

Birgit Elvang, Sigrød Hansen, Mai-Britt Herslund og Bo Ertmann

Evaluering af projekt Nextjob i Københavns Amt

Teori og Metodecentret

Birgit Elvang, Sigrid Hansen, Mai-Britt Herslund og Bo Ertmann

Evaluering af projekt Nextjob i Københavns Amt

© 2004 Teori og Metodecentret

Forord	7
Kapitel 1. Hvad er Projekt Nextjob?	9
1.1 Projektets baggrund og formål	9
1.2 Indholdet i projektet	10
Afklaring og visitation	10
Uddannelse og praktik	11
Skånejob og netværk	12
Kapitel 2. Evaluering	14
2.1 Fokuspunkter	14
2.2 Metode	16
Mini-feltarbejde	17
Fokusgruppeinterviews med deltagerne	18
Interviews med repræsentanter fra arbejdspladserne	20
Interviews med jobkonsulenterne	21
Analyse af interviewene	21
Kapitel 3. Deltagerne	23
3.1 Deltagerne beskrevet ud fra køn, alder, beskæftigelse mv.	23
Opsummering	29
Konkluderende bemærkninger	31
3.2 Besøg hos fire deltagere på deres arbejdsplads	31
Janne	31
Martin	34
Lone	38
Henrik	40
3.3 Hvad siger deltagerne?	42
Kendskab til projekt Nextjob	42
Generelt om Nextjob	43
Oplevelser omkring arbejdssituationen	45
Jobkonsulenterne	47
Sociale aktiviteter i Netværket	49
PAS-testen	51
Kurserne og praktik	53
Hvis Nextjob ikke fandtes	54
Efterskrift om deltagernes funktionsniveau	55
3.4 Sammenfatning af erfaringer fra mini-feltarbejde og fokusgruppeinterviews	56
Kapitel 4. Arbejdspladserne	59
4.1 Om arbejdspladserne	59
4.2 Analyse	60
Motivation	60
Introduktionen til arbejdspladsen	62
Forventninger og overraskelser	65
Jobkonsulenten	67
Arbejdet	71

Social integration	75
Problemer med at have en udviklingshæmmet på arbejdspladsen.....	78
Udbytte.....	82
Krav til arbejdspladsen.....	82
Arbejdspladsernes betingelser for at ansætte en deltager.....	84
Samlet tilfredshed med Nextjob-ordningen.....	86
Opsummering.....	87
Kapitel 5. Jobkonsulenterne	90
5.1 Indledning	90
Jobkonsulenternes ansvarsområde	90
Analyse kategorier	90
5.2 Analyse	91
Hvad er Projekt Nextjobs sigte?.....	91
Visitation	91
PAS-test	93
Introforløb og undervisning	94
AMU-kurser	95
Opretholdelse af netværk	96
Forholdet til den enkelte deltager.....	97
Arbejdspladsen.....	101
Samarbejdspartnere	103
Hvad betyder, at deltagerne i Projekt Nextjob fastholdes på arbejdsmarkedet?.....	106
Hold 2001 og 2002	108
Deltagere, der ikke fik et skånejob, eller ikke gennemførte projektet ..	110
Visioner.....	111
Opsummering.....	113
Kapitel 6. Konklusion, diskussion og perspektivering	118
Succes med deltagere i skånejob	118
For nogle blev resultatet ikke et skånejob.....	118
Rekruttering og holdstørrelse	119
En stor del ret velfungerende deltagere - hvem er målgruppen?	120
Arbejdspladsernes forventninger og indsats	120
Arbejdsområder i skånejobbene på det almindelige arbejdsmarked.....	121
Skånejobs uden for det almindelige arbejdsmarked	122
Jobkonsulenternes og netværkets betydning.....	122
Praktik.....	124
PAS-testen.....	125
Kurser	125
Behov for yderligere kursus- og uddannelses tilbud	126
Afsluttende bemærkninger	126

10. Resumé	128
10.1 Projektets formål og tilrettelæggelse	128
10.2 Evaluering af projektet	129
10.3 Deltagerne	129
Deltagernes beskrevet ud fra køn, alder, beskæftigelse mv.	129
Deltagerens vurderinger	131
10.4 Arbejdspladserne	132
Om arbejdspladserne	132
Hvad mener repræsentanterne for arbejdspladserne?.....	133
10.5 Jobkonsulenterne	135
10.6 Konklusion og perspektivering	137
Litteraturliste	140
Bilag 1	141
Bilag 2	143
Bilag 3	145
Bilag 4	146
Bilag 5	148
Bilag 6	150

Forord

Københavns Amt, Vestsjællands Amt og Frederiksborg Amt og Landsforeningen LEV indgik i 2000 et samarbejde om Projekt Nextjob.

I 2002 anmodede Social- og Psykiatريفorvaltningen i Frederiksborg Amt Teori og Metodecentret om at evaluere forløbet af projektet i Frederiksborg Amt. Denne evaluering er publiceret i rapporten "Evaluering af projekt Next Job" i november 2002.

Psykiatri- og Socialforvaltningen i Københavns Amt bad samme år Teori og Metodecentret om at evaluere de hidtidige resultater og erfaringer fra projektet Nextjob i Københavns Amt. Denne evaluering har fundet sted i tiden maj-december 2003.

Evalueringens sigte er at danne grundlag for eventuelle justeringer i projektet.

I evalueringen er indgået en flerhed af metoder: analyse af baggrundsdata, mini-feltarbejde med individuelle interviews med fire deltagere, fokusgruppeinterviews med deltagerne, interviews med jobkonsulenterne samt telefoninterviews med repræsentanter for de arbejdspladser, hvor deltagerne er beskæftigede. I designet er lagt vægt på i videst muligt omfang at give projektdeltagerne stemme.

Evalueringsdesignet er opstillet af mag. scient. i antropologi, ph.d Gitte Engholm sammen med mag. scient. soc. Birgit Elvang og forskningsleder Bo Ertmann.

To af mini-feltarbejderne er udført af cand. scient. i antropologi Helle Schjellerup Nielsen og Gitte Engholm, som også har foretaget de indledende interviews med jobkonsulenter. De to øvrige mini-feltabejder er udført af cand. psyk. Mai-Britt Herslund, som også har foretaget fokusgruppe interviewene med deltagerne. Stud. scient. soc. Sigrid Hansen har foretaget telefoninterviewene med repræsentanterne for de arbejdspladser, hvor deltagerne er beskæftigede, og har endvidere telefonisk varetaget kontakten med jobkonsulenterne med sigte på at supplere oplysningerne fra de indledende interviews om projektet.

Alle, der har medvirket som informanter i evalueringen har været åbne, engagerede og informative, og Teori og Metodecentret skal hermed takke for deres bidrag til gennemførelsen af evalueringen.

Hillerød, den 16. april 2004

Bo Ertmann
Forskningsleder

Kapitel 1. Hvad er Projekt Nextjob?

1.1 Projektets baggrund og formål

I 2000 indgik Københavns Amt, Vestsjællands Amt og Frederiksborg Amt og Landsforeningen LEV et samarbejde om Projekt Nextjob. Projektet skal medvirke til at voksne udviklingshæmmede får nye kompetencer gennem et uddannelses- og praktikforløb og dermed flere og bedre individuelle valgmuligheder, enten på et beskyttet værksted eller på det ordinære arbejdsmarked i et skånejob. De tre amter har her ud fra udarbejdet lokale projekter.

Københavns Amt har opbygget projektet som et ét-årigt kombineret uddannelses- og praktikforløb. Uddannelsesforløbet foregår dels på Specialundervisningscenteret for voksne i Københavns Amt (SVIKA) og dels på AMU-centret i Glostrup. Praktikken gennemføres på det ordinære arbejdsmarked. De kursister, der får ansættelse i skånejob, tilbydes at deltage i et netværk, der skal være med til at sikre fastholdelsen på arbejdsmarkedet. Projektet er forankret på Værkstedscentret Sandtoften.

I projektbeskrivelsen angives målgruppen som voksne udviklingshæmmede, der har beskæftigelse på beskyttet værksted eller er potentielle brugere af samme, og unge som forlader specialskolerne samt andre med betydelig og varigt nedsat psykisk og fysisk funktionsevne.

Selvom målet er ansættelse i skånejob, understreges det i projektbeskrivelsen, at det også er et værdigt resultat af afklaringsprocessen, at projektdeltageren fravælger arbejdsmarkedet og måske foretrækker et arbejdsliv på et beskyttet værksted.

Projektet udbydes til alle kommunerne i Københavns amt.

Grundsynet bag projektet er, at alle mennesker kan noget, og at man udvikles ved at gøre noget. Mange voksne udviklingshæmmede har et ønske om være på det almindelige arbejdsmarked, dels for at kunne være helt eller delvis selvforsørgende gennem sit arbejde, dels ud fra et ønske om at kunne yde sit faglige og personlige bidrag. Gennem en beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked i stedet for passiv forsørgelse får de udviklingshæmmede også mulighed for at blive en del af det arbejdsfællesskab, der er så betydningsfuldt for de fleste mennesker.

De udviklingshæmmedes ønsker hænger således godt sammen med tankerne bag førtidspensionsreformen og den udvikling, der har været omkring udvikling af et mere rummeligt arbejdsmarked.

I projektbeskrivelsen sammenfattes projektets formål således

- at tilbyde adgang til flere og bedre kompetencemuligheder i forhold til erhvervsudøvelse
- at skabe flere og nye jobmuligheder
- at understøtte udviklingen af det rummelige arbejdsmarked
- at mindske tilkendelsen af førtidspension

Projekt Nextjob i Københavns Amt startede i 2001 med det første hold kursister på 15 udviklingshæmmede. Februar 2002 begyndte 25 kursister, og i hvert af årene 2003 og 2004 startede 15.

I *bilag 1 og 2* er for hold 2001 og 2002, som på evalueringstidspunktet havde afsluttet projektforløbet, opstillet en oversigt med oplysninger om deltagernes køn, alder, forudgående beskæftigelsessituation, praktik samt nuværende beskæftigelsessituation. Hvordan det er gået med kursisterne vil blive beskrevet i de senere kapitler.

1.2 Indholdet i projektet

Projektet er bygget op i tre hovedfaser

- afklaring og visitation
- uddannelse og praktik
- skånejob og netværk

Forløbene bindes sammen af jobkonsulenterne, der er de gennemgående personer i alle faserne.

Afklaring og visitation

Ansøgerne udfylder et ansøgningsskema, som sammen med et møde med den udviklingshæmmede, vedkommendes pårørende, eventuel hjemmevejleder, sagsbehandler og jobkonsulenterne, danner udgangspunkt for beslutning om optagelse på projektet.

Formålet med afklaringsprocessen er at udrede deltagernes erhvervskompetence, deres ønsker og behov – herunder personlige mål i forhold til en placering på det ordinære arbejdsmarked. Sigtet er i høj grad et spørgsmål om den enkelte deltagers personlige erkendelse, og hvis afklaringsprocessen resulterer i, at en projektdeltager fravælger arbejdsmarkedet, betragtes dette også som et fuldgyldigt resultat.

Et led i afklaringen¹ er gennemførelse af en Pædagogisk Analyse System test (PAS-test)², som gennemføres på SVIKA af særligt uddannede testere. Testen sigter mod en "pædagogisk afdækning, en kompetenceafklaring og en opstilling af en pædagogiske handleplan" for den enkelte kursist, og den skal "støtte en pædagogisk tilrettelæggelse af opdragelse og undervisning ud fra elevens potentialer og mest sandsynlige indlæringskanaler". Formålet er ikke at lokalisere, hvad deltageren ikke er god til, men snarere at afdække pågældendes indlæringspotentialer.³

Testen indeholder en række problemløsningsopgaver, og deltageren filmes, mens øvelserne udføres. Testeren kan efterfølgende analysere både løsningen af opgaverne og deltagerens medhandlinger, altså kompenserende handlinger, som kan give et indtryk af kursistens kognitive mønstre.

Ressourceforbruget i forbindelse med gennemførelse af testen er på 16 timer pr. test. Hertil kommer en powerpoint præsentation af den enkelte elevs karakteristika eller rettere sagt et udvalg af de vigtigste karakteristika – "highlights". Ud over jobkonsulenterne modtager AMU-lærerne præsentationen af testresultaterne. Deltagerne får selv dele af testen præsenteret på SVIKA i uddannelsesforløbet. Endelig er det sigtet at sammenfatte de vigtigste konklusioner for den arbejdsplads, hvor kursisten skal i praktik.

Uddannelse og praktik

Uddannelsesdelen foregår på AMU-centret, SVIKA og Værkstedscentret Sandtoften. Nogle forløb deltager alle i, fx introduktion til arbejdsmarkedet, erhvervsforberedende undervisning og EDB-introduktion. Andre forløb er mere individuelt tilrettelagt ud fra det fagområde, den enkelte sigter mod at arbejde indenfor.

Uddannelsesdelen på SVIKA indeholder dels generel undervisning i arbejdsmiljø og hygiejne, dels præsentation af PAS-testens resultater til de enkelte deltagere. Første AMU-center ophold er af en uges varighed, hvor deltagerne får indblik i fire arbejdsområder: rengøring, lager, køkken/kantine og gartner/pedel (en såkaldt "snusepraktik"). De AMU-lærere, der underviser deltagerne, havde ved starten ingen særlige forudsætninger for at undervise udviklingshæmmede, og de har alle meldt sig frivilligt. Jobkonsulenterne er til stede under AMU-kurserne og deltager i dele af trænin-

¹ For hold 2 blev PAS-testen gennemført før starten af selve forløbet.

² PAS-testen er udviklet af neuropsykolog Steen Hilling på baggrund af Howard Gardners teorier om de syv intelligenser. Se Hilling: PAS: Pædagogisk Analyse System, Munkholm, 1998.

Jobkonsulenterne bruger nu betegnelsen PAS-analyse, som egentlig er mere korrekt end PAS-test, da der ikke er tale om en regulær test-situation, men om en grundig undersøgelse af ressourcer og færdigheder. Da PAS-test imidlertid er det ord, der er blevet brugt i daglig tale - ikke mindst blandt deltagerne - vil det også være det begreb, vi bruger i nærværende rapport.

³ Hillings Pædagogisk Analysesystem, Grundkursus s. 8-9, Munkholm. Hilling skelner mellem potentialer og kompetencer. Potentialer er kompetencer den enkelte har, men som endnu ikke er udfoldet eller udviklet tilstrækkeligt.

gen, blandt andet er de med til at undervise i hygiejne og personlig fremtræden under en arbejdspraktik.

Herefter følger det første praktikforløb i en privat eller offentlig virksomhed på omkring tre måneder, nogle få af deltagerne er dog i praktik på et beskyttet værksted. Deltagerne kommer herefter på et otte-ugers AMU-forløb inden for specifikke arbejdsområder, hvor deltagerne får mulighed for at få et godt kendskab til det valgte område. Derefter starter den anden praktikperiode på omkring fire måneder. Som udgangspunkt foregår denne anden praktikperiode på en anden arbejdsplads end den første praktikperiode for at give deltagerne en bredere erhvervs erfaring. Forløbet afsluttes med et arbejdsforberedende to-ugers kursus på SVIKA om bl.a. arbejdsmiljø.

Udgangspunktet for at vælge en praktikplads til en deltager er dennes ønske. Jobkonsulenterne undersøger, hvad der findes af muligheder i nærheden af vedkommendes bolig. Jobkonsulenter ringer til en potentiel arbejdsgiver og introducerer denne til projektet. Hvis arbejdsgiveren er positiv overfor ideen om at tage en deltager i praktik, sender jobkonsulent information og opfordrer arbejdsgiveren til at tale med sine ansatte. Det er efter jobkonsulenternes mening vigtigt, at vedkommende ikke på stedet siger ja, men først vender ideen med sit personale. Derefter besøger jobkonsulenten arbejdspladsen sammen med kursisten, for at de i fællesskab kan danne sig et indtryk af stedet.

Hvis alle parter fortsat er indstillet på et videre samarbejde, udfærdiges der en kontrakt, der fastsætter antallet af timer og arbejdsopgaverne. På arbejdspladsen vælges en kontaktperson – som hovedregel en medarbejder – der skal holde et ekstra øje med, om praktikanten trives på arbejdspladsen og tage sig af eventuelle misforståelser, der måtte opstå.

Kontaktpersonen forelægges forud for praktikperioden PAS-testens resultater og får desuden af jobkonsulenterne gode råd med hensyn til omgangen med den udviklingshæmmede. Det kan fx være vigtigt at vide, at beskeder skal være helt klare og præcise.

Der kan også være omstændigheder ved de opgaver praktikanten skal varetage under praktikken, der fordrer jobkonsulenternes assistance i tilrettelæggelsen.

Praktikstedet kan altid få kontakt med jobkonsulenterne, som er tilgængelige på mobiltelefon.

Under praktikken besøger en af jobkonsulenterne praktikstedet ved starten af praktikken, midtvejs og ved afslutningen af praktikken samt herudover efter behov for jobkonsulenternes assistance, som fx kan være op til 2-3 gange månedligt og i enkelte tilfælde én gang om ugen.

Skånejob og netværk

Med udgangspunkt i deltagernes ønsker og erfaringer fra praktikforløbene er det sigtet, at deltagerne ansættes i et skånejob. Den konkrete placering, jobindholdet,

den ugentlige arbejdstid mv. tilrettelægges i et samarbejde mellem deltageren, jobkonsulenten og arbejdspladsen.

Deltagerne tilbydes under såvel projektforsløbet som under ansættelsen i skånejob at være med i et netværk, hvorigennem de bevarer kontakten til ligestillede. Der afholdes netværksmøder omkring en gang om måneden, arrangeres ferieture mv. Gennem deltagelse i netværket får den enkelte deltager også læring i at fungere i en gruppe: være en del af en gruppe, lære at udtrykke sig i en gruppe og kunne begå sig. Det er jobkonsulenterne, der har ansvar for, at der etableres – og fastholdes – sådanne netværk.

Under ansættelsen i skånejob omfatter netværksydelsen endvidere mulighed for en fortsat kontakt med jobkonsulenterne, som også i denne fase kan fungere som bindeled mellem den ansatte og arbejdspladsen, hvor begge parter kan hente støtte, hvis der opstår problemer på arbejdspladsen.

Jobkonsulenten kommer rutinemæssigt på besøg på arbejdspladsen omkring en gang om måneden og taler med den ansatte og kontaktpersonen samt eventuelt arbejdsgiveren. Herudover kan både den ansatte og arbejdspladsen henvende sig om besøg, hvis der er brug for det.

For mange af de udviklingshæmmede har netværkets sociale og støttende funktioner tidligere været tilgodeset gennem deres tilknytning til et værksted. Når de er uden for disse trygge rammer i dagligdagen, kan de komme til at stå i en skrøbelig situation, hvis der opstår problemer i deres privatliv eller på arbejdspladsen, hvis der ikke etableres et andet støttetilbud som netværksydelsen.

De fleste af deltagerne er også stadig med i netværket under ansættelsen i skånejob, men enkelte kommuner har ikke ønsket at betale for denne ydelse.

Kapitel 2. Evaluering

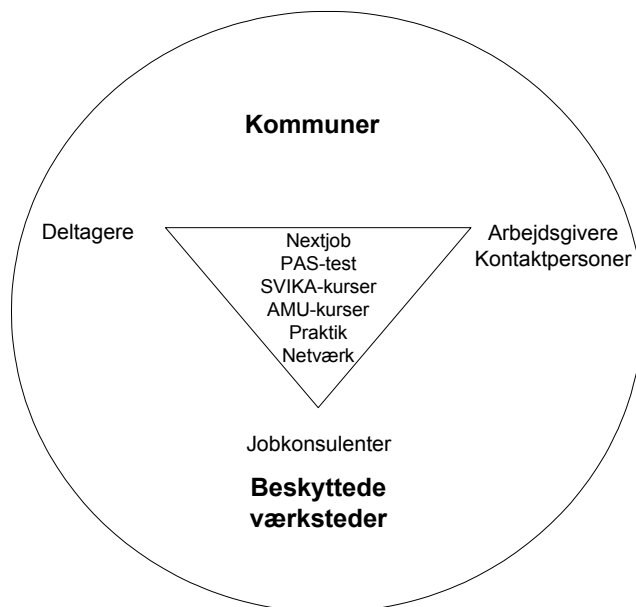
Københavns Amt har ønsket at få evalueret projekt Nextjob med hensyn til muligheder for at arbejdsplacere og fastholde deltagerne i job på det ordinære arbejdsmarked. Evalueringen skal vurdere resultaterne og danne grundlag for eventuelle justeringer af projektet.

Evalueringen af projekt Nextjob i Københavns Amt er påbegyndt i maj 2003, hvor de to første hold har afsluttet projektet, mens et tredje hold var i gang med projektet. Evalueringen er afsluttet december 2003.

2.1 Fokuspunkter

De centrale aktører og elementer i projektet kan illustreres i nedenstående figur⁴.

Figur 1



Evalueringen tager udgangspunkt i, hvordan deltagerne og arbejdsgiverne vurderer deltagerens funktion på arbejdsmarkedet og projektets bidrag hertil. Endvidere inddrages jobkonsulenternes særlige viden om forløbet af projektet og dets resultater.

⁴ Vi har i rapporten valgt at kalde projektdeltagerne '**deltagere**' – også når de er færdige med selve projektføreløbet og er i skånejob, beskyttet beskæftigelse eller er holdt op med at arbejde. '**Arbejdsgiver**' anvendes om de repræsentanter for arbejdspladsen, der har ledelsesmæssige beføjelser til at ansætte – eller afskedige.

Evalueringen sigter mod at belyse to hoveddimensioner:

- "Nytter det" – lykkes det at få deltagerne ud på arbejdsmarkedet, og er arbejdsgiverne tilfredse med at have deltagerne beskæftiget i skånejobs?
- Er deltagerne tilfredse med projektet og med at være i skånejob?

Herudover sætter evalueringen fokus på delelementernes betydning for resultaterne

- kurserne
- praktikken
- jobkonsulenternes rolle
- arbejdspladsernes bidrag
- netværkets betydning

Andre relevante elementer kunne være at se på kommunernes samspil med projekt Nextjob – herunder deres vurdering af resultaterne – og på relationerne mellem projektet og de beskyttede værksteder.⁵ Dette har dog ikke været muligt inden for de ressourcemæssige rammer for evalueringen.

I evalueringen er valgt at inddrage samtlige de deltagere, der på evalueringstidspunktet var i beskæftigelse, og deres arbejdsgivere/kontaktpersoner.

Det kunne også have været interessant at inddrage erfaringerne fra de deltagere, som startede på projektet og ikke gennemførte, og fra dem, for hvem det ikke er lykkedes at komme i eller fastholde et skånejob. De 'frafaldne' er ofte dem, der kan stille skarpt på områder, hvor projektet eller organiseringen omkring skånejobbene kunne være bedre. Endvidere indgår det faktisk også som et sekundært succeskriterium for projektet, at deltagerne bliver afklaret med hensyn til eventuelt ikke at ønske beskæftigelse i form af skånejob på det ordinære arbejdsmarked.

En måde at finde frem til disse informationer kunne være at interviewe de pågældende deltagere selv samt arbejdsgiverne for dem, der ikke havde kunnet fastholde et skånejob eller en praktikplads.

Det er dog fravalgt at interviewe både disse deltagere og arbejdsgivere, dels af metodemæssige grunde – der ville være gået op til 2 år, fra de var med i projektet – dels af ressourcemæssige grunde. Endvidere tydede de foreliggende registreringsoplysninger (jf. afsnit 3.1) på, at det i høj grad var faktorer uden for projektet, der betingede både frafaldene og ophør med skånejob.

Det blev derfor besluttet at belyse temaet alene gennem oplysninger fra jobkonsulenterne – uanset at disse eventuelt kunne have en særlig interesse i at fremstille eventuelle problemer som alene beroende på deltagernes særlige situationer, en 'mistanke' vi dog ikke fandt belæg for fra den løbende kontakt under evalueringsperioden.

⁵ Betydningen for værkstedskulturen var en central del af evalueringen af projekt Next Job i Frederiksborg Amt, som havde et lidt andet sigte end evalueringen af projektet i Københavns Amt.

2.2 Metode

I evalueringen indgår både kvantitative og kvalitative metoder.

Den kvantitative del skaber overblik over deltageres køn, alder, gennemførelsesgrader på holdene samt beskæftigelse både før og efter projektet.

Den kvalitative del skal belyse, hvordan deltagerne, arbejdspladsrepræsentanterne og jobkonsulenterne har oplevet projektet og deltageres situation, når de er i skånejob.

Mulighederne for at opnå pålidelige og gyldige data gennem interviews med personer med nedsat psykisk funktionsevne har været genstand for mange metodediskussioner, hvor der ofte er sat fokus på, at udviklingshæmmede fx har en større tilbøjelighed end andre respondenter til at 'tilpasse sig' interviewerens og svare ja til spørgsmål uanset indhold. Camilla Svends-Liavåg har gennemgået 25 artikler om metodeproblemer ved at interviewe udviklingshæmmede.⁶ Hun peger på, at fokus i diskussionen har været, at handicappet selvfølgelig kan sætte nogle begrænsninger for respondenternes forståelse af spørgsmål og sproglige formåen med hensyn til at svare, men at diskussionerne helt forbigår spørgsmålet om forskernes egen rolle og forventninger i interviewsituationen.

Hun sætter også fokus på, om de spørgsmål, forskerne stiller, er relevante for respondenterne. Hun skriver: "Mine respondenter har alle et intellektuelt handicap, men de er bestemt ikke dumme. Synes de, de spørgsmål, vi stiller, er dumme? Hvis spørgsmål ikke anses for relevante, hvilken slags svar får vi så? Var det relevant for dem, Sigelman og hendes kolleger interviewede, at besvare spørgsmål som 'Er du sædvanligvis lykkelig?' og 'Er du sædvanligvis trist til mode?' – spørgsmål, som de har besvaret deres udsagn om 'tilpasning' på. Vi ved det ikke, men forskernes fortolkninger af svar på spørgsmål som disse har farvet megen forskning gennem de sidste tyve år."⁷

I den foreliggende evaluering har vi valgt dels at stille meget konkrete spørgsmål om deltageres oplevelser af projektet og deres nuværende beskæftigelse i skånejob, dels at bruge to indfaldsvinkler til at indhente data: mini-feltarbejde og fokusgruppeinterviews. Disse to metoder har hver deres fordele, og forskellene kan samtidigt bidrage til at validere data. En nærmere beskrivelse af de to metoder følger nedenfor.

Det skal endvidere nævnes, at interviewerens ved fokusgruppeinterviewene – som også gennemførte to af mini-feltarbejderne – har stor erfaring med arbejdet med udviklingshæmmede gennem ni års ansættelse som psykolog inden for området.

⁶ Jf. fx Camilla Svends-Liavåg: Interviewing intellectually disabled – are they trustworthy or not?, Paper ved konference afholdt af Nordic Network on Disability Research (NNDR) 2000.

⁷ Oversat fra engelsk af rapportens forfattere.

Ved gennemførelsen af mini-feltarbejdet og interviewene viste deltagerne sig i øvrigt at være generelt meget velfungerende og også gode til at udtrykke sig – faktisk i en grad så de pågældende forskere stiller spørgsmål ved, om en række af deltagerne egentlig er udviklingshæmmede, hvilket også vil fremgå af den senere redegørelse om brugerne.

Det er vores opfattelse, at de responser, vi har fået fra projektdeltagerne, har en meget høj grad af både gyldighed og pålidelighed, og vi har derfor også i rapporten kunnet bruge deltagernes udsagn meget direkte til at give dem mæle.

Dataindsamlingen med deltagerne som informanter suppleres med interviews med arbejdsgivere/kontaktpersoner og jobkonsulenter. Disse aktører repræsenterer to andre indfaldsvinkler til den virkelighed, vi forsøger at indfange, og gennem deres udsagn belyses og suppleres deltagernes opfattelse så at sige ud fra de to andre hjørner af trekanten i figur 1. Der er nedenfor nærmere redegjort for metode og forløb af interviewene med repræsentanterne for arbejdspladserne og jobkonsulenterne.

Mini-feltarbejde

Sigtet med mini-feltarbejdet er, at evaluatoren kan observere, hvordan hverdagen på arbejdspladsen former sig for deltageren, og dermed med egne øjne se, hvad deltageren beskæftiger sig med, hvordan han/hun indgår i det sociale samspil på arbejdspladsen etc.

Evaluatoren får endvidere mulighed for ud fra konkrete situationer at tale med deltageren om glæder og bekymringer i hverdagen på jobbet.

Hvis deltagerne er indforstået og motiverede, vil de blive bedt om at fotografere deres hverdag. Billeder skal danne udgangspunkt for et interview med deltageren som supplement til den samtale, der kan foregå på arbejdspladsen. Sigtet hermed er, at deltageren også ad denne vej får mulighed for at udtrykke sig om projektdeltagelsen på baggrund af konkrete situationer hentet direkte fra vedkommendes hverdag.

Valget af disse tilgange var begrundet i en forventning om, beskrivelser og udsagn knyttet til konkrete situationer og gennem et samvær over lidt længere tid end ved et almindeligt interview kunne give interviewerens et rigt og nuanceret indtryk af deltagerens oplevelser og vurderinger ved deltagelsen i projektet.

I forbindelse med besøgene på arbejdspladserne skulle også ledelsesrepræsentanter og kontaktpersoner interviewes.

Mini-feltarbejdet blev gennemført i juni/juli 2003. Jobkonsulenterne havde udpeget deltagere, som skønnedes at ville være i stand til at deltage i enkeltinterviews, og

herudfra er udvalgt fire deltagere, så de repræsenterer begge køn, forskellige beskæftigelsesområder samt trin i forløbet af uddannelses- og arbejdstilbud.⁸

De fire deltagere var

- kvinde, sidst i 30'erne, skånejob i børnehave, fra hold 2001 – observation og fotografering på arbejdspladsen samt interview i eget hjem
- kvinde, først i 20'erne, skånejob i delikatesseafdeling, fra hold 2002 – interview, fotografering og observation på arbejdspladsen
- mand, først i 30'erne, skånejob i offentligt transportfirma, fra hold 2002 – observation på arbejdspladsen og interview i eget hjem
- mand, først i 40'erne, praktik i kantine, hold 2003 – interview, fotografering samt observation på praktikstedet

Der var på forhånd udarbejdet interview- og observationsskemaer, der var struktureret omkring temaer som opstarten af Nextjob-forløbet, vurdering af kursernes bidrag til afklaring og erhvervsforberedelse, funktion og integration på arbejdspladsen, samt kontakt til Netværk, jobkonsulenter og kontaktpersoner (jf. observations- og spørgeguide på arbejdspladsen i *bilag 3* og guide til interview med deltageren i *bilag 4*).

Det var som nævnt ligeledes planen, at deltagerne selv (digitalt) skulle fotografere udvalgte emner eller situationer fra deres arbejdsplads, hvorefter disse billeder skulle danne yderligere baggrund for de individuelle interviews. Imidlertid voldte denne fremgangsmåde visse vanskeligheder. De to medarbejdere, der havde med tilberedning af madvarer at gøre, kunne ikke selv gennemføre fotograferingen grundet hygiejneproblematikken, men udpegede i stedet motiver, som interviewereren fotograferede. Ved det ene mini-feltarbejde lykkedes det ikke at fremskaffe et apparat.

Det viste sig i øvrigt, at deltagerne var så generelt velfungerende og velformulerende, at sigtet med metoden ikke var relevant. Foto-metoden har således ikke bidraget med væsentligt materiale til de individuelle interviews.

Fokusgruppeinterviews med deltagerne

I BIKVA-modellen⁹ udviklet af Hanne Katrine Krogstrup tager organisatorisk læring afsæt i den viden, der fremkommer ved at lytte til brugernes oplevelser i et åbent gruppeinterview. Interviewformen giver brugerne mulighed for at vælge de dimensioner, de finder relevante til at beskrive deres umiddelbare syn på den praksis, der evalueres.

⁸ Af de fire deltagere var en fra det på daværende tidspunkt igangværende hold med for at give et indtryk af, om der var væsentlige forskelle mellem dette hold og de to hold, der var i fokus for evalueringen. Dette syntes ud fra det foreliggende ikke at være tilfældet.

⁹ Hanne Katrine Krogstrup: *Brugerinddragelse og organisatorisk læring i den sociale sektor*, Forlaget Systime 1997.

Som en af fordelene ved at anvende gruppeinterview fremhæves ofte, at interaktionen i gruppen stimulerer til ægte og nuancerede udsagn og samtidig virker som en kontrol på ekstreme og usande oplysninger.¹⁰ I gruppeinterviews med sindslidende brugere fandt Hanne Katrine Krogstrup dette bekræftet.

BIKVA-modellen har bl.a. været brugt i et studie af udviklingshæmmedes vurderinger af forsøget med pensionsudbetaling, og der var her gode erfaringer med at lave gruppeinterviews med udviklingshæmmede. Valget af gruppeinterview blev bl.a. begrundet med, at de udviklingshæmmede kan være hæmmede i deres formuleringer, når de sidder alene med en ukendt person. Trygheden i gruppen – specielt når der er andre deltagere, de udviklingshæmmede kender – kan virke befordrende på fortællelysten og mangfoldigheden. Når én siger noget, vil en anden gerne supplere med sine oplevelser.¹¹

Med inspiration herfra har Teori og Metodecentret brugt gruppeinterviews med deltagerne i en evaluering af projekt Next Job i Frederiksborg Amt. Formen var her inspireret af BIKVA-modellens gruppeinterview, men blev for at sikre, at centrale punkter i evalueringen blev belyst, lidt mere orienteret i retning af fokusgruppeinterviews.¹² Fokusgruppeinterviewet tager udgangspunkt i bestemte på forhånd fastlagte temaer, som deltagerne diskuterer indbyrdes. Interviewerens rolle er ikke at styre diskussionen, men at facilitere, opmuntre og stimulere udsagn og interaktion i gruppen.¹³

En tilsvarende indgangsvinkel er valgt til gruppeinterviews med projektdeltagerne i Nextjob i Københavns Amt.

Til interviewene blev indbudt de deltagere, der på dette tidspunkt var i beskæftigelse, og fokusgrupperne blev sammensat, så de hver repræsenterede et hold. Fra hold 2001 blev indbudt 10, som alle deltog. Fra hold 2002 var indbudt 8, hvoraf 7 mødte frem.

De to fokusgruppeinterviews blev afholdt den 18. september 2003 på Værkstedet Sandtoften. Møderne startede om eftermiddagen og var afsluttet omkring kl. 19:00, idet hvert gruppeinterview varede mere end halvanden time.

¹⁰ Launsø, Laila & Olaf Rieper: *Forskning om og med mennesker – forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning*. Nyt Nordisk Forlag 1995.

¹¹ Bente Hansen Kermenoglou m.fl.: *På besøg i konvolutternes land*, opgave ved Den sociale Kandidatuddannelse, 1998.

¹² Vicki Sieling & Bo Ertmann: *Evaluering af Next Job*, Teori om Metodecentret i Frederiksborg Amt, 2000.

¹³ Launsø & Rieper, op. cit.

Interviewene blev mildt styret efter en spørgeramme (se *bilag 5*), og begge grupper kom ind på følgende emner

- deltagernes generelle holdning til Nextjob
- oplevelse omkring arbejdssituationen
- holdning til - og oplevelse af jobkonsulenterne
- holdning til - og oplevelse i relation til netværket
- vurdering af kurser
- vurdering af praktik
- deltagernes situation hvis Nextjob ikke fandtes, og kan ordningen anbefales til andre.

Begge gruppeinterviews er optaget på mini-disc. Der var god stemning og stor tale lyst på begge hold, hvor interviewpersonerne gennemførte en engageret og nuanceret diskussion.

Interviews med repræsentanter fra arbejdspladserne

Til belysning af arbejdspladsernes tilfredshed med at have projektdeltagere ansat, er der foretaget interviews med arbejdsgivere¹⁴ og kontaktpersoner fra de arbejdspladser, der i august 2003 havde en deltager fra hold 2001 eller hold 2002 på arbejdspladsen. Heraf er der for to arbejdspladser vedkommende tale om fortsatte praktikansættelser – fordi det skønnedes, at deltagerne ikke var klar til at bestride et egentligt skånejob – mens de resterende havde deltagere ansat i skånejob.

Der er gennemført i alt 30 kvalitative interviews med repræsentanter fra de i alt 20 involverede arbejdspladser. Heraf er de 27 interviews foregået telefonisk i perioden september-november 2003, mens 2 har fundet sted på arbejdspladserne i forbindelse med mini-feltarbejderne. Interviewene havde typisk en varighed på mellem 20 og 30 minutter.

For at sikre materialets bredde og nuancering bedst muligt har vi valgt at interviewe både kontaktpersoner og arbejdsgivere fra de involverede arbejdspladser. I tre tilfælde, hvor enten kontaktperson eller leder fra den aktuelle arbejdsplads ikke har været til at træffe, har det imidlertid kun været muligt at gennemføre interview med den ene part. På syv af arbejdspladserne er det arbejdsgiveren selv, der er kontaktperson.

Den anvendte interviewform ved telefoninterviewene er 'det halvstrukturerede interview',¹⁵ hvilket

¹⁴ 'Arbejdsgiver' anvendes om de repræsentanter for på arbejdspladsen, der har ledelsesmæssige beføjelser til at ansætte – eller afskedige.

¹⁵ Steiner Kvale: *Interview*, Hans Reitzels Forlag 2000.

indebærer, at interviewene tager udgangspunkt i en temainddelt interviewguide, men at der samtidig er fleksibilitet i forhold til spørgsmålenes rækkefølge og mulighed for at forfølge de interviewedes svar og egne indlæg, hvor disse skønnes relevante.

Interviewguiden (se *bilag 6*) er opdelt i otte emner omfattende ansættelsesforhold, motivation, forventninger, arbejdsopgaver, social integration, jobkonsulenten, information og en samlet tilfredshedsvurdering. Arbejdspladserne har fået tilsendt interviewguiden forud for interviewet.

De to interviews, der er gennemført på arbejdspladsen er foretaget efter en lignende interviewguide.

Interviews med jobkonsulenterne

De tre jobkonsulenter blev i maj/juni 2003 interviewet i form af samtaler bredt om projektet.

Senere er jobkonsulenterne telefonisk blevet spurgt om baggrunden for, at nogle ikke gennemførte forløbet eller ikke har fået ansættelse i skånejob, samt om deltagernes aktuelle beskæftigelsessituation.

Analyse af interviewene

De forskellige interviews er analyseret på den måde, at der først er foretaget en kategorisering af de enkelte interviews ud fra interviewguiden, hvorefter kategorierne er 'lagt sammen' på tværs i forhold til både sammenfaldende og unikke udsagn, således at der fremstår et samlet, men nuanceret, billede af de pågældende respondents oplevelser og tilfredshed på de områder, kategorierne repræsenterer.¹⁶

I analysen bruges en række citater fra interviewene til at illustrere de pågældendes oplevelser. Interviewpersonernes udsagn er skrevet i *kursiv*.

I rapporten er materialet anonymiseret, således at navne, lokaliteter og interviewpersonernes holdnummer er udeladt. Med hensyn til de fire deltagere i mini-feltarbejdet vil det dog alligevel i en vis udstrækning være muligt for personer med kendskab til projektet at identificere personerne.

I gengivelsen af resultaterne fra enkeltinterviewene med deltagerne er udsagn, der vedrører samme emne i samtalen, skrevet i sammenhæng for at lette læsningen, også selv om de måske forekommer spredt i samtalen.

Fra fokusgruppeinterviewene nummereres de enkelte personers svar på interviewerens spørgsmål således, at den første, der citeres, identificeres ved IP1, den næste ved IP2 etc. Hvis samme person ytrer sig flere gange indenfor samme spørgsmål, får vedkommende samme nummer. Ved næste spørgsmål identificeres den første, der citeres,

¹⁶ Analysemetoden er beskrevet bl.a. af Steiner Kvale, op. cit.

igen med IP1, og denne person er ikke nødvendigvis den samme, som IP1 fra forrige spørgsmål. Denne gengivelse af interviewmaterialet er en yderligere sikring af interviewpersonernes anonymitet.

Kapitel 3. Deltagerne

I dette kapitel beskrives deltagerne på de to hold indledningsvis ud fra baggrundsdata. I næste afsnit følger en beskrivelse af fire af deltagerne i deres daglige situation på arbejdspladsen på grundlag af observationerne fra mini-feltarbejdet. Derefter følger et afsnit, hvor der redegøres for de udsagn, deltagerne har fremsat i de to fokusgruppeinterviews og i de interviews, der blev lavet med de enkelte deltagere i forbindelse med mini-feltarbejdet.

3.1 Deltagerne beskrevet ud fra køn, alder, beskæftigelse mv.

I det følgende beskrives de to hold ud fra det samlede antal deltagere, deltagernes alder og køn, deres beskæftigelse forud for projekt Nextjob, hvorvidt de har gennemført projektførløbet, samt deres beskæftigelse på det tidspunkt hvor evalueringen blev gennemført.

Som tidligere omtalt er der forskel på de to hold med hensyn til størrelse. På holdet i 2001 blev optaget 15, og på holdet i 2002 blev optaget 25.¹⁷

En anden forskel på de to hold er gennemførelsesgraden. På det første hold gennemførte alle hele det ét-årige projektførløb, mens der på holdet fra 2002 faldt ca. en tredjedel fra undervejs i forløbet.¹⁸

I de følgende tabeller er hold 2002 opdelt efter, om deltageren har gennemført forløbet eller ej – markeret i tabelteksten med henholdsvis "+" og "-" – for at se, om der eventuelt skulle være systematiske forskelle mellem de to grupper.

Tabel 3.1. Hold 2001 fordelt efter køn og alder. Absolutte tal.

Alder	Mænd	Kvinder	I alt
20-24	1	2	3
25-29	1		1
30-34	1	5	6
35-39	2	1	3
40-49	1		1
50-	1		1
I alt	7	8	15
Aldersgns.	35,6	30,1	32,7

¹⁷ Om baggrunden for denne forskel i optagelsestal henvises til kapitlet om jobkonsulenterne.

¹⁸ De, der ikke har gennemført det ét-årige projektførløb, er holdt op af ret forskellige årsager. To ville ikke i arbejde, to er kommet i beskyttet beskæftigelse, to holdt op på grund af psykiske problemer, en rejste til en anden by, og en havde sociale problemer, som hun ikke fik hjælp til af sin kommune, og måtte stoppe.

Tabel 3.2. Hold 2002 fordelt efter køn, alder samt om gennemført projektførløb. Absolutte tal.

Alder	Mænd +	Mænd -	Mænd i alt	Kvinder +	Kvinder -	Kvinder i alt	I alt +	I alt -	M/K i alt
20-24		1	1	3		3	3	1	4
25-29	1		1	3	2	5	4	2	6
30-34	5		5	1	2	3	6	2	8
35-39		2	2	1	1	2	1	3	4
40-49	1		1	1		1	2		2
50-	1		1				1		1
I alt	8	3	11	9	5	14	17	8	25
Alders- gns.	34,8	32,7	34,2	29,7	30,2	29,9	32,1	31,1	31,8

Det ses af tabel 3.1 og 3.2, at der på de to hold har været en ret ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, dog med en lille overvægt af kvinder på hold 2002: 7 mænd og 8 kvinder på hold 2001, 11 mænd og 14 kvinder på hold 2002.

Frafaldet på hold 2002 fordeler sig også nogenlunde ligeligt mellem de to køn.

Aldersgennemsnittet for de to hold er nogenlunde ens for deltagerne som helhed, henholdsvis 32,7 og 31,8. Det samme gælder for mænd og kvinder taget for sig.¹⁹

For begge hold gælder, at kvinderne gennemgående er lidt yngre end mændene – med en aldersforskel på 4-5 år.

Der ser ikke ud til, at der er nævneværdig forskel i aldersfordelingen mellem dem, der gennemfører på hold 2002, og dem der ikke gør det.

Tabel 3.3. Hold 2001 fordelt efter køn og beskæftigelse før Nextjob. Absolutte tal.

Før start	Mænd	Kvinder	I alt
Ubeskæftiget	2	1	3
Beskyttet værksted	5	5	10
Skånejob ²⁰	0	2	2
I alt	7	8	15

¹⁹ De afvigelser, der forekommer, er så små i forhold til det samlede – også ret lille – antal deltagere, at de næppe kan tillægges betydning.

²⁰ På hold 2001 har en været i skånejob på en rideskole, en anden i skånejob i kantinen på et beskyttet værksted. På hold 2002 var alle enten ubeskæftigede eller i beskyttet beskæftigelse.

