivt om underviseren, som opleves som energisk, god til at læse folk og god til at sætte ting i værk:

"Hun har været rigtig god til at sige: 'Det kan du godt, det her'. Hun fik mig sgu til at tro på det."

Underviseren fremhæves også i kraft af hendes evne til at sparke døre ind hos virksomhederne på deltagernes vegne. Dette opleves som en stor støtte, da netop arbejdet med at sælge sig selv er noget, som mange af deltagerne udtrykker modvilje omkring. Underviseren har således ydet en konkret hjælp til det, som mange synes er svært.

Udarbejdelse af CV'er, ansøgninger, idéer til kommende arbejdspladser/-områder og virksomhedsbesøg fremhæves også som områder, hvor deltagerne har været glade for kurset, men den gennemgående ros går specifikt på underviserens engagement og målrettethed og hendes evne til at få deltagerne til at se sig selv som kompetente og attraktive for en kommende arbejdsgiver.

Markant udgangspunkt og metode

Deltagerne kommenterer i vid udstrækning på underviserens udgangspunkt, som har været præget af at være positiv, fokusere på muligheder, på det gode ved hændelser og på ikke at dvæle ved sygdomshistorier. Dette har fungeret godt for en stor del – jf. de mange deltagere, som roser undervisningen og oplever på ny at se sig selv som kompetente. Der knyttes imidlertid også nogle få kritiske kommentarer til underviserens fremtoning og udgangspunkt. Disse kommentarer fordeler sig på to grupperinger:

En gruppe deltagere fortæller med et glimt i øjet, at underviseren har været meget fremme i skoene, måske også lidt for meget, og at dette har vakt en modstand hos dem. For de flestes vedkommende er modstanden dog med tiden forduftet i takt med at de har oplevet, at underviseren samtidig bød på meget, lærte dem noget og ønskede at

støtte dem. Deltagerne fortæller:

"Hun har været en hård kanalje, det synes jeg. Altså, hun er en hård pige, som presser. Men det synes jeg faktisk er meget godt."

"Hun kan være pisse irriterende. Men det er fordi, hun rammer én – hun rammer rigtig godt ikk'. Men altså, hun gør det jo for at hjælpe. Hun gør det ikke for at svine dig til."

"Hun har nogle meget alternative idéer, som jeg ikke rigtig synes hører hjemme i et kursus på Jobcentret. Fx at man ikke må sige 'ikke' – man skal sige 'ej'. Og så synes jeg ikke, det er i orden at sige til folk: 'Dem, der vil, får et job'. Det er jo ikke så fedt, når man sidder og ikke har et job og brændende ønsker det. Som om man er doven, ikk'?"

Et par deltagere retter en mere ligefrem kritik mod elementer i projektet. Underviseren bliver af disse kritiseret for at være modvillig til at gå i dialog, når deltagerne sætter spørgsmålstejn ved nogle af de bærende holdninger i undervisningen fx at man ikke må tale negativt. Det påpeges, at underviseren har udvist irritation over for de deltagere, som ikke til fulde gik om bord i metoden med at være positiv og mulighedsorienteret.

"Idéen med Jobklubben er rigtig god, men det skulle være en anden underviser – en som ikke absolut skal fokusere på, at ALT er positivt og en, som har større forståelse for hvilken situation folk er i. Hun [underviseren] blev nærmest hysterisk flere gange."

"Hun [underviseren] talte meget om, at man skal passe på sine overbevisninger og hvis man ikke får et job, så er det fordi man ikke gør det godt nok. Det påvirkede mig meget dårligt psykisk. Man skal jo passe på ikke at knække folk, som i forvejen har det hårdt."

Udgangspunktet med at tænke positivt og ikke at italesætte sygehistorier og begrænsninger har således virket meget positivt for en stor gruppe deltagere, men samtidig ganske negativt for en mindre gruppe deltagere. Og provokerende, men overvejende positivt på endnu en gruppe.

Det er svært at give et entydigt indblik i, hvorfor de selvsamme metoder har fungeret godt på størstedelen af deltagerne og dårligt på en mindre gruppe. Dog ses en tendens til at de 'stærkeste' af deltagerne – og her menes dem, som i højest grad virker afklarede omkring deres egen situation, og som lader til godt selv i forvejen at kunne udarbejde motiverede ansøgninger og CV'er mv.– er dem, der har haft de dårligste oplevelser.

Omvendt er den gruppe deltagere, som har haft dårlig selvtillid og som har været sporet ind på en selvforståelse af ikke at kunne få hul til arbejdsmarkedet igen, den gruppe, som har haft bedst gavn af kurset.

Jeg er ikke alene

På et andet område er der derimod meget stor enighed blandt deltagerne. Det drejer sig om en positiv oplevelse af at 'skulle noget' og af ikke at være alene:

Mange af deltagerne har forud for opholdet i jobklubben oplevet sig som isolerede og som nogen, der ikke helt passede ind. Venner, familie og tidligere kolleger går på arbejde, mens man som sygemeldt eller arbejdsløs fleksjobber sidder derhjemme. Man gennemlever et sygdomsforløb, som kan være svært for andre at forholde sig til, og man gennemgår en erkendelsesproces omkring ens plads i tilværelsen, som kan medføre en følelse af ensomhed og utilpassethed.

