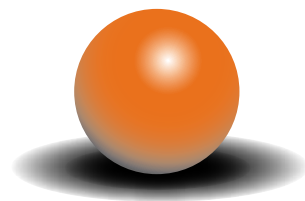


MAGASINET

NR. 1 MAJ 2011

# JOB FOKUS



SIDE 8

**Beskæftigelsesindsatsen:  
Ny kurs for milliarder**

SIDE 3

**Vejen tilbage til  
arbejdsmarkedet**

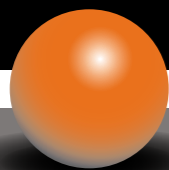
SIDE 16

**FAGLÆRT FREMTID  
FOR FLERE**

SIDE 20

**Hver tredje  
tilkendelse af  
førtidspension  
er en fejl**

Fra ukrudt til genbrug.....	3
Fordele med virksomhedscenter ordningen .....	6
Lyse jobudsigter .....	7
Ny kurs for milliarder .....	8
Unødvendig skævvridning .....	9
Håndholdt vejledning til de få.....	10
Forældrene skal inddrages .....	13
Nøgletal .....	15
Faglært fremtid for flere .....	16
Voksenlærlinge skaber merværdi.....	18
Elektriker som 39-årig .....	19
Dommer eller mikrofonholder .....	20
Konfrontation er vigtig.....	22
10 spørgsmål .....	24



**Magasinet JobFokus nr. 1 - 2011**  
 Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland  
 Universitetsvej 2 · 4000 Roskilde · Tlf. 7222 3400  
 brhs@ams.dk · www.brhovedstadensjaelland.dk

**Redaktionsgruppe:**  
 Jan Hendeliowitz (ansvarshavende)  
 Maj Nistrup  
 Gert Jørgensen  
 Kirsten Landtved  
 Helle Rasmussen  
 Pernille Madsen  
 Nadia Buchard

**Tekst:** First Link Kommunikation  
**Layout:** Club1 Reklamebureau  
**Tryk:** Rosendahls - Schultz Grafisk  
**Oplag:** 7.500

**Forside:** Fra virksomhedscenter Sørup Herregård: Benny Bahne Jørgensen og Solveig Bering.  
**Foto:** Finn John Carlsson

Magasinet JobFokus udgives af Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Artiklerne i magasinet udtrykker ikke nødvendigvis Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands holdninger. Artiklerne kan citeres med kildeangivelse, jf. ophavsretslovens bestemmelser.

## GODE HISTORIER OM INDSATS, DER VIRKER

Beskæftigelsesindsatsen rummer mange gode historier. Om ledige og sygemeldte, som via jobcentrets indsats kommer tilbage i arbejde og selvforsørgelse. Om virksomheder, som stiller sig til rådighed og lukker dørene op for ledige. Om medarbejdere i jobcentre, der i det daglige fører politik og mål ud i livet og sætter den konkrete indsats i værk. Magasinet JobFokus vil synliggøre nogle af de mange gode historier.

Sigtet med JobFokus er at skabe et fagligt forum for beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark og komme med bud på, hvad der virker. Og bidrage til debatten om, hvordan beskæftigelsesindsatsen kan videreudvikles.

Udviklingen på arbejdsmarkedet er ved at vende og er i bedring. Vi ser nu sikre tegn på, at beskæftigelsen stiger, ligesom bruttoledigheden er svagt faldende.

Der er dog fortsat færre i beskæftigelse og flere ledige i forhold til, da beskæftigelsen var på sit højeste og ledigheden på sit laveste i 2008.

Den højere ledighed har dog også utilsigtet haft en vis gunstig virkning. En del af de unge, som i de gode år søgte ud på arbejdsmarkedet og tog sig et arbejde i stedet for at uddanne sig, er nu tilbage i uddannelse. Og der bliver brug for både dem og de, der lige nu står med en færdiggjort uddannelse og er på jagt efter det første job.

På sigt er udfordringen at øge arbejdsudbuddet. Hver gang, fem forlader arbejdsmarkedet de næste 10 år, træder der kun fire ind. Antallet af personer uden for arbejdsstyrken vil om få år overstige antallet i arbejdsstyrken i Østdanmark. I Region Sjælland er skiftet sket: Færre er nu i arbejdsstyrken end udenfor.

Beskæftigelsesindsatsen kan ikke isoleret set modvirke denne udvikling. Men en aktiv beskæftigelsesindsats vil bidrage til at øge arbejdsudbuddet.

Mange spørger, om den aktive indsats gør en forskel. OECD har vurderet beskæftigelsesindsatsen i Danmark. Konklusionen er, at den strukturelle ledighed er to procent under, hvad den ellers ville have været – på grund af den aktive beskæftigelsesindsats.

Vores håb er, at JobFokus og de gode historier kan være med til at beskrive denne forskel – og være til inspiration for alle, som bidrager til den aktive beskæftigelsesindsats i Østdanmark.

# FRA

## UKRUDT TIL GENBRUG

**Aktivering på Sørup Herregård har været noget helt særligt for 33-årige Benny Bahne Jørgensen, der nu er kommet videre efter to gange at have mistet grebet på arbejdsmarkedet.**

"Har du et arbejde, så har du et liv. Sådan troede jeg i hvert fald, det hang sammen," siger Benny Bahne Jørgensen. "Men det er jo faktisk omvendt."

Livet skal hænge sammen, for at man kan passe et arbejde. Det er én af de erfaringer, Benny Bahne Jørgensen har gjort sig gennem sit 33-årige liv. Trods sin unge alder har han oplevet at miste grebet på arbejdsmarkedet to gange, og det forstår man ikke, når man møder ham. For han er en veltalende mand med et positivt livssyn.

### EN FORVANDLING

Men der er også sket noget med ham siden dengang, han var "udenfor". Siden dengang, de daglige måltider bestod af havregryn, yoghurt eller spaghetti, og de daglige gøremål bestod af ingenting. Og det hele blev gemt og glemt bag en tåge af stoffer.

Benny Bahne Jørgensen var en gang dét, nogen ville kalde en sørgelig skæbne, men det er han ikke mere. Mismod og misbrug hører fortiden til, og i dag er han en ung mand med livet foran sig. Og forvandlingen er foregået på mindre end et år.

I marts 2010 begyndte han i virksomhedspraktik på en genbrugsplads i Ringsted. Han fik pladsen, fordi han selv ringede og spurgte.

"Ringede du selv!" udbryder Solveig Bering. Hun er Bennys tidligere mentor, og hun bliver både begejstret og en smule rørt, da Benny i løbet af interviewet med JobFokus fortæller om opringningen til genbrugspladsen.

### MENTOR SOM OPDRAGER

Interviewet finder sted på Sørup Herregård, for det er der, vi skal finde forklaringen på Benny Bahne Jørgensens nye liv. Cirka et år tidligere mødtes Benny og Solveig for første gang. Benny kom på Sørup Herregård, der dengang netop havde indgået kontrakt med jobcentret om at være virksomhedscenter. Solveig arbejder som konferenceværtinde

på Sørup Herregård og er frikøbt 10 timer om ugen til at være mentor for de ledige i virksomhedscentret.

"Dengang troede Benny ikke på, at han havde en chance for at få et rigtigt job," fortæller Solveig Bering. "Han havde lavt selvværd og havde på én gang urealistisk høje forventninger til, hvad der kunne lade sig gøre, samtidig med at han ikke troede på sin egen værdi."

Benny Bahne Jørgensen fik til opgave at passe udenomsarealerne på konference- og kursuscentret. En ny hverdag med lugning af ukrudt, beskæring af planter, græsslåning og hvad der ellers skal til for at holde arealerne pæne – meget fjernt fra fjernsyn, sofa og kaffe. I den første tid fik han da heller ikke meget fra hånden og gemte sig lidt væk. Men Solveig Bering var efter ham og sørgede for, at han kom i sving og mødte på arbejde. Det var også Solveig, der i starten gjorde ham klart, at selv om hans arbejdsopgaver angik udenomsarealerne, så blev han betragtet som en kollega, som også kunne give en hånd med, når de andre kolleger havde brug for ekstra hjælp.

Benny fik rusket op i sin opfattelse af, hvad andre kunne forvente af ham.

Fortsættes på næste side





Et aktivt tilbud på et virksomhedscenter gav Benny Bahne Jørgensen hjælp til at tage et vigtigt skridt på vej mod arbejdsmarkedet. Nu er han igen en aktiv samfundsborger som virksomhedspraktikant på en genbrugsplads. Foto: Ingrid Riis

"De er jo blevet nurset meget i systemet," siger Solveig Bering, og Benny Bahne Jørgensen løfter øjenbrynene i et nik og bekræfter med et "ja". Som mentor introducerede Solveig Bering ham til "den virkelige verden", og hun har ikke undladt også at give Benny nogle moderlige råd med på vejen om for eksempel privatøkonomi. Hun har i øvrigt også brugt kræfter på at "opdrage" på sine fastansatte kolleger blandt andet i forhold til at huske at inddrage de ledige i fællesskabet.

#### VIGTIGT MED OPBAKNING

Benny Bahne Jørgensen har tidligere været i aktivering, men forløbet på Sørup Herregård var noget helt særligt.

