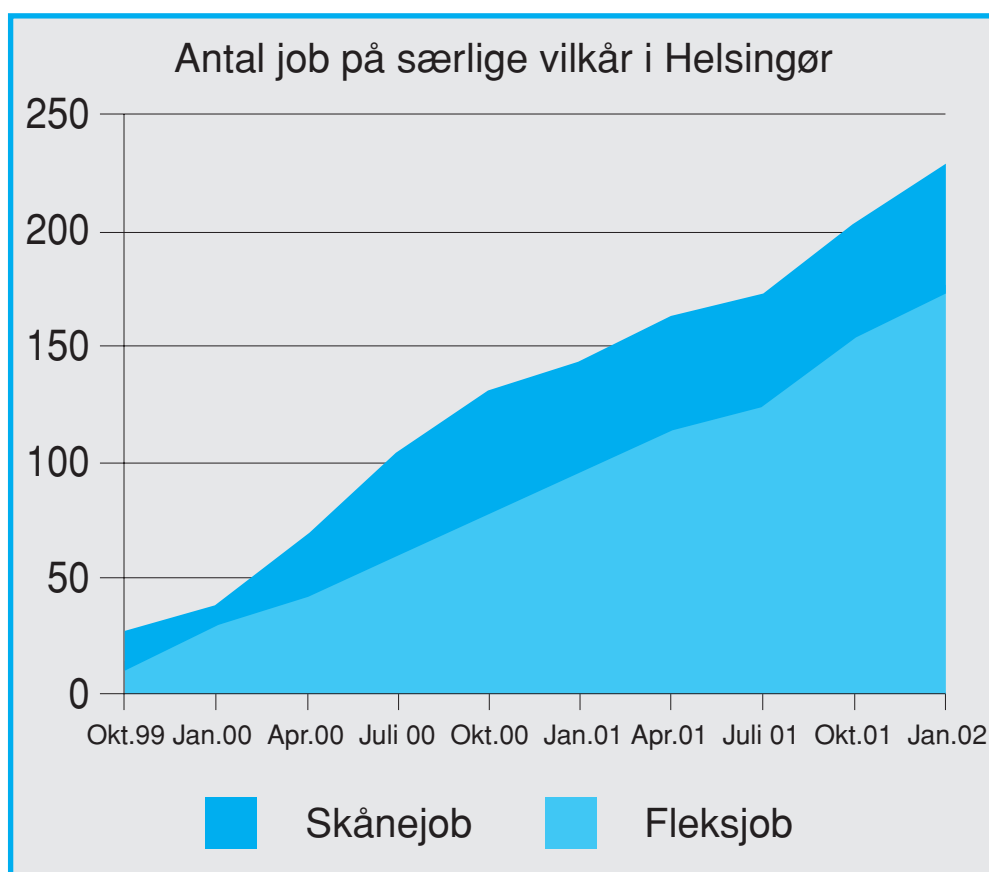


Flex-Gruppen 1999-2002

Erfaringer fra etablering af et formidlingscenter
for job på særlige vilkår



Helsingør Kommune
Jobhuset
Social- og Sundhedsforvaltningen,
Juni 2002

Indholdsfortegnelse

Om denne rapport	3
Case 1: Vagn.....	5
Hvem er vi?.....	6
Case 2: Marianne	7
Hvad er vores opgave?	8
Case 3: Jutta.....	10
Resultater	11
Case 4: Hans Peter	18
Organisation: Den åbne dør	19
Case 5: Jette	24
Holdninger til arbejdet	25
Case 6: Svend.....	27
Samarbejde udadtil.....	28
Case 7: Hanne	36
Fremtiden	37
Case 8: Peter	38

Flex-Gruppen

Ole Rømers Vej 4

3000 Helsingør

Tlf. 4928 1310.

E-mail: mni42@helsingor.dk

Denne rapport er skrevet af medarbejderne i
Flex-Gruppen og redigeret af Kristian Jensen,
Handicapidrættens Videnscenter.

Udgivet af: Helsingør Kommune,

Social- og Sundhedsforvaltningen,

Jobhuset, juni 2002.

Tryk: Glumsø Bogtrykkeri A/S - Miljøcertificeret efter ISO 14001

Om denne rapport

Formålet med denne rapport er:

- At fastholde de erfaringer, vi har gjort som formidlingscenter for skåne- og fleksjob i Helsingør Kommune, så vi husker vores sejre og lærer af vores fejl.
- At inspirere andre, der ligesom vi har til opgave at hjælpe mennesker med varig nedsat arbejdsevne, så de kan fastholde eller opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet.
- At komme i dialog med andre, der interesserer sig for området.

Det er nu tre år siden, Flex-Gruppen blev oprettet, og det har været år med fart på i mere end én forstand: Vi har formidlet masser af job, knyttet mange kontakter og bånd i lokalsamfundet, har begået fejl og er blevet klogere af det, og har afdækket nye problemområder, som der skal arbejdes med. Men først og fremmest har vi haft rigtig mange spændende oplevelser, som vi gerne vil diskutere med vore samarbejdspartnere og give videre til andre, som arbejder i samme felt.

I Helsingør Kommune var vi tidligt ude i forhold til at oprette en særlig enhed, der tager sig af fleks- og skånejob. Vi er lidt stolte over, at Flex-Gruppens gode resultater efter sigende var medvirkende til, at Folketinget i forbindelse med førtidspensionsreformen besluttede, at der skal oprettes 40-50 formidlingsenheder for job på særlige vilkår, fordelt over hele landet. Et par af disse blev oprettet i 2001, her i 2002 regner Beskæftigelsesministeriet med at der bliver etableret ca. 30.

Vi ved, at der i mange kommuner og koordinationsudvalg arbejdes med at styrke indsatsen i forhold til arbejdsfastholdelse og integration på arbejdsmarkedet af mennesker med nedsat arbejdsevne. Mange forskellige modeller anvendes eller overvejes. Vi har brug for at høre om hinandens erfaringer, så vi alle kan gøre et endnu bedre stykke arbejde.

Vi forestiller os, at du - vores læser - er et engageret menneske, som interesserer dig for det rummelige arbejdsmarked og søger svar på basale spørgsmål som:

- Hvordan kommer man i kontakt med jobsøgerne?
- Hvordan finder man arbejdspladserne?
- Hvordan overvinder man de barrierer, der måtte være hos den enkelte, i fagbevægelsen, blandt arbejdsgiverne, og internt i den kommunale forvaltning?

Vi har forsøgt at svare på disse og andre spørgsmål med udgangspunkt i de erfaringer, vi har gjort.

Vi har forsøgt at holde os til det vigtigste og efter bedste evne undgået at bruge svære ord og sagsbehandler-jargon.

Da vi er bedre til at tale med mennesker end til at skrive, vil vi opfordre alle, som har lyst til at få mere at vide om Flex-Gruppen, til at ringe til os eller komme på besøg og få en snak. Vi tager gerne imod besøg fra arbejdsmarkedets parter, kommuner, koordinationsudvalg m.fl. Vi har lært meget af at se og høre på, hvordan andre har gjort, og vil med glæde gøre gengæld ved at fortælle om vore erfaringer.

Strukturen i rapporten og enkelte afsnit i den er hentet fra den første rapport om Flex-Gruppen, som vi skrev i september 2000. Det har vi gjort for at spare tid, både for os selv og for læserne, som ikke behøver grave den første rapport frem for at få hele historien.

Vi har puttet nogle cases ind i rapporten for at vise, hvad det er for en virkelighed, vi bevæger os i. For en god ordens skyld skal nævnes, at vi har ændret navnene og på anden måde anonymiseret personerne i disse cases, så de ikke kan genkendes.

Helsingør, 1. juni 2002

Margit Ottow, Koordinator

Ole Ketager, jobkonsulent

Camilla Junggreen, jobkonsulent

Anne Marie Laurents, jobkonsulent

Anette Smith, jobkonsulent

Mia K. Nielsen, adm. sagsbehandler

Heidi Engstrøm, adm. sagsbehandler

Case 1: Vagn

Vagn er født i 1958 og var for 10 år siden udsat for en trafikulykke. Ifølge Vagn reddede han kun livet ved at han var i en formidabel fysisk form, som følge af hans sportsudøvelse.

Kvæstelserne var så store, at Vagn lå i respirator i flere døgn, dels på grund af neurologisk skade, dels p.gr.a. kvæstelser på begge lunger. Han vågnede op siddende i en kørestol, uden at kunne huske hvordan han var kommet på hospitalet.

På ulykkestidspunktet var Vagn samboende med sin kæreste og havde samkvem med sine børn fra tidligere ægteskab. Forholdet til kæresten gik i stykker efter ulykken, men der er stadig børnene at kæmpe for.

Vagn har en 10. klasse med sig fra folkeskolen, herefter en 1-årig handelseksamen i regnskab, herefter jobs som arbejdsmand, svejser, skibsbygger.

Efter trafikulykken bevilges Vagn revalidering, først med en HF eksamen i enkeltfag, herefter kommer han på pædagogseminariet, og herefter ud som pædagog, til trods for at der i de lægelige papirer står, at Vagns méngrad er 50 %, og at man ikke skønner, at han kan klare en arbejdsuge på fuld tid, 37 timer.

Det viser sig da også efterfølgende, at Vagn ikke kan klare at arbejde på fuld tid, og han bliver opsagt på grund af fravær og uoverensstemmelser i den børnehave, hvor han har fået ansættelse.

Først da henvender Vagn sig i Flex-Gruppen, og efter at have gennemgået sagen, er der ingen tvivl om, at det er arbejdstiden, der er Vagns hovedproblem, og at han skal bevilges fleksjob, hvor skånehensynet hovedsagelig er nedsat arbejdstid. Endvidere kunne det se ud, som om Vagn var fejlplaceret i et job med helt små børn, et arbejdsområde hvor hans sportslige interesse og hans erfaring med håndværk ikke kommer frem i dagligdagen.

Vi indleder herefter en jobjagt på et pædagogjob i et fritidshjem, alternativt som pædagog for børn på krisecenter.

Jobjagten ender med en ansættelse i fleksjob på et fritidshjem, med en arbejdstid på 25 timer pr. uge, med børn i en alder der i dag har glæde af Vagns sportslige interesse og arbejdsmæssige erfaring. Vagn er i dag efter sit første års ansættelse medvirkende til at give fritidshjemmet en yderligere dimension.

Hvem er vi?

Økonomi og personale:

Flex-Gruppen er en afdeling af Jobhuset i Helsingør Kommune og drives med økonomisk støtte fra Koordinationsudvalget for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats i Helsingør.

Fra starten i 1999 var vi fire medarbejdere, i dag syv, heraf en i fleksjob. Koordinationsudvalget betaler tre fuldtidslønninger plus et tilskud til driften, kommunen betaler resten.

Personalet på syv består af: Fire jobkonsulenter, en koordinator (som også fungerer som jobkonsulent) og to administrative sagsbehandlere.

Flex-Gruppen bor i lejede lokaler i forbindelse med AMU-Centret Helsingør. Vi er således fysisk adskilt fra den øvrige social- og sundhedsforvaltning, hvilket vi mener er vigtigt for vores forhold til jobsøgerne. I Flex-Gruppen kommer man for at få job, ikke sociale ydelser.

Myndighed:

Flex-Gruppen er den eneste enhed i Helsingør Kommune, der har kompetence til at bevilge fleksjob, skånejob og ledighedsydelse. Flex-Gruppen har endvidere kompetence til at handle aktivt indenfor revalidering, virksomhedsrevalidering og bevilling af arbejdsredskaber.

I mange tilfælde visiteres borgere fra andre afdelinger i forvaltningen, især Sygedagpengegruppen (sygedagpengeopfølgning) og Vejledningscentret (afdeling af Jobhuset), hvorefter Flex-Gruppen beslutter, om borgeren står til rådighed for et fleksjob.

Det har haft meget stor betydning for Flex-Gruppens resultater, at vi har kompetence til at træffe beslutninger på stedet. Det har været en klar metodisk fordel i samarbejdet med borgerne og arbejdsgiverne, at vi har kunnet handle hurtigt og direkte med dem ved etablering af job på særlige vilkår.

Case 2: Marianne

Jeg møder Marianne til et møde med kommunens revalideringskonsulent samt en ekstern konsulent, der har hjulpet hende med at skrive CV samt en uopfordret ansøgning, der er sendt til 35 udvalgte virksomheder. Vi mødes, fordi Marianne vurderes berettiget til et fleksjob.

Marianne er sidst i 30'erne og uddannet korrespondent. I tidens løb har hun haft gode jobs i firmaer, der får de fleste til at nikke anerkendende. Det er en del år siden nu. Sygdom i den nærmeste familie og et piskesmæld efter en bilulykke har været medvirkende til, at Marianne har været længe væk fra arbejdsmarkedet og i det seneste år sygemeldt.

