



Arbejdsmarked og
Integration
D.15.2.2016
Konsulent Zina
Zvizdic &
Specialkonsulent
Vibeke Dømler
Beske

Evaluering af samarbejdsaftaler med socialøkonomiske virksomheder, herunder en evaluering af de mål der er i aftalerne.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har bedt om en evaluering af samarbejdsaftaler med socialøkonomiske virksomheder, herunder evaluering af mål indlagt i aftalerne.

Introduktion:

Center for Arbejdsmarked -og Integration og Beskæftigelsesindsatsen Program Ringparken og Motalavej har to samarbejdsaftaler med socialøkonomiske virksomheder, som begge blev etableret for 6 mdr. siden. Initiativet er nyt og i den løbende opfølgningen har fokus derfor været på, at udvikle og kvalificere planer for deltagerne, forløbende og samarbejdet, til gavn for deltagerne.

Målgruppen er primært: Ressourceforløbsborgere, borgere i forløb efter i LAB loven 2.3, borgere under Integrationsloven og ægtefælleforsørgede.

De opkvalificerende og motiverende forløb er målrettet deltagere som har udfordringer ud over ledighed og har behov for individuel, helhedsorienteret og håndholdt indsats. Forløbende koordinerer et socialt- og et beskæftigelsesrettet perspektiv.

Målgruppen er kendetegnet ved: Fysiske og psykiske helhedsproblemer, manglende socialt netværk, manglende dansk kundskaber, manglende tilknytning til samfundet som helhed, manglende tilknytning til arbejdsmarkedet, manglende struktur i hverdagen, få ressourcer til at fastholde indsats og se det lange perspektiv, uafklarethed og mangle på motivation.

Da deltageres behov er individuelle mål og udviklingsplaner, er der arbejdet kvalitativt indenfor samarbejdsaftalens ramme. Tilgangen er at opnå effekt i den praktiske hverdag.

Formålet og indhold i forløbene:

I de socialøkonomiske virksomheder er deltageren i et opkvalificerende og motiverende forløb, en del af samarbejdet og opgaveløsningen i virksomheden.

Deltageren oplever, at virksomheden både ansætter medarbejdere på deltid(fleksjobbere) og fuld tid. De socialøkonomiske virksomheder er eksempler på udfoldelsen af det rummelige arbejdsmarked og viser i praksis, at der er muligheder for ansættelse fremadrettet.

Så til trods for at målgruppens vej til arbejdsmarkedet består af "mange små skridt", er formålet:

- At komme tættere på arbejdsmarkedet, i beskæftigelse eller i uddannelse

- Udvikle arbejdsevne og arbejdsidentitet
- Opkvalificering
- Bryde social isolation
- Hjælpe personer videre i livet, herunder genskabe styrke og mod, varetage personlige relationer samt opdage nye måder at få kræfter på

Et forløb kan varer op til hhv. 13 uger eller 52 uger – begge med mulighed for forlængelse.

I de socialøkonomiske virksomheder er det den enkelte deltagers mål i forhold til egen situation, arbejde og uddannelse som er styrende for hvilke aktiviteter som sættes i gang.

Efter 1 hhv.4 uger udarbejdes en plan som igangsætter processen mod deltagerens mål. Den første plan fungerer som baseline fremadrettet i forløbet. Planen udarbejdes i samspil mellem deltager og virksomhed.

I planen kan vælges mellem følgende delmål:

- Opnå større evne til at indgå i sociale relationer
- Styrke evnen til at samarbejde med andre i en arbejdsrelation
- Opnå øgede faglige og praktiske kvalifikationer
- Styrke deltagerens selvtillid og tro på en fremtid på arbejdsmarkedet
- Give deltageren mulighed for personlig udvikling
- Øget empowerment og motivation
- Øget evne til at være aktivt handlende
- Øget livskvalitet
- Styrke mødestabilitet
- Opbygge døgnrytme
- Styrke evnen til at finde "ro" og mærke sig selv

Der arbejdes med 4 progressionsparametre som tager afsæt i at fremme selvstændighed, handlekraft og ejerskab til egen situation hos den enkelte deltager.