Deltagelsen i projektet har således bibragt mange en positiv oplevelse af at høre til et sted. Og en oplevelse af, at de ikke er de eneste i verden, som har oplevet bump på arbejdsmarkedets veje, eller som har måttet gennemgå en sygeperiode og medfølgende erkendelse af nedsat arbejdsevne. Og en oplevelse af at der er noget at stå op til om morgenen. Til trods for at deltagerne havde forskellige faglige baggrunde og forskellige sygeforløb/skånebehov, oplevede mange en glæde ved at deltage i et forløb, hvor de var 'normale' og ikke stak ud fra mængden. To deltagere forklarer:

"Man kommer ligesom ind mod en normal tilstand... og føler man passer ind og hører til og har en plads og sådan noget. Det har det givet at være en del af en gruppe."

"Jeg havde faktisk brug for det sammenhold i den klub der."

Holdene og netværket

Det er tydeligt, og ikke overraskende, at holdene har haft forskellig dynamik. Det varierer i hvor høj grad, deltagerne har knyttet bånd til hinanden og efterfølgende dyrket det netværk, som kunne være et konstruktivt delelement i projektet. I de tilfælde, hvor det er lykkedes mindre godt, lader det til, at de forskellige faglige og sygdomsmæssige baggrunde har udgjort en forhindring for fremadrettet netværksdannelse.

En del deltagere foreslår således også, at man i højere grad matcher holdene, således at deltagerne har mest muligt til fælles – dette kan både være i relation til deres faglighed og/eller i relation til deres sygdoms- og arbejds erfaring. Det fremhæves, at der er store forskelle på at være syg pga. fx smerter i bevægeapparatet og pga. psykiske lidelser, såsom angst. Endelig foreslås det at matche deltagerne på baggrund af hvor motiverede, de er. En af de deltagere, som foreslår at man sammensætter holdene ud fra en hensynstagen til deltagerens baggrund forklarer:

"Man burde hive deltagerne ind individuelt fra starten af og sige; hvad er dine behov? Jeg bliver virkelig sløv af mennesker, der er sløve. Det påvirker."

Og en anden forklarer:

"Altså, jeg kunne mærke, at nogle af de andre fik enormt meget ud af CV skrivningen, men den slags har jeg stor erfaring med, så det var ikke så spændende for mig."

Endeligt påpeger enkelte deltagere, at det har været udfordrende, at medkursister havde meget dårlige danskundskaber.

Et længere forløb

Det er et gennemgående træk, at deltagerne godt kunne have ønsket sig, at deres ophold i projektet varede længere tid. En deltager forklarer:

"Det måtte gerne have været i længere tid. Så skulle det være samme indhold, men lidt langsommere. Det gik ind imellem for hurtigt, og så var det vanskeligt at følge med. Hvis der havde været mere tid kunne vi også have fået flere to-mandssnakke, hvor man kunne tale om hvad, man kunne klare og finde ens behov."

Ønsket om mere tid retter sig især mod individuelle afklarende samtaler med underviseren, men deltagerne påpeger også, at en øget tid kunne gavne på følgende områder:

- Et øget sammenhold mellem deltagerne:
"Det skulle have været længere. Det ville have været rart med et tidsrum sidst på dagen, hvor man kunne sidde og snakke, kursusdeltagerne imellem."
- Afklaring omkring indholdet i kurset:
"Det var for sammenpresset – jeg savnede tid, hvor jeg kunne stille spørgsmål."
- CV skrivningen:
"Jeg synes, forløbet skulle være nogle uger længere, fx fik jeg ikke arbejdet færdigt med CV'et, synes jeg – Jeg ville gerne have haft tid til, at vi kunne gå ind og tjekke op på det."
- Deltagere, der lider af stress:
"Undervisningen gik meget hurtigt, og det er svært for sådan en som mig, der har stress. [Underviseren] talte meget hurtigt og det er hårdt, når man har lidt svært ved at lære."

Tættere på arbejde nu

Som det er fremgået af det foregående kapitel er mange af deltagerne kommet i arbejde via deres ophold i projektet. En del deltagere, ca. en fjerdedel er dog fortsat uden arbejde, men for disse er det kendetegnende, at de føler sig et skridt tættere på arbejdsmarkedet, end før de deltog i projektet. To deltagere fortæller:

"Jeg er klart bedre rustet nu. Jeg er parat. Det forløb skulle være etableret for mange år siden."

"Selvom jeg ikke er kommet i arbejde endnu, så er jeg blevet rigtig godt forberedt. Mine ansøgninger og mit CV er blevet bedre, og jeg har fået nogle rigtig gode idéer af [underviseren] til arbejdspladser og funktioner."

"Kurset har givet mig et andet syn på mig selv. Nu kan jeg se mig selv i andre situationer og andre typer jobs, end jeg havde regnet med."

Deltagerne oplever altså, at de er blevet godt klædt på til at komme i arbejde, og dermed må man konkludere, at projektet på dette punkt har været en stor succes.