"På et virksomhedscenter er der ikke en fast slutdato," fortæller han. Praktikperioden er på 13 uger, men den kan forlænges efter individuel vurdering i jobcentret. Desuden mener Benny Bahne Jørgensen, at det gør en vigtig forskel, at være sammen med andre ligesindede, i og med at et virksomhedscenter har flere i aktive tilbud samtidig. Han blev selv gode venner med en af de andre "aktiveringskolleger".

Efter knap otte måneder på Sørup Herregård kom Solveig Bahne en dag og sagde: "Nu er du klar til at komme videre, Benny." En vurdering, der naturligvis var afstemt med jobcentret, som har beslutningskompetencen.

Da han tog afsked med kollegerne på Sørup Herregård, stod der dog ikke et job eller praktikplads og ventede på ham i kulisserne, så han vendte tilbage til ledigheden. Men denne gang havde han tro på sig selv, og efter tre måneder skaffede han sig selv en virksomhedspraktikplads.

Ifølge Benny Bahne Jørgensen har det vigtigste element i hans tilbagevenden til arbejdsmarkedet været virksomhedscentrets mentorordning.

"Vi havde jo hele tiden Solveig i ryggen, og med hende kunne vi tale om alt – også private ting. Man kunne for eksempel gå med nogle problemer, som blev kæmpestore inde i ens hoved, og der var Solveig god til at få det hele ned på jorden," fortæller han.

#### KLAR TIL LIVET

Og ned på jorden, dét er han kommet, Benny Bahne Jørgensen. Jordforbindelsen er genskabt efter en række år uden for arbejdsmarkedet. Og horisonterne har åbnet sig. For blot et år tilbage så han sig selv som ubrugelig på arbejdsmarkedet, udslukt. Nu er han på flere planer en del af det store kredsløb mellem småt brændbart og deponifald. Og hvem ved, måske venter der en fastansættelse rundt om hjørnet – han har i hvert fald bevist, han er klar til opgaven. Med god hjælp fra en masse ukrudt, der skulle plukkes, og en mentor hvis telefonnummer stadig er på mobilen.



Solveig Bering var mentor for Benny Bahne Jørgensen på Sørup Herregård og kan glæde sig over endnu en solstrålehistorie fra hendes arbejdsplads. Foto: Ingrid Riis

## FAKTA

Sørup Herregård er i skrivende stund et af de i alt fire virksomhedscentre, som Jobcenter Ringsted har lavet kontrakt med – og der er flere på vej. Sørup Herregård har en aftale med Jobcentret om at tage imod for eksempel personer med tidligere misbrug.





"Virksomhedscentrene er en fordel for både borgere og virksomheder", siger jobcenterchef Susanne Frydenlund.

# FORDELE

## MED VIRKSOMHEDSCENTER-ORDNINGEN

Sørup Herregård har i flere år haft ledige i aktive tilbud, så det er ikke noget nyt for virksomheden eller Solveig Bering at hjælpe ledige et skridt videre mod arbejdsmarkedet.

Men med den nye status som virksomhedscenter er opgaven blevet lettere. Ifølge Jane Strange Nielsen, direktør på Sørup Herregård, betyder mentorordningen rigtig meget:

"Der er ikke længere sure miner over, at Solveig drikker en kop kaffe med en af vores ledige, fordi kollegerne ved, at det ikke går ud over den tid, der er afsat til hendes almindelige opgaver i virksomheden," fortæller direktøren.

Også ifølge Solveig Bering selv betyder hendes 10 mentor-timer om ugen rigtig meget. Derudover oplever hun en tættere dialog med jobcentret nu end tidligere.

"Nu har vi en kontrakt med jobcentret, og jeg har en fast kontaktperson derinde. Det er virkelig rart at kunne ringe og få et råd en gang imellem. På et tidspunkt blev jeg virkelig bekymret for en af vores ledige, der inden for kort tid mistede to familiemedlemmer. Da ringede jeg og sagde, at vedkommendes sagsbehandler måtte hellere tage kontakt til den pågældende," fortæller Solveig Bering.

Chefen for jobcentret i Ringsted, Susanne Frydenlund, fortæller, at ordningen med virksomhedscentrene giver jobcentret en smule mere sagsbehandling i forhold til, at der skal aflægges besøg hver uge. Men hun ser det som en klar fordel, at virksomhedsaktivering bliver sat mere i system.

"Alle parter kommer til at kende hinanden bedre, og det bliver derfor også nemmere at matche den ledige med den rette virksomhed og arbejdsopgave, hvilket er en klar fordel for virksomhederne, men i høj grad også for borgerne," fortæller hun.

## FAKTA

På hjemmesiden [www.virksomhedscenter.dk](http://www.virksomhedscenter.dk) kan du læse hele vejen rundt om emnet – om hvordan jobcentre etablerer et virksomhedscenter og driver det; hvilke kampagner, der er sat i gang; ofte stillede spørgsmål og så videre. På hjemmesiden kan du desuden downloade en "drejebog", der er målrettet til jobcentrene og skridt for skridt fortæller om, hvad der skal til for at etablere et virksomhedscenter. På hjemmesiden kan du også finde frem til introkurser for mentorer og jobkonsulenter. På kurserne kan man blandt andet høre erfaringer fra mentorer og konsulenter, som arbejder med virksomhedscentre.

## STOR UDSKIFTNING I ARBEJDSKRAFTRESERVEN

Der er stor udskiftning i arbejdskraftreserven (antallet af personer med mere end tre måneders ledighed). I november 2010 tilgik godt 7.500 personer arbejdskraftreserven i Østdanmark, mens knap 6.500 personer forlod arbejdskraftreserven, som var på ca. 61.000. Det svarer til, at 12 procent tilgik arbejdskraftreserven – og andre 11 procent forlod den. Det fremgår af en analyse fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Afgang fra arbejdskraftreserven er væsentligt større blandt dagpengemodtagere end blandt kontanthjælpsmodtagere. Langt de fleste, som forlader arbejdskraftreserven, bliver selvforsørgende, mens en mindre del går i gang med uddannelse eller kommer på sygedagpenge.

## LYSERE JOB-UDSIGTER

En række meget store bygge- og anlægsprojekter skaber de kommende år lysere job-udsigter øst for Storebælt.

Det viser analysen "Beskæftigelsesmæssige konsekvenser af infrastrukturinvesteringer i Østdanmark", udarbejdet af COWI for Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland.

I analysen indgår beskæftigelsesvirkningen af den faste fast forbindelse over Femern Bælt, den 15,5 km lange Metro Cityring under det centrale København og Frederiksberg, udvidelse og modernisering af jernbanenettet og af motorvejsnettet i Hovedstadsområdet og på Sjælland, opførelse af nye sygehuse samt modernisering og udvidelse af en række eksisterende sygehuse samt opførelse af et nyt statsfængsel på Nordfalster.

Analysen viser, at der forventes en samlet direkte beskæftigelseseffekt af projekterne på ca. 38.000 mandår, fordelt over perioden 2010 til 2020.

Ifølge de tilgængelige planer for projekterne, ventes den direkte beskæftigelseseffekt at kulminere omkring 2015, hvor der vil være aktivitet i alle projekterne. I slutningen af perioden ventes Metro Cityringen og Købehavn - Ringsted jernbanen samt de flest andre projekter færdiggjort, hvorfor det primært er beskæftigelseseffekten af Femern Bælt forbindelsen, som betyder efterspørgsel efter arbejdskraft efter 2018.

Den direkte beskæftigelseseffekt vil gennemsnitligt i perioden være ca. 3.500 mandår pr. år. Ved hjælp af LINE modellen er de afledte beskæftigelseseffekter tillige beregnet. Afledte virkninger afspejler det øgede forbrug som følge af øgede disponible indkomster, der følger af den øgede beskæftigelse og som følge af erhvervenes køb af varer og tjenester hos underleverandører og støtteerhverv i de forskellige brancher.

Beregningen viser, at den samlede direkte og afledte beskæftigelseseffekt vil være ca. 6.400 beskæftigede pr. år for hele Østdanmark.

## SAMTALE OG KOORDINERET INDSATS

Samtalen er et vigtigt omdrejningspunkt i et nyt projekt med navnet "På rette vej - i job". Ugentlige samtaler mellem jobcentret og den ledige skal være med til at sikre en hurtigere virksomhedsrettet aktivering.

Der er tale om et såkaldt kontrolleret forsøg rettet mod kontant- og start-hjælpsmodtagere i matchgruppe 2. Forsøget skal bidrage med ny viden og erfaring til indsatsen i jobcentrene. Baggrunden for forsøget er, at psykiske lidelser i stigende grad er årsag til tilkendelse af førtidspensioner til ikke mindst unge personer. Undersøgelser har vist, at beskæftigelse kan bidrage til at forebygge blandt andet depressioner, og flere læger og psykiatere har gjort opmærksom på, at beskæftigelse kan bidrage til, at personer med psykiske lidelser kan få det bedre. Ud over et intensivt samtaleforløb gælder det for de deltagende jobcentre og deres ledige projektdeltagere, at der er særligt fokus på en tidlig virksomhedsrettet indsats med mentor.

Et centralt element i projektet er også, at det omfatter en koordinering af indsatserne fra socialforvaltning og sundhedsvæsen. Der er altså lagt op til et samarbejde mellem virksomhed, jobcenter, socialforvaltning og sundhedsvæsen, hvor det vil være op til jobcentret at afgøre, hvilken part, der har den koordinerede opgave, og hvem der skal varetage opgaven som den lediges kontaktperson.

