

Fra: Jan Blume De Universelle To [mailto:jbdeuniverselleto@live.dk]
Sendt: 11. april 2012 22:15
TEmne: Henvendelses til beskæftigelsesministeren.

Hvad vil i anbefalde at jeg gør.

Jeg har skrevet flere gange til beskæftigelsesministeren, det sidste brev, har jeg ikke fået svar på. Jeg har sat brevet ind, her nedenfor. Dog har jeg således modtaget følgende citat fra arbejdsmarkedstyrelsen dec. 2011 " *Det er de kommunale jobcentre, der tilrettelægger indsatsen for de ledige og afgør, hvilken form for tilbud der i det konkrete tilfælde bedst vil hjælpe den enkelte hurtigst muligt i job. Jobcentrene foretager således en individuel vurdering af hver enkelt ledig og finder ud af, hvilket tilbud der vil være det rette. Der er intet i reglerne, der forhindrer, at jobcentrene igangsætter et tilbud umiddelbart efter, at en person har meldt sig ledig.*" Det er bare ikke den virkelighed som jeg møder, når jeg møder den enkelte jobkandidat og jobcentrets personale. Hvor er det gået galt. Som arbejdsgiver er jeg meget interesseret i, at et jobcenter fungerer optimalt, som samfundets lokale HR afdeling, som også benytte sig af de moderne metoder, som bliver benyttet i Danmark af HR. "Jeg er i dialog med landsforeningen lediges vilkår."

De Universelle To

Oplevelses- og Socialøkonomisk organisation
www.deuniverselleto.dk

Beskæftigelsesminister
Mette Frederiksen.

Direkte fra kilden – det bliver ikke let.

Reformer gør det ikke alene – ny viden, ny bevidsthed, et nyt erfaringsgrundlag og læring må sættes i gang, både i og udenfor hele organisationen.

Som kredsformand i Socialdemokratiet og i de stunder, hvor jeg sad sammen med tidligere skatteminister Frode Sørensen på den årlige generalforsamling. I den tid hvor der var kommunale sammenlægninger. I den tid hvor AF skulle nedlægges og A-B-C jobcentre skulle etableres de forskellige steder i landet. Der sad Frode Sørensen og jeg og skrev generalforsamlingens offentlige pressemeddelelse og et brev til daværende formand for Socialdemokratiet, MF Mogens Lykketoft, om, at vi, på kredsens generalforsamling, ikke ønskede et jobcenter i kommunen, sammensat som et C center, og ligeledes vil jeg i dag gerne orientering dig, som beskæftigelsesminister, om ny viden og indsigt.

Hvorfor er det, at jeg hele tiden skal høre, når jeg taler med en leder fra et jobcenter, ser i TV interview med en teamleder på et jobcenter osv., at det er loven, der overskygger for, at jobkandidater kan komme i job og være i gang. Hvorfor er det, at jeg hele tiden skal høre landspolitikere og folketingsmedlemmer i deres taler i folketinget og i debatterne gøre jobkandidater mere passive og næsten skræmme dem til ikke at må gøre noget ved gang på gang at sige, at der ingen job er – os, der gerne vil og kan jobskabe, ser ikke denne verden, som folketingets medlemmer taler om. Det handler ikke om, at vi ikke vil se den, for jo der bliver nedlagt jobs, men vi skal jo således skabe nogle nye, ikke sandt?

Hvorfor er der det fokus? Nu har jeg selv været med i HR branchen i rigtig mange år, og de metoder og værktøjer, holdninger, menneskesyn og grundlæggende værdier der benyttes, er direkte modsat det fokus som alle (har), der praktisk har med loven at gøre. Et af de væsentlige problemer på et jobcenter og i en A-kasse, for at opnå en større glæde og jobmotivation hos jobkandidater, er netop grundlæggende værdier og det menneskesyn, som den enkelte medarbejder har. Begrundet ud fra forskellige fortrolige samtaler, jeg selv har haft gennem flere år med bl.a. jobcenterpersonalet - at flere af deres kollegaer hellere vil sanktionere en borger, for det er hurtigere og lettere for dem selv. Hvis det havde været i min organisation, hos 2. aktør, hvor jeg havde opdaget det, så ville jeg selv slet ikke være i tvivl. Her ville første advarsel have været præsenteret for den pågældende medarbejder og ikke mindst dennes leder, og næste gang ville det være en bortvisning.