Progressionsparametrene er: Motivation(ansvarlighed, samarbejde, kommunikation, læring/udvikling, arbejdsmarkedsforståelse), Aktiv handlen (selvstændighed, ejerskab, fleksibilitet), Opkvalificering (sociale værkstøjer, alment faglige kvalifikationer i forhold til virksomhedens opgave portefølje, specialfaglige kvalifikationer i forhold til virksomhedens opgaveportefølje) samt bevægelse mod ansættelse (rutine, stabilitet, fremmødesikring, adfærd, udholdenhed, intensitet, brancheafprøvning)

I planen udvælges de/det mest relevante delmål først – omfanget fastlægges i forhold til deltagerens situation. Og for hver delmål vælges progressionsparametre. Eksempel: En deltager og virksomheden vælger delmålet at "Opnå større evne til at indgå i en social relation" og progressionsparameteret "opkvalificering"(social værkstøjer). Det handler om at blive bedre til at lytte indlevende til sine kollegaer. I planen forklares hvorfor målet er relevant og hvad fokus vil være.

Planen kan tilpasses og kvalificeres i forhold til erfaringer og observationer som gøres undervejs.

Evaluering på plan/mål – hyppighed og indhold

Evalueringen skal sikre, at der arbejdes i den rigtige retning. Evalueringen er del i to. Først på de valgte delmål/progressionsparametre og næst på om deltager nærmer sig de langsigtede mål og om der er behov for korrektion/tilpasning af de valgte delmål.

Evalueringen udarbejdes i samspil mellem deltager og virksomhed skiftligt hver 2. måned eller efter aftale. I den sammenhæng afholdes opfølgingsmøde, hvor sagsbehandler kan deltage.

Når deltager afslutter forløbet laver virksomheden opsamlende beskrivelse af fremskridt og resultater i forløbet.

Evaluering af samarbejde og mål i aftalerne - kriterier:

Samarbejdsaftalerne er bygget op af en række aktiviteter og forudsætninger der kan følges op på:

- Er forløbene i brug?
- Har deltageren en plan?
- Har deltageren ejerskab til planen?
- Sker opfølgningen og foretages opfølgningsmøderne?
- Får jobkonsulenterne/sagsbehandlere hvad der er aftalt?
- Hvad opnår deltagerne i forløbene – effekter i den praktiske hverdag(adfærd/holdning)?
- Efter endt forløb?
- Samarbejdet med virksomhederne?

Status i samarbejdsaftale 1:

Er forløbene i brug? Der er 6 forløb i virksomheden og pt. er 5 i brug og der er identificeret den sjette deltager, som er på vej.

Har deltageren en plan? Alle deltagere har plan. Det har vist sig, at deltagernes komplekse udfordringer, fravær pga. sygdom og få timer i virksomheden, betyder at det kan tage længere tid, at få lavet planen end forventet.

Har deltageren ejerskab til planen? Mentor og deltager har fysisk sat sig sammen og har udformet planen. Og der har været dialog op til skriveprocessen – og efter indskrivningen, har der igen været mulighed for at gå tilbage i planen og korrigerer. Der opleves ejerskab til planen og det er deltagerens ønsker og mål som er fastlagt.

Sker opfølgningen og foretages opfølgningsmøderne? Deltagernes komplekse udfordringer, fravær pga. sygdom og få timer i virksomheden spiller også ind her. Opfølgningerne kan strække sig over længere tid end forventet. Der indkaldes til opfølgningsmøder og dialoger tages løbende mellem deltager, virksomheden og jobkonsulent/sagsbehandler. For nogle deltagere, hvor der er behov for parallelle indsatser er der tæt dialog med jobkonsulent/sagsbehandler. Den løbende dialog har taget plads frem for de systematiske opfølgningsmøder. Og det skal korrigeres så begge dele køre. Det er der taget dialog med virksomheden om.

Får jobkonsulenterne/sagsbehandlere hvad der er aftalt? Ja, der kommer mødeplan, plan, dialog og indkaldelser til evaluering.

Hvad opnår deltagerne i forløbene – effekter i den praktiske hverdag(adfærd/holdning)? I deltagergruppen er der generelt fokus på etablering af døgnrytme og udvikling af sociale kompetencer. Flertallet har indtil nu opnået et mere regelmæssigt døgn, mere mødestabilitet og en større åbenhed overfor andre. En lille gruppe er syg og der er tæt dialog med jobkonsulent/sagsbehandler om parallelle indsatser.

Efter endt forløb? En enkelt deltager er stoppet efter kort forløb og gået i arbejde.

Samarbejdet med virksomheden? I samarbejdet er der fokus på at lære af hvad der sker, tage hånd om det og rette til. Der er lydhørhed, der stilles spørgsmål, udfordres, der korrigeres og der er vilje til samarbejde.