Formålet med forsøgsprojektet er, at de ledige projektdeltagere kommer i job eller ordinær uddannelse, samt at jobcentrene får det bedst mulige grundlag for at tilrettelægge en job- og uddannelsesrettet indsats for kontant- og starthjælpsmodtagere i matchgruppe 2.

Forsøget blev sat i gang i november 2010 og slutter 31. marts 2012.

# NY KURS FOR MILLIARDER

**Finansministeriet forventer, at staten og kommuner i 2011 tilsammen vil have udgifter på omkring 60 milliarder kr. til hele beskæftigelsesindsatsen. For det beløb kan man betale tunnelen under Femern Bælt og Metro Cityringen København.**

Der er udstukket en ny kurs for den danske beskæftigelsesindsats. Målet er, at flere ledige skal i virksomhedsrettet aktivering, som har den bedste effekt. Ændringer i refusionsreglerne betyder, at kommunerne ved indgangen til 2011 fik en ny regnestok for, hvordan staten medfinansierer kommunernes udgifter til ledige borgere. Cirka ni milliarder kroner er blevet omdirigeret i forbindelse med ændringen.

## FLERE UD I VIRKSOMHEDER

De nye refusionsregler betyder, at jobcentrene får et stærkere økonomisk incitament til at sende ledige i aktive tilbud på en virksomhed frem for at sende dem på kursus. Kommunerne får 50 procent i refusion fra staten, hvis den ledige er i virksomhedspraktik eller i et løntilskudsjob, men kun 30 procent af udgifterne til en ledig, der er i aktivering på et kursusforløb. Der findes også kurser og uddannelser, som refunderes med 50 procent, men sigtet er ikke til at tage fejl af. Partierne bag finansloven for 2011 har med de nye regler vist meget tydeligt, hvor kommunerne skal prioritere kræfterne i beskæftigelsesindsatsen.

## RETNINGEN ER KENDT

Ny kurs eller ej, så er retningen ikke helt ny, lyder det fra Christian von Benzon, jobcenterchef i Næstved Kommune: "Løbet af kanonen var allerede i 2010 begyndt at svinge over i retningen af det," siger han.

Det bekræftes da også af Beskæftigelsesministeriets tal for hele landet. Christian von Benzon har endnu ikke fået andre tal for Næstveds beskæftigelsesindsats i 2011 end dem for januar, og de viser en yderligere stigning i brugen af virksomhedsrettet aktivering.

"Men det er svært at sige, om det skyldes de ændrede refusionsregler. For udviklingen var som sagt sådan set allerede i gang," siger Christian von Benzon.

## DET AFHÆNGER AF VIRKSOMHEDERNE

Han mener i øvrigt, at mange længe har været enige om, at passiv forsørgelse, hvor ledige er overladt til sig selv uden aktivitet, er en dårlig løsning. Men selv om den nye kurs med regelændringer måske virker meget oplagt, så er den ikke uden forhindringer, siger jobcenterchefen:

"Generelt kan man sige, at vi er gået fra en aktiveringsindsats, hvor vi i høj grad brugte en indsats, vi selv kunne styre - vi kunne for eksempel selv skaffe kapacitet til opkvalificeringskurser og vejledningsforløb - til en indsats, hvor vi nu er afhængige af at kunne lave aftaler med arbejdsgivere om at tage imod ledige," siger han.

Christian von Benzon fortæller, at nogle virksomheder er bekymrede for, hvilken byrde det kan være at tage imod ledige, men der er da også arbejdsgivere, der absolut er indstillet på det.

"Men med den nye kurs skal vi kæmpe mere for hver enkelt ledig," vurderer han.

Det forventes, at staten og kommuner i 2011 tilsammen vil have udgifter på omkring 60 milliarder kr. til hele beskæftigelsesindsatsen. Langt hovedparten er til forsørgelse af ledige og sygemeldte m. fl. For det beløb kan man betale tunnelen under Femern Bælt og Metro Cityringen i København.

Der er altså rigtig mange penge at spare, hvis blot en brøkdel af de ledige kan komme i beskæftigelse.

## FINANSIERINGSÆNDRINGER - ET SKRIDT I DEN RIGTIGE RETNING

Det medfører store udfordringer for kommunernes opgavevaretagelse på beskæftigelsesområdet, når Folketinget ændrer vilkårene lige efter, at kommunerne har vedtaget budgetterne for 2011, siger chefkonsulent Ulrik Petersen, Kommunernes Landsforening

"I Kommunernes Landsforening betragter vi finansieringsændringerne som et skridt i den rigtige retning hen imod en mere resultatorienteret refusionsmodel. Men KL mener principielt, at forskellen i refusionen på passive og aktive ydelser burde være fjernet fuldt ud," siger chefkonsulent Ulrik Petersen, KL.

"Det nye finansieringssystem indebærer en både uhensigtsmæssig og unødvendig skævvridning, fordi kommunerne i forvejen havde fokus på den virksomhedsvendte indsats. For eksempel har kommunerne fire-doblet antallet af private løntilskudsjobs til forsikrede ledige," siger Ulrik Petersen.

KL ser gerne en gennemgribende nytænkning af rammerne for beskæftigelsesindsatsen, men omlægningen af refusionerne er ikke desto mindre en styrkelse af det kommunale råderum, og behovet for en effektiv beskæftigelsesindsats, som får de ledige i job, er blevet skærpet, mener Ulrik Petersen

Regelændringerne blev foreslået i Folketinget i november og vedtaget i december 2010 med virkning allerede fra årsskiftet. Det gav kommunerne meget få uger til at forholde sig til en markant ændring af budgetvilkårene. Og det er i sig selv en kæmpe opgave for kommunerne, siger Ulrik Petersen:

"Regelændringerne indtraf med meget kort varsel. Og det medfører store udfordringer for kommunernes løsning af beskæftigelsesopgaven, at Folketinget ændrer vilkårene, lige efter at kommunerne har vedtaget budgetterne for 2011."

## FAKTA

### PENGE UD OG HJEM IGEN

Når satsene for den statslige refusion - eller tilbagebetaling om man vil - bliver sat ned, så stiger kommunernes egne udgifter til beskæftigelsesindsatsen. Tilsammen mister kommunerne cirka ni milliarder kroner på grund af de lavere refusions-satser. Men pengene kommer tilbage igen - ikke som refusioner, men som bloktilskud og beskæftigelsestilskud. Mens refusioner betales i forhold til kommunens faktiske udgifter, så bliver bloktilskud givet ud fra gennemsnitsberegninger, hvilket giver nogle kommuner en gevinst og andre et tab. Det bliver dog forsøgt udlignet med en særlig ordning.

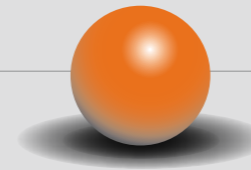
### FORVENTNING OM PRESSE-KIKS

Der er grund til at forvente historier i pressen om, at kommunernes udgifter til ledige er steget markant, forudser jobcenterchef Christian von Benzon, Næstved Kommune. Årsagen er, at når kommunerne får færre penge i refusion fra staten, så stiger deres egne udgifter til ledige. I hvert fald på papiret. Kommunerne får jo pengene tilbage fra staten via bloktilskud, men de penge kommer fra en anden konto og vil derfor ikke ses i opgørelsen over udgifter til ledige.

"Mit gæt er, at vi vil se nogle misforståelser finde vej til nyhedsredaktioner rundt omkring, om at vi pludselig bruger mange flere penge på ledige end tidligere, fordi dele af pressen ikke er opmærksomme på, at vi har fået en anden model for finansieringen af indsatsen," siger Christian von Benzon.



Ny kurs eller ej, så er retningen ikke helt ny, lyder det fra Christian von Benzon, jobcenterchef i Næstved Kommune. Foto: Ingrid Riis



# HÅNDHOLDT VEJLEDNING TIL DE FÅ

**UU-Vestegnen prioriterer indsatsen for at få unge med indvandrerbaggrund i uddannelse. "En konstruktiv tilgang hos vejlederne er en forudsætning for en god rådgivning," mener centerchef Carsten Bøtker.**

Det ser skidt ud for de unge indvandrerdrengene: Næsten hver fjerde ud af 10 har ingen ungdomsuddannelse, når de fylder 26 år, og risikerer dermed at hænge fast i dårligt betalte job og at blive marginaliseret på arbejdsmarkedet. Pigerne klarer sig lidt bedre, men dobbelt så mange unge med indvandrerbaggrund som alle andre 26-årige er hverken i gang med uddannelse eller er i beskæftigelse.

Det viser en undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, der har set på, hvor langt man er fra regeringens ambitiøse mål om, at 95 procent af en ungdomsårgang i 2015 skal have en ungdomsuddannelse.

Der er langt igen: Hver femte elev, der gik ud af folkeskolen for 10 år siden, har i dag ikke fået en ungdomsuddannelse, og generelt har afgangselever med udenlandsk baggrund sværere ved at komme videre fra folkeskolen: Hele 32 procent af nydanskerne, der gik ud af folkeskolen har ikke fået en ungdomsuddannelse, mens det kun er knap 20 procent af danskerne.