Marianne siger ikke meget, men det gør den eksterne konsulent til gengæld. De har brugt meget tid på ansøgningen og CV'et og talt en del om at sælge sig selv. Nu venter de bare på invitationerne til samtaler ude på virksomhederne. Det er her jeg kommer ind i billedet. Der skal fortælles om reglerne for fleksjob, men det er også det hele.... Det er en sag, der "ligger lige til højre ben". CV'et er uden diskussion imponerende og ansøgningen utrolig god, så jeg er hverken overrasket eller nervøs, da Marianne bliver inviteret til den første samtale.

Det bekymrer mig dog, at Marianne ikke er til at slå et ord af under samtalen, og arbejdsgiver til sidst taler mest til mig. Da vi skal sætte ord på skånehensyn, giver Marianne knap udtryk for, at der er nogen, lige på nær den nedsatte tid. Et par dage efter ringer arbejdsgiveren. De vil gerne ansætte Marianne i fleksjob – hun sagde ikke meget til samtalen, men papirerne er gode, så det skal nok gå.

Det gjorde det ikke. Marianne ringer og fortæller, at hun slet ikke kan magte jobbet – hun kan ikke sidde ved computer så lang tid, som hun troede. Der er for mange mennesker og for meget uro, og hun føler sig nervøs og usikker. Hun kan ikke forstå, der ikke er mere struktur. Smerterne i skuldre og nakke er tiltaget, så hun har aftalt tid med sin fysioterapeut og fortæller i øvrigt, at hun skal tale med sin psykolog. Hun havde glædet sig sådan til at starte, og synes det er et stort nederlag.

Jeg taler med arbejdsgiver, der fortæller, at Marianne er meget mere sårbar og skrøbelig end han havde forestillet sig, og han kan ikke genkende hende fra CV'et og ansøgningen – det er en helt anden pige. Efter et par uger siger Marianne op, og det næste halve år arbejder vi på at se med nye øjne på hendes ressourcer, begrænsninger og skånehensyn. Det er et langt sejt træk, hvor Marianne må erkende, at hendes CV og ansøgninger ikke helt afspejlede de behov for hensyn, hun har, og at intet er vundet ved at skjule og fortie sine begrænsninger.

Et halvt år senere ansættes Marianne i fleksjob i en anden virksomhed - både ressourcer, begrænsninger og skånehensyn har åbent været diskuteret.

Det er et eksempel på, at et ensidigt fokus på ressourcer kan resultere i, at borgeren bliver "solgt med falsk varebetegnelse", hvilket kan medføre nederlag i jobbet. Både ressourcer og begrænsninger skal på bordet i forhold til de krav, der stilles på arbejdsmarkedet.

Hvad er vores opgave?

Flex-Gruppens opgave er at være formidlingscenter for job på særlige vilkår i Helsingør Kommune. Vi skal etablere fleksjob og skånejob, vedligeholde de etablerede fleksjob og skånejob, administrere lønrefusion og ledighedsydelse, og yde anden virksomhedsservice.

Derudover skal vi være konsulenter for de andre afdelinger i forvaltningen i forhold til virksomhedsrevalidering og arbejdsfastholdelse.

Årsagen til, at Flex-Gruppen blev oprettet, var, at det på det tidspunkt gik dårligt med oprettelse og opfølgning af job på særlige vilkår i Helsingør Kommune. Koordinationsudvalget og forvaltningen ville meget gerne have, at udviklingen blev speedet kraftigt op.

Ved Flex-Gruppens start i 1999 blev der aftalt et mål- og resultatkrav, der hed 100 job i den 3-årige periode, udviklingsprojektet blev sat til. Det viste sig imidlertid hurtigt at være et for beskedent mål.

Værdigrundlag og metoder

Vi startede med at formulere værdigrundlaget for vores arbejde således:

- Flex-Gruppen formidler job til mennesker, som har lyst til at arbejde og har behov for job på særlige vilkår.
- Jobbet skal tilpasses mennesket, ikke omvendt.
- Alle er gode til et eller andet, og det betaler sig at finde ud af, hvad det er.
- Målet er, at både ansatte og virksomheder bliver tilfredse.
- Gode resultater fører med sig, at flere får lyst.

Borgere:

Da vi har at gøre med borgere, som ikke umiddelbart “passer” til det eksisterende arbejdsmarked, besluttede vi fra starten at tage udgangspunkt i den enkelte borger, som kommer til os.

Borgerne skal ikke tilpasse sig virksomhederne, men virksomheder må med hjælp fra os tilpasse jobbet, så borgene kan klare det, både i opstartsfasen og på langt sigt. Vores opgave er at tage udgangspunkt i borgernes motivation, lyst, muligheder og ressourcer og fjerne fokus fra, hvad der ikke kan laves sig gøre, til fordel for det som godt kan lades sig gøre.

På det område har handicapdrættens, og det samarbejde Flex-Gruppen i hele perioden har haft med Handicapdrættens Videnscenter, været til megen inspiration. I handicapdræt kan man se, hvor langt det enkelte menneske kan nå, når de rette betingelser er til stede! Det har været inspirerende at opleve, hvordan den grundlæggende optimistiske tilgang til livet og dets udfordringer, som præger handicapdrættens, kan omsættes i praktiske resultater i forhold til det rummelige arbejdsmarked.

Vi mener, at en af årsagerne til, at vi har lavet så mange job, som vi har – og at mange jobsøgere og virksomheder giver udtryk for så høj grad af tilfredshed - er at vi har benyttet os af nævnte arbejdsform.

Virksomheder:

Et af vores mål har været at oprette et sted, hvor virksomheder kan have en direkte og let adgang til kommunen i forhold til den fælles opgave om det rummelige arbejdsmarked.

Vi kunne have valgt at lave virksomhedsrunder, virksomhedskonferencer og andre tiltag. Det valgte vi fra. Når vi tager kontakt med en virksomhed, er det fordi vi har en konkret borger, som ønsker at arbejde dér - det mener vi giver en bedre dialog end generelle appeller til virksomhederne om at tage socialt medansvar.

Når kontakten er etableret, har det ofte betydet, at vi ikke blot har fået etableret et job til den pågældende borger, men også har fået et videre samarbejde med virksomheden. Det har måske vist sig, at der var en anden medarbejder i den pågældende virksomhed, der har haft brug for hjælp til arbejdsfastholdelse. Eller virksomhederne har spurgt, om vi kunne være behjælpelig med at finde arbejdskraft til nogle andre jobfunktioner.

Vi har valgt ikke at oprette en jobbank. Dette er begrundet i, at vi tidligere har gjort erfaringer med, at det er meget svært at få besat jobbene i en jobbank. Hvis jobbene står ubenyttet hen i længere tid, oplever arbejdsgiverne det som en dårlig service.

Vores erfaring er, at det er bedre at komme med en borger, der ønsker sig et job, og så få en dialog med virksomhederne på det grundlag.

Case 3: Jutta

Jutta er en ung pige i tyverne, der har fået konstateret sclerose i en tidlig alder, men som har valgt at leve med sit handicap, indtil situationen vil gøre det nødvendigt, at der må tages hensyn til dette.

Jutta er er uddannet indenfor handel og kontor og har haft job indenfor rejsebranchen, hvor hun har solgt flybilletter, charterrejser, krydstogter, og udarbejdet individuelle rejser til kunder, der ikke kunne indplaceres i det ellers store udbud af færdigrejser.

Mistanken til Juttas sygdom opstod allerede i 1988, og hun er efterfølgende gået til kontrol, hvor situationen er blevet vurderet løbende.

I 2001 anbefaler lægerne Jutta at henvende sig til kommunen for at søge om fleksjob-bevilling, et skridt Jutta havde det meget svært med at overvinde sig selv til at gøre. Hun tager dog mod til sig og får aftalt en tid for en orienterende samtale. Denne finder sted et par dage efter henvendelsen kl. 8.00 om morgenen, hvor hun møder med sin samlever.

I Flex-Gruppen får vi samtykke til indhentning af lægeerklæring fra hospitalet, vi modtager dog hele Juttas journal, og ud fra den er der ingen tvivl om, at hun er fleksjob-berettiget, og efterfølgende bliver fleksjobbet etableret med udgangspunkt i Juttas ansættelse i et rejsebureau i København, med et skånehensyn på nedsat arbejdstid til 20 timer pr. uge, fordelt på fem timer fire dage pr. uge.

Efterfølgende er Jutta desværre blevet opsagt i lighed med mange andre af hendes kollegaer indenfor rejsebranchen, som følge af terrordagen d. 11. sept. 2001. Vi begyndte derfor at lede efter et job i Helsingør-området, således at Jutta kunne slippe for den lange rejse til og fra arbejde.

I dag er Jutta ansat som assistent i den offentlige forvaltning.

Resultater

Siden Flex-Gruppen blev oprettet i efteråret 1999, er antallet af borgere i fleks- og skånejob i Helsingør Kommune øget fra 27 til 228. Det er lidt mere end en 8-dobling.

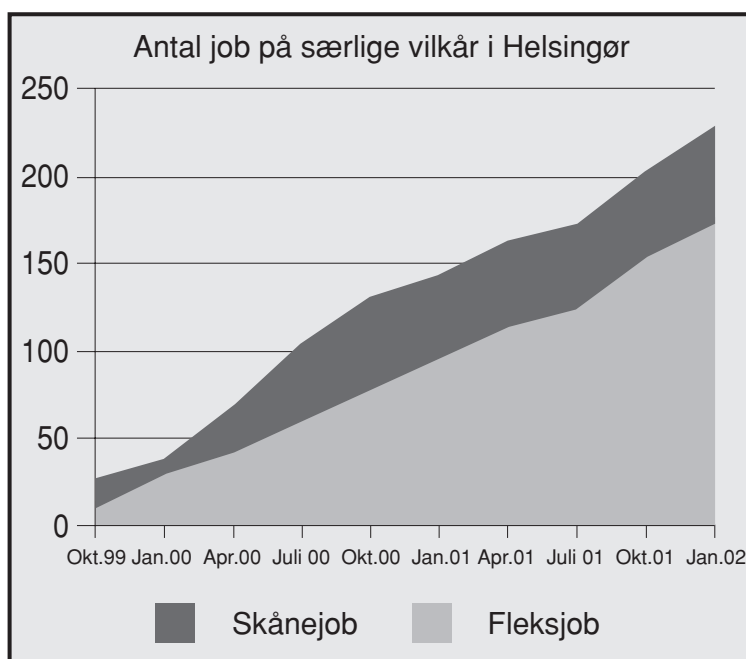
De 228 job fordeler sig på 56 skånejob og 172 fleksjob.

Der er tale om netto-tal. Dvs. at de fleks- og skånejobbere, som er holdt op igen, ikke er med i statistikken. De, som har skiftet job undervejs (undertiden flere gange), er kun talt med én gang.

Flex-Gruppens oprindelige mål- og resultatkrav var 100 job på tre år. Dette mål blev nået, inden der var gået et år, og væksten er fortsat i samme tempo. Personalet er øget fra fire til syv siden starten, men vores service i forhold til virksomhederne er også vokset. Desuden er opgaven med at følge op på og vedligeholde jobbene svulmet op, på grund af de mange, der er kommet i arbejde, og det har givet en betydelig stigning i arbejdsbyrden for konsulenter såvel som administrative sagsbehandlere.

I perioder har vi på grund af arbejdspress haft svært ved at holde den standard i arbejdet, vi ønsker, herunder skaffe jobs til jobsøgerne hurtigt nok. Men set over hele perioden mener vi, at vi kan være kvaliteten bekendt. Klager har vi praktisk taget ikke haft.

Tabel 1 viser udviklingen i det samlede antal fleks- og skånejob i Helsingør Kommune oktober 1999 til januar 2002. Vi har haft lidt problemer med registreringen i januar kvartal i år, hvorfor vi desværre ikke har nået at få apriltallene 2002 med i denne rapport.



Tabel 1

En del af de skåne- og fleksjob, som vi overtog, da vi startede Flex-Gruppen, trængte til en "kærlig hånd" og en faglig opfølgning. Det er årsagen til, at der fra oktober 1999 til januar 2000 skete et fald i antallet af skånejob. En del af de daværende skånejobbere var kedede af deres job, men havde ikke i flere år fået tilbud om hjælp til at finde noget andet. Nogle var holdt op, uden at det var registreret, andre havde længe ønsket at skifte job, så det brugte vi en del tid på at rydde op i de første måneder af Flex-Gruppens liv.

Det er langt fra alle de mennesker, vi har fundet job til i de forløbne tre år, som har holdt sig i ro. Der er sket en del afgang og tilgang undervejs. Der har været jobskifte, overgang fra skånejob til fleksjob og fra fleksjob til ordinær beskæftigelse.

Der har været tilfælde af problemer på arbejdspladsen, som har krævet støtte, private problemer og sygdom, der har skullet snakkes om, ønsker om kurser og uddannelse i jobbet, der har skullet tages hånd om, og der har været tilfælde, hvor den ansatte pludselig har forladt arbejdspladsen, fordi der er opstået uenigheder. Undertiden har vi måttet rykke ud med få minutters varsel for at forsøge at løse problemerne.