Disse tanker, at ville sanktioner, om man så gør det eller ej, tankerne fører til meget uheldige handlinger, som truer hele arbejdsmarkedet og den enkelte borger i Danmark, til at være bange for at modtage hjælpen. Det er netop en af grundene til, at du ser flere vagter på et jobcenter. Jeg kan netop tillade mig, at sige og fortælle dig dette, da jeg selv, efter eget valg, har haft flere hundrede jobsamtaler med jobkandidater, alle typer af mennesker, med meget forskellige menneskelige baggrunde, for at se om det kunne gøres på en anden måde, og det kunne det. Således udviklede, fandt jeg/vi samtalemetoder, som blev nedskrevet og kunne trænes sammen med andre.

Jeg har i de organisationer, jeg har arbejdet i og for, været med til at gøre en stor forskel, og det gør jeg/vi stadigvæk – når det enkelte menneske kan beherske disse metoder, giver det en meget større menneskelig frihed og glæde i hverdagen. Dog skal vi benytte dem med stor omtanke.

Det vil være gavnligt for hele landet, at der kommer et nyt erfaringsgrundlag, som jobcenterledelsen må benytte. Et erfaringsgrundlag, som ikke begrænser og lukker ned for initiativer hos jobkandidater, men derimod skaber hele mennesker, der tør at bevæge sig ud på arbejdsmarkedet og stadigvæk godt kan følge reglerne. Lad os nu benytte bare en af mange gode metoder bl.a. positive psykolog, sammen med en jobkandidat, og derefter dele den glæde med andre, og lære fra os. Den viden som personalet i private virksomheder har, skal vi også lære en jobkandidat, så denne er på vidensniveau med det personale, som kandidaten snart skal møde. Det kan være, vi skal give dem endnu mere omskoling, viden, flere færdigheder og uddannelse, for således at være bedre kvalificerede. Det vil være klogt og samfundsøkonomisk ansvarligt.

Det sidste nye jeg lige er blevet orienteret om, for et par dage siden, er, at et jobcenter via et spørgeskema, har spurgt alle jobkandidaterne i deres kommune, om loven begrænser dem i at komme videre i job. Spørgeskemaet var tilrettelagt således at udfaldet var, at de næsten alle svarede JA, og så var alle glade, fortæller min kilde.

Det er da at bremse jobkandidaterne i deres orientering på, hvad de kan. At se ned på dem og nedgøre deres stærke sider og deres initiativer, undlade at give dem de nødvendige værktøjer til at kunne formidle dem selv på en positiv måde, skabe deres netværk og skabe deres nye job. Samtidig forstærker sådanne undersøgelser alle medarbejderne på jobcenteret i ikke at gøre en forskel, ikke at gøre deres job – de tilsidesætter sig selv og mener, at nu kan de ikke kan gøre mere, organisationen går i stå. Jobcentrets samlede kompetencer til at løfte arbejdsressurserne ud på arbejdsmarked bliver således ringere og ringere. Det er ikke rimeligt, når et enkelt jobcenter i Danmark koster langt over 20 millioner kroner at drive. At bare ét jobcenter gør det - laver en undersøgelse og siger, at de har de gode resultater, for dernæst at dele de "positive" resultater med andre jobcentre, hvilket der er tradition for at gøre blandt jobcentrene. Du får således en lavine af manglede resultater i din samlede organisation i Danmark. Dog en bemærkning, hvis de selvsamme jobcentre benytter samme indgangsvinkel til deres udbudsmateriale, at de vil

kontrollere frem for, at vi skal lære, så står det slemt til for fremtidens arbejdsmarkeds fleksible indgang.

Politisk er det et fornemt træk at forstå en sådan undersøgelse. Det kan jeg godt se og forstå, men det kan en jobkandidat ikke og det kan en medarbejder på jobcentret heller ikke. Men det værste er ikke, at de ikke forstår det, men at de tror på det, og at medarbejderne skal starte på arbejde i morgen for at hjælpe jobkandidaten. Derfor har jeg også selv sat vores egen undersøgelse i gang – men det er faktisk ikke en undersøgelse, det er mere en refleksion. En teknik, som vi benyttede bl.a. hos 2. Aktør – således kunne vi lytte til organisationens tanker, stemme og hjerte. Metoden er enestående, fordi dem der svarer, viser den også hvem der vil lære og lærer mere, frem for at have mistillid og regulær kontrol. Når refleksionsperioden er ovre her i foråret, sender jeg resultat til dig.