I arbejde qua kurset

De af deltagerne, som er kommet i fleksjob, er i hovedreglen både glade og taknemmelige for at være i arbejde. Det at varetage et arbejde støtter fint op om den selvtillids-boostende effekt, som for manges vedkommende er startet på kurset. En stor del af deltagerne vurderer, at deres ophold i jobklubben og underviserens indsats har været afgørende for, at de nu er i arbejde:

"Det er simpelthen [underviserens] engagement, som har fået mig hertil. Hun gav mig modet, og hun sørgede for, at jeg kom til samtale."

Andre påpeger dog, at de ville være kommet i arbejde, uanset om de havde været med i jobklubben eller ej.

Selve jobbene – og fokus på skånebehov

En del af de deltagere, som er i arbejde, kan desværre berette, at de som fleksjobbere oplever at blive set lidt ned på, eller at ledelse og kolleger ikke helt ved hvad, de egentlig kan / ikke kan. Dette resulterer i, at der enten bliver taget for meget eller for lidt hensyn til dem.

Ligeledes oplever nogen, at det kan være svært at sige til og fra, sætte ord på egne skånebehov – og at stå ved dem. Disse oplevelser gør sig gældende til trods for at der, ifølge deltagerne, blev fokuseret på netop dette emne i undervisningen. Der er altså ikke tale om et forsømt emne men om et emne, som øjensynligt fylder meget, og til tider viser sig problematisk for deltagerne.

Fastholdelses-konsulentens skaber tryghed

I relation til dette nævnes virksomhedskonsulentens rolle, og igen deles der roser ud. Deltagerne har en oplevelse af, at de er velkomne til at ringe, når de har behov for hjælp, og mange har haft positive oplevelser med at have virksomhedskonsulentens på besøg i virksomheden. Det bliver fremhævet, at det har hjulpet og skabt tryghed at have virksomhedskonsulentens både til at tale med virksomhederne om skånehensyn og til den løbende opfølgning. En deltager forklarer:

"Det har været rigtig godt at kunne ringe og snakke med [virksomhedskonsulenten og underviseren]. Så har jeg kunnet spørge dem, og de har kunnet hjælpe mig, ikk'. Jeg har ligesom haft dem i baghånden, og det er rart, synes jeg. Virkelig rart."

Vigtigheden af fastholdelses-konsulentens: Formulering af skånehensyn

Alligevel beretter enkelte deltagere som nævnt om forhold til kolleger og/eller ledelse, hvor forventningerne åbenbart ikke er blevet fuldt afstemt, og hvor der kunne være brug for en yderligere grad af formidling af skånebehov og muligheder. To deltagere fortæller fx:

"Nogle gange kan man godt føle, at man nærmest bliver behandlet som om, man er retarderet – det er sådan skåret meget hårdt ud i pap."

"De er ikke særligt gode til at tage hensyn, synes jeg. Og jeg er ikke så god til at sige fra. Det er også, fordi jeg ofte ikke tænker over, hvad jeg ikke kan – før jeg står i det. Og så er man jo også lidt stolt ikk'. Man vil jo gerne kunne det hele."

Dette område er således værd at tildele ekstra opmærksomhed forstået på den måde, at deltagerne ikke nødvendigvis selv kontakter virksomhedskonsulenten og beder om hjælp, selvom de egentlig har behov for det. En deltager forklarer hvorfor det kan være svært at sige til og fra over for arbejdsgiver og kolleger:

"Jeg har været lidt bange for at stille krav og gøre opmærksom på mine ting, for jeg vil jo helst ikke have, at de skal se mig som en syg og svag person. Jeg vil gerne fortsætte derude, jo."

Mange af deltagerne fortæller endvidere, at de oplevede nervøsitet, da de skulle opstarte deres arbejde. Nogle var nervøse, fordi de aldrig før havde arbejdet i fleksjobs, nogle fordi de havde negative oplevelser med tidligere fleksjobs, og andre igen var nervøse for at skulle møde nye kolleger og arbejdsopgaver. Dette område er således også værd at være opmærksom på.

Også i relationen til virksomhedskonsulenten og det opfølgende arbejde understreger deltagerne, hvordan de værdsatte den personlige kontakt:

"Det har været kanon godt! Hun [virksomhedskonsulenten] er meget interesseret i hvordan det går og hun har ringet og spurgt – det har ikke bare været sådan noget med et brev."

Opsamling

Det kan således konkluderes, at projektet generelt modtager meget stor ros fra deltagerne, og at det anerkendende og støttende aspekt, som såvel underviser og virksomhedskonsulent har benyttet, indvirker særdeles positivt på mange deltagere.

De kritiske røster er ikke overvældende i antal, men der er alligevel nok til, at man må skrive sig bag øret, at metoderne kan kamme over og virke påduttede for nogle deltagere. Dette fører til en anbefaling om at fastholde det anerkendende og individorienterede perspektiv, men at skrue lidt ned for det dogmatiske tilsnit i metoderne. I det afsluttende kapitel gives et indblik i denne og øvrige anbefalinger, som evalueringen har ført med sig.

