

UIF II: Tillæg til erfaringsopsamling

STAR, OKTOBER 2021



Disposition for oplægget

01: Indledning og formål med tillægget til erfaringsopsamlingen

02: Erfaringer med 3 udvalgte justeringer i indsatsmodellen

03: Borgernes oplevede 'trigger points' ift. progression



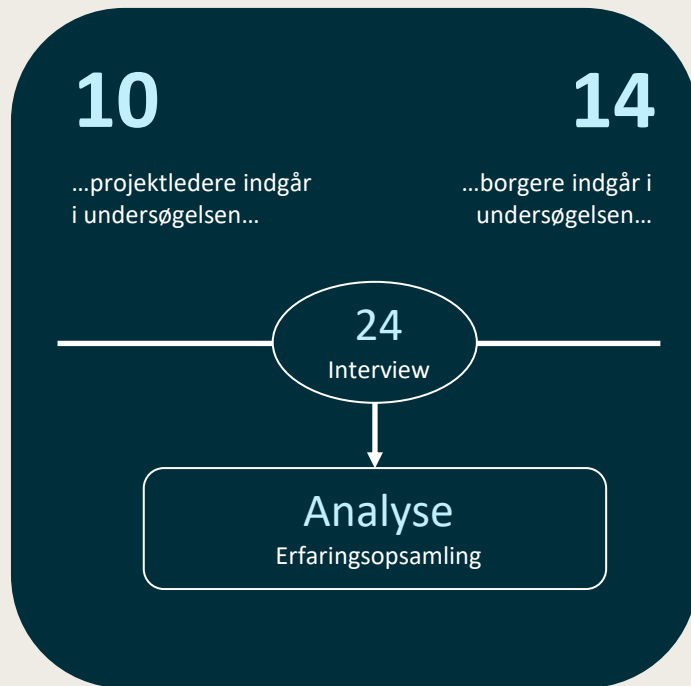


Indledning



Indledning

- › Det er i forlængelse af første runde i UIF II ('Udvikling i Fleksjob II') gennemført en kvalitativ erfaringsopsamling, som samler viden om implementering af projektets indsatsmodel og virksomme greb i arbejdet med indsatsmodellen.
- › Da erfaringerne fra kommunerne i runde 1 i høj grad vurderes også at være gældende for kommunerne i runde 2, er **formålet med dette tillæg alene at supplere den allerede gennemførte opsamling på en række udvalgte nedslagspunkter, hvor der er lavet justeringer i indsatsmodellen fra runde 1 til runde 2.**
- › Disse justeringer omhandler kravene til 1) **ændrede krav til kontakt forud for fleksjob**, 2) **større fleksibilitet ift. step up-indsatsen**, 3) **ændret opfølgingskadence det første halve år i fleksjob gennem interview med projektledere.**
- › Derudover samler tillægget op på **'trigger points' ift. at opnå en udvikling i antal effektive timer i et fleksjob gennem interview med borgere**, som har opnået progression i projektperioden.





Erfaringer med tre udvalgte justeringer i indsatsmodellen ift. at understøtte progression



Datagrundlag

- › Der er gennemført semistrukturerede interviews med projektledere fra 10 kommuner: Glostrup, Helsingør, Herlev, Hvidovre, København, Lemvig, Middelfart, Nordfyn, Odense og Vejen.
- › Interviewene er blevet afholdt i september og oktober 2021 og har haft en varighed på ca. 45 minutter, hvor det primære fokus har været på kommunernes kontakt til borgerne og opfølgning i etablerede fleksjob, arbejde med Step Up indsats
- › I flere af tilfældene har afdelingsledere fra ly og de afgivne teams siddet med til interviewene.



Temaer

- 1) Kontakt og opfølgning
- 2) Step Up indsats



Ca. 45 min.
interview

10

Kommuner

Telefon



Teams

Dataindsamling



Sep.

Okt.