Tabel 3.4. Hold 2002 fordelt efter køn, om gennemført projektførløb samt beskæftigelse før Nextjob. Absolutte tal.

Før start	Mænd +	Mænd -	Mænd i alt	Kvinder +	Kvinder -	Kvinder i alt	I alt +	I alt -	M/K i alt
Ubeskæftiget	2	2	4	6	4	10	8	6	14
Besk. værkst.	6	1	7	3	1	4	9	2	11
I alt	8	3	11	9	5	14	17	8	25

Det ses af tabel 3.3, at på hold 2001 var 3 ubeskæftigede og 10 i beskyttet beskæftigelse, før de startede på projekt Nextjob. Af tabel 3.4 ses, at for hold 2002 er tallene henholdsvis 14 og 11. Her er der altså en markant forskel mellem holdene.

På hold 2001 er fordelingen mellem mænd og kvinder den samme med hensyn til situationen før projektstart.

På hold 2002 er der derimod en forskel mellem de to køn: af mændene er 4 ubeskæftigede og 7 på beskyttet værksted, for kvinderne er mønstret omvendt med 10 ubeskæftigede og 4 fra beskyttet værksted.

Mønstret for mændene på de to hold svarer til hinanden, mens mønstret for kvinderne er forskelligt mellem de to hold – den overordnede forskel med hensyn til forudgående beskæftigelse mellem holdene 'skyldes' således forskellen mellem kvinderne på de to hold.

Der er en sammenhæng mellem den forudgående beskæftigelsessituation og frafaldet under forløbet for hold 2002, idet relativt flere af dem, der før starten på projektet var ubeskæftigede, falder fra. Dette gælder for både mænd og kvinder. Det er dog ikke på dette grundlag muligt at sige, om frafaldet 'skyldes' denne faktor, eller om der er en bagvedliggende tredje faktor, som fx at nogle af de 'ubeskæftigede' generelt er svagere fungerende.

I det følgende vises beskæftigelsessituation ultimo 2003 for dem, der gennemførte projektet.

Tabel 3.5. Hold 2001 fordelt efter køn og beskæftigelse ultimo 2003. Absolutte tal.

Beskæftigelse	Mænd	Kvinder	I alt
Skånejob alm. arbejdsmarked	3	4	7
Skånejob udenfor alm. arbm.	2	2	4
Beskyttet beskæftigelse	1	1	2
Ubeskæftiget		1	1
Andet	1		1
I alt	7	8	15

Tabel 3.5 viser, at knap halvdelen af deltagerne fra hold 2001 ultimo 2003 er i skånejob på det almindelige arbejdsmarked og godt en fjerdedel uden for det almindelige arbejdsmarked i form af et beskyttet værksted eller en café i forbindelse med en 'institution' for udviklingshæmmede, dvs. at i alt 11 ud af de 15 – svarende til tre fjerdedele – er i en eller anden form for skånejob.

Ud over disse 11 har 3 andre været i skånejob på det almindelige arbejdsmarked, men er stoppet af forskellige grunde – en stoppede selv efter et par måneder på grund af flytning og er efter det oplyste ubeskæftiget, en anden blev afskediget på grund af for megen sygdom og er på opfølgningstidspunktet i skånejob på et beskyttet værksted, og en tredje er i behandling på grund af psykiske problemer med sigte på senere igen at komme i skånejob (er i tabellen rubriceret under 'andet').

Fra hold 2001 har således i alt 14 været i skånejob efter afslutningen af selve projektet og kun én er gået direkte ind på beskyttet værksted. Af de 14 har de 10 været i skånejob på det almindelige arbejdsmarked, mens der på ultimo 2003 'kun' var 7 i skånejob på det almindelige arbejdsmarked – den ene af disse trivedes ikke på sin arbejdsplads og har selv skaffet sig et andet skånejob uden for Nextjob-regi.

Af de 4 i skånejob uden for det almindelige arbejdsmarked er 3 gået ind i et skånejob i tilknytning til et beskyttet værksted umiddelbart efter afslutningen af projektet.

Tabel 3.6. Hold 2002 fordelt efter køn og beskæftigelse ultimo 2003. Absolutte tal.

Beskæftigelse	Mænd	Kvinder	I alt
Skånejob alm. arbejdsmarked	4	3	7
Skånejob udenfor alm. arbm.			
Beskyttet beskæftigelse	3	3	6
Ubeskæftiget	1		1
Fortsat praktik		3	3
I alt	8	9	17

Beskæftigelsessituationen for hold 2002 er vist i tabel 3.6. Det ses her, at ultimo 2003 er 7 i skånejob på det almindelige arbejdsmarked – svarende til godt en tredjedel af dem der gennemførte projektet på hold 2002, og 'kun' godt en fjerdedel set i forhold til antallet der startede på dette hold.

Ud over disse 7 har 2 andre har også været i skånejob, men er holdt op. Det ene skånejob var tidsbegrænset, og deltageren er nu i praktik på en arbejdsplads på det almindelige arbejdsmarked med sigte på at få et skånejob på sit praktiksted (i tabellen rubriceret under 'fortsat praktik'). Den anden deltager er blevet afskediget på grund af ustabilitet i fremmøde og er nu ubeskæftiget.

Fra hold 2002 kom således i alt 9 i skånejob på det almindelige arbejdsmarked – svarende til godt halvdelen af dem, der gennemførte projektførløbet, og en tredjedel af den oprindelige deltagergruppe. Ingen fra hold 2002 har været i skånejob uden for det almindelige arbejdsmarked.

De 3 under 'fortsat praktik' i tabel 3.6 er på opgørelsestidspunktet fortsat i praktik, der formelt er organiseret således, at de er 'udlånt' fra et beskyttet værksted med sigte på senere at få et skånejob.

De 6, der er registreret som indskrevet i beskyttet beskæftigelse, er alle startet her umiddelbart efter afslutningen af projektet.

Set under ét er der således nogle markante forskelle mellem de to hold med hensyn til dels gennemførelsesgrad og dels hvor mange, der herefter er kommet i og har kunnet fastholde et skånejob. På hold 2001 gennemførte alle. 14 ud af 15 kom i skånejob, og ultimo 2003 er 11 fortsat i skånejob – svarende til omkring tre fjerdedele af holdet. Heraf er knap halvdelen i skånejob på det almindelige arbejdsmarked, og godt en fjerdedel i skånejob uden for det almindelige arbejdsmarked.

På hold 2002 var der et frafald på omkring en tredjedel, og af dem, der gennemførte projektførløbet, kom 9 i skånejob – svarende til godt halvdelen af dem, der gennemførte forløbet.

På opgørelsestidspunktet var 7 fortsat i skånejob – svarende til godt en tredjedel af dem, der gennemførte forløbet. Her har ingen været i skånejob uden for det almindelige arbejdsmarked, men tre fortsat er i praktik 'udlånt' fra et beskyttet værksted. Af den oprindelige deltagergruppe kom således godt en fjerdedel i skånejob.

Fordelingen mellem mænd og kvinder er ret ligelig for alle kategorierne af beskæftigelse på begge holdene.

Frafaldet under projektførløbet på hold 2002 havde en vis sammenhæng med beskæftigelsessituationen før projektstart. I tabel 3.7 er vist sammenhængen mellem beskæftigelsen før og efter projektet for at se, om der er en sammenhæng mellem den forudgående beskæftigelse og den nuværende beskæftigelsessituation for dem, der gennemførte projektet.

Tabel 3.7. Hold 2002 fordelt efter beskæftigelse før projektet og ultimo 2003 for dem, der gennemførte projektet. Absolutte tal.

Før start	Skånejob	Beskyttet	Ubeskæftiget	Andet	I alt
Ubeskæftiget	4	2	1	1	8
Beskyttet værksted	3	4		2	9
I alt	7	6	1	3	17

Det ses her, at af dem, der var ubeskæftigede forud, er halvdelen i skånejob og en fjerdedel i beskyttet beskæftigelse.

Af dem, der kom fra beskyttet værksted, er fordelingen næsten den omvendte: en tredjedel er i skånejob og omkring halvdelen i beskyttet beskæftigelse.

Med en forsigtig tolkning kunne dette måske ses som, at de tidligere ubeskæftigede, der 'klarer' projektet, hyppigere klarer at få og fastholde et skånejob, end dem der oprindeligt kom fra beskyttet beskæftigelse.

For hold 2002 er sammenhængen mellem beskæftigelsessituationen før og efter projektet vist i tabel 3.8.

Tabel 3.8. Hold 2001 fordelt efter beskæftigelse før projektet og ultimo 2003. Absolutte tal.

Før start	Skånejob alm. arbm.	Skånejob uf. alm arbm.	Beskyttet værksted	Ubeskæftiget	Andet	I alt
Ubeskæftiget	1		1	1		3
Besk. værksted	5	4			1 ²¹	10
Skånejob ²²	1		1			2
I alt	7	4	2	1	1	15

Det ses, at for hold 2001 er alle på nær én, der forud for projektet havde været i beskyttet beskæftigelse, i skånejob ultimo 2003 – denne ene har også været i skånejob, men er på opgørelsestidspunktet i behandling på grund af psykiske problemer med sigte på senere at komme i skånejob.

Blandt de 3, der var ubeskæftigede forud for projektet, er én i skånejob, én i beskyttet beskæftigelse og én igen ubeskæftiget.

Hold 2001 adskiller sig herigennem noget fra hold 2002, idet der på hold 2001 er en relativt større andel af dem, der forud for projektet kommer fra beskyttet beskæfti-

²¹ Denne deltager har været i skånejob, men er i behandling på grund af psykiske problemer med sigte på senere at komme i skånejob.

²² En har været i skånejob på en rideskole, en anden i skånejob i kantinen på et beskyttet værksted.

gelse, der på opgørelsestidspunktet er i skånejob, mens andelen, der er i skånejob, er lavere for deltagere, der var ubeskæftigede forud for projektet.

I tabel 3.9 er vist, hvordan de i alt 14 skånejobs på det almindelige arbejdsmarked – fra begge holdene taget under ét – fordeler sig på arbejdsområder og køn.

Tabel 3.9. Skånejobs på det almindelige arbejdsmarked ultimo 2003 fordelt efter arbejdsområde og køn. Absolutte tal.

Arbejdsområde	Mænd	Kvinder	I alt
Gartner/gårdmand	4		4
Service i supermarked	2	1	3
Kantine/delikatessforr.		2	2
Børnehave m. reng.arb.		4	4
Piccolo på sygehus	1		1
I alt	7	7	14

Det ses, at arbejdsområderne holder sig inden for et relativt begrænset spektrum og med en meget traditionel kønsfordeling: mændene fortrinsvis som gårdmænd/gartnere, og kvinderne i madlavnings- og rengøringsfunktioner. Service i et supermarked er det eneste 'fælles' område for mændene og kvinderne – som det vel også er på dette område i øvrigt.

Det fremgår endvidere, at halvdelen er beskæftiget på arbejdspladser inden for den private sektor og den anden halvdel inden for den offentlige sektor.

De 4 fra hold 2001, der er i skånejob uden for det almindelige arbejdsmarked er de 2 kvinder beskæftiget på en café i forbindelse med en 'institution' og de to mænd beskæftiget på henholdsvis et træværksted og i en serviceafdeling på et beskyttet værksted.

Opsummering

Kort opsummeret viser talmaterialet om deltagerne på de to hold ved projektstart, at

- holdene har været af forskellig størrelse: 15 på hold 2001 og 25 på hold 2002
- der er en ret lige kønsfordeling på begge hold, dog med en svag overvægt af kvinder på hold 2002
- der er et ret lige aldersgennemsnit for de to hold både taget under ét og for mænd og kvinder taget for sig
- kvinderne er i gennemsnit 4-5 år yngre end mændene på begge hold
- på hold 2001 var langt der flere i beskyttet beskæftigelse end uden beskæftigelse, før de startede på projektet, og fordelingen er den samme for både mænd og kvinder

- for hold 2002 var der flest uden forudgående beskæftigelse, men fordelingen mellem kønnene er, at de fleste af mændene er på beskyttet værksted, og kvinderne er ubeskæftigede

Med hensyn til frafald under projektforløbet viser talmaterialet, at

- alle gennemførte projektet på hold 2001, mens hold 2002 havde et frafald på omkring en tredjedel
- frafaldet fordeler sig nogenlunde ligeligt mellem mænd og kvinder
- der ser ikke ud til at være nævneværdig forskel i aldersfordeling mellem dem, der gennemfører på hold 2002, og dem der ikke gør det
- der er et større frafald blandt dem, der var uden beskæftigelse før projektstart – både for mænd og kvinder

Om deltageres²³ beskæftigelsesmæssige situation efter projektet viser materialet, at

- på hold 2001 fik 14 skånejob efter afslutningen af projektet, hvoraf 11 (omkring tre fjerdedel af deltagerantallet) fortsat var i skånejob ultimo 2003 – heraf 7 på og 4 uden for det ordinære arbejdsmarked
- på hold 2002 fik 9 skånejob efter afslutningen af projektet, hvoraf 7 (godt en tredjedel af dem der gennemførte projektforløbet) fortsat er i skånejob ultimo 2003 – svarende til en fjerdedel af dem, der begyndte på projektet
- ultimo 2003 er 2 fra hold 2001 og 6 fra hold 2002 i beskyttet beskæftigelse
- 1 på hvert hold er ultimo 2003 uden beskæftigelse
- 1 fra hold 2001 og 3 fra hold 2002 er rubriceret under 'andet' på opgørelses-tidspunktet
- af dem på hold 2002, der gennemførte projektet, er der ultimo 2003 relativt flere i skånejob blandt dem, der forud var ubeskæftigede, end blandt dem der forud kom fra beskyttet beskæftigelse

For så vidt angår deltageres beskæftigelse i skånejobs på det ordinære arbejdsmarked ses, at

- arbejdsområderne holder sig inden for et relativt begrænset område:
 - gartner/gårdmand
 - service i supermarked
 - kantine/delikatessforretning
 - børnehave med rengøringsarbejde
 - piccolo på sygehus
- en meget traditionel kønsfordeling: mændene fortrinsvis som gartnere/gårdmænd og kvinderne i madlavnings- og rengøringsfunktioner
- halvdelen er arbejdspladser inden for den private sektor og den anden halvdel inden for den offentlige sektor

²³ Her er kun medregnet de deltagere fra hold 2002, der gennemførte forløbet.

Konkluderende bemærkninger

Der ser ud til at være forskelle mellem de to hold. Hold 2002 væsentligt større end hold 2001. Gennemførelsesgrad og andelen af deltagere, der kommer i skånejob og fastholder dette er markant større for hold 2001.

Der er muligvis en vis sammenhæng mellem frafaldet på hold 2002 og den klare overvægt af deltagere, der var uden beskæftigelse før projektstart. Dette kunne muligvis tyde på, at der har været en anden rekruttering til hold 2002 end til det første hold.

En anden forklaring på frafaldet kunne også være selve holdstørrelsen, som – alt andet lige – må betyde mindre 'plads' og tid til de enkelte deltagere.

Til gengæld ser det ud til, at de, der var ubeskæftigede før projektstarten, i højere grad er i skånejob på opgørelsestidspunktet end dem, der kom fra beskyttet beskæftigelse.

Beskæftigelsesområderne for deltagerne fra begge holdene, der er kommet i skånejob, må siges dels at være inden for et relativt begrænset område, dels at afspejle en typisk kønsfordeling på arbejdsmarkedet.

3.2 Besøg hos fire deltagere på deres arbejdsplads

I det følgende gives nogle billeder af fire deltageres dagligdag på deres arbejdsplads. Beskrivelserne bygger på observationer og udtalelser fra de fire mini-feltarbejder, som er gennemført af tre forskere. Forskernes forskelle i fortællestil er bibeholdt i beskrivelserne.

Janne

Janne er i sidste halvdel af 30'erne. Janne er ansat i en børnehave, hvor hun fortrinsvis er beskæftiget med rengøring og lidt køkkenarbejde.

Janne er meget fortællende – hun siger dog ikke noget på eget initiativ, men når observatøren spørger, har hun lange fortællinger, der beskriver hele hendes liv. Hun fortæller bl.a., at hun blev kørt ned som 3-årig og er erklæret 19% invalid og 21% hjerneskadet, at hun bor i egen lejlighed sammen med sin kæreste, der arbejder på et af amtets værksteder, samt at hun selv klarer tøjvask, indkøb, rengøring og madlavning.

Hun har tidligere arbejdet i et køkken på et beskyttet værksted i mange år, men det blev hun træt af, og så ønskede hun at komme i en børnehave. Hun blev så spurgt, om hun var interesseret i Nextjob.

Hun fortæller, at hun under Nextjob-forløbet har haft kurser i hygiejne – om bakterier – og de har prøvet forskellige jobområder. Det med at være pedel var det mest kedelige – det var kun noget med at lægge ting på hylder – og så har hun været i et køkken. De to praktikker foregik her i børnehaven – hun fik undtagelsesvis lov til at være det samme sted, fordi det var det eneste hun ville.

PAS-testen var hun ikke vild med, det var åndssvagt, den skulle jo ikke bruges til noget – det var det svar, hun havde fået, da hun spurgte. Hun fortæller, at de mellem hinanden kaldte testen for 'idiottesten' – den bestod af nogle dumme opgaver med at hælde vand, flytte på nogle klodser og se på tegninger.

Hun er godt tilfreds med hele Nextjob forløbet. Det bedste er netværksmøderne, dem deltager hun altid i. Hun ser især én fra netværket, de er veninder.

Hun synes, at det er godt at tjene nogle flere penge. Hun får det dobbelte af, da hun var i køkkenet, og derudover får hun mellemste pension. Hun synes, at hun har penge nok.

Alt dette taler Janne med mig om, samtidig med at hun gør rent. Jeg spørger, om det forstyrrer hende, at jeg er der, og at vi snakker, men det gør det ikke, siger hun. Jeg spørger hende, om jeg skal hjælpe, men Janne siger nej, hun vil hellere selv, for hun ved lige, hvordan det skal gøres. Jeg følger med rundt, flytter stole, kører den ene gulvspannd osv.

Janne gør sin rengøringsvogn klar og kører den hen til den stue, hun skal gøre ren. Hun fortæller, at hun altid starter dagen med at gøre rent på to ud af fem stuer, og at hun også skal tage toilettet på en tredje stue. Imens opholder de børn, der ankommer, sig ude i fællesrummet.

Hun har tydeligt lært, hvordan hun skal gøre, men har ikke overblik, fx vasker hun ikke altid bag dørene, og hun får heller ikke altid fejtet, dér hvor hun bagefter vasker med moppen. Hun får tit legetøj med ud med moppen, når hun vasker under sofaer eller borde, og hun flytter ikke konsekvent de stole, større legetøj, puder og andre ting, der står på gulvet, inden hun fejer og vasker. På badeværelserne udfører hun alle opgaverne, men ikke hver gang i samme rækkefølge, nogle gange tørrer hun fx bordet af først og sætter derefter beskidte ting op på det.

Hun kan navnene på alle børnene og fortæller mig, hvad de hedder, og hvilken stue de hører til, når de undervejs i rengøringsrunden kommer ind på stuerne, hvilket de egentlig ikke må. På den ene stue kommer to af de mindste ind, de begynder at lege i dukkekrogen og flytte rundt på nogle puder, som vi lige har flyttet, så der kunne gøres rent. Hun siger først til mig, at de ikke må være på stuen, og senere – da de går for meget i vejen – til dem selv, at de skal gå ud, men hun taler ikke direkte til dem, og de reagerer ikke – til sidst tager hun dem, en efter en og sætter dem ud på

gangen, hun bærer dem ikke i sin favn. Da den ene kommer ind igen, siger hun ikke noget til det.

På en anden stue ringer telefonen, og Janne svarer den. Det er en forælder, der vil melde et barn syg, og Janne siger, at hun nok skal give pædagogerne besked. Bagefter siger hun til mig, at det drejer sig om et nyt barn, og at moren havde lydt overrasket over, at det var hende, der tog telefonen. Janne går ikke straks ud for at give beskeden videre, men husker til gengæld at sige det, da hun første gang ser en af pædagogerne fra den pågældende stue.

Janne kigger ofte på uret, der er afsat en bestemt tid til rengøring af hver stue. Hun mener, at hun kan overholde den, det passer meget godt, siger hun. Det kan jeg undervejs konstatere, at det gør, selvom hun ikke hele tiden arbejder målrettet og på trods af, at hun undervejs får fortalt sin livshistorie til mig.

Ude i vaskerummet har Hanne – Jannes kontaktperson – sat vasketøj over. Janne fortæller, at hun og Hanne løbende vasker tøj, når der er behov for det.

Da Janne og Hanne er færdige med rengøringen sætter de sig sammen med mig ved det store fællesbord og drikker et glas vand. Hanne fortæller lidt om, hvordan de fordeler arbejdet, og hvordan arbejdsdagen er struktureret. Hun er åben og venlig overfor Janne, de har det tydeligvis godt sammen, de har også tydeligt et fællesskab i kraft af deres fælles arbejdsopgaver i modsætning til pædagogerne.

Mens vi sidder i fællesrummet, holder Janne øje med, hvornår vasketøjet er færdigt. I mellemtiden kommer en af pædagogerne med to store kurvfulde udklædningstøj, der skal vaskes, hun kommer flere gange og kigger til, om en af maskinerne er ved at være færdige. Dette opfanger Janne – hun kigger ind i vaskerummet, hver gang pædagogen går derind. Janne siger ingenting, men er selv obs på maskinerne, så hun kan ordne vasken af udklædningstøj, så snart maskinerne er færdige. Det lykkedes hende at komme pædagogen i forkøbet – denne kommenterer ikke episoden.

Kl. 9.30 er der et kort dagsplanlægningsmøde på personalestuen, men det deltager Janne aldrig i. Hanne og køkkenmedarbejderen gør heller ikke. Janne deltager heller ikke i andre personalemøder, der foregår efter arbejdstid, men når hun kan, kommer hun til de fester, institutionen holder – f.eks. sommerfest, forældre-fester og julefrokost.

Lidt i halv 12 siger Hanne, at det er frokosttid. Hun, Janne, køkkenmedarbejderen, souschefen og observatøren sætter sig ind på personalestuen. Pædagogerne spiser frokost sammen med børnene inde på stuerne. Det er især Hanne, køkkenmedarbejderen og souschefen, der taler sammen. Janne svarer, hvis de spørger hende om noget, fx spørger Hanne, om de kom ud til et havearrangement dagen før, og Janne fortæller,

hvor heldige de var, at det ikke regnede, mens de var derude, at det var hyggeligt, de fik god mad – det var et Sankt Hans aften arrangement med klubben.

Efter frokost skal Janne klare opvasken. Hun arbejder her hurtigt, koncentreret og systematisk – f.eks. alle glassene sammen, ikke for meget af gangen i opvaske-maskinen, som er en hurtig industrimaskine, de rene ting kommer over på rulleborde-
ne med det samme klar til eftermiddagsdrik og frugt. Jeg går til hånde, men kan slet ikke følge med. Jeg spørger, hvor mange der skal være af glas, tallerkener osv. på rullebordene. Det kan Janne ikke sige præcist, men hun ved det alligevel, for hun retter det til, mens opvaske-maskinen er i gang.

Janne fortæller, at hun gerne ville være mere inde på stuerne med børnene. I en efterfølgende samtale oplyser hendes kontaktperson, at da hun var det, havde hun svært ved at rumme børnene – ”hun ville sidde og klippe og klistre selv, og bad bør-
nene om at vente på hjælp, indtil hun selv var færdig.”

Jeg har observeret, at Janne ikke har megen kontakt med pædagogerne og bemærker samtidig, at det ikke virker til, at hun egentlig er uden for, men har et vist rum, som til dels ligner det sociale rum, som Hanne – der stort set udfører det samme arbejde – har.

Jeg spørger lederen af børnehaven, om han synes, Janne er accepteret på arbejdsplad-
sen. Han siger, at han godt kan pege på et par medarbejdere, der ikke er opmærksom-
me nok på Janne, men at hun bliver respekteret. ”På en 5-skala scorer hun integra-
tionsgraden ’højt’, men ikke 5.”

Martin

Arbejdspladsen består af en stor holdeplads med mange små privatbiler og busser. Pladsen ligger mellem andre småvirksomheder. På den ene side er den nabo til en trælasthandel og på den anden til en cementfabrik. Pladsen er omgivet af et hønse-
trådshegn og på de to sider af en to meter bred græsrabat med spredte træer. På pladsen ligger der et værksted med vaskehal i den ene ende, og i den anden ende lig-
ger en nyopført kontorbygning i lysegrå sten og beton og med blåmalede vinduer. Foran kontorbygningen ligger et lille parcelhus med noget forsømt træværk. Parcel-
huset er omgivet af en lille græsplæne og en nyplantede hæk af bøgetræer. På græs-
plænen står to sæt borde med bænke, der kan klappes op.

Pladsen er ”udkørslen” – det vil sige en plads, hvorfra chauffører kører ud til busserne på de ruter, hvor de har endeholdeplads et sted i byen. Der holder en del busser på pladsen. Der holdt også en 8-10 små gule biler, med teksten: Vi organiserer chaufførerne i HT ”Chaufførernes Fagforbund”. Man får klare signaler om, at her er der tale om et af de gamle og stærke fagforbund.

Martin er høj med røde arbejdsbukser med masser af lommer på siderne og med en grøn sweatshirt. Han er i begyndelsen af 30'erne.

Vi sætter os ved et bord i et rum, der grænser op til skrankeområdet, med fire runde borde med stole omkring, en stor blå hjørnesofa og svævende på væggen højt hævet over det hele kører fjernsynet med morgen-TV-avisen. Flere summer rundt om kaffemaskinen. Martin siger, at han er træt. Han var kommet for sent i seng aftenen før, fordi han havde arbejdet på en burgerbar, som en af hans venner ejer. Han stod i baren, som han sagde. De havde fået for mange "små grå". Martin gnider sig flere gange over panden og øjnene – vist både for at gnide trætheden bort, men også lidt generthed.

Der er en god stemning rundt om os. Mange sidder foroverbøjet over bordene og sludrer. Der er mange med udenlandsk udseende, og rummet summer med både dansk og forskellige andre sprog. Der er i hvert fald pakistansk og serbo-kroatisk. Når nye kommer ind, hilser de på hinanden og kaster små bemærkninger efter hinanden – de hilser også på Martin, og han deltager i de små hurtige bemærkninger og drillerier.

Herefter går Martin i gang med at hakke ukrudt mellem bøgebuskene omkring parcelhuset. Martin fortæller, at parcelhuset bliver brugt, når der er gæster fra udlandet fx Norge. Så bor de i huset. Det er altså en slags gæstebolig. Martin fortæller, at han havde hakket ukrudt første gang, da han startede i november hos busselskabet. Han fortæller, at også græsset på plænerne omkring pladsen havde været lige så højt den gang. Martin arbejder målrettet og effektivt, men der er en del ukrudt tilbage. Martin fortæller, at han slår græs med en lille traktor. Traktoren er i stykker for tiden, klingen skal repareres – han må derfor køre med en lille elektrisk maskine nu. Jeg hjælper med at feje ukrudtet op i trillebøren. Vi tømmer med mellemrum trillebøren op i en container, der står tæt på vaskepladsen. Lidt efter går vi over til langsiden, der grænser op til cementfabrikken. Martin tager en lille grensaks op af en siddelomme i bukserne og klipper lidt på må og få nogle lange grene af. Han fortæller, at han har haft en hækkesaks, men den var forsvundet fra skuret, og at han derfor nu tager grensaksen med hjem.

Der holder busser på skrå langs hegnet ind til cementfabrikken. Martin fortæller, at "vi havde lånt området ud til en gruppe hjemmeværnsoldater i weekenden, og der lå en del patroner efter dem". Jeg spørger til tøjet – om han har fået det af busselskabet – det har han. Udover det han har på, har han, fortæller han, en rød skjorte. Han har fået den blå jakke af "en han kender på kontorerne". Egentlig må han ikke bruge de blå jakker – det er kun til chauffører og kontorpersonale, men fordi han ikke har noget regntøj, har han fået lov at få og bruge en blå jakke. Den er nemlig vind- og vandtæt. På tøjet sidder et lille mærke med Martins navn og diverse numre. Tøjet kan nemlig blive vasket via busselskabet, men det gør Martin nu ikke. Jeg får ikke spurgt, hvorfor han tager tøjet med hjem for selv at vaske det. Har bagefter tænkt, at han kan lide at færdes offentligt i sit arbejdstøj. Tøjstilmæssigt hører Martin til, kunne

man sige ovre på værkstedet og i vaskehallen, men jeg får mere en opfattelse af, at han identificerer sig med og bruger chaufførernes opholdsstue som sit tilhørssted. Det får jeg på flere måder bekræftet.

Mens vi går langs hegnet, kommer der en bus. Da chaufføren har forladt bussen for at gå over i kontorbygningen, går Martin straks hen og åbner bussen ved et tryk i et hul nederst til venstre. Han går gennem bussen og samler Urban og Express eksemplarer op, folder dem sammen og lægger dem tilbage i de store tasker, der hænger bag chaufførsædet. Han rydder i det hele taget lidt op. Jeg får senere at vide, at det er en af Martins opgaver – at rydde op i bussen og sørge for, at de er lukkede. En del chauffører glemmer at lukke busserne, og på blæsevejr dage er der risiko for at det fine cementstøv fra naboen lægger sig over alt i bussen, hvis dørene ikke er lukkede. Martin fortæller, at han nogle gange drillede chaufførerne med at tænde for bussen og lade musikken køre rimeligt højt, når de kom ud for at skulle køre.

Mens vi går på pladsen, viser Martin mig rundt. Da vi kommer forbi værkstedet, kører en chauffør med store armsving en bus ind foran værkstedet. Han springer ud og begynder at gå over mod kontorbygningen. Der er ikke nogen mekaniker at se, så han råber til Martin, om han vil give mekanikeren besked om, at spejlet foran til højre ikke er i orden, at den bagerste dør ikke vil åbne, og at midterdørene åbner og lukker under kørslen. Cirka tre kvarter senere, da Martin og jeg sidder foran gæsteboligen og drikker vand, kommer mekanikeren endelig, og Martin springer straks op, går over til ham og genfortæller chaufførens besked. Han husker da åbenbart godt nok, tænker jeg.

Martin kan godt lide at drille chaufførerne. Da vi kort tid efter går ind i frokoststuen for at hvile lidt og drikke en kop kakao, sidder der en chauffør ved bordet ved siden af og tæller penge op. Hans nøgler ligger på bordet, og Martin snupper nøglerne, mens chaufføren er inde og afregne for pengene. Da han kommer tilbage og sætter sig for at rydde op i sin taske, lægger Martin igen nøglerne på bordet, og chaufføren sender ham et drilsk blik – måske har han set, at Martin havde taget nøglerne, måske ikke, men han tog venligt imod drillerierne.

Når chauffører skal til at køre i de små gule biler, kan Martin finde på at sætte en fod på bilen, som for at holde på den. Eller hvis en chauffør kommer ud af kontorbygningen råber Martin til ham: "Nå, skal du så se at komme i gang". Eller hvis en chauffør harker og spytter på vej hen til kontorbygningen, råber Martin til ham: "Kan du så lade være at spytte på min grund".

Da vi har været inde og drikke kakao, fejer vi lidt igen langs hegnet til cementfabrikken. Vi fejer især omkring nogle store containere, der rummer nogle mægtig store gastanke. Der er ret varmt – solen skinner, og der er læ her. Martin sveder og ser lidt utilpas ud. Jeg siger noget om, hvor vigtigt det er at drikke meget vand – ikke bare kaffe og kakao. Martin fortæller, at han nogle dage tidligere var blevet

dårlig af varmen og havde måttet gå hjem, at han havde været dårlig i flere dage og havde ligget i sengen. Han virker lidt træt. Martin fortæller, at han plejer at gemme sig lidt nede bag en stor bus, der står i det fjerneste hjørne af pladsen. Her kan han slappe lidt af. Han synes, at timerne fra middag og til kl. 15, hvor han får fri, går lidt langsomt.

Der er ved middagstid stadig ukrudt at hakke og hække at klippe, men alt i alt er der ikke så mange opgaver, han kan løse. Jeg spørger på et tidspunkt: "Nå, Martin skal du så være her de næste ti år?" Det skal han i alle tilfælde – at tiden falder ham lidt lang, og han ikke har så mange opgaver, bekymrer ham åbenbart ikke.

Ind til nu har Martin ikke kørekort, og han må derfor ikke køre de gule biler fra kontorbygningen ned til vaskehallen i den anden ende af pladsen, for som han selv siger: tænk hvis posten kom, og han kom til at påkøre ham – der ville jo så ikke være forsikringsdækning for ham. Det er planen, at han skal have et kørekort – der er blevet bevilget 30 timer af kommunen. [Jobkonsulenten] leder efter en kørelærer, der har erfaring med mennesker med forskellige handicaps, fordi Martin jo ikke kan læse. Planen er, når han får kørekortet, at han skal kunne køre fra udkørselspladsen ud til busserne, der holder på ruterne, hvis fx et spejl er blevet kørt af. Han skal kunne hente chauffører, hvis bussen er gået i stykker og en ny må sættes ind mv. Han skal også kunne køre bilerne ned til vaskehallen.

Da vi lidt senere sidder foran gæsteboligen og drikker koldt vand, kommer der en bil med nyt tøj. Martin springer op, går hen til chaufføren og underskriver en blanket, hvorefter han tager kassen og bærer den ind i kontorbygningen.

Mens vi sidder der og drikker vand, spørger jeg Martin lidt om, hvad han har af familie. Han har to brødre og to søstre og en mor. Han bor i en toværelseslejlighed og ser ikke sin familie særlig ofte. Han har haft lidt problemer med at holde lejligheden ren, men har nu hjemmehjælpere. Det lyder på ham, som om hjemmehjælperne overvejende kommer, når der skal vaskes tøj, og han lyder ikke, som om han er helt tilfreds med, at de ikke tager mere fat på rengøringen.

Martin fortæller ikke rigtig noget selv, kun hvis jeg spørger. Han svarer velvilligt på alt.

I løbet af dagen får jeg lejlighed til at tale med tillidsmanden på arbejdspladsen. Vi taler bl.a. om, hvilken type opgaver Martin har. Han siger, sådan lidt undskyldende, at strengt taget kunne de godt have løst de opgaver, Martin har, på anden vis – fordi de hver dag har et antal medarbejdere, der kommer for at være til disposition, hvis nogen skulle melde sig syge. De fem kaldes "disp'ere". Det er alle gamle chauffører, der kender ruterne godt, men som ønsker den fleksibilitet, der ligger i at være disp'er. Disp'erne kører ikke altid og kunne derfor godt tage de opgaver, Martin varetager. På den anden side synes tillidsmanden dog, at ordningen er god.

Jeg taler også med souschefen på arbejdspladsen – Peter – der også er kontaktperson for Martin. Han fortæller, at "Martin er god til selv at komme i gang. Han er ikke alt for flittig, men det er ok". De har tidligere haft to i beskyttet beskæftigelse, som havde været for dovne og skulle sparkes i gang, og det havde de ikke ressourcer til at tage sig af.

Han forklarer endvidere, at de ikke kan have Martin beskæftiget på værkstedet – hvor han ville være i tættere kontakt med nogle kolleger end nu – fordi de dér havde meget travlt, og der var for mange farlige maskiner.

De har også haft lidt problemer med hans hygiejne, og de har måttet bede ham om at gå i bad lidt oftere og barbere sig. Med hensyn til Martins nuværende arbejde bemærker han leende, at "han godt kan være med til at vaske busserne, men endelig ikke vinduerne, for så kan man ikke se ud af dem."

Peter fortælle, at de havde frygtet, at Martin ikke kunne køre den lille traktor med græsplæneklipperen, men det var gået overraskende godt. Martin er meget påpasselig og god til at styre traktoren.

Han mener, at Martin er meget stolt over at arbejde hos dem, og nævner som eksempel, at en medarbejder havde skaffet Martin en kasket, som han har været meget stolt over at gå med.

Lone

Lone er i første halvdel af 20'erne. Hun er ansat i delikatesseafdelingen i et supermarked.

På observationstidspunktet er der intet umiddelbart påfaldende ved tale, adfærd eller motorik. Tværtimod er Lone særdeles velfungerende rent finmotorisk, hun håndterer råvarer og knive med imponerende sikkerhed. Da jeg senere spørger om hendes adresse og telefonnummer, kan jeg dog forstå, at hun har svære læse/stave/talproblemer (hun viser mig adressen ved hjælp af en kuvert stilet til hende, og telefonnummeret indtastet på en mobiltelefon). Hvis Lone bliver nervøs, kan hun fremstå dysfatisk. (Ved et personalemøde spørger hun butikschefen, om hun må købe en bestemt firmatrøje, og hun får stillet spørgsmålet, så det lyder som om hun spørger, om *han* vil købe trøjen).

Delikatesseafdelingen består af en køkkenafdeling og en butiksafdeling, hvortil der er adgang for supermarkedets kunder. Butiksafdelingen er afgrænset fra det øvrige forretningsareal af en stor glas-montre, hvor de forskellige varer er placeret. Personalet møder mellem kl. 7 og 8, der åbnes for kundebetjening kl. 9. Der er to kvindelige medarbejdere plus Lone i delikatesseafdelingen.

Bag butiksafdelingen er køkkenet, hvor Delikatessens varer tilberedes. Køkkenet er domineret af en stor opvaskemaskine, store køle/fryserum samt en stor ovn. Arbejdsområdet rummer ikke plads til bord og stole, hvor man kan holde pause. Pauserne og frokost holdes efter behov – den der er mødt tidligt, får først frokostpause. Frokosten spises i et særskilt personalerum.

Lone møder mellem 7:30 og 8 om morgenen. Der er hver dag morgenkaffe ca. 8:30 sammen med medarbejderne i slagterafdelingen, fraset om fredagen, hvor der er fælles personalemøde ca. kl. 9:00 for alle ansatte sammen med butikschefen – her er Lone også med.

Lone starter med at ordne smørrebrød og boller til salg i Delikatessen, dernæst sætter hun varme retter (flæskesteg, kylling etc.) i varmeskab. Så pakker hun portionsanretninger (fiskefileter, frikadeller, smørrebrød, frokostboller) og hun ekspederer også indimellem.

Lone har ikke faste pauser, de tages efter behov. Bortset fra morgenmødet holder Lone ikke pause, mens jeg er på hendes arbejdsplads. Hendes arbejdstempo er pænt, hun er konstant i aktivitet, og engang imellem kan jeg godt opleve, at jeg er i vejen.

Lone har faste, daglige rutiner, som hun selv passer, ligesom hun tager initiativ til løsning af løbende arbejdsopgaver. Når der er kunder i afdelingen, går den medarbejder ud, som ikke umiddelbart står midt i en krævende proces, og det er lige så tit Lone som én af de to andre.

Jeg overværer en sådan ekspedition, hvor Lone fremstår særdeles professionel og serviceminded. En herre ønsker at købe to fiskefileter og peger nogle ud, Lone fortæller ham, at det vil være billigere for ham at købe dem, hun lige har pakket i portioner. Da han spørger hvorfor svarer hun, at de "løse" skal betales efter vægt og derved bliver de dyrere end dem hun har pakket to og to, som har en fast og mindre pris. Da ekspederingen er afsluttet siger hun: "Farvel, og hav en god dag!"

Selvom Lone har læse/stave og tal-problemer, synes hun ikke at have svært ved at fungere som ekspedient.

Der er et højt arbejdstempo i køkkenafdelingen, hvor varerne til Delikatessen blive tilberedt, men der er også en god stemning. Kvinderne snakker indbyrdes, det gælder også Lone, som ikke kun henvender sig med spørgsmål af relevans for arbejdet, men også selv tager initiativ til hyggesnak.

Det sker, at der kommer slagtersvende (fra supermarkedets slagterafdeling) ind i køkkenet, og også dem har Lone et venskabeligt forhold til.

Lone er meget glad for at være i delikatesseafdelingen og identificerer sig helt klart med de øvrige ansatte. Medarbejderne er også glade for hende. De giver udtryk for, at

hun ikke beklæder en "egentlig stilling", men at hun er en god hjælp for dem, og at det ville være svært at undvære hende.

Alle giver udtryk for, at hun dækker samme funktioner som de faste medarbejdere. I observationsperioden ser jeg hende dog ikke betjene opvaskemaskine samt ovn.

Delikatessen og slagterafdelingen har fælles arrangementer i løbet af året, hvor Lone er med. Man har været ude og bowle og ude at spise til jul. I år havde butikken ikke en fælles julefrokost for de ansatte, fordi "lageret var fyldt op, så vi kunne ikke være, hvor vi plejer at holde julefrokosten".

Ved fødselsdage tager de ansatte brød med – også Lone.

Henrik

Henrik er i første halvdel af 40'erne. Han er i praktik som køkkenassistent i kantinen i en fagforening.

Kantinen ligger i kælderetagen og har plads til 150 personer. Kantinen består af en køkkenafdeling og en spiseafdeling med et buffet-bord i midten. Rundt om i lokalet er placeret 6-personers borde. Der er store vinduespartier med grønne planter i lokalene, alt virker lyst og venligt.

Kantinen betjener de ansatte i alle de organisationer, der er i huset, og har åbent mellem kl. 11:30 og 13:00.

Der er fire kvindelige medarbejdere samt Henrik i kantinen. Der er en afslappet og hyggelig stemning i køkkenet, kvinderne småsnakker indbyrdes, men ikke så meget til Henrik. Han passer sig selv og henvender sig overvejende til dem med forespørgsler om, hvad han skal lave.

Henrik har faste, daglige rutiner, som han ifølge kontaktpersonerne – to kvinder der leder kantinen i fællesskab – klarer selv. Han starter med at skrælle grønt og vaske kartofler, herefter laver han 20 – 30 sandwiches, fylder kølemontrer, laver kaffe og fjerner affald. Dernæst tager han sig af alt forefaldende. Ved arbejdstids ophør rydder Henrik op og fejer gulv.

Henrik arbejder 31 timer om ugen (ca. 6:45 til 13:00, mandag til fredag). Han har ingen hjemmedag og har talt med jobkonsulenten om, at det er for meget – han bliver for træt. Han ønsker kun at arbejde 5 timer om dagen, hvis han skal i skånejob.

Henrik giver udtryk for at alle hjælper hinanden, og at han laver det samme, som de andre medarbejdere.

Kollegerne beskriver Henrik som særdeles vellidt og en god arbejdskraft. De giver udtryk for, at Henrik ikke dækker en "rigtig" stilling, men da tempoet generelt er sat op, og da man har mistet en medarbejder, er det godt, at han er der.

Henrik er selv meget glad for at være i kantinen, han synes, at alle er meget søde. Han vil meget gerne tilbage efter næste kursus-periode. Henrik giver udtryk for, at han taler godt med alle ansatte. Jeg oplever en irritation over mine spørgsmål, Henrik ønsker helt klart at være, som de øvrige ansatte, så jeg oplever en vis ambivalens ved min tilstedeværelse, som jo giver ham status af at være anderledes.

Henrik har ikke faste tidspunkter for pauser, de tages efter behov, han sætter sig så ved et af bordene i selve kantinen. Der drikkes fælles morgenkaffe ca. ved 8-tiden, evt. sammen med rengøringspersonalet.

Ved fødselsdage tager de ansatte brød med til kollegerne, Henrik siger at det vil han også gøre, men han har ikke haft fødselsdag, mens han har været i praktik. Der har ikke været en skovtur, men Henrik regner med at skulle med til et arrangement omkring juletid.

Henrik har haft almindelige jobs før og har tidligere arbejdet i et containerfirma i flere år, på en institution for psykisk syge og i en virksomhed, der producerede jern. Han svarer undvigende, da jeg spørger, hvorfor han holdt op på de tidligere arbejdspladser.

Om sig selv fortæller han i øvrigt, at han bor i en leje-lejlighed under KAB, som Henrik selv har skrevet sig op til. Han har tidligere haft en ejerlejlighed. Han bor alene, har tidligere været samboende, men "det gik i stykker". Han savner ikke en kæreste og ønsker heller ikke at stifte familie.