Status i samarbejdsaftale 2:

Er forløbene i brug? Der er 10 forløb i virksomheden og pt. er 8 i brug og de 2 sidste er i visitationsproces.

Har deltageren en plan? Alle deltagere har plan.

Har deltageren ejerskab til planen? Jobkonsulent, leder og deltager har sammen sat sig ned og lavet planen. Hver 14. dag er der dialog om planen. Deltagerne har anden etnisk baggrund end dansk og der er udfordringer i sprog og meningsforståelse, derfor er hyppig dialog om planen

nødvendig. Opgaveporteføljen i virksomheden knytter sig til områder som deltageren i sit eget liv har gode erfaringer og kompetencer i og det understøtter ejerskabet til opgaverne. Det kan ses som første trin til ejerskab til plan/mål.

Sker opfølgningen og foretages opfølgningsmøderne? Møder og opfølgning sker systematisk.

Får jobkonsulenterne/sagsbehandlere hvad der er aftalt? Ja, der kommer mødeplan, plan, dialog og indkaldelser til evaluering.

Hvad opnår deltagerne i forløbene – effekter i den praktiske hverdag(adfærd/holdning)? I deltagergruppen er der generelt fokus på krav på det danske arbejdsmarked og bevægelse mod ansættelse. Virksomheden ligger tæt på deltagernes bopæl, hvilket har medvirket til generel opbygning af mødestabilitet. Deltagergruppen har bevæget sig mod mere udholdenhed, mere selvstændig udførelse af opgaver og aktiv handlen. Særligt de udskrevne regler som ligger på det danske arbejdsmarked skal trænes og adfærds-korrigeres. Der er behov for løbende adfærds-korrigerende samtaler herom med en mindre gruppe. Enkelte har parallelle indsatser. Alle deltagerne har opnået hygiejnebevis og førstehjælpsbevis.

Efter endt forløb? 3 med flygtningestatus er ansat i løntilskudsjob med mulighed for ordinær ansættelse, 1 ægtefælleforsørget er ansat i løntilskud, der arbejdes med at udarbejde CV og finde ansættelse til to (en ægtefælleforsørget og en aktivitetsparat kontanthjælpsmodtager). Bemærk; 4 deltagere er forsat i virksomheden. 3 er indstillet til Rehabiliteringsteamet og 1 starter på VUC til sommer og træner sprog i virksomheden.

Samarbejdet med virksomheden? Virksomheden har skiftet daglig leder og den nye leder kommer med en større erfaring med mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Virksomheden opnår løbende flere opgaver som sætter et naturligt fokus på deltagernes effektivitet og professionalisme. Der er løbende dialog om afvejning af krav og opgavens omfang. Samarbejdet er fleksibelt, systematisk, tæt og med naturlig imødekommenhed.

Status – hvad virker? Og hvilke udviklings- og erfaringspunkter er identificeret?

Samarbejdsaftalerne med de socialøkonomiske virksomheder er et nyt initiativ, som blev igangsat for 6 måneder siden. I de 6 måneder er konceptet som blev udviklet initialt, sat i anvendelse. I den løbende opfølgning har der været fokus på at udvikle og kvalificere deltagernes planer, forløb og samarbejdet med virksomhederne.

I samarbejdet og samarbejdsaftalerne er indbygget aktiviteter og forudsætninger, der systematisk kan følges op på og det kan besluttes om opfølgningerne skal være halvårslige eller helårslige. Det er første gang der laves en samlet systematisk evaluering på både samarbejde og mål.

Som udgangspunkt virker konceptet og samarbejderne, som giver mulighed for at tilpasse indsatsen så den passer til deltagerens situation og mål.

Der er samtidig behov for at være opmærksom på følgende udviklings- og erfaringspunkter:

- At borgerne har været på offentlig forsørgelse i lang tid og at fremskridt sker langsommere end forventet. Det betyder at et forløb på 13 uger er en begyndelse – men ikke en tilstrækkelig indsats. Hvorfor der er sket forlængelse
- At deltagerne generelt har en lav vedholdenhed som fordrer en mere håndholdt indsats end forventet
- At skemaerne som rummer deltagerens planer kan tilpasses i forhold til interessenternes behov - status kan igangsættes
- At opfølgningsmøderne skal foregå mere systematisk – er igangsat
- At med nuværende erfaringsniveau vil det være enkelt, at gennemfører små løbende evalueringer f.eks. hver 2. måneder med virksomheder, som supplement til de hel- eller halvårslige evalueringer.