Kapitel 5: Virksomhedsevaluering

Virksomheds- evaluering

Det følgende afsnit indeholder evalueringen med de virksomheder, som har ansat fleksjobbere igennem projektet. Her giver et udsnit af de involverede virksomheder deres vurdering af fleksjobansættelserne og samarbejdet med Jobcentret i den forbindelse.

Forventninger

Virksomhederne havde på forhånd gjort sig en del forestillinger om, hvad fleksjobansættelserne skulle indebære. Forventningerne kan sammenfattes på denne måde:

- Fleksjobberen skal ikke være en belastning for virksomheden
- Fleksjobberen skal have kompetencer som passer til arbejdsopgaven
- Fleksjobberen skal kunne aflaste de øvrige medarbejdere
- Fleksjobberen skal helst ikke have en alt for kort arbejdsdag
- Fleksjobberen skal ikke have flere sygedage end de normale medarbejdere

Forventningerne drejede sig således om virksomhederne ønsker til, hvad at fleksjobberne skulle kunne bidrage med i arbejdsmæssig henseende. Der var en mindre gruppe virksomheder, som slet ikke havde nogen forhåndsforventninger.

Fleksjob- ansættelserne

Virksomhederne udtrykker generelt en stor tilfredshed med fleksjobansættelserne og med det arbejde, som fleksjobberne udfører. En virksomhed uddyber det på denne måde:

"Der er ingen problemer. Hun bliver undervist i bogholderi og skal overtage det arbejde. Det fungerer godt nok."

En anden arbejdsgiver får indføjjet, at virksomheden, udover egne interesser, også har øje for fleksjobberens trivsel på arbejdspladsen:

"Hun har været super lige fra starten af, hun stortrives."

Enkelte virksomheder skulle dog forsøge sig med flere fleksjobbere, før de nåede frem til en person, der passede til stillingen:

"Vi kunne ikke rigtig få udviklet de talenter, vi rent faktisk havde brug for [ved den første fleksjobansættelse]. Der skal man nok have lidt fokus på baggrunden inden. Det havde vi også med den sidste, der havde vi fokus på baggrunden. Man bliver bedre til processen, når man har prøvet det nogle gange."

Dette understreger vigtigheden af, at virksomhederne på forhånd er bevidste om deres forventninger til fleksjobansættelserne og medvirker til at få ansat den rette person til jobbet, ligesom ved ordinære ansættelser.

Skånehensyn

Virksomhederne nævner alle, at de er lydhøre i forhold til fysiske hjælpemidler, fleksible arbejdstider og flere pauser. Eksempelvis lyder en af tilbagemeldingerne:

"Vi har indfriet skånehensyn med hæve-sænke-bord og varierende arbejdsstillinger. Det har ikke været noget problem at imødekomme det."

Virksomhederne vurderer selv, at de er opmærksomme på fleksjobbernes skånehensyn og de særlige vilkår, som de er ansat under.

Udover at tage hensyn til skånebehovene beretter virksomhederne, at de forsøger at behandle fleksjobberne som alle andre ansatte i virksomheden.

Jobcentrets service

Virksomhederne er overordnet set rigtig godt tilfredse med Jobcentrets service. Flere af dem nævner specifikt, at de har været glade for den matchning, som har fundet sted, hvor projektet har formået at finde de rigtige kandidater til de rigtige job. Desuden er virksomhederne tilfredse med den opfølgning, der er sket fra Jobcentrets side, og at dialogen med Jobcentret har fungeret godt. To tilfredse virksomheder giver disse fremstillinger af servicen:

"De følger ekstremt meget op, de er meget professionelle. De er faktisk de mest professionelle af de kommuner, vi samarbejder med."

"Super tilfredse med fleksjobforløbet. Der er fulgt godt op på det hele, og vi er blevet vejledt godt."

Nogle virksomheder udtrykker ønske om tidligere og mere information om fleksjobordningen, og hvad det vil sige at have en fleksjobber - herunder om de økonomiske aspekter. En virksomhed er utilfreds med det skema, som skal indsendes månedligt, og som opleves som besværligt og forvirrende.

Matchning

Flere virksomheder er tilfredse med projektets matchning mellem virksomhed og fleksjobber, som af flere virksomheder anses for en meget vigtig forudsætning for et vellykket fleksjobforløb:

"Jeg har været rigtig tilfreds. De har fundet det rigtige match første gang. De har lyttet til de ønsker, jeg har haft (...) Matchning er utrolig vigtig. Det er dét, det hele står og falder med."

Matchningen stiller nogle krav til virksomheden, som skal gøre sig klart hvilke forventninger og ønsker, de har til fleksjobansættelsen.

"Ved den sidste, vi ansatte, har vi været helt klart i spyttet. Dét ville vi ikke ansætte én, hvis de ikke havde de rigtige kompetencer."

Matchningen stiller også nogle krav til Jobcentret, som de i dette projekt har levet op til ifølge denne virksomhedsleder:

"Vi har matchet dem godt. Man skal ikke presse dem [fleksjobberne] ud i et job, de ikke vil have. De kan godt lide det her job – de har selv valgt det. Og dér har [virksomhedskonsulenten/underviseren] været fantastisk."