Nogle virksomheder har haft brug for hjælp til at overskue reglerne ved sygdom, ferie, anmodning om refusion osv. Og nogle ansatte på særlige vilkår har haft svært ved at vænne sig til være ansat med de forpligtelser, der ligger i det. Arbejdsopgaverne i forhold til borgerne og virksomhederne har kort sagt været mangfoldige.

En god service kræver, at arbejdsgivere og arbejdstagere hele tiden kan komme i kontakt med Flex-Gruppens medarbejdere, og at vi handler hurtigt, når der er behov for det, for ellers dropper folk ud at jobbet.

Tabel 2

KØN	MAND	KVINDE			I ALT
	108	120			228
ALDER	18-30 ÅR	31-40 ÅR	41-65 ÅR		
	19	60	149		228
HANDICAP	FYSISK	PSYKISK/SOCIALT	UDVIKL.HÆM.		
	159	39	30		228
VIRKSOMHED	OFFENTLIG	PRIVAT			
	117	111			228
HENV. TYPE	ARBEJDS-FASTHOLD.	DIREKTE BORGER-HENV.	HENVIST VIA FORVALTN. ¹⁾	ANDET	
	48	68	111	1	228

Tabel 2 viser fordelingen af de 228 skåne- og fleksjobbere efter forskellige kriterier: Køn, alder, handicap, privat/offentlig virksomhed og henvendelses-type.

Køn, alder og handicap

Der er en næsten ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, 108 mænd og 120 kvinder.

Med hensyn til alder, er der en stor gruppe fra 41 til 65 år. Denne gruppe borgere er ofte repræsenteret ved mennesker, der har været udsat for ulykker, alvorlig sygdom eller nedslidningsskader. Mange af disse borgere har et tilhørsforhold til arbejdsmarkedet og har via støtte fra Flex-Gruppen fået hjælp til at fastholde deres job, men på særlige vilkår. Denne gruppe vil i de kommende år fortsat vokse.

Der er mange, som i dag befinder sig på arbejdsmarkedet, der kunne fortsætte deres tilknytning dertil, hvis der blev taget individuelt hånd om deres problemstillinger i forhold til at klare

1) I forvaltningen er det især Vejledningsgruppen, Sygedagpengegruppen og Voksenafdelingen, der har henvist borgere til Flex-Gruppen.

deres arbejde, måske også ud over den almindelige pensions- og efterlønsalder. I denne gruppe er der også borgere, som har været sat uden for arbejdsmarkedet i mange år. De har haft lange forløb i a-kassen og haft korte arbejdsforhold de sidste 10 til 15 år. Mange af disse mennesker ville kunne have fået en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet tidligere, hvis der havde kunnet laves en jobfunktion, der passer til deres ressourcer og muligheder.

Gruppen af 31 til 40 årlige er også borgere, der har været ramt af sygdom eller ulykker. Mange har alvorlige sygdomme som cancer, sclerose, bækkenløsning, og hele rækken af syndrom-sygdomme, fibromyalgi og træthedssyndrom. Disse mennesker har i årevis haft svære problemer. Nogle har for mange år siden mistet deres arbejde, og andre holder fast i et lille hjørne af jobbet.

Borgere med de klassiske sygdomme kan i mange år have forsøgt at klare sig på ordinære vilkår, men når deres sygdom bliver fremadskridende, magter de det ikke længere og kan bruge job på særlige vilkår til aktivt at fastholde deres tilknytning.

Gruppen af de unge (18-30 år) består især af psykisk udviklingshæmmede. Det er en stadigt voksende gruppe, som også gerne vil kunne benytte sig af de muligheder, der ligger i job på særlige vilkår. Vi har en gruppe af knap 30 personer, vi arbejder med. Nogle af dem er i job, andre er i praktik eller tilknyttet Nextjob på Højvangen, der er et beskyttet værksted, som forsøger at hjælpe de af deres brugere, som ønsker det, ud på det almindelige arbejdsmarked .

Vi har to fra denne målgruppe, der er i fleksjob, og 16-17 der er i skånejob. De har en meget lang erhvervskarriere foran sig. Det er vigtigt, at man er meget opmærksom på at bygge et netværk op, der kan hjælpe til på arbejdspladsen. Ellers kan de hurtigt føle sig alene, og der skal ikke mange problemer til, før de giver op. Hvis man tager hånd om dem på arbejdspladsen og skaber et rum og en struktureret arbejdsdag for dem, kan man til gengæld regne med, at det er en arbejdskraft, der møder til tiden og passer sit job.

Vi har mødt psykisk udviklingshæmmede, som har været ude i for mange jobskift, fordi det ikke har været muligt at få og finde den sociale accept på arbejdspladsen. Derfor vil det også være vigtigt, at tænke andre jobmuligheder for disse grupper. Skal der ansættes en jobcoach på arbejdspladsen? I stedet for at tænke en udviklingshæmmed på hver arbejdsplads skal der måske tænkes flere på den samme arbejdsplads? I de kommuner, hvor der er hjemmevejleder og andre ressourcepersoner omkring denne målgruppe, hvordan kan de støtte op?

I forhold til handicap er der en klar overvægt af fysisk handicap blandt vore fleks- og skånejobbere, og her tænkes i bred forstand - fra klassiske fysiske handicap til nedslidnings-skader. Det er typisk ikke de klassiske handicap, vi har flest af. De klarer sig ofte på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet. Der skal indsatsen laves indenfor revalidering. Det er gruppen af borgere, der tilhører den svære del af de klassiske handicap, såsom blinde, døve, spastiske og andre med store bevægelsehandicap. Det er også borgere, der har levet med et handicap igennem et helt liv, og nu også bliver påvirket af deres alder, der ikke magter at klare sig længere på almindelige vilkår.

Offentlig eller privat

Fordelingen af fleks- og skånejob mellem private og offentlige virksomheder er næsten ligelig med 117 til de offentlige virksomheder og 111 til de private virksomheder. En stor del af de offentlige arbejdspladser er Helsingør Kommune, der har taget en ikke ubetydelig del af disse borgere. Nogle er personer, der er kommet udefra. Andre er mennesker, der allerede var ansat i kommunen, inden de fik helbredsmæssige problemer. En stor del af disse borgere kommer fra ældreområdet og skole- og daginstitutionsområdet. Disse områder er hårdt ramt på deres

arbejdsmiljø og har mange grupper, der er ramt af nedslidning og udbrændthed. Samtidig er det et område, der i årene fremover kommer til at mangle arbejdskraft.

De statslige og selvejende virksomheder, der modtager statstilskud, har i nogle år kunnet hente hele arbejdsgiverandelen af lønnen til en person i fleksjob i en central pulje, som de statslige institutioner betaler til. Det har haft stor betydning i forhold til at få oprettet fleksjob på disse typer virksomheder. Det ville klassisk ikke være virksomheder, der ville have økonomi til at gå ind og ansætte fleksjobbere. Ordningen med den centrale pulje er desværre blevet forringet med det nye finanslov, idet det er besluttet at halvere det tilskud, arbejdsgiveren kan hente fra den centrale pulje.

Områder, hvor der er skabt job indenfor staten og statsstøttede selvejende institutioner, er hele museumsverdenen, rigsarkivet, hjælpeorganisationerne, Told & Skat, politiet og domstolene. Altså et bredt udsnit af offentlige virksomheder.

Indenfor det private område er det næsten alle brancher, der har været med i forhold til at skabe job på særlige vilkår. Det er tydeligt, at virksomheder over en bred kam er begyndt at få det rummelige arbejdsmarked ind under huden. De har hørt om det og vil gerne være med. De kan både menneskeligt og økonomisk se nogle muligheder i dette område. Mange af dem giver udtryk for, at de finder det positivt. De havde ikke troet, at de kunne få så velkvalificeret arbejdskraft ud af dette område. Blandingen af virksomheder går fra store virksomheder med over 20 ansatte til mindre virksomheder med få ansatte samt enkeltmands-virksomheder.

Alle typer virksomheder kan noget forskelligt, og det er vigtigt i arbejdet med dem at finde disse muligheder frem. Der ligger mange jobs derude og venter endnu. I hele perioden, vi har arbejdet med job på særlige vilkår, har det været muligt at etablere et godt og frugtbart samarbejde både med de private og offentlige virksomheder.

En del af de sager, vi har arbejdet med, har omhandlet arbejdsfastholdelse. Det er et vigtigt redskab at kunne tilbyde virksomhederne og deres medarbejdere, både for at forebygge, at borgerne mister deres arbejde og kommer på sygedagpenge, og at virksomheden mister god arbejdskraft. Det har store omkostninger for en virksomhed at opkvalificere og uddanne arbejdskraft, og det har store menneskelige omkostninger for borgerne at miste arbejdet. Alle parter har meget at vinde ved at gøre et godt stykke arbejde sammen indenfor dette område.

Gruppen af førtidspensionister

Udvikling af skånejob til førtidspensionister har ikke været ligeså stor som udviklingen af fleksjob. Der har kun været en svag udvikling, og vi kunne sagtens have gjort mere ved dette område.

Vi har i al den tid, Flex-Gruppen har eksisteret, ikke selv opsøgt grupper af borgere for at tilbyde job på særlig vilkår. Der har hele tiden været rigeligt med henvendelser til os, så vi har haft nok at se til. Nogle borgere er kommet selv. Andre er vi kommet i kontakt med via fagbevægelsen og virksomhederne (typisk arbejdsfastholdelsessager) eller de er, som det fremgår af tabel 2, blevet henvist fra andre dele af den kommunale forvaltning.

Under hensyn til de andre områder, vi har udviklet, er vi ikke endnu nået til aktivt at tilbyde samtlige førtidspensionister at hjælpe til med at skaffe et skånejob, hvis de ønsker det. Men der ligger bestemt mange muligheder i dette for de pensionister, der ønsker at have en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Flex-Gruppen har sammen med 18 borgere, der har fået tilkendt pension eller ville kunne få det, løftet denne gruppe over i fleksjob. 12 af dem havde allerede fået bevilget førtidspension, men ville hellere i fleksjob og har derfor gjort deres pension hvilende.

Flere af disse personer var i skånejob, inden de overgik til fleksjob, og skånejobbet har således været en indgang for dem til et job, der har gjort dem selvforsørgende. Det synes vi er en positiv udvikling.

Denne mulighed kunne det være godt at tilbyde flere borgere, der modtager førtidspension. Der ligger store muligheder i gruppen af førtidspensionister. Men der skal et opsøgende arbejde til. Og det skal bygge på frivillighed fra den enkelte førtidspensionists side, ellers risikerer vi at gøre mere skade end gavn.

Genplacering i job

Flex-Gruppen laver i gennemsnit ca. 25 job i kvartalet. En del af disse er genplaceringer.

I 1. kvartal 2001 lavede vi en måling på dette, der viste, at ud af de 27 job på særlige vilkår, der blev lavet, var 10 af dem genplaceringer. Det betyder, at for at have 228 personer i job på særlige vilkår, skal der løbende laves 33 % flere job. Det er en ikke ubetydelig indsats, der skal laves for at vedligeholde den mængde af job, vi har skabt.

Vi oplever, når vi laver faglig opfølgning på jobbene, at flere har ønske om at skifte job eller lave karriereudvikling indenfor deres jobområde. Fem personer, der er startet i fleksjob, er efterfølgende gået i ordinært job. Det er en positiv udvikling og opfylder de ønsker, vi har med vores arbejde om at kunne hjælpe med at opfylde de samme behov for denne gruppe borgere som for andre, der er på arbejdsmarkedet.

Vores vision er at give denne gruppe af borgere, der har brug for individuelle tiltag, samme muligheder som andre for mobilitet, nye job, uddannelse under jobbet og karriereudvikling. De skal have mulighed for at flytte sig fra skånejob til fleksjob eller ordinære job, hvis de kan magte det.

Vi har sammen med fagbevægelsen også deltaget i skabelse af job, hvor det har været de sociale kapitler, der har været bærende for skabelse af et job eller fastholdelse af en ansat, og ikke de lovbaserede fleks- og skånejob. Vi har desværre ikke registreret disse job, så de er ikke talt med blandt de nævnte 228 job.

Samlet kan man sige, at vores konkrete produktion viser, at vi netto har skabt 228 job, men mængden af borgere, som har benyttet sig af Flex-Gruppens service, er reelt en del højere.

Hvordan har gruppen af borgere flyttet sig

Flex-Gruppen arbejder med borgeren og dennes motivation. Men da motivation kan være en kompleks størrelse (livskvalitet, økonomi, netværk, m.v.), er det vigtigt at afdække den enkelte borgers motivationsfaktor. Eksempelvis nytter det ikke noget, at ansætte en person i fleksjob i en forholdsvis isoleret jobfunktion, hvis den egentlige motivationsfaktor er et ønske om et socialt netværk.

Vi kan konstatere, at motivation er en rød tråd gennem de forløbne år. Persongruppen, som søger job på særlige vilkår, har ændret sig, men fælles for alle persongrupper er motivationen.

