

Evaluering af projekt

# Coach the coaches

1. september 2003 -  
15. september 2006



Et projekt gennemført af ADHD-foreningen  
i samarbejde med Egmont Højskolen, Vejen  
Tilbage, Huset Venture, og Handicapidrættens  
Videnscenter, med økonomisk støtte fra  
Arbejdsmarkedsstyrelsen, Handicappuljen.

**2. delrapport, november 2006**

## **Indhold**

Om 2. delrapport .....	3
Overordnede problemstillinger .....	4
Konklusioner og anbefalinger .....	5
Bilag 2.1: Oversigt over arbejdspladsbesøg og interviews med kursister .....	8
Bilag 2.2: Program for afsluttende kursus .....	18
Bilag 2.3: Kursisternes slut-evaluering .....	19
Bilag 2.4: Styregruppen for Coach the Coaches	23
Bilag 2.5: Artikel fra Ugebrevet A4.....	24

## Om 2. delrapport

Med denne 2. delrapport om projekt Coach the Coaches afsluttes evalueringen af et 3-årigt efteruddannelsesprojekt, som har omfattet 45 kursister, 48 undervisere og tæt ved 450 timers undervisning, diskussioner og gruppearbejde. Hertil kommer de flere hundrede timers uformelt samvær, som kursisterne har udfyldt "fritiden" med under de ugelange internatophold, fra undervisningen sluttede om aftenen, til den begyndte igen den følgende morgen.

Selvom deltagerne har været opdelt i 4 hold, har alle i et eller andet omfang haft mulighed for at møde hinanden, da de enkelte holds kursusuger har overlappet hinanden. Og som afslutning på hele forløbet har der desuden været afviklet et 4-dages opfølgingskursus for samtlige deltagere.

Efter endt kursus har deltagerne efter eget valg kunnet tilslutte sig et internetbaseret netværksforum, oprettet af de to første coachhold, på [www.groupcare.dk](http://www.groupcare.dk).

Det supplerende materiale, som er indeholdt i denne 2. delrapport, er indsamlet mellem 31. marts 2006, hvor hold 3 og 4 afsluttede deres sidste kursus-uge, og den 15. november, hvor rapportskrivningen begyndte. Materialeindsamlingen er sket via:

- \* Besøg hos 18 af kursisterne på deres nuværende arbejdspladser. Besøgene er gennemført i perioden maj – november 2006. Under besøgene er der lavet journalistiske interviews med kursisterne (bilag 2.1).
- \* Afholdelse af et fælles opfølgingskursus for deltagere på alle Coach the Coaches-holdene på Egmont Højskolen i dagene 12.-15. september 2006. 30 kursister og styregruppen deltog. Udover det faglige program (bilag 2.2) var der afsat tid til gensidig information og diskussion af såvel "siden sidst" som "hvad nu" (bilag 2.3).
- \* Afsluttende evalueringsmøde i projektet den 29. september 2006 i Odense med deltagelse af styregruppen, kursuslederne og evaluator (bilag 2.4).



*To af de kursister, der er besøgt og interviewet efter kurset: Tove Birkvad (øverst) og Margit Ottow*

Rapportens konklusioner og anbefalinger baserer sig på såvel dette materiale som på observationer, deltagerinterviews mm., der dannede grundlag for 1. delrapport, april 2006. (1. delrapport kan rekvireres gratis ved henvendelse til Handicapidrættens Videnscenter, tlf. 4634 0000, [post@handivid.dk](mailto:post@handivid.dk), eller hentes som pdf på [www.handivid.dk](http://www.handivid.dk)).

## Overordnede problemstillinger

Mødet med de mange forskellige deltagere og undervisere på Coach the Coaches har vist, at:

**Mennesker med handicap ofte får en dårligere behandling, end de har krav på, når de kommer i kontakt med de offentlige og private aktører, der bevogter dørene til det rummelige arbejdsmarked.**

Det skyldes næppe ond vilje, men snarere den omstændighed, at sagsbehandlere, vejledere, jobformidlere osv.:



*Verden er ofte større, end jobformidleren tror. (Foto fra skuespillerkursus for handicappede: Sonja Iskov)*

- \* ikke har tilstrækkeligt indsigt i den handicappede borgers situation, eller
- \* mangler det nødvendige udsyn til den verden, hvor borgerens forhåbninger om en plads på arbejdsmarkedet skal realiseres, eller
- \* ikke mener de som sagsbehandlere eller formidlere har rammer eller råderum til at udøve den indsats, som borgeren har brug for.

Det er karakteristisk for dagligdagen hos offentlige såvel som private aktører, at:

**Etikken i jobformidlingen på det rummelige arbejdsmarked lider under manglen på et fagligt miljø, der kan sætte standarder for god praksis og fastholde et acceptabelt niveau i sagsbehandlingen.**



*Betegnelsen „jobkonsulent“ siger ikke i sig selv noget om personens uddannelse, kompetencer eller faglige ståsted. (Foto: Sonja Iskov)*

Betegnelser som ”jobformidler”, ”fleksjobkonsulent” o.lign. røber intet om de pågældende personers egen uddannelse, kompetencer eller faglige ståsted. Det er formentlig en god ting, at mange forskellige fag og uddannelser er repræsenteret blandt medarbejderne i organisationer, der beskæftiger sig med formidling af job til mennesker med handicap. Men det er et problem, at de har så ringe mulighed for at supplere deres uddannelse med relevant viden på området.

Desuden fremstår det også som et problem, at:

**Rammer, redskaber, registrering, tidsfrister og kontrolforanstaltninger, der udmeldes af centrale myndigheder og fortolkes og operationaliseres af lokale forvaltningsledere, fylder stadig mere i jobformidlernes dagligdag og fortrænger muligheder for en individuel, behovsorienteret og dialogbaseret tilrettelæggelse af indsatsen.**

At gå i dybden med sidstnævnte problematik ligger ikke indenfor rammerne af denne rapport. Men det synes, som om der mangler et fagligt miljø, hvor jobformidlernes erfaringer kan diskuteres og sættes i relation til lovgivning og retningslinjer. Denne mangel gør det vanskeligt at få en relevant og brugbar feedback fra jobformidlere til administratorer og lovgivere, som synes at basere deres indsats på statistikker og regnemodeller uden at have den nødvendige kontakt med dagligdagen på socialforvaltninger og i jobcentre mv.

## Konklusioner og anbefalinger

På baggrund af kursets forløb og det indsamlede evalueringmateriale mener vi at kunne konkludere, at:

### **1. Der er stort behov for kurser, uddannelse og efteruddannelse af personer, der arbejder med det rummelige arbejdsmarked. Dagens udbud er helt utilstrækkeligt og halter indholdsmæssigt bagefter samfundsudviklingen.**



*Ugebrevet A4, 16. oktober 2006*

Ingen af de kursister, der har deltaget i Coach the Coaches – hvoraf mange har årelang praksiserfaring - har kunnet nævne et kursus eller uddannelses tilbud i Danmark, der dækker det rummelige arbejdsmarked i den brede forstand, som Coach the Coaches har gjort. Her, 10 år efter lanceringen af „Plads til alle“-tankegangen i arbejdsmarkedspolitikken, diskuteres det fortsat, hvordan behovet for uddannelse af vejledere og jobformidlere kan imødekommes af de eksisterende uddannelsesinstitutioner, fx de sociale højskoler, CVU-systemet mv (se fx artiklen „Jobkonsulenter mangler kvalifikationer“ i Ugebrevet A4, udgivet af LO 16/10 2006, gengivet i bilag 2.5).