Jobcentret roses således for deres evne til at udvælge de rigtige fleksjobbere i forhold til de arbejdsopgaver der skal løses i virksomhederne. Det pointeres af flere virksomheder, at Jobcentret lytter til virksomhederne og udvælger de fleksjobbere, som har en reel chance for at kunne varetage arbejdet.

Information og administration

Flere virksomheder er mindre tilfredse med manglende information om fleksjobordningen. Ønskerne til yderligere information går både på de økonomiske forhold og på det indholdsmæssige:

"Det var især information omkring, hvad man fik udbetalt, og hvordan og hvorledes. Det har faktisk været det eneste problem vi har haft".

"Tydeliggøre hvad det vil sige at have en fleksjobber. Information til arbejdsgiver om 'hvad er en fleksjobber'. Det var først, da jeg indgik kontrakten, at jeg fik at vide hvad en fleksjobber er."

Andre virksomheder udtrykker derimod en tilfredshed med mængden af information:

"Rigtig godt tilfredse med Jobcentrets service. Vi har tidligere haft en person ansat i fleksjob igennem en anden kommune uden at modtage særlig meget information. Denne gang føler jeg mig rigtig godt informeret."

Muligvis er der en forskel imellem de virksomheder, som for første gang benytter sig af fleksjobordningen, og de virksomheder som har prøvet det før. Her kan virksomheder, der ikke har erfaring med fleksjobbere, have brug for mere information og indføring i ordningen.

En af disse virksomheder nævner, at deres opstart var lidt forvirrende i forhold til deres ønsker og behov, fordi de ikke selv havde tænkt på, at de kunne tage en fleksjobber ind i virksomheden:

"Det var lidt tilfældigt den måde, det startede på med først kontaktet af en ekstern konsulent omkring en person, der skulle ud i noget arbejdsprøvning. Så det kunne vi godt prøve, for der var ikke de store omkostninger forbundet med det."

Pågældende virksomhed ville altså gerne have haft mere information på forhånd.

Der bliver også givet tilkendegivet en utilfredshed med det administrative omkring fleksjobforløbene – især udfyldelsen af det skema, som virksomheden skal sende hver måned, og som både kan virke besværligt og forvirrende for virksomhederne:

"Det er noget, vi selv skal gøre, for vi har ikke nogen personaleafdeling - så stort et firma er vi ikke. Det er noget, vi selv skal bruge tid på."

Opfølgning

I forhold til opfølgningen over for fleksjobberne roser virksomhederne Jobcentret. Desuden at Jobcentret har haft orden i det formelle omkring og planlægning kommunikation. Eksempelvis bliver der sagt:

"Jeg synes, der er en rigtig god opfølgning på tingene."

"De har været gode til opfølgning og taget ansvar for at indkalde til møder og hele tiden holde os opdateret."

En af virksomhederne er også tilfreds med, at Jobcentret samtidig har evnet til at give plads til, at fleksjobberne kunne blive en del af virksomheden:

"Jeg synes, de har givet slip, når de skulle give slip. Så medarbejderen, der bliver en del af din virksomhed ikke føler, at der er opfølgning på opfølgning fra jobcentret side af. Nu er medarbejderen altså en del af Dansk Supermarked og får sin løn fra Dansk Supermarked."

Kontaktperson i Jobcentret

Flertallet af virksomheder mener, at det er vigtigt at have en fast kontaktperson i Jobcentret. Holdningen er, at dette hjælper i dialogen om fleksjobberne mellem Jobcenter og virksomhed, og at der dermed er mere styr på sagerne.

Der er derfor generelt en stor tilfredshed med, at virksomhederne har haft en fast kontaktperson til Jobcentret, som gør, at man får en professionel service, idet den faste kontaktperson kommer til at kende til både virksomheden og fleksjobberne. Nogle af forklaringerne lyder således:

"Jeg synes, det er rigtig godt. Det er det forstået på den måde, at hun kender mig, og hun har hørt, hvad jeg gerne vil have, hvad jeg satser på. Man har en connection, så hun ved hvad jeg søger, og hun ved, hvad jeg har brug for."

"Det er rigtig godt. Nogle af de andre kommuner, dér er det mange forskellige, og det er noget være rod. Den ene ved ikke, hvad den anden gør. [Virksomhedskonsulenten] har været meget professionel. Hun har haft meget styr på det".

"Det er vigtigt, for det er personer, vi snakker om. Det er vigtigt med en dialog om den medarbejder, man har ansat, og de [Jobcentret] kender medarbejderen godt".

Kontaktpersonens kendskab til virksomheden kan også være vigtigt, hvis der opstår problemer med fleksjobansættelsen. En virksomhedsleder udtrykker det således:

"I vores situation har det været ligegyldigt [med en fast kontaktperson], men hvis det havde været et problematisk forhold, så ville jeg ønske, at det var en person, som kendte mine fleksjobbere rigtig godt. Hvis der kommer for mange ind over, så mister man den røde tråd, og det tror jeg ikke på."

Enkelte virksomheder mener ikke, at det har været nødvendigt med en fast kontaktperson, fordi der har været tale om uproblematiske fleksjobforløb, eller fordi de i højere grad prioriterer, at der sidder specialister og varetager de forskellige opgaver.