Hovedpointer ift. de justerede elementer er

...at den hyppige borgerkontakt – også telefonisk – opleves som vigtig for at holde borgerne 'i gang' på vejen mod job, men at der i begrænset omfang er fulgt systematisk op på kadence og indhold i kontakten

...at Step Up-indsatsen i sig selv har styrket opmærksomheden på en fortsat aktiv indsats for langtidsledige borgere på ly, og på om borgeren fortsat er i målgruppen for fleksjob

...at den mulige fleksibilitet i Step Up-indsatsen i høj grad har betydet, at indholdet i Step Up-indsatsen er baseret på den enkelte jobformidler og faglige koordinators syn på, hvad der er behov for i en fremadrettet indsats

...at udbyttet af Step Up-indsatsen ikke er fulgt systematisk ift., om indsatsen har medført en ændret plan og progression

...at der generelt er forsøgt afholdt 2 opfølgende virksomhedsbesøg, men at der kun i begrænset omfang søsættes konkrete aftaler om udvikling på besøgene mhp. progression

Forbehold: Projektlederne angiver, at arbejdet med indsatsmodellen generelt har været påvirket af Covid-19 (restriktioner i perioden og ledelse/implementering af nyt på distancen). Derfor kan de tre justeringer ikke sammenlignes én til én med runde 1, og det kan ikke afvises, at de tre justerede elementer i højere grad ville være implementeret systematisk efter intentionerne, hvis projektet var gennemført uden påvirkning af Covid-19

Afsnittets indhold





Tættere (telefonisk) kontakt til borgeren

Den overordnede konklusion på justeringen af kravet til kontakt er ud fra projektlederinterview og processtøttelog:

- › At der i praksis ikke har været en tættere (ugentlig kontakt) forud for etablering af fleksjob – der kan derfor ikke peges på ændrede erfaringer med en tættere kontakt mellem runde 1 & 2
- › At der primært har været afholdt telefoniske samtaler i runde 2, og at projekternes erfaringer med udbyttet af telefoniske samtaler overvejende svarer til det oplevede udbytte af fysiske samtaler (se uddybende punkter nedenfor)
- › At der i runde 2 har været mindre fokus på overholdelse af proceskrav til kontakt, men at dette ikke kan isoleres til ændringer i indsatsmodellen, da projektperioden har været påvirket af Covid-19 dagsordenen og ledelse på distancen, som har påvirket den systematiske styring og opfølgning ift. den enkelte medarbejder

Uddybende pointer:

- › Projektlederne peger på, at jobformidlerne opnår et bedre kendskab til borgerens styrker og hensyn, og at den tætte kontakt fungerer godt ift. at 'nudge' borgeren i retning af forskellige job og fastholde fokus og troen på job – også over telefonen
- › Projektlederne peger på, at Covid-19 dagsordenen generelt har påvirket indholdet i samtalerne, og at der i højere grad har været fokus på at holde 'borgere i gang og motiverede' frem for at tale om konkrete jobåbninger og progression, og at der har været vanskeligere at lede medarbejderne til at holde fokus på formidling til job over distancen
- › Projektlederne peger på, at der i begrænset omfang er fulgt systematisk op på ugentlig kontakt, samt indhold og progression i de telefoniske samtaler. Oftest er det sket ifm. den månedlige opfølgning i processtøtten, hvorefter projektlederne har forhørt sig blandt jobformidlerne – fx på et Teamsmøde – om, hvordan kontakten og indsatsen forløber, og drøftet behovet for at stramme op/justere
- › Projektlederne peger også på, at de telefoniske samtaler har virket bedst ift. borgere, som jobkonsulenterne kender i forvejen, hvorimod det er vanskeligere at skabe en tillidsfuld relation til borgere, de ikke har mødt før



Mere fleksibilitet i Step Up-indsatsen

Flow for Step Up-indsats

6

Ad hoc: Fagkoordinator, projektleder eller Jobformidler følger løbende, om der er sager som skal 'drøftes', fordi der ikke er fremdrift eller fordi sagen er ved at falde for de 6 mdrs. passivitet

4

Systematisk opfølgning på langvarige sager: Møder (typisk hver 14. dag) – hvor enten projektleder, teamleder eller faglig koordinator gennemgår listen med sager, som går mod 6 mdrs. passivitet

10

Samtale mellem jobformidler og leder/faglig koordinator, hvor sagen drøftes ift., hvad der har været forsøgt og den videre plan.