Til sammenligning har man i Norge siden 2001 udbudt et deltidsstudium i „arbeid med bistand“ målrettet mod personer med korte og mellemlange socialfaglige uddannelser og nogle års praksiserfaring. Uddannelsen, der strækker sig over 3 semestre svarende til 30 ECTS-point, forestås af Akershus høgskole og har delvist form af distanceundervisning. (Interesserede henvises til Akershus høgskoles hjemmeside: [www.hiak.no](http://www.hiak.no) – videreuddanninger – yrkesrettet rehabilitering.)

### **2. Der er behov for både kompetencegivende uddannelser, der på sigt kan tilføre området en stærkere faglighed, og for korterevarende inspirationskurser, der kan gennemføres af praktikere, som har for travlt til at tage en (tillægs)-uddannelse, samtidig med at de passer deres arbejde.**

Der bør snarest iværksættes en videregående uddannelse på området i form af fx diplom- eller professionsbachelor-uddannelse. Men dette vil ikke alene løse behovet, da der også er hårdt brug for korterevarende efteruddannelses- og kursusaktiviteter, hvis det uddannelsesmæssige efterslæb skal indhentes.

**3. Kurser og efteruddannelses tilbud bør sigte mod en bred deltagerkreds, der repræsenterer hele viften af fag, sektorer, land/by, frontarbejdere/ledere, mænd/kvinder, offentlig/privat osv. For løsninger på det rummelige arbejdsmarked forudsætter mere end noget andet et åbent og kreativt samarbejde mellem en lang række parter.**

Det fremhæves igen og igen af deltagerne i Coach the Coaches - som selv repræsenterer et bredt udsnit af offentlige og private aktører i Danmark (se deltagerlisten i 1. delrapport) – at styrken ved kurset netop har været deltagernes tværfaglighed og den brede tilgang til emnet, som kursusarrangørerne har valgt. Det har givet både unge og ”garvede” kursister indblik i forhold og muligheder, som kan have stor betydning for deres arbejde – men som de aldrig har anet eksistensen af.



*Stand-up komikeren Jacob Nosséll, der er spastiker og har talehandicap, tager bl.a. det offentlige hjælpeapparat under kærlig (sags)behandling...*

**4. Emner som etik i omgangen med mennesker, kendskab til handicappedes vilkår, kommunikation, vidensdeling, netværksdannelse og tværfagligt samarbejde bør indgå i undervisningen, som også bør omfatte regler og god praksis på det rummelige arbejdsmarked, brugerstyring samt retssikkerhed.**

De fleste, men ikke alle de nævnte temaer er indgået i undervisningen på Coach the Coaches, da kursuslederne har bestræbt sig på i stort omfang at imødekomme kursisternes ønsker vedrørende emner, undervisere osv., hvorfor undervisningen har varieret en del fra hold til hold.

Akershus høgskoles program for det norske kursus i yrkesrettet rehabilitering / supported employment kan evt. tjene som yderligere inspiration. Her beskrives den modulopdelte undervisning således:

Modul 1: Innføring

Modul 2: Verdier og ideologi

Modul 3: En person om gangen – individrettet bistand

Modul 4: Overgangsplanlegging

Modul 5: Markedsføring og å skaffe jobb – veien til arbeid

Modul 6: Arbeidsferdigheter – læring ved utføring

Modul 7: Vedlikehold – bistand over tid

Modul 8: Brukerstyrt og rettsrigtig praksis

**5. Det øger udbyttet af undervisningen, hvis den kan foregå i et miljø, hvor der er mulighed for at være i tæt kontakt med mennesker med handicap.**

Egmont Højskolen har i den henseende været et eminent godt sted at afholde kurserne. Højskolen er, efter hvad der er oplyst, villig til at indgå i et fremtidigt samarbejde omkring en uddannelse af denne karakter.

**6. Kurser og efteruddannelsesmuligheder bør betales af staten og være gratis for kommuner og private aktører at benytte sig af.**

Penge og tid til efteruddannelse af jobformidlere synes at være meget afmålt i kommunerne. Til gengæld for, at kurserne udbydes gratis, bør der stilles krav til både kommuner, jobcentre og private aktører om, at alle medarbejdere, der arbejder med det rummelige arbejdsmarked, får mulighed for at deltage i sådanne kurser.

Roskilde, d. 27. november 2006

Kristian Jensen  
evaluator

## Bilag 2.1

### Oversigt over arbejdspladsbesøg

*De 18 nedenfor nævnte kursister er blevet besøgt og interviewet på deres nuværende arbejdspladser i perioden maj-november 2006. Seks af interviewene gengives her i kort, journalistisk form. De øvrige kan læses på Handicapidrættens Videnscenters hjemmeside, [www.handivid.dk](http://www.handivid.dk).*

Anne Hamann, konsulent, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet (DUKH), Kolding

Anne Marie Przemyslak, konsulent, Reva Trollesbro, Frederiksborg Amt

Birgit Høst Secher, udviklingskonsulent, ASV Horsens

Claus Kristensen, cand. psyk., Spastikerforeningen

Diane Arp, jobkonsulent, tidligere Gladsaxe Kommune, nu Jobcenter Odsherred

Jytte R. Bach, projektleder, Huset Venture, Århus

Karen Ellitsgaard, kontorchef, Center for Job på Særlige Vilkår (JSV), Københavns Kommune

Karsten Budek, medejer af virksomheden Fremtiden Nord Syd, Sakskøbing

Karsten Grubert, forstander, Center for Job og Oplevelse, Frederiksborg Amt

Leif B. Jensen, arbejdsmarkedskoordinator, Nykøbing Falster Kommune

Lone Kramer, leder af beskæftigelsesprojekter for kontanthjælpsmodtagere, tidligere Odense Kommune, nu Svendborg Kommune

Lotte Pehrsson, cand. jur., Handicappede Studerende og Kandidater (HSK), Københavns Universitet

Margit Ottow, konsulent, tidligere Flex-Gruppen, Helsingør Kommune, nu Center for Job og Oplevelse, Frederiksborg Amt

Mogens Hansen, jobkonsulent, Jobcenter Odsherred

Peter Olesen, værkstedsleder og jobkonsulent, ITC Mariehusene, Svogerslev

Tom Petersen, centerleder, Formidlingscenter Vest, Frederikssund

Tommi Strandgaard, direktør, Jobcenter Østdanmark

Tove Birkvad, konsulent, tidligere Sønderjyllands Amts U&K-forvaltning, nu selvstændig



*Jytte R. Bach, Huset Venture*



*Peter Olesen, ITC Mariehusene*

## **”Man skal ud på virksomheden og trykke hånd!”**

**Jobformidling kræver benarbejde og netværk. Især i et geografisk område, der er tyndt belagt med store virksomheder, mener jobkonsulenter Diane Arp og Mogens Hansen fra Jobcenter Odsherred.**

På Sjællands Vest-spids lægges tre kommuner sammen til én stor-kommune ved navn Odsherred kommune, når kommunalreformen træder i kraft ved nytårstid. Trundholm, Dragsholm og Nykøbing Rørvig hedder kommunerne. Som følge af ægteskabet smelter jobformidlingen ligeledes sammen, og ligesom mange andre funktioner, er Jobcenter Odsherred tyvstartet en smule på de nye forhold.