## TÆT SAMARBEJDE MED JOBCENTRENE

Det mærkes også på Vestegnen, hvor UU-Vestegnens indsats for at få unge med indvandrerbaggrund ind i et uddannelsesforløb, ligger centerchef Carsten Bøtker meget på sinde. Han og hans tæt på 40 vejledere prioriterer at bruge at bruge det meste af deres tid til de 20-30 procent svageste elever, og et vellykket tæt samarbejde med jobcentrene øger også de positive resultater med at få de unge i arbejde efter en uddannelse. "Vi er meget optaget af, hvordan vi kan samarbejde med og i den sammenhæng være en del af kommunernes indsatser. Mange unge er sårbare og føler for eksempel ofte, at de mangler støtte til at skaffe en praktikplads, og så retter de henvendelse til UU-vejlederen, som opfattes som den naturligt gennemgående person i deres begyndende voksenliv. Vi har så en daglig dialog med jobcentrene, fordi vi på de fem jobcentre, som vi arbejder med, ligefrem har udstationeret medarbejdere, som laver uddannelsesplaner sammen med de unge.



"Vi skal ikke screene og teste de unge for, hvad de ikke kan, men bygge videre på det, de kan," mener centerchef Carsten Bøtker, UU-Vestegnen. Foto: Finn John Carlsson

Søger de unge under 24 år om kontanthjælp, skal jobcentret udrede, om de har uddannelsesmæssigt potentiale, og har de ikke en uddannelse, bliver de sat i forbindelse med UU-vejlederen, som på stedet udarbejder en uddannelsesplan sammen med den unge," fortæller centerchef Carsten Bøtker.

## SAMME MÅLGRUPPE- STØRRE SYNERGI

I jobcentrene i Albertslund og Glostrup er medarbejderen der én fast dag. I Høje Tåstrup Kommune har UU-Vestegnen kontor med to udstationerede medarbejdere. I Rødovre deler UU-Vestegnen også matrikel med jobcentret, så det er nemt at drage fordel af hinandens spidskompetencer. Ballerup Kommune har ønsket en mere intensiv indsats. Frem for at købe ydelsen fra en privat aktør, har kommunen tilkøbt en fuldtidsmedarbejder fra UU-Vestegnen til en særlig vejledningsindsats for de 18-24 årige, der søger kontanthjælp. Det begyndte som et projekt under det lokale beskæftigelsesråd, LBR, for to år siden og er nu blevet permanent. Resultatet er, at der er kortere tid fra, at de unge kommer til jobsamtale, til at de er i uddannelse. "UU-Vestegnen og jobcentrene er begge kommunalt forankrede og arbejder med de samme målgrupper, dog ud

fra to forskellige lovgivninger. Der er en masse forventninger, men også en masse synergi i forhold til, hvad vi kan med hinanden. Jeg mener, man med fordel kunne afstemme forventningerne til hinanden med henblik på at rykke lidt tættere sammen i uddannelsesindsatsen over for de 18 til 24-årige," siger Carsten Bøtker.

## SELVISCENESÆTTENDE

Det tætte sammenspil mellem jobcentre og UU-Vestegnen ligger meget i tråd med den "håndholdte" og personligt tilrettelagte indsats, som Carsten Bøtker mener, er den bedste vej frem mod at hjælpe unge indvandrere. For med en mere "håndholdt" indsats kommer vejlederne meget tæt på såvel den unge som den unges familie, der har en meget stor rolle at spille for, at de unge ikke stopper midt i et uddannelsesforløb.

"Vi har rigtig mange fra etniske minoriteter, som både har en tynd faglig baggrund og er en form for funktionelle analfabeter, der har svært ved at knække koden i folkeskolen," fortæller centerleder Carsten Bøtker. "Det er værre for de unge mænd, der også kæmper med, at deres sociale og personlige kompetencer ikke er så strømlinede og harmoniske, som man kunne ønske. De har nogle gange en

Fortsættes på næste side

# FAKTA

I den nyligt offentliggjorte undersøgelse af samarbejdet mellem jobcentre og UU-centre, "Samarbejde om unge", CABA marts 2011 kortlægges blandt andet hvilke elementer, der kan være fremmende for et optimalt samarbejde mellem de to parter. Analysen er fulgt op af et inspirationskatalog med eksempler på samarbejdsmodeller og -initiativer mellem jobcentre og UU-centre.

Find begge dele her:  
[HTTP://KORTLINK.DK/UNGE/8WKS](http://kortlink.dk/unge/8wks)



adfærd, hvor deres selvscenesættelse kan være ret udfordrende, og hvor lærerne på bl.a. erhvervsuddannelserne siger, de fylder og larmer meget. Vi prøver så at arbejde med, hvorfor de er så "udadreagerende", siger han, der mener, at det blandt andet bunder i, at de har svært ved at afkode de gældende normer såvel som det at tilhøre en minoritet, der hele tiden bliver fastholdt i bestemte roller af lærere, pædagoger, politikere og medier.

"Hvis de prøver at "pisse" en vejleder af, forsøger vi at afkode de signaler, de sender og se på, hvor vi kan sætte ind med en anerkendende og konstruktiv tilgang. Vi skal ikke hele tiden slå ned på, hvor der er begrænsninger i den unges liv, fordi de ikke opfylder visse forudsætninger, men i stedet være anerkendende og se på deres muligheder, hvor de er uddannelsesparate. Vi skal ikke screene og teste dem for, hvad de ikke kan, men bygge videre på det, de kan."

#### MEDARBEJDERNES EMPATI VIGTIG

Carsten Bøtker er klar over, at det kræver vejledere af en særlig støbning. Han arbejder i sin ledelse også meget med at sørge for, at medarbejderne er klædt ordentligt på holdningsmæssigt og fagligt til opgaven:

"Vejlederne har en stort engagement i at indleve sig i de unge, der har sværest ved at fastholdes. Det ligger dybt i medarbejderne, at selv om de ikke alle har den samme uddannelsesmæssige baggrund eller har den samme holdning, skal værdier og menneskesyn være foreneligt med vores arbejde, så man ikke trækker sine middelklassenormer ned over borgere og unge, der er et andet sted. Det er lykkedes rigtig godt. Alt, hvad vi gør her, er også med til at udvikle medarbejderens empati, deres rummelighed, deres engagement i borgere, der lever et andet liv end de regelrette."

Carsten Bøtker og de tæt på 40 vejledere i UU-Vestegnen - her Lotte Højer Pedersen - prioriterer at bruge det meste af deres tid til de 20-30 procent svageste elever ved at "håndholde" den enkelte. Foto: Finn John Carlsson



# FORÆLDRENE SKAL INDDRAGES

**"Det eksempel min far har været for mig, vil jeg gerne videreføre," siger Günay Üyücü fra UU-Vestegnens korps af rollemodeller**

Et af de tiltag, som UU-Vestegnen har sat i gang, er et Rollemodelkorps. Sidste år var rollemodelkerne ude 25 gange i forskellige sammenhænge for at give inspiration til unge, der skal ud på arbejdsmarkedet.

Günay Üyücü på 28 år er en af dem, der tager ud som rollemodel. Han stammer fra Tyrkiet, er født i Danmark. Han begyndte i 1998 på sin uddannelse som elektriker på Teknisk Skole i Ishøj og arbejder i dag i entreprenørfirmaet Hoffmann, hvor han desuden er sikkerhedsrepræsentant for cirka 50 elektrikere.

Günay Üyücü lægger særlig vægt på at nå ind til forældrene, fordi han på egen krop har mærket, hvor vigtig forældrenes engagement kan være: "Da jeg var færdig med grundforløbet og skulle have en læreplads, sendte jeg 100 ansøgninger. Der kom ikke svar fra de 98, og de

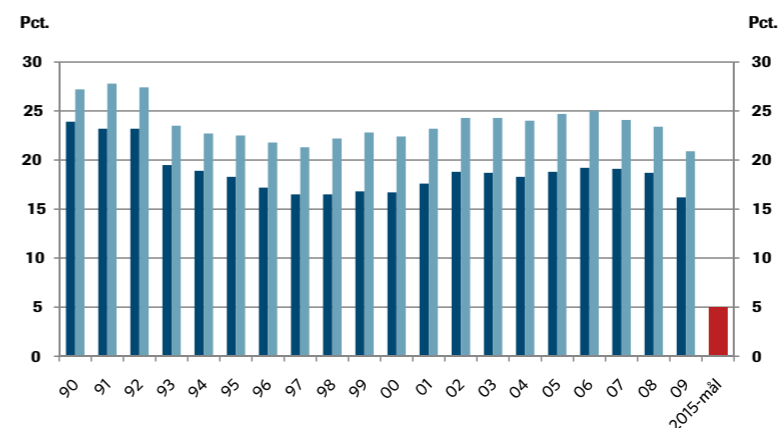
sidste to var afslag," fortæller Günay Üyücü. "Min drøm om at komme til at lave noget med hænderne var tæt på at falde til jorden, men min far tog mig i hånden, samlede alle ansøgninger og tog med ind på Frederiksberg Tekniske skole. Det gjorde indtryk på vejlederen, at min far var taget med. Han ringede til et firma, mens vi sad der. Da jeg kom hjem, fik jeg en opringning fra en virksomhed, der kunne bruge mig. I dag kan jeg se, at hvis jeg ikke havde fået den læreplads, var jeg nok havnet et andet sted uden nogen fremtid, for jeg havde allerede da været ude i noget ballade."