Gruppen af borgere med psykiske og sociale problemer er svær at arbejde med. De udgør et gråt felt, hvor det fx er vanskeligt at afklare, om revalideringsmulighederne er udtømte eller ej. Der er flere eksempler på veluddannede borgere uden fysiske skavanker, hvor der kan argumenteres for begge udfald. Der er mange mulige veje at gå, men det er sjældent klart, da det kommer an på motivationen, modet og paratheden til at lære nyt.

Der er grupper af allerede ansatte, der har svært ved at fastholde jobbet. Ofte er det noget andet end den fysiske sygdom, der er den største begrænsning i arbejdsevnen. Det kan være diffuse symptomer, der er vanskelige at udrede. Det handler om mennesker, der er udsat for fysisk og psykisk dårligt arbejdsmiljø, som nedsætter arbejdsevnen væsentligt. Andre rammes af alvorlig ulykke, blodprop, eller anden sygdom.

Gruppen af borgere med mellem- og lange videregående uddannelser er ikke stor, men den vokser. Det er de kortuddannede, ufaglærte og lavindkomstgrupperne, der er flest af blandt Flex-Gruppens kunder.

Vi møder også folk, som mangler sociale kompetencer, har lavt intellekt, eller i det hele taget har svært ved at finde ud af, hvordan man begår sig i samspil med andre mennesker. De kan have svært ved at gå til jobsamtale eller ved at indgå i teams, og kan derfor være svære at rumme i kollegial sammenhæng.

Det er karakteristisk, at denne gruppe sigter mod mere rutineprægede og forudsigelige job. Eller job der er velstrukturerede. En lidt kompleks situation set i lyset af, at vi lever i en hverdag, hvor det mange steder forventes, at du er hurtig og omstillingsparat.

Det er en gruppe, der sandsynligvis har eksisteret hele tiden, men måske har skjult sig i aktiveringssystemet.

Personer med fysiske lidelser eller synlige handicap har bedre adgang til virksomhederne, og mulighederne for fastholdelse på arbejdspladsen er større. Rent kollegialt er det nemmere at forholde sig til et konkret handicap, fremfor det mere skjulte.

Der er ikke mange med anden etnisk baggrund end dansk blandt Flex-Gruppens kunder, hvilket kan undre, da alle statistikker viser, at arbejdsløsheden i gruppen er høj og antallet af handicappede og traumatiserede blandt flygtninge/indvandrere er højere end blandt danskere. De må formodes at være et sted i systemet, men i Flex-Gruppen har vi meget sjældent mødt dem.

Er de ikke motiverede? Hænger de fast i aktivering? Bliver de diskrimineret? Mange savner måske modet, tror ikke på det, mangler selvtillid. Vi ved det ikke. Men vi vil gerne gå meget mere aktivt til værks på dette område i fremtiden, og gøre det velkendt, at man godt kan være fleksjobberettiget på grund af en kulturel barriere.

Virksomhedsservice

Virksomhedsservice omfatter råd og vejledning i forbindelse med de administrative opgaver, der er for virksomhederne, fx i forbindelse med anmodning om refusion. Desuden er der et serviceelement forbundet med konsulenternes information mv. om fleks- og skånejob generelt og ved opfølgningsamtalerne.

Service i forbindelse med lønrefusionen består i, at blanketterne i stort omfang er udfyldt af os, så virksomhederne kun skal udfylde rubrikken med den udbetalte løn, der kan variere afhængigt af sygdom, ferie mv. På det område yder vi mere service, end man traditionelt gør.

Virksomhederne tilbydes altid hjælp. Vi spørger, om servicen er OK, og de virker meget tilfredse. Det er afgørende for tilfredsheden, at de får refusionen hurtigt.

I Koordinationsudvalget er der en pulje, hvor arbejdsgiveren kan få et tilskud i forbindelse med etablering af job til borgere med nedsat arbejdsevne. Tilskuddet skal bruges til at betale omkostningerne forbundet med lønberegning for arbejdsgiver i prøvetiden.

Målgruppen for dette tilskud er de mindre virksomheder, som ikke har erfaring i at lønbehandle, og som måske kan lade sig afskrække af det administrative ”bøvl”, som følger med en medarbejderansættelse. Ved at tilbyde hjælp i opstartsfasen, kan vi forhåbentlig skabe en større interesse for det rummelige arbejdsmarked.

Virksomhederne

Vi finder job i mange meget forskellige typer virksomheder. Kendetegnende for de offentlige virksomheder er, at de især er interesseret i at samarbejde om arbejdsfastholdelse og arbejdsprøvninger.

Ledighedsydelse

Ledighedsydelsen har vi arbejdet med hele tiden, men den 1. juli 2001 blev den udvidet og ændret, så den i højere grad ligner dagpengesystemet og udgør et større beløb. Mange kan på et tidspunkt være berettiget til ledighedsydelse: Mens man venter på job, mellem job, ved ferie, sygdom og barsel.

Med ledighedsydelsen har man skabt et forsørgelsesgrundlag, uden varighedsbegrænsning. Udfordringen bliver, at der stilles krav til borgeren om at stå til rådighed for et fleksjob, og den vurdering er vores. Her er det nødvendigt med en diskussion af, hvordan vi skal praktisere denne rådighedsvurdering.

Fremtiden

Blandt væsentlige diskussioner og fokusområder fremover er bl.a., hvordan vi kan forandre praksis, så de borgere, der i stort omfang selv kan søge job, også gør det (eventuelt med lidt hjælp). Vores fremtidige arbejdsopgave bliver at flytte fokus endnu mere over på borgeren, ved eksempelvis at skabe jobgrupper til styrkelse af borgerens egen medvirken i jobjagten.

Samtidig skal der tænkes nye tanker om, hvordan vi hjælper dem, der er allerdårligst stillet, både i forhold til jobjagt og til at være på en arbejdsplads.

Case 4: Hans Peter

Hans Peter er midt i 50'erne og har tidligere haft en chefstilling i en kommunal forvaltning i Københavns-området. Som så mange andre chefer havde Hans Peter »glemt« at planlægge arbejde, fritid og familieliv. Dette bevirkede, at arbejdet var alt, og opgaverne voksede ham over hovedet. Første symptom var stress, herefter stort spiritusforbrug, herefter depression og sluttelig en varig psykisk lidelse.

Efter en langtidssygemelding, afsked og social nedtur, endte karrieren med mellemste førtidspension.

I et par år affandt Hans Peter sig med førtidspension. Men med en justering af sin psykofarmaca fungerede Hans Peter mere og mere normalt og kom herefter ud at arbejde nogle timer om dagen på psykiatrisk værksted, hvor han hurtigt overtog ledelsesopgaver, satte andre brugere i gang, og kontrollerede produktion og papirgang.

Dette bevirkede, at lederen af værkstedet henvendte sig til Fleks-Gruppen for at skabe en kontakt til Hans Peter, med henblik på at få ham ud i skånejob.

Imidlertid var der dog et engros-firma, der søgte en medarbejder til stikprøvekontrol af udgående ordrer tre timer hver eftermiddag. Dette job var lige noget for Hans Peter, men han ønskede dog ikke at arbejde på skånejobvilkår, der som bekendt kun ville give ham 1/3 af den overenskomstmæssige løn. Hans Peter blev derfor ansat på ordinære vilkår tre timer pr. dag, samtidig med at han modtog sin førtidspension.

Hans Peter meddelte sin kommende lønindtægt til pensionskontoret. Det bevirkede ændringer i tillæg og boligtilskud, så den bedste løsning ville være at lade førtidspensionen være hvilende og herefter overgå til fleksjob.

Efter et par måneder, hvor jobbet blev afprøvet, både fra Hans Peters og fra firmaets side, blev der aftalt fleksjob med 15 timers arbejde pr. uge og med et løntilskud på 2/3. Et job og en tilværelse, der har gjort, at Hans Peters nedtur er vendt til en optur.

Organisation: Den åbne dør

Det har været et kardinalpunkt for Flex-Gruppen at opnå et ligeværdigt forhold i mødet med kunderne. Dette er søgt opnået ved både konkrete og mere metodemæssige tiltag. Vi har ønsket at minimere forvaltningstilgangen til kunderne. Det skal være nemt at komme i kontakt med os. Dette har konkret udmøntet sig i,

- at der ikke behøves tidsbestilling – alle kan komme fra gaden og få en snak om job på særlige vilkår,
- at den konsulent, der først kommer i kontakt med kunden (borger, virksomhed, samarbejdspartner osv.) fører sagen videre. I praksis kan en intern omfordeling ske, hvis en anden konsulent kan udføre opgaven bedre eller mere praktisk, men kunderne bliver ikke fordelt efter cpr-nr., som det er praksis nogle steder i socialforvaltningen,
- at vi er på fornavn (eller efternavn) med vores kunder, så det er navnet og ikke cpr-nummeret, vi skal bruge, når vi går i arkivet - undtagen i de situationer, hvor vi skal i lag med de store edb-systemer, hvor cpr-nummeret er en nødvendig nøgle,
- at kontoret er indrettet uden skranke eller anden form for sluse. Det samme gælder for telefonerne, der tages af den person – konsulent eller administrativ medarbejder – som har vagt eller er ledig, når telefonen ringer. Ved personlig henvendelse retter alle blikket mod døren, og én rejser sig hurtigt for betjening. Hyppigt får kunden en venlig kommentar med på vejen af det øvrige personale,
- at afklaringen af, hvilke sociale ydelser, borgeren er berettiget til, ligger i andre afdelinger af forvaltningen. Det betyder, at det ikke er Flex-Gruppen, der tager stilling til, om sygedagpengene skal stoppes eller om en pensionsansøgning kan imødekommes. Flex-Gruppen slipper således for forvaltningsmæssige ansvarsområder, der typisk kan være forbundet med afslag. Dette snit er vigtigt, da hovedopgaven for Flex-Gruppen er at opbygge et tillidsforhold og se med friske øjne på kundens motivation, ressourcer og fremtidige muligheder. Snittet er således i sig selv med til at minimere forvaltningsdelen.

Kom indenfor!

Den åbne dør er et centralt punkt for Flex-Gruppen i forhold til vores møde med borgerne. Den åbne dør betyder: Kom ind og hør, hvad vi sammen med dig kan gøre, for at du kommer i job.

Flex-Gruppens dør står åben for alle, der har svært ved at få et job på grund af begrænsninger i arbejdsevnen, og som ønsker sig et job, som han eller hun helbredsmæssigt og ressourcemæssigt kan bestride.

Det er frivilligt at samarbejde med os. Der er ingen tvang.

Kontorets indretning er med til at signalere åbenhed. Vi har ingen skranke, ikke noget venteværelse og ikke en række små kontorer på en lang gang. Vi har et stort rum, hvor de fleste af os arbejder, når vi ikke er ude på en opgave, og kunderne kan komme lige ind til os fra gaden. Herudover har vi et køkken med et mødebord.

Vi mærker, at kunderne godt kan lide at møde os i vores arbejde. Og vi synes, det er rart, at der kommer kunder i butikken.

Vores valg af indretning har også noget at gøre med vores ansvarlighed overfor hinandens kunder. Vi føler os som et team, hvor vi har valgt hinanden og den opgave, der skal løses. Vi føler et fælles ansvar. Det er vigtigt for os at byde hinandens kunder velkommen. Det giver os mulighed for at få en snak om lidt af hvert.

Efter at medarbejderskaren er vokset fra fire til syv, er pladsproblemerne dog begyndt at trænge sig på. Der er kun lidt over 100 kvadratmeter til rådighed, inklusive køkkenet! Det går bl.a. ud over de konkrete samtaler med borgerne, der foregår der, hvor der er plads, undertiden i AMU-centrets kantine, der ligger lige ved siden af. Samtidig forhindrer pladsmanglen os i at finde rum og ro til fordybelse og indfri vores ambitioner om at udvikle jobsøgningsværksteder, rum til jobsøgning med adgang til internet og telefon, mv.

Alligevel er det tydeligt, at folk synes, her er hyggeligt at komme. Også selv om vi må henlægge samtalen til køkkenet eller AMUs kantine – to mennesker op ad en cola-automat i en stor tom kantine! – alligevel har folk følt sig velkommen. Vi har ingen ønsker om, at alle skal sidde i små selvstændige kontorer, men det åbne kontorlandskab skal suppleres med flere mindre lokaler, grupperum mv., så der er mulighed for at finde ro, når det behøves.

Sagsmapperne er gemt væk

Vi har fra starten ønsket at få sagsmapperne væk. Vi vil ikke have disse tykke sagsmapper med brede elastikker liggende mellem os og borgeren. Vi har ikke brug for dem. Hos os bliver man registreret efter sit navn i en arbejdsmappe, som indeholder navn, adresse, tlf. og jobønske og en kort beskrivelse af funktionsnedsættelsen. Ret meget andet papir behøver vi ikke.