I fremtiden vil alle borgere, som stifter bekendtskab med arbejdsløshed fra de tre kommuner, skulle henvende sig på Jobcenter Odsherred. Og flere af kommunens 6-700 kontanthjælpsmodtagere vil komme til at møde Diane Arp eller Mogens Hansen, hvis de ikke selv lykkes med at finde et job inden for to uger. Og det kan være svært i en del af landet, hvor arbejdspladserne ikke ligger skulder om skulder.

”Der er meget dårlig offentlig transport i kommunen, og det kan slå folk helt ud. For der kan godt være langt mellem virksomhederne, da vi ikke har noget stort erhvervsliv herude. Til gengæld har vi rigtig meget sæsonarbejde – om sommeren er her næsten lige så mange mennesker, som der er på Strøget i København,” fortæller Diane.

Det meget sæsonprægede erhvervsliv gør ikke livet nemmere for de to jobkonsulenter, som står med væsentligt færre jobs uden for sæsonen, når mange restauranter og butikker har lukket. Samtidig vil arbejdsgiverne ikke ansætte i ordinært job, når de kan få dækket deres sæsonbehov – endda med diverse løntilskud.

”Lige for tiden rider vi dog på den bedste bølge i 18 år på grund af den generelt lave arbejdsløshed i Danmark,” siger Mogens, som også har en tommelfingerregel om, hvad der virker i forhold til at skabe et jobmatch: ”Man skal ud på virksomheden og trykke hånd. Det er det, det handler om, og det, der virker!”

Et problem for fastholdelse af beskæftigelsen kan dog blive det lave uddannelsesniveau på egnen.

”Meget få af vores kunder har en uddannelse. De er primært ufaglærte med sporadiske arbejds erfaringer. Mange af dem er misbrugere og flere kommer fra familier, der har været uden for arbejdsmarkedet i generationer. Normen er simpelthen blevet en modtagerkultur i nogle familier. Vi er nødt til at få

uddannelsesniveaueu hæv et hos flere – og især hos de unge,” mener de to jobkonsulenter.

### **Hvad fylder hos jer for tiden?**

Kommunesammenlægningen. Især med de praktiske ting. At få hverdagen til at fungere nu, men særligt at få den til at fungere efter sammenlægningen, hvor vi kommer til at få tre chefer.

### **Hvilke ønsker/visioner har I?**

Vi har nogle idéer til nye projekter, blandt andet om at samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner. Vi kunne godt tænke os, at man tænkte mere langsigtet, og at folk bliver klædt bedre på end ”bare at få et job”. Vi skal have hæv et deres kompetencer gennem uddannelse, for ellers mister disse mennesker jobbet igen, hvis der bliver højere arbejdsløshed. Det er især de unge, vi skal have fat i og få dem til at se perspektiverne i bedre uddannelse. Man kunne for eksempel tage fat i en gruppe unge og føre dem hele vejen igennem teknisk skole inklusiv praktik. Altså have tilrettelagt det hele sammen med dem fra starten.

### **Hvad kommer de nye jobcentre til at betyde?**

Vi er det nye jobcenter! – Sammenlægningen kommer til at betyde, at en række administrative ting lettes, når vi bliver sammenlagt. Det udløser også nogle energier, som kan bruges i vores daglige arbejde.

### **Har I brugt Coach-netværket?**

Ja. Vi har brugt Karsten og Margit fra Center for Job og oplevelse og har formidlet dem videre. Huset Venture har vi brugt og Karsten Budek fra Fremtiden Nord Syd. Generelt synes vi, vi har kunnet bruge netværket til rigtig meget.

## **U som i uvildig**

### **Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet fortsætter sit arbejde med rådgivning til borgerne på trods af store nedskæringer, siger konsulent Anne Hamann.**

Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet – i den lidt mere mundrette forkortelse DUKH – blev startet i slutningen af 2002 som en selvejende institution under socialministeriet. DUKHs rolle er at være rådgiver i enkeltsager mellem borger og en myndighed – typisk en kommune. Konsulent Anne Hamann understreger i den forbindelse, at u’et i DUKH står for Uvildig.

”Vi optræder ikke som nogens bisidder. Vores arbejde handler om at høre begge sider i en sag og forsøge at skaffe overblik over, om



*Anne Hamann, Den Uvildige  
Konsulentordning på  
Handicapområdet*

der lovgivningsmæssigt eller sagsbehandlingsmæssigt er noget galt, siger hun.

”Det typiske spørgsmål, vi får fra en borger, er ”kan det passe at...” For ofte er det forklaringerne, der mangler fra myndighedens side. Den manglende borgerinddragelse gør, at borgeren ikke ved, hvad der egentlig sker i hans/hendes sag. Da er det, vi forsøger at føre parterne sammen og skabe klarhed over uoverensstemmelserne,” siger Anne Hamann.

Desuden er DUKH en ren rådgivende institution, som ikke har nogen sanktionsmulighed over for hverken borger eller kommune. Til gengæld kan DUKH rådgive og vejlede en borger med en sag i, hvordan klagemulighederne er på området.

DUKH har 13 konsulenter, hvoraf langt de fleste er uddannede socialrådgivere. Konsulenterne er fordelt over hele landet, men med hovedkontor i Kolding. I 2005 modtog DUKH 2206 henvendelser, hvor ca. halvdelen kom fra borgere med et handicap eller pårørende til personer med et handicap, af sidstnævnte gruppe var ca. halvdelen forældre til et handicappet barn under 18 år.

### **Hvad fylder hos jer lige nu?**

Vi bliver beskåret kraftigt økonomisk. Fra den 1. januar 2007 bliver vores driftsbudget beskåret med 15 %. Vi skal derfor i gang med at få reorganiseret os med hensyn til arbejdsopgaver. Vi vil stadig prioritere den direkte rådgivning til borgeren, mens rådgivning til kommunerne nok fremover skal organiseres på en anden måde end hidtil – evt. som indtægtsdækket virksomhed.

Rent fagligt er det udarbejdelse af materiale på de lovområder som DUKH bliver spurgt mest vedrørende, der fylder meget i øjeblikket, samt undervisning/oplæg i kommunerne med udgangspunkt i DUKHs erfaringer. I foråret 2006 er der foretaget en sondering på bruger- og pårørendeområdet for sindslidende med udgangspunkt i, at vi får forholdsvis få henvendelser herfra.

I hverdagen er det den daglige telefonrådgivning, der fylder – hvilket er det, der SKAL fylde.

### **Hvad kommer de nye jobcentre til at betyde?**

Vi kunne godt finde på at tage ud i jobcentrene og snakke om retssikkerhed. Vi har dog ikke så mange henvendelser om job, så det kommer ikke til at betyde så meget. Generelt tror jeg, at kommunalreformen kommer til at give mange nye henvendelser til DUKH.