Stort set alle virksomheder har været tilfredse med kontakten til fastholdelseskonsulenten og mener, at kontakthypigheden har været passende.

Kapitel 6: Konklusion og anbefalinger

Et projekt med gode effekter

Jobcenter Gladsaxe har med sit 'HR-projekt for mennesker med funktionsnedsættelse' formået at skabe et større antal jobåbninger til borgere på ledighedsydelse og at sammensætte et jobklubforløb, der kan forberede de deltagende borgere på at søge og varetage et fleksjob.

Det er således via projektaktiviteterne lykkedes at få 75 % af deltagerne i fleksjob, hvilket gør, at projektet lever op til resultatkravet på 50 %.

Endvidere har projektet, med henblik på fastholdelse, gennemført opfølgingsaktiviteter for hovedparten af de borgere, der har fået fleksjobansættelse gennem deres deltagelse i projektet. Lidt over halvdelen af fleksjobberne stadig ansat i deres fleksjob ved projektets afslutning. Dette giver en indikation af, at projektet sandsynligvis har levet op til det andet resultatkrav, om at 75 % af de borgere, der starter i fleksjob, fortsat har fleksjob 6 måneder efter ansættelsen.

Det tredje resultatkrav går ud på, at der indgås partnerskabsaftaler med fire virksomheder, der ønsker at ansætte medarbejdere med funktionsnedsættelse. Der er ikke indgået egentlige partnerskabsaftaler med virksomheder. Til gengæld er der oprettet et netværk af virksomheder, som samarbejder med Jobcenter Gladsaxe omkring etablering af fleksjobansættelser.

Tilfredshed med projektet

Projektet har dermed præsteret flot i relation til de kvantitative mål, og det må karakteriseres som en stor succes, at der er skabt så mange jobåbninger, og at så mange af deltagerne er blevet ansat i fleksjobs via projektet.

Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at deltagerne borgere i meget høj grad udtrykker begejstring over at have deltaget i projektet – både de som efterfølgende er kommet i arbejde og de, som ikke er. Størsteparten af deltagerne udtrykker tilfredshed med deltagelse i jobklubforløbene, herunder undervisningen, og med den opfølgning der efterfølgende er sket for dem, der er kommet i fleksjob.

Desuden er virksomhederne i projektet overordnet set tilfredse med Jobcentrets service i forbindelse med fleksjobansættelserne og med den opfølgning, som Jobcentret har foretaget.

Der er et mindretal af deltagerne, som er kritiske over for nogle af elementerne i projektet, ligesom nogle af virksomhederne giver udtryk for at have manglet information om fleksjobordningen. Dette ændrer dog ikke ved helhedsindtrykket af den positive feedback.

På baggrund af disse resultater kan det anbefales, at man i jobcenterregi om muligt fortsætter med de aktiviteter, der har været gennemført i projektet.

- Deltagernes anbefalinger** På baggrund af interviewene med de deltagende borgere er der i det følgende samlet en række anbefalinger i forhold til projektets metoder, og til hvordan de kan udvikles.
- Empowerment virker** Såfremt projektet fortsættes, bør man bevare den empowerment-strategi som danner fundamentet for forløbet. Fokus på muligheder frem for begrænsninger og det åbne møde med deltagerne, som betragtes som kompetente, har vist sig at have en meget positiv effekt på borgerne.
- Vigtigheden af underviseren** Evalueringen viser tydeligt, at det gør en positiv forskel, at jobklubben varetages af en energisk og givende underviser, som spiller en central rolle i at viderefordre det anerkendende og kompetenceorienterede fokus. Rekrutteringen af den rette underviser skønnes således at være af stor betydning.
- Den rette person skal gerne være villig til at udvise energi, sparke døre ind til virksomhederne og i stand til at afkode deltagerne og deres forskelligartede udfordringer og kompetencer. Samtidig er det væsentligt, at underviseren ikke bliver dogmatisk omkring undervisningen, idet det er forventeligt at nogle deltagere vil yde mere modstand end andre. Målgruppen til projektet kan være sårbar, og det er væsentligt at holde fokus på det inkluderende element. Lidt provokation kan øjensynligt indvirke positivt på målgruppen, men dette skal forvaltes med omhu.
- Opfølgning** Det opfølgende element i projektet med henblik på fastholdelse har vist sig at virke positivt på deltagerne – såvel for dem som er kommet i arbejde og for dem, som fortsat søger. Følelsen af at blive fulgt op på bidrager til oplevelsen af at blive set som kompetent, og det holder deltagerne til ilden. For de deltagere, som endnu ikke er kommet i arbejde, afhjælper opfølgningen også en destruktiv oplevelse af at gå alene derhjemme i sin egen lille verden – parallelt med resten af samfundet.
- Matchning af holdene** Det kan anbefales, at man så vidt muligt er opmærksom på at matche holdene, således at deltagerne har mest muligt til fælles – udover dét, at de alle er fleksjobberettigede. Matchningen kunne fx tage udgangspunkt i sygdomshistorie, arbejdserfaring og/eller uddannelsesmæssig baggrund. Dette må formodes at kunne øge sammenholdet og at danne grobund for en højere grad af netværksdannelse mellem deltagerne. Ligeledes vil det være en fordel for underviseren – idet denne ikke skal kunne spænde så vidt undervejs i de enkelte jobklubforløb.
- Længere forløb** Evalueringen viser, at en del deltagere gerne ville have haft, at jobklubforløbet var længere. Det kan anbefales at imødekomme dette ønske, idet det lader til, at alene dét at være sammen med andre, som er i samme båd som en selv, og dét at have noget at møde op til om morgenen, har en positiv indvirkning på deltagerne og deres gå-på-