#### SKUB SELV BARRIERERNE TIL SIDE

"Når jeg kommer ud som rollemodel, indleder jeg med at fortælle de unge min egen historie og også hvilket liv og

Fortsættes på næste side

Andel uden ungdomsuddannelse 10 og 25 år efter folkeskolen



Tallene viser andelen uden en ungdomsuddannelse 10 år og 25 år efter folkeskolen. Kilde: AE på baggrund af UNI-C og analyse, profilmodellen (2009).



Günay Üyücü: - Det eksempel min far har været for mig, vil jeg gerne videreføre til vore tvillinger Selina og Malik. Forældrene bør følge med i, hvordan det går for deres børn og ikke bare lade dem klare sig selv. Foto: Finn John Carlsson



ansvar, der venter dem, jo ældre de bliver. Jeg fortæller dem, hvad jeg ejer, og hvad jeg kan købe, hvad jeg er i stand til at gøre, og hvilken familie jeg har i dag - for at skabe perspektiv til, hvordan deres egne forestillinger om fremtiden kan være. Jeg prøver også at forklare dem, at det kan være, deres forældre for norges vedkommende ikke bakker dem op, men at de så er nødt til at finde andre rollemodeller og søge råd og vejledning for ikke at gå i stå eller komme ud på et forkert spor."

"De føler, der ikke er nogen, der gider ansætte dem, at de ikke er brugbare eller har det forkerte navn. Jeg fortæller, at jeg som teenager også havde venner med den holdning, men at jeg ikke selv hverken havde eller har den holdning. Jeg vidste, at jeg ville noget i mit liv og tænkte noget om min fremtid. Barriererne har jeg valgt at skubbe til side. For hvis de kommer til at fylde for meget på den vej, jeg vil vælge, vil de hele tiden blokere. Man er nødt til at kæmpe og ind imellem ændre på sig selv.

#### FORÆLDREANSVAR

Günay Üyüçü lægger stor vægt på, at forældrene har et medansvar for, at de unge får en uddannelse. Han har en stærk holdning til, at forældre skal hjælpe med at sætte rammer for deres børn lige fra starten. Günay er selv lige blevet far til et sæt tvillinger, som han mener, han bedst kan hjælpe ved at være til stede:

"Jeg skal have en stor rolle i deres liv. Det eksempel, min far har været for mig, vil jeg gerne videreføre. Vi taler tit om at give frie tøjler til de unge, men alt med måde. Forældrene bør følge med i, hvordan det går for deres børn og ikke bare lade dem klare sig selv. Støtten, styrken og moralen bør komme fra forældrene, men bearbejdningen med at overvinde barrierer skal man klare med sig selv. Det er virkelig dér, de unge skal træffe en beslutning om deres livsbane."

## FAKTA

#### OM UNGDOMSUDDANNELSE

Hver femte elev, der forlod folkeskolen for 10 år siden, har ikke fået en ungdomsuddannelse. Dette er langt fra regeringens 2015-målsætning om, at 95 procent af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse.

- Det er specielt indvandrerbørnene, som har vanskeligt ved at få taget en ungdomsuddannelse, når de har forladt folkeskolen. Næsten 4 ud af 10 drenge med indvandrerbaggrund, der forlader folkeskolen, har ingen ungdomsuddannelse som 26-årig.

- Indvandrerbørnene, der ikke har fået en uddannelse, inden de fylder 26 år, er i høj grad marginaliseret i forhold til arbejdsmarkedet. Dobbelt så mange som alle andre 26-årige er hverken i gang med en uddannelse eller i beskæftigelse.

- Den gruppe, der hyppigst opnår en ungdomsuddannelse, er danske piger, hvor andelen af unge uden ungdomsuddannelse 10 år efter folkeskolen er på 20 procent. Så selv danske piger er langt fra målsætningen på fem procent.

(Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd februar 2011) Kort Link: <http://kortlink.dk/ae/8v96>

## DE VIGTIGSTE NØGLETAL I ØSTDANMARK

	Niveau	Ændring i pct.*	Tendens-symboliseret**	Periode
<b>FAKTISKE TAL</b>				
<b>Beskæftigelse</b> 1)	<b>1.178.500</b>	<b>-1,1</b>	↑	4 kv. 10
- Region Hovedstaden	814.200	-0,6	↑	4 kv. 10
- Region Sjælland	364.300	-2,3	↔	4 kv. 10
<b>Antal bruttoledige</b> 2)	<b>80.500</b>	<b>7,4</b>	↑	jan. - 11
<b>Ledighedsprocent</b>	<b>6,5 pct.</b>			
<b>SÆSONKORRIGERET</b>				
<b>Antal bruttoledige - endelige</b> 2)	<b>83.200</b>	<b>-0,8</b>	↑	jan. - 11
<b>FAKTISKE TAL</b>				
<b>Beskæftigelse</b> 1)	<b>1.133.284</b>	<b>-0,9</b>	↑	jan. - 11
- Industri og fremstilling	104.109	-7,4	↑	jan. - 11
- Bygge og anlæg	59.821	-15,0	↔	jan. - 11
- Privat service	532.912	-1,0	↑	jan. - 11
- Offentlig service	411.272	3,5	↔	jan. - 11
- Øvrige erhverv og uoplyst	25.170			jan. - 11
<b>Antal varslede personer</b> 3)	<b>620</b>	<b>-58,0</b>	↔	jan. - 11
<b>Antal nyopslåede stillinger</b> 4)	<b>4100</b>	<b>-1,2</b>	↑	feb. - 11
<b>SÆSONKORRIGERET</b>				
<b>Status for ministermål</b> 4)				
- Arbejdskraftreserven	58.200	↑		jan. - 11
- Pers. på permanent off. forsørgelse	120.500	↓		jan. - 11
- Unge under 30 år	42.400	↑		jan. - 11
- Nydanskere på off. forsørgelse	46.300	↑		jan. - 11

\* Ændring ift. året før - hvis faktiske tal. Ændring ift. måneden før - hvis sæsonkorrigerede tal. \*\* Indikerer, at udviklingen ikke er entydig.

↑ indikerer en positiv udvikling, eksempelvis at den årlige ledighedstrend er faldende, eller beskæftigelsestrenden er stigende.

↓ indikerer en negativ udvikling, eksempelvis at den årlige ledighedstrend er stigende, eller beskæftigelsestrenden er faldende.

Kilder: 1: DREAM/AMS, 2: Danmarks statistik, 3: BRHS, 4: Jobindsats.dk



### Organisation for erhvervslivet

#### MERE MOBILITET

"Beskæftigelsen ser ud til at have nået bunden. De seneste resultater fra DI's Virksomhedspanel viser nu også tegn på, at den private beskæftigelse i Østdanmark så svagt begynder at stige igen. Men mens beskæftigelsen i Hovedstaden forventes at stige, så forventes den fortsat at falde på resten af Sjælland. Det stiller stigende krav til arbejdskraftens mobilitet, for de virksomheder, der forventer at ansætte flere, ligger i Hovedstaden. Det er derfor vigtigt at have fokus på, at matchet mellem virksomheder og ledige ikke begrænses af kommunale grænser."

Lasse Bank, konsulent, DI

#### POSITIVE FORVENTNINGER TIL BESKÆFTIGELSEN

De private virksomheder i Østdanmark er mere optimistiske i februar 2011, end de var for et år siden. Det viser den nye virksomhedssurvey, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland har fået udarbejdet. 1.200 private virksomheder er blevet spurgt om deres vurdering af virksomhedens fremtidige beskæftigelse.

Virksomhederne forventer, at antallet af ansatte vil stige med 2,5 pct. i de kommende seks måneder. Der forventes en stigning i antal ansatte både i Københavnsområdet, Hovedstaden i øvrigt (Nordsjælland m.v.) og Region Sjælland. Virksomhedernes vurdering af beskæftigelsessituationen understøttes af den seneste udvikling. Efter en periode med faldende beskæftigelse ser der nu ud til at være en stabilisering. Sammenlignet med undersøgelsen fra februar 2010 er virksomhederne inden for "Landbrug", "Industri", "Bygge og anlæg" og "Handel og transport" særligt optimistiske i forhold til at ansætte flere medarbejdere de kommende seks måneder.

Se hele analysen på [www.brhovedstadensjaelland.dk](http://www.brhovedstadensjaelland.dk)

# FAGLÆRT

## FREMTID FOR FLERE

**Mange voksne vil gerne i lære, men krisen har fået virksomhederne til at holde igen med at tage voksenlærlinge ind. Det skal kampagnen "Fremtiden er faglært" rette op på.**

Ufaglærte job forsvinder fra fremtidens danske arbejdsmarked. Samtidig risikerer Østdanmark at stå over for voksende underskud af faglært arbejdskraft. Det er baggrunden for den omfattende informationskampagne "Fremtiden er faglært", som Jobcentrene i Østdanmark og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland gennemfører dette forår med fokus på voksenlærlingeordningen.

**"Virksomhederne får hurtigt pay back." Jobcenterchef Britt Flamgaard**



"Voksenlærlingeordningen er nok et af de mest perspektivrige tiltag hvad angår mulighederne for at styrke de ufaglærtes jobsituation," siger regionsdirektør Jan Hendlowitz, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Formålet med kampagnen er at få flere ufaglærte i voksenlære og generelt at styrke jobcentrenes samarbejde med virksomhederne om virksomhedsrettede tilbud.