Øvrige deltagere (fx Virksomhedskonsulent, deltagere fra social- og sundhedsforvaltning sker ad hoc ud fra den enkelte sag)

5

Inddrager systematisk rehabiliteringsteamet, primært ift. vurdering af, om borgeren fortsat er i målgruppen for fleksjob

3

Undlader helt at bruge rehabiliteringsteamet

2

Inddrager ad hoc rehabiliteringsteamet i vurderingen af den videre plan

2

Undersøger systematisk om man kan bringe handicapkompenseren de ordninger i spil ifm. Step Up

10

Dokumenterer aftaler ifm. Step Up i Min Plan, hvis borgeren fastholdes på ly
Laver ny indstilling, hvis borgeren skifter ydelse

- Antal kommuner, der angiver at have udført handlingen
- Forklaring af handling

2

Følger systematisk op på de aftaler, der er skrevet ned ifm. Step Up

8

Jobformidleren følger op på aftaler ifm. Step Up på samme måde som øvrige aftaler om borgerens forløb

Indgang til Step Up

Indhold i Step UP

Opfølgning på Step Up



Uddybende vedr. Step Up-indsatsen (I)

- › Projektlederne oplever, at brugen af Step Up-indsatsen har skabt **relevante overvejelser**, samt givet anledning til at træde et skridt tilbage og overveje, hvorfor bestemte borgere forbliver på ledighedsydelse og dermed ikke kommer i fleksjob
- › De fleste projektledere fremhæver også, at fokus på Step up-indsatsen generelt har medført en **oprydning** i de langvarige sager på ledighedsydelse
- › De fleste projektledere fremhæver, at vurderingen af behov for Step Up-indsats indgår som **del af den lokale model for faglig sparring af sager mellem jobformidler og teamleder/koordinator**, men at der er kommet et øget fokus på varighed og fremdrift ift. de sager, der sparres om
- › Ydermere nævner nogle af projektlederne, at Step Up indsatsen har skabt **systematik** i tankegangen med borgerne. Flere arbejder nu med en 6 måneders grænse, hvor sagen revurderes

*”Step-up har fungeret som et **helikopterperspektiv**: Man har fået en anledning til at træde et skridt tilbage og nuancere forståelsen af, hvorfor borgerne ikke kommer i job - fx pga. problemer i hjemmet, der gør det svært at sende ansøgninger”*



Uddybende vedr. Step Up-indsatsen (II)

- › Flere projektledere påpeger, at borgere, der har åbenlyse skavanker eller er midlertidigt sygemeldte skal kunne undtages fra en Step Up indsats, hvis der ligger en plan, som borgeren følger
- › Nogle projektledere italesætter at Step Up-indsatsen ikke gør en forskel i de sager, hvor borgeren **ingen erfaring med arbejdsmarkedet** har haft før et eventuelt fleksjob. Her peges der på, at det kan tage længere tid, før der er progression nok til at starte en virksomhedsrettet indsats op
- › Endvidere fremhæver flere projektledere, at **6 måneders grænsen for Step Up indsatsen omvendt kan blive for lang**, da det er en lang periode for en 'afklaret' borger at være ude af arbejdsmarkedet. En mere individuel tilgang til at vurdere, om der er fremdrift eller stilstand i borgerens plan vil i højere grad kunne drage nytte af borgerens ressourcer tidligere.

”Vi opererer med 6 måneder som langvarig [modtager af ledighedsydelse]; og det er længe ift. at være ude af arbejdsmarkedet. Der skal helst ikke gå længere tid, da det forringer kvaliteten af fleksjobberne.”

Kilde: Interview med projektleder



Afsæt i den enkeltes behov for opfølgning

- › Projektlederne angiver, at de i overvejende grad har forsøgt at lave **minimum to opfølgninger** i de etablerede fleksjob
- › Projektlederne angiver, at der **ikke er fulgt systematisk op** på opfølgningerne
- › **Projektlederne oplever** at den hyppige opfølgning er med til at få **borgeren til selv at italesætte** sin progression og dermed blive bevidst om progressionen, hvilket styrker borgerens fastholdelse i fleksjob. Projektlederne oplever, at den hyppige opfølgning **hjælper virksomhederne** ift., at jobcenteret ikke blot trækker sig og overlader al ansvaret til virksomheden, hvis der er udfordringer ift. det konkrete match og den konkrete fleksjobaftale
- › Projektlederne kan **ikke** give et billede af, hvordan der **systematisk er arbejdet** med afsæt i **den enkeltes behov** for opfølgning, udover at der altid **følges op**, hvis der er usikkerhed om et ansættelsesforhold, og at jobformidlerne individuelt afgør, hvad de vil fokusere på i den enkelte dialog. Oftest er fokus, om matchet er rigtigt, og om medarbejderen 'får det antal timer, som er det rigtige'
- › Flere projektledere angiver, at de sandsynligvis kun havde fulgt op én gang ude hos virksomheden, såfremt UIF II-projektet ikke havde kørt. Den **øgede opfølgning** med to kontakter oplever projektlederne både værdsat af borger og virksomhed.
- › Projektlederne angiver også, at det har en **betydning for fastholdelsen af borgere i fleksjobbet**, hvis der ikke sker en opfølgning, og at de har set denne tendens ifm. færre opfølgninger under dele af Covid-19 perioden med restriktioner