Jeg spørger den af kontaktpersonerne, der nok har mest kontakt til Henrik, hvorfor hun tror, at Henrik er i Nextjob-ordningen, da han tidligere har været i almindelige jobs. Hun mener, at Henrik er blevet presset på de tidligere arbejdspladser – tempoet har måske været for hårdt – og at Henrik nok ikke trives på mandsdominerede arbejdspladser. "Hans funktion kan godt svinge, uden at nogen kender til grunden, (det er ikke fordi han har været på sviretur). Visse dage går han rundt om sig selv, virker initiativløs og kan ikke engang finde de relevante køkkenredskaber – og så drosler vi kravene ned. Andre dage er der fuld fart på Henrik, og han kan godt stresser kollegerne lidt med hele tiden at spørge, hvad han nu skal lave."

Henrik fremstår ikke umiddelbart som psykisk funktionshæmmet. Den beskrevne "svingende funktion" er ikke observeret af undertegnede og kan ikke forklares ud fra oplysningerne i øvrigt. Det er dog oplagt, at Henrik profiterer af det gode, varme og forstående klima, der er på arbejdspladsen.

På observationstidspunktet er der intet umiddelbart påfaldende ved hverken motorik, tale eller adfærd i øvrigt. Henrik synes ikke specielt kontaktsøgende, han "passer sig selv". Henrik optræder og taler meget formelt og korrekt, og han er meget omhyggelig med at give korrekte oplysninger.

Hans sprog er rimeligt nuanceret, og han virker bekendt med engelsk. (Da jeg viser ham det digitale kamera, hvor menuerne er på engelsk, forstår han dem umiddelbart og vrisser ad mig, da jeg oversætter.)

3.3 Hvad siger deltagerne?

Materialet i det følgende stammer dels fra interviewene med hver af de fire deltagere i forbindelse med mini-feltarbejdet, dels fra to fokusgruppeinterview – et med hvert af holdene 2001 og 2002. De tre deltagere fra mini-feltarbejdet, som er i skånejob, deltog også i fokusgruppeinterviewene på deres respektive hold.

Præsentationen af data indledes med en omtale af, hvordan deltagerne er blevet bekendt med projekt Nextjob og følger herefter nøgletemaerne i spørgerammen til fokusgruppeinterviewene, jf. *bilag 5*.

Temaerne er således

- hvordan deltagerne er blevet bekendt med projekt Nextjob
- deltagernes generelle holdning til Nextjob
- oplevelse omkring arbejdssituationen
- holdning til og oplevelse af jobkonsulenterne
- holdning til og oplevelse i relation til de sociale aktiviteter i Netværket
- vurdering af kurser
- vurdering af praktik
- deltagernes situation hvis Nextjob ikke fandtes, og kan ordningen anbefales til andre.

Kendskab til projekt Nextjob

Ved enkeltinterviewene fortalte deltagerne om deres samlede forløb på projektet og fortalte herunder om deres kendskab til projektet.

To af deltagere havde tidligere været på beskyttet værksted og havde henholdsvis dér hørt om projektet fra en af jobkonsulenterne og havde læst om det i en brochure. De var så blevet interesserede og havde tilmeldte de sig hos jobkonsulenterne på Sandtoften.

En interviewperson husker det således:

I: Hvem fortalte dig om Nextjob?

IP: *Det gjorde de dengang jeg arbejdede ude på [beskyttet værksted i Københavns Amt], da kom [jobkonsulent] ud og snakkede om det, om det ikke var noget for mig... og så sagde jeg, at det kan da godt være, og så var det at jeg hoppede på.*

I: Hvor hurtigt kom du i gang med det?

IP: *Det var indenfor tre måneder, tror jeg.*

En anden interviewperson siger:

I: Hvem fortalte dig om Nextjob?

IP: *Det var noget, jeg kiggede på ... på deres brochure ... når jeg rendte rundt ude på Sandtoften til hverdag, så kunne man jo spørge om alt hvad de snakkede om. Så var jeg træt af at være det andet sted til den lave løn.*

I: Får du mere i løn her?

IP: *Ja, jeg får det dobbelte. En gang om måneden fik man 1500 kr., nu får jeg 1200 hver 14. dag.*

Den tredje havde hørt om projektet fra sin (daværende) kæreste, mens de var på en special-rideskole. Hun oplyste ikke noget om, hvorfra kæresten kendte projektet.

Medarbejderen, der er i praktik, hørte om Nextjob via en medarbejder fra et tidligere hold. Som det fremgår nedenfor, synes vedkommendes kommune ikke at engagere sig i ordningen.

I: Hvordan hørte du om Nextjob-projektet?

IP: *En fra et andet hold fortalte om AMU-kurset, og så fik jeg et telefonnummer og ringede selv, for min kommune gør ikke noget ... de er så sløve.*

Ved fokusgruppeinterviewene indgik emnet ikke i spørgeguiden og blev ikke drøftet systematisk, men der faldt forskellige bemærkninger herom undervejs. Der var en del, der nævnte, at de havde hørt om projektet på deres beskyttede værksted gennem formidling fra jobkonsulenterne, men der var ikke nogen, der nævnte, at det var deres værksted, der havde opfordret dem til at søge projektet. Der var heller ingen, der nævnte, at deres kommune havde henvendt sig til dem med en opfordring.

Generelt om Nextjob

De indledende spørgsmål i fokusgruppeinterviewene er brede og åbne om, hvad er godt, hvad er knap så godt, og er der nogle tiltag, der skal ændres i relation til Nextjob. Herigennem søges afklaret, hvad deltagerne spontant lægger mest vægt på, eller er mest kritiske overfor, ved projektet.

Det er her svært at finde negative udsagn i relation til Nextjob. Som det fremgår nedenfor er der generelt glæde og stor tilfredshed over at være med i ordningen. Yderligere fremhæves det, at Nextjob burde være startet for længe siden, samt at ordningen burde tilbydes flere, end tilfældet er. Ifølge deltagerne er tilbuddet på de beskyttede værksteder ikke differentieret nok, hvilket kan medføre at den enkeltes potentiale ikke erkendes og udvikles fuldt ud.

I: Hvad synes I om at være med i Nextjob?

IP1: *Jeg synes det er godt.*

- IP2: *Det er perfekt, man har lært noget ... man har lært, hvordan man skal opføre sig og være på en arbejdsplads ... og jeg har lært at læse skilte og sådan.*
- IP3: *Jeg har lært noget, jeg slet ikke troede jeg kunne... at sætte varer op og mælk efter dato ... det troede jeg ikke jeg kunne.*
- IP4: *Det er rigtigt godt, og det skulle være lavet mange år før ... for længe siden.*
- I: *Hvorfor det?*
- IP4: *Fordi mange af de udviklingshæmmede ku´ godt gå ud i skånejob, men de sidder altså og spærrer pladserne på de beskyttede dagtilbud – som f.eks. Sandtoften, hvor mange som virkelig har brug for det, ikke kan få sådan en plads.*
- IP5: *Det er ikke godt at være på de beskyttede værksteder hele tiden, man føler sig handicappet, man bliver dårligere af det...*
- I: *Blev du dårligere?*
- IP5: *Ja, men på arbejdet bliver man betragtet som et normalt menneske. Der er ikke ret mange, der ser på mig som udviklingshæmmede, efter at jeg er kommet i skånejob – det synes jeg er godt!*
- I: *Hvorfor bliver nogen dårligere af at være på de beskyttede værksteder?*
- IP6: *Fordi der ikke bliver stillet krav til én... man prøver ikke på at blive bedre. Og man kan også blive dårligere af at gå sammen med nogen andre, som ikke er så gode til tingene.*

Begge fokusgrupper har svært ved spontant at komme på noget med hensyn til forslag til ændring af form og indhold i relation til Nextjob. Hold 2001 hæfter sig ved, at de har fået gennemført ændringer for de følgende hold, idet der på deres opfordring gives førstehjælpskurser til nye deltagere. Hold 2002 har en længere drøftelse af tidspunktet for Netværksmøderne – det nævnes at nogle har svært ved at nå frem, mens andre har svært ved at få fri fra arbejde, når møderne ligger tidligt om eftermiddagen.

Også de individuelle interviews viser stor tilfredshed med Nextjob-projektet. Deltagerne er glade for kontakt til det almindelige arbejdsmarked, herunder også den bedre løn. Forløbet af projektperioden i Nextjob som helhed beskriver de fire som "godt, lærerigt og interessant".

- I: *Har du været tilfreds med at deltage i Nextjob?*
- IP: *Ja, ja det har jeg 100%.*
- I: *Hvad har været det bedste?*
- IP: *Det har det ude på AMU-centret – kurserne – altså det er jo bare at jeg kunne komme lidt videre i mit liv, så ville jeg jo gerne prøve noget andet...*

Om den bedre løn ved at være i skånejob siger en af dem:

- I: *Kan du mærke, at du får nogle flere penge nu, når du er kommet ud på arbejdsmarkedet?*

IP: *Ja, jeg tjener lidt over 3000 kr. månedligt.*

I: *I dit job?*

IP: *Ja, ude fra arbejdet – da jeg var ude på [beskyttet værksted], da tjente jeg omkring en 14-1500 kr., ikke, så det kan jeg godt mærke.*

Stemningen omkring at være ude på arbejdsmarkedet kan illustreres ved nedenstående udtalelser fra interviewet fra mini-feltarbejdet med kvinden, der arbejder i en børnehave. Hun har tidligere på et beskyttet værksted også arbejdet i køkkenet og med rengøring. I forbindelse med, at hun har fortalt, at en anden er holdt op i sit skånejob, fordi det var for hårdt, er der denne ordveksling:

I: *... men du synes ikke, det er for hårdt?*

IP: *Nej ... jo selvfølgelig er det hårdt, men...*

I: *Synes du, at det føles anderledes at være på arbejdsmarkedet end at være ude på beskyttet værksted?*

IP: *Ja, jeg vil sige der er mere at lave på det almindelige arbejdsmarked end der er på det beskyttede. Derude dér sad vi bare mange gange og ikke havde noget at lave, når vi havde gjort rent og ordnet det, vi skulle, ikke, så sad vi mange gange bare og kiggede ikke... såh, men det er der jo ikke, okay, der er selvfølgelig også nogle dage ude på det almindelige arbejdsmarked, hvor der ikke er så meget at lave, så finder man jo på noget at lave, ikke!*

I: *Der er stadig væk mere travlt*

IP: *Ja, nogen gange er det lidt mere stressende, synes jeg.*

Oplevelser omkring arbejdssituationen

Gennem disse spørgsmål søges belyst, hvordan det er at være i skånejob, og hvordan medarbejderen blevet modtaget/integreret på arbejdspladsen. Udfører vedkommende samme opgaver som kollegerne, og er der noget som specielt var overraskende eller svært ved overgangen fra kurser og praktik til skånejob.

I begge fokusgrupper er det atter de positive ytringer, der dominerer debatten, og igen fremhæves fordelene ved at være blandt almindelige mennesker samt ønsket om, at der ikke tages specielle hensyn, når man er i skånejob.

Den største vanskelighed i starten synes for mange at være at skulle forholde sig til de store miljøer på arbejdspladsen.

I: *Hvordan er det at være i skånejob ude på arbejdspladserne?*

IP1: *Det er perfekt*

IP2: *Det er bedre end på værkstederne ... man møder almindelige mennesker, og hvis man har problemer, så kan man snakke med nogen om det.*

I: *Hvem kan man snakke med?*

IP2: *Med de andre på arbejdet.*

IP3: *Det er bare **fedt** ... man føler sig jo som **en normal**, ikke!*

- IP4: *Ja, jeg har også sagt på mit arbejde at de ikke skal tage specielt hensyn til mig – for er der travlt, så er der travlt, og sådan er det!*
- I: *Er der slet ikke noget, der er dårligt?*
(*Der svares næh af de fleste. En nævner lang transporttid.*)
- I: *Er der noget, I synes var svært, da I startede på jeres arbejdsplads?*
- IP5: *Jah, hvad man kunne tillade sig at tale om ... og fortælle om til de andre. Jeg havde fået kontakt med[..], og det havde jeg brug for at tale om. Men det var jo ikke sikkert, at de havde lyst til at høre om det.*
- IP6: *Jeg synes at det var svært, at der var så mange ... mere end 25 personaler og 60 børn ...*
- I: *Hvad var det, der var svært?*
- IP6: *Det var svært at lære dem at kende – altså navnemæssigt – altså hvem der var hvem.*
- IP7: *Det kan være svært i kantinen, når der er mange der bestiller mad, så kan det være svært at huske, hvem der har bestilt hvad.*
- IP8: *Jeg har prøvet at sidde ved kassen, det kunne jeg overhovedet ikke finde ud af! Men så kom de andre og hjælp mig. Jeg skal bare kalde, så kommer de.*

De fleste svarer spontant "ja" på spørgsmålet om, hvorvidt de udfører samme arbejde som kollegerne på arbejdspladsen, hvilket er endnu et tegn på oplevelsen af (samt ønsket om) accept og integration. Det viser sig dog, at specielt deltagere beskæftiget med rengøring og servicefunktioner til tider går ret alene.

Da interviewereren søger at få uddybet de enkelte jobfunktioner lidt nøjere, udbryder en medarbejder:

*Jaaa, man kan jo godt sige, at vi har et bestemt job i forhold til de andre. Men sådan skal det da også være ... der ligger jo noget i ordet **skånejob**, ikke...*

Et par af personerne siger i enkeltinterviewene, at de synes, de indgår på lige fod med kollegerne og ikke ser sig selv som 'skånejobbere'. En siger:

- I: *Hvem snakker du med herude?*
- IP: *Alle sammen hele banden – der er ikke nogen der ikke gider at snakke ...*
- I: *Du synes, at I har det hyggeligt sammen?*
- IP: *Det er det – også rigtig samarbejde*
- I: *Hvis du skal fortælle nogen, at du arbejder herude, siger du så, at du er i skånejob, eller at du bare arbejder der?*
- IP: *Jeg siger bare, at jeg bare arbejder der – jeg synes ikke, at de skulle have det at vide (pause). De andre herude, de tager mig heller ikke som skånejob - dem der ved det – jeg kan bare sige til dem, når der er noget, jeg ikke kan klare, så kan jeg bare sige til, så får jeg hjælp.*
- I: *Synes du, at de behandler dig som en god kollega?*
- IP: *Rigtig god kollega – ligesom samme måde som de almindelige.*

En anden siger:

- I: Hvis folk spørger dig hvad du laver, siger du, at du er i skånejob, eller siger du, at du arbejder i en børnehave?
- IP: *Ja jeg siger, altså, jeg bruger ikke ordet skånejob, det gør jeg ikke. Jeg siger, at jeg arbejder i en børnehave ude på [Y], og så at jeg både gør rent og er i køkkenet nogen gange og ind imellem inde på stuerne og meget nogen gange sammen med børnene og på ture og sådan lidt af hvert. Jeg bruger aldrig ordet skånejob, fordi så står folk: skånejob hvad er det, ikke – så skal man til at fortælle, hvad går skånejob ud på, og hvorfor er man i skånejob.*
- I: Tænker du det selv, som at du er i skånejob, eller tænker du, at du er på arbejdsmarkedet?
- IP: *Jeg synes bare, at det er almindeligt, jeg føler det ikke, som om at det er et skånearbejde, jeg har.*
- I: Du føler dig lige med de andre ude på arbejdsmarkedet?
- IP: *Ja faktisk,*

De fleste medarbejdere oplyser konkret, at de er med til personalemøder på deres arbejdsplads, ligesom de fleste i et eller andet omfang spiser frokost sammen med kollegerne. Flertallet fortæller også, at de er med ved sociale arrangementer (skovtur, julefrokost o.l.). Der var ikke nogen, der oplyste, at de ikke var med.²⁴

Alle synes at have et godt forhold til kontaktpersonen, eller kontaktpersonerne, for der er flere, der har to.

- IP1: *Jeg har det godt med min kontaktperson – men jeg kan også gå til souschefen, hvis jeg har problemer.*
- IP2: *Man bruger kun kontaktpersonen, hvis man har brug for **pædagog-støtte!***
- I: Hvad mener du med det?
- IP2: *Jah altså, hvis man har problemer med de andre, eller hvis man har fået noget at lave, som man ikke lige kan klare.*
- IP3: *Jeg har en kontaktperson af navn, men af gavn, jah dér bruger jeg alle kollegerne.*

Jobkonsulenterne

Begge hold i fokusgruppeinterviewene er godt orienteret om jobkonsulenternes arbejdsområde, men der er en nuanceforskel mellem holdene i oplevelsen af, hvorledes konsulenterne bestrider jobbet.

Hold 2001 roser jobkonsulenterne og fremhæver, at de praktisk talt kan ringe til dem hele døgnet. Det nævnes, at jobkonsulenterne er gode at snakke med om alt, de er

²⁴ Intervieweren vurderer, at det var svært at få deltagerne til at sige, at de ikke laver det samme som kollegerne, eller at de ikke er med ved møder o.l. på arbejdspladsen – det bliver slået hen eller opfattes ikke som noget problem.

gode at have med i Netværket, og det har været sjovt at have dem med på diverse ture.

Hold 2002 klager over, at jobkonsulenterne spørger for meget til deres private forhold. Holdet oplever også, at det kan være svært at få fat i jobkonsulenterne, de ringer ikke tilbage, hvis de bliver bedt om det. På dette hold er der hos nogle et ønske om, at konsulenterne er til rådighed (fysisk og ikke kun telefonisk) i samme øjeblik behovet opstår.

Begge hold synes godt om, at jobkonsulenterne kommer ud på arbejdspladsen. De mener ikke, at der bliver talt bag ryggen om deltageren, men besøget kan til tider komme på tværs af travlhed på jobbet. Det fremhæves – af hold 2002 – at besøgene bør afpasses efter den enkelte deltagers behov.

IP1: *Jobkonsulenterne kommer ud på arbejdspladsen og ser hvordan vi har det.... om vi kan li' at være der.*

I: Er det godt?

IP1: *Ja, det er ok ... de taler også med kontaktpersonen... men de taler ikke bag døren på os.*

IP2: *Nej, det er ikke sådan noget tys-tys-pædagog snak, som vi kender fra gamle dage.*

I: Hvad mener du med det?

IP2: *Jah...på værkstederne eller de andre steder, der holdt de jo konferencer om os, uden at vi var med.*

IP3: *Det er nu ikke altid, det er godt at de kommer. Nogen gange er de kommet ud til mig, hvor jeg har haft så lynende travlt, så jeg nærmest har været ved at falde over dem. Så går de i vejen. Det ville være godt, hvis de ringede i forvejen og hørte, om man havde mulighed for at tale med dem... Sidst [to af jobkonsulenterne] var ude hos mig, sagde jeg, at jo mindre de hører fra mig, desto bedre går det – og det var ikke ment som nogen fornærmelse.*

I: Er det da ikke godt, at de kommer ud til jer?

IP2: *Joh, men hos os er jobkonsulenterne kun **statister**, de behøver ikke at være **pædagoger**.*

I: Hvad mener du med det?

IP2: *De behøver ikke at blande sig så meget, hvis vi godt kan klare os selv.*

IP3: *Jo mere vi kan klare på arbejdspladsen, jo mere får de tid til de nye.*

I: Hvor tit synes I, at jobkonsulenterne skal komme ud?

IP2: *Når man er i praktik, er det godt at de kommer en gang om måneden, når man er i skånejob, kan det være efter behov.*

I: Hvem definerer, hvornår der er behov?

IP2: *Det gør vi, for vi har jo deres mobilnummer indkodet, så vi kan bare ringe.*

IP3: *Ja, i stedet for bare at komme ud kunne de jo ringe og høre, hvordan det går. Så kunne de også nå rundt til flere, som har mere behov for besøg.*

Til forskellene i vurderinger mellem de to hold bemærker intervieweren: "Man kan her spore funktionsforskel mellem holdene, idet de fleste medarbejdere på hold 2001

synes i stand til at foretage en nuanceret vurdering af egne problemer og behov, samt en realistisk vurdering af jobkonsulentens mulighed for omgående respons, mens dette ikke er tilfældet i samme grad for flere medarbejdere på hold 2002.”

I enkeltinterviewene giver deltagerne udtryk for, at kontakten til jobkonsulenterne er god, og at det er fint, at jobkonsulenterne kommer ud på arbejdspladserne både under praktikerne og nu, hvor deltagerne er i skånejob.

I: Hvordan var kontakten til jobkonsulenterne dengang under projektførelsen?

IP: *Den var god...*

I: Var der tæt kontakt?

IP: *Ja, man kunne bare ringe til dem, hvis man ville snakke med dem ... hvis man havde et problem eller*

I: Kommer de nu ude på dit arbejde?

IP: *Ja, engang hver tredje måned vil jeg regne med, at det er, eller når de mener, der er behov for det, så ringer de og snakker enten med en selv om de kan komme herud... og så aftalte jeg med [kontaktperson], at det kunne de godt.*

I: Synes du, det er for tit, de kommer, eller er det for sjældent?

IP: *Nej, det er lige tilpas ... altså jeg kan jo selv ringe, hvis jeg mener, jeg har nogle problemer ... Men det behov har jeg ikke haft endnu.*

I: Synes du er godt, at der er sådan nogle jobkonsulenter?

IP: *Ja, det synes jeg er meget rart, fordi så har man lidt mere tilknytning ... også med netværksmøderne.*

De to deltagere fra hold II mener dog, at det ikke behøver at være så tit, jobkonsulenterne kommer ud på arbejdspladserne, idet de oplever, at der ikke er behov for det – måske spiller det også ind, at det 'udstiller', at de ikke er ansat på almindelige vilkår.

Sociale aktiviteter i Netværket

Under Nextjob forløbet og efter ansættelsen i skånejob kan den enkelte deltage i Netværksaktiviteter, som jobkonsulenterne bestyrer. Der kan fx være tale om cafeaftner, fællesspisning, bowling og ture – også ferieture til udlandet.

Alle på hold 2001 udtaler sig i positive vendinger om Netværket, mens dette kun er tilfældet for halvdelen af deltagerne på hold 2002 (som i alt var på 7 ved interviewet). På hold 2002 synes de fleste dog, at det er godt, at tilbuddet om Netværksaktiviteter er der såvel under kursus- og praktikperioden, som når man er i skånejob – men nogle synes ikke selv, de har så meget brug for at være med, nu hvor de er i skånejob.

Som positive ting nævnes kammeratskabet, det er sjovt at høre hvordan det går de andre, og man har mulighed for at få nye venner. Der er således opstået flere kærestepar i Netværket.

Af negative ting nævnes, at møderne ligger, så man ikke kan få fri, at man har for travlt eller til tider kan være for træt til at deltage, og at man af og til får besked om møderne for sent. Yderligere fremhæves, at visse kommuner ikke vil betale for Netværksdeltagelsen, hvilket betyder at ikke alle kan være med.

IP1: *Det er godt med Netværket, hvor vi laver en rundkreds og taler om, hvordan vi har det, og der er jobkonsulenterne også gode at have med.*

IP2: *Ja, det er alle tiders! Det er Netværket der giver **inputtet** – og vi har været på Kreta, det skal du også have med!*

IP3: *Min hjemmevejleder siger, at jeg skal komme til Netværksmøderne, for det er jo kommunen, der betaler, men det er ikke alle møderne jeg gider gå til.. nogen gange er de kedelige.*

IP4: *Jeg synes, at det er sjovt at komme til Netværksmøderne og høre, hvordan det går med de andre... Nogen gange er vi sammen med de andre hold, det synes jeg også er sjovt... og vi er tre der ringer til hinanden hver onsdag og hver søndag for at høre, hvordan det går på arbejdet.*

IP5: *Netværket er godt, så længe det varer.*

I: *Hvad mener du med det?*

IP5: *Det er ikke alle kommuner, der vil betale til Netværket. Derfor kan [...] ikke være med til møderne. Det skulle laves om... kommunerne skulle gøres mere interesserede.*

IP6: *Netværket skulle betales af andre, så alle kan være med... man kunne f.eks. overdrage det til LEV.*

I: *Hvor skulle pengene så komme fra?*

IP2: *Vi kunne jo **vælte** regeringen ...
(Latter bordet rundt)*

I: *Giver det penge?*

IP6: *Jah, sidst vi havde en borgerlig regering, var vi i nøjagtig samme situation... Så fik vi en socialdemokratisk regering, og ham der var statsminister, han fik edderma' me rettet op på mange ting... Så det betyder noget, hvem der sidder på magten.*

IP7: *Muligheden for at deltage i Netværket skulle være ens for alle i Københavns Amt og ikke afhængigt af, hvilken kommune man bor i. Kommunerne er slet ikke klar over, hvor mange penge de ville få ud at få folk ud i skånejob, og så kunne de måske få penge til at betale for Netværket.*

I: *Hvilke beløb taler vi om?*

IP7: *Det koster dem 180.000 om året at have en bruger på et beskyttet værksted, mens de skal give 60.000 kr. for en Nextjobber. Så de kan få tre gange så mange ud, det er jo logik, men de har meget svært ved det!*

I: *Hvor har I de tal fra?*

(Nogle nævner jobkonsulenterne, andre nævner udsendelser i tv.)

Som det fremgår, mener deltagerne, at mulighed for deltagelse bør være ens for alle. Der er helt konkrete forslag til, at dette kunne ordnes ved, at Netværket betales og

administreres centralt. Samtidig skulle kommunerne i større grad gøres opmærksomme på de økonomiske fordele ved Nextjob-ordningen.

I enkeltinterviewene er de to fra hold 2002 ikke så interesserede i netværket. Én siger, at hun "ikke gider være i Netværket", fordi hun ikke har tid – hun går på kursus på SVIKA, skal passe sin kæreste og skal også være sammen med sin familie. En anden siger, at han ikke gider gå til Netværksmøderne, bl.a. fordi det er for dyrt, når de tager ud at spise eller tager på ture – han bruger til gengæld sin klub meget.

Den tredje af dem, der er i job, er positiv over for at være med i Netværksaktiviteterne. Hun er dog samtidig bekymret for, hvorvidt Netværksmøderne kan videreføres, efterhånden som der starter flere hold i Nextjob:

IP: *På et tidspunkt... med de der Netværksmøder, vi har... de stopper på et tidspunkt, så man selv skal køre dem.*

I: Så er det ikke jobkonsulenterne, der styrer dem?

IP: *Nej, så er det os selv der skal, men vi er mange der ikke tror, det kan lade sig gøre, fordi så går det i fisk, det hele.*

I: Hvorfor skal det så ikke fortsætte?

IP: *Fordi [jobkonsulenterne] også har mange andre ting at se til ... fordi vi nu er tre hold – hold et, hold to og hold tre.*

PAS-testen

PAS-testen er der meget kritik af, kun få finder den anvendelig – de fleste siger, at den giver en forkert beskrivelse af dem, samtidig med at PAS-testen opleves overflødig og dyr.

I fokusgrupperne falder bemærkninger som:

IP1: *PAS-testen kan ikke bruges til en skid!*

IP2: *Jeg synes godt, at min kan bruges*²⁵...

IP1: *Du får en god test, hvis du har en god dag, og en dårlig test på en dårlig dag. Jeg har to liggende derhjemme til 11.000 kr. – de koster 5.500 kr. stykket – det synes jeg er vildt!*

IP3: *PAS-testen er lavet på Undervisningscenteret til skolen – den kører ligesom en folkeskole – testen matcher ikke til AMU-kurserne, den matcher ikke projektet.*

Blandt de fire interviewpersoner fra mini-feltarbejdet vil én slet ikke tale om den, og det er interviewerens indtryk, at hun ikke mener, at resultaterne giver en rigtig beskrivelse af hende. De øvrige beskriver den som "for nem", "langvarig" og "kedelig". Én anden er heller ikke enig i resultaterne, og han syntes, at undersøgeren "talte ned" til dem, hvilket sammen med opgavernes karakter virkede provokerende. En

²⁵ Den pågældende er den eneste, der giver udtryk for, at testen kunne bruges.

tredje fortæller, at de kaldte testen for "idiottesten", den bestod af nogle dumme opgaver med at hælde vand, flytte på nogle klodser og se på tegninger.

En beskriver det således:

- IP: *Der hvor vi skulle prøve de der prøver... det var derigennem at vi fik at vide, om vi havde bestået.*
- I: Det var den der PAS-test ... hvad synes du om den?
- IP: *Den var lidt kedelig synes jeg ... der var noget med nogle klodser og noget vand og sådan lidt af hvert ... det var lidt kedeligt.*
- I: Var den svær?
- IP: *Nej, det synes jeg ikke.*
- I: Men der var jo nogle af de andre, der ikke bestod?
- IP: *Ja, der var jo nogen, der ikke kunne klare opgaven.*
- I: Synes du så, at testen er god nok alligevel, fordi man finder ud af, hvem der kan klare den, og hvem der ikke kan?
- IP: *Altså, på nogle punkter synes jeg, at den er god for dem, der ikke kan klare den, men for os andre ... ok, vi kan selvfølgelig ikke vide, om vi kan klare opgaverne, så derfor skulle vi selvfølgelig igennem dem, men jeg synes fortsat, at det var lidt for kedeligt.*

En mand i skånejob oplevede, at testen var alt for nem:

- I: I havde også en PAS-test ...hvad synes du om den?
- IP: *Den var røvsyg ...vi lavede ikke en dadel ... vi sad bare udenfor og snakkede.*
- I: Hvad gik testen ud på?
- IP: *Hvordan man begyndte at lære noget... efter én time var de færdige med mig, næsten. De fandt ud af at jeg var hurtigere til at lære end alle de andre, så sad jeg bare og sludrede ude på gangen med nogen andre.*
- I: Lavede I ikke nogen opgaver?
- IP: *Jo, men de var løst på under fem minutter – de var for nogen børnehaver.*

Der er ligeledes uklarhed omkring, hvad testens resultater kan bruges til. En kvinde i skånejob beskriver det således:

- I: Hvad brugte de den til bagefter?
- IP: *Ingenting*
- I: Snakkede de ikke med dig om resultaterne af PAS-testen?
- IP: *Nej, så spurgte jeg også ham, vi havde som lærer, hvad jeg skulle bruge den PAS-test til. Så sagde han: Ved du hvad, den skal du ikke bruge til noget, du skal bare smide den ud.*
- I: Fik du ikke noget at vide om, at når du havde gjort sådan og sådan, så bestod du?

IP: *Jo, det fik jeg selvfølgelig at vide, hvis jeg kunne klare det der med klodserne... og vandet... så havde jeg bestået, men jeg synes, at det var lidt vildt. Spild af tid.*

Kurserne og praktik

Der er i begge fokusgrupper stor tilfredshed med AMU-kurserne.

Kurserne på SVIKA omtales ikke så meget i fokusgrupperne, og når de nævnes, er det med mere blandede følelser – specielt på hold 2001 – der opleves her et behov for større undervisningsdifferentiering.

IP1: *AMU-kurserne er **alt** i det her projekt. De er mere faglige end SVIKA. Undervisningscenteret er ikke lavet til dem i Nextjob... det skulle være mere målrettet – niveauet er for lavt.*

IP2: *Hvis de dropper PAS-testen, så ku' man bruge pengene på mere målrettet undervisning... tilrettelægge undervisningen mere efter de behov, folk har.*

IP3: *AMU-kurserne var gode... det var godt at prøve alle de ting og alle maskinerne, så man ved, hvordan det fungerer, når man kommer ud i praktik. Jeg prøvede at lave mad til et helt kursus-hold!*

I enkeltinterviewene fremhæves AMU-kurserne også af alle fire interviewpersoner som positive og spændende. Årsagen synes at være kursernes praktiske indhold: at man prøver forskellige maskiner og rutiner, som man kan få brug for på en rigtig arbejdsplads.

I: *Hvad har været bedst i Nextjob forløbet?*

IP: *Praktikpladserne og så lige AMU som gartnerundervisning ... jeg ville godt ud som gartner, og det er jeg jo nu.*

I: *Synes du at du lærte nogle nye ting, mens du var på AMU?*

IP: *Ja rigtig mange ... at køre med små maskiner, og reparere dem, og varmemesterkurset ... og så førstehjælp, det havde jeg heller ikke haft før.*

En nævner, at AMU-kurserne har været det bedste, men at det var ikke alt, der interesserede hende. Hun fremhæver kontakten til de andre kursusedtagere som noget meget positivt under forløbet.

I: *Hvad har været det bedste?*

IP: *Det har det ude på AMU-centret, kurserne, altså det er jo bare, at jeg kunne komme lidt videre i mit liv, så jeg ville gerne prøve noget andet.*

I: *Og det synes du, at kurserne har hjulpet med?*

IP: *Ja, altså jeg kunne bedst lide ude på AMU, det var at være i køkkenet og lave mad...Vi havde også noget med edb-kursus og lagerforvalter og sådan lidt pedalarbejde, og det synes jeg ikke særlig godt om, men så havde vi lidt om gartneri og blomsterbinding og sådan lidt af hvert.*

I: *Ud over det med at være i køkkenet, hvad var så det bedste i hele forløbet?*

IP: *Det var samværet, synes jeg...*

I: *Hvad lavede I sammen?*

IP: *Altså ud over, at vi var på skolen, så lavede vi ikke decideret noget sammen.*

Alle fire fremhæver, at AMU-kurserne har været en støtte i deres afklaringsforløb. En siger fx, at PAS-testen ikke gav et rigtigt billede af, hvad hun kunne, men at AMU-kurserne var gode. *"Der kunne de se, at jeg ville være god til at arbejde i et køkken."*

Kurserne på SVIKA omtales heller ikke meget i enkeltinterviewene – der er dog en, der nævner, at det *"kunne jeg godt have undværet"*.

I enkeltinterviewene udtrykker alle fire interviewpersoner tilfredshed med deres praktikforløb – praktikpladserne har jobkonsulenterne fundet frem til efter aftale med den enkelte deltager ud fra vedkommendes ønsker og formåen. De tre i skånejob har alle fået det nuværende job på deres sidste praktiksted.

I fokusgruppeinterviewene siger de fleste, at de har været glade for deres praktikpladser, og nogle har oven i købet fået skånejob samme sted, som de var i praktik.

IP1: *Jeg var ikke glad for praktikken. Det ene sted var et plejehjem og det andet et cafeteria, og det var ikke godt. De sagde, at jeg ikke var god nok.*

I: *Hvad skete der så?*

(Der svares ikke.)

IP2: *Jeg var glad for at være i praktik. De var også glade for mig, så jeg kunne fortsætte i skånejob, der hvor jeg havde været i praktik.*

I enkeltinterviewene – temaet blev ikke drøftet i fokusgrupperne – oplyser alle de tre deltagere, der er i skånejob, at de er fortsat med uddannelse, efter at de har afsluttet selve projektet. En har taget AMU-grundkurset inden for sit område (rengøring) igen og har efter både sin egen og arbejdsgivernes udsagn fået meget ud af dette, både fagligt og personligt. Den anden deltager sideløbende med sit skånejob på et kursus på SVIKA (vistnok for at blive bedre til at læse og stave), og hun vil også gerne fortsætte på SVIKA med at blive bedre til regning. Den tredje skal i gang med at tage kørekort og vil endvidere gerne fortsætte sin gartneruddannelse på AMU – hvor han under projektet kun fik grunduddannelsen.

Hvis Nextjob ikke fandtes ...

Alle på begge hold har svært ved at forestille sig en tilværelse uden det aktuelle skånejob, og de vil til enhver tid anbefale Nextjob til andre – hvad der også er nogle, der gør, fordi de er ude i forskellige sammenhænge og fortælle om ordningen.

I: *Hvor ville I være ... hvad ville I lave, hvis Nextjob ikke fandtes?*

IP1: *Jeg ville nok sidde og tulle rundt på et beskyttet værksted.*

- IP2: *Jeg ville være på [værksted] med de andre stoddere.*
- I: *Vil du gerne tilbage?*
- IP2: ***Nej .. nul ..** jeg er glad for at være, hvor jeg er ... jeg er glad for at være i arbejde.*
- IP3: *Hvis Nextjob ikke fandtes, så havde jeg i alt fald søgt noget selv... jeg ville ikke være på værkstedet. Lige pludselig blev det som en børnehave. Vi blev ikke regnet for noget som helst!*
- IP4: *Jeg ville nok være på plejehjemmet. Den plads havde jeg selv fundet – men så kom jeg op at skændes med dem alle sammen. De sagde, at jeg ikke kunne finde ud af det. De sagde, at jeg var idiot!*
- I: *Vil I anbefale Nextjob til andre?*
- IP1: *Ja, absolut!*
- IP2: *Ja, til mange!*
- I: *Hvorfor?*
- IP1: *Fordi man kan udvikle sig – man lærer noget.*
- IP3: *Man får mange venner.*
- IP2: *Man bliver normal... og tjener sine egne penge ... og er med i samfundet.*
- IP5: *Man bliver motiveret til at snakke med andre.*
- IP4: *Ja, de finder nogle gode praktikker, og alle er søde at snakke med... alle dem i Nextjob og jobkonsulenterne.*
- IP6: *Jeg skal ud og tale med et nyt hold på tirsdag, og fortælle dem om Nextjob...Det er sjovt at være ude...sidste gang sad jeg og talte i tre kvarter, og alle øjne var rettet mod én, det var spændende!*

Efterskrift om deltagernes funktionsniveau

Niveauet for diskussionen i de to fokusgrupper fik på et tidspunkt interviewereren til at spørge, hvorledes deltagerne opfatter sig selv.

- IP1: *Det er ikke rimeligt, bare fordi man er udviklingshæmmet ... eller sagt ligeud retarderet ... så skal alle jo have lov til at få en uddannelse ... alle der har lyst til at prøve det.*
- I: *Er I da udviklingshæmmede?*
- IP1: *Ja, for vi får jo pension...*
- IP2: *Jah, det siger kommunen altså.*

Intervieweren mener, at man nok må konkludere, at der på såvel hold 2001 som hold 2002 er personer, hvis kognitive og sociale funktionsniveau ikke umiddelbart antyder, at de skulle have betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne.

Tilsvarende bemærker observatørerne i forbindelse med mini-feltarbejdet, at alle fire deltagere umiddelbart forekommer at være ret velfungerende.

Det bemærkes dog også, at disse deltagere nok i en vis udstrækning har kognitive og sociale problemer, der betyder, at de har behov for nogen socialpædagogisk støtte for at kunne fungere i hverdagen.

3.4 Sammenfatning af erfaringer fra mini-feltarbejde og fokusgruppeinterviews

Projekt Nextjob vurderes som helhed meget positivt af deltagerne – graden af tilfredshed er særdeles stor, hvad angår de fleste elementer i ordningen.

Det allermest positive ved at være med i Nextjob synes at være den ændrede sociale status – oplevelsen af at være normal og af at deltage i et normalt fællesskab på arbejdspladsen. Det bliver også vurderet positivt, at der bliver stillet krav til én.

Deltagerne synes, at de på deres arbejdspladser laver det samme som de andre, og de ønsker ikke, at der skal tages specielle hensyn til dem på arbejdspladsen. Mini-feltarbejdet bekræfter også til dels dette, men det fremgår også, at der på arbejdspladserne bliver taget særlige hensyn til, hvad de pågældende kan magte.

Deltagerne synes generelt, at de har et godt forhold til kollegerne, og de fleste oplyser, at de deltager i sociale arrangementer på deres arbejdsplads – der er dog enkelte som ikke klart svarer, at de er med, men ikke nogen der fortæller, at de ikke er med. Det fremgik af mini-feltarbejdet, at to af deltagerne – der var beskæftiget med rengøring og pedelarbejde – gik en del alene, men at de begge svarer benægtende, når de bliver spurgt, om de føler sig ensomme på arbejdspladsen.

Der er i det store og hele tilfredshed med jobkonsulenternes rolle både under selve projektforløbet og nu, hvor deltagerne er i skånejob. Deltagerne nævner også, at jobkonsulenterne har været gode til at finde praktikpladser, der imødekom den enkeltes ønsker og formåen. Muligheden for at kunne ringe, når der er behov for det, bliver også værdsat.

Der er dog en forskel i vurderingen mellem de to hold, hvor hold 2002 har nogle kritiske bemærkninger om, at jobkonsulenterne spørger for meget til deres private forhold, og der er nogle, der fremhæver, at jobkonsulenterne i højere grad kunne tilpasse deres besøg efter den enkeltes behov.

Deltagerne synes også, det er godt, at tilbuddet om sociale aktiviteter i netværket eksisterer – både under selve projektet og for dem, der er i skånejob. De fleste synes, de får meget ud af at være med, men der er nogle (fra hold 2002), der ikke er så interesserede i at deltage. Deltagerne peger på, at alle bør have mulighed for at deltage, og at nogle kommuner forhindrer dette ved ikke at ville betale for netværksdeltagelsen. Som et konkret forslag peges på en central administration af midlerne.

I tilknytning til de mere kritiske bemærkninger fra nogle af deltagerne på hold 2002 om jobkonsulenternes funktion og om netværket bemærker intervieweren, at det er hendes vurdering, at der er en funktionsforskel mellem holdene med hensyn til at kunne vurdere egne problemer og behov på en nuanceret måde, ligesom der er forskel på, hvor realistiske deltagerne er i deres forventninger til jobkonsulenternes mulighed for at kunne reagere omgående, når deltageren har behov for det. De fleste af deltagerne fra hold 2001 var i stand til dette, mens deltagerne fra hold 2002 ikke var det i samme grad.

På denne baggrund synes det rimeligt at konkludere, at der er meget stor tilfredshed med jobkonsulenternes funktion, selvom der fremføres nogle kritikpunkter fra nogle af deltagerne med hensyn til deres måder konkret at varetage opgaverne på.

PAS-testen er der bredt kraftig kritik af: Den giver en forkert beskrivelse, taler ned til folk, er dyr og opleves ikke at blive brugt til noget.

Der er til gengæld tilfredshed med AMU-kurserne, som mange synes, de har fået meget ud af, og som har hjulpet godt med til at give en afklaring af, hvad de pågældende kunne tænke sig – og er gode til – at arbejde med.

Følelserne over for kurserne på SVIKA er derimod knap så positive – her opleves et behov for større undervisningsdifferentiering.

Praktikkerne er der også stor tilfredshed med. Mange har også fået skånejob samme sted, som de har været i praktik.

De tre i skånejob, der var med i mini-feltarbejdet, har alle været motiverede til at fortsætte med at uddanne sig.

Den allerklareste understregning af Nextjobs betydning er nok, at deltagerne har svært ved at forestille sig, at de ville være tilfredse med deres 'gamle' tilværelse, og at de helt klart vil anbefale det til andre – hvad nogle af dem faktisk også har en rolle i, når de er ude at fortælle om projektet.

Deltagerne har også nogle kritiske bemærkninger til aktører 'uden for' selve projektet – dels kommunerne, dels værkstederne. Bemærkningerne om kommunerne tyder på, at kommunerne kunne være mere aktive med hensyn til at henvise til Nextjob, og deltagerne synes ikke kommunerne burde hindre deltagerne i at være med i Netværket efter projektperioden ved at afslå at betale til det.

Flere af deltagerne fremhæver, at de har kedet sig noget på værkstederne, bl.a. fordi der blev stillet for få krav til dem. Ingen nævner under interviewene, at det har været 'deres' værksted, der har foreslået dem at komme med i Nextjob.

Med hensyn til deltagerne bemærker interviewerne og observatørerne, at mange har et funktionsniveau, der ikke umiddelbart synes at pege på, at de har en betydelig og varigt nedsat funktionsevne – om end de nok i en vis udstrækning har kognitive og sociale problemer.

Kapitel 4. Arbejdspladserne

4.1 Om arbejdspladserne

Til den empiriske belysning af arbejdsgivernes tilfredshed indgår de arbejdspladser, der havde deltagere fra Nextjob ansat i juni 2003. Dette drejer sig om i alt 20 arbejdspladser. Heraf udgør daginstitutioner den største gruppe, idet kategorien tæller i alt syv arbejdspladser. Herunder ses en tabel over fordelingen af arbejdspladserne i forhold til kategorier og arbejdspladsernes kerneydelse.

Arbejdsplads-kategori	Kerneydelse	Antal arbpl.
Daginstitution	Omsorg	7
Dagligvareforretning	Handel	3
Delikatesse/slagterafdeling i dagligvareforretning	Handel og produktion	2
Busselskab	Service	2
Plejehjem	Omsorg	1
Beskyttet værksted	Produktion	1
Beskyttet værksted	Service	1
Café drevet af udviklingshæmmede	Handel og produktion	1 ²⁶
Sygehus	Omsorg	1
Gartnerafdeling i boligselskab	Service	1

Der er således tale om ni arbejdspladser indenfor omsorgssektoren, tre indenfor handelssektoren alene, en indenfor produktionssektoren alene og tre, der falder indenfor både handels- og produktionssektoren, samt tre der hører til indenfor servicesektoren.