### VIRKSOMHEDER HOLDER IGEN

I Slagelse Kommune er antallet af voksenlærlinge faldet fra 80 aftaler i 2009 til 43 i 2010. "Forklaringen er krisen, som har fået virksomhederne til at holde igen af økonomiske årsager og fordi de har færre opgaver og derfor har brug for færre hænder," siger virksomhedskonsulent Anna Sofie Præst Schmidt, Jobcenter Slagelse.

Hun ser dog små tegn på, at virksomhederne er begyndt at vækste igen, og det har bl.a. ført til stigende interesse for voksenlærlingeordningen. "Det vil ikke blive noget problem for virksomhederne at få voksenlærlinge, for vi har rigtig mange henvendelser fra folk, der gerne vil i gang. Jobcenter Slagelse har henvendelse fra 200, som er interesserede i at høre mere om mulighederne for at blive voksenlærling," siger Anne Sofie Præst Schmidt.

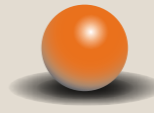
### ERHVERVSLIVET POSITIV

"Jeg hører kun positive udsagn om voksenlærlingeordningen," siger formanden for Dansk Industri Vestsjælland, CEO Hans Hellstrøm Henningsen, DBI Plastics A/S, Stenlille. "Men mange virksomheder har haft det svært under krisen og ikke vidst, hvor langt de skulle ned i størrelse. Det betyder noget for antallet af lærlinge generelt og altså også for antallet af voksenlærlinge. Der er ikke tale om en generel tendens, når antallet af voksenlærlinge falder. Det er snarere et udtryk for, at virksomhederne vil se tiden an og få klarhed over, hvilket niveau, de skal være på." "Virksomhederne sætter pris på voksenlærlingeordningen, bl.a. fordi de får mere modne og mere motiverede lærlinge." "Men den kan også betyde en meromkostning for virksomheden?" "Ja, men virksomhederne ved, hvad de går ind til, og jeg tror ikke, økonomien er en begrænsning," siger Hans Hellstrøm Henningsen.

### ØGET INDSATS PÅ LOLLAND

Alene i Region Sjælland vil der de kommende år mangle omkring 2.000 faglærte, og det vil især ramme udkantsområderne, bl.a. Lolland, hvor uddannelsesniveaet er relativt lavt.

**"Jeg hører kun positive udsagn om voksenlærlingeordningen." Hans Hellstrøm Henningsen, DI Vestsjælland**



Faglært arbejdskraft er én af betingelserne for vækst, mener jobcenterchef Britt Flamgaard, Lolland Kommune. "Arbejdspladser for ufaglærte forsvinder, for virksomhederne efterspørger faglært arbejdskraft. Jeg vil ikke underkende de ufaglærte, for de har mange kompetencer, men de har bare ikke papir på det. Derfor kommer de nederst i ansøgerbunken," siger Britt Flamgaard. Uden faglært arbejdskraft kan det blive svært for et område som Lolland at fastholde virksomheder og ikke mindst at tiltrække nye. Voksenlærlingeordningen er et af midlerne til at skaffe flere faglærte, og Jobcenter Lolland vil øge indsatsen på området. Målet er 40 voksenlærlingeaftaler i år mod blot 11 i 2009. "Jeg håber, at virksomhederne kan se fordelene i at medvirke til at øge antallet af voksenlærlinge. De får efter min mening meget hurtigt pay-back for at være med," siger Britt Flamgaard.



## FAKTA

### VOKSENLÆRLINGE

En voksenlærling er en person over 25 år, der gennemfører et lærlingeforbud med skiftevis skole- og praktikperioder. Både beskæftigede og ledige kan blive voksenlærlinge, hvis de er ikke-faglærte eller har en forældet uddannelse. Der gælder særlige regler for ledige. En virksomhed kan få tilskud til lærlingens løn i op til to år, såfremt det er en uddannelse med gode jobmuligheder og derfor er på den regionale voksenlærlingeliste.

### "FREMTIDEN ER FAGLÆRT"

Som et led i kampagnen "Fremtiden er faglært" har 32.000 virksomheder i Østdanmark fået brev med information om voksenlærlingeordningen. Efterfølgende kontaktes op mod 10.000 virksomheder telefonisk med tilbud om besøg af en virksomhedskonsulent fra det lokale jobcenter. I alt godt 2.000 virksomheder øst for Storebælt vil blive besøgt. Ud over voksenlærlingeordningen vil konsulenten informere mere generelt om mulighederne for samarbejde mellem virksomhed og jobcenter, herunder tilbud til ledige. Link: [www.fremtidener-faglært.dk](http://www.fremtidener-faglært.dk)



# VOKSENLÆRLINGE SKABER MERVÆRDI I VIRKSOMHEDEN

**Sjællandsk el-virksomhed har gennem 10 år konstant haft voksenlærlinge.**

På trods af det kan betyde en øget lønudgift for virksomheden, så er det at ansætte voksenlærlinge en del af personalepolitikken hos el-virksomheden Dalmose El-Service A/S, Dalmose på Sjælland.

De seneste 10 år har én ud af de fire til fem lærlinge, virksomheden konstant uddanner, været en voksenlærling.

"Selvom det koster os mere at have en voksenlærling, fordi de får mere i løn, og vi kun modtager løntilskud i to år, så har vi en håndfast beslutning om altid at have en voksenlærling. Vi ser en række fordele ved voksenlærlingeordningen, som opvejer merudgiften," siger den ene af de to ejere af Dalmose El-Service A/S, elinstallatør Tommy Sejr Møller.

## STØRRE MODENHED

Voksenlærlinge er med til at skabe merværdi for virksomheden, mener ledelsen i Dalmose El.

"På grund af deres større modenhed - som ofte også med kendskab til arbejdsmarkedet og dette at være på en arbejdsplads - kan vi tidligere give dem et ansvar og lade dem stå på egne ben. De er ofte mere motiverede og ikke så usikre, og derfor bliver de også hurtigere en værdi for virksomheden," siger Tommy Sejr Møller.

Han ser det også som en styrke, at der i virksomhedens lærlinge-flok er en vis alders-spredning.

"Jeg kan derfor heller ikke udelukke, at vi på et tidspunkt måske tager to voksenlærlinge ind, men omvendt skal vi også være varsomme med ikke at få for mange, for der må også være plads til de helt unge," siger Tommy Sejr Møller.

## LÆRLINGE ET MUST

Generelt mener Tommy Sejr Møller, at hans branche tager for få lærlinge ind.

"Hvis vi ikke uddanner folk, vil vores branche gå helt i stå, for jeg mener, at netop lærlingene er med til konstant at udvikle faget. Men der skal naturligvis være en balance forstået på den måde, at der skal være relevant arbejde til lærlingene. Vi skal ikke sætte dem til at feje eller lignende."

Lærlinge er vigtige for Dalmose El-Service.

"Og voksenlærlingeordningen er en væsentlig del af dette billede. Ordningen er kommet for at blive. Det ville være en katastrofe, hvis den forsvandt - for lærlingene, men også for virksomhederne og for samfundet," siger Tommy Sejr Møller.

## FORDELE FOR VOKSENLÆRLINGEN

- Papir på kvalifikationerne
- Løn og en faglært uddannelse på samme tid
- Bedre beskæftigelsesmuligheder i fremtiden
- Større selvværd i forhold til identitet og faglighed
- Mulighed for at få nedsat uddannelsestiden på grund af relevant erhvervs erfaring

## FORDELE FOR VIRKSOMHEDEN

- Mulighed for at få en lærling med erfaring, selvstændighed og modenhed
- Mulighed for at få opkvalificeret og fastholdt gode medarbejdere
- Mulighed for at bruge ny mesterlære og gøre uddannelsen praktisk betonet
- Kombinationsaftaler gør det fleksibelt at have en voksenlærling
- Ordningen kan medvirke til, at virksomheden forbliver konkurrencedygtig

## FORDELE FOR SAMFUNDET

- En veluddannet arbejdsstyrke modvirker marginalisering fra arbejdsmarkedet
- Ordningen forebygger mangel på faglært arbejdskraft
- Ordningen øger uddannelsesniveaet i Danmark



El-installatør Tommy Sejr Møller - taler varmt for voksenlærlinge. Foto: Ingrid Riis

# HAN BLIVER ELEKTRIKER SOM 39-ÅRIG

**Efter ufaglærte jobs og et års ledighed fandt Teddy Jensen den læreplads, han faktisk havde drømt om hele livet.**

14. juni 2014 kan Teddy Jensen kalde sig elektriker - efter tre et halvt års læretid. Han vil på det tidspunkt være 39 år. Teddy Jensen er den fjerde i rækken af voksenlærlinge hos Dalmose El-Service A/S.

"Jeg blev virkelig glad, da jeg efter at have været i praktik i 4 uger i virksomheden fik at vide, at jeg kunne komme i lære. Jeg har faktisk altid haft en drøm om at blive elektriker, det blev bare aldrig til noget," siger han.

Siden skoletiden har han haft en række ufaglærte jobs i forskellige virksomheder i Jylland og på Sjælland, senest som lastbilchauffør. Men da krisen kom, og jobbene blev færre, ramte det også Teddy Jensen.

## STÅR STÆRKERE

Teddy Jensen havde gået ledig i et år, da han i avisen så en artikel om en voksenlærling, der var blevet færdiguddannet.

"Så må de have brug for en ny," tænkte han og aflagde besøg hos Dalmose El-Service.