### **Hvilke visioner eller ønsker har du?**

At alle regler og vejledninger om sagsbehandling kommer mere i fokus – reglerne for god sagsbehandling er faktisk velbeskrevne, det står der alt sammen, men bliver bare ikke altid efterlevet. For

selvfølgelig skal borgeren vide, hvordan det forholder sig med hans sag. Det er en forudsætning, at der afsættes tid til at efterleve retssikkerhedsreglerne i kommunerne.

### **Har du brugt Coach-netværket?**

Næsten ikke. Jeg har snakket med et par stykker af de andre deltagere, blandt andre Birgit fra ASV Horsens. Det er måske mere de andre, der har brugt mig. Mange er blevet henvist til os gennem netværket.



*Leif B. Jensen, Nykøbing F. Kommune*

### **”Jeg vil gerne have flyttet nogle store virksomheder herved”**

**Et erhvervsliv med mange små virksomheder gør det sværere at skaffe job på særlige vilkår. Derfor kunne jobkonsulent i Nykøbing Falster kommune, Leif B. Jensen godt tænke sig at få trukket nogle store virksomheder til kommunen.**

Når de fleste virksomheder i området kun har 1-10 medarbejdere, skal man kæmpe hårdt og være dygtig i opfølgningen, når man laver job på særlige vilkår. Det mener jobkonsulent i Nykøbing Falster Kommune, Leif B. Jensen.

”Nøglen til fastholdelse på arbejdsmarkedet er at lave det rette match. Dertil er en praktikperiode virkelig god, for så kan både arbejdstager og arbejdsgiver føle hinanden på hårene. Men det kræver nogle gode aftaler med virksomhederne, som man kun får gennem opsøgende arbejde og personlig opfølgning,” siger Leif B. Jensen, som hele tiden har 30-40 borgere i praktik – typisk 3 mdr. ad gangen.

Leif B. Jensen sidder primært med fleksjob og sygedagpenge og laver den daglige virksomhedsservice, hvor han plejer kontakter og sidder med til samtaler mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Hans egen arbejdsplads er Arbejdsmarkedscentret i Nykøbing Falster kommune. Så længe det varer. For lige som mange andre kommunalt ansatte, går Leif B. Jensen en ændret fremtid i møde.

”Vi kommer til at blive en ny kommune – Guldborgsund kommune – med 65.000 indbyggere. Dem bliver vi seks jobkonsulenter til at betjene – hvor jeg og en kollega fortsætter med at have særligt fokus på fleksjob og sygedagpenge. De 6 jobkonsulenter kommer til at sidde i det samme hus, hvilket er praktisk, da det jo er de samme virksomheder, vi skal servicere,” siger Leif B. Jensen

### **Hvad fylder hos dig for tiden?**

Frustrationen over at have kollegaer, der er på vej til at gå ned med stress. Det er deprimerende. Jeg har det mere frit i hverdagen – de har overarbejde. De skal, skal, skal. Der mangler socialrådgivere, så

der bliver taget socialrådgiverstuderende ind, men det fungerer ikke optimalt. Det fylder også, at den mangelfulde sagsbehandling giver mig virksomheder i røret, når tingene ikke fungerer.

### **Hvad kommer det nye jobcenter til at betyde?**

Det kommer til at betyde flere km på landevejen. To jobkonsulenter til at servicere 3 gange så mange borgere og virksomheder er ikke meget.

### **Hvilke visioner/ønsker har du?**

Jeg vil gerne have flyttet nogle store virksomheder herved. Der er mange små virksomheder med ml. 1-10 ansatte. Der mangler nogle store, som kan tage fra af ansatte på særlige vilkår. Lolland-Falster er et af de steder i landet, hvor befolkningen har den korteste uddannelse og mange ufaglærte. Unge tager måske en uddannelse, men flytter. Så ofte står jeg også med nogle behov hos en virksomhed, som jeg simpelthen ikke kan opfylde.

### **Har du brugt Coach-netværket?**

Jeg har ikke brugt det særlig meget. Men har med stor interesse studeret nogle af de arbejds-metoder, der har været benyttet. Det har i det hele taget været godt for mig at lære noget mere om handicapforeningerne.



*Birgit Høst Secher, ASV  
Horsens*

## **”Udfordringen er at gøre folk klar til arbejdsmarkedet”**

**Udviklingskonsulent på ASV Horsens, Birgit Høst Secher, mener, at vilkårene på arbejdsmarkedet er gunstige for mennesker med særlige behov lige nu. Udfordringen er at gøre folk klar – både funktionelt og socialt.**

ASV Horsens er et specialundervisningscenter for unge og voksne med særlige behov. Det kan være mennesker med psykiske problemer, udviklingshæmmede og fysisk handicappede, men også mennesker med sociale problemer, unge, der har svært ved at passe en ordinær uddannelse, ordblinde og personer med indlæringsvanskeligheder. Hvert år kommer omkring 450 mennesker i berøring med ASV Horsens og de 47 ansatte.

Uddannelserne er særligt målrettede den enkelte modtagergruppe, så ASV Horsens mål om at lære kursisterne at kompensere for en funktionsnedsættelse nås bedst muligt.

”Det handler grundlæggende om at hjælpe kursisterne til at få så aktivt et liv som muligt. En ordblind kan for eksempel relativt enkelt leve med sit handicap, hvis personen lærer at kompensere for det på den rigtige måde,” siger udviklingskonsulent Birgit Høst Secher.

ASV Horsens anvender et pædagogisk analysesystem (PAS), der bygger på Howard Gardners teorier om de mange intelligenser. På den måde opnås et billede af hver enkelt kursists bedst fungerende indlæringskanal, hvilket danner grundlaget for at tilpasse undervisningen den enkeltes behov og evner, for at opnå det bedste resultat.

”Vi arbejder meget med opfølgning. For det skal føre til noget, når en person tager undervisning hos os. Derfor hjælper vi med at skaffe virksomhedspraktikker for at lette det tunge skridt op til arbejdsmarkedet,” siger Birgit Høst Secher.

### **Hvad fylder hos jer for tiden?**

Det fylder meget at få vores kursister ud på arbejdsmarkedet. For nogle af dem er der meget langt – også mentalt. På det punkt vil vi forsøge at bruge mentorordningen mere, da den kan give en god støtte til vores kursister. Vilkaerne på arbejdsmarkedet er dog meget gunstige lige nu, da virksomhederne mangler folk. Udfordringen for os består i at gøre folk klar til et job både socialt og funktionelt.

Rent organisatorisk fylder det, at vi med kommunalreformen går fra at være en Amtsinstitution til at høre under Horsens kommune. Det bliver meget spændende at komme tæt på de nye sundhedscentre, og jeg synes, at vi har en rigtig fin dialog med kommunen.

### **Hvad kommer de nye jobcentre til at betyde?**

Det er jeg lidt usikker på. Vi skal ud og have fat i jobcentrene i vores nærhed, og jeg forventer, at vi får etableret et godt samarbejde med de nye centre.

### **Hvilke visioner eller ønsker har I?**

Det er vigtigt, at vi får lov til at være en samlet enhed, og at vores lærere ikke bliver splittet ud til flere skoler. Der skal også være en grundøkonomi, at ingen begrænser os i vores indtjening, så skal vi nok klare os.

### **Har du brugt Coach-netværket?**

Jeg har brugt Huset Venture, Kaj fra AF, og vi har haft nogle andre med til nogle temadage.