Borgernes oplevelse af progression i fleksjob



Datagrundlag

- › Der er gennemført 14 semistrukturerede interviews med borgere fra 4 kommuner i henholdsvis Lemvig, Middelfart, Nordfyn og Vejen. Fælles for borgerne er, at de har oplevet en positiv udvikling i forhold til at arbejde flere timer i deres fleksjob.
- › Det har ikke været muligt at tilvejebringe interview fra Odense som ønsket pga. interne prioriteringer
- › Interviewene er blevet afholdt i september til november 2021 og har haft en varighed på 30-45 minutter.
- › Omdrejningspunktet for interviewene har været, hvordan fleksjobbet er etableret, hvordan udviklingen i fleksjobbet opleves, og hvordan borgernes oplevelse af dialogen med jobcenteret opleves ift. at blive understøttet i at udvikle sig i fleksjobbet



Temaer

- 1) Fleksjobetablering
- 2) Fleksjobudvikling
- 3) Jobcenterdialog



30-45 min.
interview

4

Kommuner

Telefon



Udvikling i
antal timer

Dataindsamling



Sep.

Okt.



Forbehold ift. pointer fra de gennemførte interviews

- › Vi har alene udvalgt borgere med afsæt i, at de har haft en stigning i antal lønnede timer. Der er ikke lagt yderligere kriterier for repræsentativitet ifm. udvælgelsen. Ifm. gennemførelse af de første 9 interview er kun én borger med sikkerhed har startet op i et fleksjob under 7 **fremmødte timer**. Derfor er der i de efterfølgende 5 interview fokuseret på borgere, som har haft under 10 fremmødetimer.
- › Det er samme gennemgående mønstre vi ser i de første 9 interview, som i de efterfølgende 5 interview.
- › De interviewede borgere angiver, at de i høj grad selv har en aktiv rolle i både at tilvejebringe og forhandle sig til flere lønnede timer (progression) i deres fleksjob. Vi kan ikke udelukke, at der er sket en positiv påvirkning af borgeren i mødet med jobformidleren og andre aktører i indsatsmodellen, som borgerne ikke er bevidste om



Borgernes egne oplevelser af 'trigger points' for progression er...

...at borgerne er aktive og selv tager initiativ til erhvervelsen af deres fleksjob og dermed signalere sig selv som en potentiel værdifuld og motiveret arbejdskraft fra start

...at borgernes udvikling i antal effektive arbejdstimer for flere opleves som en handling på papiret, for de arbejder flere effektive timer, end de lønnes for

...at muligheden for selv at aftale og afprøve et højere timeantal med arbejdsgiver uden binding fra jobcenterets side opleves som positivt hos de, som har oplevet en reel udvikling i antallet af effektive arbejdstimer

...at gode kollegaer og fællesskab opleves at understøtte troen på egne evner og lysten til at udnytte arbejdsevnen og bidrage mest muligt

...at ejerskab over opgaver og respekt på arbejdspladsen opleves som vigtig for lysten til at udnytte arbejdsevnen og bidrage mest muligt

...at borgerne oplever en varierende opfølgning fra jobcenteret og samtlige har oplevet adskillige sagsbehandlerskift, som har påvirket forløbet

...at borgerne generelt ikke har oplevet et konkret behov for hjælp fra jobcenteret, men heller ikke oplever opfølgningerne som en udfordring