Tre af arbejdspladserne, nemlig de beskyttede værksteder og caféen, der drives af udviklingshæmmede, er ikke en del af det ordinære arbejdsmarked. Der er med caféen tale om et normaliseret arbejdstilbud for fem voksne udviklingshæmmede ansat i skånejob med to pædagoger normeret til 1,7 stilling. Derudover er der en daglig leder af stedet, som i denne sammenhæng også er kontaktperson for de to ansatte deltagere. Caféen henvender sig til udviklingshæmmede fra bostederne i området samt deres pårørende, chauffører og andre interesserede.

På de beskyttede værksteder har man etableret skånejobs i den almene beskæftigelse på stedet, således at deltagerne egentlig varetager de samme opgaver som brugerne, men har færre pauser og skal leve op til større krav i forhold til arbejdsindsatsen end de andre ansatte. De beskyttede værksteder har også andre ansat i skånejob.

²⁶ To af deltagerne er beskæftiget på denne arbejdsplads.

Interviewene med repræsentanterne fra disse tre arbejdspladser vil indgå i analysen sammen med de øvrige interviews. Hvor arbejdspladsernes særtræk skønnes afgørende for et givent område, f.eks. problemer på arbejdspladsen, vil disse interviews imidlertid blive behandlet særskilt.

De fire af arbejdspladserne på det ordinære arbejdsmarked og de tre arbejdspladser kun for udviklingshæmmede har eller har haft andre ansatte i skånejob før deltageren, således at i alt syv ud af de tyve arbejdspladser har tidligere erfaring med skånejobs.

På femten arbejdspladser er der tale om permanent, formaliseret ansættelse af deltageren i skånejob.

På to arbejdspladser er deltageren stadig i praktik, fordi man ikke har mulighed for at etablere et skånejob økonomisk, og/eller fordi man ikke mener, deltageren er kvalificeret nok til det.²⁷

Interviewene med repræsentanter fra disse arbejdspladser vil indgå i analysen sammen med de andre interviews, men hvor arbejdspladsernes særlige situation i forhold til deltageren har betydning for et givent område, henvises der til denne. Det betyder, at der sondres mellem praktik- og skånejobsansættelse i analysen, hvor dette synes relevant. Når termen 'ansættelse' anvendes alene, henvises der derfor både til ansættelse i praktik og skånejob.

Tre af arbejdspladserne har ikke længere deltageren ansat i skånejob. I det ene tilfælde har deltageren selv sagt op. I de to andre tilfælde er det den økonomiske situation på arbejdspladsen, der har gjort, at arbejdsgiveren henholdsvis kun har haft deltageren ansat i en tidsbegrænset periode og har valgt at sige deltageren op.

4.2 Analyse

Motivation

Som begrundelse for at ansætte deltageren i skånejob er det først og fremmest de gode erfaringer fra praktikperioden, der har vejet tungt:

Da han var her anden gang i praktik, tænkte jeg, at det her går smadder godt, og det er synd, for på et tidspunkt er det slut igen. Vi er glade for ham, og han er glad for os, lad os se, om ikke vi kan gøre et eller andet.

²⁷ Oplysninger herom stammer til dels fra interviews med jobkonsulenter. De to arbejdspladser er en børnehave og et plejehjem.

Der hvor vi ikke havde nogen bekymringer i forhold til fastansættelsen, det er jo lige netop, at [deltageren] kan gennemføre en arbejdsopgave, han bliver sat til, og at vi har fundet ud af, hvad det er for en type arbejdsopgaver, han kan håndtere, og langt hen ad vejen laver han de samme typer arbejdsopgaver, som de øvrige medarbejdere gør.

Hvad angår motivationen for at have en deltager på arbejdspladsen – hvad enten det er i praktik eller i skånejob – nævner de adspurgte forskellige ting. Mange fremhæver, at de har lyst til at hjælpe et menneske til at få indhold i sit liv.

Fordi man kan se, at sådan et menneske får nyt liv. Og det ville vi godt være med til – at skubbe lidt til, så han kommer i den rigtige retning. Det er meget det sociale, der spiller ind der.

I to tilfælde nævnes yderligere, at arbejdspladsen har en særlig forpligtelse hertil, fordi den selv har udviklingshæmmede som målgruppe i henholdsvis daginstitution og beskyttet værksted.

Og det var selvfølgelig vores... ikke begrundelse, men vi synes jo, at det var oplagt, når vi har en handicapgruppe, og det er faktisk nogle af de børn, det kan være nogle af dem, der skal ud og søge sådan et Nextjob om nogle år. Så vi synes, at det var oplagt. Lad os da hjælpe der, hvor vi kan hjælpe.

Udsigten til ekstra arbejdskraft fremhæves ligeledes af flere som begrundelse for, hvorfor man ønsker at gå ind i ansættelsen. De interviewede deler sig med hensyn til, om det er den ekstra arbejdskraft eller lysten til at hjælpe den udviklingshæmmede, der kommer i første række, når beslutningen om ansættelse af deltageren skal begrundes. De fleste giver dog udtryk for, at det er den ekstra hjælp i hverdagen, der vejer tungest:

Vi gør to ting på en gang. Vi gør det helt for vores egen skyld, for at vi kan få en lettere hverdag i børnehaven personalemæssigt. Og så gør vi også den udviklingshæmmede en tjeneste, selvfølgelig. Det er så et biprodukt af det – vi gør det for vores egen skyld, det må jeg nok erkende.

Nogle steder er det at arbejde sammen med en udviklingshæmmede en motivation i sig. Det være sig i kraft af holdningen om, at det er sundt for arbejdspladsen at have en anderledes medarbejder, eller fordi leder eller kontaktperson selv har arbejdet med udviklingshæmmede og har gode erfaringer med det:

Vi vil jo gerne vise børnene, at mennesker er forskellige, og at der skal være plads til os alle sammen, det tror jeg, var vores umiddelbare udgangspunkt – og forældrene også. At vi er et hus, som kan rumme alle.

Det synes jeg var vores udgangspunkt, at det ville vi gerne, også overfor os selv. Det ville vi gerne kunne. At der skal være plads til alle, og at der er brug for alle.

Jeg har arbejdet med sådan noget før også, og jeg synes, at det er ok, og hvorfor skal de mennesker ikke også have noget værd. Der er mange, vi kan hive noget godt frem i.

Repræsentanter fra i alt tre arbejdspladser tilkendegiver, at man har en decideret politik om at understøtte det rummelige arbejdsmarked på arbejdspladsen. I det ene tilfælde er der dog uoverensstemmelse mellem kontaktpersonens og lederens udtalelser herom, idet kontaktpersonen benægter, at en sådan politik skulle være til stede. Andre ledere mener, at selvom der ikke er tale om en officiel politik på arbejdspladsen, så er mangfoldighed og socialt ansvar noget, der er vigtigt for dem.

Vi har ikke en nedskrevet politik, hvor der står, at vi godt vil være lidt rummelige. Men det er da sådan noget, vi godt vil.

Der er noget, der hedder mangfoldighed, som jeg synes er vigtigt.

Introduktionen til arbejdspladsen

Den første kontakt mellem arbejdspladsen og Nextjob skabes i langt de fleste tilfælde ved at jobkonsulenterne uopfordret ringer til arbejdsgiveren. I et enkelt tilfælde er der tale om, at en tidligere leder har hørt om ordningen fra anden side. I to tilfælde har deltageren selv henvendt sig.

Forud for ansættelsen i praktik eller skånejob – de fleste har været i praktik samme sted, som de får skånejob – er deltageren sammen med jobkonsulenten til samtale på arbejdspladsen, hvor arbejdsgiveren har lejlighed til at stille spørgsmål og få nogle almene informationer om, hvad det vil sige at have en udviklingshæmmet ansat. Alle på nær én udtrykker tilfredshed med de informationer, de har fået, og føler ikke, at de har savnet viden om noget. Det er især viden om, hvor meget deltageren magter, der har været vigtig:

Det har været nyttigt at få nogle informationer omkring, hvilke ting de ikke kunne. At man ikke kunne sætte dem til alt. Og det synes jeg var vigtigt. Hvor langt kunne man strække den, ikke. Jeg kunne godt forestille mig, at nogle firmaer kunne finde på at udnytte de der deltagere, hvis det var. Det var meget rart at få at vide, at det og det skal han, og det og det skal man altså ikke sætte ham til.

En enkelt kontaktperson savner dog information om netop dette emne:

Jeg ville gerne have haft mere information om den person, de sendte ud, det er jo ikke til at vide, om man kan skælde ud eller sige, når det ikke er godt nok. Jeg vidste ikke noget om, hvordan [deltageren] ville reagere, jeg kender jo ikke til udviklingshæmmede.

En adspurgt, der i øvrigt erklærer sig tilfreds med informationen fra jobkonsulenterne, efterlyser flere oplysninger om de kurser, som deltageren har deltaget i.

Jeg kan måske tænke lidt over nu, når du spørger ind til de der kurser, hun har været på, det kunne jeg måske godt have savnet noget mere information om – indholdet i det kursus – så vi kan forholde os til, om hun egentlig får brugt de ting henede, som hun er på kursus omkring.

Informationsmødet med jobkonsulenten og deltageren giver arbejdsgiverne mulighed for at luften eventuelle bekymringer, og en leder nævner i den forbindelse sin tvivl om, hvorvidt deltageren kunne overholde tavshedspligten:

Jeg kan huske, at jeg spurgte meget ind til – det var det, jeg havde den største bekymring omkring – det var spørgsmålet om tavshedspligt, altså om [deltageren] kunne finde ud af at holde sin mund med nogle ting, hun måske fandt ud af om nogen børn, for det kan hun jo ikke undgå. Og det sagde hun, at det var hun sikker på, at hun godt kunne, hvis hun fik ad vide, hvad det gik ud på.

Senere i samme interview: *Men det har ikke givet anledning til nogen problemer.*

Hvor ikke hele staben af ansatte fra start har været involveret i overvejelserne omkring at ansætte en deltager, har arbejdsgiveren og eventuelt kontaktpersonen informeret de øvrige medarbejdere på personalemøder eller opslagstavler ud fra information fra Nextjob og efter egen intuition.

- I: Hvordan introducerede du det som leder til resten af personalet, da han skulle ansættes?
- IP: *Det gjorde jeg via – altså nu er arbejdspladsen ikke større, end at vi snakker med hinanden. Men jeg gjorde det også via opslag på medarbejdertavlen – at vi fik en praktikant, der havde de og de problemer, og jeg kunne umiddelbart forestille mig, at vi skulle være opmærksomme på de og de ting. Og det informerede jeg så via et brev om og også via almindelig sproglig kommunikation, sådan at medarbejderne var orienterede om, hvad det var for en fyr, og vi tager ham for, hvad det er, og så ser vi, hvordan det går.*
- I: De ting, du sagde, man på forhånd skulle være opmærksom på, var det noget, du havde fået at vide af jobkonsulenterne?
- IP: *Ja. Og også hvad mine egne fordomme angik, fordi jeg som sagt ikke har arbejdet sammen med udviklingshæmmede før. Jeg havde gjort mig nogle tanker om, hvilke*

problemer, der evt. kunne være i det. Så det var den type information, medarbejderne fik.

Et enkelt sted mener kontaktpersonen ikke, at informationen til de øvrige medarbejdere var grundig nok, idet mange ikke var ordentlig forberedt på, hvad det vil sige at have en udviklingshæmmet ansat.

IP: *Han blev bare anbragt ligesom alle andre. Og så blev de andre kort orienteret om det, men det er ikke noget, vi har gjort det store nummer ud af. Det burde vi måske set i bakspejlet have gjort lidt mere ud af. Men det er jo så sådan noget, man ved til en anden gang.*

I: *Hvorfor tror du, at det ville have været godt?*

IP: *Sådan at der måske var flere, der var blevet forberedt på, at her kommer en, som vi måske skal give lidt mere rum og plads.*

I forbindelse med introduktionen af deltageren overfor eventuelle brugere – så som kunder eller forældre – er der forskellige oplevelser af, hvor meget og hvordan det er passende at informere. De fleste arbejdsgivere informerer forældre i daginstitutioner via bestyrelse, nyhedsbreve og opslagstavler, mens en enkelt leder mener, at opslags-tavler er en upassende informationskilde.

Og så havde vi fået en brochure ude fra Nextjob, og den hængte vi op, så vores forældre kunne se, hvad det der Nextjob er. Så de blev lidt informerede om, hvad bruger man det her til, og hvad er [deltagerens] baggrund. Ikke meget detaljeret selvfølgelig.

Vi har f.eks. sagt det i forældrebestyrelsen, men vi har ikke følt anledning til – hvordan skulle vi gøre det? Sætte et opslag op, det kan man ikke, vel. Det synes jeg ikke. Det er ikke fordi, vi lægger skjul på det. Forældrene ved det også godt, det finder de jo hurtigt ud af. (...) Det er ikke fordi, vi lægger skjul på noget, men det skal også være sådan, at [deltageren] kan håndtere det.

En enkelt er blevet foreslået at give deltageren et skilt, hvor der står, at hun er udviklingshæmmet og synes, at dette er meget upassende, mens en anden efter nogen overvejelse har valgt at skrive om deltagerens handicap i den pågældende boligforenings medlemsblad for at undgå klager fra beboere om deltagerens arbejdstempo.

Jeg blev jo spurgt af kommunen på et tidspunkt, fordi vi snakkede lidt om [deltageren] og kunderne imellem, så blev der sagt, at så kunne jeg jo sætte et skilt på hende, hvor der stod udviklingshæmmet. Så sagde jeg: 'det vil jeg ikke!'.

Senere i samme interview: *Så sagde jeg 'det gør jeg bare ikke'. Hun skal betragtes som en af os andre, og de kunder, vi har, kender hende jo og ved, at hun er ikke ligesom os andre.*

Der var jo selvfølgelig ind imellem nogle problemer for nogle af beboerne, fordi de ikke vidste, hvilken profil han havde. Så fik jeg sat billeder i vores beboerblad og skrev, at [deltageren] var udviklingshæmmet. Det overvejede jeg meget, om jeg skulle gøre, men jeg fik sat et billede i af alle de ansatte, ikke kun ham, hvor jeg også skrev, at [deltageren] var udviklingshæmmet og bla, bla, bla. Og det havde jeg lidt svært ved først, men så finder jeg ud af, at det skal i, for ellers risikerer han at løbe ind i nogle ordentlige øretæver.

Forventninger og overraskelser

Kun en enkelt nævner, at han specifikt forventede, at deltageren kunne varetage de opgaver, man havde planlagt. På et par arbejdspladser forventede man imidlertid at se en udvikling hos deltageren enten personligt eller i forhold til arbejdsopgaverne.

Jeg havde de forventninger – jeg tror, at jeg tænkte, at hun bare skulle have tiden, og så skal det nok komme langsomt. Jeg havde nogle forventninger om, at hun skulle nok lukke op. Det var min erfaring. Og det viste sig, at det gjorde hun også.

Et sted har man sågar lavet en målsætning for en prøveperiode efter praktikperioden, der lå til grund for beslutningen om endelig ansættelse i skånejob.

Noget omkring at hun skulle udvikle selvstændighed og situationsfølelse, og hun skulle få øje på, hvad en arbejdsplads var. Det var nogle mål, vi havde. Også fordi det var ting, som hun havde lidt svært ved.

De fleste af de adspurgte er imidlertid gået ind i ordningen uden konkrete forventninger til deltageren:

Alle muligheder var åbne. Så vi måtte tage den derfra og sige: 'Hvad kan vi bruge det til?'. Og så også lige så meget, hvad ønskede hun selv.

En leder havde forventninger til arbejdspladsen og til sig selv om en social og menneskelig udvikling gennem det at arbejde sammen med en udviklingshæmmet:

(...) at vi kunne udvikle os selv også rent menneskeligt i forhold til at have med en anden type medarbejder at gøre. At det ikke kun gjaldt om at være dygtig rent fagligt, men måske også at kompensere på en anden måde. Så det havde vi nogle klare forventninger om – at det kunne vi arbejde med os selv med og blive bedre ledere på det punkt også.

Alle interviewede på det ordinære arbejdsmarked, der havde forventninger i forbindelse med ansættelsen af deltageren, giver udtryk for, at disse er blevet indfriet. På det beskyttede værksted føler man imidlertid ikke, at deltageren kan det, som man havde forventet, at han skulle kunne i et skånejob. Man er samme sted i øvrigt blevet ubehageligt overrasket over, at deltageren føler sig hævet over de andre på stedet, der er ansat som almindelige brugere.

En enkelt leder, som ikke selv havde forventninger til deltageren, oplever, at nogle af de øvrige kollegaer forventede mere af deltageren, end hun kunne leve op til. Flere af de adspurgte tilkendegiver imidlertid, at de er positivt overraskede over, 'hvor meget' deltageren kan, og hvor meget han/hun har udviklet sig fagligt og personligt:

Vi havde bare forventet, at han kunne gå og feje et eller andet sted og så nå dertil, og det var så fint nok. Det var det, vi havde satset på at kunne bruge ham til. Men han kunne jo gøre alle mulige andre ting. Og lige nu kan du jo give ham en opgave, og så kan han lave det – f.eks. skrue et eller andet op eller vaske nogle ting eller rydde nogle ting op og sige, nu skal de stå der, og sætte dem i orden i rækkefølge. Det kan han sagtens finde ud af. Men det er også noget med, at de skal tro på sig selv.

Derudover er en overrasket over, at ansættelsen af deltageren har haft en "positiv afsmitning" på arbejdspladsen i kraft af dennes attitude og gode humør.

Der er altså ikke tale om negative overraskelser med at have deltagerne ansat på det ordinære arbejdsmarked.

At der kan opstå problemer, når man har en udviklingshæmmet ansat, er ikke kommet bag på arbejdsgiverne som sådan, men de er af og til blevet overrasket i den konkrete situation:

Som jeg siger, det var noget, man godt kunne forestille sig, at et barn på en 6-8-10 år kunne finde på. Så jeg vil ikke sige – jo, det overraskede mig, det konkrete, at han gjorde det. Men at han kunne finde på noget i den retning, det var måske ikke så overraskende. Lige præcis at det var det, det var nok mere generende, end egentlig overraskende.

I forhold til hvad det vil sige at arbejde sammen med en udviklingshæmmet, udtrykker en af de adspurgte overraskelse over, at man ikke skal beskytte udviklingshæmmede i sin omgang med dem:

Det var noget, der overraskede mig. Fordi når jeg har tænkt og hørt om før i tiden om udviklingshæmmede, så har jeg tænkt, at de skulle beskyttes, og man skulle holde hånden over dem. Der fik jeg at vide, at det skulle du ikke.

Flere er på den måde i mødet med deltageren blevet overraskede over, hvad det vil sige at være udviklingshæmmet, og hvad en udviklingshæmmet kan, og har således revideret deres opfattelse af dette.

Jeg synes da, det har været et lille spark til ens egen opfattelse af udviklingshæmmede. Hvor man ligesom har studset og tænkt: 'hvorfor lader vi alle de udviklingshæmmede gå rundt på pension, de skal da lave noget, det kan de jo'. Det giver lidt eftertanke. Også fordi – det er noget [deltageren] og jeg selv har snakket meget om – hvad er udviklingshæmmede og hvad er udviklingshæmmet? Nu kan man sidde med [deltageren] og snakke om græsk mytologi f.eks. – det kan jeg altså ikke med halvdelen af dem her, som ikke er udviklingshæmmede. Og det er der, det er meget svært at skelne, hvor er det henne, at det udviklingshæmmede kommer ind. [deltageren] har styr på, når vi skal købe brugte biler og computere. Der er utrolig meget, han har styr på, som vi andre ikke har styr på, og så må man ligesom indimellem revidere: 'jamen hovsa, hvem af os er det egentlig, der er den dumme?'. Det rykker nogle personlige opfattelser, helt klart.

Altså personligt for mig har det været oplysende. Selvom hun ikke har været så informativ, så synes jeg jo, det er fint at opdage – de mennesker lever meget skjult, synes jeg. På en eller anden led får man kendskab til 'nå, hun bor i lejlighed med sin kæreste og kan stå op om morgenen og tage bussen og er ikke bare en eller anden, der er gemt væk på en institution.' Selvom vi hører om, at de bliver flyttet ud, og de bliver ditten og datten – jamen, du ser dem ikke, vel? Du lægger ikke mærke til den slags mennesker, det er sådan en grå masse. Jeg tror, man har så godt af det. At opdage, at de er mennesker på lige fod med alle os andre og de kan mange flere ting, end vi regner med – nogle af dem selvfølgelig. Men der er jo også masser af almindelige mennesker, der heller ikke kan ret meget, og som i virkeligheden er meget mere handicappede, end hun er. Jeg tror, det er sådan meget menneskeligt oplysende.

Jobkonsulenten

Alle på nær én af de interviewede udtrykker stor tilfredshed med samarbejdet med jobkonsulenterne. Det fremhæves især, at jobkonsulenterne er gode til at følge op på, hvordan det går og på de problemer, der er opstået. Ledere og kontaktpersoner er glade for den opsøgende indsats, jobkonsulenten i den forbindelse yder, og den støtte de udviser overfor arbejdspladsens initiativer:

Nextjob er jo kanon gode. Det er en god opbakning, og der er en kanon god opsøgende indsats omkring dem, de sender ud i praktik. De følger virkelig op på sagerne. Og jeg var virkelig forbausset. Og stadigvæk, er der et eller andet i dag, så ringer du til [jobkonsulenterne], og der bliver fulgt

op med det samme. Der er ingen problemer. Dem vil jeg anbefale, de er kanon gode at samarbejde med.

Den ærlighed og åbenhed om tingene og den kommunikation, det sprog vi taler til hinanden om, hvordan tingene hænger sammen, det har været godt.

Og på den måde synes jeg, der var han meget god til at støtte op omkring os også, og sige: 'det var godt, at I fik klaret det her'.

Generelt giver de interviewede udtryk for, at jobkonsulenterne er der, når arbejdsgiveren eller deltageren har behov for det. En enkelt leder er dog utilfreds med de praktiske omstændigheder for samarbejdet med jobkonsulenten. Møderne varsles med for korte frister, og der hersker tvivl om, hvorvidt det er nødvendigt, at kontaktpersonen er til stede.

Selve samarbejdet kritiseres af en kontaktperson, der føler sig overset af jobkonsulenterne.

Det er ikke så godt. Når de er på besøg på arbejdspladsen, føler jeg, at jeg må gøre opmærksom på mig selv, de taler kun til [deltageren], det er jo også fint nok, men ellers henvender de sig til ledelsen og det er jo mig, der har den tætte kontakt til [deltageren].

Lederen på samme sted udtrykker dog tilfredshed med samarbejdet med jobkonsulenten.

Jobkonsulenten spiller især en positiv rolle som "en tredje mægler" og "mellemstation" mellem arbejdspladsen og deltageren i situationer med problemer. Her er det netop jobkonsulenternes egenskab af udenforstående og deltagernes fortrolige, der fremhæves som afgørende i problemløsningen og for den generelle tryghed. Jobkonsulenterne karakteriseres i den forbindelse som et permanent sikkerhedsnet. Nogle opfatter på den måde jobkonsulenten som bindeled mellem arbejdsplads og deltager, idet det netop er gennem støtten til deltageren, at jobkonsulenten bliver en hjælp for arbejdspladsen.

(...)hvis hun har været påvirkelig også af det derhjemme. Så har vi ringet til [jobkonsulenterne]. Og der har de været gode til at hjælpe os. Så har de taget en snak med [deltageren] på den måde, de nu kan gøre det, det er jo deres job. De kan sige tingene og finde ud af tingene lidt anderledes, end vi andre kan i vores travle dagligdag.

(...) deromkring hvor hun havde meget mandag-fredag-syge og var meget syg, kontaktede vi dem og snakkede med dem. Der var de jo utrolig

hurtigt på banen, og vi fik lavet møde, og vi fik snakket med [deltageren] omkring det her.

Det giver den form for tilfredshed, at vi ved, at den funktion eksisterer, og hvis der opstår et eller andet, så kan vi håndtere det også via den kanal, hvis vi ikke selv magter det.

Jeg tror først og fremmest, at det hænger sammen med [deltageren], men dermed jo også med os igennem det, for hvis ikke [deltageren] kan fungere i jobbet, så kan hun jo ikke fungere. Og det tror jeg har noget at gøre med, at hun stadig har et link der bagud, så hun ved, at hun kan henvende sig, hvis der er noget, der går dårligt. For jeg kunne godt forestille mig, at der er ting, hun snakker med [jobkonsulenten] om og ikke med os. Det synes jeg ikke er så mærkeligt.

Et par af de interviewede oplever på den anden side, at fortroligheden mellem jobkonsulent og deltager til tider gør, at deltageren ikke går direkte til arbejdsgiver eller kontaktperson, når der er problemer, men ringer til jobkonsulenten, hvilket de synes er uhensigtsmæssigt.

[Deltageren] har så kontaktet jobkonsulenterne et par gange, hvis der har været noget – jeg kan ikke huske, der var en eller anden sag med, at der var et eller andet, han ikke syntes var rigtigt hernede – og så sagde jeg, at det skulle han ikke bruge jobkonsulenterne til, det skulle han bruge mig til. Vi kommunikerer direkte, hvis der er et eller andet, så tager vi det.

Nogle af tingene prøvede hun ligesom at kontakte dem for i stedet for at kontakte os. Og det var det, vi prøvede at sige til hende: 'hvis der er noget her hos os, du er ked af, så er det os, du skal sige det til. Og det var [jobkonsulenten] jo helt enig med os i. Og på den måde tror jeg, at vi prøvede at få [deltageren] ud af det der med, at 'man ringer til læreren', ikke. Altså hun, 'nå ja, men det kan man også'. Når man skal ud i arbejdslivet her, jamen så skal man altså lære at kunne sige tingene selv... Og vi skulle også sige noget til hende, uden at hun blev ked af det.

Arbejdspladsen gør især brug af den viden, som jobkonsulenterne har om deltageren, i forbindelse med, hvordan de som arbejdsgivere skal opføre sig overfor ham/hende og i forbindelse med hvilken arbejdsbyrde, der er passende. En enkelt arbejdsplads har ligeledes fået praktisk hjælp fra jobkonsulenterne med papirarbejde i forbindelse med ansættelsen af deltageren.

Det var også meget rart for os at have ham at tale med. For der var da også nogle spørgsmål, jeg stillede til ham, hvor han kunne fortælle mig,

hvordan hun var – han kendte hende jo og vidste nøjagtig, hvordan hun var. Og det var en hjælp. For jeg anede jo intet om, hvad hun indeholdt. Det var svært at finde ud af, for hun sagde jo ingenting. Og der var han jo en kæmpe hjælp. Og hvis ikke jeg havde haft ham, så havde det ikke været så godt, tror jeg.

Det var lige i starten, hvor man ligesom skulle finde ud af, hvilket ben man selv skulle stå på, og hvad man skulle gøre, og hvor langt man skulle gå ind i nogle forskellige ting og sådan noget. Det har måske mere været brugt som en form for almen orientering om, hvad det vil sige at arbejde med en udviklingshæmmet.

Vi brugte det meget i starten med det her tilskud til dit, og hvor skal vi skal vi sende dit, og hvor skal vi sende dat, og hvor skal vi gøre alle de der ting med alt det der papirarbejde mellem det ene og det andet og det tredje kontor. Da var det jo dejligt at have en, der havde forstand på det der og hjalp os med at få alt det der sendt de rigtige steder hen og alle de ting. På den måde var det dejligt.

Selve bevidstheden om, at jobkonsulenterne er der til at tage over ved eventuelle problemer, og den konkrete hjælp synes at lette arbejdspladsen i dens ansvar for deltageren. En giver således udtryk for, at jobkonsulenterne giver dem selv troen på, at ansættelsen kan lade sig gøre:

De har måske også kunnet være med til at bygge nogle broer, så vi sagde: 'Jamen, selvfølgelig kan det lade sig gøre'.

Langt de fleste mener ikke, at jobkonsulenten kan undværes i forbindelse med ansættelsen og mener således, at jobkonsulenten vil være en forudsætning for en lignende ansættelse. Kontakten kan dog eventuelt nedtones efterhånden.

Vi er nødt til med hensyn til [deltageren], den udvikling hun har haft og den udvikling, hun har, der er hun nødt til at skulle have nogen, hun stoler på, der kan komme ned og hjælpe hende engang imellem. Og den anden vej også, vi er nødt til at have nogen, som [deltageren] har det godt med, til at kunne konkretisere med nogle ting, hvis ikke man kan løse det sammen med [deltageren]. Så jeg mener ikke, at det kan undværes.

Det er i hvert fald godt i starten, at der en nogen, der holder lidt hånd i hanke med det, som er eksterne personer, vil jeg sige. Det er rigtig vigtigt. Senere hen bliver det så mindre vigtigt, for så kører det lidt af sig selv. Så har de nærmest sådan en tovholderfunktion, men den behøver ikke at være særlig tæt.

Kun tre mener, at de vil kunne undvære jobkonsulenten. Heraf er den ene arbejdsgiver på caféen drevet af udviklingshæmmede i skånejob, og han har derfor selv har pædagogisk erfaring med at arbejde med udviklingshæmmede. Det samme gælder også for en af kontaktpersonerne fra de beskyttede værksteder. I det tredje tilfælde er der tale om en arbejdsplads, hvor deltageren, der er ansat, for nylig har fået frataget jobkonsulenttilbuddet fra kommunen. Arbejdspladsen er indstillet på at fortsætte ansættelsen, men mener, at jobkonsulenten er en nødvendighed i begyndelsen af en sådan ansættelse.

I: Tror du, at jobkonsulenten kunne undværes?

IP: *Jamen, det kan vi jo blive nødt til, for de har jo taget det fra hende fra kommunens side. Det kan vi, men jeg vil da sige, at selvom de ikke har været meget på banen, så er det da meget rart, at der er en, man kan gå til både for [deltagerens] vedkommende og for vores vedkommende, hvis der opstår problemer.*

I: Kunne I finde på at ansætte en anden skånejobber uden en jobkonsulent i starten?

IP: *(...) Nej, det tror jeg ikke. Jeg tror, at det ville være for – det kommer selvfølgelig an på, hvad det var for en slags skånejob – men der er mange ting, hvor det er svært, og hvor man er nødt til at have en tredje mægler med i starten.*

Af samtlige adspurgte fra det ordinære arbejdsmarked karakteriseres jobkonsulenterne således som uundværlige og som forudsætning for en eventuel lignende ansættelse i fremtiden. Et sted mener man som nævnt, at jobkonsulenterne eventuelt kan undværes efter et stykke tid, men i de resterende tilfælde gives der udtryk for, at det er en nødvendig permanent instans. Derfor må jobkonsulenterne tilskrives en afgørende betydning for deltagerens ansættelse på arbejdspladsen.

Arbejdet

De deltagere, der er ansat på arbejdspladser med omsorg som kerneydelse, varetager generelt ikke opgaver indenfor de egentlige kerneydelser, så som børnepasning og patientpleje, men har forskellige praktiske opgaver. Deltagerne i daginstitutioner står primært for lettere rengørings- og køkkenopgaver, mens deltageren på sygehuset primært klistrer etiketter på journaler, og deltageren på plejehjemmet blandt andet hjælper til med vasketøjet. Af og til bliver de imidlertid betroet 'lettere kerneopgaver' som for eksempel at følges med børnene på tur sammen med pædagogerne eller at følge en patient fra et sted til et andet, og i en børnehave lader man ydermere deltageren varetage opgaver som bleskift. Det generelle billede er dog, at deltagerne varetager særskilte praktiske opgaver og derfor går en del for sig selv eller med én anden medarbejder og kun er sammen med resten af kollegaerne i pauserne.

På arbejdspladserne med kerneydelse indenfor service-, handels- og produktion, indgår deltagerne i kerneydelsen og varetager lettere madlavningsopgaver, sætter varer på plads, fejer eller lignende. Dette foregår både sammen med kollegaerne og selvstændigt.

Alle steder udfører deltageren opgaver, som ellers ville have været varetaget af de øvrige medarbejdere i det daglige og fungerer dermed som aflastning. To steder laver deltagerne derudover noget ekstra rengøring, som ikke ellers ville være blevet gjort. Deltagerne er primært beskæftiget med simple, rutineprægede arbejdsopgaver, og de fleste har et fastlagt program:

P.t. har hun de arbejdsopgaver, at hun møder kl. 8 om morgenen – hun skal møde 8:30, men kommer kl. 8, og så fra 8 til 8:30, der går hun og tager plader af vores kølebokse og sådan noget. Og så har hun et område i vores mælkerum, hvor hun fylder op og retter af og sætter rabatter på. Og så kl. 8:30, der går vi alle sammen ind og drikker kaffe fra 8:30 til 9, og så har hun det her mælkerum, og når hun har fyldt det op, så går hun til hånde i de andre ting, vi har, og passer klokker, når der er noget der.

Hun bager boller til vores morgenmad, og hun tager morgenvognen, og hun gør klar til frokost. Og så gør hun rent på stuerne efter maden og ordner køkkenet og alle de der ting. Gør rent i køkkenet.

Flere har gode erfaringer med på den måde at skemalægge tiden, eventuelt i nedskrevne arbejdsplaner, og med at inddrage deltageren i tilrettelæggelsen af arbejdet og tillægge deltageren et vist ansvar:

Det skulle siges i meget små portioner, og så skulle det sættes i et skema, havde jeg nær sagt, og lige de ting jeg sagde, og så ikke mere.

Så der bliver også stillet krav til ham. Og det ved [deltageren] også godt. Det er ikke noget med bare at komme om morgenen og gå hjem om aftenen. Vi har en aftale om, at i løbet af en uge, der skal vi have vasket tre grave. Det er selvfølgelig i samarbejde med hans kontaktperson. Hans kontaktperson og [deltageren] – der har vi den aftale med de to, at vi skal have vasket tre af vores spor om ugen. Den laver vi så på den måde, at vi snakker med [deltageren], og vi snakker med kontaktpersonen sammen. Så sætter vi nogle mål op og siger: 'vi skal have vasket de her tre om ugen'. Og [deltageren] får det at vide lige som kontaktpersonen – selvfølgelig er det kontaktpersonens ansvar, det har jo ikke noget med det at gøre, men [deltageren] er med i processen, så han ser, at vi ikke bare kommer og går hjem igen. Altså, der er nogen, der siger: 'det her skulle vi gerne have nået på en uge'. Men det klarer han flot, der er slet ingen problemer der.

Et par af de adspurgte fremhæver fordelene i, at deltageren kan varetage og føle sig udfordret af nogle af de opgaver, som de øvrige ansatte finder kedelige:

Forði sådan en person kan tage nogle af de kedelig opgaver, som vi andre ikke gider, men som er nyttевærdige for sådan en person. Eksempelvis tømme pap-pres, gå og ordne bure og tage nogle returvarer fra og sådan noget i den stil. Forefaldende opgaver, uden man giver ham alt lortet – altså han skal ikke rense lokummer og sådan noget, det er ikke det, jeg mener med det.

Generelt er arbejdsgiverne tilfredse med den arbejdsindsats, som deltagerne yder. På flere arbejdspladser oplever man i den forbindelse, at deltageren hurtigt efter oplæringen kommer ind i en arbejdsrutine og derefter ikke længere har behov for hjælp, og at de derfor reelt gør en forskel på arbejdspladsen. Mange er ligeledes imponerede over deltagerens udvikling og selvstændighed.

I starten havde hun utrolig meget behov for hjælp lige til at finde ud af, hvad er det her for noget. Men i dag går hun jo ind fuldstændig selvstændigt og arbejder, og vi kan godt mærke forskel på, om hun er her eller ej.

Hun er jo god til at spørge, altså ikke bare gøre ting i forhold til børnene, men få spurgt: 'er det i orden, jeg skifter hende? Jeg ved, at jeg skal bruge puslebordet, jeg ved, at kludene ligger der' og sådan noget, det er hun jo god til. Og det har overrasket os, at hun egentlig tager nogle selvstændige beslutninger, og hun kan de ting.

Deltagerne har dog mere behov for instruktion end de øvrige medarbejdere. Nogle har kun behov ved nye opgaver, mens andre deltagere desuden har behov for løbende at blive sat i gang.

Hun har noget behov for at blive hjulpet, men hun passer meget sig selv. Det er kun, hvis – hun er god til at komme ud og spørge, hvis der er noget. Men ellers ikke. Hun kan sagtens fylde på hylderne, uden der er nogen, der står og fortæller hende, hvordan hun skal gøre. Og hun kan sagtens gå hen og tage nogle varer og selv lægge op. Men bare så sent som i dag måtte jeg have fat i hende og bede hende om at gøre hele hendes job – altså det job med at tage plader af – og så sige til hende, at det var det første hun skulle gøre om morgenen.

Når de forskellige arbejdsrutiner først er kommet ind, så bruger vi egentlig ikke mere tid på instruktion end på øvrige nye medarbejdere. Forskellen er måske så, at [deltageren] i visse sammenhænge bliver ved med at være ny, kan man sige. Så når der kommer nye opgaver, så instruerer vi også der, hvor du måske med en anden ny medarbejder har en forventning om, at det er nogle opgaver, der ligner, så de får ikke instruktion efterfølgende, dem løser de selv. Og der får [deltageren] så instruktion, hvis han skal i nogle nye opgaver. Og den er han hurtig til at fange.

For nogle af deltagere er arbejdstempoet og lysten til at yde heller ikke altid lige stor:

Det er sket, at hun i perioder stort set ikke har været til nogen gavn. Tværtimod. Så var det mere besværligt, når hun ordnede vasketøjet, end hvis hun lod være. Det blev dobbelt arbejde, og det er jo ikke meningen. Men det har jeg fået vide, at det går bedre nu.

Altså, hun har jo sagtens kunnet lave det og sådan nogle ting. Problemet er mere den der med, at hun har prøvet at snyde udenom. Hun er jo ikke dum, selvom hun er udviklingshæmmet. Det kan man ikke sige. Hun er jo snu.

I den forbindelse giver flere kontaktpersoner udtryk for, at de må holde deltageren til ilden:

Så er det jo med at finde på undskyldninger. Men det tager vi i stiv arm. Så finder vi på noget andet. Hun får ikke lov til at smutte udenom. Hun har det sådan med om sommeren, der kan hun ikke gå ned med frugten, fordi hun har allergi. Så siger jeg: 'Jamen, du kan jo godt gå ned med den og så gå op igen, der er jo ingen, der siger, du behøver at blive siddende dernede'.

Den generelle udmelding er, at man på arbejdspladserne ikke drager konkret nytte af de kurser, som deltagerne har taget i forbindelse med Nextjobforløbet. Dette er enten fordi kurserne ikke havde noget at gøre med de aktuelle arbejdsopgaver på arbejdspladserne, fordi de ikke lærer deltageren nok, eller fordi man slet ikke ved, hvad kurserne er gået ud på.

Det hjælper dem ikke meget. [Deltageren] skulle oplæres på arbejdspladsen, selvom hun havde diverse kurser i rengøring, sådan noget med at komme ud i hjørnerne, det skulle hun lære i situationen, det kan hun ikke lære i en tekstbog, men hun er blevet meget bedre.

Jeg ved ikke helt, hvad de kurser har omhandlet. Jeg ved godt, at hun har været på kurser, og det kommer hun jo og fortæller, og så har jeg spurgt: 'hvad skal du så, hvad skal du på kursus i', 'ja, jeg skal lære at passe små børn', siger hun f.eks. Men hvad det mere konkret er, det har jeg ingen fornemmelse af.

På et par af arbejdspladserne føler man dog, at deltageren har draget direkte nytte af kurserne i det daglige arbejde.

Kursernes samlede 'effekt' kan imidlertid siges at være svære at vurdere i den konkrete sammenhæng, fordi de også bidrager med en mere almen arbejdskompetence, som

spørgsmålet om nytte muligvis ikke indfanger. På et par arbejdspladser mener man således at kunne føle en indirekte virkning i form af større modenhed hos deltageren.

Social integration

Arbejdsgivere og kontaktpersoner giver generelt udtryk for, at de oplever, at arbejdspladsen har taget godt imod deltageren:

Vi synes, vi har prøvet at snakke med hende og sørge for, at der var nogen, der tog sig af hende, uanset om vi har skiftet lidt, og snakket lidt med hende hver dag og inviteret hende til tingene.

Samtlige adspurgte mener da også, at deltageren er faldet godt til på arbejdspladsen og er blevet en del af den. Dette kommer til udtryk ved, at deltageren lader til at trives i det daglige sociale samvær med kollegaerne og deltager i sociale arrangementer.

Det er dog ikke alle mødeflader, deltageren kan eller får lov til at være med i. For eksempel har en deltager kun i et enkelt tilfælde deltaget i et privat arrangement, og et sted er deltageren afskåret fra at deltage i julefrokosten, fordi kontaktpersonen ikke vil tage ansvaret for ham udenfor arbejdspladsen.

Jeg synes, hun er blevet en del af personalegruppen. Hun er ikke med på vores personalemøder, men hun er jo med, når vi holder pauser, og nogle gange siger hun lidt, men hun lytter mest til det liv, der udspiller sig. Det er jo sådan, når man holder pauser, så er det lidt mere ovre i den private sfære, og hun byder også indimellem ind med sin egen del på det. Så på den måde synes jeg, med de midler, hun nu har til rådighed, at hun går ind i personalegruppen.

Ja, hun er med til alt, hvad vi holder herinde. Det har hun været med til fra dag 1. Der har slet ikke været noget. Hver gang der er holdt noget, så har hun været med. Altså i det daglige bliver hun behandlet som en voksen – jeg ved godt, det er et grimt ord, men jeg ved ikke, hvordan jeg ellers skal sige det. Hun bliver behandlet som en af os andre i det daglige. Der er slet ingen forskel. Jeg havde pige-aften for et stykke tid siden, og hun blev inviteret med hjem som alle de andre. Der bliver slet ikke gjort forskel.

Men vi havde lige en samtale omkring julefrokosten. Den skal vi holde [et sted i byen], og der ville jeg ikke tage ansvaret for at tage ham med over. Hvis vi holdt det på arbejdspladsen, så kunne han sagtens have deltaget, ingen problemer i det. Men når vi er ude et eller andet sted, så har jeg et ansvar for at skulle tage ham med derover. Og jeg gider ikke, hvis der er nogle dumme folk, som kommer til at gøre et eller andet. Der ville jeg ikke

turde tage ansvaret for at tage ham med derover. Men hvis det skulle holdes på arbejdspladsen, så er han helt klart velkommen.

I enkelte tilfælde har deltageren været tilbageholdende overfor at deltage i det daglige sociale samvær og i sociale arrangementer. I den forbindelse er der forskellige oplevelser af, hvor meget det er godt at presse på:

Om sociale arrangementer: *For jeg har det sådan, at det jo er hendes valg. Hvis hun ikke har lyst til det, så vil jeg jo ikke presse hende til det. For hvis hun føler sig utryk ved de ting, så er det ikke det, hun skal i mine øjne.*

Samme interview om det daglige samvær: *Hun er ikke så meget for at være sammen med os andre. Hun kan ikke rumme så mange mennesker på en gang. Vi har så fået lokket hende til at være med inde på min stue til frokost. Altså spise mad inde på stuen sammen med os.*

Og vi tog hende med i alt, hvad vi foretog os. Spurgte hende selvfølgelig først, hvis det var noget udenfor arbejdstiden, om det var noget, hun kunne tænke sig at være med til. Og i starten sagde hun nej. Så kom det løbende, så ville hun godt være med, hvis der var et forældrearrangement. Så sagde jeg 'vi skal have mad', eller sådan noget, 'du kan bare holde dig til mig, jeg ved godt, du måske ikke bryder dig om at være sammen med så mange mennesker', sagde jeg til hende. Så siger hun nej, det kunne hun ikke. 'Du bliver bare ved mig', sagde jeg, 'så hjælper du mig'. Og det sagde hun så, at det ville hun godt. 'Så kommer du bare', sagde jeg så, 'du skal slet ikke være nervøs for det, jeg skal nok hjælpe dig – vi passer på dig alle sammen', sagde jeg.

Nogle giver udtryk for, at deltageren er kommet med i den daglige jargon og er med i godmodige drillerier, om end der er grænser for, hvor meget deltageren kan deltage.

Og hun er også sådan en type, hun kan godt lide, at man laver lidt sjov og sådan, lidt ironi, og hun har meget humor. Den har vi også brugt ind imellem overfor hende, uden at det skulle tage overhånd.