Det, der står i en sagsmappe, giver et skævt billede af, hvad folk kan. Blandt andet fordi, socialforvaltningen normalt er et sted, hvor man søger om en ydelse. Der ansøges om noget, og for at få det, skal man være så og så dårlig.

Vores holdning er, at mennesker ændrer sig med tiden. Derfor har vi fokus på borgerens oplevelse af sig selv her og nu. Vi ønsker ikke at sætte os selv i den situation, at være farvet af at have læst en sag. Vi ønsker ikke at støtte en opfattelse af, at man er som sin sag. Etisk har det også at gøre med, at vi alle som mennesker knap tåler at blive kigget i kortene, eksempelvis 20 år tilbage.

Vi kalkulerer med den risiko, det er ikke at have læst sagen, inden vi mødes med borgeren, blandt andet fordi vores opgave er at finde et job til folk, dér hvor de er, lige her og nu. Vi tror på det, folk siger til os, da det er en forudsætning for at mødes som ligeværdige. Vi forventer jo også af dem, at de skal tro på os!

Metodikken med ikke at forholde sig så meget til det skrevne i sagen, kræver til gengæld stor respekt for “trekantsamtaler” mellem borgeren, Flex-Gruppen og den myndighed, der har visiteret borgeren til fleksjob, her tænkes på Jobhusets andre afdelinger. Ved denne samtale er dialogen vigtig, og hver part må sætte ord på egne synspunkter om, hvordan “sagen” aktuelt står.

Åbenhed og direktehed

Vi har fokus på, hvad folk vil, og hvad der er foreneligt med jobønsket.

Er vi i tvivl om noget - fx om borgerens oplevelse af sine helbredsmæssige og faglige ressourcer også stemmer overens med fakta og jobønske - så må vi få det afklaret. Her er det

ikke interessant, om borgerens oplevelse af sit handicap stemmer overens med lægepapirer. Det der er interessant er, at vi må stille spørgsmål til vores egen tvivl og konfrontere borgeren med vores tvivl.

Det er vigtigt, at borgerne ikke først skal bevise deres helbredsmæssige dårligheder over for os. Det eneste vi forlanger er, at borgeren bidrager med sin motivation og et oprigtigt ønske om at få et job.

At arbejde med motivationen - det er at tro på, at mennesker kan noget, når de selv har en noget mindre tro på, at de kan. Redskabet er at fastholde folks lyst til at arbejde ved at fortælle dem, at vi tror på, at det lykkes med et job, fordi du er den, du er.

Jobjagt i praksis

Den respektfulde samtale, hvor konsulenten forholder sig nysgerrigt og spørgende, er central i forhold til at tegne konturerne af borgerens erfaringer, ønsker og kompetencer. Samtalens forløb og resultater er meget individuelle - fra udarbejdelse af CV'er, diskussioner af konkrete ansøgninger og ønsker om videreuddannelse til spæde forsøg på at sætte ord på jobønsker såvel som begrænsninger.

Det kan være en lang proces, hvor en tillidsfuld relation mellem borger og konsulent er væsentlig. Ikke mindst når eller hvis der opstår uenigheder undervejs - det kan være konsulentens tvivl i forhold til borgerens ressourcer eller borgerens utilfredshed med, at konsulenten ikke har skaffet et job hurtigt nok.

Mange veje fører til job på særlige vilkår. Flex-Gruppen har i princippet ingen jobs på hylderne, men tager i samarbejde med borgeren det lange seje træk med at støve jobs op. Nogle borgere har selv idéer eller kontakter til konkrete virksomheder, andre er på helt bar bund. Den mest anvendte jobsøgningsstrategi er kanvas på udvalgte brancher, hvor konsulenten enten alene eller sammen med borgeren ringer virksomheder op.

Det er vores erfaring, at det mange gange er en god idé at borgeren lytter til konsulentens samtaler med virksomhederne - det giver mulighed for at reflektere sammen over samtalen og komme med nye idéer og andet. Samtidig skal konsulenten være parat til at blotte sig, ved at borgeren er tilskuer og har mulighed for at vurdere og kritisere processen. Det opleves mange gange svært, fx hvis borgeren er psykisk syg - det er en udfordring at sætte ord på ressourcer og begrænsninger i pågældendes påhør. Men det er en nyttig øvelse, både for jobkonsulenten og for borgeren.

Konsulenterne finder øvrigt inspiration og jobmuligheder i traditionelle jobannoncer, på internettet og gennem de virksomheder, Flex-Gruppen samarbejder med i forvejen.

Når der er bid, og borgeren inviteres til jobsamtale, deltager konsulenten oftest i selve samtalen. Inden ansættelsessamtalen bruger vi meget tid på at tale med borgeren om samtalen - hvad vil de spørge om? hvad vil jeg fortælle? osv. Det er selvfølgelig et tilbud, da ingen er tvunget til at have en konsulent under armen til jobsamtale. De fleste betragter det som en fordel, da konsulenten kan fortælle om reglerne for fleksjob mv., så borgeren kan koncentrere sig om det væsentlige.

Vi er iøvrigt altid til rådighed for fleks- og skånejobberne, når de er startet i jobbet. Eventuelle problemer kan drøftes med os. Det vil sige, at vi ikke opfatter et etableret job som ensbetydende med, at nu skal borgeren bare passe sig selv.

Den interne administration

Telefoner

Vi er meget bevidste om, at vi ikke ønsker at høre fra folk, at vi aldrig er til at træffe. Men en stor del af vores tid skal nødvendigvis tilbringes ude på virksomhederne eller på vej til eller fra. Derfor er det vigtigt for os at lægge telefonbeskeder til hinanden om, at vi ringer folk op, når vi er tilbage. Vi har også altid mobiltelefon med os.

Den, der er ledig, tager telefonen. Og den der tager telefonen, er den der, så vidt muligt, starter et samarbejde med borgeren. Vores princip er, at vi ikke ønsker borgerne skal mødes af en omstilling, eller at det bliver en funktion for den administrative medarbejder.

Vi skal have godt styr på hinandens kalender. Det er uheldigt, hvis det begynder at blive sådan, at vi nogle gange må sige til folk, at ”du kan være heldig at træffe ham på tirsdag”. Men vi må klart erkende, at der er perioder, hvor vi ikke er så tilgængelige, som vi gerne vil være.

Service og teamtanken

Løsningen af administrative opgaver behøver ikke nødvendigvis at være den af os, som borgeren/virksomheden har haft kontakt med. Når vi bliver ringet op med et spørgsmål om noget, der lige skal klares, er det OK, at den, der tager telefonen, klarer opgaven. Det betyder, at vi opleves som en gruppe, fremfor at det er den af os, der er konsulent på sagen, som altid klarer opgaven, og at intet kan ske uden at den pågældende er til stede.

Administrationen

Fra starten valgte vi ikke at have en administrativ sagsbehandler i gruppen, idet vi først ville ”finde vores ben” og se, hvilken form for administrativ indsats, der blev brug for.

Som allerede nævnt mener vi ikke, det er en god idé at borgerne skal passere gennem en reception eller over et omstillingsbord for at komme i kontakt med konsulenterne. Men vi måtte snart erkende, at administration er et fag og kræver en faglig indsigt, som man ikke erhverver sig via uddannelse som socialrådgiver, pædagog og hvad vi andre nu har uddannet os til. På samme måde som det kræver indsigt at være jobkonsulent, bør administrative opgaver også løses af folk, der har forstand på det!

Derfor blev der i foråret 2000 ansat en administrativ sagsbehandler til bl.a. at varetage lønrefusion, ledighedsydelse, registrering og arkivering. I foråret 2002 har vi fået yderligere en administrativ sagsbehandler i fleksjob.

Konsulenterne kan således koncentrere sig om samtalerne med borgerne og det opsøgende arbejde, som er det, de er bedst til.

Virksomhedsservice - lønrefusion og ledighedsydelse

Udbetaling af lønrefusioner er højt prioriteret, fordi vores koncept netop er at være bindeledet mellem virksomhederne og forvaltningen. Den serviceopgave skal være under kontrol og bare fungere, da den ellers meget hurtigt vil kunne give anledning til utilfredshed hos arbejdsgiverne.

Det giver ingen mening, at selve etableringen af et job er forløbet vellykket, hvis behandlingen af den løbende refusionsudbetaling svigter!

Ledighedsydelsen er en anden væsentlig opgave, som vi også administrerer.

Jobkonsulenten mellem drift og udvikling

Konsulenterne oplever i det daglige, at der stilles store krav til deres omstillingsevne. Bl.a. fordi de hver især arbejder meget alene ude af huset, samtidig med at der ligger en række opgaver i forbindelse med den fælles udvikling. Det betyder, at man både skal agere meget på egen hånd med en række selvstændige beslutninger, og samtidig være udpræget teamorienteret i forhold til såvel konkrete sager som større udviklingsperspektiver og vores egen udvikling som gruppe.

Ovennævnte ”konflikt” handler om balancen mellem drift og udvikling – at arbejde meget selvstændigt med egne arbejdsområder og deltage i den fælles udvikling.

På de interne fronter er Flex-Gruppens udvikling i nogen grad blevet forsømt til fordel for de eksterne forhold. Vi har været meget optaget af vores relationer udadtil og haft antennerne rettet mod omverden, hvilket betyder, at der er gjort et stort stykke arbejde i relation til arbejdsgivere, fagbevægelse, presse og forvaltningen i øvrigt (vores leverandører i de andre afdelinger).

Vi har deltaget i aftenmøder med og omkring udviklingshæmmede, og adskillige møder med personalet på psykiatrisk sygehus. Vi har holdt mange møder med personalegrupper i fagbevægelsen. Vi har undervist og holdt møder med vores folkeskoler, ældreomsorg mm. Vi har givet undervisning på kursuscentret Hamlet, VUC, Nextjob. Vi har holdt personalemøder i private virksomheder. Vi har deltaget i udviklingsarbejdet om samarbejdet i og kommissoriet for Koordinationsudvalget. Vi har været oplægsholdere på store konferencer mm.

Alt sammen har sikkert været nødvendigt, men det har i nogen grad været på bekostning af vores mere systematiske udviklings- og team-arbejde indadtil i gruppen.

I Flex-Gruppens udviklingsproces er der et stort behov for vende blikket indad og arbejde mere formaliseret på vores udvikling både som team og fagligt. Dette skal også ses i lyset af, at der har været en stor personaleudskiftning, der stiller krav til den interne udvikling. Vi har i mange år ligget klart i spidsen for udviklingen af det rummelige arbejdsmarked, men det holder ikke i længden, hvis vi ikke prioriterer og målretter vores udvikling af Flex-Gruppen.

Omvendt er det solidt, det vi har opbygget, og vi kan stadig være bekendt at fortælle folk, hvad vi laver.

Den øvrige forvaltning har nok et billede af Flex-Gruppen som ren idyl - vi er glade, holder fester, kører i taxa, og alt kan lade sig gøre. Det, som andre ikke altid kan se, er, at vi må arbejde som små heste for at få det her til at køre!

Case 5: Jette

Jette er 50 år og lider i perioder af angst, samtidig har hun en meget dårlig ryg. Stor sorg og en stram økonomi giver ligeledes problemer med at klare et job.

Hun har i en årrække haft kontakt med socialforvaltningen. Hun har været i gang med en række aktiveringsforsøg. Disse afbrydes altid efter kort tid, da hun ikke kan samarbejde med kolleger og ledelse.

Flere længerevarende uddannelsesforløb forsørget af revalideringsydelse afbrydes.

Der bevilges revalideringsstøtte til anden videregående uddannelse, der ligeledes afbrydes.

Jette har en god indlæringssevne og fuldfører en handelsuddannelse, dog uden at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Der bevilges fleksjob. Jette sygemeldes imidlertid fra fleksjobbet, som kun holder nogle måneder.

Der er nu truffet beslutning om at rejse pensions sag, hvilket er en stor lettelse for Jette.

Hun føler, at hun økonomisk kan få fast grund under fødderne og slippe for presset om at skulle klare et job.

Holdninger til arbejdet

Flex-Gruppens personalesammensætning bygger på gensidig sympati og interesse for feltet. De fire medarbejdere, der indgik i projektet fra starten, havde valgt hinanden. Efterhånden som medarbejdergruppen er vokset og nogle har søgt nye græsgange, har gruppen hele tiden været fælles om at tage stilling til, hvem der skulle ansættes i de ledige stillinger.

Det betyder meget for vores muligheder for at hjælpe kunderne, at vi selv som personale har det godt med hinanden og vores arbejde. Det handler helt klart om, at vi virker ”overskudsagtige” og tillidsvækkende. At folk føler sig velkomne er mindst lige så vigtigt som de fysiske rammer og den pædagogiske strategi. Der var en ældre palæstinensisk mand, der sagde, at han aldrig havde været på et offentligt kontor, hvor folk så glade ud, som vi gjorde!

Den udprægede fællesskabsfølelse i gruppen betyder, at vi har kunnet udvikle og fastholde nogle fælles holdninger til arbejdet.