Afsnittets indhold





Borgerne oplever at tage aktiv del i erhvervelse af fleksjob

- › Hovedparten af de interviewede borgere **oplever selv at have opsøgt eller været initiativrige** i forhold til deres nuværende fleksjob. Kun få borgere beskriver, at etableringen af fleksjobbet er sket på initiativ af jobcenteret
- › Flere oplever god sparring på jobmuligheder fra jobcentret, mens enkelte borgere tilkendegiver, at deres oplevelse af jobcenterets jobmuligheder var irrelevante eller placeret geografisk langt væk. De fleste ønsker præsentation af flere konkrete og relevante jobmuligheder fra jobformidleren
- › Borgerne har særligt selv gjort brug af **familære kontakter eller andre tidligere arbejdsrelationer**
- › Jobcenteret deltager som oftest til møder indledningsvist med arbejdspladsen i forhold til **rammesætning af borgerens behov (anledning til fleksjobbet) samt viden om fleksjobordningen**

”*Det er mig, der kontaktede firmaet. Min sagsbehandler hjalp mig i forhold til mine behov og var med ude og tale med dem, da jeg skulle ansættes.*”

Kilde: Interview med borger



”*Det er min svoger, der ejer firmaet. Da jeg blev fyret fra mit gamle job, ringede jeg til ham og spurgte, om han manglende nogen. Så gik der et par måneder, og så havde han et job til mig. Jobcenteret var ikke en del af det.*”

Kilde: Interview med borger



Hvem tilvejebragte jobbet?

De første 9 interview:

- › Svogeren
- › Tidligere arbejdsplads
- › Tidligere elev
- › Jobformidler
- › Opsøgte selv uden hjælp fra jobformidler
- › Opsøgte selv med hjælp fra jobformidler
- › Uvist
- › Anden aktør
- › Eget netværk

De efterfølgende 4 interview:

- › Opsøgte selv uden hjælp fra jobformidler
- › Jobformidler
- › Opsøgte selv med hjælp fra jobformidler
- › Opsøgte selv uden hjælp fra jobformidler
- › Eget netværk

Progression opleves af flere som en skrivebordsøvelse

- › De fleste borgere beskriver, at deres udvikling i antal effektive arbejdstimer mest af alt er et **udtryk for en handling på papiret**, da de allerede arbejdede flere timer end bevilliget af jobcenteret
- › De fleste borgere beskriver, at de oplever at skulle **bevise de kunne arbejde det aftalte**, og at arbejdsgiverne efterfølgende har kvitteret med at hæve antallet af lønnede timer
- › Størstedelen af borgerne har således heller **ikke** fået nye arbejdsopgaver i forbindelse med timeforøgelsen
- › De borgere, som har oplevet progression gennem nye arbejdsopgaver eller andre omstændigheder omkring deres arbejde oplever **selv at have aftalt dette** med arbejdsgiverne
- › Ingen af borgerne ser en mulighed for at gå yderligere op i timer i deres nuværende job – **dog ser to borgere en mulighed, hvis de kunne få job, som i mindre grad er fysisk belastende.**
- › Ingen af borgerne ser omvendt en risiko for at gå ned i timer, men giver udtryk for **en god balance i deres fleksjob**

*Det gjorde noget for mig **mentalt og personligt**, at tallet blev ændret. For mig er det en succes og en sejr i sig selv.*

*’Jeg kunne ligeså godt **få løn** for de timer, jeg arbejder.*

Kilder: Interview med borgere



Uddybende om oplevet progression

Borger	Antal timer udgangspunkt	Antal timer nuværende	Type af arbejde	'Øvelse på papiret'
Borger 1	10 timer (4 effektive)	12 timer	Kundeservice	Ja
Borger 2	12 timer (effektive ikke oplyst)	13 timer	Kontorarbejde – administration/ bogholderi	Ja
Borger 3	10 timer (9 effektive)	12 timer	Buschauffør for skolekørsel	Nej
Borger 4	8 timer (8 effektive)	18 timer	Butiksarbejde	Nej
Borger 5	1 time (1 effektiv)	5 timer	Plejhjem - madlavning	Ja
Borger 6	6 timer (3 effektive)	12 timer	Marketing	Nej
Borger 7	7,5 timer (7,5 effektive)	12,5 timer	I køkken, formiddags madpakning	Nej
Borger 8	17 timer (5 effektive)	20 timer	Service/ad hoc/salg af dyrefoder i butik	Ja
Borger 9	10 timer (6 effektive)	12 timer	Kundeservice	Ja
Borger 10	8 timer (effektive ikke oplyst)	10 timer	Butiksarbejde	Nej
Borger 11	2 timer (effektive ikke oplyst)	6 timer	Rengøring	Nej
Borger 12	3 timer (1,5 effektive)	6 timer	Administrationsarbejde	Ja
Borger 13	8 timer (4 effektive)	8 timer	Netbutik	Ja
Borger 14	6 timer (2 effektive)	9 timer	Butik	Nej