Senere i samme interview: *Vi har sådan talt om, at man må godt sige noget sjovt, men det skal ikke gå over i den anden grøft, så man bliver latterliggjort og skal grines af på grund af et eller andet vanvittigt, hun siger. Men det har der heller ikke været tale om. De har været utrolig søde alle sammen.*

Den sorte humor kunne hun ikke helt følge med på. Men jo, ellers var hun med. Hun lærte det til sidst. Den der hårde tone vi har, vi er lidt hårde i kanten en gang imellem, den var hun med på til sidst fuldt ud. Vi taler lidt hårdt, men for sjov. Det var hun med i til sidst.

I et tilfælde har drillerierne haft den gavnlige effekt, at deltageren har overvundet sin frygt for at gå på trapper.

Og jeg tror lidt, at det er gået væk ved, at nogle af gutterne, der render her, har drillet ham lidt og sagt: 'du kan da sagtens gå ned af den trappe, ellers må du sætte dig på rumpen og kure ned' eller sådan noget. De har drillet ham lidt på den måde. Det har ligesom fået [deltageren] til at overvinde den der frygt med trapper. Jeg har indtryk af, at [deltageren] har sagt: 'nu har de drillet mig længe nok, nu skal jeg vise dem!' Og når vi snakker om trapper, så er der en meter ned, fem trin eller sådan noget, men [deltageren] har ikke været glad for det. Men det har han ingen problemer med i dag.

Der er flere eksempler på, hvordan arbejdspladserne bakker deltageren loyalt op både overfor udenforstående og eventuelle skeptiske medarbejdere:

Der har vi haft nogle enkelte kollegaer fra andre steder, som ikke forstår det der. Og der er fuld enighed blandt alt mandskabet her om, at er der noget, så vil vi skide på, hvad de mener og synes. [deltageren] er en del af os, og han er med, hver gang vi er med.

Der var en eller anden, der havde sagt, at han skulle på en anstalt eller sådan noget. Så var han blevet så sur, at han havde skældt kunden ud, og det kom han så og fortalte mig, at hvis der var en kunde, der kom og brokkede sig, så var det altså fordi, han havde været uartig overfor ham. Så sagde jeg, at hvis han oplevede det igen, skulle han bare få fat i mig, fordi det skal de ikke. Der har jeg også den holdning, at hvis folk begynder på det der, så skal jeg nok tage hånd om det.

Vi er et team, der fungerer i fællesskab, for vi er kun så stærke, som det svageste led er. Og hvis [deltageren] er den svageste, så er vores butik ikke bedre udadtil. [Deltageren] havde et problem med en person, som vi så fik skruet sammen og fik ordnet, og så har der ikke været noget problem siden. For jeg gjorde meget ud af at fortælle folk, hvad vi har med at gøre.

På en enkelt arbejdsplads er kollegaerne dog delte i deres attitude overfor deltageren, hvilket efter kontaktpersonens vurdering afhænger af personligt overskud:

Det er også meget forskelligt. Det er eftersom menneskerne er. De fleste af os er mægtig glade for [deltageren], og så er der nogen, der har lidt sværere ved det. Jeg tror, for nogen er det svært at kommunikere med en udviklingshæmmet. De er lidt bange for det et eller andet sted. Jeg oplever meget, at de i vores afdeling, der måske ikke har det store over-

skud, de store ressourcer selv af en eller anden årsag, de har sværere ved det, end dem der selv har lidt personligt overskud.

Den generelle oplevelse synes dog at være, at hele arbejdspladsen støtter og tager sig af deltageren, og at denne således er faldet godt til og trives med de andre ansatte.

På de to arbejdspladser, hvor der kun er udviklingshæmmede ansat, er der imidlertid særlige problemstillinger. Det ene sted, hvor deltageren er i skånejob, men arbejder sammen med almindelige brugere i beskyttet beskæftigelse, er der problemer med, at deltageren føler sig hævet over de andre og med, at de andre synes, det er uretfærdigt, at han får mere i løn end dem:

Altså, han synes jo, at han er noget særligt, fordi han er i skånejob. Han synes, at han er anderledes end de andre.

De andre drenge, som faktisk er bedre end [deltagere], kan jo ikke forstå, hvorfor han får den løn, som han får, når han faktisk ikke er i stand til at lave det samme rent arbejdsmæssigt. Og der holder vi meget stædigt fast i, at hvis de ønsker at få mere i løn, så skal de gå igennem projekt Nextjob. Det er den måde, man får mere i løn på.

Konflikten omkring aflønningen løses ved at deltageren nu får tilsendt sin lønseddel. På det andet beskyttede værksted er dette problem ikke opstået, da de almindelige brugere ikke er bevidste om, at deltageren får højere løn.

På caféen, der drives af udviklingshæmmede er der tale om en mindre, men tilsyneladende tilbagevendende konflikt i form af en vis hakkeorden mellem skånejobberne, hvor nogle har svært ved at se sig selv som udviklingshæmmede og derfor af og til distancerer sig fra de andre.

Jeg tror også, at der er en vis form for diskrimination iblandt dem. De har også et hierarki, det kan jeg se. En har direkte sagt, at hun ikke gad være ansat et sted, hvor der var andre skånejobber, og det er noget med at se sig selv, ikke? Jeg vil så sige, at når det er sagt, så er der en god tone. Stort set i dagligdagen fungerer det rigtig godt. Men det kommer da frem engang imellem, de der ting.

Problemer med at have en udviklingshæmmed på arbejdspladsen

På alle arbejdspladser har man oplevet en eller anden form for problemer i forbindelse med deltagerens tilstedeværelse. De opståede problemer spænder vidt, men handler generelt om en manglende situationsfornemmelse hos deltageren, der har problemer med at aflæse, hvornår man siger hvad og hvilken adfærd, der er passende.

Medarbejderne får engang imellem nok af hende, fordi hun hele tiden spørger. Fordi hun står i nakken på folk engang imellem – hvor man ikke har luft rundt om sig. Det er det der med, at så stiller hun sig op og kigger på en og bliver bare ved med at stå. Selvom man beder hende om at gå et andet sted hen, kan hun godt finde på at blive stående, indtil hun ser mig. På den måde kan man godt få for meget af hende.

Nogle gange, har hun lidt svært ved at finde ud af, hvornår hun skal spørge, og hvornår hun ikke skal spørge. Altså, vi har fortalt hende, at hun skal spørge, hvis der er noget, som hun ikke forstår. Og det gør hun også. Men der er perioder, hvor det ikke helt er passende, hvis man er i gang med et eller andet, hvis man har meget travlt. Det kan hun ikke lige aflæse. Det måske nok det, der er sværest. Det er ikke fordi, det fylder så meget, men en gang imellem kommer den lige op.

Han taler så højt, så hvis vi sidder ude i vores frokoststue – han sidder faktisk i den modsatte ende end jeg sidder – hvis en af de andre taler til mig, og [deltageren] også taler, så kan jeg ikke koncentrere mig om at høre det. Fordi han taler så højt, at han skærer igennem alt. Og der må man sige til ham: 'Du skal dæmpe dig, fordi vi sidder hernede og snakker sammen om noget andet, og vi kan altså ikke tale sammen, når du sidder og taler'.

Han har til personalet gået og sagt, at de har store kasser og – altså deres former. Og det har vi så stoppet også, fordi det blev for meget. Det har også været et problem for personalet. Og han synes jo bare, at det var sjovt. Han kunne ikke rigtig se det seksuelle i det.

Senere i samme interview: *Det var her for et par måneder siden, der snakkede vi med ham om, at han skulle stoppe det. Og så fik han en advarsel. Lige som en normal medarbejder.*

I: En skriftlig advarsel?

IP: *Ja og han stoppede også.*

Selvom flere fremhæver, at deltageren er kommet med i og forstår arbejdspladsens interne jargon og humor, er der eksempler på misforståelser og problemer med, at deltageren mangler situationsfornemmelse på netop dette område

Ja, nu er vi nok et meget humoristisk hus, og engang imellem lavede vi lidt fis med tingene, og kan også gøre det i dag. Så nogle gange, hvor vi så sagde noget, og det var alvorligt, så sagde vi: 'Det her mener vi'. Så hun ikke bare altid troede, at det var fis og ballade, når vi sagde noget til hende. (...) Når vi mente det alvorligt, så skulle vi sige til hende: 'det her

skal du altså gøre nu'. Og det gjorde hun også. Jeg synes ikke, at hun blev fornærmet, når vi sagde det til hende. En gang imellem kunne hun godt sådan: 'nå!' og rejse sig lidt hurtigt.

Og hun bliver drillet lige så meget som hendes kollegaer gør. Der er så engang imellem, hvor det er faldet uheldigt ud, fordi [deltageren] ikke forstår alvoren i det. Vi havde på et tidspunkt, hvor vi alle sammen, når vi gik forbi, så klappede vi hinanden bagi, uden noget seksuelt overhovedet. Men det tog lidt overhånd hos [deltageren], for det kunne hun slet ikke overskue. Så der måtte jeg lige stoppe hende og sige: 'prøv lige at høre her'.

Nogle deltagere har af og til ikke overholdt formelle regler omkring mødetider og sygedage. Her har det for nogle arbejdspladser været svært at få deltageren til at lave om på dette, mens det er lykkedes for andre, der har haft samme problem.

Nej, altså sådan noget skal han have at vide engang imellem. Han er blevet forlovet eller flyttet sammen med en pige, og så kommer han for sent om morgenen, fordi - det er jo klart, så er han oppe om natten, og jeg ved ikke, hvad han er - men der har han lidt svært ved ligesom at kunne se, selvom hun stiller krav til ham, så møder man altså på det tidspunkt, hvor man møder, når man er på arbejde. Selvom man ringer og siger, at man kommer senere, så kommer man ikke bare senere, det gør man altså ikke.

Vi har haft jobkonsulenterne med inde et par gange, men det har været omkring sygdom, om hvornår man er syg - man er ikke syg hver mandag og fredag og sådan noget. Der har vi haft dem ude et par gange.

Senere i samme interview: *Hun bliver utrolig ulykkelig, når det så sker. Og tager det til sig, og laver om på det.*

På et par arbejdspladser har der været problemer, fordi deltageren er blevet ked af det ved irettesættelser eller for svære opgaver:

Hvis der var noget, vi var utilfredse med, så sagde vi det til [deltageren]. Og hun (...) blev lidt ked af det, men der prøvede vi at forklare, at sådan er det at gå på arbejdsmarkedet. Jeg kan også blive ked af det, hvis der er én, der står og siger noget til mig. Men vi er stadig lige gode venner.

I begyndelsen kunne hun godt begynde sådan lige pludselig begynde at græde og sådan helt hysterisk eller sådan. Og vi kunne ikke finde ud af hvorfor.

Senere i samme interview: *Vi snakkede stille og roligt med [deltageren] om det, og efterhånden fandt vi ud af det, og det var når hun blev for presset og ikke rigtig kunne magte tingene.*

I to tilfælde er der løbende problemer med, at deltageren går over sine beføjelser og kontakter børn eller patienter, hvor de ikke må, eller det ikke er passende, selvom kollegaerne har forklaret dem, at de skal lade være:

Vores største problem med [deltageren] er, at han er for selvstændig. Ind imellem får han blandet sig lidt for meget med patienterne og får sagt så meget og rodet sig ud i for meget. Og så skal vi lige have en klo i ham og sige: 'Så! Det der, det er lægeopgave, det er sygeplejerskeopgave'. Også fordi han er sådan en nydelig distingveret herre at se på, og det har altså givet lidt problemer, for folk, patienterne ved det ikke, og det har så givet os lidt problemer.

Og det er noget med, at man lige skal have øje på [deltageren]. Hun er meget glad for de små børn, for babyerne og sådan noget, og flere af de små, de yngste af vores børn, de siger fra overfor hende. Og det er ikke fordi, hun gør noget ved dem eller noget som helst, jeg tror bare, at børnene kan mærke, at hun ikke har det samme tag på dem. Og hun læser ikke deres signaler, hun respekterer ikke deres sigen fra og sigen til og sådan noget, det ser hun ikke, og hun bliver irriteret på dem, som et mindre barn ville blive.

Endelig er der i to tilfælde opstået hygiejnemæssige problemer, som arbejdsgiveren har talt med deltageren om. I det ene tilfælde handlede det om den personlige hygiejne, hvilket arbejdsgiver talte alene med deltageren om, hvorefter situationen forbedredes. I det andet tilfælde handlede problemet om manglende bordskik, hvilket arbejdsgiveren tog op på et møde med deltageren, jobkonsulenterne og bostedet. Derudover søgte man at løse problemet ved at bytte om på pladserne, så deltageren ikke havde en alt for 'sart' kollega til bords, og situationen forbedredes derefter.

Nogle oplever, at problemerne er blevet løst ved en samtale eventuelt med deltagelse af jobkonsulenterne, mens andre giver udtryk for, at disse ting er noget, der løbende dukker op, og som de må påtale hver gang.

I flere tilfælde har der været tale om meget konkrete tiltag for at afhjælpe problemerne. Et sted løses problemer med sygefravær ved at give deltageren en ugentlig fridag. I tilfældet med deltageren, der henvender sig uhensigtsmæssigt til patienterne, tager man kitlen fra ham. Et sted lader man deltageren rotere mellem de forskellige medarbejdere for at aflaste dem. I det tilfælde, hvor en deltager overser de små børns signaler, bliver hun særskilt tildelt et ansvar for de større børn. Der, hvor deltageren er brudt grædende sammen, fordi hun ikke kunne overskue sine opgaver, har man

lavet en arbejdsplan. De fleste har selv fundet sådanne løsninger, mens nogle har rådført sig med jobkonsulenten.

Der er altså generelt tale om problemer i forbindelse med at leve op til de herskende normer for samvær og arbejde, fordi deltageren i visse situationer mangler fornemmelse for, hvad der er 'passende' og for formelle regler om mødetider og fravær. Flere tilføjer dog, at problemerne ikke fylder meget i hverdagen og derfor ikke giver anledning til utilfredshed som sådan.

Udbytte

Først og fremmest mener alle de adspurgte, at deltageren er en god hjælp, der er med til at udfylde huller og aflaste de øvrige medarbejdere. Flere nævner i den forbindelse, at det arbejdsmæssige udbytte opvejer de brugte ressourcer. Dernæst fremhæves, at deltagerens humør og attitude smitter af på arbejdspladsen og giver et 'frisk pust':

Lige pludselig kan vi se, at vi får en kvart medarbejder ekstra. Så på den måde synes vi, at det er en god idé.

Han er sådan et frisk pust på arbejdspladsen, for han er meget direkte. [Deltageren] fortæller alt om alt. Det er vores indtryk. Og det trækker vi lidt på smilebåndet over ind imellem, og det er egentlig meget rart at have [deltageren] i den sammenhæng. Han holder sådan lidt liv på arbejdspladsen. Det synes jeg er udmærket.

På det personlige plan føler flere af de adspurgte, at de udvider deres horisont og, at medarbejderne på hele arbejdspladsen bliver mere tolerante. Der ligger ligeledes en tilfredsstillelse i at have hjulpet deltageren.

Jeg synes, at hun har betydet det der positive, at vi måske har – nogle af kollegaerne måske har – fået et andet menneskesyn på de handicappede. At de egentlig godt kan udfylde en plads alligevel. Der er nok nogen, der ikke har ment det så meget før.

Man lærer meget om sig selv. Man lærer en større fleksibilitet her. Man lærer utrolig meget om sig selv og om at omgås andre mennesker i andre minoriteter end os selv.

Den største fordel har vel været, at vi er nået dertil at kunne se, at sådan et menneske som [deltageren] har udviklet sig så meget. Og kan så meget på nuværende tidspunkt. Det har været utrolig dejligt.

Krav til arbejdspladsen

De adspurgte giver alle udtryk for, at det at tage imod og have en deltager ansat kræver nogle ressourcer af arbejdspladsen. Dette er i form af ekstra tid til oplæring og

instruktion ved nye opgaver, øget opmærksomhed, idet deltageren løbende skal holdes i gang, samt tålmodighed og menneskeligt overskud, fordi deltageren har brug for ekstra omsorg. Det er således vigtigt, at arbejdspladsen er indstillet på, at der ikke er tale om en normal medarbejder:

Der er ingen tvivl om – nu lyder det meget positivt – men man skal sætte tid af til at have sådan en. Man skal sætte fem minutter af til lige at snakke med hende om morgenen og lige sidde og drikke en kop kaffe, og hvad ved jeg.

Forudsætningen er, at du skal kunne affinde dig med den måde personen er på og det, personen kan håndtere. Hvis du ikke kan det, så dur det ikke. Så man skal som menneske have lidt overskud. Det kan ikke nytte noget, at man render og tænder af på, at tingene lige kører skævt. Så holder det ikke.

Man kan sige arbejdsmæssigt er det jo det, at vi er nødt til at tage os lidt ekstra af hende, end man måske gør af så mange medarbejdere. At hun ikke bare tager tingene af sig selv og sådan.

Ulempen har jo været, at de første måneder skulle man have et øje på hver finger, for man vidste ikke, hvor meget han kunne, og kom han nu til skade. Man skulle lige bruge noget ekstra tid til at introducere ham i arbejdet og sådan nogle ting. Der har man selvfølgelig skullet bruge nogle ressourcer på det. Og dem har man så fået tilbage, når han er blevet sat ind i tingene.

En påpeger også vigtigheden af, at man på arbejdspladsen har stor lyst til og er enige om, at arbejde med udviklingshæmmede.

Det kræver, at det i hvert fald er en, der brænder for det, der tager sig af sådan et klientel. Man skal virkelig brænde for opgaven. Og så skal alle være enige om det.

To arbejdspladser har valgt henholdsvis at sige deltageren op og lade ansættelsen være tidsbegrænset, hvilket ligeledes vidner om det ressourceforbrug, som ansættelsen kræver af arbejdspladsen, og som gør, at ansættelsen af deltageren også bliver et spørgsmål om økonomi.

Vi skulle betale penge for at have [deltageren] gående. (...) vi er ved at fyre folk herude, ikke? Så i forhold til at fyre en af vores egne medarbejdere – og det har vi hele tiden sagt til [deltageren] – ‘du skal stoppe den 31/7, så er der ikke flere penge’. Og nu ud over begynder de så

at varsle med, at vi skal fyre folk henede, så det hang ikke sammen. Hvis det havde været gratis, så havde det været i orden.

For jeg har ikke det mandskab til rådighed mere, som jeg har haft. Og der måtte jeg så erkende, at så er det bedre at stoppe, mens legen er god. For jeg havde ikke en fuldtidspædagog eller støttepædagog ved siden af hende mere. Det havde jeg ikke mulighed for.

I den forbindelse forklarer en repræsentant fra en af de arbejdspladser, der stadig har deltageren ansat, det økonomiske ressourceforbrug således:

Hvis vi skal sætte det i kroner og ører, så koster det også penge hos os andre, fordi vi skal bruge nogle ressourcer på at hjælpe hende.

En arbejdsgiver giver til gengæld den økonomiske argumentation følgende ord med på vejen:

Du betaler knap 20 kr. i timen til sådan en person. Og hvis du ikke har 100 kr. om dagen i overskud på dit lønbudget til sådan en person, så må du meget undskyldte mig, men så er der noget galt. Så kører du fuldstændig hen i hampen. Jeg har det sådan med det, at enhver lidt større arbejdsplads burde have minimum én af dem, så vi kunne hjælpe vores samfund lidt den vej rundt samtidig med også at blive hjulpet af samfundet.

Alt i alt er det imidlertid tydeligt, at det alt andet lige kræver ekstra ressourcer af arbejdspladsen at have en deltager på arbejdspladsen, og frem for alt synes ansættelsen af en deltager således at kræve, at arbejdspladsen er villig til og har mulighed for at give disse ekstra ressourcer ud.

Arbejdspladsernes betingelser for at ansætte en deltager

I forhold til at ansætte en deltager i skånejob stiller flere som betingelse, at det skal være økonomisk holdbart.

Vi er jo ikke en humanitær organisation. Vi er en virksomhed, som skal overleve, og vi skal tjene penge. Det må man jo sige, at sådan er det. Det er jo en forretning, der skal køre rundt.

For man kan selvfølgelig godt sige, vi er her for at tage os af børnene, det kan jo ikke nytte noget, at vi også skal bruge en masse tid til at tage os af de voksne.

Deltageren må således ikke kræve så mange ressourcer af de øvrige ansatte, at det går ud over arbejdspladsens samlede arbejdsydelse, og må derfor være i stand til at udvise en vis selvstændighed i forhold til arbejdsopgaverne.

Det skal være kvalificerede folk, og det skal være folk, vi siger om, at 'det kan vi få brug for'. Altså, det kan vi få gavn af. Havde vi skullet gå og slå pisken over [deltageren] og sige: 'Nu skal du komme i gang', altså det... Det skulle ikke være et ekstra barn, og det gjorde vi også meget klart. Det sagde vi, da vi fik henvendelse ude fra Nextjob. Det skal ikke være sådan, så vi får et ekstra barn ind til stuen. Det skulle være sådan, så vi kunne få gavn af at have [deltageren] gående. Og vi vidste, at det vasketøj, det blev ordnet.

Der skal være en vis selvstændighed i det. Det behøver ikke at være så meget kommunikation, men der skal være en vis selvstændighed i det, for vi kan ikke blive ved med at have en mand på nakken af dem. Det er jo også det, at vores ejendom og områder er store, så hvis det i for lang tid skal være sådan noget med, at han hele tiden skal sættes i gang, så bruger vi for meget tid på det. Det har vi simpelthen ikke tid til. Men med sådan en som [deltageren] fungerer det fint.

Således nævnes træk som selvstændighed og pålidelighed som værende afgørende for en lignende ansættelse.

Flere lægger i den forbindelse vægt på, at en eventuel fremtidig deltager skal være lige så velfungerende som den, der aktuelt spørges til:

Det må være en med samme indlæringssevne som [deltageren] har. Det må være minimumskravet.

Der er ligeledes flere, der mener, at en prøvetid eller praktiktid er nødvendig for at vurdere den enkelte person og dennes evner og på den baggrund træffe beslutningen om en eventuel ansættelse:

Så man kan sige, skal man have de der skånejob, og jeg skulle indgå i det igen, så ville jeg sige, ok, vi vil gerne indgå i det, men det bliver på den betingelse, at vi laver en prøve på en måned eller sådan noget, og så tager vi den op derfra. Altså, hvis det var en ny, man skulle ansætte eller have ind. Fordi så kunne vi se, hvordan det hele fungerede.

Så der ville jeg nok se, hvordan det ville køre, om det var noget, vi kunne klare igen. Altså hvis det var lige så godt som det her, så var det ingen sag.

Der skal være – ligesom vi havde med [deltageren] – en prøveperiode med nogle mål for at se hvordan det går.

Som nævnt er jobkonsulenterne ligeledes en betingelse for, at man på arbejdspladserne på det ordinære arbejdsmarked ville gå ind i en eventuel lignende ansættelse i praktik og skånejob en anden gang.

Derudover nævnes en række enkeltstående betingelser, så som en positiv indstilling fra deltagerens side, at forældre til børn i daginstitutionen er indforståede, en præsentabel fremtoning, eller at deltageren kan klare at være sammen med børn.

Samlet tilfredshed med Nextjob-ordningen

Samtlige adspurgte udtrykker tilfredshed med Nextjob-ordningen. De fleste vil da også gerne etablere et lignende skånejob i fremtiden. En mener imidlertid, at der ville være delte meninger på stedet om ansættelsen, men at behovet for at få det kedelige arbejde gjort nok i sidste ende ville overvinde den skepsis. En anden har det forbehold, at der skulle gå et stykke tid efter den nuværende skånejobber eventuelt holdt op, til der blev ansat en ny:

I: *Ville I ansætte en anden i skånejob, hvis [deltageren] holdt op?*

IP: *Ja, men nok ikke lige med det samme. Sådan vil jeg sige det. For jeg tror, at når man har haft en i skånejob, har man behov for at trække vejret. Som jeg siger, vi har jo andre ansat heroppe på nogle forskellige vilkår. Så på et eller andet tidspunkt er – som medarbejderne også engang imellem giver udtryk for – de er også fyldt op.*

I de tre tilfælde, hvor ansættelsen af deltageren er ophørt, udtrykker arbejdsgiver og kontaktperson samlet set tilfredshed med Nextjobordningen. Institutionen, hvor deltageren måtte stoppe pga. problemer med hensyn til sin grænse over for børnene, er således indstillet på at ansætte en anden udviklingshæmmet i skånejob, mens de to arbejdspladser, der af økonomiske årsager har hhv. afbrudt og tidsbegrænset ansættelsen, tilkendegiver, at de godt vil ansætte deltagere eller andre udviklingshæmmede i praktik i fremtiden, men at ansættelsen i skånejob er for dyrt for dem.

Arbejdsgiveren for det normaliserede arbejdstilbud i caféen udtrykker stor tilfredshed med Nextjob-ordningen, og det samme gør kontaktpersonen på det ene beskyttede værksted.

På det andet beskyttede værksted er lederen ligeledes tilfreds med ordningen, mens kontaktpersonen udtrykker stor utilfredshed med ansættelsen som sådan:

Jeg synes, det er en dårlig idé. Den er speciel, for han har jo været ansat på samme måde som alle de andre, og de betaler jo, eller amtet eller kommunen betaler jo de der, hvor meget det nu er, jeg ved ikke hvor mange tusinde kroner det er om dagen, når de er anbragte her og har det

arbejde her. Så lige pludselig bliver han ansat, uden at han tilføjer midler. Nu får han bare endnu mere i løn. Og han kræver lige så meget af os, både tidsmæssigt og mange andre ting. Det er jo ikke optimalt.

Selv om værkstedet har andre i skånejob og andre to på bedding, giver både leder og kontaktperson således udtryk for, at de af økonomiske årsager ikke føler, at de kan modtage flere i skånejob i fremtiden:

Hvis der ikke var det økonomiske aspekt i, at vi står i disse sparetider, så ville svaret være ja. Men sådan som situationen ser ud nu fra amtet i øjeblikket omkring det, så vil jeg sige nej. Og det er simpelthen fordi, vi som arbejdsgivere skal betale en del af [deltagerens] løn.

Opsummering

Der synes alt i alt at tegne sig et meget positivt billede af arbejdsgivernes tilfredshed med Nextjobordningen. Kun på det beskyttede værksted udtrykkes delvis utilfredshed med selv ansættelsen.

Motiverne til at ansætte en deltager på de respektive arbejdspladser har generelt set været dels udsigten til en 'ekstra hånd' og dels lysten til at hjælpe deltageren, altså et socialt motiv. Ingen begrundes ansættelsen alene med udsigten til ekstra arbejdskraft, men hvor dette aspekt spiller ind, kommer det før det sociale motiv. På andre arbejdspladser begrundes ansættelsen imidlertid kun socialt.

Nogle lægger endvidere vægt på, at det er 'sundt' at have en anderledes medarbejder, og nogle fortæller, at ansættelsen føles naturligt for dem, fordi de tidligere har arbejdet med udviklingshæmmede.

Kontakten mellem Nextjob og arbejdspladsen skabes normalt af jobkonsulenterne, der også står for den indledende introduktion af deltageren. Arbejdsgivere og kontaktpersoner udtrykker generelt tilfredshed med den information, de får i den forbindelse omkring deltagerens funktionsniveau, og om hvordan man arbejder sammen med en udviklingshæmmede.

I de tilfælde, hvor ikke hele medarbejderstaben har været involveret i beslutningen om ansættelse, informerer arbejdsgiverne via opslagstavler og på personalemøder om den ansatte deltager. Ligeledes informerer arbejdsgiverne eventuelle brugere, f.eks. forældre til børnene i daginstitutioner via opslagstavler, bestyrelser og nyhedsblade. I den forbindelse er der forskellige holdninger til, hvad der er passende i forhold til at skrive, at deltageren er udviklingshæmmede, og at sætte opslag op.

Generelt havde arbejdsgivere og kontaktpersoner ingen konkrete forventninger til deltagerens arbejdsindsats, men udtrykker tilfredshed med denne og tilkendegiver, at de er positivt overraskede over, hvor meget deltageren kan og hvilken selvstændig-

hed, han eller hun udviser. Nogle fortæller tillige, at de kan mærke i det daglige arbejde, om vedkommende er der eller ej.

Deltageren beskæftiger sig generelt med rutineprægede, enkle arbejdsopgaver, som kollegerne 'slipper for', hvilket nogle arbejdsgivere fremhæver som en decideret gevinst ved ansættelsen. Enkelte steder laver deltageren derudover noget, som ellers ikke ville være blevet gjort.

På arbejdspladserne inden for omsorgsområdet²⁸ varetager deltageren primært praktiske opgaver uden for kerneydelsen, hvilket efterlader kollegaerne mere tid til denne. Opgaverne består i rengøring, lettere madlavning, at påklastre mærkater og af tøjvask. På arbejdspladser inden for service, handel og produktion²⁹ deltager deltageren sammen med de øvrige kolleger i kerneydelsen. Opgaverne består her i at sætte varer på plads, feje, madlavning, kundebetjening og gartnerarbejde.

De fleste oplever, at deltageren efter oplæringen kun har behov for instruktion ved nye opgaver, mens andre føler det nødvendigt løbende at holde deltageren til ilden også med de faste opgaver, idet han eller hun går i stå eller prøver at snyde udenom.

De fleste føler ikke, at de eller deltageren har gavn af de kurser, som han eller hun har været på i forbindelse med Nextjobforløbet, enten fordi de ikke kender til kursernes indhold, eller fordi kurserne har handlet om noget andet end arbejdspladsens arbejdsområde. Enkelte mener imidlertid, at deltageren bruger de tillærte færdigheder fra kurserne konkret i arbejdssituationen, eller at kurserne har haft en indirekte funktion i form at give større modenhed hos deltageren.

Der udtrykkes generelt stor tilfredshed med samarbejdet med jobkonsulenterne og deres opsøgende og opfølgende indsats i den forbindelse. Jobkonsulenterne er især blevet brugt som støtte for arbejdspladsen, i problemløsning og som informationskilde. Således karakteriseres jobkonsulenterne som mæglere og sikkerhedsnet i forhold til eventuelle problemer, og bevidstheden om, at de er tilgængelige og kan bidrage med hjælp i vanskelige situationer, synes at lette arbejdsgivernes og kontaktpersonernes ansvar. Den almene holdning er, at jobkonsulenterne er uundværlige og en forudsætning for en eventuel lignende ansættelse.

Alle adspurgte oplever, at deltageren befinder sig godt på arbejdspladsen, og generelt gives der udtryk for, at arbejdspladsen har taget godt imod ham eller hende. På alle arbejdspladser deltager deltageren således i den daglige sociale omgang og i sociale arrangementer.

Nogle nævner desuden, at deltageren er med i drillerier og intern jargon, dog med visse begrænsninger. Der er ligeledes flere eksempler på loyal opbakning af deltageren overfor omverdenen og eventuelle kritiske medarbejdere.

²⁸ Dvs. børnehave, plejehjem og hospital.

²⁹ Dvs. dagligvareforretning, café, slagter, delikatesse, busterminal og boligselskab.

Om end det samlede billede er meget positivt, har alle arbejdspladser oplevet en eller anden form for problemer i forbindelse med deltagerens tilstedeværelse på arbejdspladsen, der alle handler om, at deltageren ikke lever op til de herskende normer for samvær og adfærd på arbejdsmarkedet. Arbejdsgivere og kontaktpersoner giver dog generelt udtryk for, at problemerne ikke fylder meget i deres samlede tilfredshed.

Problemerne kan være, at deltageren spørger på upassende tidspunkter, 'hænger' op ad de øvrige medarbejdere, henvender sig uhensigtsmæssigt til børn eller patienter, ikke forstår grænsen mellem sjov og alvor, i perioder er mødeustabil, er meget nærtagende, eller det kan dreje sig om hygiejneproblemer. Nogle problemer er blevet løst enten ved samtale – eventuelt sammen med jobkonsulenten – eller ved konkrete tiltag som f.eks. en ugentlig fridag eller en arbejdsplan. Andre problemer er tilbagevendende og påtales gentagne gange, eller man vælger at bære over med dem.

På et af de beskyttede værksteder er der opstået det særlige problem, at deltageren føler sig hævet over de andre, og at de andre er utilfredse med, at han får mere i løn. På caféen, der drives af udviklingshæmmede, oplever man også en særlig, men mindre dominerende konflikt i form af en intern hakkeorden, hvor nogle af de ansatte ikke opfatter sig selv som værende udviklingshæmmede og derfor bedre end de øvrige.

Når talen falder på, hvad arbejdspladsen får ud af at have deltageren ansat, fremhæves generelt, at man får en ekstra hjælp i hverdagen, og at deltageren med sin ligefremme attitude er et 'frisk pust'. Af andre former for udbytte nævnes det af nogle, at arbejdspladsen er blevet mere tolerant. Nogle giver ligeledes udtryk for, at de personligt har fået revideret deres opfattelse af, hvad det vil sige at være udviklingshæmmet.

De adspurgte forholder sig samlet set positivt til en eventuel lignende ansættelse, om end ansættelsen af deltageren har stillet visse ressourcemæssige krav til arbejdspladsen i form af tid til oplæring, opmærksomhed og omsorg, menneskeligt overskud og derfor i sidste ende økonomiske ressourcer, idet deltageren så at sige 'tærer' på de øvrige kolleger. Af betingelser for en lignende ansættelse nævnes da også, at deltageren skal kunne så meget, at ansættelsen er økonomisk bæredygtig, hvilket vil sige at deltageren er forholdsvis selvstændig og stabil. Derudover må der ligge en praktik- eller prøvetid forud for beslutningen om den endelige ansættelse, og jobkonsulenten optræder som nævnt også som en forudsætning for en lignende ansættelse.

Kapitel 5: Jobkonsulenterne

5.1 Indledning

Jobkonsulenternes ansvarsområde

Jobkonsulenten er en del af den samlede netværksydelse. Jobkonsulenternes overordnede ansvar er at følge og støtte den enkelte deltager gennem hele Nextjob forløbet samt at sikre netværkets opretholdelse. Således kan jobkonsulenten siges at fungere som tovholder i det samlede projekt og som bindeled mellem såvel deltageren og arbejdspladsen som de enkelte deltagere.

Nærmere bestemt har jobkonsulenten derfor ansvaret for at

- varetage visitationen
- etablere og fastholde netværket
- formidle kontakt til arbejdspladserne med henblik på at etablere praktikpladser og skabe et eventuelt skånejob
- informere arbejdspladsen om det at have et udviklingshandicap og om den relevante person
- følge op på deltagerens arbejdsforhold og holde kontakt til både deltageren og kontaktpersonen på arbejdspladsen
- holde kontakt til kommunen og arbejde tæt sammen med hjemmevejledere, sagsbehandlere og pårørende
- forberede den administrative del af udplaceringen i skånejob
- optræde "koordinerende", "guidende" og som "sjælesørger" overfor deltageren

For at sikre deltagerens tryghed og sikkerhedsfølelse bedst muligt, er jobkonsulenterne til at træffe pr. telefon hele døgnet.

Analysekategorier

Interviewene med jobkonsulenterne analyseres ud fra følgende kategorier:

- Hvad er Projekt Nextjobs sigte?
- Visitation
- PAS-test
- Introforløb og undervisning
- AMU-kurser
- Opretholdelse af netværk
- Forholdet til den enkelte deltager
- Arbejdspladsen
- Samarbejdspartnere
- Hvad betinger, at deltagerne i Projekt Nextjob fastholdes på arbejdsmarkedet?

- Hold 2001 og 2002
- Visioner

5.2 Analyse

Hvad er Projekt Nextjobs sigte?

Jobkonsulenterne lægger vægt på, at et vellykket Nextjob forløb ikke nødvendigvis skal munde ud i fastansættelse i skånejob. Målet med projektet er derimod, at den enkelte deltager får afklaret med sig selv, om han eller hun ønsker og formår at være ansat i skånejob på det ordinære arbejdsmarked. Her er det vigtigt for jobkonsulenterne, at deltagerne selv træffer beslutningen om, hvad de vil:

Jeg ser det meget som et afklaringsår. Det kan godt være, de har drømt om at ville have et job. Men det kan også godt være, når de er færdige med det her år, så siger de, at det ikke var det. Så er de afklaret med det. For de bliver også nogle gange spurgt om - hvis ikke de kan klare arbejdsmarkedet - er det så ikke et nederlag, men sådan opfatter de det ikke. Og vi gør meget ud af, at det her er et afklaringsår: hvad er det, jeg kan, og hvad er det, jeg vil? Vi lægger meget op til, at det er kursisten selv, der tager den beslutning, at det her, det er ikke mig.

Således er det også acceptabelt, at deltagerne finder ud af, at de helst vil være på et beskyttet værksted. Derfor sørger jobkonsulenterne for også at introducere denne mulighed for deltagerne, idet ikke alle kender til beskyttede værksteder på forhånd:

Vi er også ude og besøge nogle af de beskyttede værksteder, fordi der er nogle, der ikke ved, hvad et beskyttet værksted er.

Visitation

Om end skånejob ikke er det eneste acceptable mål for Projekt Nextjob, understreger jobkonsulenterne, at den potentielle deltager i udgangspunktet må nære et stort ønske at prøve kræfter med det ordinære arbejdsmarked, fordi motivationen er afgørende for, om deltagerne overhovedet kan klare Nextjob forløbet:

Det skal være et kæmpeønske, for det er også enormt hårdt at gennemføre det her. Alle de krav, vi stiller til dem. Det er både undervisningsmæssigt, og de arbejdsgiverkrav, der bliver stillet. Det er enormt hårdt, og det siger vi så også til dem. Det skal være et stort ønske, at de gerne vil det. Og er det der, så får de det også, det er stensikkert.

Vores kriterium for, at de overhovedet kan komme ind, det er bare, at de skal ønske at få et skånejob, at de skal ville det her.

I udvælgelsen af deltagere kigger jobkonsulenterne desuden på, hvem der vil matche hinanden på et hold rent socialt og i forhold til alder og køn.

Vi prøver at tage dem lidt ind i forhold til, hvordan de matcher sammen aldersmæssigt, og så der er lige mange piger og drenge. Vi tager alle ind til visitation, alle bliver visiteret, og så bagefter så sidder vi og kigger på, hvordan de vil passe sammen i gruppen.

Jobkonsulenterne lægger endvidere ved visitationen vægt på, at de potentielle deltagere har en erkendelse af, hvad deres handicap går ud på. Dette er det eneste tidspunkt, hvor jobkonsulenterne afkræver deltageren en eksplicit identifikation af sig selv som værende udviklingshæmmet, men jobkonsulenterne finder det nødvendigt ved visitationen, fordi erkendelsen er vigtig for deltagernes forståelse af, hvilke muligheder de har i uddannelsen:

Når vi har dem til visitation, så har vi et spørgsmål, der hedder: 'Hvad er dit handicap?'. Og så sidder de jo der, 'ja', siger de så, 'vi er ordblinde'. Det er faktisk den eneste gang, hvor vi siger til dem: 'Hvis du bare er ordblind, kan du ikke komme ind i vores projekt, for det er for udviklingshæmmede'. 'Er det det?'. 'Ja', siger vi så. Så går vi videre til næste. Slut. Det er fordi, de er nødt til at have den erkendelse, at de ikke kan gå ud og tage en uddannelse som pædagog. Det får vi afklaret der, at det kan de ikke. Så hvis ikke de er udviklingshæmmede, så kan de ikke komme ind i vores projekt, så er det ikke målgruppen for dem. Det er den eneste gang, hvor vi tager den.

For at imødegå denne tilbageholdenhed eller blufærdighed i forhold til handicapet, har jobkonsulenterne erfaret, at det er nødvendigt at oplyse på forhånd, hvilke informationer, de har brug for ved visitationen.

På det første hold, hvor der var dobbelt så mange ansøgere som antal pladser, var alle til en samtale. Visitationskriterierne var ikke så præcise. Nogle havde deres hjemmevejleder med til samtalen, andre deres forældre. Det viste sig efterfølgende, at vi ikke altid fik de nødvendige oplysninger om deltageren, og vi sikrer os derfor nu, at der er en fuldmagt fra ansøgeren, så vi kan spørge hjemmevejleder, sagsbehandler eller forældre om forhold, vi finder betydningsfulde i forbindelse med visitationen. Vi har skriftligt tydeliggjort, hvad indholdet i visitationssamtalen er, så ansøgeren ved, hvad vi vil spørge dem om.

Under visitationen spørges der også ind til jobønsker og jobkonsulenterne giver herudfra et bud på, hvad der er realistisk ud fra disse ønsker.

Vi visiterer dem jo ind, og der snakker vi allerede om: 'Hvad er dit ønskejob?'. Så siger vi til dem, at de overhovedet ikke skal tænke på alt det, de ikke kan, de skal bare sige lige præcis, hvad det er, de brænder for. Der er mange forskellige ønsker - nogle vil gerne være ejendoms-mæglere - og så siger de bare løs. Hvis de for eksempel siger, at de gerne vil arbejde med børn, så siger vi til dem, at det er sådan, at de jo aldrig bliver pædagoger, de kan ikke få det ansvar, det er at have med børn at gøre, men vi kan gå ind og finde et job, hvor der er nogle serviceopgaver, for eksempel med at lave frugt, tørre borde, feje, sådan nogle praktiske opgaver. Når det så er gjort, så kan de være sammen med børnene resten af tiden. Det ligger sådan, at det er tilnærmelsesvis det, der bliver deres ønske, kan man så sige.

Der spørges også mere konkret til ønsker om den fremtidige arbejdsplads i forhold til geografisk beliggenhed:

Så spørger vi også i visitationen, om de har brug for, at det skal være i nærheden af deres bopæl, eller om der godt må være lidt længere transporttid, hvordan har de det med at finde rundt. Og så tager vi hensyn til det. I starten siger de, det er lige meget, men når vi så nærmer os praktikpladsen, så er der blevet et stort behov for, at det skal være i nærheden. Måske kender de også selv en institution, de gerne vil i.

PAS-test

Efter visitationen skulle deltagerne til og med hold 2003 gennemføre en PAS-test hos SVIKA for at afklare deres aktuelle ressourceprofil. Dette element er nu udgået som obligatorisk del af kurset, blandt andet fordi jobkonsulenterne oplever, at de efter introduktionsforløbet selv er i stand til at vurdere deltagerens funktionsniveau og derfor har den fornødne viden i forhold til at rådgive arbejdsgiverne i beskæftigelsen af deltagerne.

Da den første PAS-test skulle overleveres, havde vi haft deltagerne i ca. 14 dage. Det bevirkede, at vi kendte deltagerne ret godt, og der var ikke noget overraskende ved PAS-testen.

Jobkonsulenterne oplever endvidere, at PAS-testen er med til at give et meget statisk billede af deltagerne og ikke forholder sig konstruktivt til deres ressourcer, fordi den blot giver et billede af deres evner nu og her, og ikke af hvilke udviklingspotentialer, de har.

Vi mener, at PAS-testen er et øjebliksbillede, og når deltageren har været et halvt år hos os, har de rykket sig meget og lært en masse nye ting. Derfor har vi ikke brugt PAS særlig meget.

Jobkonsulenterne oplever ligeledes en stor modstand fra deltagerne, der oplever, at PAS-testen er "en værre gang babysnak", der taler ned til dem og stempler dem. Samtidig er deltagerne nervøse for konsekvenserne af testen:

Mange af deltagerne har det dårligt med at skulle PAS-testes. 'Er det en test?', 'Kan vi dumpe?' – det er nogle af de spørgsmål, vi ofte har fået.³⁰

Jobkonsulenterne fremhæver i den forbindelse over for deltagerne, at den ikke har noget at gøre med, om de kan komme ind på projektet, men at der er tale om et stykke papir, der fokuserer på de ting, de kan, og at det er det, den skal bruges til – og at de bør fokusere på testen som en hjælp til dem i arbejdssituationen:

Vi siger: 'I skal se på det som nogle ressourcer, I får at vide, hvad det er, I er hammergeode til, kig på det positivt, fordi man kan gå ud på arbejdspladsen og bruge det'.

PAS-testen er som nævnt ikke længere obligatorisk, men kan gennemføres i de tilfælde, hvor jobkonsulenterne tvivler på deres bedømmelse af, hvad deltageren kan. En af jobkonsulenterne har selv taget uddannelsen i udførelsen af PAS-testen:

Så kunne vi måske gøre det der, hvor vi er i tvivl. For jeg har det også lidt sådan, hvorfor skal man tage alle, hvem siger det? Hvorfor kan man ikke bare tage dem, hvor man synes, at der er et eller andet, der er helt skævt her? Hvor vi ikke rigtig kan finde ud af, hvad det er, så lad os tage en PAS-test og se, hvad den viser.