En praktikplads blev etableret, og efter fire uger havde begge parter set hinanden så meget an, at der var enighed om at Teddy Jensen kunne begynde som voksenlærling.

"Der er ingen tvivl om, at min fremtidige situation på arbejdsmarkedet vil være 10 gange bedre som faglært, for det er jo åbenlyst, at de ufaglærte job forsvinder. Til gengæld har jeg lige læst et sted, at der vil mangle 400 elektrikere i Danmark, den dag jeg er udlært."

"Netop elektriker-uddannelsen vil stille mig stærkt, fordi det er så bred en uddannelse, der giver kompetencer på en lang række områder og kendskab til f.eks. ventilation, energi og miljø. Så en elektriker er godt klædt på til en lang række andre jobs som eksempelvis teknisk medarbejder på en række områder, også uden for det helt traditionelle elektriker-fag," siger Teddy Jensen.

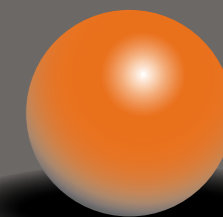
## TILPASSET ØKONOMI

Teddy Jensen befinder sig godt som voksenlærling.

"Man får nok et lidt større ansvar tidligere end de andre lærlinge, men det kan jeg godt lide," siger han.

Økonomisk kan tre til fire år på lærlingeløn være en hård tid for nogle, men sådan er det ikke for Teddy Jensen. Ganske vist tjente han mere, mens han arbejdede som chauffør, end han i dag får som voksenlærling. Til gengæld svarer voksenlærlinge-lønnen stort set til det, han fik i dagpenge.

"Og da min familie og jeg har indrettet vores økonomi efter, at én af os kunne være ledig, så har det ikke skabt problemer, at jeg er gået i lære," siger Teddy Jensen.





# DOMMER

## ELLER MIKROFONHOLDER

**Der sker mange fejl i behandlingen af førtidspensions-sager. "En helt typisk fejl er, at sagsbehandleren blot "holder mikrofonen", når borgeren fortæller, hvad vedkommende kan og ikke kan," siger Christian Krebs Lange, Beskæftigelsesankenævnet Region Hovedstaden.**

### HVER TREDJE TILKENDELSE AF FØRTIDSPENSION ER EN FEJL.

Så hårdt kan konklusionen tegnes op, når man læser den såkaldte Praksisundersøgelse, som Beskæftigelsesankenævnet i Region Hovedstaden offentliggjorde i januar 2011. En tilsvarende undersøgelse fra Beskæftigelsesankenævnet i Region Sjælland viser, at det for hver fjerde førtidspensionssag gælder, at der ikke er grundlag for at indlede en sag om førtidspension.

Undersøgelserne tager udgangspunkt i sager, som en række kommuner har behandlet indenfor en bestemt tidsperiode. Det er altså ikke en undersøgelse af klagesager, men af den almindelige sagsbehandling.

### MIKROFONHOLDERI

Der er plads til forbedringer, og det er umiddelbart ikke svært at pege på, hvor indsatsen med fordel kan fokuseres:

"En helt typisk fejl er, at sagsbehandleren blot "holder mikrofonen", når borgeren fortæller, hvad vedkommende kan og ikke kan."

Sådan lyder det fra specialkonsulent og fungerede souschef Christian Krebs Lange, Beskæftigelsesankenævnet i Region Hovedstaden, når man beder ham konkludere på undersøgelsen for Region Hovedstaden, som han har stået for. Hvis fejlprocenten skal ned, skal der skrues op for de kritiske spørgsmål over for borgeren.

"Det er jo en fordel for mig at kunne sidde her i en anden instans og fortælle, hvad andre burde gøre bedre. Jeg kan levende forestille mig, at det kan være svært at komme ind under huden på en borger," siger Christian Krebs Lange. Ikke desto mindre kan han se, at der mangler kritiske spørgsmål i størstedelen af de sager, hvor det er en fejl, at der er tilkendt førtidspension.

"Det er sat på spidsen, men alligevel: Man kan opleve borgere, som beskriver sig selv som så dårlige, at man som sagsbehandler med god ret kunne spørge til, hvordan det overhovedet så kan lykkes borgeren at komme hen i dartklubben," siger Christian Krebs Lange.

### BEVISER FREM FOR MENINGER

Det er ikke kun i dialogen med borgeren, som ansøger om førtidspension, at Christian Krebs Lange kan se behov for en mere kritisk tilgang. Det gælder også i vurderingerne af arbejdsprøvnninger og lægefaglige erklæringer.

"Som læge kan man jo godt have en vurdering af, hvilket forløb borgeren har foran sig, og have en formodning om, at borgeren næppe kommer til at bestride et arbejde. Men den vurdering er værdiløs i sagsbehandlingen, hvis ikke den er fagligt dokumenteret," siger Christian Krebs Lange. Altså underbygget ved påvisning af en kendt sygdomstilstand, som efter almindelig lægefaglig erfaring medfører en varig svær indskrænkning af arbejdsmulighederne.

På samme måde kan en arbejdsprøvnning ved første øjesyn konkludere, at en borger fungerer meget dårligt i en arbejdssituation, men hvis arbejdsprøvnningens ringe resultat for eksempel skyldes, at der for tiden er problemer i privatlivet, så siger den ikke noget om borgerens varige muligheder for at forsøge sig selv. Arbejdsprøvnningen skal vise borgers reelle evne til at udføre et arbejde. Og her er netop kernen i problematikken omkring den manglende kritiske tilgang: Sagen skal "holde i retten", og det betyder, at intet kan tages for pålydende, og at alt skal kunne dokumenteres – eller bevises for nu at blive i dommer-sproget. Om det så er borgeren eller statskassen, man som sagsbehandler dømmes på vegne af, dét er nok forskelligt fra person til person, hvilken rolle man ser sig selv i. Men loven kræver beviser.

### RIGTIG ELLER FORKERT?

Har du lyst til at teste din egen vurderingsevne (selv om det er på et meget sparsomt grundlag)? Nedenfor ses nogle eksempler på førtidspensionssager, som er blevet vurderet i praksisundersøgelserne for Region Hovedstaden og Region Sjælland. Konklusionen fra Beskæftigelsesankenævnet Region Sjælland finde du på side 23.

#### EKSEMPEL 1)

59-årig mand. Arbejdet ved politiet indtil sygemelding 02/08. Enkeltstående depression af moderat grad samt skrøbelig psyke. Undersøgende psykiater udtaler i status 5/09, at den depressive lidelse er bedret, og at tilstanden nu er stabil. Ingen egentlig arbejdsprøvnning, men ansøger er forsøgt omplaceret i deltidsarbejde inden for politiet. Der var ikke mulighed for ansættelse i fleksjob i denne stilling, som tog hensyn til pågældendes psyke, da det var kontorarbejde uden klientkontakt.

#### EKSEMPEL 2)

59-årig kvinde, ingen uddannelse eller erhvervs erfaring ud over rengøringsarbejde 1984-86. Helbredsmæssigt svær overvægt, type 2 sukkersyge, slidgigt i knæ. Ved reumatologisk speciallægeundersøgelse ingen betydende forandringer, men bevægeligheden i lænden er nedsat.

Kommunens lægekonsulent vurderer, at arbejdsmarkedstilknnytning er næsten urealistisk samlet set (analfabetisme, manglende dansk kundskaber, ingen tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet og lændesmerter).

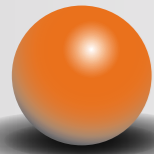
#### EKSEMPEL 3)

35-årig kvinde med kontoruddannelse, men meget lidt praktisk erfaring. Trods en aktivering og fire arbejdsprøvnninger har hun ikke fået tilknytning til det ordinære arbejdsmarked, da initiativerne ender i sociale konflikter. Helbredsmæssigt skizotypisk sindslidelse, i antipsykotisk og antidepressiv behandling. Psykiatrisk speciallæge har vurderet, at hun er i den bedre ende af det skizotypiske spektrum, at der burde være muligheder i fleksjob, og at hun selv er motiveret herfor.

#### EKSEMPEL 4)

31 årig kvinde. 9 års skolegang, ingen faglig uddannelse. Yderst ringe tilknytning til arbejdsmarkedet. Har diagnosen ADHD – behandlet i distriktpsykiatrien. Hertil kommer tilbagevendende depressioner. Ved psykologisk test fandtes en IQ "et godt stykke under normalområdet". Har store problemer med hukommelse, koncentration og opmærksomhed. Der er desuden tale om en forstyrret personlighed med angst og er emotionel ustabil. Er desuden underernæret, 41 kg - BMI på 16. Har anoreksi. Ansøgeren beskrives af egen læge som kronisk medtaget. Arbejdsprøvnning ikke iværksat.

*Dorte Fleron, Socialcenter København, mener man "ødelægger" en sag, hvis man er for opsat på en hurtig afklaring*



# KONFRONTATION ER VIGTIG I FØRTIDSPENSIONSSAGER

**"Hvis en borger siger, at han eller hun ikke er i stand til dét eller dét, mens en lægefaglig vurdering siger det modsatte, så er man som sagsbehandler nødt til at konfrontere borgeren med, at lægen altså er uenig," siger Dorte Fleron, Socialcenter København.**

"Jeg synes, det er vigtigt at fremhæve, at langt størstedelen af sager bliver korrekt behandlet. Men de sager, hvor det rent faktisk går galt, er ofte sager, hvor det er svært at tale med borgeren."