Gode kollegaer og fællesskab

- › Borgernes tilkendegiver, at gode kollegaer **understøtter** tro på egne evner og lysten til at arbejde, være fleksibel og udnytte og udvikle deres arbejdssevne
- › Borgernes mulighed for at deltage i sociale arrangementer, fx morgenmadsarrangementer, frokost eller lignende, bliver italesat som **afgørende for arbejdsglæden og tilknytningen til arbejdspladsen**
- › Flere borgere peger desuden på, at et **ledelsesmæssigt fokus på at italesætte og opfordre borgerne til at opsøge kollegaer**, med et socialt sigte fremfor arbejdsmæssigt, er vigtigt for at føle sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen
- › Flere borgere peger på vigtigheden af, at **arbejdsgiveren taler med dem om nye krav og omstillinger på lige fod med andre medarbejdere**

’ Det ville have en **negativ indvirkning**, hvis ikke der var kollegaer.

’ **Et godt fællesskab hjælper helt sikkert på egen tro og lyst til at udvikle sig.**

’ De betyder alt, de er meget **hensynsfulde og hjælper med de tunge løft.**

Jeg nyder at komme på arbejde.

Kilder: Interview med borgere

Ejerskab og respekt

- › Flere borgere italesætter, at det, de er mest glade for ved deres arbejde, er at få lov at lave de ting, **der interesserer dem**.
- › Desuden beskrives muligheden for tage **ansvar** - og den **tillid** deri – som vigtig for lysten til at arbejde og udvikle sig
- › Flere borger oplever en følelse af **ligeværd** i forhold til deres kollegaer, selvom de ikke løfter samme arbejdsbyrde.



”Jeg har altid haft en stor arbejdsidentitet, så det at jeg stadig kan lave en arbejdsopgave, selvom jeg ikke er der så meget, som hjælper andre og deres arbejdsgang – det betyder meget for mig.



”Hvis man er syg i forvejen, kan man blive mere syg af at have et job, hvor man ikke bliver set eller, hvor der ikke bliver taget hensyn til skånebehov.



”I vores køkkenhold ved de godt, at jeg ikke kan løfte de tunge madkasser fra gulvet. Derfor løfter de dem op på bordet til mig med et smil. Der kan jeg pakke dem, uden smerter. **Jeg føler mig værdifuld.**



”Jeg har oplevet i et tidligere fleksjob, at de sagtens kunne klare sig uden mig, men at det var rart at have mig. Her har jeg mine egne arbejdsopgaver og får nye opgaver. **De anerkender i højere grad.** Jeg er ikke bare én der hjælper. Jeg har mine egne opgaver, som jeg har ansvaret for.

Kilder: Interview med borgere



Jobcenterets opfølgning

- › Borgernes oplevelse af jobcenterets opfølgning **varierer**. Ca. halvdelen oplever stor tilfredshed med den opmærksomhed og tryghed opfølgningen giver – også selv om det ikke er afstedkommet konkrete aftaler, mens andre oplever en usammenhængende indsats og opfølgning, som ikke har gavnet dem
- › Borgerne, der har oplevet en mangelfuld opfølgning, beskriver, at de **føler sig overladt til sig**. De tilkendegiver, at de grundet forskellige helbreds-mæssige udfordringer godt kunne have brugt, at jobcenteret var mere behjælpelig i den opsøgende kontakt med at finde et godt match med en virksomhed, som passede bedre til deres evner og hensyn
- › Omvendt beskriver de fleste af borgerne, at de altid ville kunne henvende sig til jobcenteret efter behov, men at de ikke har oplevet det som aktuelt, samt at jobcenteret har været **lyttende og forstående, når de har talt med jobcentret**. Kun få har oplevet en manglende tilgængelighed fra jobcentrets side
- › **To borgere** kunne have ønsket sig **mere viden om mulige støtteordninger** som fx mentor for at blive ’sluset’ bedre ind i deres job

” De har været lyttende og forstående. De har nogle gange trukket i håndbremsen og andre gang givet det skub, jeg har brug for. De har haft stort fokus på hvad jeg kan, fremfor ikke kan.