Det er fx vigtigt for os, at vores samtalemetodik er åben, ærlig og respektfuld. Vi forsøger at møde borgerne med tillid. Hvis vi ikke tror på dem, hvordan skal de så kunne tro på os?

Et åbent og tillidsfuldt samarbejde med borgerne betyder, at vi får de ting at vide, vi har brug for, når vi skal hjælpe borgeren med at finde et job. Det indebærer også, at vi må tage de konfrontationer af mere negativ art, som er nødvendige, fx om påklædning, sumpet udseende, mærkelig opførsel osv. Med andre ord, så skal alle ting på bordet af relevans for job og jobsamtale – de vil jo komme frem alligevel. Disse konfrontationer gælder begge veje, hvorfor man som konsulent skal være villig til at tage imod en hel del! Begge parter er naturligvis velkomne til at sige fra. Også på det punkt er vi ligeværdige parter.

Der skal ikke herske tvivl om, at Flex-Gruppen opererer på jobmarkedet, med alt hvad det indebærer. Der er ikke tale om “ordninger”, der skal sælges, men jobs, der skal formidles – målet er varig beskæftigelse. Forudsætningerne for at kunne agere i dette felt er:

- at frivillighedsbegrebet er bærende. I Flex-Gruppen hverken kan eller skal vi tvinge folk i arbejde, men med den nye pensionreform kan vi desværre blive nødt til det.
- at motivation er den væsentligste faktor. Det er ikke op til Flex-Gruppen at beslutte, om den ene eller anden skal have arbejde. Er der motivation, så er der et samarbejde. Samarbejdet er naturligvis båret af førnævnte ærlighed, da det sagtens kan forekomme, at kunder i ord fortæller om deres motivation, men i handling reagerer helt anderledes, hvilket de så må konfronteres med,
- at der er klare grænser i forhold til visse tilfælde – eksempelvis mennesker med et aktivt alkoholmisbrug, psykotiske mennesker osv. Disse sygdomme harmonerer ikke med arbejdsmarkedet, hvorfor indsatsen må rettes mod sagens kerne før job. Vi tager dog disse menneskers motivation alvorlig og søger at hjælpe dem ind i de rigtige systemer og står gerne lige bagved. Med andre ord er motivation altid vigtig, og vi tager den alvorlig – det kan dog være, at motivationen skal bruges på behandling, afklaring eller andet før egentlig jobsøgning,
- at job på særlige vilkår ikke betragtes stort anderledes end ordinær beskæftigelse. Man skal kunne pendle til et ønsket job, man skal kunne skifte job, man skal have lov til at stille krav til Flex-Gruppen og en given arbejdsgiver osv.

- at så mange forhold som muligt skal normaliseres. Eksempelvis gælder for alle nye ansatte, at man skal kunne tåle en masse; at være den dumme og dårligste, at skulle spørge, at være usikker på omgangstone osv. Dette er ikke kun et forhold, der gælder job på særlige vilkår. Der er naturligvis specielle forhold, der gør sig gældende – eksempelvis hvad en virksomhed skal vide om et givent handicap,
- at job på særlige vilkår ikke laves af socialt engagement alene. Hvis ikke både den ansatte og arbejdsgiveren får noget ud af ansættelsesforholdet, er det dødsdømt,
- at hele jobskabelsesområdet kræver, at man kaster sig ud i samarbejdet uden den store forfængelighed. Dette betyder åben og ærlig dialog med fagbevægelsen, læger osv. Det betyder også ærlighed om egne fejl og mangler. Hele området er meget komplekst og må være bundet på tillid og ikke forskansninger,
- at det er vigtigt med et stort personalemæssigt engagement i sagen og fælles holdninger. Ellers kan man ikke arbejde konfronterende og engageret i feltet. Her har det været vigtigt at have en medspiller udefra, i form af Handicapidrættens Videnscenter, som har stået bag ved og støttet, når situationen har krævet, at andre øjne har set på opståede spørgsmål/situationer.

Case 6: Svend

Svend er i midten af fyrrerne. Han er udlært murer og har været en del af et murersjak, indtil han blev sygemeldt p.gr.a. nedslidning i ryggen. Svends sagsbehandler har talt om mulighederne for fleksjob i et ikke-rygbelastende arbejde. Svend har været i arbejdsprøvning som pedel, men gav op første dag, da der var alt for mange tunge løft. Han fortæller, at han fandeme ik' vil være arbejdsløs, men han har ingen idéer til, hvad han skal fremover. Svend har drukket lidt for mange bajere i sit liv, men drikker ikke mere – i hvert fald ikke særlig meget.

Svend glæder sig meget til den første samtale på et chaufførjob. Han synes det går OK. Det synes arbejdsgiveren og jeg ikke. Svend møder ubarberet, i shorts og for lille t-shirt, så maven hænger ud. Derudover har han nappet en pilsner tidligere på formiddagen og svarer lidt uhøfligt på arbejdsgiverens spørgsmål. Han får afslag p.gr.a. manglende sociale kompetencer – de har ikke tillid til, at han kan gebærde sig – rygproblemerne ville de godt kunne tage hensyn til.

Vi mødes jævnligt for at snakke idéer, jobmuligheder, ringe rundt til arbejdsgivere og gå til et par samtaler – alt uden held og med samme besked : ”Det med ryggen kan vi godt tage hensyn til, men han passer ikke rigtig til vores arbejdsplads” ...” Han er lidt for skæv til vores kunder” osv.

Svend er frustreret, han kan ikke forstå, hvorfor han får afslag, og oplever ikke, at han træder ved siden af normerne. Jeg bliver frustreret, fordi det er svært at konfrontere Svend med, at han ikke lever op til normerne for, hvordan man opfører sig til samtale, på job mv. Frustrationen er kun blevet større, da jeg ikke har bidraget til en forandring og udvikling.

Efter ét år og ca. 50 virksomhedskontakter samt 5 ansættelsessamtaler er Svend stadig uden fleksjob. Han ved stadig ikke, hvad det skal være. Lige for tiden får han sig en øl i ny og næ og synes faktisk, det er for dårligt, at jeg ikke har skaffet ham et job endnu.

Et eksempel på en borger, der er berettiget til fleksjob på en fysisk indikation, men får afslag på afslag p.gr.a. manglende sociale kompetencer.

Samarbejde udadtil

Vi har brugt megen energi på at opbygge, forbedre og vedligeholde samarbejdet udadtil, og det har været alle anstrengelserne værd.

Fagbevægelsen

Vi har gjort et stort arbejde for at få etableret et samarbejde med fagbevægelsen, og vi gør fortsat meget for at samarbejde med dem. Det betyder, at når vi laver job og har faglige spørgsmål, så kontakter vi dem.

Der er hver dag fagforeninger eller A-kasser, der ringer til os og omvendt. Vi kender mange af dem personligt, og de kender os. Det betyder, at det er nemt at ringe til dem og spørge, om de vil hjælpe os med at lave et job og få afklaret faglige spørgsmål, fordi vi er tæt på hinanden.

Fagbevægelsen var i starten meget skeptiske og frygtede, at vi bare ville etablere job på særlige vilkår og uden at tage højde for deres interessefelt. Denne skepsis er forsvundet via vores meget tætte samarbejde. De viser os, at de har tiltro til, at det vi gør er fagligt forsvarligt, og at vi ikke går ind og etablerer job på særlige vilkår, uden at der er et godt grundlag for det.

Det er en stor fordel at have en repræsentant for fagforeningen med, når vi etablerer job på særlige vilkår. De har en vigtig rolle med at varetage lønmodtagerens interesser i forhold til løn- og ansættelsesvilkår. Flex-Gruppens rolle er at tage hånd om skånehensyn og løntilskud. Det virker godt, og vi har en god rollefordeling mellem os. Vi oplever, at arbejdsgiver og arbejdstager får et billede af, at vi spiller godt sammen, at vi er gode, når vi er på banen sammen.

Nogle gange er det ikke et fagforeningsmedlem, der skal ansættes, men fagforeningen skal alligevel inddrages, og det kan hen ad vejen blive et medlem. Det er ofte tilfældet, når vi taler fleksjob. Men når det drejer sig om skånejob, vælger fagforeningerne nogle gange ikke at deltage. Så siger de: »Lav I jobbet, og send os papirerne.«

Udover det samarbejde, vi har på nuværende tidspunkt, kunne det være spændende at lave noget udviklingsarbejde sammen med fagbevægelsen omkring de sociale kapitler i overenskomsterne. Det kunne være spændende, hvis de ville bruge os noget mere i relation til dette område og i det hele taget i større grad bringe det ind som en mulighed, når vi taler om arbejdsfastholdelse.

I vores samarbejde bliver de sociale kapitler selvfølgelig nævnt, inden vi begynder at lave fleksjob, men det er ikke et naturligt aktiv, der bliver bragt ind af fagbevægelsen som en mulighed. Nogle faglige organisationer virker heller ikke bekendt med området, hverken teoretisk eller praktisk. Måske gør de det i sammenhænge, hvor vi ikke deltager, men det kunne være spændende, hvis de ville diskutere det mere med os.

Endelig har Flex-Gruppen planer om at bede fagbevægelsen om at være en tæt aktør i forhold til oprettelse af en klub for personer, der er i job på særlige vilkår. Vi vil gerne i dialog om det og finde ud af, om klubben kunne ligge i fagbevægelsens regi. Dette område ville være noget af det, vi sammen kunne udvikle.

Arbejdsformidlingen (AF)

Vi har ikke meget samarbejde med AF generelt set. Dog er der et par områder, som har berøring med vores felt, hvor har vi et tæt samarbejde. Vi benytter AFs ordninger med personlig assistance til handicappede i erhverv, indretning af adgangsforhold og indretning af arbejdspladser. Siden Flex-Gruppen startede, har vi haft et tæt samarbejde om disse ting med AFs handicapkonsulent, som administrerer disse ordninger.

Vi føler os velinformeret om de ordninger, AF repræsenterer, og synes vi har et godt samarbejde med handicapkonsulenten. Vi er ikke altid enige om fortolkningerne, og af og til har vi nogle spændende faglige diskussioner med hinanden. Vi kender hinanden, og det betyder, at når vi har borgere, der går ind over vores forskellige felter, er det let at ringe til hinanden.

Vi oplever også, at AF-konsulenterne ringer til os, når de har borgere, der har brug for vores hjælp. Endelig møder vi AF-chefen til møder i Koordinationsudvalget.

Virksomhederne

Vores samarbejde med virksomhederne har altid taget sit udgangspunkt i den enkelte borger. Det betyder, at vi kontakter virksomhederne, når vi sammen med en borger har fundet frem til, i hvilken retning jobbet skal søges.

Vi har således ikke et fast netværk af virksomheder, som vi benytter. Vi kontakter de virksomheder, der er relevante i forhold til den borger, som vi aktuelt samarbejder med. Der er dog en mindre kerne af virksomheder, som vi gennem årene har haft en meget tæt samarbejde med.

Virksomhederne er generelt meget åbne i deres samarbejde med os. Når vi kontakter dem, siger de ofte, at de har hørt om os, og de er som regel meget åbne for at indlede et samarbejde. Vi har i Flex-Gruppen været heldige, idet konjunkturerne på arbejdsmarkedet har været gode i hele den periode, hvor vi har lavet udviklingsarbejde. Det er klart, at det har gjort tingene lettere. Virksomhederne har været interesseret i at mødes med os og borgerne og drøfte mulighederne for at skabe et job. De har de seneste år kunnet mærke et øget behov for rekruttering af arbejdskraft.

Det har givet en god balance i samarbejdet med virksomhederne, at vi har kunnet tilbyde dem hjælp til arbejdsfastholdelse i forhold til deres medarbejdere, og samtidig har kunnet tilbyde dem ny arbejdskraft. Når man sidder på en virksomhed og hjælper til med at finde en god løsning på, hvordan de kan fastholde en af deres gode medarbejdere, er det ikke sjældent, at arbejdsgiveren efter mødet siger: "Jeg har for øvrigt også brug for noget arbejdskraft til min kantine eller til at hjælpe med at holde de grønne områder omkring virksomheden." Det giver en god og rigtig balance i vores samarbejde.

Handicapidrættens Videnscenter

Samarbejdet med Handicapidrættens Videnscenter har været tæt og godt i hele processen. Vi har skabt Flex-Gruppen sammen. De første tanker om at skabe et formidlingscenter for job på særlige vilkår blev udviklet i fællesskab. I hele det første år var en af Videnscentrets konsulenter udstationeret hos os i Helsingør, og i den videre proces har Handicapidrættens Videnscenter deltaget aktivt.

Vi har i hele projektperioden mødtes og udviklet og tilpasset projekter. Det har betydet meget for Flex-Gruppens udvikling, at vi har haft Handicapidrættens Videnscenter til at komme med ny inspiration, dels fra idrættens verden og dels fra det rummelige arbejdsmarked andre steder i landet. Videnscentrets medarbejdere opererer i hele Danmark og har kunnet bringe ny viden til os om, hvad der rører sig andre steder. Endvidere har de også haft fingeren på pulsen i forhold til, hvad der politisk har været under udvikling. Det har betydet, at vi i Flex-Gruppen hele tiden har kunnet være på forkant i forhold til vores udviklingsarbejde.