mod i relation til at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Ligeledes vil et lidt længere forløb især imødekomme de deltagere, som har indlæringsvanskeligheder og/eller lider af stress, eller som blot ønsker at vende tingene en ekstra gang og stille underviseren opfølgende spørgsmål. Endelig vil et længere forløb åbne op for flere pusterum i undervisningen – og herved øge muligheden for netværksdannelse deltagerne imellem.

I relation til netværksdannelse kan det formodes, at et lidt længere forløb – med en lidt 'langsommere' undervisning - vil kunne skabe rum for, at deltagerne styrker de sociale relationer til hinanden. At de i endnu højere grad oplever et fællesskab og ryster den gængse oplevelse af at 'stå lidt ved siden af samfundet' af sig. Udover at have et positivt sigte for den enkelte deltager kan en solid netværksdannelse også ende med at få en positiv indvirkning på slutmålet om at få deltagerne i beskæftigelse. Hvis de positive sociale relationer imellem deltagerne er velfungerende, kan de indbyrdes holde hinanden til ilden, ligesom de kan motivere hinanden i relation til søgemuligheder, jobsamtaler m.m.

Opmærksomhed på skånebehov

Det kan anbefales fortsat at være meget opmærksom på deltagernes skånebehov og formidlingen af disse. Dette bør være et væsentligt fokuspunkt både i undervisningen og i det efterfølgende fastholdelsesarbejde i relationen mellem virksomhed og fleksjobber. Virksomhedsevalueringen tyder på, at virksomhederne selv mener, at de tager højde for skånehensynene, mens billedet ikke er helt det samme i evalueringen med deltagerne. I den forbindelse er virksomhedskonsulentens rolle central, idet deltagerne ikke nødvendigvis af sig selv sætter grænser på deres arbejde – og heller ikke nødvendigvis gør virksomhedskonsulenten opmærksom på, at dette område volder dem besvær.

Deltagernes ønske om at fremstå stærke og arbejdsdygtige og deres opmærksomhed på at beholde deres arbejde kan således spænde ben for den forventningsafklaring som er vigtig for et konstruktivt samarbejde.

Anbefalinger fra virksomhederne

På basis af interviewene med de involverede virksomheder gives her flere anbefalinger til Jobcentrets fortsatte arbejde med målgruppen - set ud fra virksomhedernes vinkel.

Informationsmateriale

Der var fra flere virksomhedernes side et ønske om, at de på forhånd havde fået mere information om fleksjobordningen. Det kunne derfor være en idé, at Jobcentret udarbejder informationsmateriale til at sende til private virksomheder og offentlige institutioner udover dem, som Jobcentret samarbejder med i forvejen. På den måde kan flere arbejdsgivere blive opmærksomme på, at der findes en ressource i form af fleksjobbere, hvad en fleksjobber er, og hvor nemt det er, at have en fleksjobber ansat. Fx ville udsendelse af en fængende fleksjobs-folder til lokale virksomheder potentielt kunne udvide gruppen af rummelige samarbejdsvirksomheder.

- Matchning** For at matchningen kan lykkes, er det vigtigt, at der er fokus på et tæt samarbejde mellem virksomheden og Jobcentret. Flere virksomheder pointerer, at det har været vigtigt, at de har gjort sig helt klart på forhånd hvilke arbejdsopgaver, de skal have udfyldt. Det er samtidig også vigtigt at fortsætte den del af arbejdet, der handler om Jobcentrets fokus på den rigtige matchning mellem fleksjobber og virksomhed.
- Kontaktperson** Da virksomhederne understreger vigtigheden af at have en fast kontaktperson i Jobcentret, kan det anbefales at fortsætte denne praksis med, at det er den samme medarbejder der tager sig af virksomhedskontakten i forbindelse med fleksjobbere over tid.
- Hjælp til administrative opgaver** Nogle af de især mindre virksomheder mener, at de bruger uforholdsmæssig meget tid på administrative opgaver, når de har en fleksjobber ansat. For at tiltrække flere af den slags virksomheder, kan Jobcentret tilbyde at udfylde skemaer og at udføre lignende administrativt arbejde for virksomhederne, hvis der er behov for det.
- CV-database** En enkelt virksomhed efterspørger en et konkret tiltag med en brugervenligt udformet database med kommunens fleksjobbere og deres CV'er. På den måde vil interesserede virksomheder få mulighed for selv at søge efter passende fleksjobbere og få information om deres baggrund. Denne idé vil måske kunne supplere Jobcentrets virksomhedsopsøgende indsats og samtidig hjælpe den rigtige matchning mellem fleksjobber og virksomhed på vej.