Introforløb og undervisning

Deltagerne er igennem et undervisningsforløb, som er planlagt af jobkonsulenterne. Undervisningen er delt op, så der er en introduktionsfase, hvori der blandt andet indgår en tre dages hyttetur, hvis formål er, at deltagerne og jobkonsulenterne lærer hinandens styrker og svagheder at kende. Der er indbygget en række samarbejdsøvelser, der blandt andet udfordrer den enkelte deltager, kortlægger støttebehovet og ryster holdet sammen via en række fælles oplevelser. I introduktionsfasen gennemgås projektets faser, formålet og indholdet mv.

Senere i forløbet undervises der i lovgivningen, der regulerer området, herunder reglerne om skånejob, samt om arbejdsmarkedsforhold, herunder det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der er virksomhedsbesøg, besøg af deltagere fra tidligere hold, og der arbejdes videre med den enkelte deltagers ønsker og mål med praktikopholdet. Der er undervisning i hygiejneforhold og om at arbejde på det ordinære arbejdsmarked mv. – fx at der er grænser for, hvad man involverer sin arbejdsplads i, og at det er afgørende nødvendigt at passe sit arbejde, hvis man ønsker at bevare det.

³⁰ Det er bl.a. derfor jobkonsulenterne nu foretrækker at bruge betegnelsen PAS-analyse, jf. note 2.

Som et led i undervisningen bruges et spil med spørgsmål, der tager udgangspunkt i erfaringer og problemer med tidligere deltagere:

Vi har lavet et spil, hvor vi havde nogle spørgsmål om nogle ting, vi havde været ude for. For eksempel var vi ude for en pige, der ringede en dag og sagde: Ja, jeg tager ikke på arbejde i dag'. 'Nå, hvorfor det?'. 'Ja, kig lige uden for mand, det er 30 graders varme'. Jamen helt ærligt, sådan er der da ikke nogen andre, der siger! Ja, det gad hun i hvert fald ikke, og om vi troede, hun var helt idiot, hun skulle da ikke arbejde, når det var så varmt. Sådan nogle episoder har vi skrevet ned, og så bruger vi dem simpelthen til at snakke med dem om, hvad de ville gøre, hvis det var dem.

Jobkonsulenterne lægger vægt på at være konkrete og gå tæt på:

Ind imellem går vi tæt på kursisterne omkring deres påklædning - om den matcher kravene på arbejdsmarkedet, deres personlige hygiejne og dets betydning for at kunne begå sig på en arbejdsplads.

I den forbindelse fortæller jobkonsulenterne, at personalet på deltagernes bosteder ikke er lige så direkte med at påtale deltagernes hygiejne og på den måde udviser en misforstået tolerance overfor deltagerne:

Hvor de bor, der går de rundt som katten om den varme grød, jamen det er jo deres selvstændighed, og de må jo gøre, hvad de vil og sådan noget. Det tager vi ingen hensyn til.

AMU-kurser

Jobkonsulenterne udtrykker tilfredshed med AMU-kurserne, om end de ikke er sikre på, at alle deltagere tager lige meget med sig fra dem:

Jeg synes, det har været godt for dem, for de får også det der hygiejnebevis, og de skal jo have det, hvis de skal ud på kantinerne eller cafeer. Men vi har da snakket om efterfølgende, gad vide hvor meget af det, de kan huske, og hvad forstår de, altså det er meget individuelt, synes jeg.

Jobkonsulenterne roser AMU-centret for at behandle deltagerne som almindelige kursister, og er derfor skuffede over centrets ønske om at reklamere med, at de har udbudt kurser til udviklingshæmmede.

Derfor er vi er meget uenige med AMU-centret, som jo bare har behandlet dem som almindelige kursister, nu begynder de at skrive på de papirer, de har: 'forsøgt på udviklingshæmmede', hvor vi har sagt: 'gider I ikke lade

være!'. Det er præcis det, de er så glade for, det er, at de bliver mødt uden alt det der.

Opretholdelse af netværk

Ansvar for at skabe og opretholde et netværk mellem deltagerne er et andet vigtigt element i jobkonsulenternes rolle, og "grundsubstansen" til et godt sammenhold mellem deltagerne skaber hytteturten allerede rammerne for:

Netværket starter jo faktisk allerede, når holdet starter, og vi tager på hyttetur med dem. Så lærer de jo hinanden at kende, og de lærer os at kende, og de får en eller anden tryghedsfølelse ved dem, de er sammen med. Jeg synes faktisk, vi har været rimeligt heldige med at få dem til at tage sig af hinanden og have det godt med hinanden.

Netværksmøderne foregår dels på Sandtoften og dels 'ude' i form af sociale arrangementer. Her må jobkonsulenterne imødekomme deltagerens egne ønsker, men også selv finde på nye former for at fastholde netværket. Jobkonsulenterne har i den forbindelse taget initiativ til at lave private møder med det sigte, at deltagerne også lærer at tage imod gæster:

Så indkalder vi jo til netværksmøder, og der har vi så gjort det på flere forskellige måder. Det første hold vi havde, der havde vi faktisk ikke nogen problemer, de troppede troligt op, hver gang vi holdt et netværksmøde, og der havde vi så sådan en runde, hvor vi snakkede (...) De kendte jo hinanden og var interesseret i, hvordan går det nu med hende og ham og sådan noget. Så valgte de så selv, nej men næste gang skal vi så ikke tage ud og bowle, jo men det var så fint nok, og så fik de nogle gange lov til at tage deres kæresten med, og så spiste vi sammen og sådan noget.

På et tidspunkt syntes vi, det tyndede ud. Vi syntes ikke rigtigt, de kom. Og så snakkede vi om at lave det sådan, at vi på skift besøgte dem hjemme. For vi kunne se en fordel i, at man kom hjem til dem, og at de ligesom lærte at tage imod gæster, og vi kunne håbe på at gøre os selv arbejdsløse i den sidste ende. Og så inddelte vi dem faktisk i to grupper (...) Så gik det så på skift - og det var de faktisk meget glade for - at invitere hjem på skift.

Af andre arrangementer med netværket nævner jobkonsulenterne en rejse til Kreta, der ud over at være en social fornøjelse skal udfordre deltagerne og give dem en oplevelse af praktiske forberedelser i forbindelse med en sådan rejse:

For at prøve at vise dem - så kan vi være dem behjælpelige med, hvordan finder man ud af ting og sager og sådan noget. Nogle af dem har prøvet

at rejse alene, men andre har aldrig været ude og rejse, og de ville heller ikke have gjort det, hvis ikke vi havde taget med.

På den måde favner det sociale samvær i netværket bredt og jobkonsulenterne søger hele tiden at tilpasse det gruppens behov og ønsker:

Netværket er jo flydende, altså det er jo også efter, hvad er der behov for, og hvad er det, de gerne vil.

Rejsen og visse andre arrangementer er dog både for hold 2001 og 2002.³¹ De tværgående aktiviteter sættes netop i værk for at skabe sammenhold på tværs, så deltagerne så at sige får et større netværk og dermed på sigt kan bære et eventuelt frafald i det sociale sammenhold.

De bliver nødt til at lære hinanden at kende på tværs i de andre grupper, for på et tidspunkt kan vi jo godt forestille os, at netværkene bliver mindre. Hvis kunderne bliver ved med at sige fra, kan det jo forandre sig.

Netværket erstatter for nogle af deltagerne det sociale sammenhold på værkstedet, mens det for andre, der ikke har været i beskyttet beskæftigelse, er et nyt tilbud:

Nogle af dem har ikke haft nogen rigtigt, for de har ikke villet gå i kommunens forskellige tilbud. Så er der så nogle, der har været på beskyttede værksteder, og det er jo så nogle af de samme ting, de har fået tilbudt der, vil jeg tro.

Jobkonsulenterne fremhæver i den forbindelse vigtigheden af, at deltagerne har denne mulighed for at komme ud og møde ligesindede, som de ikke møder på arbejdspladserne:

I: Det lyder da, som om netværksydelsen er rigtig vigtig?

IP: *Det er det også. Du kan se, sådan en som [en deltager], hun bor hos sine forældre, men hun kender jo ingen, hun kommer aldrig uden for en dør. Hun kommer til alle vores netværksmøder, og alt hvad vi laver, det kommer hun til, men ellers...*

Forholdet til den enkelte deltager

Ud over det sociale sammenhold mellem deltagerne, er det også jobkonsulentens rolle at optræde "koordinerende", "guidende" og som "sjælesørger" overfor den enkelte deltager. Jobkonsulenten optræder med andre ord som en personlig vejleder og støtte under hele forløbet. Denne rolle spænder vidt, og jobkonsulenterne lægger vægt på, at de arbejder med det hele menneske, ikke blot den arbejdende person.

³¹ Man holder disse hold sammen, fordi de begge har gennemført forløbet, mens hold 2003 endnu er i gang.

Det er hele personen, vi kommer rundt om. Det har vi sagt hele tiden, fordi der er meget fokus på jobdelen.

Der kan jo være alt muligt - hvis deres hverdag lige krakelerer den ene dag, hvis de har et eller andet, der er sket i familien eller på hjemmefronten. Så på den måde tror jeg, det meget godt, at der er en eller anden, der kan tage hånd i hanke om sådan nogle ting.

Han havde for nogle år siden fået karantæne i sin klub. Den troede han faktisk stadig væk gjaldt, så hans netværk det var værtshuset. Så han gik jo ned og drak sine penge op og levede sølle. Så ham har vi i hvert fald fået stablet på benene. Det er også en del af det.

Jobkonsulenten træder også til, når der er noget, der går deltagerne på privat, og hjælper dem med at tackle situationen i forhold til deres arbejde:

Hun har ikke nogen at snakke med, og så er det så klart, at det er os, hun så snakker med. Der har hun så før i tiden gjort det, at så meldte hun sig syg, fordi så syntes hun ikke, hun kunne gå på arbejde. Det har været en lang kamp med hende om, at det var vigtigt, at man ikke bare blev hjemme, når man havde problemer, man måtte tage af sted, og så kunne man eventuelt fortælle om sine problemer uden at overbebyrde arbejdspladsen, for det er jo lige den grænse der. Det er hun så også blevet smadder god til, og så bruger hun os. Så sender hun SMS'er, så ringer hun og sådan noget, og så prøver man at snakke med hende om det.

Rent praktisk hjælper jobkonsulenten deltageren med at tilrettelægge arbejdet blandt andet i forbindelse med arbejdstider:

Det er meget typisk for de fleste, at de starter hårdt ud. 'Jeg vil gerne have fuld tid', siger de så. Det anbefaler vi så aldrig, at de får fuld tid. Som regel er det noget med, at jeg siger: 'nå men ok, du kan starte med 6½ time om dagen'. Så går der som regel ikke ret lang tid, så begynder de at pive lidt. Så mange af dem har - stort set alle undtagen [en deltager], som har en lille arbejdstid - faktisk fået indlagt en fridag om ugen.

Også når der opstår problemer med arbejdsopgaverne på arbejdspladsen kan jobkonsulenterne bidrage med løsninger, fordi de kender deltagerens baggrund og særlige vanskeligheder. Jobkonsulenterne oplever, at de på den måde er med til at give arbejdsgiverne en tro på, at ansættelsen kan lade sig gøre:

Der har været nogle hjælpefunktioner, blandt andet at der bliver lavet en arbejdsplan. Så kan det også være, at jeg for eksempel har været ude med

én en hel arbejdsdag for at se, hvordan det hang sammen for hende. Hvad var det, hun kunne have svært ved, altså gå ud og støtte dem.

Jeg har også været ude med en, der skulle lægge nogle varer på plads. Og så havde hun svært ved at se datoer. Hun skulle tage de gamle varer op og stille de nye ned og de gamle ovenpå, så måtte jeg hjælpe hende med at lave et system.

Senere i samme interview: *Det var jo sådan, vi har holdt det adskilt, og så skulle hun simpelt hen tage alle de gamle ting op på en vogn, lægge de nye ned og så lægge de gamle ovenpå, hun skal passe på ikke at blande det med datoer.*

Der var noget med [en deltager], hun var i kantinen, og hun havde store problemer med at finde ud af, hvad der var spegepølse og roastbeef og alt sådan noget (...) De spiser ikke kød hjemme hos hende, så hun kendte slet ikke rigtigt noget af det der. Det var sådan noget med simpelt hen at lave nogle fotografier af roastbeef, det ser altså sådan her ud, fordi hun blev forvirret, når de stod og sagde, jamen vi skal have to med roastbeef eller en med flæskesteg, eller hvad det nu var, så kunne hun ikke - og så kunne de så undre sig over, om det gik. Jamen det må man da finde ud af, ikke? Men der er det jo så tit, hvis vi kender deres baggrund, jamen så må vi så ind og sige, jamen det er nok derfor, eller hvad kan der være i vejen, og hvad kan vi gøre, det er jo så sådan nogle opgaver, vi har.

Jobkonsulenterne forsøger også at understrege vigtigheden af den fysiske fremtoning overfor den enkelte deltager, selvom det kan være svært at gå tæt på:

Jeg var den anden dag nede hos en pige, som er nede på [en arbejdsplads]. Hun havde lilla bukser på med sådan noget sort i, og så havde hun en trøje, der var gul og hvid og rød, uh, det var så grimt. Det er svært at sige til hende, nej helt ærligt det der, du kan bare ikke gå sådan rundt.

Senere i samme interview: *Der tager vi nogle gange nogle snakke med hende om det, i hvert fald er det jo vigtigt, at man er ren i tøjet.*

Senere i samme interview: *Vi kunne jo godt finde på at gå ud og hjælpe med at købe nyt tøj.*

Jobkonsulenterne oplever, at deltagerne opfatter dem anderledes end 'almindelige' pædagoger og i højere grad accepterer, at jobkonsulenterne blander sig i for eksempel deres hjemlige situation:

Mange af dem har sådan et had til pædagoger og bruger faktisk at sige: 'Nå, men I er jo ikke rigtige pædagoger', siger de så til os. Jeg ved ikke, om det er noget, de føler altså, at de er blevet overbeskyttet, eller hvad pokker de er, eller umyndiggjort. Ja, på en eller anden måde tror jeg, at

det må være sådan noget. Men i hvert fald var der nogle af dem, der sagde: 'I er jo vores lærere'. 'Vi er altså uddannede pædagoger'. 'Jamen I er jo ikke rigtige pædagoger, må vi ikke godt kalde jer lærere?'. Nu siger de så: 'I er jobkonsulenter'. Det er også noget andet, det lyder af noget andet."

Ligeledes kan jobkonsulenterne 'blande sig' på en anden måde, end de pågældendes familie kan:

Han har en god familie, som også er om ham, men de havde ligesom givet lidt op, ikke. Det er også tit, så kan vi bedre gå ind og gøre noget.

Jobkonsulenterne synes på den måde at blive opfattet som værende mere ligeværdige eller hørende mere til den 'normale' sfære end andre støttepersoner, som deltageren møder.

I arbejdet med deltagerne er jobkonsulenternes udgangspunkt, at deltagerne selv skal træffe beslutningerne om deres beskæftigelse. I jobkonsulenternes bestræbelser på at finde den bedst tænkelige løsning for deltageren, finder de det dog til tider nødvendigt at træffe nogle beslutninger for deltageren.

Vi har en pige, som er i praktik hernede i beskyttet beskæftigelse, og hun er bare så glad for at være dernede. Hun var så negativ i starten, for hun ville i en børnehave, men vi kunne se, at hun bare overhovedet ikke egnede sig til det. Hun har meget svært ved at enes med de andre, der er på holdet. Vi havde noget hovedbrud med hende, og så snakkede vi om, at prøve at sætte hende herned på vores eget lille køkkenværksted. Hun er bare jublende glad for at være der. Der må vi gå ind og tage nogle beslutninger for dem, fordi vi kan se, det vil være bedst for dem.

Projektdeltagerne kan altid få fat i jobkonsulenterne pr. telefon. Hvis en jobkonsulent ikke er til at træffe, henvises der til en anden:

Vi er der altid faktisk, også efter arbejdstid, vi har vores telefoner med hjem. Hvis vi så skal noget, så kan vi henvise til hinanden, eller vi kan slukke den, så kan de lægge en besked, og så tænder vi den måske om aftenen, og så ringe vi tilbage til dem.

En af jobkonsulenterne har sågar oplevet at blive ringet op juleaften af en deltager "for hyggens skyld":

Der var en, der ringede til mig juleaften kl. 20, og så siger jeg til ham: 'Er du ikke i gang med at holde juleaften?'. Jamen de var da færdige. Så siger jeg: 'Det er vel kun med at spise?'. Nej, de havde pakket alle gaverne op.

Arbejdspladsen

Det er jobkonsulentens opgave at opsøge arbejdspladsen med henblik på at etablere en praktikplads og skabe et eventuelt skånejob. Med hensyn til at finde arbejdspladsen fortæller jobkonsulenterne, at de bruger internettet og ringer uopfordret, idet deltagerne i de fleste tilfælde ikke selv har en kontakt.

Det er meget få, der kender en arbejdsplads i forvejen. Lige sådan kan jeg kun komme i tanker om én. Men så har de selv ønsket, at det skulle være i nærheden af deres bopæl, og så griber vi simpelthen en telefon og ringer rundt og fortæller om projektet og siger, at vi har en, der gerne vil i praktik, om de er interesserede. Og så siger de ja eller nej. Hvis de så siger ja, så aftaler vi et møde. Så tager vi kursisten med ud, og vi siger så til dem, hvad er det, de skal være opmærksomme på - synes de, der er rart at være der og er der en god stemning, virker der stresset og sådan nogle ting, de skal være opmærksomme på, når de går derind. Så går vi til samtale, og der snakker vi så lidt om, hvad det er, de gerne vil, hvad det er for nogle arbejdsopgaver, de gerne vil lave, og kan de matche med det.

Det understreges i den forbindelse, at arbejdsgiveren bør sørge for at diskutere ansættelsen med sine medarbejdere før han eller hun siger ja. Stemningen blandt medarbejderne opleves således som afgørende for et vellykket praktikophold eller skånejob.

For hvis de ikke har lyst til det, de der skal have med den her person at gøre, så vil det gå galt. Og det næste er så også, at når arbejdsgiveren går ud og melder det her ud, at det er vigtigt, at man spørger ind til, hvem har lyst til. Hvem har lyst til at være kontaktperson? Det er vigtigt, at man ikke får smidt det ned over hovedet, fordi mange mennesker har det jo sådan, når de hører "udviklingshæmmede" i dag, så siger de jo: 'Åh!'. Så får de jo hænderne op, og siger: 'Det kan jeg ikke have med at gøre'.

Det skal i hvert fald have været drøftet på et personalemøde, det er som oftest det, de siger, vi skal lige have det vendt på et personalemøde, og alle skal være enige om, at det er en god ide, og at der er ressourcer til det.

Derudover lægger jobkonsulenterne vægt på, at der skal være et reelt arbejde til deltageren:

Vi betinger jo også, at der skal være arbejdsopgaver, de skal ikke gøre det, fordi de er søde, de skal tage dem, fordi de har nogle arbejdsopgaver, de enormt gerne vil have varetaget.

I forbindelse med jobstart informerer jobkonsulentens arbejdspladsen om det at være udviklingshæmmet, og kontaktpersonen får nøjere instruktioner om, hvad den pågældende deltager kan og ikke kan:

Det kan være svært nogle gange at beskrive og sige, hvad det egentlig er, man gør, og det skal man jo være klar på. Det vi siger til dem, det er sådan noget med at være præcise, ikke sige: 'du må helst ikke', eller 'du skal helst gøre sådan' eller sådan noget. Det er noget med at være præcis: 'det må du, det må du ikke' og passe på tonen. Man kan godt have en tone: 'Nå hej skat' eller sådan et eller andet, og der er der mange af vores, der vil tro, at 'så er vi kæresten'. Samtidig er det også noget med, at selv om vores kan være kærlige, så ligger der ikke nødvendigvis mere i det end et barnligt knus.

IP: *Det er også kontaktpersonen, som vi viser PAS-testen til.*

I: Den tager I med ud til kontaktpersonen og fortæller dem lidt om, hvor mange beskeder de for eksempel kan tage imod, og hvad kunne det ellers være?

IP: *At de ikke kan læse eller skrive, altså det kan ikke nytte noget, de giver dem noget på skrift, at de eventuelt har brug for at få lavet en arbejdsplan.*

Efter ansættelsen holder jobkonsulentens løbende kontakt til både deltageren og kontaktpersonen på arbejdspladsen. Jobkonsulenterne retter sig i høj grad efter deltagerens behov, men understreger, at det er vigtigt at komme ud på arbejdspladserne og mødes, selvom der ikke umiddelbart er problemer, idet der tit alligevel kommer noget frem. Jobkonsulenterne kommer således efter behov og mindst tre-fire gange i løbet af de første tre måneder.

Den første praktik er over tre måneder, og der kommer vi efter kursistens behov, kursisten siger måske: 'Jeg vil gerne have, at du kommer en gang om ugen'. Så gør vi det. Nogle siger: 'Arh, en gang om måneden, du skal ikke komme rendende hele tiden'. Så er det også det. Men vi siger så til arbejdsgiveren eller kontaktpersonen, at de kan kontakte os nærmest døgnnet rundt.

Tit synes jeg, det er sådan: 'Arh, men der er ingen problemer', og når vi så kommer derud, så har vi alligevel altid noget at snakke om.

Generelt oplever jobkonsulenterne, at arbejdspladserne er imødekommende overfor projektet, tager godt imod deltagerne og bliver positivt overrasket over udbyttet:

Vi får også et hav af afslag. Der er også mange: 'Ikke nu, vi har for travlt'. Og: 'Vi har ikke overskud til det' og alt det her. Men jeg synes i det store og hele er de meget positive og vil det gerne og synes, at der

selvfølgelig også skal være plads til dem. Det viser sig også, at når de har haft dem ude i praktik, at det også har givet dem noget.

Der har dog også været enkelte negative oplevelser med arbejdspladser, der reagerer negativt på mødet med deltageren:

Så kom vi derned, og han snakkede med hende, der skulle sige god for det, og han var ude og se det, og det var fint, og det ville han i hvert fald gerne. Så ringede hun til mig og sagde, at ham kunne de altså ikke have, for han så virkelig for åndssvag ud. Tænk, det sagde hun! Og 'det kunne jo ikke nytte noget, hvis folk kom', og 'det var jo et salgssted'. Jeg fattede det slet ikke, jeg forstår det stadig væk ikke i dag. Ok, han havde været uheldig, fordi han havde fået slået en tand ud, men det er jo ikke noget med - han ser ikke specielt åndssvag ud, overhovedet ikke.

Samarbejdspartnere

Jobkonsulenterne er forpligtet til at holde kontakt til kommunen og arbejde tæt sammen med hjemmevejledere, sagsbehandlere og pårørende. Dette falder i god tråd med den helhedsorienterede indsats, som jobkonsulenterne lægger vægt på i deres arbejde med deltagerne.

Alle parter mødes til et halvårligt møde med sagsbehandler, kontaktperson og pårørende:

IP: *Det er jo noget vi gør hvert halve år, så evaluerer vi, hvordan det går. Både dem der er i skånejob, men også dem der lige er startet.*

I: *I er med og sagsbehandlere og kontaktpersonen på arbejdspladsen og forældre for eksempel og de udviklingshæmmede selv?*

IP: *Ja. Der snakker vi om, hvordan går det på arbejdet. Så kan der være vanskeligheder, og så snakker vi også om, hvordan går det derhjemme, fordi det er utrolig vigtigt, at dem der arbejder - de knokler jo måske derudaf, og så kommer det til at sejle derhjemme, måske sejler det på forhånd meget derhjemme, og så kan det være svært at få arbejdslivet til at fungere ordentligt, det her med at møde pæn og ren og alt det der. Så snakker vi om det. Det er også derfor, vi meget gerne vil have deres sagsbehandlere med, fordi mange af dem har jo fravalgt alt, hvad der hedder hjemmevejledere, fordi det har de virkelig ikke brug for. Vi har været ude og se nogle lejligheder - (...) vi har været ude og rydde op hos en, hvor vi sagde til ham, hvis han ville have et arbejde, måtte han også sige ja til en hjemmevejerleder for at få den støtte.*

I forbindelse med samarbejdet med hjemmevejlederne nævner en jobkonsulent et eksempel på en deltager, for hvem aftaler skal koordineres mellem hjemmevejerleder og jobkonsulent for at sikre, at deltageren husker den.

Han er så en af dem, hvor vi hele tiden, når vi har givet ham en besked, skal koordinere det med hans hjemmevejleder, fordi han er dårlig til at huske. Vi kan risikere, når han er kommet ud af døren, så har han glemt alt om det. Men det går også fint, han møder op.

Samarbejdet med kommunerne synes til tider at være præget af visse interessekonflikter i forhold til Projekt Nextjob. Jobkonsulenterne oplever således af og til, at der foregår en "kamp om penge" i forbindelse med kommunernes henvisning af deltagere til projektet, og at nogle henvisninger måske bunder i et ønske om at spare penge.

En værkstedsplads koster, hvis nu vi siger 9.490 kr. pr. måned, og i alt - sådan som jeg har regnet det ud - så koster det for skånejob og netværk 3.500 kr. pr måned, så det er jo mange penge at spare.

Kommunerne synes heller ikke fuldstændig at dele jobkonsulenterne holdning til vigtigheden af deltagernes egen motivation. Således er beslutningen om at søge Projekt Nextjob i visse tilfælde i højere grad truffet på baggrund af sagsbehandlerens ønske, end det er ansøgerens egen motivation. Sagsbehandleren synes således ind i mellem kraftigt at have anbefalet en deltager at søge, men det er selvfølgelig i sidste ende deltageren selv, der træffer den endelige afgørelse om at søge ind på projektet.

Der er nogle kommuner, som er dygtigere til at prøve. For mange af dem kommer jo oppe på kommunen og siger: 'Jeg keder mig, jeg vil gerne et eller andet', og så vil de måske alligevel ikke noget, når det kommer til stykket.

Så var vi inde og have den der, hvor vi siger 'jamen det kan man ikke, når man er på arbejde'. 'Jamen så gad hun ikke arbejde!'. (...) Det var måske i virkeligheden sagsbehandlerens ønske mere end kursistens ønske.

Også den videre bevilling af netværksydelsen, der søges af deltagerne for et år ad gangen, synes det for nogle kommuner at være svært at se vigtigheden i:

[En kommune] bliver ved med at sende nogle ud til os, men de har jo så bare bestemt sig for, at netværk et år, og så er det slut.

Så er der det problem, at hvis ikke kommunerne vil give det netværk, så er de ude af vores regi. De sidder jo i netværksgruppe for et år ad gangen nu, og hvis de så siger, det vil de ikke, nu vil de ud i job, og hvis de så bliver fyret fra det, så står de faktisk helt alene. Og det er jo det, de slås med nu, så det kan vi ikke have, fordi hvem skal samle dem op? Og hvad siger arbejdsgiverne, hvis ikke de får det netværk (...), fordi vi tager meget af det, der kan opstå.

I den forbindelse har jobkonsulenterne erfaret, at kommunerne har bedre forståelse for vigtigheden af at bevilge netværksydelsen, hvis de skriver en mere fyldestgørende begrundelse for, hvorfor ydelsen er så afgørende:

Så skal vi blive bedre til - altså vi har sendt sådan nogle standardbreve ud, og det holder ikke. Der er nogle, hvor vi har skrevet noget mere. Og der hvor der er skrevet en nærmere begrundelse for det, det er også der, hvor det ser ud, som om det bedre vil lykkes. Så det er også et spørgsmål om at få forklaret ordentligt, hvad det er, vi laver, og hvad det er, de mister, hvis de ikke har det.

Samarbejdet med kommunerne er endelig også præget af den enkelte kommunes interne organisation. Hvordan denne fungerer, er afgørende for en god kommunikation mellem jobkonsulent og kommune:

Man får virkelig et indtryk af, hvor det fungerer, og hvor det ikke fungerer. Det jeg har meget indtryk af med [en kommune], det er, at de virker enormt stressede og har ikke tid, og der er ikke ansat nok folk, og jeg ved ikke hvad. Det er en tung kamp. Sådan et indtryk har man for eksempel ikke af [en anden kommune], der virker det, som om de har overskud til deres arbejde og sådan noget.

Jobkonsulenternes kontakt med deltagerens pårørende varierer. Det kan tage form af snak med forældre og kæresten i de tilfælde, hvor der opstår problemer, eller hvis forældrene er bekymrede for noget:

Nogle forældre har vi meget kontakt med, og andre taler vi slet ikke med. Vi har eksempler på, at vi har kontaktet forældre. Vi har blandt andet en pige i projektet, som altid bruger sin mor som undskyldning. Det er, hvis vi går for tæt på, så siger hun fx 'nej, det må jeg ikke for min mor', eller 'min mor siger' dit eller dat.

På et tidspunkt havde pigen meget ondt i sine arme, og hun sagde, det var gigt. Hun havde stor forbindelse om armen og kunne ikke lave de opgaver, hun plejede i børnehaven. Hendes kæreste måtte bære alt for hende, da hun jo ikke måtte bære noget, det havde lægen sagt. Efter nogle uger fik vi lov til at ringe til hendes mor og hendes læge. Lægen sagde, at hun fejler ikke noget, og hun har under ingen omstændigheder gigt, det er noget, hun selv har fundet på. Moderen fortalte, at hun med mellemrum opfinder en sygdom, som hun mener, at hun har. På et tidspunkt var hun sikker på, at hun havde astma, og moderen gav hende noget naturmedicin, som ikke havde nogen virkning på astma, men pigen fik ro. Så moderen foreslog, at vi gjorde noget lignende. Vi fik så en ergoterapeut til at give pigen nogle øvelser, som skulle være gode, og efter det har vi ikke hørt mere til gigten.

Der er selvfølgelig også eksempler på forældre, som har været nervøse for, om deres barn nu ville kunne klare den omvæltning, det er ikke at være på et beskyttet værksted. Her er det vores arbejde at fortælle og berolige forældrene, for vi ved, at hvis ikke der er opbakning fra familien, går det galt. En af de forældre, der har været mest nervøs, er i dag meget glad for, at hendes datter har været i Nextjob. Moderen kan virkelig se, at der er sket en positiv udvikling med pigen.

Hvad betinger, at deltagerne i Projekt Nextjob fastholdes på arbejdsmarkedet?

Projekt Nextjob adskiller sig efter jobkonsulenternes vurdering fra andre forsøg med udplacering af udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet ved, at der til projektet er tilknyttet en netværksydelse, der både omfatter socialt samvær med ligesindede og støtte fra jobkonsulenten. Dette giver deltagerne et sikkerhedsnet:

Der er ikke noget nyt i, at udviklingshæmmede er ude i job. Det nye er nok nærmere, at der er et netværk, og der er nogle til at samle dem op, hvis det er. For vi har også hørt om steder, hvor de har haft en udviklingshæmmede ude. Og så har de ikke vidst, hvor de skulle henvende sig, hvis der var et eller andet galt.

Det er altså utrolig vigtigt, at netværksydelsen bliver bibeholdt, hvis de skal fastholdes. For det er jo det, der førhen er gået i kage, fordi man har godt kunnet skaffe skånejob, men de har ikke kunnet fastholde dem.

Det, at der er en jobkonsulent, der altid er til at få fat på, anses endvidere for at være en vigtig faktor i arbejdsgivernes tilfredshed og dermed vilje til at beholde deltagerne på arbejdspladserne:

Jeg tror også, det hjælper meget, at vi siger, at vi er der. For dels går vi ud og fortæller lidt om, hvad er det at være udviklingshæmmede, hvad deres behov er, og hvad det er for nogle arbejdsopgaver, de gerne vil have, der skal laves, og hvordan kan vi få det til at matche med vores kursist. Og så er vi der. Det tror jeg betyder meget for dem.

Vi får at vide, at når de så har en bistandsklient ude, så hvis der er problemer, så kan de aldrig få fat i dem, der har med det at gøre, og det er altså meget vigtigt. Det har vi fået meget ros for: 'Jamen I er der jo altid, og I har styr på tingene' og sådan noget.

De ved, at hvis de ringer, hvis ikke lige vi tager telefonen, for eksempel nu her hvor min måske er lukket, så ved de, at der går højst en halv dag, så har vi ringet tilbage til dem.

Alt i alt mener jobkonsulenterne, at det er meget vigtigt, at deltagerne får lov til at beholde netværksydelsen også efter Nextjobforløbet er afsluttet, både fordi det er et sikkerhedsnet for deltagerne, men også fordi de oplever, at det er en forudsætning for arbejdsgiverne at have en sådan instans:

IP: *Der er mange arbejdsgivere, der har sagt: 'Hvis ikke vi har netværket, så ved vi ikke, om vi vil have dem'.*

I: *Det bliver for tungt for dem at henvende sig til kommunen?*

IP: *Hvem skal de henvende sig til, og hvordan får de fat i dem? Det er i hvert fald, hvad de siger til os. Så ringer man op på kommunen: 'Desværre, hun er i møde, jamen desværre hun har ferie, hun kommer om en uge, jamen desværre sådan og sådan og sådan'.*

Også praktikperioden oplever jobkonsulenterne som værende et vigtigt led i det at få deltagerne ind på arbejdspladsen og som en vigtig mulighed for deltageren for at afprøve, om det er det, han eller hun vil:

Det er jo smadder godt for os at have de her praktikker, fordi arbejdsgiveren – det er jo lettere at komme ind på en arbejdsplads, når de ikke skal give dem løn i første omgang. Og man kan sige: 'Så kan I i den her periode finde ud af, om I er glade for den her medarbejder'. Men det er også vigtigt for vores deltagere at finde ud af, om de er glade for at være der. Så den er god begge veje.

Når de har haft dem ude i praktik, som er gratis, så finder de ud af, at de her mennesker vil gerne noget, de er positive. Det er der ikke ret mange bistandsklienter, der er. Det er i hvert fald det, vi får at vide.

Også udsigterne til at vise et socialt ansvar samt ekstra arbejdskraft oplever jobkonsulenterne som væsentlige motivationsfaktorer for arbejdspladserne til at ansætte deltagerne:

De vil meget gerne have, at der bliver skrevet om det, at det er den holdning, de har, at der skal være plads til alle.

Når jeg spørger i [en supermarkedskæde] for eksempel, de har jo altid været rummelige, de har jo altid haft den gruppe via nogle projekter, de har altid haft alle mulige mennesker. Så jeg tror nok, de er bevidste om det mange af dem og også synes, at det ville være rart.

Jeg tror heller ikke, at man skal være bleg for at sige, at nogle kan finde på at tænke: 'Nå men økonomisk er det da også en god arbejdskraft, vi får'. Bare det ikke er det, der ligesom er den altoverskyggende årsag, det skal ikke være det. Det skal også være en god arbejdsplads.

Hvad angår den enkelte deltager, giver jobkonsulenterne udtryk for, at deltagerens beskæftigelse forud for projektet har betydning for, hvor let det er for dem at tilpasse sig de krav om opførsel og stabilitet, som er nødvendig for at kunne falde til på arbejdsmarkedet.

Jobkonsulenterne oplever således, at deltagere, der kommer fra værkstederne ligger under for en særlig 'kultur', der ikke stiller krav til høflig adfærd, overholdelse af pauser og fysisk fremtoning:

Man kan tydeligt mærke en forskel på, når de har været igennem det her år, at de vokser enormt med opgaven, og de får også en anden adfærd. Der er simpelthen en kultur her på værkstederne - altså det kan godt være, det lyder af meget, men vi bruger enormt meget tid på, at man behandler hinanden pænt, hvordan man taler til andre, og at når man holder pauser, holder man kun den pause, der er aftalt.

IP: *Møder man op i konditøj og kasket, og gør det noget, man lige har fået pletter på tøjet, som man ikke lige vasker af, eller at der lige er et hul eller sådan noget? For der er aldrig nogen, der har sagt til dem, at det ikke er godt.*

I: Hvor kikser det?

IP: *Værkstederne.*

I: De får en slatten holdning?

IP: *Ja. Så det er lidt med, at vi skal ind og rette dem ind til højre.*

De deltagere, der ikke tidligere har været i beskæftigelse mangler til gengæld vane i forhold til at være på arbejde:

IP1: *Dem vi har fra kommunerne, der ikke tidligere har været beskæftiget, de kan også være stride - på en anden måde. I bund og grund er det jo noget med, at de simpelthen mangler vanen til at arbejde.*

IP2: *Arbejdsmoral.*

Flere aspekter spiller således ind i forhold til, om projektdeltagerne fastholdes på arbejdsmarkedet: det sikkerhedsnet, som netværksydelsen giver både deltager og arbejdsplads, praktiktiden og arbejdsgivernes udsigt til at tage et socialt ansvar og samtidig få ekstra arbejdskraft samt de vaner, som deltagere selv kommer med fra deres færden forud for projektet synes, at spille ind på deltagernes chancer for at komme ud på arbejdsmarkedet og forblive der.

Hold 2001 og 2002

Der er markant forskel på hold 2001 og 2002 i forhold til optagelse, frafald og ansættelse i skånejob. Jobkonsulenterne nævner forskellige årsager til denne forskel. Først og fremmest udvides optagelsesantallet fra i alt 15 deltagere i 2001 til 25 deltagere i 2002. Beslutningen herom træffes af projektledelsen på baggrund af en

forøgelse i ansøgerantal samt en vurdering af, at der skal flere deltagere til at finansiere projektet, idet en tredje jobkonsulent ansættes.

Jobkonsulenterne mener, at det store hold har resulteret i et mere kaotisk forløb, idet de har haft svært ved at 'nå rundt' til alle.

Vi kan godt nå at løbe det op, når vi bare har 15, det kan vi ikke, når der er 25.

Hvis det bare handlede om, hvor vi skulle skaffe dem arbejde, jamen så var det jo ikke det, der var problemet.

Jobkonsulenterne fortæller, at hold 2002 er mere heterogent og har et dårligere socialt sammenhold end hold 2001, idet der kommer en anden type deltagere ind med svære sociale problemer blandt andet i forbindelse med anbringelse af børn udenfor hjemmet og problematiske kæresteforhold. Samtidig har de svært ved at erkende, at de er udviklingshæmmede, og er derfor tilbageholdende overfor de andre på holdet. Derudover har et par af deltagerne alvorlige psykiske problemer og en opfører sig aggressivt. I øvrigt er der problemer med manglende tilskud fra kommunen i to tilfælde.

Så sker der det, selvom vi har besluttet os for, hvem det er, vi gerne vil have ind, så får nogle måske afslag fra kommunerne, det var der nogle, der gjorde, og der var nogle, der hoppede fra. Så begyndte vi jo så at tage ind af dem. Man kan sige, den her gruppe er i virkeligheden blevet sådan en meget blandet gruppe, det er ikke meget nøje planlagt.

Vi fik også en masse fra kommunen, som havde prøvet alt muligt før, og som var dødsvære, vi knoklede rundt med dem. Nogle af dem kunne vi jo ikke ... altså dem fik vi aldrig ud.

På hold 2002 var der også mange af dem, de var sådan mere eller mindre blevet tvunget til det af deres kommune.

Så får vi nogle rigtig tunge nede fra kommunerne, som bare har siddet og ikke lavet noget i 5-6 år, og som mere ligger på grænsen til ikke at være udviklingshæmmede. De mennesker, der ligger der, det er nogle helt andre problemstillinger, de render med, end dem vi måske ellers har haft inde i forløbet.

I 2003 sættes antallet af optagne ned igen på baggrund af de dårlige erfaringer med det store hold i 2002, og idet man finder ud af, at det er økonomisk muligt. Man har yderligere brugt erfaringerne fra 2002 i rekrutteringen af nye deltagere, idet man har skærpet opmærksomheden på eventuelle svære sociale problemer og på at sammensætte en homogen gruppe af deltagere.

Deltagere, der ikke fik et skånejob, eller ikke gennemførte projektet

Som nævnt finder jobkonsulenterne, at det er et lige så acceptabelt resultat af Projekt Nextjob, at deltagerne når frem til en afklaring omkring, at de ikke vil have et skånejob, som at de får et.

Årsagerne til, at nogle deltagere ikke trives på det ordinære arbejdsmarked og derfor fravælger skånejobbet eller, som det er tilfældet for nogle deltagere på hold 2002, afbryder selve projektforsøget synes at være meget individuelle. Det er imidlertid jobkonsulenternes vurdering, at de deltagere, der er faldet fra eller har valgt beskyttet beskæftigelse er tilfredse med deres beslutning. Jobkonsulenterne understreger i den forbindelse, at de gør meget ud af at tale grundigt med deltageren om beslutningen, før den træffes, således at deltagerne har forståelse for deres egen situation og affinder sig med den.

Som illustration af sådanne forløb nævner jobkonsulenterne et par eksempler.

Nedenstående citat omhandler en deltager, der er faldet fra projektet hovedsageligt på grund af sociale problemer og i dag er arbejdsløs.

IP: *Når hun mødte på arbejde, fyldte hun mere, end børnene gjorde. Det var et ekstra barn. Og når vi gik ind og prøvede at strukturere noget, blev hun sur, for så skulle hun jo til at lave noget. Når hun er i en børnehave, skal hun måske dække bord og de her praktiske ting, som de får, hvis de skal være i en børnehave, og det havde vi gjort klart overfor hende. Det syntes hun ikke om, hun ville være ved børnene, men som de sagde, hun fyldte mere end børnene, og hun var ikke nogen hjælp, når de var på ture eller noget.*

Hun var også en af dem, der skilte sig meget ud fra de andre. Og var måske også mere psykisk... Hun lukkede sig meget inde i sit hjem og ville ikke ud til tider. Utryk overfor folk, tager ikke sin jakke af. Det har dem, vi normalt har, ikke haft. De møder op og er sig selv, om de så er meget dumme eller mindre dumme, så har de også lysten til at være til stede. Hvor hun helst ikke ville sættes i bås som udviklingshæmmet. Det var det værste hun vidste. Og derfor får hun også store problemer, når hun skal ud og have arbejde, for på den ene side vil hun være så normal som muligt, men på den anden side vil hun have så meget opmærksomhed og omsorg.

I: Hvordan havde hun det så med, at hun skulle stoppe?

IP: *Jeg tror, hun havde det ok, efter vi fik talt meget med hende. Og igen: vi smider dem jo ikke ud. Vi forklarer hende som det er, og det var jo, at hun ikke kunne fortsætte dernede, hvor hun var til sidst, for det var de ikke interesseret i. At der ville blive forventet af hende, hvis hun fik et arbejde... Og det var i samarbejde med hendes kontaktperson – hun bor i egen lejlighed og er tilknyttet et værksted ude i Ballerup – det var i samarbejde med dem og hendes sagsbehandler. Vi blev enige om, at hun ikke var klar til det nu. Hun er også en i kommunen, der fylder meget. Jeg var til møde oppe på kommunen*

med hende, og de skændtes over, at hun ikke fik den støtte og hjælp. De har prøvet alt med hende, vil jeg så sige.

I: Så nu er hun bare arbejdsløs?

IP: *Ja. Hun havde brug for meget trykke rammer, men problematikken var jo, at hun ville ikke på beskyttet værksted. Hun var jo svær for kommunen at placere. Så kontaktede de os.*

I andre tilfælde kan forskellige faktorer som samarbejdet med kommunen, deltagerens ustabilitet og fremfærd spille ind i forhold til deltagerens muligheder for at klare sig på arbejdsmarkedet og i projektet.

Det viser sig så ret tidligt i forløbet, at han bliver væk den første uge og møder ikke op og sådan nogle ting, som så gør, at vi aftaler, at han ikke skal være der. Med [deltageren] havde vi også problemer med kommunen, de ville ikke godkende ham. Ham fik vi heller aldrig penge for, selvom han var et helt år hos os. Han havde utrolig mange problemer derhjemme og alt for lidt støtte efter vores mening. Han lugtede af tis, når han mødte op på arbejde, og hans hjem var total kaotisk, katte alle vegne og mus i bure. Altså alle de her ting, som også skal være i orden, hvis man skal kunne have sig et arbejde – at der er styr på hjemmesituationen og alt det der. Det var der slet ikke omkring ham.

En tredje deltager må afbryde projektet og starte i beskyttet beskæftigelse i stedet på grund af psykiske problemer:

Hun var nede i en forretning, hvor hun satte varer på plads, og over lang tid var de faktisk rigtig glade for hende, og de havde faktisk sagt, at de ville ansætte hende i skånejob. Men så ændrer hun fuldstændig karakter. Hun bliver også væk fra, hvor hun bor, og hun har en kæreste (...) men hun går ud og lige pludselig er kæreste med andre. Og hun har aldrig vist de der sider før, så hun ændrede fuldstændig personlighed pludselig. Og hvor vi kan sige, at der var der helt klart andre muligheder. Og hun trives også med at være, der hvor hun er i dag. Hun er i [beskyttet beskæftigelse]. Bostedet siger, at de havde oplevet det en gang før, hvor hun ændrede sig fuldstændig. Men umiddelbart havde forløbet være rigtig godt og positivt. For hun var en af dem, hvor hun kunne få en information ad gangen og så ikke flere. Og så udfører hun faktisk opgaverne flot.