Bland andet som direktionskonsulent i flere år hos 2. aktør og direktør for et rekrutteringsfirma gjorde vi det stik modsatte af det, som vi i dag ser hos personalet og ledelsen på et jobcenter. Netop for at holde fokus på de faglige og samfundsmæssige kvalifikationer – at kunne opdage og udpege, så hurtigt som muligt, de personlige kompetencer hos en jobkandidat, og ikke have fokus på, hvad love ikke kan gøre og ikke vil kunne gøre, for bl.a. ikke at medvirke til at skabe mere plads til et A, B og C hold i Danmark.

Det, jeg gerne vil fortælle dig, er, at fokus ligger et helt forkert og andet sted end på at hjælpe og vejlede, nemlig på lovgivningen hos dit personale i Danmark. I og de er sortseere, de er blinde, hvilket igen forhindrer jobkandidaterne i gøre noget selv, i stedet for at lære jobkandidaten, hvad jobskabelse er, og hvordan den enkelte praktiserer det i virkeligheden. Det er kørt så meget af sporet, at selv den private 2. aktør har overtaget den selvsamme opmærksomhed og kultur, siden de kom med på holdet i år 2003. A-kasserne har samme tendens. Det er så slemt, at selv jobkandidaterne synes det samme nu og har lavet deres egen forening – de er nu blevet arbejdsmarkedets blinde. Det er meget uheldigt og direkte skadeligt for væksten i Danmark. Fokus på loven har således gennem flere år skabt en åben krig mellem de lokale jobcentre og A-kasserne i samme område, deres samarbejde er ikke optimalt, langt fra, og det er ikke det, vi har brug for. Andre fagforeninger har lavet deres eget vikarbureau, måske ikke en dårlig idé.

Åben krig er der helt klart er i Danmark. En af mine andre kilder orienter mig om, at nu har et byråd i Danmark besluttet, at alle de "røde" A-kasser skal have de første job- og kontaktsamtaler fra første ledighedsdag. Jobkandidaterne bliver trukket væk for jobcentret, dog vil de selvsamme A-kasser kun have samtalerne frem til deres (jobkandidaternes) ret og pligt dato, så må jobcentret gerne få dem (jobkandidaterne) tilbage igen. Jobcentret skal så på dette tidspunkt nå at trække jobkandidaterne tilbage i deres system, nå at indkalde dem til aktiveringssamtale og stadig nå at aktivere jobkandidaterne inden ret og pligt datoen overskrides. Jobcentrets personale kan således virkelig stå tilbage og i den grad ikke kan magte at bidrage til et for jobkandidaten fornuftigt match, for ret og pligt skal overholdes af økonomiske årsager, og så er vi tilbage ved udgangspunktet, at en jobkandidat blot bliver placeret for at have indtægten – tiden bliver taget fra jobcenterpersonalets muligheder for at se, snakke og høre jobkandidaten.

For at hjælpe en jobkandidat, skal der opbygges tillid mellem to mennesker, og i denne konstruktion bliver det ikke nemmere at løse opgaven. Som jeg har sagt tidligere, lad nu jobkandidaten selv vælge, hvor de vil lære teknikken at jobskabe – dog kan de ikke vælge at lade være. Vi kan heller ikke fravælge vores normale skole (grundskoles undervisningspligt) i Danmark. Lad nu krigen ligge, A-kasserne skal med udgangspunkt i jobkandidaten hjælpe jobkandidaten i dennes opsigelsesperioden, eller langt mere nyttigt inden opsigelsesperioden starter. Jeg ved, der er en vilje i A-kassen, da jeg selv har talt med flere formænd, som er motiverede for at hjælpe deres medlemmer.

Sidste år ca. ved denne tid kom så minister mål 2 - at få flere førtidspensionister med ind på det danske arbejdsmarked. Ideen og tanken er i sig selv ikke så langt ude, som flere siger til mig – dog vil jeg gerne sige dertil, at hvis du har det personale, du har i dag, så bliver det op af bakke - for at sige det mildt og direkte fra kilden, så vil du få flere hundrede klagesager på hvert jobcenter. Mennesker vil kæmpe sammen med både faglige organisationer, jurister og advokater, hvor de kan få dem billigst. Jeg tror personligt, at folk vil optage større lån for at kunne betale deres advokater, fordi de kæmper for deres liv. Samfundsøkonomisk kan det ikke være den gyldne vej.