## **Drømmen om kompetencebeviser**

**Hos Center for Job og Oplevelse er et af de største ønsker til fremtiden at få ordentlig dokumentation for brugerens kompetencer. Det vil lette mulighederne for at komme ud i rigtige jobs, mener Margit Ottow og Karsten Grubert.**

Man kan ikke andet end at komme i godt humør, når man er på besøg på Center for Job og Oplevelse i Nordsjælland. En rundtur i et af centrets to huse – i Espergærde og i Esbønderup – sammen

med centerleder Karsten Grubert er både en begivenhedsrig og omstændelig beskæftigelse. For hele tiden skal Karsten lige have en stor krammer, eller man skal give hånd til nogle af de i alt 205 brugere med fysiske og psykiske handicap, som fylder de forskellige værksteder og aktivitetsrum i husene.

Center for Job og Oplevelse er en arbejdsplads for mennesker med fysiske og psykiske handicap – herunder en del udviklingshæmmede – som både fungerer som reel arbejdsplads og som afklaring og opkvalificering med henblik på at finde et skånejob i en ekstern virksomhed. Centret har en tredelt struktur med beskyttet værksted, dagcenter og jobskole.



*Udviklingshæmmede medarbejdere på Center for Job og Oplevelse i Esbønderup*

### **Fleksibel dagligdag**

”Dagligdagen for brugerne er meget fleksibel. Den ene dag kan de være i smedeværkstedet, den anden i gymnastiksalen. Alt efter lyst og energi.

Jobskolen kører meget ude på arbejdspladsen som en slags underentreprenør. Vores folk på jobskolen sidder i samme kantine som resten af de ansatte, så de føler, at de er på job lige som far og mor. Det giver også et nemmere hop fra skole til arbejde, når de har prøvet at være fysisk ude på en virksomhed,” fortæller Karsten Grubert.

Der er meget stor forskel på brugerne af Center for Job og Oplevelse. Nogle har kørekort, andre har slet intet sprog. Aldersmæssigt spænder de fra unge til ældre, men med et stort ”hul” lige midt i mellem. Der er desuden overvægt af mænd.

En af de drømme, som Karsten Grubert og Margit Ottow, som også sidder i centrets ledelse, har, er ordentlige kompetencebeviser for brugerne.

### **Håb til lovforslag**

”Der er i dag et stort hul for pensionsmodtagere i forhold til at kunne dokumentere, hvilke færdigheder de har. Mange af vores brugere ejer ikke dokumentation, ikke en gang et eneste stykke papir for noget som helst,” siger Margit og Karsten. De hæfter sig dog begge ved lovforslaget fra Tina Petersen om uddannelse til udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov, som også vil medføre nogle kompetencebeviser.

”Vi skal have et opgør med tanken om, at de her mennesker ikke kan noget. Og det ville hjælpe, hvis de kunne få dokumentation for deres kompetencer. Det er forhåbentligt det, vi er på vej mod,” håber de.

### **Hvad fylder hos jer for tiden?**

Kvalitet af faglighed. Om tingene falder sammen, når vi får en ny struktur. Jeg tror dog, der er masser af muligheder i Helsingør kommune.

## **Hvad kommer de nye jobcentre til at betyde?**

Nye idéer.

## **Hvilke visioner/ønsker har I?**

Vi kunne rigtig godt tænke os at blive en del af uddannelsesmulighederne i Tina Petersens lovforslag. Evt. supplere Egedammen (specialundervisningscenter for mennesker med fysiske og psykiske handicap). Vi kunne være en alternativ skole – måske lidt projektagtig – med de andre undervisningsformer og muligheder, vi har. Vi bliver nødt til at tænke i læring – især når vi arbejder med et handicap i hjernen.

## **Har I brugt Coach-netværket?**

Ja, der kommer en psykolog fra spastikerforeningen herop, vi har brugt Huset Venture – og Tove. Vi har alle telefonnumrene liggende.

## **”Det er godt for brugeren at mærke sine egne begrænsninger”**

**Egen bolig, fast arbejde og skemasatte pligter. I Fremtiden Nord Syd skal unge med adfærdsvanskeligheder lære at føre et selvstændigt liv. Og så er det nødvendigt med fast struktur og støtte 24 timer i døgnet, mener pædagogerne Karsten Budek og Frank Deela.**

Fremtiden Nord Syd er et udslusningssted for unge med særlige behov – ofte ADHD eller adfærdsvanskeligheder. Fremtiden Nord Syds brugere er unge/voksne i alderen 17 år og op. Pt. er der 24 brugere, som bor selvstændigt i egne boliger. Enkelte bor hjemme hos deres forældre. Fremtiden Nord Syd har blandt andet et nært samarbejde med Gisselfeld Gods på Sydsjælland, hvor flere af brugerne arbejder og bor til leje.

## **Hvem er jeres brugere?**

”Mange af vores brugere kommer fra helt almindelige skoler, hvor de ikke har passet ind. Der har hverken været plads eller forståelse. Når de går ud af skolen, oplever vi, at det hele vælter for dem efter 14 dage. Det syntes vi ikke kunne passe!

## **Hvad er det, I helt konkret gør?**

”Brugerne har forskellige forløb alt efter behov. Nogle har et fuldt forløb, hvor de får hjælp med alt lige fra bolig, uddannelse, arbejde og social støtte, mens andre kun får hjælp til nogle af områderne. Hjælpen kan være, at en pædagog dagligt kommer forbi den enkelte og hjælper med at strukturere hverdagen. Netop strukturen er den største forudsætning for, at disse

mennesker kan lære at klare sig selv. Derfor hjælper vi den unge til at lave faste skemaer for vask, rengøring, indkøb o.l. En af vores pointer er, at det ikke er os, der skal komme med alle resultaterne, men at det er bedst, når den unge selv finder svarene. Vi har vendt pædagogikken om, så når noget går galt, kigger vi på det og bruger det som læringsproces. Det viser begrænsningerne, men vi mener, det er godt for brugeren at mærke sine egne begrænsninger.

Vores vision er at give uddannelse, boligtræning, socialtræning og generelt gøre de her unge selvforsørgende. De skal have et ansvar, så de får opbygget et selvværd. Fælles for dem er, at de vil noget med deres liv og har erkendt, at de ikke kan selv.”

### **Hvordan arbejder I som pædagoger?**

”Vi seks pædagoger er der hele tiden. Vores telefoner er altid åbne, så hvis en bruger får et problem, er vi der altid til at hjælpe. Desuden sidder vi med til undervisning, praktik, jobsamtaler og alt muligt andet. Det er den måde, det fungerer på, når brugerne bor privat under forløbene. At de ved, de har en støtteperson at gå til.”

### **Hvornår slutter et forløb?**

”Forløbene er af meget forskellig længde. Nogle er hos os i mange år, mens andre rejser ganske hurtigt. Det er frivilligt at være her, og man kan ikke blive smidt ud. Vi afslutter et forløb, når vi sammen med brugeren mener, at der ikke længere er brug for en støtteperson. Generelt lykkes det altid at få folk igennem til at blive selvfungerende. Og så er det fantastisk at se, hvordan de unge inviterer familien på besøg til middag.”