For Videnscentret har samarbejdet med os betydet, at de har kunnet trække på de erfaringer, Flex-Gruppen har gjort. Når de er blevet spurgt om, hvad det betyder at sætte mennesket i centrum og tale om motivation og frivillighed, har de ikke alene kunnet trække på egne erfaringer, men også på Flex-Gruppens erfaringer og den metode, vi har udviklet i fællesskab.

Vi er gode til at inspirere hinanden, og vores samarbejde har efter hvad vi har hørt også haft en stor betydning for hele tankegangen om at skabe et net af formidlingscentre i Danmark.

Et nyt samarbejdsområde i forhold til Videnscentret i fremtiden ser ud til at kunne blive integrationen af nydanskere på arbejdsmarkedet, som begge parter kan se et behov for at udvikle.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

I Flex-Gruppens tid har der været tre forskellige repræsentanter for DA i Koordinationsudvalget. De har hver på deres måde støttet arbejdet omkring Flex-Gruppen og hjulpet os med at skaffe virksomhedskontakter.

DAs nuværende repræsentant i Koordinationsudvalget kommer fra firmaet Coloplast, som vi længe har haft et godt samarbejde med.

Bedriftssundhedstjenesten (BST)

Vi har de seneste år haft samarbejde med BST på to niveauer:

For det første har vi benyttet deres ekspertise i forhold til adgangsforhold og indretning af arbejdspladser, fx borde, stole og rådgivning om arbejdsstillinger. BST har også hjulpet i forhold til vurdering af arbejdsevnen via deres arbejdspsykolog. Det har været et godt og konkret samarbejde, og det har betydet, at i de funktioner, som vi ikke selv har kunnet udfylde, fordi vi ikke har haft den fornødne faglige viden, har de kunnet supplere os. Det har haft betydning i en del af de arbejdsfastholdelsessager, vi har arbejdet med, og det har også haft betydning i forhold til fleksjob eller skånejob, vi har oprettet, hvor der efterfølgende har vist sig problemer.

Vi har haft sager, hvor vi ikke har kunnet forstå, hvorfor der hele tiden har været problemer mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det har sjældent handlet om manglende faglige kompetencer, men ofte om manglende sociale kompetencer. Der har været tale om alvorlige psykosociale problemer, hjerneskader o.a. Endelig har vi også haft personer, der har haft alvorlige psykiske lidelser. Nogle af disse problemer har de gået med i årevis, hvor de er gået ind og ud af arbejdsmarkedet og haft mange personlige nederlag.

Vi har i vores samarbejde med BST kunnet supplere hinanden og har via dette samarbejde kunnet hjælpe personer til at holde fast i arbejdsmarkedet eller hjælpe dem ind på arbejdsmarkedet på trods af alvorlige lidelser eller handicap. Endelig har BST været med til at bidrage til en afklaring af, om arbejdsmarkedet er det rigtige for det menneske.

Det andet niveau af vores samarbejde med BST har bestået i at udvikle en screeningsmodel for, om der på en arbejdsplads er personer, der er akut udstødningstruet. BST har sammen med arbejdsmedicinsk institut videreudviklet på en finsk model, hvor man via denne model kan hjælpe personer til at finde ud af, om de er akut udstødningstruet. Dette tilbud skal gives til et antal virksomheder i Helsingør Kommune og skal afprøves og videreudvikles.

Flex-Gruppens del af projektet skal være - når denne screening er foretaget, og personer sammen med deres virksomhed er indforstået med, at vi går i gang - at hjælpe med at finde frem til, hvad der kan gøres for at fastholde medarbejderne. Handler det om personen og dennes arbejdssevne, eller handler det om virksomhedens arbejdsmiljø?

Dette projekt har haft store vanskeligheder, fordi det ikke har fået penge fra de puljer, der har været søgt. Det ser dog ud til, at projektet nu er tilført midler, hvorefter det forventes at blive iværksat i 2002.

Netværket for det rummelige arbejdsmarked i Frederiksborg Amt

Dette netværk startede vi op i midten af 1990'erne, altså før Flex-Gruppen blev dannet. Vi fik 75. 000 kr. fra Socialministeriets udviklingspulje. Helsingør Kommune gik sammen med Frederiksborg Amt i gang med at udvikle et erfaringsnetværk, og på et tidspunkt havde vi et ønske om at det også skulle give mulighed for formidling af job kommunerne imellem.

Den sidste del er dog aldrig blevet til noget. Men erfaringsudvekslingen har vi kunnet fastholde siden midten af 90'erne. Næsten alle kommunerne i Frederiksborg Amt deltager. Vi holder møde hvert kvartal og en temadag om året. Ca. 25-35 personer møder op.

Mødet bliver holdt forskellige steder i amtet. Netværksmøder har haft temaer som fx den nye pensionsreform og relationen til nydanskere. Det har været spændende at følge den udvikling, netværket har taget - fra at være et netværk, hvor vi sammen skulle blive klar til at arbejde inden for det rummelige arbejdsmarkedet, til i dag at være et forum for folk, der har mange erfaringer med arbejdet indenfor det rummelige arbejdsmarked og har en faglighed, som de ønsker at udvikle, og samtidig følge med i hvad sker der indenfor området.

Udover kommunerne deltager også formidlingscentre og virksomhedskonsulenter, der arbejder for koordinationsudvalg. Endelige er amtets revalideringsinstitution Trollesbro og socialrådgiverne på Hillerød Sygehus repræsenteret i netværket.

Højvangen

Højvangen er et beskyttet værksted, der ligger i Espergærde. Her arbejder man med kompetenceudvikling for brugergruppen. Tanken er, at de bedste af deres brugere skal have muligheden for at få kompetenceudvikling via uddannelse og praktisk arbejdsoptræning på virksomheder. Dette projekt kalder de Nextjob.

En del af Flex-Gruppens målgruppe er sammenfaldende med Højvangens målgruppe.

Vi har i de 3 år, Flex-Gruppen har eksisteret, kunnet se, at vi har svært ved at følge gruppen af udviklingshæmmede så tæt, som man bør, for at deres job på særlige vilkår kan blive en succes. Det har betydet for nogle af dem, at de har været ude i flere jobskifte og haft problemer på arbejdspladsen. Vi har hele tiden for denne gruppen af borgere kunnet ønske os, at vi havde et netværk af jobcoaches, der kunne tage hånd om dem på arbejdspladsen eller ved at komme ofte på arbejdspladsen.

Noget af dette arbejde laver Nextjob, og med baggrund i dette har vi indledt et samarbejde med dem. Vores ønske er, at de spændende udviklingstanker, de har i projektet, også kan komme vores brugere til glæde. Her tænkes på karriereudvikling, mulighed for uddannelse, en tæt coaching der gør, at de ikke dropper ud af jobbet, fx på grund af problemer med kæresten, eller hvis arbejdsgiver har talt for hårdt til dem, eller de ikke forstår, hvilken arbejdsopgave de skal udføre. Det er mange gange små ting, der vælter læsset.

Vi har i det sidste års tid arbejdet sammen med Nextjob om at finde en form for, hvordan vi kan samarbejde.

Praktiserende læger

Vi har et samarbejde med de praktiserende læger, særligt i sager omkring arbejdsfastholdelse. Vi har i flere sager haft de praktiserende læger med, når vi har lavet rundbordssamtaler ude på virksomhederne. Det er jo en del af metoden, at de praktiserende læger skal medinddrages i sagen, hvis det er relevant.

Derudover har vi et godt samarbejde med den praktiserende læge i byen, der repræsenterer PLO i Koordinationsudvalget og er en god støtte for Flex-Gruppen i vores arbejde. Han har visiteret en del af sine egne patienter til os, der havde brug for hjælp i forhold til arbejdsmarkedet. Vi har deltaget i forskellige sammenhænge, hvor de praktiserende læger har været samlet, og fortalt om Flex-Gruppen, og det er vores indtryk, at de har kendskab til os.

Helsingør Kommunes Koordinationsudvalg

Helsingør Kommune var med i forsøgsordningen omkring koordinationsudvalg og havde et års forsørg, da de andre koordinationsudvalg først skulle til at etablere sig.

Koordinationsudvalget har fra starten af processen omkring etablering af Flex-Gruppen støttet både økonomisk, som referencegruppe og i forhold til medlemmernes bagland. Koordinationsudvalget oplever klart Flex-Gruppen som deres barn.

Samarbejdet med den øvrige forvaltning

Samarbejdet med den øvrige forvaltning er et tema, som i perioder har givet anledning til mange drøftelser og optaget mange tanker hos medarbejderne i Flex-Gruppen.

Flex-Gruppen samarbejder primært med Sygedagpengegruppen, som står for opfølgning af sygedagpengesager, og Vejledningscenteret, som varetager revalidering og den tungere del af aktiveringen.

Flex-Gruppen samarbejder også med andre forvaltningsenheder, fx Løn- og personaleorganisationen, Familie/Handicap, Servicebutikken, Pensionsgruppen, Socialpsykiatrien og Voksenrådgivningen.

Samarbejdet med de sidstnævnte enheder har dog mere karakter af viden om enheden og løsning af enkelte konkrete opgaver.

Samarbejdet med Sygedagpengegruppen og Vejledningscentret

Da Flex-Gruppen i sin tid startede, blev den af vores nærmeste samarbejdspartnere, Sygedagpengegruppen og Vejledningscenteret, oplevet som en støtte og en aflastning. Senere hørtes mere kritiske røster fra ledelse og medarbejdere.

Kritikken er gået på følgende:

- Flex-Gruppen træffer beslutning om og etablerer fleksjob for borgere, som modtager sygedagpenge, uden at have kompetence til dette.
- Flex-Gruppen journaliserer mangelfuldt og træffer afgørelser på for tyndt et grundlag.
- Flex-Gruppen er selektive med hensyn til, hvilke typer af problemstillinger, de yder konsulentbistand til.
- Der er upræcise snitflader mellem Flex-Gruppen, Vejledningscentret og Sygedagpengegruppen. Det er derfor uklart, hvem der skal løse hvilke opgaver.

Udgangspunktet for vort samarbejde med Sygedagpengegruppen og Vejledningscentret var:

- At vi ville møde de øvrige samarbejdspartnere med et højt serviceniveau og en stor fleksibilitet, som skulle danne baggrund for udvikling af fælles faglighed.
- Ikke at oversende sager, men i stedet samarbejde om mennesker.
- Anerkende at der i samarbejdet er gråzoner, som må finde deres form i det praktiske samarbejde mennesker imellem.

I starten deltog Flex-Gruppens medarbejdere i fællesmøder med Vejledningscentret og Sygedagpengegruppen, hvor gensidige forventninger blev afstemt. En medarbejder fra Flex-Gruppen var fysisk at træffe i Sygedagpengegruppen én gang ugentligt. Endvidere blev der lagt meget vægt på trekantsamtaler mellem sagsbehandler, borger og jobkonsulent for at sikre en smidig overgang fra en afdeling til en anden.

Vi kan se, at nogle af disse samarbejdsformer er forsømt, hvilket kan være en medvirkende årsag til den utilfredshed med samarbejdet, som i perioder kan fornemmes. Vi bør overveje, hvordan vi udvikler vort samarbejde med Vejledningscentret og Sygedagpengegruppen.

Fleksibilitet og anerkendelse af, at der findes gråzoner i opgavefordelingen, er erstattet af et ønske fra både os og vore samarbejdspartnere om klarere præcisering af kompetence, arbejdsfordeling, samarbejdsform m.m.

Arbejdsfastholdelsessagerne er ofte akutte – der skal handles nu og her, ellers er borgeren måske truet af opsigelse.

Sygedagpengegruppen

Sygedagpengegruppen er den afdeling internt i kommunen, som Flex-Gruppen har samarbejdet mest med. Det er Sygedagpengegruppen, som har visiteret flest borgere til fleksjob.

Sygedagpengegruppen har i de senere år været præget af en meget stor arbejdsbelastning, personaleudskiftning, sygdom og mange barsler. Samtidig er udgifterne til sygedagpenge øget i kommunen. Afdelingens arbejdsfelt har udvidet sig således, at revalidering nu også er en del af deres arbejdsområde. Ændringer i den sociale lovgivning har samtidig betydet øgede krav til sagsbehandlingen.

En af vores opgaver har været at hjælpe dem med at arbejdsfastholde, når der var borgere, der havde brug for dette. Vi er taget ud i virksomheden og har lavet fastholdelsessagen og

meldt tilbage til Sygedagpengegruppen. Andre gange har vi været konsulenter i sagen og været med til at udarbejde den handlingsplan, som sagsbehandleren så har omsat sammen med borgeren.