Visioner

Jobkonsulenterne har flere idéer til, hvordan man kunne forbedre Projekt Nextjob. Disse idéer er blandt andet udviklet i et forum for jobkonsulenter fra amter på Sjælland, ERFA.

Angående selve uddannelsesforløbet finder jobkonsulenterne, at der er behov for et større udbud i de kurser, som deltagerne kan vælge imellem, så der i højere grad var mulighed for at målrette uddannelsen i forhold til arbejdet:

Vi kunne også godt tænke os, at dem der skulle arbejde med børn de fik et kort kursus i bare lidt generelt med, hvordan børneudviklingen er, og hvordan med hygiejne, og hvad er det, man skal være opmærksom på, når man går ud og arbejder med børn.

I den forbindelse forslår jobkonsulenterne også, at der oprettes 'deluddannelser', således at deltagerne får mulighed for at tage dele af en faglig uddannelse og dermed opnår visse kompetencer indenfor et fag:

Hvis man kunne lave deluddannelser. Man kunne godt forestille sig inden for elektrikerfaget - hvem gider trække ledninger? Jamen det gider de jo. Så kunne man godt forestille sig, at man kunne lave en uddannelse, hvor man sagde: 'Du kan de og de ting i en elektrikeruddannelse, du får bare aldrig svendebrevet'. Sådan et arbejde kunne være genialt, for så kunne man sige, 'jamen jeg er elektriker'. At det så var en anden, der forbandt - altså man kalder det at være snoretrækker. Og sådan vil det være inden for mange områder.

Senere i samme interview: *Vi snakker også om uddannelse inden for traktorkørekort og alt det.*

I forhold til arbejdspladserne foreslår jobkonsulenterne, at der laves et netværk, hvor arbejdsgiverne kan udveksle erfaringer:

Vi vil jo også enormt gerne have, at arbejdsgiverne mødtes for at snakke om noget erfaring, og hvad er det, der er svært, sådan så de måske også kunne formidle det videre til andre igen, så det kunne blive meget mere udbredt.

Jobkonsulenterne synes også, at det kunne være spændende at have to deltagere på samme arbejdsplads, så de kunne støtte hinanden der:

Vi har jo snakket lidt om, at det kunne da være meget godt, hvis det kunne lade sig gøre, at man for eksempel havde 2 på samme arbejdsplads, så de ligesom kunne støtte hinanden lidt, så de kunne få noget ud af det.

Omkring netværksydelsen arbejder jobkonsulenterne på en ordning, så kommunerne får mulighed for at differentiere i denne ydelse, således at der oprettes såkaldte klippekort, som deltagerne kan bruge af efter behov:

Der er så nogle, der siger: 'Skal de blive ved med at have netværk?'. Og der er vi så i gang med at arbejde på at lave en differentieret netværksydelse, for nogle skal de måske ikke betale det fulde netværk for, men så kunne der være en form for timebetaling, da vi er i gang. Hvis nu som [en deltager] for eksempel, nu mistede han jobbet, og så skal vi til at bruge en masse ressourcer på at snakke med ham, holde møder og finde ud af, om han vil arbejde, og hvis han vil, hvor han så vil være henne, og hvor vi kan finde noget og aftale praktik osv.

Et eller andet klippekortsystem, for man kan sige, det kan godt være, det går godt i en periode, men så sker der et eller andet, og så har de så brug for det, og så betaler kommunen kun for de timer, hvor vi er der.

Opsummering

Formålet med Projekt Nextjob er ifølge jobkonsulenterne, at deltagerne når til en afklaring af, hvorvidt de ønsker og formår at være på det ordinære arbejdsmarked, eller om de for eksempel hellere vil være på et beskyttet værksted. Det er således ikke et succeskriterium, at deltagerne får et skånejob, men at de når til en afklaring af, hvad der er rigtigt for dem.

I visitationen lægger jobkonsulenterne vægt på, at deltageren nærer et stort ønske om at prøve kræfter med det ordinære arbejdsmarked og også som udgangspunkt har et ønske om at få et skånejob. Motivationen er afgørende for, at deltagerne kan gennemføre forløbet, fordi det stiller store krav til deltagerne.

Et andet kriterium, som jobkonsulenterne opstiller i visitationen er, at deltagerne står ved deres handicap. Deltagernes erkendelse heraf er vigtig for deres forståelse af deres uddannelses- og jobmuligheder. I den forbindelse er det i øvrigt vigtigt for jobkonsulenterne, at deltageren er villig til at oplyse alle de ting omkring sig selv, som jobkonsulenterne har behov for at vide. For at sikre sig denne samarbejdsvilje skriver jobkonsulenterne på forhånd til deltagerne, hvad der vil blive spurgt om ved visitationen.

Under visitationen spørger jobkonsulenterne til deltagernes jobønsker, hvorudfra de giver et bud på, hvordan denne drøm kan imødekommes realistisk. Der spørges også om deltagernes krav til arbejdspladsens beliggenhed.

Endvidere oplyser jobkonsulenterne deltagerne om den eventuelle økonomiske risiko, som de løber i form af revurdering af pensionsydelser i forbindelse med indtrædelsen i projektet.

Jobkonsulenterne forsøger dernæst at sammensætte holdet, så der er en ligelig kønsfordeling, og så deltagerne matcher hinanden aldersmæssigt og socialt.

PAS-testen har til og med 2003 været en obligatorisk del af Projekt Nextjob. Jobkonsulenterne tager noget afstand fra testen, fordi den alene giver øjebliksbillede og dermed negligerer deltagernes udviklingspotentialer. Endvidere føler de, at de selv er i

stand til at sige lige så meget om den enkelte deltager, som testen fortæller, når de skal vejlede og rådgive kontaktpersonerne på arbejdspladserne.

Jobkonsulenterne oplever også en modstand mod PAS-testen hos deltagerne. Deltagerne føler, at testen taler ned til dem og er nervøse for, om den har betydning for deres deltagelse i projektet.

En af jobkonsulenterne har nu taget uddannelsen i at foretage PAS-testen, og jobkonsulenten ønsker nu kun at teste deltagere i de tilfælde, hvor de er i tvivl om deres egen bedømmelse.

Jobkonsulenterne er i introforløbet ansvarlig for en hyttetur, hvor de lærer deltagerne at kende, samt et undervisningsforløb i især arbejdsmiljø. Til undervisningen har jobkonsulenterne lavet et spil med spørgsmål, der bygger på oplevelser med tidligere deltagere i projektet, og som skal få deltagerne til at reflektere over, hvilken adfærd der er passende på arbejdsmarkedet. Jobkonsulenterne lægger vægt på vigtigheden af at gå tæt på og være konkret i vejledning om adfærd og hygiejne.

Jobkonsulenterne udtrykker tilfredshed med AMU-kurserne, der giver deltagerne konkrete kompetencebeviser som for eksempel et hygiejnebevis. De er dog i tvivl om, hvorvidt alle deltagere husker alt det, de lærer på kurserne.

Jobkonsulenterne understreger det positive i, at AMU-centret behandler deltagerne som 'almindelige' kursister.

Jobkonsulenterne har ansvaret for at etablere og opretholde et netværksfællesskab mellem deltagerne. Den indledende hyttetur, hvor alle lærer hinanden at kende, skaber ifølge jobkonsulenterne grundsubstansen herfor. Dernæst holdes der møder på Sandtoften, og der arrangeres udflugter og sammenkomster hos deltagerne privat. Jobkonsulenterne har endvidere været med deltagere fra hold 2001 og 2002 på en tur til Kreta.

Jobkonsulenterne karakteriserer netværket som 'flydende', idet de forsøger at tilpasse aktiviteterne gruppens behov.

Flere arrangementer er for både hold 2001 og 2002. Dette mener jobkonsulenterne er vigtigt, fordi antallet af deltagere med netværksydelse på holdene aftager, og deltagerne derfor har brug for en bredere kontaktflade, der kan bære dette frafald.

For nogle deltagere erstatter netværket det fællesskab, de har haft på det beskyttede værksted, mens det for andre, der ikke tidligere har været i beskæftigelse og har frasagt sig kommunale tilbud, er en ny mulighed for social kontakt. Jobkonsulenterne fremhæver vigtigheden i at deltagerne har denne mulighed for at komme ud og deltage i et socialt fællesskab.

Jobkonsulenternes lægger vægt på, at deres forhold til den enkelte deltager ikke blot omfatter vejledning om uddannelse og arbejde, men rummer det hele menneske. Således rådgiver jobkonsulenten også deltageren om deres hjemmesituation, påklædning og støtter dem, hvis de har private problemer.

I arbejdssammenhæng kan jobkonsulenten hjælpe deltagerne i deres koordinering af både arbejdstiden og selve arbejdet. I vejledningen omkring de enkelte arbejdsopgaver kan jobkonsulenterne især bidrage med deres særlige kendskab til deltageren, som kontaktpersonen på arbejdspladsen ikke i samme grad har.

Deltagerne giver udtryk for, at de ikke ser jobkonsulenterne som 'almindelige' pædagoger, men som værende mere ligeværdige. De kan kontakte jobkonsulenterne pr. telefon døgnet rundt, hvilket de også benytter sig af.

Jobkonsulenterne udgangspunkt i arbejdet med deltagerne er den enkelte deltagers egne ønsker og behov. Af og til finder jobkonsulenterne det dog nødvendigt at træffe visse beslutninger på vegne af deltageren om dennes beskæftigelsessituation, hvis de kan se, at det er til deltagerens bedste.

Jobkonsulenterne opsøger arbejdspladserne enten ud fra hjemmesider eller geografisk beliggenhed i henhold til deltagerens ønsker. Kun få deltagere har på forhånd en bestemt arbejdsplads for øje. I reglen ringer jobkonsulenterne derfor uopfordret til arbejdsgiver. Hvis denne er interesseret besøger jobkonsulent og deltager arbejdspladsen. Deltageren skal nu beslutte sig til, om han eller hun har lyst til at være på arbejdspladsen og arbejdsgiveren skal tilkendegive, om arbejdspladsen ønsker at ansætte deltageren i praktik. Her betinger jobkonsulenterne sig, at arbejdsgiveren inddrager alle medarbejdere i beslutningen, og at den kontaktperson, der skal have den tætte kontakt til deltageren, melder sig frivilligt.

Jobkonsulenten informerer kontaktpersonen om deltagerens generelle funktionsniveau og informerer arbejdspladsen om, hvad det vil sige at være udviklingshæmmet. Jobkonsulenten holder derefter kontakt til kontaktperson og deltager på arbejdspladsen. Jobkonsulenterne oplever i den forbindelse, at det er vigtigt at komme ud på arbejdspladsen, selvom der ikke umiddelbart er problemer, idet der alligevel altid er noget, der kommer frem under sådanne møder. Arbejdsgiver og kontaktperson kan som deltagerne altid kontakte jobkonsulenterne pr. telefon.

Jobkonsulenterne oplever i det store hele, at arbejdspladserne er positive overfor projektet, om end de også får mange afslag, når de ringer rundt.

Jobkonsulenterne har kontakt til den enkelte deltagers sagsbehandler, pårørende og eventuelle hjemmevejleder. Disse samt deltageren og jobkonsulenten deltager i et halvårligt evalueringsmøde om, hvordan det går deltageren på arbejdspladsen og hjemme. Der er i den forbindelse mulighed for at drøfte deltagerens behov for mere hjælp til at klare sit hjem eller lignende.

Jobkonsulenterne har endvidere kontakt til de enkelte parter. For en deltager koordinerer jobkonsulenterne f.eks. aftaler med hjemmevejlederen, og jobkonsulenterne har varierende kontakt til forældre og andre pårørende.

I forhold til kommunen fornemmer jobkonsulenterne, at denne part også tænker på den økonomiske besparelse ved at have deltagerne i skånejob frem for i beskyttet beskæftigelse, når de henviser deltagerne til Projekt Nextjob. Hvad angår netværksydelsen, deler kommunerne tilsyneladende ikke altid jobkonsulenternes opfattelse af netværksydelsen som værende vigtigt for fastholdelsen af deltagerne på arbejdsmar-

kedet. Her har jobkonsulenterne erfaret, at det er afgørende at give kommunen en grundig forklaring på, hvorfor netværksydelsen er vigtig.

Netop netværksydelsen mener jobkonsulenterne nemlig er en forudsætning for, at arbejdsgiverne er villige til at have deltagerne ansat, idet de ved, at de altid kan kontakte jobkonsulenterne, hvis der er problemer. Netværksydelsen er samtidig et sikkerhedsnet for deltageren, der støtter vedkommende i at fastholde sit arbejde.

Jobkonsulenterne mener, at den gratis praktiktid samt udsigten til at tage et socialt ansvar og samtidig få ekstra arbejdskraft spiller en afgørende rolle for at arbejdsgiverne overhovedet går med til ansættelsen.

Endelig oplever jobkonsulenterne at deltageres medbragte vaner og holdning til det at have et arbejde har noget at sige i forhold til deres muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet og blive der. Mens deltagere, der kommer fra de beskyttede værksteder, kan være lidt 'sjuskede' med påklædning og hygiejne, oplever jobkonsulenterne, at deltagere, der ikke tidligere har været i beskæftigelse til tider mangler arbejdsmoral i form af vanen med at gå på arbejde.

Jobkonsulenterne giver flere forklaringer på forskellen mellem holdene fra 2001 og 2002 i forhold til frafald og nuværende ansættelse i skånejob. Først og fremmest erfarer jobkonsulenterne, at det store antal optagne i 2002 gør, at det er svært for dem at 'nå rundt', det vil sige at yde den samme indsats overfor deltagerne på dette hold, som overfor deltagerne på holdet før. Derudover udgør deltagerne, der startede på hold 2002 en meget heterogen gruppe i forhold til funktionsniveau og behov. Mange havde ikke tidligere været i beskæftigelse og var svære at få ud på arbejdsmarkedet. Jobkonsulenterne oplevede i den forbindelse, at flere var blevet presset til at melde sig til projektet at deres sagsbehandler.

Årsagerne til at deltagere ikke kommer i skånejob eller afbryder projektforløbet er meget individuelle, og der er ofte tale om et samspil mellem flere faktorer.

Situationen drøftes grundigt mellem deltageren og jobkonsulenterne, og jobkonsulenterne vurderer, at de pågældende deltagere er tilfredse med beslutningen om at forlade projektet eller komme i beskyttet beskæftigelse.

Jobkonsulenterne har flere forslag til, hvad der kan gøres for at forbedre projektet. Hvad selve uddannelsesdelen angår, savner de en større mangfoldighed i kurserne. For eksempel ville det være oplagt med et kursus i børns udvikling, da mange deltagere er beskæftiget i børnehaver og lignende. De har også idéer til, hvordan man kan lave forskellige deluddannelser, så deltagerne opnår visse kompetencer indenfor et bestemt fag, for eksempel som elektriker, og dermed får en mere målrettet uddannelse.

I forhold til arbejdspladserne mener jobkonsulenterne, at det kunne være frugtbart at have to deltagere ude samme sted, fordi de da kunne støtte hinanden. Jobkonsulenterne ser også en mulighed for, at arbejdspladserne i højere grad kan hjælpe og støtte hinanden gennem et netværk, hvor de kan trække på hinandens erfaringer.

Endelig foreslår jobkonsulenterne, at kommunerne får mulighed for at tilbyde deltagerne en differentieret netværksydelse i form af et 'klippekort', hvor kommunen betaler for de gange, deltagerne bruger jobkonsulenterne.

Kapitel 6. Konklusion, diskussion og perspektivering

Succes med deltagere i skånejob

Samlet set må projekt Nextjob siges at have succes med at indfri målsætningen om ansættelse i skånejob – både set kvantitativt og kvalitativt.

På holdet i 2001 fik fjorten ud af femten ansættelse i skånejob, og elleve er fortsat i skånejob ultimo 2003, heraf syv på det almindelige arbejdsmarked.

På hold 2002 er det ni ud af femogtyve, der fik ansættelse i skånejob – alle på det almindelige arbejdsmarked – og syv er fortsat i skånejob ultimo 2003. Dette kan umiddelbart synes at være ret få, men det skal her tages med i betragtning, at dette hold adskilte sig markant fra det første hold med hensyn til størrelse og rekruttering, hvilket også viste sig i et frafald på omkring en tredjedel under selve projektforløbet. Det virker på denne baggrund rimeligt at antage, at det mere er rekrutteringen end selve projektet, der er baggrunden for det relativt lave antal ansættelser i skånejob.

Både deltagerne og arbejdsgiverne på de arbejdspladser, hvor deltagerne er i skånejob, giver udtryk for, at 'det nytter' – begge parter er tilfredse med beskæftigelsen i skånejob. Deltagerne lægger vægt på, at de får mulighed for at være 'normale' og for at udvikle sig, og de fremhæver også, at de får et økonomisk udbytte ud af det. På arbejdspladserne synes man, deltagerne gør arbejdsmæssigt gavn, og desuden synes mange, at det er 'sundt' at have en anderledes medarbejder, ligesom mange glæder sig over at kunne se deltagerne 'vokse' med jobbet.

Fra deltagerne i skånejob, der tidligere har været i beskyttet beskæftigelse, lyder det gennemgående, at deres nuværende beskæftigelse er meget bedre end at være i beskyttet beskæftigelse, og projekt Nextjob ser således ud til at kunne tilgodese en målgruppe, som ikke synes, de får tilstrækkelige udfordringer på de beskyttede værksteder.

Blandt de deltagere, der var ubeskæftigede forud for projektstart, er der en del, der får ansættelse i skånejob, og projektet viser dermed, at der også for denne gruppe er mulighed for at sluse nogle ind på det almindelige arbejdsmarked.

For nogle blev resultatet ikke et skånejob

Selvom hovedmålet for projektet er, at deltagerne kommer i skånejob, angives det også som et værdigt resultat af afklaringsprocessen, at projektdeltageren fravælger arbejdsmarkedet og måske foretrækker et arbejdsliv på et beskyttet værksted.

På begge hold er der nogle, der kommer i beskyttet beskæftigelse, og også nogle der ikke kommer i nogen form for beskæftigelse. Nogle af dem, der efter projektafslutningen er kommet i beskyttet beskæftigelse, har forud for projekt Nextjob været ubeskæftigede, og de får således gennem projektet en arbejdsmæssig tilknytning til et beskyttet værksted.

På hold 2002 gennemførte otte ikke projektføløbet, og heraf kom to i beskyttet beskæftigelse, to vil ikke arbejde, og de øvrige stoppede på grund af psykiske eller sociale problemer (bortset fra en, der holdt op på grund af flytning til en anden landsdel).

Hvorvidt den del af deltagerne, der kommer i beskyttet beskæftigelse eller ikke ønsker at arbejde, er tilfredse hermed, er ikke belyst direkte i evalueringen gennem interviews med de pågældende, men alene gennem jobkonsulenternes udsagn. Jobkonsulenterne understreger, at de taler grundigt med deltageren, før afgørelsen træffes, og de vurderer, at de deltagere, der er faldet fra eller har valgt beskyttet beskæftigelse, er tilfredse med deres beslutning.

Rekruttering og holdstørrelse

Erfaringerne med optaget til hold 2002 synes at pege på to forhold, der bør indgå i tilrettelæggelsen af projektet fremover.

Det ene er, at det formodentlig har spillet en rolle for resultaterne for hold 2002, at det var et væsentlig større hold end holdet fra 2001 – 25 deltagere i stedet for 15. Selvom antallet af jobkonsulenter blev udvidet fra to til tre i forbindelse med etableringen af dette hold, således at deltager/jobkonsulentratioen ikke er væsentlig anderledes end for 2001-holdet, forekommer det plausibelt, at selve holdstørrelsen gør samspillet vanskeligere – ikke mindst mellem deltagerne indbyrdes. Det er da også jobkonsulenternes egen opfattelse, at det med det store hold har været svært at 'nå rundt' til alle, og at det sociale sammenhold ikke har været helt så godt som på det forrige hold.

Dette peger således på, at holdstørrelsen nok ikke bør være meget over de 15, der var succes med for hold 2001 – og på hold 2003 har deltagerantallet allerede været sat ned.

Det andet forhold er, at flere af deltagerne på hold 2002 havde svære sociale eller psykiske problemer, ligesom det var jobkonsulenternes vurdering, at nogle af deltagerne mere var 'pressede' til deltagelse af deres kommune, end de selv var motiverede for at deltage.

Uanset at det er et legitimt resultat, at deltagerne gennem projektet bliver afklarede med hensyn til deres ønsker om beskæftigelse på arbejdsmarkedet, synes det at være en u hensigtsmæssig brug af projektets ressourcer, hvis deltagerne ikke selv i tilstrækkelig grad er motiverede for deltagelse eller har andre, væsentlige problemer at slås med. Ikke alene får de pågældende selv svært ved at profitere af projektets tilbud,

men det må også kunne give problemer i forhold til de øvrige deltageres mulighed for at få udbytte af de fælles aktiviteter i projektet.

En stor del ret velfungerende deltagere - hvem er målgruppen?

I forbindelse med både mini-feltarbejdet og interviewene har forskerne bemærket, at en del af deltagerne på de to hold var ret velfungerende og således ikke umiddelbart synes at kunne karakteriseres som mennesker med 'betydelig og varigt nedsat psykisk og fysisk funktionsevne' – fx bemærkes om en af deltagerne: "Hun fremstår som en sød, glad og energisk pige – umiddelbart uden tegn på psykisk funktionshæmning. Ved nærmere kontakt med hende bemærker man hendes vanskelighed ved læsning, stavning og talforståelse, og i pressede situationer kan hun fremstå ekspressivt dysfatisk, men dette viser sig ikke, når hun ekspederer kunder."

Det fremgår dog også, at disse deltagere i en vis udstrækning har nogle kognitive og sociale problemer, som betyder, at de nok ikke ville kunne klare et arbejde og en dagligdag uden en vis socialpædagogisk støtte.

Spørgsmålet er, om der på de første hold er en del af deltagerne, der har været kandidater til Nextjob, fordi der ikke har været andre 'passende' tilbud til dem – og om deres succes i skånejob er betinget af, at de er så velfungerende. Med andre ord: vil personer med mere udtalt grad af psykisk funktionshæmning have lige så stor succes med ansættelse i skånejob? Udtalelser fra flere af arbejdspladserne om, at en eventuel fremtidig deltager skal være ligeså velfungerende som den nuværende for at få ansættelse, kunne tyde på, at der kunne opstå problemer – men det vil kun fremtiden kunne vise.

Et andet spørgsmål er, hvem målgruppen for projektet skal være. Svaret beror på valget af målsætning for projektet: hvis målsætningen fortrinsvis er at få deltagerne ud i skånejob, vil målgruppen først og fremmest være de bedst fungerende – en målgruppe som det nok også fremover vil være vanskeligt at finde andre og bedre tilbud til.

Men hvis det i lige så høj grad vægtes, at målsætningen er afklaring eller kvalificering for projektdeltagerne, vil målgruppen kunne være bredere.

Spørgsmålet om projektets målsætning bliver således vigtigt at afklare i de kommende projektforsøg med henblik på at beslutte, hvem projekttilbuddet konkret skal henvende sig til.

Arbejdspladsernes forventninger og indsats

På arbejdspladserne havde man generelt ikke nogle konkrete forventninger til deltagerens arbejdsindsats, men der er tilfredshed med indsatsen, og nogle giver udtryk for, at de er positivt overraskede over deltagerens indsats.

Det kræver ressourcer for arbejdspladserne at have en deltager ansat i skånejob fx i form af ekstra tid til oplæring og i nogle tilfælde til at holde deltageren i gang samt ekstra omsorg, for at deltagerne kan føle sig godt tilrette. Det er arbejdspladserne

parat til at yde, men alt i alt må det ikke gå ud over den samlede arbejdsindsats. Nogle virksomheder siger det på den måde, at det jo er en forretning, der skal løbe rundt, og fx daginstitutionerne siger, at det ikke skal være et ekstra barn, de får ind.

Alle arbejdspladser har oplevet en eller anden form for problemer i forbindelse med deltagerens adfærd på arbejdspladsen, hvilket understreger betydningen af, at udvikling af social kompetence indgår i projektførelsen. I denne forbindelse er jobkonsulenternes indsats bl.a. med hensyn til at lære deltagerne noget om hygiejne, fysiske fremtoning, omgangsformer og arbejdsmoral således særdeles relevant.

Kontaktpersonordningen, hvor en af medarbejderne har et særligt ansvar for at hjælpe deltageren tilrette på arbejdspladsen, må også tillægges stor betydning.³² Kontaktpersonen får gennem jobkonsulenterne orientering om, hvad den pågældende deltager kan og eventuelt skal støttes i, og deltageren ved, at han eller hun har en 'fast' person at holde sig til i dagligdagen.

Arbejdsområder i skånejobbene på det almindelige arbejdsmarked

Deltagerne i skånejob på det almindelige arbejdsmarked er beskæftiget inden for et relativt snævert spektrum af arbejdsområder: gartner/gårdmand, service i supermarked, kantine, delikatesseafdeling, rengøring mv. i børnehave og piccolo på sygehus.

På arbejdspladserne inden for omsorgsområdet (børnehave og hospital) varetager deltagerne primært praktiske opgaver uden for kerneydelsen og aflaster dermed kollegerne, som får mere tid til at koncentrere sig om kerneydelsen.

På arbejdspladserne inden for service, handel og produktion (dagligvareforretning, delikatesseafdeling, busterminal og boligselskab) er deltageren med til – sammen med kollegerne – at varetage kerneydelsen, som kan bestå i at sætte varer på plads, lave mad, kundebetjening og gartnerarbejde.

Kønsfordelingen i opgaverne er meget traditionel: mændene arbejder fortrinsvis som gårdmænd/gartnere og kvinderne med madlavning og rengøring.

³² Tilsvarende ordninger har også vist sig at være af stor betydning for arbejdsfastholdelse for 'sårbare unge' og for ledige kontanthjælpsmodtagere.

Resultater af et modelkommuneprojekt vedrørende udsatte unge i et arbejdsmarkedsperspektiv er omtalt i to pjecer Jean-Pierre Morel m.fl.: "Historier fra den kommunale virkelighed" og Peter Jensen & Esther Malmberg: "Metoder i indsatsen", begge udgivet af CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats og UFC-Unge, 2003. Her fremhæves at en af de nødvendige "støttepiller" for den udsatte unge, som skal ud i arbejde, er en kontaktperson blandt de ansatte på arbejdspladsen – en 'mentor'.

Ideen med kontaktpersoner er også tidligere brugt og afprøvet på Kolding Udviklingshøjskole, når produktionsskoleeleverne efterfølgende kom på en arbejdsplads, og for ledige kontanthjælpsmodtagere i Horsens kommune, der blev ansat på en arbejdsplads. I begge tilfælde blev der underskrevet kontrakter mellem den ansatte og virksomheden om en to-årig ansættelse på virksomheden. (Mundtlig oplysning fra den tidligere leder af de to projekter.)

Deltagerne i skånejob på det almindelige arbejdsmarked er beskæftiget både i den offentlige og den private sektor, fordelt med omkring halvdelen til hver.

Fremover kunne det være ønskeligt, at arbejdsområderne blev bredere – både af hensyn til at kunne tilbyde deltagerne flere forskellige muligheder og for at kunne skaffe et tilstrækkeligt antal arbejdspladser. Dette vil nok forudsætte, at også kursustilbudene under projektperioden kunne være bredere, dels for at deltagerne fik mulighed for at stifte bekendtskab med flere arbejdsområder, dels som et led i en faglig kvalificering til nye arbejdsområder.

Skånejobs uden for det almindelige arbejdsmarked

Fire af deltagerne fra hold 2001 er i skånejob på arbejdspladser uden for det almindelige arbejdsmarked. To arbejder sammen med tre andre udviklingshæmmede på en café, som de driver sammen med et par pædagoger, og som henvender sig til udviklingshæmmede fra bostederne i området samt deres pårørende, chauffører og andre interesserede. To andre er beskæftiget på beskyttet værksted, hvor de varetager de samme opgaver som brugerne, men har færre pauser og skal leve op til større arbejdsmæssige krav.

De deltagere, der er beskæftiget i disse skånejobs, bliver ikke gennem deres daglige beskæftigelse integreret i en verden uden for det univers, der udgøres af tilbuddene til de udviklingshæmmede, og de bliver således ikke konfronteret med de krav og udviklingsmuligheder, dette giver. Målsætningen i projektet om gennem skånejobbet at få mulighed for at blive en del af et almindeligt arbejdsfællesskab, kan således ikke siges at være opfyldt.

Fra to af disse tre arbejdspladser omtales, at der er opstået visse sociale problemer i form af dannelsen af hierarki på stedet. Fx føler deltageren på værkstedet sig hævet over de almindelige brugere, som på den anden side er utilfredse med, at han får mere i løn, og nogle medarbejderne i caféen føler sig ikke som udviklingshæmmede og distancerer sig sommetider fra de andre.

Ingen af deltagerne fra hold 2002 er i skånejob af lignende art.

Jobkonsulenternes og netværkets betydning

Både deltagere og arbejdspladserne understreger jobkonsulenternes betydning.³³

³³ I Kolding Kommune har man haft en ordning svarende til jobkonsulenternes i et projekt for 6-8 unge mænd mellem 18 og 25 år, som ikke var kommet i gang med uddannelse eller erhvervsarbejde, og hvor traditionelle revalideringstilbud og beskæftigelsesforanstaltninger havde vist sig utilstrækkelige. Projektforløbet strakte sig over to år, hvor det lykkedes at få de fleste af de unge i gang med et arbejde. Evalueringen af projektet viste, at de unge også efter projektperiodens ophør havde brug for at kunne holde kontakt med projektmedarbejderne. Birgit Elvang: Evaluering af "Rødderne" 1999-2001, for Kolding Kommune, 2002.

Den gennemgående holdning på arbejdspladserne er, at samspillet med jobkonsulenterne er uundværligt, og det fremhæves som en forudsætning for en eventuel lignende ansættelse.

Deltagerne giver tilsvarende udtryk for, at det har været godt, at jobkonsulenterne har været der både under projektføreløbet og under deres skånejob. Der falder dog også fra nogle (på hold 2002) bemærkninger om, at der ikke er behov for, at jobkonsulenterne kommer så hyppigt ud på arbejdspladsen, og om, at de spørger for meget til deltageres private forhold.

Der er ikke noget i arbejdsgivernes udtalelser, der antyder, at jobkonsulenterne 'kommer for tit', men for mange arbejdspladser vil behovet for kontakt med jobkonsulenten nok mindskes, efterhånden som deltageren har været på arbejdspladsen i længere tid, eller hvis arbejdspladsen over tid får flere erfaringer med tilsvarende ansættelser.

Både deltagerne og jobkonsulenterne nævner, at nogle kommuner ikke ønsker at betale for netværksydelsen (omfattende jobkonsulenternes kontakt til de individuelle deltagere og de sociale aktiviteter) for deltagerne i skånejob. Evalueringen peger imidlertid helt klart på, at jobkonsulenterne er et afgørende led for projektets succes både under selve projektføreløbet og under ansættelsen i skånejob.

Jobkonsulenterne står for – og ser ud til at have succes med – at fremskaffe praktikpladser under projektføreløbet og jobs efter projektperioden. Under deltageres praktik og ansættelse er deres samspil med deltageren og arbejdspladsen ligeledes af afgørende betydning. Uden deres funktion i relation til arbejdspladsen vil opgaven for arbejdspladsen blive vanskeligere – og i nogle tilfælde måske uoverskuelig.

For deltagerne er jobkonsulenterne også en væsentlig støtte både under praktikperioderne og i jobbet. I de tilfælde, hvor en deltager mister sit skånejob – fx på grund af nedskæringer på arbejdspladsen – vil det også være af stor betydning at have støtten fra jobkonsulenterne til at være behjælpelige med at finde et nyt job og introducere deltagerne på den nye arbejdsplads. Hvis kommunen skal overtage denne funktion vil det kræve, at en lokal medarbejder har et lige så indgående kendskab til deltageren og mulighed for at følge deltageren under ansættelsen, hvilket sandsynligvis vil være mere ressourcekrævende end den eksisterende ordning.

Et led i jobkonsulenternes opgaver er at tilbyde sociale aktiviteter for deltagerne. Det synes relevant at overveje, om den fælles mødeaktivitet i netværksydelsen har lige stor relevans under projektføreløbet og under ansættelsen.

Under projektføreløbet er møderne et samlingspunkt for deltagerne, der i perioder er spredt i forbindelse med praktik, og kan dermed være en støtte for deltagerne, ligesom samværet sandsynligvis også har en vis uddannelsesmæssig funktion, fx med hensyn til at udvikle de sociale kompetencer der er et centralt punkt i det senere ansættelsesforhold.

For de deltagere, der tidligere har arbejdet på beskyttet værksted og har haft støtte af samværet der, kan Nextjob-netværket blive et alternativt samværstilbud. Nogle af deltagerne, der ikke var beskæftiget forud for projektet, har ikke gjort brug af kommunens forskellige samværstilbud, og for dem er netværksmøderne et nyt tilbud.

For deltagerne i skånejob giver mødeaktiviteterne mulighed for at møde andre i samme situation. Nogle af deltagerne giver imidlertid udtryk for, at de ikke synes, de har brug for dette tilbud – de har rigeligt i deres andre aktiviteter og tilbud. En del af deltagerne tilkendegiver dog, at de er glade for møderne, og alle synes, det er vigtigt at tilbuddet er der.

Som en mulig løsning på de nævnte problemer med, at kommunerne ikke ønsker at betale for netværksydelsen, når deltageren er i skånejob, nævner jobkonsulenterne, at der arbejdes på en ordning, hvor kommunerne får mulighed for at differentiere ydelsen og betale efter forbrug – en 'klippekortmodel'.

Det kunne i denne forbindelse overvejes, om tilbuddet om netværksmøder for deltagerne i skånejob nødvendigvis skal være en integreret del af tilbuddet, således at kommunen kunne vælge alene at betale til den del af netværksydelsen, der er arbejdsrelateret. For de deltagere, der af sociale grunde gerne vil fortsætte med at kunne være med i mødeaktiviteten, kunne dette så aftales separat.

Praktik

Muligheden for at komme i praktik som en del af projektforsløbet vurderes meget positivt af både deltagerne og arbejdspladserne.

Deltagerne får herigennem mulighed for at prøve sig selv af i forhold til et eller to arbejdsområder og derigennem opleve, om området svarer til deltagerens forventninger, ønsker og kapacitet. Mange opnår faktisk at få ansættelse i skånejob på et af deres praktiksteder.

For virksomhederne er praktikpladserne tilsvarende en mulighed for at prøve af, om virksomheden vil kunne magte at have en ansat i skånejob, og det giver således virksomheden en mulighed for at komme ind i ordningen på en måde, der ikke er for bindende.

Tilsvarende ser mange af virksomhederne det som en stor fordel gennem et praktikforsløb at kunne få et godt kendskab til den deltager, de eventuelt vil ansætte i skånejob. Hvis en deltager ikke har været i praktik på den pågældende arbejdsplads, vil mange virksomheder lægge vægt på en prøveperiode forud for en ansættelse i skånejob.

PAS-testen

Både deltagerne og jobkonsulenterne er kritiske over for testen.

Deltagerne synes, testen giver en forkert beskrivelse af dem, og at den taler ned til dem. De finder testen er overflødig – og dyr.

Jobkonsulenterne omtaler også deltagernes kritiske holdning til testen. Selv oplever de, at testen giver et meget statisk billede af deltagerne og ikke siger noget om deres ressourcer og udviklingsmuligheder.

Jobkonsulenterne mener, at de selv gennem samværet med deltagerne i introduktionsforløbet får et klart billede af de pågældendes styrker og svagheder, og at testen måske kan bruges som et supplement i de tilfælde, hvor de er i tvivl om vurderingen af en deltager.

Testen har været obligatorisk til og med hold 2003, men for de kommende hold er det besluttet ikke at lade testen indgå som en obligatorisk del af projektføreløbet.

Kurser

Deltagerne giver udtryk for stor tilfredshed med AMU-kurserne, som mange synes, de har fået meget ud af, og som også har bidraget til at give en afklaring af, hvad de pågældende fremover kunne tænke sig at arbejde med.

På arbejdspladserne er den generelle udmelding, at man ikke mener at have udbytte af kurserne, til dels fordi man ikke ved, hvad kurserne er gået ud på. Kun på et par af arbejdspladserne mener man, at deltageren har draget direkte nytte af kurserne i det daglige arbejde. På et par af arbejdspladserne nævnes, at kurserne nok har givet deltageren en større modenhed.

Jobkonsulenterne udtrykker tilfredshed med kurserne, men er ikke sikre på, at alle deltagerne får lige meget ud af dem. Endvidere fremhæver jobkonsulenterne som et positivt element, at AMU-centret behandlede deltagerne som almindelige kursister.

Det er vanskeligt direkte at udlede, om kurserne giver deltagerne en egentlig faglig kvalificering. Men deltagerne udtrykker som nævnt stor tilfredshed med kurserne. Et vigtigt udbytte af kurserne kunne i den forbindelse være selve glæden ved at prøve noget nyt, at kurserne er interessante i sig selv, og at de – som deltagerne nævner – hjælper med til at afklare, hvad man er god til og har lyst til at arbejde med. Samtidig kunne en effekt af at være på kursus på en 'almindelig' uddannelsesinstitution være, at det styrker deltagerne mere generelle sociale kompetence med hensyn til fx samarbejde og personlig fremtræden.

Alt i alt må det vurderes, at de ressourcer, der i projektføreløbet bruges på AMU-kurserne, er velanbragte.

Kurserne på SVIKA omtaler deltagerne ikke ret meget, og når de nævnes, er det med mere blandede følelser – én nævner direkte, at det kunne hun godt have undværet. Baggrunden herfor synes at være, at kurserne ikke i tilstrækkelig høj grad har svaret til deltageres forudsætninger, hvor spredningen i såvel kognitivt som socialt funktionsniveau har været stor blandt deltagerne fra hold 2001 og hold 2002. Da man kan forestille sig, at det samme meget vel vil kunne være tilfældet for kommende hold, kunne det derfor være hensigtsmæssigt, at SVIKA får ressourcemæssige muligheder for en bedre matchning af kurserne til den enkelte deltagers niveau.

Behov for yderligere kursus- og uddannelsesstilbud

Som tidligere nævnt er beskæftigelsesområderne for de nuværende skånejobs relativt snævre og meget traditionelle med hensyn til kønsfordeling. Både af hensyn til deltageres valgmuligheder og til at skaffe arbejdspladser kunne det være ønskeligt, at beskæftigelsesområderne kunne være bredere. Dette peger hen imod, at det kunne være relevant at udvide viften af de kursusmuligheder, der tilbydes deltagerne.

Jobkonsulenterne finder ligeledes, at der er behov for et større udbud af kurser, som deltagerne kunne vælge imellem, hvilket også kunne gøre det muligt i højere grad at målrette uddannelserne i forhold til det kommende arbejdsområde. I denne forbindelse foreslår jobkonsulenterne også, at der kan oprettes 'deluddannelser' af faglige uddannelser, som giver deltageren mulighed for at opnå visse kompetencer inden for et fag.

Der kunne endvidere være væsentligt, at der indgår muligheder for yderligere uddannelse som opfølgning på den uddannelse, der indgår i selve projektførelsen, således at deltagerne også fortsat får tilgodeset deres behov for og lyst til at udvide deres kompetencer.

Deltagerne er ikke direkte blevet spurgt, om de efter projektafslutningen har ønsker om at fortsætte med at uddanne sig, men i interviewene med de fire deltagere i minifeltarbejdet nævnte de tre, der er i skånejob, at de allerede er i gang med at uddanne sig yderligere, og en giver udtryk for, at han gerne vil fortsætte med de næste niveauer af gartneruddannelsen på AMU.

Afsluttende bemærkninger

Samlet set må de foreliggende resultater med hensyn til at give deltagerne mulighed for beskæftigelse i skånejobs på det almindelige arbejdsmarked siges at vise, at investeringen i projekt Nextjob er velanbragt – projektet giver ikke alene øget livskvalitet til en gruppe mennesker, men giver dem også mulighed for at bidrage til deres egen forsørgelse i stedet for at lægge beslag på dyrere foranstaltninger som fx beskyttet beskæftigelse på et værksted.

Projektet må hermed siges at falde godt i tråd med de generelle samfundsmæssige ønsker og krav om at sætte øget fokus på ressourcerne hos grupper, der tidligere mest blev set ud fra deres svagheder. Projektet bidrager klart til, at deltagerne kan øge deres kompetencer, både fagligt og socialt.

Der er ikke tvivl om, at det for deltagerne har stor værdi gennem deres beskæftigelse at komme ud blandt 'almindelige' mennesker og få mulighed for at føle sig 'normale' i stedet for at blive set som handicappet.

Helt generelt ser det ud til, at arbejdspladserne tager godt imod deltagerne og er villige til at bruge de fornødne ressourcer på at hjælpe deltagerne tilrette både i arbejdet og med den sociale integration på arbejdspladsen. Arbejdspladserne tager imod deltagerne som et udtryk for et socialt engagement, men de lægger også vægt på, at det 'skal nytte' – deltageren må samlet set ikke være en belastning for arbejdsindsatsen.

Det er i denne forbindelse også værd at bemærke, at integrationen af deltagerne ikke ensidigt handler om, at deltageren skal kvalificere sig til at 'passe' ind i de eksisterende rammer. Arbejdspladserne har faktisk åbnet sig imod deltagerne både med hensyn til at skabe passende arbejdsforhold for deltagerne og ved i øvrigt at være opmærksomme på at hjælpe deltagerne tilrette på arbejdspladsen. Nogle arbejdspladser har endvidere fremhævet, at det har været 'sundt' for dem at have en anderledes deltager, og at deltageren har haft en positiv effekt på arbejdspladsen gennem sin holdning og gode humør.

Projekt Nextjob kan således siges at medvirke til at understøtte udviklingen af det rummelige arbejdsmarked, som er nævnt som et af projektets delformål.

Det må dog i den samlede vurdering understreges, at en stor del af deltagerne på de to hold, evalueringen har omfattet, af forskerne er blevet opfattet som meget velfungerende og dermed ikke ubetinget kan forventes at være repræsentative for målgruppen. Om de positive resultater også vil kunne opnås i lige så stort omfang med en knapt så velfungerende målgruppe, vil kun fremtidige projektførelser kunne vise.

10. Resumé

10.1 Projektets formål og tilrettelæggelse

I 2000 indgik Københavns Amt, Vestsjællands Amt og Frederiksborg Amt og Landsforeningen LEV et samarbejde om Projekt Nextjob. Projektet skal medvirke til at voksne udviklingshæmmede får nye kompetencer gennem et uddannelses- og praktikforløb og dermed flere og bedre individuelle valgmuligheder, enten på et beskyttet værksted eller på det ordinære arbejdsmarked i et skånejob. De tre amter har herudfra udarbejdet lokale projekter.

Københavns Amt har opbygget projektet som et ét-årigt kombineret uddannelses- og praktikforløb. Uddannelsesforløbet foregår dels på Specialundervisningscenteret for voksne i Københavns Amt (SVIKA) og dels på AMU-centret i Glostrup. Praktikken gennemføres på det ordinære arbejdsmarked. Under såvel projektforløbet som under ansættelsen i skånejob tilbydes deltagerne at være med i et netværk, hvorigennem de bevarer kontakten til de øvrige deltagere.

Forløbet i projektet bindes sammen af jobkonsulenterne, der er tilknyttet projektet. Jobkonsulenterne er gennemgående personer for holdene i alle projektets faser, og de formidler kontakten mellem arbejdspladserne og deltagerne, ligesom de følger deltagernes situation på arbejdspladsen og fungerer som et bindeled mellem deltageren og arbejdspladsen både under praktikforløbene og under ansættelsen i skånejob.

På arbejdspladserne har deltagerne både under praktikforløbene og under ansættelsen i skånejob en kontaktperson, der skal hjælpe deltageren tilrette på arbejdspladsen og være bindeled mellem arbejdspladsen og jobkonsulenten.