Sådan siger Dorte Fleron, der er faglig koordinator ved Socialcenter København. Hun genkender udmærket problematikken med at være "mikrofonholder" eller "dommer", og hun mener, det er vigtigt, man tør tage konfrontationen med borgeren.

Københavns Kommune tilkendte i 2009 førtidspension til 921 personer. Det svarer til 15 procent af alle sager i region Hovedstaden og Region Sjælland. Vi har bedt Dorte Fleron sætte ord på sine erfaringer fra en kommune, hvor hver eneste dag byder på nye sager om førtidspension.

## FOKUSER PÅ INDHOLDET

"Hvis en borger siger, at han eller hun ikke er i stand til dét eller dét, mens en lægefaglig vurdering siger det modsatte, så er man som sagsbehandler nødt til at konfrontere borgeren med, at lægen altså er uenig," siger Dorte Fleron.

Det er vigtigt, at den konfrontation bliver taget på en god måde, selv om det kan være svært. Men en god tommelfingerregel er at holde sin egen mening uden for og som i eksemplet ovenfor netop forholde sig til det, lægen udtaler.

"Det er konkret og ikke udtryk for noget, sagsbehandleren selv synes," siger Dorte Fleron.

Hun påpeger i øvrigt, at ligesom det kan være svært som sagsbehandler at konfrontere en borger, så kan det også være svært at være den, der længere henne i sagsforløbet er nødt til at afvise en indstilling om førtidspension, fordi sagen ikke er tilstrækkeligt belyst.

## TAL MED KOLLEGERNE

Dorte Fleron sidder i Socialcenter København, der afgør sagerne, mens selve forarbejdet, herunder samtalerne, foregår hos Visitationsteamet i jobcentret. De to afdelinger har jævnligt møder, hvor de drøfter generelle problemstillinger. Tidligere havde de ifølge Dorte Fleron stor succes med et forløb, hvor konsulenter fra Socialcentret så at sige kiggede sagsbehandlere fra Visitationsteamet over skulderen i deres sagsbehandling og på den måde kom helt tæt på det arbejde, som kollegerne i "frontlinjen" udfører.

"Det gav nogle gode drøftelser om, hvornår en sag er godt nok belyst til, at der kan træffes en afgørelse", fortæller hun. Der blev ikke lavet egentlig statistik på forløbet, men efterfølgende var der et mærkbart fald i antallet af sager, der blev sendt tilbage til sagsbehandleren på grund af utilstrækkeligt indhold.

## HUSK DIN EGEN FAGLIGHED

Når en læge vurderer, at en borger ikke har motivation til at gennemføre et givet forløb, så kan det virke både

fornuftigt og gennemtænkt, men lige præcis dét at motivere folk er jo sagsbehandlerens fagområde – og ikke lægens, påpeger Dorte Fleron.

"Lægerne ved selvfølgelig bedst om helbredsmæssige spørgsmål, men vi har netop en faglighed, som vi kan bruge til at påvirke borgeres motivation. Det er vigtigt, at vi respekterer andre fagligheder i stedet for selv at "synes", men det er lige så vigtigt, at vi formår at sætte vores egen faglighed i spil, når der er brug for den," siger hun.

## SÆT REALISTISKE MÅL

Dorte Fleron mener, man "ødelægger" en sag, hvis man er for opsat på en hurtig afklaring. Et eksempel er, at man sender en borger, der har et par års ledighed bag sig, i arbejdsprøvning med krav om dagligt fremmøde.

"Nogle ledige er slet ikke klar til at begynde på det niveau, og derfor risikerer man, at de meget hurtigt giver op og bliver væk, og så har man en arbejdsprøvning uden brugbart resultat. For nogle er det bedre at begynde lidt blidere med for eksempel et par mødedage om ugen, og her er chancen for, at arbejdsprøvningen bliver gennemført, typisk større," siger hun. På samme måde giver det ikke mening at arbejdsprøve en person med svære rygproblemer i en børnehave, selv om det måske er lige præcis sådan et job, personen allerhelst vil have. For vedkommende vil sandsynligvis ikke kunne udføre særlig mange relevante opgaver i jobbet, og derfor vil arbejdsprøvningen heller ikke bidrage med et brugbart resultat.

# FAKTA

## LÆS SELV VIDERE

Du kan finde de to praksisundersøgelser, som er omtalt her på siderne, på følgende webadresse: <http://statsforvaltning.dk/site.aspx?p=8155>

## RIGTIG ELLER FORKERT? HER ER SVARENE

Her er konklusionen fra Beskæftigelsesankenævnet Region Sjælland på de 4 eksempler, der er nævnt på side 21.

**EKSEMPEL 1:** Det findes ikke dokumenteret, at ansøger ikke skulle kunne klare et fleksjob inden for en anden branche. Der burde have været foretaget en egentlig arbejdsprøvning. Det helbredsmæssige taler ifølge psykiater ikke imod dette. Det er derfor ikke i orden, at sagen er overgået til behandling efter reglerne om førtidspension.

**EKSEMPEL 2:** Kommunens sagsbehandler vurderer i ressourceprofilen ud fra de lægelige oplysninger, at arbejdsevnen er ubetydelig i ethvert erhverv. Men nævnet vurderer, at der ikke er dokumentation for varigt svært nedsat arbejdsevne. Der er ikke lægeligt belæg for svært nedsat fysisk funktionsniveau, og borgeren synes at klare daglige gøremål i hjemmet.

**EKSEMPEL 3:** Nævnet vurderer, at der skulle have været taget stilling til fleksjob, især også på baggrund af den unge alder.

**EKSEMPEL 4:** På grund af ansøgers sociale og helbredsmæssige situation ses der ikke at være mulighed for bedring af arbejdsevnen. Det er derfor OK at rejse sag om førtidspension.



Virksomhedskonsulent Anna Sofie Præst Schmidt  
- glæder sig over alsidigheden i sit job. Foto: Ingrid Riis



## 10 SPØRGSMÅL TIL ANNA SOFIE PRÆST SCHMIDT

### **Virksomhedskonsulent, Jobcenter Slagelse**

#### **Mini CV for Anna Sofie Præst Schmidt**

##### **Uddannelse**

- 2008 *Procesteknolog,  
Slagteriskolen i Roskilde*
- 2000 *Cand. mag. i musikvidenskab  
fra Københavns Universitet*
- 1999 *Master's i musiketnologi  
fra New York University*

##### **Erhverv**

- 2009 *Virksomhedskonsulent,  
Jobcenter Slagelse*
- 2008-2009 *Tilsynsførende,  
Fødevarestyrelsen i Odense*
- 2002-2005 *Projektleder hos bl.a. TDC*
- 2001-2002 *Teknisk Informationsmedarbejder  
i rådgivende ingeniørfirma*
- 1997-2000 *MacCracken Fellow,  
New York University*
- 1993-2001 *Bosat i Frankrig og USA*

##### **Privat**

Bor i Korsør

##### **Øvrigt**

Bestyrelsesmedlem i Korsør Koncerterne

##### **Jobbet som virksomhedskonsulent**

Som virksomhedskonsulent arbejder Anna Sofie Præst Schmidt med at afdække - og opfylde - virksomhedernes behov for arbejdskraft. Ligeledes deltager hun i informationsmøder i forbindelse med varslings-sager. De øvrige arbejdsopgaver er ofte projektorienterede. Lige nu er hun f.eks. involveret i et projekt med at skaffe fritidsjobs til unge andengenerationsindvandrere og er desuden tovholder på voksenlærlingekampagnen "Fremtiden er faglært".

**Hvad er det mest spændende i dit job?** Det er alsidigheden og det, at det har grene ind i så mange dele af en kommune, og at det ikke kun handler om beskæftigelsespolitik, men også om erhvervs politik og lokalpolitik.

**Hvad kendetegner en god kollega?** Det er én som er tilstede sådan rent mentalt. Én som man kan dele og sparre med.

**Hvad kendetegner en god chef?** Det samme, vil jeg sige.

**Hvor henter du inspiration til dit arbejde?** Det gør jeg faktisk alle steder, hvor jeg færdes. Det kan være hvad som helst: Når jeg en tv-udsendelse, i forbindelse med en samtale eller det kan være på nettet. Jeg mener, man kan hente inspiration og erfaring i snart sagt alle situationer.

**Hvad er din største arbejdsmæssige succes?** Det ved jeg ikke...det er svært... men det er nok noget med at få projekter til at glide. F.eks. den voksenlærlingekampagne, vi kører i øjeblikket.

**Hvad er dit bedste minde fra en arbejdsplads?** Det er vel noget med at stå sammen med sine kolleger last og brast.

**Hvad er din foretrukne fritidsbeskæftigelse?** Det er at stå på langrendsski, når det er muligt. Og det har det jo været i Danmark de sidste par år. Ellers er det i Sverige og Norge, men jeg har stået på ski i USA. Jeg har en slædehund, der hjælper med at trække.

**Hvad er din livret?** Sushi.

**Hvilken bog læser du i øjeblikket?** Ikke nogen, det har jeg ikke tid til. Når jeg får tid, bliver det "Drageløberen", selvom jeg allerede har læst den.

**Hvortil går din drømmerejse?** Jeg har rejst så meget, synes jeg, så den går ikke ret langt væk - til Bornholm, for det er længe siden, jeg har været der.