I arbejdsfastholdelsessagerne har Sygedagpengegruppen som udgangspunkt lavet det administrative arbejde. Ofte har vi fungeret som konsulenter og er taget ud på arbejdspladsen sammen med sagsbehandleren. I mange situationer har vi overtaget hele arbejdsopgaven på grund af den belastede situation i Sygedagpengegruppen eller sagsbehandlerens usikkerhed i forhold til at tage et møde i virksomheden.

Vi får undertiden henvendelser fra borgere, som endnu ikke har fået tilbudt den samtale i Sygedagpengegruppen, som de efter lovgivningen har krav på. I disse situationer har vi ofte tilbudt borgeren en samtale i Flex-Gruppen, og vi er således kommet til at overtage funktioner for Sygedagpengegruppen. Vi er i øjeblikket meget opmærksomme på, at vi ved at overtage opgaver for andre afdelinger kan komme til at svigte vores centrale omgave, nemlig at fungere som formidlingscenter for job på særlige vilkår.

Det tætte samarbejde med Sygedagpengegruppen har betydet, at vi har lært meget fra dem om sygedagpengeloven.

Der har indenfor det seneste halve år været intern debat om arbejds- og kompetencefordeling mellem Sygedagpengegruppen og Flex-Gruppen. Det har i en periode betydet en dårligere service på dette vigtige område, og det er ikke helt løst endnu. Men Flex-Gruppen vil gerne fortsætte det tidligere samarbejde, og det forventer vi nok skal lykkes.

Vejledningscentret

Som oftest er der foretaget et meget godt analysearbejde i Vejledningscentret, inden vi møder borgeren. Der har derfor været tale om en ren jobformidlingsopgave. Endvidere har sagsbehandlerne i de fleste tilfælde taget initiativ til trekantsamtale mellem borgeren, Flex-Gruppen og Vejledningscentret, så der var klare rammer og tryghed for borgeren om det videre forløb både økonomisk og jobmæssigt.

Da Flex-Gruppen startede, fik vi størsteparten af vores sager fra Vejledningscentret. 90 sager blev ført fra Vejledningscentret over i Flex-Gruppen. Der havde ophobet sig en pukkel af personer, som var berettiget til jobs på særlige vilkår.

Nu får vi forholdsvis få sager fra Vejledningscentret. Umiddelbart er det vores fornemmelse, at langt flere borgere fra Vejledningscentret er berettiget til jobs på særlige vilkår. Kravene til den grundige udredning kan være en barriere i forhold til, at borgeren kommer videre til Flex-Gruppen. Samtidig er de borgere, som har kontakt med Vejledningscentret, ofte kendetegnet af en meget lang ledighedsperiode og har udover helbredsmæssige problemer ofte også problemer af social og psykisk karakter. Dette stiller store krav til analysearbejdet.

Vejledningscentret har meget fokus på virksomhedsrevalidering og deltager i et forsøgsprojekt finansieret af Socialministeriet. Afklaring i private virksomheder er ofte mere langvarig end institutionsafklaring. Dette kan også have indflydelse på antallet af oversendte sager.

Løn- og Personale Organisationen (LPO)

Vi har haft et tæt samarbejde med LPO i forbindelse med etablering af alle fleksjob, der er oprettet i kommunens eget regi. LPO fungerer som praktisk hjælper for alle kommunale arbejdsgivere i forbindelse med ansættelse og lønudbetaling.

I den tid, Flex-Gruppen har eksisteret, er der opbygget et særligt forhandlingsudvalg, som vurderer lønindplacering, ansættelsesvilkår m.m. De tager sig også af ansættelser af personer på særlige vilkår. Flex-Gruppen har i samarbejde med LPO udviklet blanketter mm. samt afsnit til personalehåndbogen om job på særlige vilkår. Dette har fungeret godt.

Flex-Gruppen og LPO er begge en del af Helsingør Kommune, hvilket kan betyde, at vores roller kan sammenblandes i både borgernes og arbejdsgivernes øjne. Det er vigtigt, at vi kan skille rollerne. Flex-Gruppen har myndighedsudøvelsen på bevilling af fleksjob og størrelsen af den udbetalte refusion. LPOs opgaver ligger i lønfastsættelse, ansættelse og afskedigelse.

Flex-Gruppen skal naturligvis sikre, at personer i job på særlige vilkår som minimum får udbetalt fagets begyndelsesløn. Den øvrige lønfastsættelse ligger uden vores kompetenceområde. Vi har savnet, at LPO i de vanskelige arbejdsfastholdelsessager er gået med ud på arbejdspladsen og har støttet den praktiske arbejdsgiver.

LPO har en meget positiv holdning til at oprette fleksjob. Har vi i Flex-Gruppen brug for deres støtte i forhold til generelle spørgsmål omkring løn, ansættelser m.m., får vi en hurtig og grundig service fra dem.

Socialpsykiatrien, voksenrådgivningen, bofællesskaber for personer med nedsat funktionsevne

Generelt kan vi sige om disse samarbejdspartnere, at de er mere perifere i vores samarbejde end de øvrige, vi har nævnt.

Vores oplevelse er, at de har været meget interesserede i det udviklingsarbejde, vi har lavet i Flex-Gruppen. Vi har et tæt samarbejde i en række enkeltsager, som fungerer rigtig godt. Til forskel fra samarbejdet med Vejledningscentret og Sygedagpengegruppen krydser vores arbejde ikke hinandens. Vi griber ikke ind i hinandens funktioner, men supplerer hinanden på en god måde.

Projekterne

De forskellige aktiveringsprojekter i kommunen har vi i flere sammenhænge brugt til afklaring af borgernes arbejdsevne, inden de kom i job på særlige vilkår. Vi har endvidere i nogle af projekterne oprettet fleksjob, hvor den ansatte går ind som hjælp for projektlederen. Projektlederne har også kontaktet os, når de har haft en person i aktivering i længere tid, og hvor de finder, at fleksjob vil være en god løsning.

Projekterne bruges ligeledes til egentlige arbejdsprøvninger. Projektlederne har lagt megen engagement og interesse i disse.

Case 7: Hanne

Hanne har været ansat i en større detailforretning i Nordsjælland. Hun er uddannet butiksassistent og har været ansat indenfor området i en årrække. De sidste år har hun primært siddet ved kassen.

Hun har dagligt ondt i ryggen, skulder og arme. Hun går til mange forskellige behandlinger, fysioterapi, kiropraktor og egen læge. Hun oplever ikke, det har den store effekt.

Hendes intellektuelle ressourcer er i mindre omfang begrænset, og hun ville ikke være i stand til at tage en uddannelse af mere bogligt indhold.

Hun oplyser, at hun er glad for at arbejde på arbejdspladsen og har mange gode kollegaer. Hun har et tydeligt ønske om at blive på sin arbejdsplads. Hendes arbejdsgiver oplyser, at hun de sidste 12 måneder har haft stort fravær på grund af sygdom. Hvis hun skal have mulighed for at fastholde hende på arbejdspladsen, skal der ske en radikal ændring i hendes sygefravær, ellers bliver hun nødt til at opsig hende fra stillingen.

Virksomheden er samtidig interesseret i, at hun bliver, idet der er mange unge ansat, og det giver et problem i forhold til den kundekreds, de skal servicere.

Med baggrund i dette finder vi via en prøvning frem til, at det vil gavne Hannes arbejds-situation væsentligt, hvis hun får sin arbejdstid nedsat til 20 timer om ugen. Samtidig har hun brug for at blive flyttet fra kasselinien og til andre arbejdsopgaver.

Hun forsøger sig med en anden jobfunktion. Det går godt en periode, men så begynder ryggen at gøre ondt igen.

Der kommer en ergoterapeut fra bedriftssundhedstjenesten og gennemgår Hannes arbejds-situation, og de finder frem til, at hun har brug for et specielt arbejdsredskab. Hanne prøver arbejdsredskabet i en periode, og det hjælper hende.

Hanne starter herefter i sit fleksjob med 50 % skånehensyn og sit nye arbejdsredskab. Dette gør, at Hanne kan fastholde sin plads på arbejdsmarkedet. Alternativet for Hanne ville have været en længere periode på sygedagpenge og derefter en ansøgning om førtidspension.

Fremtiden

Flex-Gruppens 3-årige forsøgsperiode er til ende. Der er enighed i kommunen og Koordinationsudvalget om, at Flex-Gruppen skal fortsætte, og indtil videre arbejder vi videre som hidtil, men hvordan skal rammerne være på sigt?

Når man skal gøre op med sig selv, hvad man vil i fremtiden, er det som regel godt at begynde med i tankerne at gennemgå den umiddelbare fortid, se kritisk på egne handlinger og erfaringer, og diskutere dem med sine nærmeste kolleger, venner og samarbejdspartnere.

Det er den proces, vi er i gang med nu i Flex-Gruppen. Derfor har vi heller ikke lagt os fast på en strategi for fremtiden endnu. Vi vil her nøjes med nogle få, korte udsagn som indspil fra Flex-Gruppens medarbejdere til den afklaringsproces, som er i gang:

- Vi ønsker at bygge videre på det menneskesyn, og de holdninger og metoder, som Flex-Gruppen har udviklet gennem de sidste tre år, og som er kommet til udtryk i denne rapport.
- Vi mener, det vil være en god idé at anvende vores metoder på en større gruppe af borgere end den, Flex-Gruppen hidtil har arbejdet med, herunder borgere som skal i ordinært job, job med løntilskud, virksomhedsrevalidering og borgere med anden etnisk baggrund end dansk.
- Vi vil gerne sætte fokus på gruppen af førtidspensionister, som der er næsten 5.000 af i Helsingør Kommune, og på de mange nydanskere som har problemer i forhold til integration på arbejdsmarkedet.
- Vi mener, at Flex-Gruppen også i fremtiden skal have en selvstændig placering udenfor forvaltningen, i nærheden af virksomheder og samarbejdspartnere.
- Vi vil gerne omdanne Flex-Gruppen til en selvstændig formidlingsenhed, med de muligheder det giver for udviklingsstøtte fra Beskæftigelsesministeriet og deltagelse i det netværks-samarbejde, som de nye formidlingsenheder indgår i.
- Vi vil gerne oprette grupper til jobjagt, hvor borgere giver hinanden sparring i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet. Det kan ske ved at etablere et netværkshus i tilknytning til formidlingsenheden.
- Vi mener, at et sådant netværkshus også vil kunne tilbyde en ramme for borgere, der er i beskæftigelse på særlige vilkår, hvor de sammen med os kan danne grupper i forhold til videreudvikling af deres ønsker, muligheder og motivation.
- Vi glæder os til fremtiden, og tror på, at det vil blive ved med at være produktivt, spændende og sjovt at være medarbejder i Flex-Gruppen.

Hvis vi skal være troværdige, når vi prøver at motivere og hjælpe borgere til en plads på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt, at vi også selv synes, det er dejligt at gå på arbejde!

Case 8: Peter

Peter er en ung mand på 33 år. Han har som barn været ude for en ulykke, og har pådraget sig en alvorlig læsion i hjernen. Det har betydet, at han er spastisk i den ene side af kroppen, og han er ikke i stand til at tage sin ene arm ned langs kroppen, når han går. Han trækker desuden på det ene ben.

Han har en ikke ubetydelig kraftnedsættelse i den ene side af kroppen. Han har, da han blev myndig, fået tilkendt pension.

Efter endt skolegang har han fulgt nogle VUC-forløb, som han har klaret godt. Han har tidligere været i skånejob i en større radioforretning. Dette forløb gik ikke godt. Han blev primært brugt til buddreng, og skulle bl.a. hente mad og drikke til personalet. De var ikke indstillet på at give ham den nødvendige oplæring.

Peter har en stor viden og er meget interesseret i AV-udstyr. Da han havde været ansat i skånejobbet et års tid, opgav han og gik tilbage for at leve af sin pension.

Han kom tilbage til Flex-Gruppen og bad om hjælp til at finde et nyt job. Vi ændrede vores fælles plan til også at indeholde uddannelse for Peter.

Han ville fortsat gerne arbejde med AV-udstyr. Vi henvendte os til en detailhandelskæde og spurgte, om de efter en prøvning kunne være indstillet på at tage Peter i lære indenfor butiksområdet. De gav en positiv tilbagemelding. I dag er Peter i lære som butiksassistent. For at dette arbejdsforløb kan lykkes, kræver det en rummelighed fra arbejdsgiveren i forhold til længde af uddannelse og hvilke opgaver, han vil kunne magte.

I dag arbejder han 20 timer om ugen - mere kan hans fysik ikke holde til. Når han bliver færdig med sin uddannelse, vil han stå meget stærkere på arbejdsmarked og vil have faglige kvalifikationer at byde på. Det betyder for hans arbejdsliv, at han ikke behøver at arbejde som buddreng og med ufaglærte arbejdsopgaver resten af sit liv, eller så længe hans helbred kan holde til det.

Han vil til den tid kunne vælge, om han vil beholde sin pension og et skånejob eller han vil sætte pensionen i bero og gå i fleksjob.