### **Hvad fylder hos jer for tiden?**

”Lovgivning. Vi bliver ofte spurgt, hvilke paragraffer vi bruger i vores arbejde, så det fylder meget at få den juridiske viden. Desuden fylder den ny opdeling mellem arbejdsmarkedet og sociale foranstaltninger. Det tror jeg kommer til at skabe problemer for vores gruppe brugere. Og så kommunalreformen. Hvad kommer der til at ske med private organisationer som vores?”

### **Hvad kommer de nye jobcentre til at betyde?**

”Ikke så meget. Vores gruppe når ikke at komme ind i centrene.”

### **Hvilke ønsker/visioner har I?**

”Vi kunne godt tænke os, at der blev lavet nogle kompetenceuddannelser. At vores brugere ikke behøver en fuld uddannelse, men i stedet lærer nogle relevante dele, for eksempel at bruge en motorsav, lave lettere tømrerarbejde osv.”

### **Hvordan har du (Karsten) brugt coach-netværket?**

”Det må jeg indrømme, at jeg ikke har.”

## Bilag 2.2

### Program for afsluttende kursus

#### Tirsdag den 12/9 2006

- 10:00 – 11:00: Ankomst og indkvartering  
11:00 – 12:15: Kort præsentation og introduktion af kurset  
13:45 – 15:45: Voksne misbrugere – fynske og nordiske erfaringer v/ projektleder Lone Kramer, Svendborg Kommune.  
16:00 – 17:30: Netværk på tværs af landet v/ direktør Peter Jørgensen, huset venture.



#### Onsdag den 13/9

- 09:00 – 12:00: Integration og fastholdelse af spastikere på arbejdsmarkedet. Målgruppe pensionister, fleks- og ordinært ansatte, v/ psykolog Klaus Christensen, Spastikerforeningen.  
13:00 – 16:00: Aktivering og kommunalt samarbejde. Oplæg og debat v/ Elin Kyhl Svendsen, leder af Den Økologiske Have i Odder  
16:30 – 17:30: Netværk lokalt v/ Ole Schmidt, Havredal Gl. Skole.



*Besøg i den økologiske have i Odder, hvor der foregår kommunal aktivering i privat regi, blandt blomster og grøntsager og frugttræer. (Fotos: Lotte Pehrsson).*

#### Torsdag den 14/9

- 09:00 – 11:00: Uddannelse til alle – den nye lov. Oplæg v/ folketingsmedlem Tina Petersen, DF. (Da Tina Petersen i sidste øjeblik måtte melde afbud, tog debatten i stedet udgangspunkt i TP's skriftlige beslutningsforslag).  
11:15 – 12:00: Spændingsfeltet mellem det statslige og det kommunale. Oplæg v/ Stig Langvad, formand for De Samvirkende Invalideorganisationer.  
13:15 – 17:00: Forandringen som udfordring - og det rummelige arbejdsmarked v/ professor Steen Hildebrandt, Handelshøjskolen i Århus.

#### Fredag den 15/9

- 09:00 – 10:30: Ansættelse og ansvarlighed. Politik og moral i hjælpen til mennesker, der har det svært. Oplæg v/ filosof Keld Brikner.  
10:45 – 12:00: Slutevaluering. Forslag til hvad der kan gøres.

## Bilag 2.3

### Kursisternes slut-evaluering

**Kommentarer fra deltagerne ved afslutningen af det fælles afslutningsseminar, fredag den 15. september 2006.**

Kursisterne blev bedt om at svare på nedenstående spørgsmål. Svarene blev afgivet mundtligt og nedskrevet på stedet af journalist Bo Therkildsen, Handicapidrættens Videnscenter. De bringes her forkortet form.

- 1. Hvor vigtigt er det at have sådan et kursus?**
- 2. Hvem kan have glæde af det?**
- 3. Hvem skal udbyde det?**

#### **Ad 1: Hvor vigtigt er det at have sådan et kursus?**

*Karsten Grubert, forstander, Center for Job og Oplevelse, Frederiksborg Amt:*

Jeg ser flere genistregere i et kursus som dette: I har bragt et „fagbibliotek“ sammen, som jeg sjældent har mødt før. Der er noget helt særligt ved disse mennesker på kurset, og bredden gør, at man bliver fyldt op med ny energi, at man får en saltvandsindsprøjtning. I har vist, hvad netværksdannelse er – både på scenen og bag scenen. For det er ikke kun én organisation, men flere sammen. I har udstrålet: Vi er ildsjæle. Det har været meget smittende.

At kurset er placeret her i disse fysiske rammer (Hou Søsportscenter og Egmont Højskolen) har haft en utrolig positiv afsmitning på mig. Det her er den ægte vare, og det er fantastisk vigtigt.



*Karen Ellitsgaard, JSV  
København*

*Karen Ellitsgaard, kontorchef, Center for Job på Særlige Vilkår, Københavns Kommune:*

Værdien i kurset har for mig været, at jeg har fået en enorm viden. Og også inspiration til at gå ud med følelsen af: Yes! Jeg har fået noget med, jeg kan bruge. Alle deltagere har givet mig meget. Jeg har glædet mig, hver gang jeg skulle herover. At finde ud af, at der altid er en, jeg kan ringe til. Mine omgivelser har måttet høre om al den viden, jeg har fået herfra. Desuden har jeg kunnet give kontakter videre i min hverdag. Der har været værdi på næsten alle leder og kanter.

*Mette Hauge, jobkonsulent, Markman A/S:*

Personligt synes jeg, det er helt unikt med denne konstruktion. Da jeg kom første gang, havde jeg været i gang (i Markman A/S) bare 1 måned. Det har sat præg på min dannelse. Jeg kan se, at

disse initiativer, som er i gang på grund af dette, må være værdifulde.

*Lone Winther Nielsen, projektmedarbejder, Huset Venture:*  
Værdien for mig har været, at netværksskabelsen har været effektiv og kraftfuld. Den 2. værdi: Måden at tænke på. At man er nødt til at arbejde i cirkler, gå væk fra at arbejde hierarkisk. Man skal tænke på kryds og tværs.



*Anne Marie Przemyslak,  
Revacentret Trollesbro*

*Anne Marie Przemyslak, konsulent, Revacentret Trollesbro,  
Frederiksborg Amt:*

Jeg har mødt mange dejlige mennesker, som har haft forskellige erfaringer. Selv har jeg opnået det, at jeg har fået den rigtige inspiration til at give en ballast at tage med. Mit eget lille projekt er en boble, hvor jeg arbejder meget alene. Jeg skal dække alle mulige diagnoser, og det her har givet mig den oplevelse, at jeg ikke er alene. Det har givet tanken om, at jeg kunne ringe til nogen. En sikkerhed i min hverdag.

*Niels Nielsen, jobcenterleder, Castberggård Job- og  
Udviklingscenter, Hedensted:*

Netværket har konkret betydet, at vi på Castberggård er begyndt at arbejde mere sammen med Venture. I forhold til hverdagen har det betydet, at mine kollegaer siger: Nå, det har du nok fra kurset. Jeg har bragt mange ting med hjem til min organisation, så det har givet nogle ringe i vandet.