Når det så er sagt, bliver vi nødt til at kombinere den faglige uddannelse med jobskabelse for at speede op for det store tab af kompetencer over de sidste 10 år. Det skal være obligatorisk at have et jobskabescenter på alle danske uddannelsesinstitutioner, produktionshøjskoler og i folkeskolen – ved du ikke hvordan, så stiller jeg mig gerne til rådighed for en tilrettelæggelse og gennemførelse. Der må mere kul på, vi har ikke råd til at miste disse 10 år. Så denne kombination handler om at give jobkandidaterne en livslang læring netop i den skole, der hedder jobskabelse og muligheden for at finde det job, der matcher netop deres kompetencer, faglært/ufaglært, ung som ældre – lang eller mellemlang uddannelse. De skal ikke bare have deres kvalifikationer lagt over et i en kompetenceprofil, de skal have hjælp til at kunne formidle deres kompetencer og deres værdier overfor flere virksomheder. Dernæst skal de selv samme jobkandidater også hjælpe andre med den viden, de nu har, via netværk. Du bliver nødt til at skabe plads til alle, gøre dem alle dygtigere så alle mulige ressourcer benyttes – også de mentorer, der er omskølet til mentorrollen. Enkelt at komme i gang – [klik her](#) for et online test katalog om jobskabelse. Langt de fleste mentorer har evnerne til at udvikle deres holdninger for en menneskelig succes - jeg kender dem, jeg skriver sammen med dem, jeg har mødt dem alle, jeg har skrevet om dem, jeg mødes med dem hver dag både indenfor og udenfor arbejdsmarkedet.

For at denne henvendelse skal give mening, skal vi til at tænke i helt andre baner – lad mig dele en tanke med dig. Det kunne være, at vi i større omfang, skal lade jobkandidaterne selv vælge, hvad de vil, hvem de vil tale med, hvor de vil, og hvordan de vil. Som vi selv vælger vores læge og optikker. Som når vi selv vælger, hvilken SFO og skole vores børn skal gå i. At vi i dette land kan vælge at få gratis retshjælp, vælge hvilket sygehus, vi vil benytte, eller også skal jobcenterpersonale have andre kompetencer.

Denne tanke, som jeg her deler med dig, giver mig en anledning til at tænke på de unge, som har et meget stort behov i dag. Jeg har selv personligt været med til at praktisere ungeindsatsen og den lov, der dengang var forbundet med denne indsats – det er flere år siden nu. Dog gjorde vi en klar fejl alle sammen og samfundet en meget stor bjørnetjeneste, men vi fulgte loven – at vi efter ca. 15 - 20 minutters samtale gjorde det klart overfor den unge, at der var to muligheder. Enten tager du et job eller også tager du en uddannelse. Ved flere samtaler, havde jeg A-kassen med ind over, for at partshøre, jeg havde den unge med ude hos en studievejleder på de forskellige skoler, for at motivere og skabe overblik hos den unge selv, så han/hun kunne se ind i studiefremtiden. Vi lavede regnestykker og budgetter på deres privatøkonomi og gjorde deres studievej sigtbar. Og ved alle samtalerne kunne jeg/vi motivere dem til at tage en uddannelse, for de kunne godt selv se fornuftige i at gøre det, selv om den unge var 25 år, var ufaglært og i gang med at stifte familie. Herefter slap vi dem, for nu have vi en aftale. En aftale om, at de skulle i uddannelse, og de skal bare tilmelde sig på det studie, de nu valgte eller var enig med os om at vælge. Men de kom aldrig på studiet, de startede aldrig – de fandt sig et job og så var alle jo glade, for nu havde de jo fundet et job. Men det var et ufaglært job eller et job, de måske kun havde i en periode. Det, jeg vil sige, er at vi ikke må skræmme de unge ud på arbejdsmarked igen til jobs, der pt. er her i nogen tid endnu og således direkte være med at udskyde deres uddannelse, og vi kan nemt komme til det, hvis vi siger til dem: "Enten tager du en uddannelse, eller også tager vi dine ydelser fra dig". Det har vi prøvet, den gik ikke, og det skal vi ikke gøre igen. Jeg beklager selv meget, at jeg var med til

det, men min bevidsthed var ikke tilstrækkelig, trods mine uddannelser, men jeg fulgte loven. Vi skal følge den unge helt over, vi skal have fat i dem langt ind i deres studietid. Vi har som samfund i dag ikke råd til at lade være.