I projektbeskrivelsen angives målgruppen som voksne udviklingshæmmede, der har beskæftigelse på beskyttet værksted eller er potentielle brugere af samme, og unge som forlader specialskolerne samt andre med betydelig og varigt nedsat psykisk og fysisk funktionsevne.

Selvom målet er ansættelse i skånejob, understreges det i projektbeskrivelsen, at det også er et værdigt resultat af afklaringsprocessen, at projektdeltageren fravælger arbejdsmarkedet og måske foretrækker et arbejdsliv på et beskyttet værksted.

Grundsynet bag projektet er, at alle mennesker kan noget, og at man udvikles ved at gøre noget. Mange voksne udviklingshæmmede har et ønske om være på det almindelige arbejdsmarked, dels for at kunne være helt eller delvis selvforsørgende gennem sit arbejde, dels ud fra et ønske om at kunne yde sit faglige og personlige bidrag. Gennem en beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked i stedet for passiv forsør-

gelse får de udviklingshæmmede også mulighed for at blive en del af det arbejdsfællesskab, der er så betydningsfuldt for de fleste mennesker.

Projektet udbydes til alle kommunerne i Københavns amt og er forankret på Værkstedscenret Sandtoften.

Projekt Nextjob i Københavns Amt startede i 2001 med det første hold kursister på 15 udviklingshæmmede. Februar 2002 begyndte 25 kursister og i 2003 startede 15.

10.2 Evaluering af projektet

Københavns Amt bad Teori og Metodecentret i Frederiksborg Amt om at evaluere projektet. Evalueringen er påbegyndt i foråret 2003, hvor de to første hold har afsluttet projektet, mens et tredje hold var i gang med projektet.

De to hovedspørgsmål i evalueringen er:

- "Nytter det" – lykkes det at få deltagerne ud på arbejdsmarkedet, og er arbejdsgiverne tilfredse med at have deltagerne beskæftiget i skånejobs?
- Er deltagerne tilfredse med projektet og med at være i skånejob?

For at belyse dette er alle de deltagere fra de første to hold, der var i beskæftigelse på evalueringstidspunktet, samt en leder og kontaktperson fra deres arbejdspladser blevet interviewet. Herudover er fire deltagere som et mini-feltarbejde blevet fulgt en dag på deres arbejde.³⁴ Endvidere er jobkonsulenterne blevet interviewet.

En nærmere beskrivelse af projektets baggrund og indhold er givet i kapitel 1. I kapitel 2 er redegjort for metoderne i evalueringen.

10.3 Deltagerne

Deltagerne beskrevet ud fra køn, alder, beskæftigelse mv.

De to hold, evalueringen omfatter, har været af forskellig størrelse: på holdet i 2001 blev optaget 15, mens der på holdet i 2002 var 25.

Der har været en ret ligelig fordeling mellem mænd og kvinder på begge hold. Gennemsnitsalderen har på begge hold været omkring 32 år med en spredning fra 22 til 53 år, og kvinderne har på begge hold gennemgående været 4-5 år yngre end mændene.

³⁴ Af de fire deltagere var en fra det på daværende tidspunkt igangværende hold 2003 med for at give et indtryk af, om der var væsentlige forskelle mellem dette hold og de to hold, der var i fokus for evalueringen. Dette syntes ud fra det foreliggende ikke at være tilfældet.

Deltagernes beskæftigelsessituation før projektforløbene og ultimo 2003 ses af nedenstående tabeller.

Tabel 10.1. Beskæftigelse før Nextjob. Absolutte tal.

Før start	Hold 2001	Hold 2002
Ubeskæftiget	3	14
Beskyttet værksted	10	11
Skånejob ³⁵	2	
I alt	15	25

Som det fremgår af tabel 10.1, kom langt de fleste af deltagerne på hold 2001 fra beskyttet beskæftigelse, mens der var på hold 2002 var en væsentlig større andel af deltagerne, der havde været uden beskæftigelse forud for projektet.

På det første hold gennemførte alle hele det ét-årige projektforløb, mens der på hold 2002 var otte, der faldt fra undervejs i projektforløbet. Frafaldet fordeler sig nogenlunde ligeligt mellem de to køn, og der er heller ikke nævneværdig forskel med hensyn til alder for dem på hold 2002, der gennemfører, og dem der ikke gør det. Der var imidlertid forskel med hensyn til beskæftigelse før projektstart, idet der var relativt større frafald blandt dem, der havde været ubeskæftiget forud for projektstart end blandt de deltagere, der kom fra beskyttet værksted.³⁶

Til gengæld tyder materialet på – med en forsigtig tolkning, da der er tale om små talstørrelser – at de tidligere ubeskæftigede, der 'klarer' projektet, hyppigere klarer at få og fastholde et skånejob, end dem der oprindeligt kom fra beskyttet beskæftigelse.

³⁵ På hold 2001 har en været i skånejob på en rideskole, en anden i skånejob i kantinen på et beskyttet værksted. På hold 2002 var alle enten ubeskæftigede eller i beskyttet beskæftigelse.

³⁶ Det er dog ikke på dette grundlag muligt at sige, om frafaldet 'skyldes' denne faktor, eller om der er en bagvedliggende tredje faktor, som fx at nogle af de 'ubeskæftigede' generelt er svagere fungerende.

Tabel 10.2. Beskæftigelse ultimo 2003 for dem, der gennemførte projektet. Absolutte tal.

Efter projektet	Hold 2001	Hold 2002
Skånejob på almindelige arbejdsmarked	7 ³⁷	7 ³⁸
Skånejob udenfor alm. arbejdsmarked	4	
Beskyttet værksted	2	6
Ubeskæftiget	1	1
Andet ³⁹	1	3
I alt	15	17

Af de deltagere, der gennemførte projektet, er 7 fra hvert hold i skånejob på det almindelige arbejdsmarked på evalueringstidspunktet.⁴⁰

4 fra hold 2001 er i skånejob på et beskyttet værksted eller en café i forbindelse med bosteder i området for udviklingshæmmede.

Nogle af de deltagere, der kommer i beskyttet beskæftigelse, har forud for projektet været uden beskæftigelse, og de får således gennem projektet en arbejdsmæssig tilknytning til et beskyttet værksted.

Deltagerens vurderinger

Helt gennemgående vurderer deltagerne projekt Nextjob som helhed særdeles positivt.

Det, der fremhæves allermest, synes at være den ændrede sociale status – oplevelsen af at være normal og af at deltage i et normalt fællesskab på arbejdspladsen. Deltagerne er også positiv overfor, at der bliver stillet krav til én.

³⁷ Ud over disse syv personer har tre andre fra hold 2001 været i skånejob på det almindelige arbejdsmarked, men er stoppet af forskellige grunde – en stoppede selv efter et par måneder på grund af flytning og er efter det oplyste ubeskæftiget, en anden blev afskediget på grund af megen sygdom og er nu i skånejob på et beskyttet værksted, og en tredje er i behandling på grund af psykiske problemer med sigte på senere igen at komme i skånejob (er i tabellen rubriceret under 'andet').

³⁸ Ud over disse syv personer har to andre fra hold 2002 også været i skånejob, hvoraf det ene var tidsbegrænset og deltageren nu i praktik på en arbejdsplads på det almindelige arbejdsmarked med sigte på at få et skånejob på sit praktiksted (i tabellen rubriceret under 'andet'), og den anden er blevet afskediget på grund af ustabilitet i fremmøde og er nu ubeskæftiget.

³⁹ Den ene fra hold 2001 er den person, der er omtalt i note 37, som har været i skånejob, men på evalueringstidspunktet er i behandling på grund af psykiske problemer med sigte på senere at komme i skånejob. De tre fra hold 2002 er i fortsat praktik, formelt organiseret således, at de er 'udlånt' fra et beskyttet værksted med sigte på senere at få et skånejob.

⁴⁰ Med hensyn til forskellene på hold 2001 og 2002, for så vidt angår frafald og ansættelse i skånejob, peger jobkonsulenterne på forskellige forhold. Først og fremmest udvides optagelsesantallet fra i alt 15 deltagere i 2001 til 25 deltagere i 2002, og jobkonsulenterne mener, at det store hold har resulteret i et mere kaotisk forløb, idet de har haft svært ved at 'nå rundt' til alle.

Endvidere har hold 2002 været mere heterogent i forhold til funktionsniveau og behov, og holdet har haft et dårligere socialt sammenhold end hold 2001. Mange havde ikke tidligere været i beskæftigelse og var svære at få ud på arbejdsmarkedet. Jobkonsulenterne oplevede i den forbindelse, at flere var blevet presset til at melde sig til projektet af deres sagsbehandlere.

Deltagerne er tilfredse med deres konkrete beskæftigelse og synes generelt, at de har et godt forhold til kollegerne.

Med hensyn til de enkelte elementer i projektforløbene synes deltagerne overvejende, at AMU-kurser, praktikker, netværksaktiviteterne og ikke mindst jobkonsulenterne fungerer optimalt og hensigtsmæssigt.

Derimod er der kritik af PAS-testen, som af mange opleves overflødig, og af SVIKA-kurserne, hvis niveau ikke synes tilpasset deltagerne.

Deltagerne har endvidere nogle kritiske bemærkninger i forhold til kommunerne, der ikke opleves i tilstrækkelig grad at henvise til projektet og at være villige til at bidrage til fortsættelse af netværksydelsen for de deltagere, der er i skånejob.

Flere af deltagerne fremhæver, at de har kedet sig noget på værkstederne, bl.a. fordi der blev stillet for få krav til dem. Ingen nævner under interviewene, at det har været 'deres' værksted, der har foreslået dem at komme med i Nextjob.

Ud fra interviewforløbene og mini-feltarbejdet bemærker forskerne, at mange af deltagerne har et funktionsniveau, der ikke umiddelbart synes at pege på, at de har en betydelig og varigt nedsat funktionsevne. Det bemærkes dog også, at disse deltagere nok i en vis udstrækning har kognitive og sociale problemer, der betyder, at de har behov for nogen socialpædagogisk støtte for at kunne fungere i hverdagen.

En nærmere redegørelse for analysen vedrørende deltagerne og deres udsagn er givet i kapitel 3.

10.4 Arbejdspladserne

Om arbejdspladserne

Fordelingen af arbejdspladserne i forhold til kategori og kerneydelse er vist i tabel 10.3.

Tabel 10.3. Arbejdspladserne fordel efter kategori og kerneydelse

Arbejdsplads-kategori	Kerneydelse	Antal arbpl.
Daginstitution	Omsorg	7
Dagligvareforretning	Handel	3
Delikatesse/slagterafdeling i dagligvareforretning	Handel og produktion	2
Busselskab	Service	2
Plejhjem	Omsorg	1
Beskyttet værksted	Produktion	1
Beskyttet værksted	Service	1
Café drevet af udviklingshæmmede	Handel og produktion	1 ⁴¹
Sygehus	Omsorg	1
Gartnerafdeling i boligselskab	Service	1

Der er tale om arbejdspladser inden for et relativt begrænset område: ni arbejdspladser indenfor omsorgssektoren, tre indenfor handelssektoren alene, en indenfor produktionssektoren alene og tre, der falder indenfor både handels- og produktionssektoren, samt tre der hører til indenfor servicesektoren.

Kønsfordelingen med hensyn til arbejdsområder er meget traditionel: mændene er fortrinsvis beskæftigede som gartnere/gårdmænd og kvinderne i funktioner knyttet til madlavning og rengøring.

Tre af arbejdspladserne, nemlig de beskyttede værksteder og caféen, der drives af udviklingshæmmede, er ikke en del af det ordinære arbejdsmarked.

Arbejdspladserne på det almindelige arbejdsmarked er fordelt med halvdelen inden for den private sektor og den anden halvdel inden for den offentlige sektor.

Hvad mener repræsentanterne for arbejdspladserne?

Interviewene med repræsentanterne – ledelse og kontaktpersoner – fra arbejdspladserne tegner alt i alt et meget positivt billede af tilfredshed med Nextjob-ordningen.

Motiverne til at ansætte en deltager på de respektive arbejdspladser har generelt set været dels udsigten til en 'ekstra hånd' og dels lysten til at hjælpe deltageren, altså et socialt motiv.

Kontakten mellem Nextjob og arbejdspladsen skabes normalt af jobkonsulenterne, der også står for den indledende introduktion af deltageren. Arbejdsgivere og kontaktpersoner udtrykker generelt tilfredshed med den information, de får i den forbindelse

⁴¹ To af deltagerne er beskæftiget på denne arbejdsplads.

omkring deltagerens funktionsniveau, og om hvordan man arbejder sammen med en udviklingshæmmet.

Generelt havde arbejdsgivere og kontaktpersoner ingen konkrete forventninger til deltagerens arbejdsindsats, men udtrykker tilfredshed med denne og tilkendegiver, at de er positivt overraskede over, hvor meget deltageren kan og hvilken selvstændighed, han eller hun udviser. Nogle fortæller tillige, at de kan mærke i det daglige arbejde, om vedkommende er der eller ej.

Deltageren beskæftiger sig generelt med rutineprægede, enkle arbejdsopgaver, som kollegerne 'slipper for', hvilket nogle arbejdsgivere fremhæver som en decideret gevinst ved ansættelsen. Enkelte steder laver deltageren derudover noget, som ellers ikke ville være blevet gjort.

Der udtrykkes generelt stor tilfredshed med samarbejdet med jobkonsulenterne og deres opsøgende og opfølgende indsats i den forbindelse. Jobkonsulenterne beskrives som mæglere og sikkerhedsnet i forhold til eventuelle problemer, og bevidstheden om, at de er tilgængelige og kan bidrage med hjælp i vanskelige situationer, synes at lette arbejdsgivernes og kontaktpersonernes ansvar. Den almene holdning er, at jobkonsulenterne er uundværlige og en forudsætning for en eventuel lignende ansættelse.

På alle arbejdspladserne er det oplevelsen, at deltageren befinder sig godt på arbejdspladsen, og generelt gives der udtryk for, at arbejdspladsen har taget godt imod ham eller hende. På alle arbejdspladser deltager deltageren således i den daglige sociale omgang og i sociale arrangementer.

Om end det samlede billede er meget positivt, har alle arbejdspladser oplevet en eller anden form for problemer i forbindelse med deltagerens tilstedeværelse på arbejdspladsen, der alle handler om, at deltageren ikke lever op til de herskende normer for samvær og adfærd på arbejdsmarkedet. Arbejdsgivere og kontaktpersoner giver dog generelt indtryk af, at problemerne ikke fylder meget i deres samlede tilfredshed.

På et af de beskyttede værksteder er der opstået det særlige problem, at deltageren føler sig hævet over de andre, og at de andre er utilfredse med, at han får mere i løn. På caféen, der drives af udviklingshæmmede i skånejob, oplever man også en særlig, men mindre dominerende konflikt i form af en intern hakkeorden, hvor nogle af de ansatte i skånejob ikke opfatter sig selv som udviklingshæmmede.

Når talen falder på, hvad arbejdspladsen får ud af at have deltageren ansat, fremhæves generelt, at man får en ekstra hjælp i hverdagen, og at deltageren med sin ligefremme attitude er et 'frisk pust'. Af andre former for udbytte nævnes det af nogle, at arbejdspladsen er blevet mere tolerant. Nogle giver ligeledes udtryk for, at de personligt har fået revideret deres opfattelse af, hvad det vil sige at være udviklingshæmmet.

Arbejdspladserne forholder sig samlet set positivt til en eventuel lignende ansættelse, om end ansættelsen af deltageren har stillet visse ressourcemæssige krav i form af tid til oplæring, opmærksomhed og omsorg samt menneskeligt overskud hos kollegerne. Træk som selvstændighed og pålidelighed nævnes som afgørende for en lignende ansættelse. Flere lægger i den forbindelse vægt på, at en eventuel fremtidig deltager skal være lige så velfungerende som den deltager, de nu har ansat.

En nærmere redegørelse for analysen vedrørende arbejdspladserne findes i kapitel 4.

10.5 Jobkonsulenterne

Jobkonsulenternes overordnede ansvar er at følge og støtte den enkelte deltager gennem hele Nextjob forløbet samt at sikre netværkets opretholdelse. For at sikre deltagerens tryghed og sikkerhedsfølelse bedst muligt, er jobkonsulenterne til at træffe pr. telefon hele døgnet.

Jobkonsulenterne lægger vægt på, at et vellykket Nextjob forløb ikke nødvendigvis skal munde ud i fastansættelse i skånejob. Målet med projektet er derimod, at den enkelte deltager får afklaret med sig selv, om han eller hun ønsker og formår at være ansat i skånejob på det ordinære arbejdsmarked.

Således er det også acceptabelt, at deltagerne finder ud af, at de helst vil være på et beskyttet værksted.

Selv om skånejob ikke er det eneste acceptable mål for Projekt Nextjob, understreger jobkonsulenterne, at den potentielle deltager i udgangspunktet må nære et stort ønske at prøve kræfter med det ordinære arbejdsmarked, fordi motivationen er afgørende for, om deltagerne overhovedet kan klare Nextjob forløbet.

Jobkonsulenterne tager noget afstand fra PAS-testen, fordi den alene giver øjebliksbillede og dermed negligerer deltagerens udviklingspotentialer. Endvidere føler de, at de selv er i stand til at sige lige så meget om den enkelte deltager, som testen fortæller, når de skal vejlede og rådgive kontaktpersonerne på arbejdspladserne. PAS-testen er efter hold 2003 ikke længere obligatorisk, men kan gennemføres i de tilfælde, hvor jobkonsulenterne tvivler på deres bedømmelse af, hvad deltageren kan.

Projektet starter med et introforløb med jobkonsulenterne. Derudover står jobkonsulenterne for undervisning i blandt andet arbejdsmiljø, påklædning og hygiejne. Et led i denne undervisning er at få deltagerne til at reflektere over, hvilken adfærd der er passende på arbejdsmarkedet. Jobkonsulenterne lægger vægt på vigtigheden af at gå tæt på og være konkret i vejledning om adfærd og hygiejne.

Jobkonsulenterne udtrykker tilfredshed med AMU-kurserne, der giver deltagerne konkrete

kompetencebeviser som for eksempel et hygiejnebevis. De er dog i tvivl om, hvorvidt alle deltagere husker alt det, de lærer på kurserne. Jobkonsulenterne understreger det positive i, at AMU-centret behandler deltagerne som 'almindelige' kursister.

Det er jobkonsulenternes opgave at opsoge arbejdspladserne med henblik på at etablere en praktikplads eller et eventuelt skånejob. I forbindelse med jobstart informerer jobkonsulenten arbejdspladsen om det at være udviklingshæmmet, og kontaktpersonen får nøjere instruktioner om, hvad den pågældende deltager kan og ikke kan. Efter ansættelsen holder jobkonsulenten løbende kontakt til både deltageren og kontaktpersonen på arbejdspladsen.

Det er som nævnt også et led i jobkonsulenternes opgave at etablere og opretholde et netværksfællesskab mellem deltagerne. Der holdes møder på Sandtoften, og der arrangeres udflugter og sammenkomster hos deltagerne privat. Jobkonsulenterne karakteriserer netværket som 'flydende', idet de forsøger at tilpasse aktiviteterne gruppens behov.

Jobkonsulenterne fremhæver netværksydelsen – tilbuddet om socialt samvær og støtte fra jobkonsulenten – som en væsentlig forskel mellem Nextjob og andre forsøg med udplacering af udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet. Netværksydelsen giver deltagerne et sikkerhedsnet, og for arbejdspladserne er det vigtigt, at der er en jobkonsulent, der altid er til at få fat på.

I forhold til deltageres muligheder for at få succes på arbejdsmarkedet giver jobkonsulenterne udtryk for, at deltagerens beskæftigelse forud for projektet har betydning for, hvor let det er for dem at tilpasse sig de krav om opførsel og stabilitet, som er nødvendig for at kunne falde til på arbejdsmarkedet. Jobkonsulenterne oplever således, at deltagere, der kommer fra værkstederne ligger under for en særlig 'kultur', der ikke stiller krav til høflig adfærd, overholdelse af pauser og fysisk fremtoning. De deltagere, der ikke tidligere har været i beskæftigelse mangler til gengæld vane i forhold til at være på arbejde.

Nogle af deltagerne har ikke kunnet trives på det ordinære arbejdsmarked og har fra valgt at komme i skånejob og andre - som det var tilfældet for nogle deltagere på hold 2002 - har afbrudt selve projektforløbet. Årsagerne hertil synes at være meget individuelle. Det er imidlertid jobkonsulenternes vurdering, at de deltagere, der er faldet fra eller har valgt beskyttet beskæftigelse er tilfredse med deres beslutning. Jobkonsulenterne understreger i den forbindelse, at de gør meget ud af at tale grundigt med deltageren om beslutningen, før den træffes, således at deltagerne har forståelse for deres egen situation og affinder sig med den.

Jobkonsulenterne har flere forslag til, hvad der kan gøres for at forbedre projektet. Hvad selve uddannelsesdelen angår, finder de, at der er behov for en større mangfoldighed i kurserne. For eksempel ville det være oplagt med et kursus i børns udvikling,

da mange deltagere er beskæftiget i børnehaver og lignende. De har også idéer til, hvordan man kan lave forskellige deluddannelser, så deltagerne opnår visse kompetencer indenfor et bestemt fag, for eksempel som elektriker, og dermed får en mere målrettet uddannelse.

I forhold til arbejdspladserne mener jobkonsulenterne, at det kunne være frugtbart at have to deltagere ude samme sted, fordi de da kunne støtte hinanden. Jobkonsulenterne ser også en mulighed for, at arbejdspladserne i højere grad kan hjælpe og støtte hinanden gennem et netværk, hvor de trækker på hinandens erfaringer.

Endelig foreslår jobkonsulenterne, at kommunerne får mulighed for at tilbyde deltagerne en differentieret netværksydelse i form af et 'klippekort', hvor kommunen betaler for de gange, deltagerne bruger jobkonsulenterne.

En nærmere redegørelse for jobkonsulenternes udtalelser findes i kapitel 5.

10.6 Konklusion og perspektivering

Samlet set må projekt Nextjob siges at have succes med at indfri målsætningen om ansættelse i skånejob – både set kvantitativt og kvalitativt.

Den relativt lavere andel fra hold 2002, der er kommet og fortsat er i skånejob, synes at bero mere på rekrutteringen end selve projektet.

Både deltagerne og repræsentanterne for de arbejdspladser, hvor deltagerne er i skånejob, giver udtryk for, at 'det nytter' – begge parter er tilfredse med beskæftigelsen i skånejob. Deltagerne lægger vægt på, at de får mulighed for at være 'normale' og for at udvikle sig, og de fremhæver også, at de får et økonomisk udbytte ud af det. På arbejdspladserne synes man – og lægger vægt på – at deltagerne gør arbejdsmæssigt gavn, og desuden synes mange, at det er 'sundt' at have en anderledes medarbejder, ligesom mange glæder sig over at kunne se deltagerne 'vokse' med jobbet.

Fra deltagerne i skånejob, der tidligere har været i beskyttet beskæftigelse, lyder det gennemgående, at deres nuværende beskæftigelse er meget bedre end at være i beskyttet beskæftigelse, og projekt Nextjob ser således ud til at kunne tilgodese en målgruppe, som ikke synes, de får tilstrækkelige udfordringer på de beskyttede værksteder.

Med hensyn til målgruppe peger forskerne på, at en del af deltagerne på de to hold, evalueringen omfatter, ikke umiddelbart synes at kunne karakteriseres som mennesker med 'betydelig og varigt nedsat psykisk og fysisk funktionsevne', selv om disse deltagere i en vis udstrækning har nogle kognitive og sociale problemer, som betyder, at de nok ikke ville kunne klare et arbejde og en dagligdag uden en vis socialpædago-

gisk støtte. Om de positive resultater også vil kunne opnås i lige så stort omfang med en knapt så velfungerende målgruppe, vil kun fremtidige projektfølger kunne vise. I denne forbindelse rejstes spørgsmålet om, hvem målgruppen skal være fremover, og koblet hertil i hvor høj grad vægten skal lægges på at få deltagerne ud i skånejob i forhold til en afklaring af beskæftigelsesønsker for den enkelte deltager.

Det fremhæves, at væsentlige elementer i projektet er dels kontaktpersonerne på arbejdspladserne, dels jobkonsulenterne der fungerer som tovholdere i det samlede projekt, som bindeled mellem deltageren og arbejdspladsen samt som rådgiver og vejleder for de enkelte deltagere, ikke blot med hensyn til uddannelse og arbejde, men også bredere om deltagerens livssituation.

Den gennemgående holdning på arbejdspladserne er, at samspillet med jobkonsulenterne er uundværligt og en forudsætning for en eventuel lignende ansættelse.

Med hensyn til selve tilrettelæggelsen af projektet kan det konkluderes, at der er tilfredshed med praktikmulighederne og AMU-kurserne, mens der er mere blandede følelser blandt deltagerne over for kurserne på SVIKA, som ikke synes i tilstrækkelig grad at matche deltagerens forudsætninger.

PAS-testen er både deltagerne og jobkonsulenterne kritiske overfor, og det er da også allerede besluttet ikke at gennemføre den for holdene fra og med 2004.

For så vidt angår den fremtidige holdstørrelse peger de hidtidige erfaringer på, at holdstørrelsen næppe bør være meget over de 15, der var succes med på det første hold, og at det er væsentligt at sikre, at deltagerne selv er tilstrækkelig motiverede for at deltage i projektet og heller ikke er tyngede af svære problemer på hjemmefronten eller lignende.

Som forslag i forbindelse med projektets videreudvikling nævnes, at det både af hensyn til deltagerens valgmuligheder og til at skaffe arbejdspladser kunne være ønskeligt, at beskæftigelsesområderne kunne være bredere.

Dette peger hen imod, at det kunne være relevant at udvide viften af de kursusmuligheder, der tilbydes deltagerne, ligesom der kunne arbejdes på at åbne muligheder for, at deltagerne kunne tage 'deluddannelser' af faglige uddannelser, som kunne give visse kompetencer inden for et fag.

Endvidere fremhæves, at der synes at være behov for, at der bredt indgår muligheder for yderligere uddannelse som opfølgning på den uddannelse, der indgår i selve projektfølgerbet, således at deltagerne også fortsat får tilgodeset deres behov for og lyst til at udvide deres kompetencer.

Som en samlet konklusion må de foreliggende resultater af projektet Nextjob siges at vise, at investeringen i projektet er velanbragt – projektet giver ikke alene øget livskvalitet til en gruppe mennesker med handicap, men giver dem også mulighed for at bidrage til deres egen forsørgelse i stedet for at lægge beslag på dyrere foranstaltninger som fx beskyttet beskæftigelse på et værksted.

Det fremhæves, at integrationen af deltagerne ikke ensidigt handler om, at deltageren skal kvalificere sig til at 'passe' ind i de eksisterende rammer. Arbejdspladserne har faktisk åbnet sig imod deltagerne både med hensyn til at skabe passende arbejdsforhold for deltagerne og ved i øvrigt at være opmærksomme på at hjælpe deltagerne tilrette på arbejdspladsen. Nogle arbejdspladser har endvidere fremhævet, at det har været 'sundt' for dem at have en anderledes deltager, og at deltageren har haft en positiv effekt på arbejdspladsen gennem sin holdning og gode humør.

Projekt Nextjob kan således siges at medvirke til at understøtte udviklingen af det rummelige arbejdsmarked, som er nævnt som et af projektets delformål.

En mere udførlig konklusion, diskussion og perspektivering findes i kapitel 6.

Litteraturliste

Elvang, Birgit. 2002: *Evaluering af "Rødderne" 1999-2001*. Udarbejdet for Kolding Kommune.

Hilling, Steen. 1998: *PAS: Pædagogisk Analyse System*. Jelling: Forlaget Munkholm

Hilling, Steen: *Pædagogisk Analyse System, Grundkursus*. Fra Munkholm Kursus- og Projektcenter, Jelling.

Jensen, Peter og Esther Malmberg. 2003. *Metoder i indsatsen. Udsatte unge – et arbejdsmarkedsperspektiv. Modelkommuneprojektet 1999-2000*. Udgivet af CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (Århus) og UFC-Unge (Hillerød).

Kvale, Steiner. 2000: *Interview*. København: Hans Reitzels Forlag.

Kermenoglou, Bente Hansen, Hans Christian Hansen, Tove Røsvoll og Anne Skov. 1998: *På besøg i konvolutternes land. Pensionsreformens betydning for udviklingshæmmede, der bor på døgninstitution*. Opgave ved Den sociale Kandidatuddannelse, Aalborg Universitet.

Krogstrup, Hanne Kathrine. 1997: *Brugerinddragelse og organisatorisk læring i den sociale sektor*. Århus: Forlaget Systime.

Launsø, Laila & Olaf Rieper. 1995: *Forskning om og med mennesker – forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning*. København: Nyt Nordisk Forlag.

Morel, Jean-Pierre, Marianne Saxtoft og Anna Louise Stevnhøj. 2003: *Historier fra den kommunale virkelighed. Udsatte unge – et arbejdsmarkedsperspektiv. Modelkommuneprojektet 1999-2000*. Udgivet af CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (Århus) og UFC-Unge (Hillerød).

Sieling, Vicki og Bo Ertmann: *Evaluering af projekt Next Job*. Teori og Metodecentret i Frederiksborg Amt, 2000.

Svens-Liavåg, Camilla. 2000: *Interviewing intellectually disabled – are they trustworthy or not?* Paper ved konference afholdt af Nordic Network on Disability Research (NNDR).

Bilag 1

Hold 2001

Køn	Alder pr. 1/1-01	Beskæftigelse før Nextjob	1. praktik	2. praktik	Beskæftigelse efter projekt og ultimo 2003
Kvinde	23	Beskyttet	Kantine på seminarium	Kantine på politistation	Skånejob på café drevet af udviklingshæmmede
Mand	29	Beskyttet	Gårdmand	Gårdmand	Skånejob som gårdmand, men stopper efter ½ år Nu i skånejob uden for Nextjob
Kvinde	30	Beskyttet	Kantine	Kantine	Skånejob på café drevet af udviklingshæmmede
Mand	24	Ubeskæftiget	Efter diagnostisk afklaring: infantil autist	Praktik på kontor	Indskrevet i beskyttet beskæftigelse
Mand	36	Beskyttet	Snedkerværksted	Snedkerværksted	Skånejob på træværksted på Sandtoften
Mand	41	Ubeskæftiget	Portør, genoptræningsafdeling	Portør, KAS Gentofte	Skånejob, KAS Gentofte
Kvinde	34	Skånejob i kantine på Sandtoften	Kantine, KAS Herlev	Børnehave	Skånejob i børnehave
Kvinde	31	Beskyttet	Børnehave	Børnehave	Skånejob i børnehave
Kvinde	35	Beskyttet	Børnehave	Børnehave	Skånejob børnehave
Kvinde	32	Ubeskæftiget	Mc Donalds	Slagterafdeling i Føtex	Skånejob i Føtex, men stopper efter et par måneder Nu ubeskæftiget
Mand	35	Beskyttet	Gårdmand	Gartnerafdeling	Skånejob i gartnerafdeling, fyres grundet megen sygdom Nu i skånejob i serviceafdelingen på Sandtoften

Mand	53	Beskyttet	KAB: Gårdmand	KAB: Gårdmand	Skånejob i KAB
Kvinde	22	Skånejob på rideskole	Dyrehandel	Børnehave	Beskyttet beskæftigelse
Mand	31	Beskyttet	Børnehave	Skolepedel	Skånejob i børnehave 1½ år, men siger op af personlige årsager Nu i behandling
Kvinde	34	Beskyttet	Kantine på plejehjem	Delikatesse i Kvickly	Skånejob i Kvickly i 1½ år, men siges op på grund af økonomi Nu i skånejob som kantinehjælper i Kvickly

Bilag 2

Hold 2002

Køn	Alder pr. 1/1-02	Beskæftigelse før Nextjob	1. praktik	2. praktik	Beskæftigelse efter projekt og ultimo 2003
Kvinde	24	Ubeskæftiget	Børnehave	Plejhjem	Stadig i praktik på plejhjem
Kvinde	49	Ubeskæftiget	Køkken, plejhjem	Kantine, politistation	Indskrevet i beskyttet Beskæftigelse
Kvinde	26	Beskyttet	Butik	Serviceafdeling	Indskrevet i beskyttet Beskæftigelse
Mand	31	Ubeskæftiget	Arriva	Træværksstedet	Skånejob i Arriva
Mand	32	Beskyttet	Gårdmand	Gårdmand	Indskrevet i beskyttet beskæftigelse
Kvinde	22	Ubeskæftiget	Slagter	Slagter i Irma	Skånejob i Irma
Kvinde	26	Beskyttet	Børnehave	Børnehave	Stadig i praktik i børnehave
Mand	32	Beskyttet	Gartnerafdeling	Pedel	Indskrevet i beskyttet Beskæftigelse
Mand	43	Ubeskæftiget	Dyrehandel	Dyrehandel	Skånejob i dyrehandel Nu fyret og ubeskæftiget
Mand	30	Beskyttet	Træværksstedet	Irma	Der var fundet skånejob til ham, men hans hjemkommune ville ikke betale. Indskrevet i beskyttet beskæftigelse
Mand	29	Beskyttet	Kaffefabrik	Connex	Skånejob i Connex
Kvinde	38	Ubeskæftiget	Irma	Irma	Skånejob i Irma
Kvinde	25	Beskyttet	Børnehave	Børnehave	Skånejob i børnehave tidsbegrænset (½ år) Nu i praktik KAS Gentofte
Kvinde	34	Ubeskæftiget	Børnehave	Børnehave	Skånejob i børnehave
Mand	30	Beskyttet	Super Brugsen	Super Brugsen	Skånejob i Super Brugsen
Kvinde	23	Ubeskæftiget	Chokoladeforretning	Beskyttet beskæftigelse	Indskrevet i beskyttet beskæftigelse
Mand	51	Beskyttet	Irma	Irma	Skånejob i Irma

Hold 2002 - deltagere som *ikke* har gennemført forløbet

Køn	Alder pr. 1/1-02	Beskæftigelse før Next Job	1. praktik	2. praktik	Nuværende beskæftigelse
Mand	37	Beskyttet	Praktik i KAB		Tilbage i beskyttet beskæftigelse
Kvinde	31	Ubeskæftiget	Træværksstedet	Børnehave	Vil <i>ikke</i> arbejde. Nu atter ubeskæftiget
Kvinde	37	Ubeskæftiget	Fritidshjem		Vil <i>ikke</i> arbejde. Nu atter ubeskæftiget
Kvinde	25	Ubeskæftiget	Kantine	Beskyttet	Indskrevet i beskyttet beskæftigelse
Kvinde	31	Ubeskæftiget	Børnetøjforretning		Havde sociale problemer, blev ikke hjulpet af sin kommune og måtte derfor stoppe
Mand	37	Ubeskæftiget			Havde store psykiske problemer. Blev bedt om at stoppe, da det gik ud over de andre deltagere på holdet. Er i dag i socialpædagogisk projekt på Sandtoften
Kvinde	27	Beskyttet	Syværksted		Fik det psykisk dårligt og blev indlagt. Stoppedes derfor i anden praktik
Mand	24	Ubeskæftiget	Tv Glad	Albertslund motorsportcenter	Rejser til Randers og stopper inden årsskiftet

Bilag 3

Observations- og spørgeguide til mini-feltarbejde

Beskrivelse af arbejdspladsen

Hvad kan der siges omkring arbejdspladskulturen, de fysiske omgivelser og opgaverne, der løses?

Herunder hvilke sociale fællesskaber kan der umiddelbart iagttages?

- hvem spiser og drikker kaffe med hvem og hvor?
- hvem bærer identisk arbejdstøj, mv. ?
- hvilke sociale arrangementer fortæller der om, der ligger ud over arbejdslivet?

Deltageren og arbejdspladsen

Hvilke opgaver løser deltageren?

Kunne de løses af andre?

Kan deltageren lide sine opgaver – er de tilpas nemme og alligevel udfordrende – er der udviklingsmuligheder?

Hvordan ser det ud til, at deltageren klarer opgaverne?

Hvordan klarer deltageren at tage mod beskeder og udfører opgaverne?

Integrerer opgaverne naturligt deltageren i eksisterende sociale fællesskaber?

Kollegers forhold til deltageren

Arbejdsgivers motiver for at tilbyde skånejob

Hvorfor har arbejdsgiveren interesse i at have deltageren i skånejob?

Er der tale om en lokalenhed og ikke en virksomhedspolitik?

Hvordan er økonomien?

Er det primært et spørgsmål om socialt ansvar, eller opfatter arbejdsgiver, at deltageren løser en vigtig opgave?

Er der specifikke arbejdsfunktioner, deltageren kan varetage?

Har der været nogen problemer?

Er deltageren velintegreret på arbejdspladsen?

Vil I i fremtiden have personer i skånejob?

Bilag 4

Guide til interview med deltager ved mini-feltarbejde

Tilfredshed

Har du været glad for at deltage i Nextjob?

Hvad har du især været glad for?

Fortid

Hvad lavede du, før du kom med i Nextjob?

Hvem fortalte dig om Nextjob?

Hvem hjalp dig med at få kontakt med jobkonsulenterne?

Nextjob forløbet og AMU

Prøv at fortælle hvad der er sket?

Hvad kunne du bedst li' af de forskellige områder på AMU?

(du var der jo først i kort tid, hvor I kunne prøve forskellige områder)

Hvad kunne du godt lide ved at være på AMU?

(du var der jo på AMU centret en gang til i et længere forløb)

Synes du, du blev god til nogen nye ting, mens du gik på AMU centret?

PAS testen (afklaringsforløbene på SVIKA)

Du blev også PAS testet – for at se hvad du er god til, og hvad du måske skal have hjælp til.

Kan du huske, hvad du fik at vide efter PAS testen – hvad viste den om dig?

Har PAS testen hjulpet dig til bedre at kunne finde ud af hvad du gerne vil i fremtiden?

(har den givet større afklaring – jobkonsulenterne fortalte mig, at der er nogen kursister i Nextjob, der finder ud af, at de hellere vil blive ved at arbejde på et værksted)

Praktikforløbene

Hvor var du i praktik første gang?

Hvad kan du huske? – hvordan gik det?

Hvor var du i praktik anden gang?

Var det lige den arbejdsplads, du havde ønsket? Eller var der noget andet du gerne ville, men som ikke kunne lade sig gøre?

Arbejdspladsen

Er du nu i skånejob, der hvor du var i praktik anden gang?

Er du glad for dit arbejde?

Hvordan kommer du dertil? Har det været svært at finde ud af transporten?

Hvad laver du på dit arbejde?

Hvad er det sværeste ved at være på din arbejdsplads?

Vil du gerne blive ved at arbejde det sted, du er? Er der andre arbejdspladser, du godt kunne tænke dig at prøve?

Har du én, du kan tale med, hvis du er i tvivl om noget eller ked af noget?

Prøv at fortælle mig om dem du arbejder sammen med?

Er der nogen, du taler særlig meget med?

Netværksarbejdet og jobkonsulenterne

Jeg har hørt om den hyttetur, I havde lige i begyndelsen af projektet – kan du huske noget fra turen? Var det en god tur?

Ser du stadig de andre fra Nextjob projektet?

Hvor mødes I?

Ringer du tit til jobkonsulenterne?

Hvem ser du ellers i din fritid?

Bilag 5

Spørgeramme til fokusgruppeinterviews

Der holdes to fokusgruppemøder på Sandtoften torsdag den 18. september. Der skrives navneskilte. Diskussionen optages på mini-disc. Der startes med en præsentationsrunde, hvor deltagernes navn og arbejdssted oplyses.

Generelt om Nextjob.

- Hvad synes I om Nextjob - hvorfor
- Hvad er godt ved at være med i Nextjob - hvorfor
- Hvad kan være svært/dårligt - hvorfor
- Er der noget, som skal laves om - hvad

Om at være i job

- Hvordan er det at være ude på arbejdspladserne (hvordan er det at have job) – hvad er godt, hvad er dårligt
- Laver I det samme som de andre på jeres arbejdsplads – giv eksempler
- Er I meget sammen med kollegerne (i arbejdstid/fritid) - giv nogle eksempler
- Går I meget alene – giv nogle eksempler
- Hvordan har I det med jeres kontaktperson/kontaktpersoner
- Er der noget, som overraskede jer, da I kom ud på arbejdsmarkedet (ud i job)

Jobkonsulenterne

- Hvad laver jobkonsulenterne egentlig (skaffer praktikplads efter ønske, introducerer til arb.plads, bindeled til arb.plads)
- Hvad taler man med jobkonsulenterne om (finder man fx ud af, hvad man er god til, ikke god til)
- Er det godt at jobkonsulenterne kommer ud på arbejdspladsen
- Kan jobkonsulenterne hjælpe én med at få et godt forhold til kollegerne på arbejdspladsen – hvordan
- Hvad gør jobkonsulenterne mere
- Er det godt, at man altid kan kontakte jobkonsulenterne
- Hvad vil I gerne have, at jobkonsulenterne gør (kom evt. ind på forberedelsen til jobbet, sociale vanskeligheder ved overgang til "normalt" arbejdsliv)

Netværket

- Hvad synes I om at være med i Netværket – hvorfor
- Hvad er godt og hvad er dårligt ved Netværket
- Skal man have kontakt med Netværket, mens man er på kursus og i praktik
- Hvordan er det at kunne mødes med Netværket, nu hvor I er i job
- Er der noget ved Netværket, der skal laves om - hvad

Kurser⁴²

- *Hvordan var det at gå på kursus – godt/dårligt - hvorfor*
- *Hvad kan man lære på de forskellige kurser*
- *Er kurserne gode til at forberede én til praktik eller job – hvorfor, giv eksempler*

Praktik

- *Hvordan var det at være i praktik (hvordan opleves skiftet kursus/praktik)*
- *Hvad er godt/nemt – hvad er dårligt/svært*
- *Hvordan er det at holde op på et praktiksted*
- *Hvordan er det at prøve forskellige praktiksteder*

Afslutning

- *Hvor ville I være/hvad ville I lave, hvis Nextjob ikke fandtes*
- *Vil I anbefale Nextjob til andre (hvorfor/hvorfor ikke)*

⁴² Spørgsmål med kursiv gennemføres, hvis der er tid.

Bilag 6

Spørgsmål til repræsentanter for arbejdspladsen

Ansættelse

- Hvor mange i alt er ansat på arbejdspladsen
- Hvordan er kontakten mellem jer og Nextjobberen blevet skabt
- Hvordan blev det besluttet at ansætte den pågældende i skånejob (ledelsesbeslutning, medarbejderbeslutning, social politisk beslutning)
- Hvordan blev kontaktpersonen valgt
- Hvad har fagforeningens holdning været til ansættelsen

Motivation

- Hvorfor har I haft ønske om at etablere et skånejob
- Har I tidligere haft en ansat i skånejob
- Hvad føler I, at arbejdspladsen får ud af at have Nextjobberen

Tilfredshed

Forventninger

- Hvilke forventninger havde I til Nexjobberen
- Er disse forventninger blevet indfriet

Konkrete arbejdsopgaver

- Hvilke konkrete arbejdsopgaver varetager Nextjobberen
- Hvem ville varetage disse opgaver, hvis Nextjobberen ikke var der
- Har Nextjobberen kunnet varetage de opgaver, man havde planlagt
- Har der været problemer i forbindelse med varetagelsen af de planlagte opgaver
- Gør Nextjobberen brug af færdigheder, som han/hun har tilegnet sig under uddannelsesforløbet
- Hvor meget hjælp har Nextjobberen haft brug for i forhold til sin arbejdsindsats

Social integration på arbejdspladsen

- Er Nextjobberen faldet godt til på arbejdspladsen
- Hvor meget har Nextjobberen deltaget i sociale arrangementer
- Har der været specifikke problemer i forbindelse med den sociale integration

Jobkonsulenten

- Hvor meget kontakt har I med jobkonsulenten
- Hvordan har selve samarbejdet med jobkonsulenten været
- Hvor vigtig er jobkonsulenten for jeres tilfredshed med ordningen

Information

- Hvordan blev Nextjobberen introduceret
- Er I tilfredse med den information, I har fået om Nextjobberen

Samlet vurdering

- Hvordan er jeres samlede tilfredshed med ordningen
- Hvad har Nextjobberen betydet for arbejdspladsen
- Hvad har været den største overraskelse
- Vil I have personer i skånejob i fremtiden



**Teori og Metodecentret
i Frederiksborg Amt**

Milnersvej 40
3400 Hillerød
tlf 48 20 14 00
fax 48 20 14 99

e-mail: tmc@teoriogmetode.dk
www.teoriogmetode.dk