*Leif B. Jensen, arbejdsmarkedskoordinator, Nykøbing F.  
kommune:*

Jeg arbejder ikke med handicappede til daglig. Derfor har det givet mig ny viden og forslag til arbejdsmetoder, jeg kunne bruge. Ligesom alle andre steder skal vi i min kommune flytte sammen i et nyt jobcenter, hvor jeg kan få brug for at styrke netværksgrupper. Jeg vil oprette et netværk selv, hvis ingen andre gør!

## **Ad 2: Hvem kan have glæde af det?**

*Karen Ellitsgaard, kontorchef, Center for Job på Særlige Vilkår,  
Københavns Kommune:*

Jeg har længe synes, det er synd for de andre ledere i Københavns kommune, at de ikke er med på dette kursus! Det ville give en anden måde at samarbejde på. Man ville få mere glæde af at danne netværk, også med nogen uden for kommunen, så vi ikke bare bekræfter os selv hele tiden.

*Tommi Strandgaard, direktør, Jobcenter Østdanmark:*

Alle, som arbejder med rådgivning, kan have glæde af sådan et kursus. Alle jobkonsulenter hos mig kunne have glæde af det!

*Karen Else Christensen, frivillig i Mødrehjælpen i Viborg, tidligere leder af Specialskolen for Voksne i Nykøbing F.:*  
Jeg har selv glæde af kurset som frivillig og kunne godt se et mix, hvor også flere frivillige kunne have glæde af at deltage. Det ville også være givtigt for andre deltagere at få et mix med frivillige. For vi har jo alle her næsten fingrene i samme dej. Det kunne også være gavnligt at få folk fra arbejdsgiversiden ind. Måske kunne det være relevant at få deltagelse af fællestillidsmænd? Mentorer kunne rigtig meget have brug for at komme med.



*Klaus Christensen, Spastikerforeningen. (Foto: Lotte Pehrsson)*

*Klaus Christensen, psykolog, Spastikerforeningen:*  
At kunne dele ekspertise gør, at man bliver klogere. Det gør, at vores indsats efterfølgende bliver bedre. Og det er en berettigelse i sig selv. Dette kursus har gjort opmærksom på behovet for et forum som dette. Det er der mange, som ikke får erkendt. (...) Arbejdsmarkedsstyrelsen kunne måske få glæde af at komme her.

### **Ad 3: Hvordan sættes det i værk?**

*Karen Ellitsgaard, kontorchef, Center for Job på Særlige Vilkår, Københavns Kommune:*

Først tænkte jeg: Det kan vi sagtens gøre selv i København. Men så går vi glip af mangfoldigheden. Aben skal anbringes to steder, både beskæftigelsesministeriet og socialministeriet. Man kunne godt lægge dette ind i uddannelsen af AF konsulenter.

*Mette Hauge, jobkonsulent, Markman A/S:*

Vi som private ville aldrig få mulighed for komme med, hvis det er kommuner, der arrangerer. Måske DSI eller diplomuddannelse i Vejle?

*Karen Else Christensen, frivillig i Mødrehjælpen i Viborg, tidligere leder af Specialskolen for Voksne i Nykøbing F.:*

Det skal være på det ministerielle plan – vi har været få fra undervisningsområdet, som er et væsentligt område. Derfor skal der også en sløjfe om undervisningsministeriet. Hvorfor kunne højskolerne ikke have denne opgave? De har jo det brede syn. Jeg ved ikke, om de må eller hvordan. De er jo i åndenød.

*Helle Dalby, jobkonsulent, Nyborg kommune:*

Det er vigtigt at tænke på udgangspunktet. Nogle så behovet. Der var mange af os, der ikke sad her, hvis det var foregået på uddannelsessteder. Sådan et kursus skal være båret af ånden. Men hvem skal betale?

*Keld Søndergaard, projektleder, Vejen Tilbage:*

Jeg har tidligere haft den holdning, at det kunne lægges på de sociale højskoler. Den trækker jeg tilbage. Der er brug for den

samme kombination af Højskolens ånd, Ventures vildskab, Handicapidrættens Videnscenters evne til at holde sporet, og ADHD-foreningen. Det skal være dem, som skal lave det igen. Her på højskolen, hvor ånden er. Vi må stå ved det.

*Karen Ellitsgaard, kontorchef, Center for Job på Særlige Vilkår, Københavns Kommune:*

Det, der har båret, har netop været jer som ildsjæle. Det ville ikke være det samme, hvis I var professionelle kursusfolk. For sjælen ville forsvinde.

## **Bilag 2.4:**

### **Styregruppen for Coach the Coaches**

**Birgit Christiansen**, direktør, ADHD-foreningen  
Kongensgade 68, 2. sal, 5000 Odense C  
Tlf.: 70 21 50 55, bc@adhd.dk  
(projektansvarlig)

**Ole Lauth**, forstander, Egmont Højskolen  
Villavej 25, Hou, 8300 Odder  
Tlf.: 87 81 79 00, ol@egmont-hs.dk

**Kjeld Søndergaard**, projektleder, Vejen Tilbage  
Stautrupvej 34, 8260 Viby J  
Tlf.: 86 28 35 55 / 29 26 50 68, kjelds@husetventure.dk

**Peter Jørgensen**, direktør, Huset Venture  
Stautrupvej 34, 8260 Viby J  
Tlf.: 86 28 35 55, peterj@husetventure.dk

**Inge Sørensen**, jobkonsulent, Handicapidrættens Videnscenter  
Havnevej 7, 4000 Roskilde, Tlf.: 46 34 00 00 / 21 78 47 76,  
is@handivid.dk  
(kursusleder)

**Søren Ingvarlsen**, projektmedarbejder, Egmont Højskolen  
Villavej 25, Hou, 8300 Odder  
Tlf.: 87 81 79 00 / 21 77 05 20, si@egmont-hs.dk  
(kursusleder)

**Kristian Jensen**, centerleder, Handicapidrættens Videnscenter  
Havnevej 7, 4000 Roskilde, Tlf.: 46 34 00 00 / 2146 9891,  
kj@handivid.dk  
(evaluator)

## Jobkonsulenter mangler kvalifikationer

Medarbejderne på de kommende jobcentre er stort set ikke uddannet til at sidde ved ror-pinden i et mere og mere kompliceret arbejdsmarked. Få ugers kursus er i dag baggrunden for at bestride jobbet, men enigheden om at få skabt en rigtig uddannelse breder sig.

### 91 nye jobcentre

Fra nytår flytter kommunernes beskæftigelsesafdelinger sammen med Arbejdsformidlingen i 91 nye jobcentre. Dermed skal alle ledige – uanset om de er på kontanthjælp eller dagpenge – fremover være under samme tag. Etableringen af de nye centre betyder også, at de kommunale socialrådgivere og socialformidlere flytter sammen med AF-konsulenterne. Fremover vil de hedde jobkonsulenter.

**UDEN FAGLIGHED** Konsulenterne på de kommende jobcentre, som skal hjælpe virksomhederne med at få fat i ledige med de helt rigtige kvalifikationer og kompetencer, har selv så stor mangel på kvalifikationer og kompetencer, at flere eksperter og aktører nu slår alarm. De mener, at jobkonsulenternes uddannelse på kun tre til fem uger er alt for kortvarig til at kunne tackle de mange udfordringer på det komplicerede og rødglødende arbejdsmarked.