Den dag i dag foretager jobcentrene fortsat blot placeringer af jobkandidater, hvor der slet ikke eller i et minimalt omfang, er en lærdom om jobskabelse og jobsøgning. De ser blot på, om jobkandidaten er forsikret ledig, eller om jobkandidaten er kontanthjælpsmodtager, således har jobcentrets medarbejdere fulgt loven og alt kører på en snor. Jeg må ærligt sige, at forstår ikke, at ministeren vil lægge sit navn til sådan en proces i organisationen. En af min andre kilder, fortæller mig, at der mangler ledelse i jobcentret – det tror jeg ikke kun, der gør, jeg tror, der mangler en stor indsigt i, hvordan de tilrettelægger, lærer og praktiserer jobskabelse. Som en af mine egne medarbejdere sagde til mig engang, *"vil du ikke bare lærer mig, hvordan jeg skal gøre, så skal jeg nok gøre det"* og det gjorde jeg så, lærte hende det fra bunden. Mit arbejde bygget op på både livslang læring og værdier, som fremmer glæden og initiativet i mennesket. Lad mig her dele disse værdier med dig.

- Forpligtende engagement
- Ærlighed
- Mod
- Lidenskab
- Umiddelbarhed
- Åbenhed
- Modtagelighed
- Positiv holdning
- Tillid

Således skaber du en kultur, som er rar at være i og ikke fremmer trusler og tyranni gennem regler og bekendtgørelser, der stiger folk til hovedet og på et tidspunkt mister de overblikket.

For at komme i gang og fortsætte det her arbejde, som jeg lægger op til i teksten, og som jeg er sikker på, at du godt er klar over, er nødvendigt, vil det være en idé at skrive en bog om jobskabelse. Etablere et online jobskabescenter, hvor der kunne læres fra gennem eksempelvis online kurser, der kunne findes inspiration til, hvor det er klogt holde fokus i daglige samtaleformer, værdier og direkte anvisninger til, hvordan et personale i jobcenteret praktiserer jobskabesestanken frem for en gammeldags tanke om jobsøgning, som hører industrisamfundets tid til. Disse anvisninger kunne således trænes på et jobcenter af særlige undervisere/konsulenter, som når vi praktiserer og vejleder personalet i en privat virksomhed gennem deres HR, og det er ikke nok blot at holde et foredrag eller 3 i løbet af året. Foredragsmetoden er den dårligste læringsmetode, men til tider meget underholderne. Det er kendt af professionelle undervisere og konsulenter, både i forsvaret og hos professorer på privatfronten, som både arbejder med læring, og gør studier i det. Foredrag er at betragte som en event, og everter skal der følges op på, bl.a. på møder, sådan at det lærte, det oplyste, bliver en personlig positiv holdning. Først der, er det lært, og så gør vi alle en forskel sådan som vi ønsker det.

Hvad er det så, vi skal lære dem, jobkandidaterne. Jobskabelse handler om at se muligheder for at benytte sin personlighed og erfaring/kompetencer. Således at jobkandidaten skaber en merværdi hos virksomheden. Konkret; at kunne se, at når en telefon ringer rigtig mange gange på en restaurant, uden at telefonen bliver taget af personalet, fordi der er meget travlt. Og at kunne se, at hvis den telefon bliver taget og restaurantens kunder bliver betjent, så øges indtjeningen og omsætningen. Således kan jobkandidaten tilbyde sig selv til at passe telefonen og betjene kundernes bestilling af bord, samt takeaway bestillinger mv. Sådan kan jobkandidaten modtage en løn på den meromsætning, som hun eller han selv istandsætter i sit nye job.

Jeg er ikke helt klar over, om du læser mine orienteringer og personlige henvendelser til dig, eller om det er dine embedsmænd, der læser teksten og således også svarer. Jeg håber i hvert fald, at denne tekst har givet dig noget, og at den også giver mening i dit arbejde.

Jeg glæder mig til at høre fra dig.

Men venlig hilsen
Jan Blume
Kreativ HR direktør
De Universelle To.
m. 2348 7905
Mailto: janblume@deuniverselleto.dk

– *kreative lærende tanker i udviklende bevidsthed.*



- * Læs min profil – [klik her](#).
- * [Læs mere](#) om de 7 gode grunde, til at etablere et samarbejde med de kreative.
- * [Læs mere](#) om oplevelsessamfundet.
- * Læs mere om Det Kreative Netværk – [klik her](#).
- ** [Se online magasinet Onemo](#).

© De Universelle To - oplevelses- og socialøkonomisk organisation. *Kontor: Det Kreative Hus - Haderslevvej 1. 1. sal - 6200 Aabenraa –
Bank: Den Dansk Bank - Reg: 1551 Konto: 108094344. www.deuniverselleto.dk