Bilag 1 – Spørgeguide deltagere

Tilfredshed med jobklubben - herunder undervisningen

1. Hvilke forventninger havde du til jobklubben inden opstarten?
2. Har jobklubforløbet levet op til dine forventninger? Hvorfor/hvorfor ikke?
3. Hvad mener du, at du har fået ud af undervisningen? Hvad har du lært? (Fx. blevet bedre til at analysere stillingsopslag, skrive CV, præsentere sig selv i jobsamtalen, stå ved skånebehov eller andet.)
4. Hvordan har din indsats været - er du tilfreds med egen indsats eller kunne du have gjort mere?
5. Hvad var det bedste ved jobklubben? Undervisningen, den personlige vejledning, virksomhedsbesøg, jobanvisning, netværk med øvrige deltagere eller andet? Hvorfor?
6. Er der nogen dele af jobklubben, som du synes kunne have fungeret bedre? Hvad? Hvordan?
7. Mener du, at jobklubben har hjulpet dig med at kunne få og varetage et fleksjob? Altså at kursusforløbet og vejledningen har forberedt dig på at komme i fleksjob. Hvordan?
8. Hvor tilfreds har du været med jobklubben (låste svarmuligheder)? Meget tilfreds, tilfreds, hverken/eller, utilfreds, meget utilfreds.

Tilfredshed med Fleksjobbet

1. Screeningsspørgsmål: Er du kommet i fleksjob gennem projektet? Hvis ja: Hvorhenne? I hvilken arbejdsfunktion? Hvis nej: Hvad tror du, det skyldes, at du ikke er kommet i job?
2. Hvad var dine forventninger til fleksjobforløbet, inden du kom ud på virksomheden?
3. Har fleksjobforløbet på virksomheden levet op til dine forventninger? Hvorfor/hvorfor ikke? Hvad har været godt/mindre godt?
4. Har du haft kontakt til virksomhedskonsulenten før din ansættelse (i et praktikforløb)? Hvordan har det fungeret? Hvad har været godt? Hvad har været mindre godt?
5. Er du blevet afklaret mht. skånehensyn, mulige arbejdsopgaver, tildeling af arbejdsredskaber eller andet? Har virksomhedskonsulenten medvirket til denne afklaring?
6. Hvad, vurderer du, er årsagerne til at du fortsat er/ikke er ansat i virksomheden?
7. Hvordan har Jobcentret hjulpet dig med at kunne varetage dit fleksjob?
8. Har virksomhedskonsulenten gjort virksomheden opmærksom på dine skånehensyn og

de særlige vilkår, som du er ansat under, og har det været tilstrækkeligt?

9. Hvordan har du oplevet kontakten med Jobcentret under fleksjobforløbet? Hvad har været godt og hvad kunne gøres bedre?
10. Har kontakten til Jobcentret været tilstrækkelig/ for meget / for lidt?
11. Hvor tilfreds har du været med det fleksjob, som du er/har været ansat i (låste svarmuligheder)? Meget tilfreds, tilfreds, hverken/eller, utilfreds, meget utilfreds.

Opsamling

1. Hvor tilfreds har du alt i alt været med projektet, altså jobklubben og fleksjobforløbet (låste svarmuligheder)?: Meget tilfreds, tilfreds, hverken/eller, utilfreds, meget utilfreds.
2. Hvad har alt i alt fungeret godt, og hvad kunne have fungeret bedre? I jobklubben, i fleksjobforløbet, fra Jobcentrets side?

Bilag 2 – Spørgeguide virksomheder

1. Kan du kort give en beskrivelse af jeres virksomhed. Hvad beskæftiger I jer med?
2. Hvad var jeres forventninger til fleksjobforløbet før ansættelsen af fleksjobbereren?
3. Hvor tilfreds har jeres virksomhed været med fleksjobansættelsen(-erne)? Hvorfor?
4. Hvordan har virksomheden håndteret fleksjobberens skånehensyn og de særlige vilkår, som han/hun er ansat under?
5. Hvor tilfreds har jeres virksomhed været med Jobcentrets service i forbindelse med fleksjobansættelsen(-erne)? Hvorfor?
6. Hvor vigtigt har det været for virksomheden at have en fast kontaktperson (virksomhedskonsulenten/Eva) i Jobcentret ifm. fleksjobansættelsen(-erne)? Hvorfor?
7. Har kontakten til virksomhedskonsulenten (virksomhedskonsulenten/Eva) været passende? Hvad kunne gøres bedre?
8. Hvad, vurderer I, er årsagerne til, at fleksjobbereren stadig/ikke længere er ansat i jeres virksomhed? Henholdsvis hos a) virksomheden b) fleksjobbereren c) jobcentret?
9. Hvad kan der yderligere gøres/kunne der yderligere være gjort for at fastholde personen i jobbet? Henholdsvis hos a) virksomheden b) fleksjobbereren c) jobcentret?
10. Har du nogen anbefalinger til, hvordan jobcentret yderligere vil kunne støtte op om og styrke fleksjobforløb generelt?