En af kritikerne er professor Henning Jørgensen fra Center for Arbejdsmarkedsforskning, CARMA, ved Aalborg Universitet. Han var i begyndelsen af 90'erne arkitekt på det efteruddannelsesprogram, som Arbejdsformidlingens jobkonsulenter siden har fulgt. Han mener, at tiden nu er inde til igen at give jobkonsulenterne et fagligt løft.

»AF skal være en kreativ vidensbank for arbejdsmarkedet, og konsulenterne skal både have

forståelse for virksomhederne og de lediges behov. De skal kunne samarbejde, lave netværk, indgå i partnerskabsmodeller med a-kasser, undervisningsinstitutioner, andre myndigheder og private virksomheder og frem for alt skabe de rigtige match mellem de ledige og virksomhederne,« siger Henning Jørgensen og fortsætter:

»AF-konsulenterne gør en god indsats. Men det er et enormt krævende arbejde og det er stort set umuligt med den mangelfulde forberedelse, de i øjeblikket modtager,« siger han.

Han bakkes op af tidligere socialrådgiver i 3F, Gunvor Auken, som i øjeblikket bruger en stor del af sin tid på lobbyarbejde for en decideret uddannelse som jobkonsulent.

»I et moderne samfund er det normalt utænkeligt, at mennesker bliver sat til afgørende opgaver, uden at de er uddannet til det og har en profession. Men det sker i beskæftigelsesverdenen, hvor ingen af de forskellige medarbejdergrupper har de nødvendige kvalifikationer,« siger Gunvor Auken.

Dermed peger hun på, at de manglende kvalifikationer både gælder for de nuværende kommunalt ansatte socialrådgivere og socialformidlere samt for AF-konsulenterne. Det er de samme personalegrupper, som fra 1. januar flytter sammen i 91 nye jobcentre, der både skal betjene de arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere.

### Jobfokus som vinden blæser

Næstformand i Dansk Socialrådgiverforening Bettina Post er enig i, at hendes medlemmer mangler kvalifikationer for at kunne agere optimalt i de nye jobcentre.

»Traditionelt har socialrådgivere ikke været jobformidlere i den store stil. Og indsatsen har aldrig været fagligt funderet. Derimod har vi underlagt os alle mulige modetendenser fra den ene og anden ildsjæl, der har slået ud med arme-

Illustration Pernille Kjeldsen



ne og sagt, hvordan det skal gøres. Så har vi gjort det, indtil der kom en ny, der sagde, at nu skulle vi gøre det på en ny måde. Det holder jo ikke,» siger Bettina Post.

Netop socialrådgivernes historiske mangel på jobfokus får Henning Jørgensen til at frygte for kvaliteten i de nye jobcentre.

»Socialrådgiverne har meget lidt erfaring med arbejdsmarkedspolitik og kontakt til virksomheder. Derfor er der god grund til at frygte mangel på jobfokus, når de får medansvar og nogle steder hovedansvaret i de nye jobcentre,» lyder det fra professoren.

Han mener, at forskelligheden hos jobcentrenes nøglemedarbejdere er alt for stor og foreslår derfor en decideret uddannelse i beskæftigelse. Han forestiller sig, at det skal være en akademisk grad, som kan afsluttes på bachelor-niveau, men også fortsættes op til kandidatgrad.

»Jeg taler om en gennemgribende professionalisering. Det har alt for længe været sådan, at du nærmest har taget en vinduespudser ind fra gaden, givet ham et tre til fem uger kursus og så forventet, at han bagefter agerede professionelt som myndighed. Man har fastholdt en intern etatsuddannelse, og alle forsøg på at få etableret en rigtig uddannelse er hidtil blevet fejlet af bordet,» siger Henning Jørgensen.

### Strid om uddannelsessted

Netop det brandvarme arbejdsmarked, hvor det dag for dag bliver sværere at finde ledige med kvalifikationer, der matcher virksomhedernes efterspørgsel, og nyskabelsen af de 91 jobcentre landet over tydeliggør behovet for en højere faglighed blandt jobkonsulenterne. Og derfor er Arbejdsmarkedsstyrelsen, der har det statslige ansvar for de kommende jobcentre, positivt indstillet over for en uddannelse i beskæftigelse.

»Der er behov for en højere faglighed. Vi mener, at det er en fin og glimrende ide at lave en beskæftigelsesuddannelse,» siger chefkonsulent Jens Højlund fra Arbejdsmarkedsstyrelsen og skynder sig at tilføje, at det ikke skal tolkes som en manglende tilfredshed med de mange jobkonsulenter og socialrådgivere.

»Vi skal passe på med helt at underkende de kompetencer, der allerede er ude i AF-centrene og kommunerne. Medarbejderne løser trods alt en hel del opgaver,» siger han.

Mens der ser ud til at være enighed om behovet for en ny uddannelse, er der til gengæld ikke

fodslag i forhold til, hvordan den skal skrues sammen. Næstformand Bettina Post fra socialrådgiverne er lodret uenig med Henning Jørgensen i, at uddannelsen skal foregå på et universitet.

»Jeg mener absolut ikke, at det skal være en akademisk disciplin at være jobformidler. Det her handler om at møde mennesker i øjenhøjde, og derfor må målet for os være at få styrket og professionaliseret beskæftigelsesdelen i vores uddannelse,» siger hun uden at tage stilling til, hvordan fremtidens øvrige jobkonsulenter uden socialrådgiveruddannelse skal uddannes.

Uanset om uddannelsen kommer til at huse sig i det ene eller andet regi, bliver den første udfordring dog at skabe en faglig platform med lærere og undervisningsmateriale. Gunvor Auken peger på, at der i årevis er blevet eksperimenteret på livet løs, men at der aldrig er blevet indsamlet en viden om, hvad der virker, hvordan det virker, og hvorfor det virker.

»Alle redskaberne ligger spredt ud over det hele. De bedste af praktikerne har det hele i hovedet, men vi mangler en fælles platform. Nu skal vi starte helt fra bunden og få samlet det hele ind. Det er den eneste måde, der kan opbygges en faglig metodik på,» siger Gunvor Auken.

Undervisningsministeriet har en ny diplomuddannelse i beskæftigelse i støbeskeen. Men den er alene et tilbud til de mennesker, der allerede beskæftiger sig med jobformidling. Derfor kan den ikke erstatte en decideret uddannelse til jobkonsulent, mener Gunvor Auken, som også forudser, at diplomuddannelsen vil løbe ind i store problemer.

»Meget af det, som uddannelsen annoncerer med at skulle indeholde, er simpelthen varm luft. For det er en viden, der ikke eksisterer, og som først skal indsamles,» siger Gunvor Auken.

Undervisningsministeriet forventer at optage de første jobkonsulenter på den nye diplomuddannelse i begyndelsen af næste år.

Henning Jørgensen påpeger, at de fleste lande, vi normalt sammenligner os med, har en egentlig beskæftigelsesuddannelse, og han håber derfor, at der kan træffes en hurtig politisk beslutning om også at komme i gang i Danmark.

»Alene det at få etableret en uddannelse og få folk igennem den tager mindst tre år. Derfor er det på høje tid at komme i gang. Klokkeren er simpelthen fem minutter i 12,» siger Henning Jørgensen. ■

Af Jan Birkemose, jbi@lo.dk