” Der har ikke været så meget opfølgning. Kun i forhold til da jeg gik op i tid. Der spurgte jobkonsulenten, hvordan det gik, men ellers har han ikke været ude på arbejdspladsen i perioden.

” Jeg synes, at der har været mange bolde i luften med alle mulige. Det skyldes ikke den pågældende jobkonsulent. Det skyldes, at man får ny hele tiden. Jeg har haft 5-6 stykker inden for halvandet år. Det, synes jeg, har været overfladisk.

Kilder: Interview med borgere



Aftaler om progression

- › Muligheden for at afprøve et højere timetal uden nødvendigvis at inddrage jobcenteret i det, og **uden at det er bindende**, gør det mere overkommeligt at afprøve evt. ændringer
- › Borgerne giver i høj grad udtryk for, at aftalerne om højere timetal er startet som en **uformel aftalte** mellem dem og arbejdsgiver uden at involvere jobcenteret i den konkrete aftale
- › Enkelte borgere giver udtryk for, at jobcenteret har givet selvtilid ift., at de har kunnet rette henvendelse til jobcenteret, hvis ikke arbejdsgiveren har ønsket at imødekomme et højere timeantal
- › Flere borgere angiver, at jobcenteret med fordel kan vejlede tydeligere ift., at borgerne skal turde stå på, hvor mange timer de skal have løn for, og ellers hjælpe med at finde et alternativt match, hvor man kan få løn for de timer, man leverer



*Jeg tænker helt sikkert, at hvis den mulighed ikke var der [undlade at inddrage jobcenteret], så ville folk være **mere tilbageholdende** i forhold til at prøve at gå op i timer.*

Kilde: Interview med borgere





Afledte opmærksomhedspunkter i forlængelse af de oplevede 'trigger points'

Borgerinterviewene afspejler efter Marselisborgs vurdering et billede af:

- › At borgerne oplever sig selv som aktive i at tilvejebringe fleksjobbet og forhandle flere lønnede timer efterfølgende. Det giver en afledt opmærksomhed på, om arbejdet med at understøtte borgerens egen jobsøgning kan styrkes yderligere. Både ift. velkendte redskaber som arbejdet med CV og Min Plan, men også ift. at metodeudvikle tilbud, hvor der arbejdes med ansøgningsmateriale, præsentationsteknik, deltagelse i ringegrupper mv. som led i at understøtte borgerens empowerment yderligere
- › At borgerne i mindre grad har oplevet formidling af konkrete og relevante jobåbninger. Det giver en afledt opmærksomhed ift., om der kan synliggøres flere konkrete jobåbninger i samtalerne, som borgeren selv aktivt kan handle på
- › At borgerne i en række tilfælde oplever at få løn for færre timer, end de arbejder i starten af deres ansættelse. Det giver en opmærksomhed ift. vurderingen af arbejdsvejen fra start i det konkrete fleksjob
- › At enkelte borgere har oplevet det vanskeligt at tage dialogen op om lønnede timer efterfølgende. Det giver en opmærksomhed ift., om der er klare aftaler og opfølgning i de fleksjob, hvor borgeren starter på et lavere antal lønnede timer, end borgeren tidligere har præsteret og i forløb, hvor borgeren selv ønsker hjælp til opfølgningen
- › At borgerne i de øvrige tilfælde ser en 'uformel' dialog med arbejdsgiveren som vigtig for at prøve nye opgaver/flere timer af. Det giver en opmærksomhed ift., om borgerne med fordel kan vejledes i, hvordan den dialog kan initieres frem for en klar nedskrevet aftale om udviklingsmuligheder fra start

København

Marselisborg
Hauser Plads 32, 3 th.
1127 København K
CVR. 30918053

Aarhus

Marselisborg
Nørre Allé 70F, 2. sal
8000 Aarhus C
CVR. 30918053